

Santiago, catorce de marzo de dos mil veinticuatro.

**Vistos y considerando:**

**Primero:** Comparece don Matías Horacio Novoa Carbone, chileno, casado, abogado, domiciliado en Morandé 835, of. 1410, comuna de Santiago, en representación de María Jimena Fernández Zurita, chilena, empleada y con su mismo domicilio, interpone demanda en procedimiento de aplicación general por despido injustificado, indebido o improcedente, cobro de prestaciones e indemnizaciones, en contra de la empresa Easy Administradora Spa, de giro de su denominación, representada por Albert Thomas Schneider Godoy, ignoro estado civil y profesión, con domicilio en Avda. Andrés Bello 2447, Planta Baja, Local Easy, Comuna de Providencia,

Se inició la relación laboral, en los términos del artículo 7 del C. del Trabajo, el día 18 de mayo de 2018, fecha en la que la actora fue contratada por la empresa Easy Administradora Spa, con el objeto de prestar sus servicios personales en el trabajo de cajera. La actora, durante todo el periodo de relación laboral, prestó sus servicios en la instalación de la empresa Easy Costanera Center, la jornada de trabajo era de 45 horas semanales, en sistema de turnos, distribuidos de lunes a domingo, con un día libre a la semana más dos domingos al mes, de 07:30 a 17:30 y de 11:30 a 21:30. La remuneración, para efectos del art. 172 del Código del Trabajo, ascendía a \$1.075.291. La trabajadora fue despedida el día 07 de agosto de 2023. Que fue informada de su exoneración una vez que se reintegró a su trabajo luego de hacer uso de una licencia médica que se extendió desde el día 02 de agosto de 2023 al 15 de agosto de 2023.

Así las cosas, el día 24 de agosto de 2023 interpuso un reclamo administrativo ante la Inspección del Trabajo, instancia en la que el funcionario que la atendió le hizo entrega de un comprobante de aviso para terminación del contrato de trabajo, documento ingresado por la empresa el día 08 de agosto de 2023, en el cual se informa que el despido se produjo el día 07 de agosto de 2023, por la causal de exoneración del artículo 160 N°3 del C. del Trabajo. En el documento, lamentablemente no se señalan los hechos que sustentarían la aplicación de dicha causal de despido.

Posteriormente, el día 28 de septiembre de 2023, se llevó a cabo el comparendo de conciliación, instancia en que la trabajadora llegó con minutos de retraso, por lo que no pudo comparecer. Eso sí, la empresa concurrió a dicha instancia, ratificando que la fecha del despido era el día 07 de agosto de 2023 y que se había exonerado a la actora por la ya referida causal del artículo 160 N°3 del C. del Trabajo.



?

En la instancia, habría exhibido la carta de aviso de término de contrato, además del registro de asistencia del mes de julio de 2023, en la cual aparecerían inasistencias los días 16, 22, 26 y 30 de julio de 2023.

Pues bien, en primer término, controvierte el cumplimiento de las formalidades legales del despido establecidas en el artículo 162 del C. del Trabajo, ya que a la actora no se le entregó personalmente ni ha recibido en su domicilio la mentada comunicación escrita del despido. Luego, para el caso de acreditarse el cumplimiento de las formalidades legales, negamos rotundamente que la trabajadora haya insistido sin causa justificada a su trabajo, no procediendo en caso alguno la aplicación de la causal legal de despido del artículo 160 N°3 del C. del Trabajo.

El día 16 de julio de 2023, la trabajadora presentó graves problemas de salud (un cuadro respiratorio), dando el aviso respectivo a doña Paulina, encargada de control caja, avisándole que llegaría con un retraso. Doña Paulina le informa que diera el aviso a don Sergio Flores, el cual autorizó la inasistencia de la actora.

El día 22 de julio de 2023, su representada se vio imposibilitada para presentarse a trabajar, ya que su hija, Valentina Villagrán (de 18 años recién cumplidos, a la sazón) presentó un grave cuadro de fiebre y vómitos, desde la madrugada, por lo que debió concurrir con ella al SAR Renca, ubicado en Balmaceda 4012, Renca, donde recibió atención de urgencia. Es más, desde las 06:27 de la mañana, la actora tomó contacto vía whatsapp con el señor Sergio Flores, dando cuenta de su desmedrada situación familiar. Así, además de existir la atención médica a su hija, la trabajadora dio el respectivo aviso a su jefatura. En la etapa procesal correspondiente acompañaremos el respectivo dato de atención de urgencia del SAR Renca.

El día 26 de julio de 2023, y producto de un virus que también había afectado a su hija pocos días antes, la trabajadora concurrió a consulta médica en el Centro Médico y Radiológico Apsa Salud, siendo atendida por el médico Samy Ricardo, RUT: 25.578.317-3, quien emitió un certificado dando cuenta que la trabajadora presentaba malestares abdominales y vómitos (mismos síntomas que había presentado su hija Valentina Villagrán días antes). Así, es imposible trabajar atendiendo público en dichas condiciones, no le fue posible a la trabajadora asistir a trabajar, dando el aviso correspondiente a su jefatura.

Posteriormente, desde el 02 de agosto hasta el 15 de agosto, la actora hizo uso de licencia médica, debido -lamentablemente- a las consecuencias de la pérdida de un embarazo en gestación.

Así, no puede haber en caso alguno inasistencias injustificadas dos lunes en un mes, dos días seguidos ni tres meses en un mes, y si es que existieron



inasistencias, las mismas están total y completamente justificadas. Ahora bien, no podemos dejar de mencionar que la actora a la fecha del despido tenía una antigüedad laboral de más de cinco años, siendo siempre diligente en cumplimiento de sus funciones, por lo que resulta evidente que no iba a dejar de presentarse a su trabajo porque sí, desdeñando su fuente laboral, sin tener una causa grave por la cual ausentarse. Por lo que de ninguna manera se configura la causal de despido.

Pide tener por interpuesta demanda de procedimiento ordinario por despido injustificado, indebido o improcedente, cobro de prestaciones e indemnizaciones en contra de Easy Administradora Spa, de giro de su denominación, representada por Albert Thomas Schneider Godoy, ignoro estado civil y profesión, con domicilio en Avda. Andrés Bello 2447, Planta Baja, Local Easy, Comuna De Providencia, y en definitiva declarar:

1. Que el despido ha sido carente de causa legal, injustificado, indebido o improcedente, por las razones de hecho y derecho expuestas en el cuerpo de la demanda y se condene a la demandada al pago de las siguientes indemnizaciones y prestaciones:

2. Indemnización sustitutiva del aviso previo: \$1.075.291.- Indemnización por años de servicio (05) \$5.376.455. Incremento del 80% sobre la indemnización por años de servicio -art. 168 letra c) del C. del Trabajo: \$4.301.164.- En subsidio, para el caso de no haberse dado cumplimiento a las formalidades legales del despido, incremento del 50% sobre indemnización por años de servicio -art. 168 letra b) C. del Trabajo-: \$2.688.228. Feriado legal, del periodo 18.05.2022 al 18.05.2023, siendo 21 días corridos: \$752.704. Feriado proporcional, del periodo 18.05.2023 al 07.08.2023, siendo 4.6 días corridos: \$164.877. □ 2. Intereses, reajustes y costas.

**Segundo:** Comparece don Fernando Maturana Crino, abogado, en representación de la demandada, Easy Administradora SpA., ambos domiciliados para estos efectos en El Golf N° 40, piso 15, comuna de Las Condes, Santiago indica que la actora prestó servicios para mi representada en el periodo comprendido entre el 18 de mayo de 2018 y el 07 de agosto de 2023, desempeñándose en el cargo de cajero, en local de propiedad de mi representada. Se procedió a despedir al demandante por la causal 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; y por la causal contenida en el artículo 160 N° 7 del mismo cuerpo legal, esto es, "Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato", cuyos fundamentos de hecho y derecho



?

se explicarán más adelante en la presente contestación.

Se niega y controvierte expresamente la base de cálculo de la última remuneración mensual indicada en la demanda. Por lo tanto, en la eventualidad de ser acogidas las indemnizaciones solicitadas, deben ser calculadas conforme al mérito del proceso, especialmente lo contemplado en el artículo 172 del Código del Trabajo y la Jurisprudencia en cuanto a la determinación de las 3 últimas remuneraciones percibidas por el trabajador si ésta fuese variable, como es el caso de autos.

La demandante indica que se le adeuda el pago del feriado legal correspondiente a 21 días, por el período 18.05.2022 al 18.05.2023. Controvertimos expresamente sus dichos en relación a esta materia, conforme se acreditará conforme a la prueba que será rendida en la etapa procesal correspondiente.

Asimismo, la demandante solicita el pago del feriado proporcional, correspondiente a 4.6. días corridos por el período del 18.05.2023 al 07.08.2023 , que también controvertimos expresamente.

Que los hechos propiamente tal en los que se funda el despido de la actora, dicen relación con la no concurrencia a sus labores, sin causa justificada, durante los días 16, 22, 26 y 30 de julio de 2023. Respecto a dichas ausencias, la demandante no presentó licencia médica válida, no dio justificación de acuerdo con el procedimiento establecido en el reglamento Interno, ni tampoco cualquier otro tipo de justificación al respecto, a ninguno de sus superiores o jefatura directa, causando en definitiva perjuicios para mi representada. En consecuencia, al no haber notificado debida ni fehacientemente ante su representada ninguna de sus ausencias, se hizo plenamente aplicable la causal de despido prescrita en el artículo 160 número 3 del Código del Trabajo, consecuentemente no correspondiéndole indemnización alguna. Que que se dio estricto cumplimiento de las formalidades para proceder al despido, conforme a lo señalado en el artículo 162 del Código del Trabajo.

Que es carga del demandante acreditar fehacientemente sus ausencias ante su empleadora, niega que haya existido conocimiento por parte de algún supervisor o jefe respecto del motivo de sus ausencias. Por lo tanto, el demandante indica que el motivo para no asistir a prestar servicios los días imputados en la carta de despido habría sido la asistencia a centros de salud por sentir malestares estomacales, así como para acompañar a su hija mayor de edad, cuestión que desde ya controvertimos expresamente.

En el mismo sentido, no es posible pretender que el empleador, en este caso mi representada, deba suponer que las inasistencias de la trabajador, aun cuando



?

no están justificados como en el caso de autos, tengan algún tipo de justificación. Es decir, cabe preguntarse ¿hasta dónde llegan los derechos y los deberes del trabajador? No es posible que el empleador pueda tener certeza de que dichas ausencias se refieran a situaciones por las que pueden otorgarse licencias médicas u otra justificación válida.

Respecto a la gravedad de las ausencias y la inexistencia de una justificación para con su empleador. Sencillamente, al describir los hechos queda de manifiesto su obvia calificación: no resulta razonable entender como una práctica mínimamente aceptable el hecho que un trabajador de su representada pretenda ausentarse de sus funciones de forma unilateral, sin dar justificación alguna y sin otorgar la posibilidad a mi representada de cubrir dicho puesto, produciendo el daño correspondiente. No obstante a ser una acción expresamente prohibida en el contrato de trabajo y en el reglamento interno de orden, higiene y seguridad, resulta más que razonable entender que se desprende de la naturaleza de cualquier contrato de trabajo.

Entonces, ¿es lógico entender como una acción usual y aceptada de parte de Easy que sus trabajadores se ausenten sin justificación alguna? Ciertamente, careciendo la alegación contraria de todo sustento táctico, revela que las acciones en que incurrió la demandante están dotadas de una gravedad inaceptable por cualquier empleador producto del serio desorden y perjuicios que implica. De hecho, de haber existido una supuesta autorización, no hubiese sido necesario desvincularla, puesto que habría sido absurdo.

Así, cabe preguntarse: ¿Qué otra opción le quedaba a su representada?, ¿Acaso debía mantener en su puesto de trabajo a una trabajadora que incurrió en graves irregularidades al ausentarse cuatro días en el mes sin previo aviso y sin posterior justificación?

En este sentido, ¿hay circunstancias fácticas y reales que le permitan a Easy creer que la demandante no cometería ese tipo de actos nuevamente? Resulta evidente señalar que la relación de confianza que resulta vital para un buen ambiente laboral se había acabado, y en este caso, ciertamente se encontraba frente a un ex trabajador en el que resultó imposible seguir confiando, constituyéndose un innegable, lógico, absoluto y total quebrantamiento de confianza, en virtud de su manifiesto obrar desleal y de mala fe -que implicó un grave incumplimiento al contenido ético que se entiende incorporado al contrato de trabajo en virtud de lo dispuesto en el artículo 1.546 del Código Civil- que hizo imposible evitar su despido.

En forma indistinta o complementaria a lo anterior, de los hechos invocados para desvincular a la demandante queda de manifiesto su obvia calificación: no



resulta razonable entender como una acción aceptable el hecho de ausentarse de las labores durante 4 días en el mes, sin justificación alguna, incumpliendo las normas contractuales y reglamentarias. Y además, considerando que el actuar del demandante generó perjuicio no sólo a Easy, sino que a sus propios compañeros de trabajo.

Que la demandante obró de mala fe, ya que la obligación de informar respecto de las inasistencias a las labores es más bien una obligación que se puede desprender lógicamente de la naturaleza de cualquier contrato de trabajo (tomando en cuenta lo dispuesto en el artículo 1546 del Código Civil) e, incumplir esto, implica necesariamente no procurar por el bien de la empresa. Que existe criterio jurisprudencial uniforme e inequívoco, sosteniendo que una infracción al Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad puede motivar legítimamente un despido por incumplimiento grave de las obligaciones emanadas del contrato de trabajo, como ocurrió en el caso sub lite. Y aún ante la eventualidad que no existiera dicho Reglamento, y que no fuese una acción expresamente prohibida en el contrato de trabajo, resulta más que razonable entender que se desprende de la naturaleza de cualquier contrato de trabajo, tal como se mencionó.

Pide tener por contestada la demanda de autos y, con su mérito y las probanzas que se rendirán, se rechace en todas sus partes, con costas, declarando: Que el despido fue justificado por las causales invocadas. Que en consecuencia, no procede el pago de indemnización o recargo alguno. Que no procede el pago por concepto de feriado proporcional. Que no procede el pago por concepto de feriado legal. Que nada se adeuda por concepto algo, intereses o reajustes. Que se condena en costas a la demandante.

**Tercero:** Que llamadas las partes a conciliación, el Tribunal propuso como bases el 70% de las indemnizaciones, sin recargo. La parte demandante no propuso monto y, por su parte, la demandada manifestó no tener instrucciones para conciliar.

**Cuarto:** Hechos no controvertidos:

1. La relación laboral, desde el 18 de mayo de 2018 al siete de agosto de 2023.
2. El cargo, de cajera, que desempeñaba la demandante.
3. La demandante no asistió a prestar sus labores el 16, 22, 26 y 30 de julio.

**Quinto:** Hechos controvertidos:

1. Base de cálculo.
2. Si la demandada cumplió con la formalización de la terminación de los servicios. Causales aplicadas y contenido de la comunicación de término
3. Justificación de las inasistencias del mes de julio por parte de la



demandante.

4. Si la demandada solucionó el feriado que se reclama.

**Sexto:** la parte demandada incorpora los siguientes medios de prueba:

Documental:

1. Anexo de contrato de trabajo de fecha 22 de agosto de 2022 suscrito por la actora, que señala domicilio de la trabajadora en “Angamos 1695 block A depto 201, Renca, Santiago”.
2. Carta de despido de fecha 7 de agosto de 2023 y comprobante de envío de carta certificada emitido por Correos de Chile de fecha 7 de agosto de 2023.
3. Comprobante de carta de aviso para terminación del contrato de trabajo a la Dirección del Trabajo de fecha 8 de agosto de 2023.
4. Acta comparendo de conciliación ante la Inspección del Trabajo de fecha 28 de septiembre de 2023, en el cual se establece que la documentación exhibida es “conforme”.
5. Registro de asistencia de la actora correspondiente a los meses de julio y agosto de 2023.
6. Malla de turno correspondiente al mes de julio de 2023 suscrita por la actora.
7. Liquidaciones remuneracionales de la actora correspondientes a sus últimos 12 meses trabajados.
8. Anexo suscrito por la trabajadora que autoriza la generación de firma electrónica y gestión y envío de documentos laborales de forma electrónica.
9. Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de Easy Administradora SpA. suscrito por la actora.
10. Comprobantes de solicitudes de vacaciones de toda la relación laboral suscritos por la actora.
11. Licencias médicas emitidas por la actora durante toda la relación laboral.

Desistimiento:

Confesional:

Atendida la incomparecencia de la demandante a absolver posiciones, la demandada solicita se haga efectivo el apercibimiento legal, el Tribunal lo tiene presente y resolverá en sentencia definitiva.

Testimonial:

Declaran legalmente juramentados los siguientes testigos, según consta en audio.-

1. José Montilla Vásquez, Rut 25.278.138-2.

**Séptimo:** La parte demandante incorpora los siguientes medios de prueba:



Documental:

1. Acta de comparendo de conciliación, de fecha 28 de septiembre de 2023.
2. Comprobante de licencia médica electrónica emitida a la actora el 02 de agosto de 2023.
3. Certificado médico extendido por el Dr. Samy Ricardo, de fecha 26 de julio de 2023.
4. Captura de pantalla de conversación de whatsapp entre la actora y doña Paulina de fecha 16 de julio de 2023.
5. Dos capturas de pantalla de conversación de whatsapp entre la actora y Sergio Flores de fecha 22 de julio de 2023.
6. Dato de atención de urgencia SAR Renca, de fecha 22 de julio de 2023, respecto de Valentina Villagrán Fernández.
7. Certificado de nacimiento de Valentina Villagrán Fernández, emitido por Servicio de Registro Civil e Identificación, de fecha 05 de enero de 2024.
8. Certificado de cotizaciones de salud en Fonasa de la actora, de fecha 28.09.2023.

Exhibición de Documentos:

La demandada exhibe en la audiencia de juicio los siguientes documentos:

1. Liquidaciones de remuneraciones, debidamente firmadas por la actora (últimas 6).

**Octavo:** Que el primer hecho a aprobar establecido por el Tribunal se refiere al monto que debe ser considerado como base de remuneración conforme dispone el artículo 172 del Código del Trabajo, en relación a ello, analizadas las liquidaciones se observa que se trata de una trabajadora que percibe una remuneración fija y en ese sentido la norma precitada dispone que se debe considerar para el cálculo de las indemnizaciones, toda remuneración que este percibiendo la actora al momento del despido. Analizado los documentos, el último mes trabajado en forma íntegra corresponde al de septiembre de 2022, pues de ahí en adelante los meses no se trabajan en forma completa, y los conceptos que se pagan en forma regular son sueldo base, gratificación, bono cumplimiento de jornada, asignación de caja y asignación de movilización, lo que da como resultado la suma de \$796.070, lo que se tendrá como suma para el cálculo de las indemnizaciones que se dirá.

Que en cuanto al cumplimiento de las formalidades para proceder al despido, el comprobante de envío da cuenta de que la carta de despido fue remitida a la trabajadora al domicilio señalado en el contrato de trabajo, y además a la inspección del trabajo, cumpliendo con ello con las formalidades legales,

En cuanto a los fundamentos del despido la carta indica que la trabajadora





no habría asistido a prestar sus funciones los días que se señala y que corresponden a los días 16, 22, 26 y 30 de julio, lo que en su concepto sería constitutivo de la causal del artículo 160 N° 3 del Código del Trabajo.

Que en lo que se refiere a dichas inasistencias, la parte demandante ha reconocido no haber asistido los días que se reprochan en la respectiva carta, no obstante encontrarse justificada cuestión para la cual rindió la prueba que consta en autos.

En lo que se refiere al día 16 de julio, la parte demandante ha incorporado una comunicación con doña Paulina donde se le indica que va tarde a prestar servicios, y que esta le indica que vaya al médico, persona que tiene un cargo de jerarquía respecto de la trabajadora, según explicó don José Montilla Vásquez, al ser interrogado.

A su turno, el día 22 de julio de acuerdo a la documentación incorporada, la demandante indicó a don Sergio Flores, -quien también detentaba un cargo de jefatura de acuerdo a los dichos del testigo-, el que no le sería posible asistir a prestar funciones, debido a la enfermedad de su hija, lo que acredito con los respectivos certificados de atención de dicha hija y el certificado de nacimiento.

□ **Noveno:** En cuanto a la justificación o justificación de las inasistencias, se debe tener presente que el contrato de trabajo como cualquier otro contrato debe ejecutarse de buena fe, y por consiguiente obliga no sólo a lo que en el se expresa, sino a todas las cosas que emanan precisamente de la naturaleza de la obligación, o que por la ley o la costumbre pertenecen a ella. Aplicado al ámbito propiamente laboral, estas cuestiones no escritas y que emanan de su naturaleza se conoce por parte de la doctrina como el contenido ético jurídico del contrato de trabajo. Pues bien las relaciones laborales son vínculos donde prima la confianza entre las partes, pues es una prestación de servicios personal e indelegable, y donde la trabajadora legítimamente puede entender que comunicar una circunstancia familiar de seriedad o el indicar que se encontraba enferma y que no le fuera exigido ningún otro antecedente por su jefatura antes de que se le indicara que fuera al médico y se recuperara, puede ser entendida por esta a la luz de la naturaleza de este vínculo de confianza como la aceptación de las excusas entregadas para no presentarse a trabajar los dos días en cuestión. Lo que no solo es deseable en esta clase de relaciones sino que además concordante con su propia naturaleza, como ya se ha explicado.

**Decimo:** Que se debe tener presente que el artículo 160 N° 3 permite sancionar al trabajador por sus ausencias no justificadas, pero en el caso de autos, la trabajadora demandante ha podido justificar dos de ellas, siendo insuficientes los otros días señalados en la carta para constituir la causal de



?

despido.

**Décimo Primero:** Que en lo que se refiere al feriado demandado, el acta de comparecencia ante la inspección del trabajo da cuenta del pago efectivo de lo adeudado por dicho concepto.

Décimo segundo: Que en resto de la prueba que da cuenta de actuaciones administrativas y restantes liquidaciones de remuneración no alteran lo razonado por tratarse de antecedentes no discutidos y la aplicación del apercibimiento del artículo 454 N° 3 del Código del trabajo no resuelta procedente en razón de haberse demostrado que la inasistencia a audiencia de juicio se debía a un problema de tránsito demostrado en la respectiva audiencia.

Que por estas consideraciones y visto además lo dispuesto en los artículos 3, 5, 7, 9, 10, 63, 160, 162, 163, 168, 453, 454 del Código del Trabajo se resuelve:

I.- Que se acoge la demanda deducida en autos por don Matías Horacio Novoa Carbone, en representación de María Jimena Fernández Zurita, en contra de la empresa Easy Administradora Spa, representada por Albert Thomas Schneider Godoy solo en cuanto se declara que el despido de la actora es indebido de conformidad a lo dispuesto en el artículo 168 letra c) del código del trabajo y por lo tanto se condena a la parte demandada al pago de las siguientes indemnizaciones:

a) Indemnización sustitutiva de aviso previo por la suma de \$796.070.

b) Indemnización por años de servicio por la suma de \$3.980.350.

c) Incremento de la indemnización por años de servicios de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 168 letra c) por la suma de \$3.184.280.

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

III.- Que las sumas indicadas se pagaran con reajustes e intereses de conformidad a lo dispuesto en el artículo 173 del Código del Trabajo.

IV.- Que no habiendo resultado ninguna de las partes vencida, cada una pague sus costas.

Notifíquese, regístrese y en su oportunidad archívese.

RIT O-7188-2023

RUC 23- 4-0521473-3

Dictada por MARIO FELIPE HENRIQUEZ CONTRERAS, Juez Titular del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.



