

Santiago, diecinueve de abril de dos mil veintitrés.

VISTOS, OIDOS Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Demanda: Que, Marcelo Fabián Villalón Badilla, abogado, en representación de **Daniel Alejandro Sáez Gutierrez**, cédula de identidad N° 13.884.492-7, Domiciliado en calle doctor Manuel Barros Borgoño número 71 oficina 1508 comuna de Providencia, ciudad de Santiago, interpuso demanda en procedimiento de aplicación general por despido, indebido, nulidad de despido y cobro de prestaciones a su ex empleador **Centro Comercial Plaza Lo Castillo**, del giro de consejo de administración de edificios y condominios, representado legalmente por don Pablo Guzman Páez, ambos domiciliados en avenida Candelaria Goyenechea número 3820 Vitacura.

Señaló que con fecha 2 de septiembre del año 2015, comenzó prestar servicios para la demandada en el cargo de aseador, luego con fecha 1 de mayo de 2021 paso a desempeñar el cargo de portero y además tuvo que realizar el cargo de guardia, en sistema de turnos, de reemplazo de los guardias que faltaban.

Dijo que su jornada laboral era de 45 horas semanales distribuidas de lunes a viernes desde las 09 horas hasta las 19 horas con 60 minutos de colación, pero desde el mes de junio del año 2021 al mes de marzo del año 2022 estuvo realizando turnos, rotativos 4x4 en el cargo de guardia sin compensar los días domingos. Señaló que después del mes de abril del año 2022 volvió a trabajar en el horario convenido contractualmente, pero generalmente debía realizar turnos extraordinarios y horas extras, no respetándose el contrato de trabajo.

Indicó que su remuneración mensual estaba compuesta por sueldo base de \$614.530, bono de antigüedad por \$30.000; asignación de colación por \$79.286, asignación de movilización por \$85.419. Percibiendo una remuneración total de \$809.235, monto que solicita tener de base para efectos de lo dispuesto en el artículo 172 del Código de Trabajo.

En cuanto al despido indicó que con fecha 17 de agosto de 2022 fue despedido invocándose la causal del artículo 160 número 3 del Código del Trabajo, di cuenta que la carta de despido señala como hechos fundantes del despido: “Por la presente comunicamos a usted que con fecha 17 de agosto de 2022, se pondrá término al contrato de trabajo que mantenía desde el 2 de septiembre de 2015, con el cargo de portero, en conformidad a lo



dispuesto en el artículo 160 número 3 del Código del Trabajo, esto es: *“no presentarse el trabajador a sus labores, sin causa justificada dos días en el mes.”*

Los hechos en que se funda la causal invocada consisten en que no concurrió a su lugar de trabajo los días miércoles 17 y jueves 18 de agosto del año 2022 sin aviso ni causa justificada.

Señaló que su ex empleador dio aviso a la Inspección del Trabajo, indicando en dicho aviso que la fecha de término de los servicios es el día 17 de agosto de 2022.

Expuso que el despido es totalmente indebido, indicando que, de acuerdo a lo expresado en la carta de despido y en el aviso dirigido a la inspección del trabajo, pues se pone terminó la relación laboral el mismo día en que supuestamente no había concurrido prestar sus servicios, por tal motivo, los hechos invocados en la carta de despido, no se ajustan a la causa legal, siendo este despido por ese solo hecho indebido al no cumplir los requisitos mínimos que exige la normativa legal para invocar la causal.

Argumento también, que es falso que el día 17 y 18 de agosto no haya concurrido su lugar de trabajo, sin aviso ni causa justificada, al respecto indicó que la empresa tenía por norma, realizar toda comunicación entre su jefatura y el personal por medio de la aplicación de Whatsapp, y también que para estar todos informados y como vía más rápida de comunicación la empresa tenía además un grupo de Whatsapp denominado Equipo Lo Castillo. Explicó que las comunicaciones e instrucciones impartidas en el tiempo que estuvo vigente la relación laboral, con su jefe eran directamente en su Whatsapp, así por ejemplo señaló que con fecha 18 de diciembre de 2021 le envió una comunicación a su jefe don Pablo Guzmán, por Whatsapp, solicitándole cuatro días de sus vacaciones por el fallecimiento de su suegro, que el jefe le respondió: “OK, quédese tranquilo encomendemos a su suegro salud PG”, agregó que en otra oportunidad con fecha 19 de marzo del año 2022 le solicitó tomarse el día libre domingo para asistir a un funeral de un tío, que el jefe le responde: “mañana domingo, no hay problema y le pide que le avise advierta a don René, por favor”. Así refirió que con fecha 17 de agosto de 2022 le escribió a su jefe don Pablo Guzmán, indicándole que no podía ir al trabajo por no sentirse bien, a lo que el jefe le



responde: “a cuidarse entonces”, entiendo que estaba autorizado, ya que, en la tarde, su jefe le preguntó por el mismo medio “Cómo estás” respondiéndole que “estoy resfriado con desgarró y dolor de cuerpo” solicitándole además tres días de sus vacaciones, esto debido a que días anteriores, su cónyuge estaba muy delicada de salud, con cuadro de faringitis aguda, y al parecer lo contagió. Agrego que, estando aún complicado de salud, concurrió en el transcurso de la tarde a la clínica Vespucio, el día 22 de agosto de 2022, para que lo revisase un médico y le pudiera otorgar medicamentos por lo delicado de salud que se encontraba. Indicó que ese mismo día, pero a la mañana a las siete horas concurrió a la empresa a trabajar firmando el registro asistencia respectivo; que en el transcurso de la mañana don Pablo Guzmán lo llamó a su oficina diciéndole que estaba despedido por haber faltado al trabajo, contestándole a su jefe, que entendía por el mensaje de Whatsapp, que le había respondido y que le autorizaba al haberle contestado “a cuidarse”. Entonces, al igual que en estos anteriores, o las veces anteriores que había solicitado días de permiso a cuenta de sus vacaciones, refirió que fue despedido claramente con el fin de privarlo de sus indemnizaciones legales, por ser uno de los más antiguos en el trabajo.

Respecto de la gratificación legal, indicó que no fue pagada durante toda la relación laboral, por lo que reclama los dos últimos años, esto es, del mes de septiembre de 2020 en adelante, señalando que al no especificarse en el contrato de trabajo, se debe entender que la relación laboral está regulada de acuerdo a la regla general, en el entendido que la gratificación exceda de 4,75 ingresos mínimos mensuales en razón de lo anterior, sostuvo que su empleador le adeuda durante los dos últimos años el monto promedio mensual de \$138.542, que por 24 meses, le adeuda un monto de \$3.325.008.

Refirió que por la deuda de gratificación legal se entiende que no están pagadas, en forma íntegra sus cotizaciones previsionales, referente al monto de \$3.325.008, que por dicha suma se adeudan las cotizaciones de la AFP Habitat, FONASA y AFC. Y que en consecuencia, al no estar pagadas, en forma íntegra las cotizaciones previsionales al momento del término de la relación laboral, y de acuerdo al artículo 162, inciso quinto y séptimo del Código del Trabajo, indicó que su ex empleador, la deuda remuneraciones y demás prestaciones consignadas en el contrato de trabajo durante todo el periodo



comprendido entre la fecha del despido y la fecha de convalidación del mismo, por tanto, la relación laboral sigue vigente hasta el pago íntegro de dichas cotizaciones.

Solicito acoger la demanda, declarando que el despido es indebido, además de nulo y condenar a la demandada a pagar las siguientes indemnizaciones y prestaciones laborales:

1.- indemnización sustitutiva por falta de aviso previo por el monto de \$809.235 pesos.

2.- indemnización por siete años de servicios por el monto de \$5.664.645 pesos.

3.- recargo legal del 80 % de acuerdo lo señalado por el artículo 168 del Código del Trabajo por \$4.531.716.

4.- vacaciones legales del periodo año 2021, se le adeudan cinco días corridos por el monto de \$134.875.

5.-vacaciones proporcionales del periodo año 2022 del 2 de septiembre del año 2021 al 17 de agosto del año 2022 por 20.13 días corridos por el monto de \$542.862.

6.-deuda por gratificación legal por el monto de \$3.325.008.

7.- deuda de cotizaciones provisionales en AFP Habitat, FONASA y AFC, generada por el pago de la gratificación legal por el monto total de \$3.325.008.

8.- reajustes de intereses, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 63 y 173 del Código del Trabajo.

9.- costas.

SEGUNDO: Contestación de la demanda: Pablo Antonio Guzmán Páez, cédula de identidad 7.035.519- 1, en representación de la demandada CENTRO COMERCIAL PLAZA LO CASTILLO, contestó la demanda interpuesta por don Daniel Alejandro Sáez Gutiérrez, solicitando sea rechazada en todas sus partes con expresa condenación en costas.

Indicó que es efectivo que la jornada del trabajador era de 45 horas semanales distribuidas de lunes a viernes desde las 09:00 horas hasta las 19:00 horas, con 60 minutos para colación; que es efectivo que la remuneración para los efectos del artículo 172 del Código del Trabajo, asciende a la suma de \$809.235; que es efectivo que se actualizó el contrato del trabajador, para ejercer la función de portero; que es efectivo que el demandado se ausentó los días 17 y 18 de agosto de 2022; que es efectivo que las



comunicaciones al efecto son realizadas por un medio oficial de comunicación de Whatsapp, específicamente destinado al efecto, denominado “Equipo Lo Castillo”.

Sobre el despido de fecha 17 de agosto de 2022, refirió que el demandante con fecha 17 de agosto de 2022, toma contacto con don Pablo Antonio Guzmán Páez a su teléfono personal, para informar que no concurriría a sus labores dicho día por presentar malestares e indicando su ausencia por dicha fecha. Tal y como dispone la ley, el trabajador tiene el plazo de dos días para entregar licencia médica a su empleador, por lo que su representado decidió esperar alguna noticia del demandante y confirmación de su estado de salud evaluado por un especialista; sin embargo, sin previo aviso ni comunicación, solicitud formal ni previa coordinación con su jefatura, “pidió tres días de vacaciones”. Ante lo intempestivo de dicha solicitud, don Pablo Guzmán optó por no contestar y que el demandante adjuntara su licencia médica, lo cual nunca hizo.

Señaló que no es efectivo que las comunicaciones del demandado con su jefe eran “directamente a su Whatsapp”, sino a través del medio que el propio demandante señaló como medio oficial, esto es, el teléfono y Whatsapp del grupo de trabajo “Equipo Lo Castillo”; no es efectivo que su representada haya autorizado el uso de feriado legal del trabajador, dio cuenta que a pesar de no haber respondido su solicitud, el ex trabajador se ausentó nuevamente el 18 de agosto de 2022, sin expresar motivo alguno ni enviando alguna comunicación; tampoco entregando la respectiva licencia médica a su representada, configurándose de esta forma la causal de despido invocada para poner término al contrato de trabajo. Señaló que en virtud de lo expuesto se hace uso de la facultad para desvincular al demandante de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 160 N°3 del Código del Trabajo, específicamente la hipótesis de inasistencias injustificadas por dos días seguidos, hecho que se verifica el día 17 de agosto de 2020. Indicó que se cumplieron íntegramente con las formalidades prescritas en el artículo 162 del Código del trabajo, a saber: a.) La carta de despido de fecha 19 de agosto de 2022 se envía mediante correo certificado al domicilio contractual del actor, esto es: Calle Isla San Javier N° 0761, comuna de La Granja. b.) La misiva respectiva se envía a través de Blue Express a las 13:23 horas, dentro del plazo contemplado en el artículo 162 del Código del Trabajo. C.) Se da aviso a la inspección del término de los servicios el día 19 de agosto de 2022 a las 13:40:46 horas a través del portal



para empleadores de la entidad señalada. d.) La carta de despido señala correctamente la causal de hecho y de derecho.

Refirió que el actor no ha negado o controvertido los hechos de la carta de despido en el libelo pretensor, es decir, efectivamente se ausentó los días 17 y 18 de agosto de 2022 a ejercer funciones en la empresa demandada. Señaló que el actor desvirtúa los hechos en un intento de confundir, pues no es efectivo que su representado haya autorizado al trabajador a ausentarse el día 17 de agosto de 2022, sin exponer causa alguna, es más, en ninguna oportunidad recibió la respectiva licencia médica o a lo menos, un comprobante de atención médica. Indicó que no es efectivo que haya autorizado al trabajador a ausentarse el día jueves 18 de agosto de 2022, basándose el demandante en meras suposiciones y tampoco enviando la respectiva licencia médica. Hizo presente que es el propio demandante quien además señala en su presentación que recién la mañana del 22 de agosto de 2022, habría concurrido a las dependencias de su representada; recién concurriendo a un centro de asistencia de salud ese mismo día en la tarde. Indicó que se podrá apreciar que no hay justificación de las inasistencias del trabajador quien, ya una vez concluida la relación laboral concurrió ante un médico; que resulta de manifiesto que la acción incoada se basa en meras suposiciones e interpretaciones antojadizas al utilizar expresiones como: “(...) entendiendo así, que estaba autorizado, (...)”; “mi cónyuge estaba muy delicada de salud con cuadro de faringitis aguda, y que al parecer me contagié”; en este sentido el legislador es claro, la inasistencia debe ser justificada y existen plazos para que los trabajadores remitan las licencias médicas a sus empleadores, lo que finalmente no ocurrió, configurándose de esta forma la causal de término de contrato invocada.

Expuso que su representado continuó cumpliendo con lo establecido en la normativa legal vigente y en especial con lo ordenado por el artículo 162 del Código del Trabajo, toda vez que la carta de despido le fue enviada a su domicilio contractual, dentro de plazo legal, con copia a inspección del trabajo, indicando la causal y los hechos en que se funda, tal y como se detalló previamente. Por lo que el empleador, envía carta de despido al domicilio contractual, y da el aviso del despido a la inspección del trabajo, cumpliendo así con la totalidad de las formalidades y exigencias que impone el artículo 162 del Código del



Trabajo, teniendo como univoca consecuencia que el despido es justificado y no procede el pago de ninguna de las indemnizaciones que pide el actor.

Indicó que todos los hechos relatados por el demandante no son efectivos, con una evidente mala fe e intención de causar perjuicio al empleador, ya que, hasta ahora sólo se ha podido evidenciar un ánimo de lucro a través de los hechos y las indemnizaciones solicitadas, para lograr su cometido el trabajador construye un falso contexto, las que de ser aceptadas se estaría contraviniendo el principio general del derecho, a saber, “Venire contra factum proprium” o “nadie puede aprovecharse de su propio dolo”.

Respecto del monto del feriado proporcional/legal. Señaló que a las sumas reclamadas por el demandante, que no es efectivo que se adeude la suma de \$134.875.- por concepto de feriado legal y la suma de \$542.862.- por concepto de feriado proporcional. Es más, respecto a lo requerido por el demandante en sede administrativa, se reconoció que la suma adeudada es de \$492.000.- pesos, reconocido por ambas partes, desconociendo el motivo por el cual viene en esta sede en reclamar una suma distinta.

OPUSO EXCEPCION DE COMPENSACION RESPECTO DEL FERIADO DEMANDADO. Junto a dicho concepto, y entendiendo controvertidas las sumas por concepto de feriado legal y proporcional que demanda la contraria conforme el párrafo precedente, esta parte, viene en tiempo y forma en oponer la excepción de compensación de acuerdo a lo previsto en el artículo 452 del Código del trabajo, toda vez que, durante la relación laboral al demandante su representada dio en préstamo la suma de \$400.000.- respecto de la cual, adeuda la suma de \$300.000.- tal como se acreditará en la oportunidad procesal pertinente, por lo que en definitiva operando la compensación que se alega mediante esta presentación, la única suma a pagar a la contraparte es la de \$192.000.- tal como fue descrito tanto en el finiquito de trabajo y tal como se acreditó ante la inspección del Trabajo al momento de comparecer al comparendo de conciliación. Dicha deuda fue reconocida por el propio trabajador en sede administrativa.

Refirió que no resulta procedente calcular sobre el pago de ellas la gratificación alegada, conforme se expondrá a continuación, por lo que tampoco debe ser considerado para el pago de feriado proporcional / legal.



Controvirtió el pago de gratificación legal, indicando que no es efectivo que su representada adeude gratificación legal alguna, atendida la calidad jurídica que detenta CENTRO COMERCIAL PLAZA LO CASTILLO, cuyo giro corresponde a un consejo de administración de edificios y condominios. En su carácter de tal, no persigue fines de lucro ni se encuentra obligado a llevar contabilidad, por lo cual en ningún caso se cumplen los supuestos contemplados en el artículo 47 del Código del Trabajo, ni ejerce los giros contemplados en la norma legal citada, no encontrándose por lo tanto en la obligación de gratificar a sus trabajadores. Tampoco se ha establecido un sistema diverso o gratificación convencional entre las partes por lo cual no existe obligación alguna al efecto. Esto incide también en que no es procedente para el cálculo del feriado proporcional / legal; y para el pago de las cotizaciones de seguridad social, las cuales se encuentran íntegramente pagadas. Por consiguiente, nada se le adeuda por dicho concepto, y tampoco la suma de \$3.325.008.

Alegó la improcedencia de las indemnizaciones demandadas, ya que, el despido de autos ha sido del todo justificado, procedente y debido, en virtud de las reiteradas inasistencias injustificadas del demandante de autos durante los días 17 y 18 de agosto de 2022.

Finalmente únicamente reconoció que se adeudan \$492.000, por concepto de feriado legal y proporcional, la cual fue reconocida en el proyecto de finiquito presentado al trabajador; de la cual esta parte opone la excepción de compensación conforme al crédito entregado por la empresa, por la suma de \$300.000, impago a esta fecha.

TERCERO: Audiencia preparatoria: Que, con fecha 28 de octubre de 2022, se celebró audiencia preparatoria con la comparecencia de ambas partes.

La demandante evacuó traslado de la excepción opuesta, dejándose su resolución para definitiva.

Efectuado el llamado a conciliación, esta no se produce.

CUARTO: Hechos pacíficos:

1.- Relación laboral desde el 2 de septiembre de 2015, ejerciendo la labor de portero; y jornada laboral de 45 horas semanales distribuidas de lunes a viernes desde las 09:00 horas hasta las 19:00 horas, con 60 minutos para colación;



2.- Remuneración: la suma de \$809.235.-, compuesto por un sueldo base de \$614.530.- pesos; bono de antigüedad de \$30.000.- pesos; asignación de colación de \$79.286.- pesos; y, asignación de movilización de \$85.419.- pesos; y,

3.- Que, el demandante se ausentó los días 17 y 18 de agosto de 2022; 4.- Que las comunicaciones entre el administrador y los trabajadores, son realizadas por un medio oficial de comunicación de mensajería instantánea “Whatsapp”.

Hechos controvertidos:

1.- Efectividad que la ausencia del trabajador los días 17 y 18 de agosto de 2022 a su trabajo fue injustificado. Hechos, pormenores y circunstancias.

2.- Si se adeuda el feriado reclamado.

3.- Si la demandada se encuentra obligada a pagar gratificaciones. En su caso, si se han producido utilidades o excedentes.

4.- El estado de las cotizaciones previsionales del actor a la fecha del despido y eventual pago posterior.

QUINTO: Audiencia de juicio: Que, con fecha de 1 de marzo de 2023, se llevó a efecto audiencia de juicio, con la asistencia de ambas partes, quienes rindieron pruebas y realizaron sus alegaciones finales formulando observaciones a la prueba.

SEXTO: Prueba de la parte demandada: Rindió prueba, correspondiente:

Documental:

1. Actualización del contrato de trabajo suscrito por el trabajador Daniel Alejandro Sáez Gutiérrez y la sociedad Centro Comercial Plaza Lo Castillo; de fecha 01 de mayo de 2021;

2. Certificado de cotizaciones Previred del trabajador Daniel Alejandro Sáez Gutiérrez, desde el mes de octubre de 2015 al mes de agosto de 2022, ambos inclusive;

3. Liquidaciones de sueldo del trabajador Daniel Alejandro Sáez Gutiérrez, desde el mes de mayo hasta el mes de agosto de 2022, ambos inclusive;

4. Carta de aviso de término de contrato de fecha 17 de agosto de 2022; junto a su comprobante de envío por medio de la empresa Blue Express con fecha 19 de agosto de 2022;



5. Comprobante de Carta de Aviso para Terminación del Contrato de Trabajo, de fecha 19 de agosto de 2022;

6. Hoja del libro de asistencia del trabajador Daniel Alejandro Sáez Gutiérrez, correspondiente al mes de agosto de 2022;

7. Finiquito del trabajador Daniel Alejandro Sáez Gutiérrez, el cual no consta con firma del trabajador;

8. Acta de comparendo de conciliación de fecha 15 de septiembre de 2022, celebrado entre Daniel Alejandro Sáez Gutiérrez Y Centro Comercial Plaza Lo Castillo;

9. Comprobante de “Mi SII” de fecha 19 de octubre de 2022, emitido por el Servicio de Impuestos Internos, donde consta que su actividad es la de Consejo de Administración de Edificios y Condominios.

10. Carpeta Tributaria electrónica, Centro Comercial Plaza Lo Castillo, emitida por el Servicio de Impuestos Internos.

11. Comprobante de feriado legal. Se tienen por incorporados los documentos.

Confesional: Comparece a absolver posiciones don *Daniel Alejandro Sáez Gutiérrez*, cédula nacional de identidad N° 13.884.492-7, quien debidamente juramentado contestó que no fue a trabajar el 17 y 18 de agosto, que no concurrió a trabajar por estar enfermo, lo que comunicó a su jefe en la mañana que no podía concurrir. Indicó que tenía faringitis, que esos días no asistió a un establecimiento de salud, por estar en cama.

Refirió que por ello habló con don Pablo por intermedio del whatsapp que siempre fue el medio de comunicación, y le avisó si le podía dar tres días de vacaciones para poder recuperarse.

Indicó que fue a un centro de salud el día lunes 22 y solamente le dieron medicamentos.

Señaló que le aviso a jefe que estaba enfermo y pidió tres días de vacaciones a través de whatsapp, que ese siempre fue el medio más rápido de poder hacer cosas de trabajo y permiso. Indicó que el whatsapp era directamente a don Pablo, que él le respondió diciéndole solamente “*a cuidarse*”. Señaló que no realizó la misma solicitud en el whatsapp denominado Lo Castillo, porque el medio fue a través del whatsapp de don Pablo y él



solamente le puso “a cuidarse” el 17 de agosto y más tarde le preguntó “cómo sigue” y entonces le contestó que estaba resfriado, con desgarró con dolor de cuerpo, y él pone supuestamente que se cuidara.

Indicó que fue a trabajar el 22 de agosto, porque entendía que ya había avisado a su empleador, y ese día concurrió normalmente a trabajar, a las 7 de la mañana, que él entró y que estaba trabajando cuando su jefe llegó.

Dijo que fue a trabajar ese día, porque entendía que por intermedio de whatsapp había pedido esos tres días de vacaciones, que su horario era de lunes a viernes y entendía que ese día lunes tenía que entrar a trabajar. Refirió que ese día se retiró a las 0930 horas de la mañana, que le avisó a don Pablo que se retiró antes. Señaló que el mismo día 22 recibió la comunicación del despido.

Refirió que trabajaba en el centro comercial Lo Castillo, que es un centro comercial.

Indicó que recibía beneficios de su empleador, permisos por medio del mismo whatsapp, muchas veces solicitó préstamos por el mismo medio. Dijo que recibió un préstamo de \$400.000 del cual solamente pagó dos cuotas de \$50.000.

Testimonial:

Adela Iris Reyes Arcos, Rut. 10.328.343-4, quien tras el juramento de rigor, contestó a la demandada que trabaja en Consultores Remu 2000 SPA y prestan servicios para empresas, entre ellas el centro comercial, indicó que tiene giro de comunidad.

Señaló que conoce al demandante Daniel Sáez, porque fue citado a la oficina, a hablar por su primer finiquito, señaló prestaba servicios en el centro comercial Lo Castillo, que realizaba funciones de portero.

Indicó que prestó servicios hasta agosto de 2022, que la causal de su despido fue el 160 N° 3 no concurrir a sus labores durante dos días seguidos, que desde el 17 de agosto no asistió más a trabajar.

Refirió que no tiene conocimiento de documentos que haya presentado el demandante para justificar su inasistencia.

Señaló que ella confeccionó y envió la carta de despido, que la carta fue enviada el 19 de agosto de 2022, que la causal fue la del 160 N° 3, no concurrencia a sus labores durante dos días seguidos, indicó que ella confeccionó la carta, que ella es contador auditor.



La demandante no formuló preguntas.

Reiteró que confeccionó la carta el 19 de agosto de 2022 y que subió la carta a la Dirección del trabajo y que la despachó con fecha 19 de agosto de 2022.

SÉPTIMO: Prueba de la parte demandante: Rindió prueba, correspondiente:

Documental:

1.- Contrato de trabajo de fecha 2 de septiembre de 2015, junto a actualización de contrato de fecha 1 de mayo del año 2021.

2.- Liquidaciones de sueldo de los meses de febrero, marzo, abril, junio, julio y agosto de 2022.

3.- Carta de despido, con fecha de término relación laboral 17 de agosto de 2022, junto a comprobante de carta de aviso informada a la Inspección del Trabajo.

4.- Presentación de reclamo ante la Inspección del Trabajo, de fecha 22 de agosto de 2022, junto a acta de Comparendo de Conciliación de fecha 15 de septiembre de 2022.

5.- Conversaciones por Whatsapp, entre el actor y su jefe don Pablo Guzmán, que acredita la forma de comunicación entre ellos, por temas de trabajo, de salud y otros, en total 8 hojas. Junto a conversaciones por el grupo de Whatsapp, por temas de turnos de los trabajadores, en total 3 hojas.

6.- Dato de atención de urgencia de fecha 10 de agosto de 2022, SAPU La Granja, junto a receta médica de fecha 22 de agosto de 2022, y certificado médico por atención de fecha 22 de agosto del año 2022.

7.- Certificado de cotizaciones de AFP HABITAT y de AFC CHILE S.A. de fecha 5 de septiembre de 2022, por toda la relación laboral.

Testimonial:

1.- Patricio Antonio Cuevas Pérez Rut: 8.334.614-0, quien tras el juramento de rigor, contestó a la demandante que conoce a Daniel Sáez, porque fue su compañero de trabajo en el centro comercial Lo Castillo, señaló que Daniel Sáez fue despedido injustificadamente, que lo despidieron el 17 de agosto de 2022, que lo despidieron por faltar dos días, que Daniel Sáez llamó al administrador y él lo autorizó, dio cuenta que en el centro comercial todo se trataba por whatsapp, explicó que hay un whatsapp en que se



hablaba todo lo de trabajo y que lo personal se hablaba con don Pablo Guzmán, permisos, vacaciones y todas esas cosas.

Indicó que si él necesitaba hablar algo personal, le hablaba al whatsapp del representante legal del centro, indicó que cree que todos sus compañeros hacían lo mismo. Detalló que por whatsapp se hablaba el asunto de las vacaciones, si uno faltaba, pedir permiso y explicar por qué no iba a trabajar y todas esas cosas.

Dijo que sabe que Daniel pidió permiso para no ir a trabajar, que lo sabe porque Daniel le mostró los whatsapp, que el caballero le contestó “cuídese” , especificó que informó a don Pablo Guzmán que éste le contestó “cuídese” y que después en la tarde le preguntó cómo estaba, que eso fue el 17 o 18.

Señaló que había grupo de whatsapp para cuestiones de trabajo, como por ejemplo decir que andaba un individuo sospechoso en el centro comercial, o que estaba fallando un ascensor.

A la demandada le contestó que sabe que el señor Guzmán autorizó a Daniel Sáez, porque se juntó con Daniel y éste le mostró el celular, que primero en la mañana el señor Guzmán le respondió “cuídese” y Daniel se confió y después en la tarde el señor Guzmán le preguntó cómo estaba. Que él supone que al contestarle, estaba consiente que Daniel Sáez tenía problemas para asistir al trabajo.

Indicó que tiene entendido que en el centro médico le dieron licencia al señor Sáez.

Señaló que dejó de trabajar en el Centro comercial el 31 de marzo de 2021, que entró el 1 de febrero de 2020, que lo despidieron en época de pandemia.

Refirió que no se usaba el whatsapp del grupo Lo castillo, para pedir permisos al jefe, porque el grupo Lo Castillo era generalmente para hablar de trabajo y cuando hablaban cosas personales se hablaba con el whatsapp del jefe Pablo Guzmán, se hablaban cosas personales que no eran de trabajo también por el whatsapp del jefe.

Aclaró que hay un tipo de whatsapp que Pablo Guzmán inventó, porque antes había otro administrador, que era el Equipo de trabajo Lo Castillo, que hablaban cuando faltaba una persona, él se ofrecía para hacer un turno extra.

Indicó que cuando eran cosas personales como pedir vacaciones hablaban al whatsapp de él (Pablo Guzmán) o por estar enfermos, como le sucedió a Daniel.



Que el whatsapp del Equipo, lo usaban por ejemplo para avisarle a todo el equipo que estaba malo el ascensor, si se cambiaban de turno para que estuvieran consientes de todo lo que sucedía.

2.- Rene Alejandro Benavides Flores, Rut: 7.869.300-2, quien tras el juramento de rigor, contestó a la demandante que conoce a Daniel Sáez, que lo conoce desde el 1 de febrero de 2019, cuando él entró a trabajar al centro comercial Lo Castillo, que Daniel Sáez tenía el cargo de aseo y después fue elevado a otros quehaceres. Que Daniel no sigue trabajando para el centro comercial, que fue despedido aproximadamente el 17 de agosto de 2022.

Indicó que sabe que solicitó un permiso por enfermedad, el cual se autorizó y después se le desautorizó vía whatsapp, que después se le desautorizó y se le dijo que no correspondía. Explicó que en el whatsapp le desconocía la conversación previa.

Dijo que por el whatsapp se comunicaban con don Pablo Guzmán, ellos mantenían todas las comunicaciones por el whatsapp, todas las instrucciones y además los retos, que era por el whatsapp de Pablo Guzmán, que era el canal de conversación que ellos tenían.

Expuso que los trabajadores tenían un whatsapp interno, que tenía por nombre trabajadores de Lo Castillo, y antes hubo otro, que todas las instrucciones estaban en ese whatsapp, lo que se debía o no debía hacer, todas las instrucciones eran vía whatsapp.

A la demandada, indicó que está declarando porque se le solicitó que fuera testigo, dijo que no tiene ningún interés solo que se establezca la verdad.

Dijo que le consta la autorización dada por Pablo Guzmán, porque Sáez se la mostró, de lo que se recuerda que decía “a cuidarse” que si le está diciendo a cuidarse quiere decir que está autorizado.

Indicó que el whatsapp directo era con el jefe, que eran todos oficiales, lo que se comunicaba era la jefatura con los trabajadores. Indicó que los whatsapp se diferenciaban por el número que uno decía trabajadores y el otro administración, indicó que don Pablo estaba en los dos grupos de whatsapp.

Señaló que los permisos se pedían generalmente en el grupo de whatsapp que se comunicaban por el horario, que el señor Sáez pidió permiso por el grupo de whatsapp.

Indicó que no le consta que el señor Sáez haya presentado licencia médica.



3.- **Guillermo Enrique Ríos Llafquen**, Rut: 10.835.689-8, quien tras el juramento de rigor, contestó a la demandante que conoce a Daniel Sáez desde el 2015, en instancia laborales, explicó que su empresa prestaba servicios a un edificio haciendo las labores de mantención y reparación de la maquinaria de ese edificio, indicó que el edificio es el mall Lo Castillo, que está ubicado en calle Candelaria Goyenechea.

Indicó que Daniel hacía labores de aseo y que también, estaba como guardia, que a veces los recibía para indicarles su lugar de trabajo.

Señaló que tiene entendido que Daniel fue despedido en agosto de 2022 aproximadamente. Entiende que la causal principal fue por abandono de trabajo, indicó que tiene entendido, que él solicitó unos permisos vía telefónica whatsapp, que fue autorizado y luego se desconoció esa autorización.

Relató que el canal oficial para comunicarse con los trabajadores es vía telefónica whatsapp, que él también se comunicaba con ese whatsapp, que era el del señor administrador, su nombre era Juan Pablo, que hablaban de trabajo; que le avisaba si había algún evento en el edificio y ellos acudían a repararlo.

Indicó que ese canal era el principal, otro canal era correo electrónico.

Dijo que los trabajadores tenían como forma inmediata de comunicarse el whatsapp, que eso lo sabe porque don Daniel confirmaba su visita a la jefatura en paralelo, para que quedara un registro del evento.

Al demandado, indicó que está declarando porque Daniel le solicitó un apoyo, señaló que tiene un interés que se aclare la situación de don Daniel.

Indicó que le consta que el señor Sáez fue autorizado a faltar al trabajo, por la versión que Daniel le contó, indicó que vio el whatsapp en documento, que vio que avisaba que iba a faltar y don Juan pablo le pone en el whatsapp “a cuidarse entonces” lo que se subentiende como una autorización.

Señaló que a inicios del año 2020 o finales del 2019, en forma efectiva dejaron de prestar servicios por la invocación de don Juan Pablo, por la pandemia.

Dijo que se comunicaba con Juan Pablo Guzmán por whatsapp, ya que, es la herramienta más eficaz por los horarios, porque ellos tenían solicitudes en diferentes horas



del día durante las 24 horas. Indicó que se comunicaba con Juan Pablo Guzmán por su whatsapp personal.

Expuso que los trabajadores tienen un grupo por el cual se comunican, que él lo veía a través de Daniel. Que se conversa por el whatsapp lo que atañe a lo laboral, conversación directa con el Sr Guzman, informándole de todos los eventos y acontecimientos diarios. Señaló que a ellos les interesaban las emergencias técnicas. Que él no participaba en ese grupo de whatsapp.

Exhibición de documentos:

1.- Los comprobantes de vacaciones firmados por el actor, por todos los periodos alegados en la demanda.

OCTAVO: Observaciones a la prueba formuladas por la demandada: Indicó que no se da lo que establece la jurisprudencia de la Exema. Corte Suprema en cuanto a la justificación y razonabilidad de la falta, ya que, la Corte establece como uno puede justificar la falta de asistencia es con una licencia médica lo que el trabajador no presentó y se presentó a trabajar el día 22 siendo que había faltado tres días consecutivos, siendo que son dos los que configuran la causal del 160 N° 3 del Código del Trabajo, es por ello que incluso pueden ser causal de mala fe dentro de la relación laboral.

Respecto a la demanda por gratificaciones legales, señaló que el consejo de administración de condominio no le corresponde pagar gratificación de acuerdo al artículo 47 del Código del Trabajo y aquello se encuentra asentado con las carpetas tributarias acompañadas, que no se encuentra sujeto a IVA por lo tanto no corresponde el pago.

Indicó que se acreditó que el préstamo se adeuda por el demandante, que en la absolución de posiciones lo reconoció.

Expuso que los testigos no dan credibilidad de sus dichos, los dos trabajadores dejaron de prestar servicios, uno el 2021, por lo que le no consta que la persona haya asistido, que tampoco corresponde que ellos hagan juicio de valor del mismo y de la autorización que posiblemente haya prestado el jefe.



Dijo que hay discordancia de la fecha del despido, que la demanda establece, que la fecha del despido fue el día 17, no el 19 o 22. Señaló que los testigos dijeron que fue despedido el 17 de agosto, lo que no es concordante con el resto de probanzas.

Refirió que, si bien, es un hecho pacífico que las comunicaciones debían hacerse por el grupo de whatsapp se ha establecido que dichas comunicaciones debían hacerse en el grupo de whatsapp y no en el personal del administrador por ello pidió el rechazo de la demanda con costas.

NOVENO: Observaciones a la prueba formuladas por la demandante: Indicó que la causal invocada para dar termino a la relación laboral no se configura en absoluto; que tenemos una carta de despido dice que se comunica que con fecha 17 de agosto de 2022 se pondrá termino al contrato de trabajo, y más abajo dice porque no concurre al trabajo el miércoles 17 y el jueves 18, que lo despide el mismo día que no concurrió a sus labores, que eso también lo ratifica el comprobante de envío de aviso a la Dirección del trabajo que dice fecha de término los servicios el 17 de agosto de 2022, por lo que en ningún caso se configuran los dos días seguidos exigidos por la norma, porque lo despidieron el mismo días del despido.

Indicó que tampoco se configura porque los mismos días de la ausencia y tal como se tendrá a la vista por las conversaciones de whatsapp incorporadas que dicen” buenos días jefe hoy no puedo ir no me siento bien gracias por su comprensión saludos”, y el jefe dice “a cuidarse entonces”, en el evento que se entiende solamente autorizado el 17 y no el 18 tampoco se configura la causal, referida en la carta de forma textual.

Señaló que la causal tampoco se configura porque dice sin aviso, y existen las comunicaciones de whatsapp.

En cuanto a la existencia de una causa justificada indicó, que no se puede desconocer el certificado médico de fecha 22 de agosto, que da cuenta que el actor padecía una faringitis aguda y que se le recetaron medicamentos.

Refirió que quedó asentado que en el punto 4 de los hechos pacíficos, que las comunicaciones son realizadas por el medio whatsapp y lo dijeron todos los testigos, que el Sr. Cuevas dijo que hay dos tipos de comunicaciones los personales, aseveró que no tienen



por qué enterarse todos los trabajadores que se va a pedir permiso o que estoy enfermo, que es directamente con el administrador, y el otro del trabajo que involucra a todos los trabajadores, apuntó que eso se demuestra con las capturas de pantalla, que también lo dijo el Sr. Benavides, y lo ratificó don Guillermo Sáez que el canal era la mensajería de whatsapp, por lo que alega que el administrador o empresa cambiaron aquello de manera tácita.

Reiteró que no se configura la causal, porque lo despiden el mismo día 17 y que hubo aviso.

Por ello solicitó se acogiera la demanda, con costas.

DÉCIMO: Objeto del juicio: De lo expuesto en el motivo anterior se desprende que la discusión en esta causa radica en la existencia en la procedencia o no del despido del actor, esto es, si se cumplieron las formalidades legales y si los hechos descritos en la carta de despido configuran la causal del artículo 160 N° 3 del Código del Trabajo alegada por la demandada.

UNDECIMO: Que, en tal sentido, el artículo 454 del Código del Trabajo, en lo pertinente, establece, aplicando las reglas del *onus probandi*, 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.

DUODÉCIMO: Formalidades del despido: Para acreditar el cumplimiento de las formalidades establecidas en el artículo 162 del código del ramo, la demandada acompañó **Carta de aviso de término de contrato** de fecha 19 de agosto de 2022, dirigida a don Daniel Alejandro Sáez Gutiérrez, en que se comunica “*que con fecha 17 de agosto de 2022, se pondrá termino al contrato de trabajo que mantenía desde el 02 de septiembre de 2015, con el cargo de Portero, en conformidad con lo dispuesto en el artículo 160, N°3 del Código del Trabajo, esto es: “No presentarse el trabajador a sus labores sin causa justificada dos días en el mes” Los hechos en que se funda la causal invocada consisten en que no concurre a su lugar de trabajo los días: miércoles 17 y jueves 18 de agosto del año 2022, sin aviso ni causa justificada..*” La demandada acompañó también **Comprobante de**



carta de aviso para terminación del contrato trabajo remitida a la Dirección del Trabajo de fecha 19 de agosto de 2022. donde el Centro Comercial Plaza Lo Castillo, remitió a la Dirección del trabajo copia de una carta con la que dio aviso al termino del contrato de trabajo, suscrito con la trabajador Daniel Alejandro Sáez Gutiérrez, se indica que la fecha de comunicación corresponde al 19 de agosto y de termino de los servicios corresponde al 17 de agosto de 2022 y que la causal aplicada es artículo 160 N° 3 no concurrencia a sus labores sin causa justificada, no presentarse los días miércoles 17 y jueves 18 de agosto de 2022; se incorporó además **comprobante envió carta por Blue Express** de fecha 19 de agosto de 2022, en que doña Adela Reyes, remite carta al demandante al domicilio ubicado en Isla San Javier 761, La Granja, que corresponde al consignado en el contrato de trabajo.

Entiende esta juez, que los antecedentes, arriba enunciados, son suficientes para establecer que la demandada cumplió con las formalidades prescritas en el artículo 162 del Código del Trabajo, desde que el día 19 de agosto de 2022 comunicó el despido de la demandante, al trabajador y a la Dirección del Trabajo.

DECIMOTERCERO: Efectividad de la causal: La causal de término de la relación laboral invocada por la parte demandada, en calidad de empleadora, es la establecida en el artículo 160 N° 3 del Código del Trabajo que prescribe: “El contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando el empleador 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 quince días durante igual periodo de tiempo...”.

Cabe indicar, que el elemento configurativo de esta causal, es la “inasistencia injustificada” al trabajo, Podemos inferir que la falta o conducta que la ley sanciona, en este caso, es la inasistencia sin justificar del trabajador, por lo que, para poder entender cuándo se está en presencia de ella, debemos preguntarnos cuándo existe realmente causa justificada para no asistir al trabajo. Justificada según el léxico, para lo que interesa, en cuanto adjetivo significa conforme a justicia; y en una segunda acepción, que obra según justicia y razón.



Otra interpretación es que esta norma, [-artículo 160](#) N° 3-, utiliza las expresiones “causa justificada”, las que no han sido definidas por el legislador, de manera que ha de determinarse su alcance, según el uso común de las mismas palabras y considerando los principios generales del derecho aplicables en la especie. Al respecto, cabe señalar que la palabra “causa” se relaciona con “origen o fundamento, con motivo o razón”, y “*justificación*”, con el efecto de justificar, es decir, “probar algo con exactitud, rectitud y verdad”. El decidir que el trabajador tuvo una razón atendible para no ir a trabajar, en definitiva, como lo aducen Thayer y Novoa será una cuestión de prudencia y buen sentido, vale decir, habrá justificación cuando el trabajador invoca un motivo digno de ser atendido racionalmente hablando, para no concurrir a sus labores, teniendo siempre presente que no es su intención afectar el cumplimiento del contrato de trabajo. Así las cosas, las causas que podrían constituir una justificación para la inasistencia del trabajador a sus labores habituales no están señaladas de manera taxativa en la ley, por lo que cualquier situación no imputable al trabajador entonces, que denote impedimento para el cumplimiento de la obligación de asistencia, puede constituir justificación atendible.

En el caso sub-iudice, al tenor de la carta de aviso de despido, la demandada refirió como hechos fundantes de la causal los siguientes: **Causal de derecho 160 N° 3 del Código del Trabajo. Causal de hecho: no concurre a su lugar de trabajo los días: miércoles 17 y jueves 18 de agosto del año 2022, sin aviso ni causa justificada**

Constituye un hecho de la causa que don Daniel Sáez, no se presentó a trabajar los días señalados en la carta de despido, pues así lo reconoce en su demanda y fue declarado como hecho pacífico en la audiencia preparatoria.

Que, corresponde entonces establecer si la ausencia del trabajador fue injustificada o si por el contrario ésta haya justificación, al respecto el quid del asunto en este proceso consiste en que la demandada indica que la ausencia del trabajador es injustificada pues no presentó licencia médica que justificará su inasistencia los días 17 y 18 de agosto, señalado, no obstante la fecha del despido, que Daniel Sáez, se ausentó de sus labores hasta el día lunes 22 de agosto de 2022. En tanto la demandante sostiene que el despido es injustificado pues el día miércoles 17 de agosto remitió vía whatsapp a su jefe Pablo Guzmán un mensaje en que le indicaba que no podía ir a trabajar, porque no se sentía bien, mensaje al



que Pablo Guzmán respondió “*a cuidarse entonces*”, relató que ese mismo día por la tarde Pablo Guzmán le preguntó cómo estaba, oportunidad en que le contestó que estaba con un resfriado y le solicitó tres días de vacaciones para reponerse y reintegrarse a sus labores el día lunes, no recibiendo respuesta de su empleador.

Respecto a las comunicaciones por whatsapp, corresponde asentar que la demandada, si bien, reconoció en la contestación de la demanda su existencia, indicó que el Whatsapp correspondiente al número de teléfono del Sr Guzmán no era el canal de comunicación formal de la empresa, pues existía un grupo de Whatsapp para todos los trabajadores denominado Equipo Lo Castillo, en que se debían tratar los temas de trabajo, manifestando también que Pablo Guzmán no autorizó al trabajador a ausentarse y que lo que en definitiva esperaba la empresa era que el Sr. Sáez, justificara su ausencia con la licencia médica respectiva, justificación que el actor no presentó. Sobre este punto, refirió el demandante que al enviar el primer whatsapp a su jefe el Sr. Guzmán había cumplido con su obligación de dar aviso de su ausencia a su empleadora y que al leer la respuesta de su jefe “*a cuidarse, entonces*” había entendido que estaba autorizado para faltar ese día, haciendo presente que durante la tarde, el jefe, le había preguntado cómo estaba y él le había pedido tres días de sus vacaciones para reponerse.

Hasta aquí, tenemos que el trabajador faltó los días 17 y 18 de agosto, cuya ausencia fue invocada en la carta de despido para configurar la causal del artículo 160 N° 3 del código del ramo; que el trabajador el día 17 de agosto, le comunicó a su jefe mediante whatsapp que no podía ir a trabajar porque no se sentía bien, a lo que su jefe respondió “*a cuidarse entonces*”. Desde este punto de vista, resulta inoficiosa la discusión planteada por las partes en torno a cuál era el canal de comunicación oficial entre los trabajadores y la jefatura del centro comercial Plaza Lo Castillo, siendo lo evidente y relevante que el trabajador se comunicó con su jefe en horas de la mañana, indicándole que el día 17 de junio no podía ir a trabajar porque no se sentía bien –comunicación que fue recibida por el Sr. Guzmán, ya que, éste contestó el mensaje que le fue enviado -, y con independencia de las interpretaciones que se puedan dar a la respuesta del Sr. Guzmán, resulta innegable que no le pidió más información acerca de su estado de salud y tampoco le planteó alguna



exigencia relativa a acreditar su real estado de salud, limitándose a indicarle que se cuidara y más tarde a manifestarle preocupación por su salud, al preguntarle cómo se encontraba.

A mayor abundamiento, y no obstante lo razonado en los párrafos precedentes, cabe indicar respecto de la forma de las comunicaciones entre el demandante y don Pablo Guzmán, resultó ser relevante el tenor de la documental de la demandante consistente en pantallazos de whatsapp donde se aprecia que con fechas anteriores al despido efectivamente el actor y su jefe utilizaban ese medio de comunicación con fines laborales, así se registran mensajes del 12 de junio de 2021, en que don Pablo Guzmán, le pide el número de cédula de identidad al actor porque en los salvo conductos aparecía mal informada, el 18 de diciembre el Sr Sáez pide 4 días de vacaciones al Sr. Guzmán y el día 19 de marzo de 2022 el actor pide una mañana libre a su jefatura.

tal forma de comunicación que aparece también ratificada con la prueba testifical de la demandante en cuanto los testigos fueron contestes en indicar que existía un grupo del whatsapp para informar a todos los trabajadores de aquello que ocurría en el centro comercial como por ejemplo se había ingresado un individuo sospechoso y si había algún desperfecto en las instalaciones y que para asuntos personales ellos se comunicaban directamente al whatsapp del jefe, dando como ejemplo de estas comunicaciones personales la petición de permisos o vacaciones.

Por todo lo indicado y teniendo especialmente a la vista, que se acreditó que entre el trabajador y su ex empleadora, en fechas anteriores había mediado justificación de inasistencia a través del medio usado por don Daniel Sáez con fecha 17 de agosto del año recién pasado, es que esta jue discrepa con lo sostenido por la demandada, quien sin negar el permiso solicitado por el actor se limitó a esperar una licencia médica que no le había exigido, y en consecuencia entiende que la ausencia verificada el día 17 de agosto de 2022 es justificada, situación diversa es la acontecida el día 18 de agosto, verificándose en definitiva una ausencia injustificada del trabajador, pues el Sr. Sáez no fue autorizado para ausentarse el día 18 de agosto y su empleadora tampoco aceptó su petición de vacaciones, resultándole exigible al trabajador justificar su inasistencia aquel día a través de los medios pertinentes, lo que no realizó.



Así las cosas, teniendo a la vista la carta de despido, que fundamenta la concurrencia de la causal invocada en la inasistencia los días 17 y 18 de agosto de 2022 y que el actor registra únicamente una inasistencia injustificada acontecida el día 18 de agosto de 2022, corresponderá acceder a la demanda, declarando su despido como injustificado por no concurrir los requisitos contemplados en el artículo 160 N° 3 del Código del Trabajo, en los términos que se indicaran en la sentencia.

DECIMOCUARTO: Por tal motivo, se produce el evento previsto en el inciso primero del artículo 168 del Código del Trabajo, por lo que el actor es acreedor de la indemnización dispuesta en el inciso cuarto del artículo 162 (sustitutiva de aviso previo), y la contemplada en el inciso segundo del artículo 163 (años de servicio), recargada ésta en un 80% según dispone la letra c) de dicho inciso primero, por no haberse justificado la causal.

DECIMOQUINTO: Considerando que se estableció como un hecho pacífico de la causa que la remuneración de la demandante correspondía a la suma de \$809.235, se tendrá esta como base de cálculo para efectos de lo dispuesto en el artículo 172 del Código del Trabajo.

Respecto a los feriados se calcularán en base a la remuneración reconocida, teniendo a la vista el comprobante de feriado acompañado por la demandada debidamente suscrito por el trabajador, se tendrá por establecido que se le adeudan 7 días hábiles de feriado legal del año 2021 y 13,75 días de feriado proporcional correspondiente al año 2022, y teniendo a la vista las sumas requeridas en la demanda, se establecerá el feriado legal adeudado en el monto requerido por el actor correspondiente a \$134.875 para no incurrir en vicio de ultrapetita, y respecto a los 13,75 días feriado proporcional se regularán en la suma de \$370.892.

En cuanto a la excepción de compensación opuesta, habiendo reconocido el demandante adeudar a la actora la suma de \$300.000, se accederá a la excepción descontándose dicha cantidad del feriado proporcional determinado en el párrafo precedente, ordenándose en definitiva el pago del saldo correspondiente a \$70.892.-

DECIMOSEXTO: Respecto de la gratificación reclamada: Que, la demandada acredite que su giro corresponde a Consejo de administración de edificios y condominios,



que no tiene fines de lucro y no paga IVA, así las cosas no concurriendo los requisitos del artículo 47 del Código del Trabajo, se rechazará la petición de la demandante de pago de gratificaciones legales.

Dado lo concluido en el párrafo anterior corresponde también rechazar la acción de nulidad del despido impetrada.

DECIMOSÉPTIMO: Que el resto de la prueba rendida en autos analizada de conformidad a las reglas de la sana crítica en nada altera o modifica lo razonado en los considerandos precedentes.

DÉCIMOCTAO: COSTAS: Que no se condena en costas a la demandada pues no resultó totalmente vencida.

Por estas consideraciones y visto además dispuesto en los artículos 1° y siguientes, 7° y siguientes, 47, 63, 68 y siguiente, 73, 160, 162, 168, 172, 173, 425 y siguiente, 496 y siguiente del Código del Trabajo, 1.698 del Código Civil y demás disposiciones legales aplicables, se declara:

I. Que se acoge la demanda promovida por don **Daniel Alejandro Sáez Gutierrez**, en contra de su ex-empleador **Centro Comercial Plaza Lo Castillo**, solo en cuanto se declara su despido injustificado e improcedente, debiendo a la demandada pagar las siguientes prestaciones:

- 1.- \$ 809.235 correspondiente a indemnización sustitutiva por aviso previo.
- 2.- \$ 5.664.645 correspondiente a indemnización por años de servicios.
- 3.- \$ 4.531.716 correspondiente al recargo del 80%.
- 4.- \$ 134.875 correspondiente al feriado legal 2021.
- 5.- \$ 70.892 correspondiente al saldo del feriado proporcional.

II.- Que se rechaza la demanda en todo lo demás.

III.- Que se acoge la excepción de compensación opuesta por la demandada los términos ordenados en el motivo décimo quinto de esta sentencia.

IV. Que las sumas señaladas precedentemente se reajustaran y devengarán según lo consigna el artículo 163 del Código del Trabajo.

V. Que cada parte pague sus costas.



1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago

VI. Ejecutoriada que sea la presente sentencia cúmplase lo dispuesta en ella dentro de 5° día, en caso contrario certifíquese dicha circunstancia pasen los antecedentes al Juzgado de Cobranza Laboral.

Regístrese y archívese en su oportunidad.

RIT: O-6014 -2022

RUC: 22- 4-0430756-1

Dictada por doña MARLYS EILEEN WELSCH CHAHUÁN, Juez Destinada del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

En Santiago a diecinueve de abril de dos mil veintitrés, se notificó por el estado diario la sentencia precedente.

