

Santiago, veintisiete de octubre de dos mil veintidós.

Se complementa acta de audiencia de fecha 07 de octubre de 2022, incorporándose con esta fecha el texto íntegro de la sentencia dictada.

RIT M-2090-2022

RUC 22- 4-0424099-8

m.e.a.p.

TRANSCRIPCIÓN SENTENCIA

Santiago, siete de octubre del año dos mil veintidós.

VISTOS, OÍDOS Y CONSIDERANDO:

1º: Que comparece don **NICOLÁS ARIEL FUENTES ESPINOZA**, cédula de identidad N°18.764.173-K, con domicilio en Avenida Neptuno N°868, comuna de Lo Prado, quien interpone demanda en contra de **BRINK GLOBAL SERVICES CHILE SPA**, RUT N°76.785.864-7, representada legalmente por doña Alejandra Angulo Pérez, cédula de identidad N°12.868.684-3, con domicilio en Salar de Llamara 820, comuna de Pudahuel, Región Metropolitana.

Sostiene que comenzó a prestar servicios para la demandada a contar del día 20 de mayo del año 2019 como peoneta, percibiendo una remuneración de \$420.717. Con fecha 20 de junio del año 2022, la demandada pone término a la relación laboral invocando la causal del artículo 160 N°3 del Código del Trabajo, inasistencias injustificadas para los días 01, 10 y 14 de junio del año 2022, no obstante sostiene que aquello no es efectivo, toda vez que se encuentra justificada a lo menos su inasistencia para los días 10 y 14 de junio del año 2022, de lo cual efectuó el reclamo ante la instancia administrativa correspondiente. En virtud de lo



anterior, es que solicita dar lugar a las indemnizaciones correspondientes con el recargo legal del 80%, todo lo anterior con los reajustes, intereses y costas de la causa.

2º: Comparece la demandada, quien procede a contestar la demanda y solicita su rechazo, mencionando que el despido no es improcedente e injustificado, niega que se haya presentado un certificado médico a su representada del que solo se ha tenido conocimiento con esta fecha, así como que las inasistencias estén justificadas para los días 01, 10 y 14 de junio del año 2022. Manifiesta que las inasistencias del trabajador son una circunstancia reiterada para lo cual se debía llamar al trabajador quien excusaba con un certificado.

Sin perjuicio, en esta oportunidad aquello no ocurrió, sus inasistencias provocan además una serie de perjuicios en relación al cargo desempeñado por el demandante como peoneta, retrasándole las salidas de los vehículos correspondientes. Se desconoce además a quién supuestamente habría hecho entrega del certificado que se menciona, lo que permitiría dejarlos a aquellos en indefensión. Refiere que en todo lo demás se allana en lo relativo a la base de cálculo señalada por el demandante, la existencia de la relación laboral, fecha de inicio y de término, y reitera que nada se adeuda al demandante por los conceptos reclamados.

3º: En la audiencia única de procedimiento monitorio, el tribunal efectuó el llamado a conciliación, el que resultó infructuoso. A continuación, se establecieron los puntos controvertidos, se incorporaron medios de prueba de la parte demandante, y demandada prueba documental y testifical.

4º: Debe tenerse en consideración que la existencia de la relación laboral, así como las funciones para las cuales fue contratado el demandante, fecha de



inicio que corresponde el 20 de mayo del año 2019 y sus funciones son las de peoneta. Asimismo, consta que con fecha 20 de junio del año 2022, la demandada puso término a la relación laboral invocando la causal del artículo 160 N°3 del Código del Trabajo, esto es, las inasistencias injustificadas, cumpliendo con las formalidades legales en cuanto al término de la relación laboral y, asimismo, se reconoce por la demandada que la remuneración del trabajador corresponde a la suma de \$420.717.-

5°: Luego, la carta de término de la relación laboral que es efectivamente el punto controvertido, menciona lo siguiente: *“La causal invocada se funda en que usted no se ha presentado a su lugar de trabajo los días 1, 10, 14 del mes junio de 2022, asimismo no ha presentado antecedentes que justifiquen su inasistencia, situación que ha generado serios trastornos en el desarrollo normal de las tareas en su área de trabajo”*. Invoca la causal del artículo 160 N°3 del Código del Trabajo.

6°: El contenido de la carta de despido, específicamente en cuanto a las inasistencias de los días mencionados, en estricto rigor no es un hecho controvertido, al efecto, es la propia demandante quien mencionó en su demanda y también en el acta de comparendo de conciliación, que faltó los días que se le imputan, sin perjuicio de que su inasistencia se encuentra justificada específicamente para los días 10 y 14 de junio del año 2022. En el mismo orden de ideas, la demandada conforme a la testifical de don Maximiliano Ruiz Saavedra y don Nicolás Miranda, ratifican que el Sr. Nicolás Fuentes se ausentaba de manera reiterada a sus funciones, relatando el testigo Sr. Ruiz Saavedra que faltó tres días en el mes de junio del año 2022.

El primero de los testigos indica que por tratarse del supervisor directo del demandante, fue él quien informa a recursos humanos mediante un correo

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



electrónico de las tres inasistencias del trabajador, señalando que no obtuvo justificación alguna. Precisa que él debe remitir todos los días un WhatsApp a los trabajadores informando el turno del día siguiente y, que para los días de inasistencia del trabajador no recibió justificación alguna, no recordando si aquel intentó comunicarse con el demandante, atribuyéndolo a la reiteración de faltas de aquel.

La demandada acompaña además contrato de trabajo del demandante, poniendo énfasis en la cláusula cuarta, número segundo, relativa a la obligación que pesa sobre el demandante de cumplir puntualmente con su jornada y turno, y justificar a su empleador sus inasistencias, consultando además a sus testigos en orden a establecer los inconvenientes y perjuicios que importa la inasistencia del trabajador en su cargo de peoneta. No obstante esta hipótesis (última) debe ser descartada, teniendo en consideración que la causa legal que se invoca para el término de la relación laboral fue únicamente la establecida en el artículo 160 N°3 del Código del Trabajo y no la causal de incumplimiento grave de las obligaciones del contrato, que es la que se intenta establecer con dicha prueba.

7º: Luego, el artículo 160 N°3 del Código del Trabajo señala en lo pertinente: *“La 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; asimismo, la falta injustificada, o sin aviso previo de parte del trabajador que tuviere a su cargo una actividad, faena o máquina cuyo abandono o paralización signifique una perturbación grave en la marcha de la obra”.*

A juicio de este tribunal, dicha hipótesis no se verifica, pues conforme a la prueba rendida por el demandante, existe prueba relevante e idónea para establecer que el trabajador no concurre a trabajar el día 14 de junio de 2022 por



no encontrarse en condiciones de hacerlo, en efecto, el testigo don Fabián Fuentes, padre del demandante, con quien vive el actor, menciona que para los días 10 y 14 de junio de 2022 fue él mismo quien acompañó a su hijo al Centro Médico Marsalud en la comuna de San Miguel, ya que su hijo padece constantemente de problema de gastritis, realizándose exámenes incluso para detectar tal patología, lo que le ha afectado durante todo el curso de este año.

Esta declaración es coincidente con el certificado médico extendido por el médico cirujano Antonio Palma Altamar del Centro Médico Marsalud, el que señala: *“Se realiza evaluación de paciente sexo masculino de 27 años de edad, quien consulta por cuadro clínico de la gastroenteritis viral e infección intestinal, este presenta diarrea líquida, cólicos estomacales, náuseas, vómitos y fiebre, se envía a su domicilio con dieta blanda y medicación para el dolor y la infección. Se solicita al paciente tomar reposo hoy 14 de junio de 2022 para ser nuevamente evaluado revisión de evolución de medicación”*. El demandante en dicho certificado está debidamente individualizado con su nombre completo, fecha de nacimiento, Rut y edad.

Así, a juicio de este Tribunal la norma invocada como causal de caducidad disciplinaria, no exige que el trabajador deba poner en antecedente de su empleador -con antelación- de dicha circunstancia, si no que basta con el trabajador tenga una causal de significancia para estar impedido de asistir a sus labores para que aquello pueda estimarse como justificada, hipótesis que se verifica en la especie. Lo anterior se desprende de la redacción de la norma antes mencionada que señala únicamente *“sin causa justificada”*, para luego respecto de la segunda hipótesis si dar lugar eventualmente a la sanción por el no aviso cuando se trate de *“tener a su cargo una actividad, faena o máquina cuyo*



abandono o paralización signifique una perturbación grave en la marcha de la obra”.

En tal evento, encontrándose acreditada que para el día 14 de junio el trabajador estuvo impedido de asistir por razones de salud, es que no es posible configurar la causal, por los otros dos días, corresponde la del miércoles 01 de junio y viernes 10 de junio.

Lo anterior permite dar lugar a las indemnizaciones legales con el recargo legal correspondiente como se habrá de indicar en lo resolutivo de esta sentencia.

8°: No se habrá de condenar en costas a la demandada por haber tenido motivo plausible para litigar.

Por estas consideraciones y visto lo dispuesto en los artículos 1, 7, 162 y siguientes, 501 del Código del Trabajo; 1698 del Código de Procedimiento Civil; **se resuelve:**

- I. Que se **acoge** la demanda interpuesta por don **NICOLÁS FUENTES ESPINOZA**, en contra de **BRINK´S GLOBAL SERVICES SPA**, y se declara que el despido es indebido, improcedente e injustificado, por lo que deberá comprenderse que el término de la relación laboral se ha verificado por la causal del artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, y deberá dar pago de las siguientes indemnizaciones:
 - a) \$420.717, indemnización sustitutiva del mes aviso previo.
 - b) \$1.262.151, indemnización por años de servicios.
 - c) \$1.009.720, por concepto del 80% del recargo legal.



- II. Que las sumas ordenadas pagar deberán serlo con los reajustes e intereses correspondientes.
- III. Que cada parte pagará sus costas.

Regístrese y archívense los antecedentes en su oportunidad.

Sentencia dictada por doña LILIANA LEDEZMA MIRANDA, Jueza Titular del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

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



A contar del 11 de septiembre de 2022, 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>

