

Santiago, doce de julio de dos mil veinticuatro.

Se complementa acta de audiencia de juicio de fecha 24 de junio de 2024, incorporándose con esta fecha el texto íntegro de la sentencia dictada.

Se hace presente que firma la **Jueza Presidenta** en atención a que la magistrada que dictó la sentencia se encuentra con licencia médica.

RIT O-7594-2023

RUC 23- 4-0525752-1

m.e.a.p.

TRANSCRIPCIÓN SENTENCIA

En Santiago, a veinticuatro de junio del año dos mil veinticuatro.

VISTO Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Ante este 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago se inició causa RIT O-7594-2023, RUC 23-4-0525752-1, por presentación del abogado don Pablo Andrés Contreras Prieto, cédula de identidad N°9.476.920-5, domiciliado para todos los efectos en Ahumada N°312, oficina 526, comuna y ciudad de Santiago, que señala el actor por la demandante, interpone la demanda en procedimiento de aplicación general, por despido improcedente en contra de su ex empleador, Jumbo Supermercado Administradora Limitada, sociedad de giro de su denominación, representada legalmente por don Cristian Rudolf Álvarez, cédula de identidad N°7.694.369-9 o de quien haga de tal, conforme a lo señalado en el artículo 4° del Código del Trabajo. Ambos domiciliados en la Avenida Kennedy N°9001, Las Condes, Santiago, a fin de que se declare el despido como improcedente y se le condene al pago de las prestaciones que más adelante señala, con expresa condenación en costa.

SEGUNDO: Como fundamento de la demanda, previamente expone que interpone la acción ante el Tribunal dentro del plazo, precisando que con fecha 7 de noviembre del 2023, su parte interpuso una medida prejudicial, la causa O-7594-2023 de este juzgado, solicitando la exhibición de documentos por la demandada, lo que fue acogido por resolución de 9 noviembre de 2023, notificada con fecha 13 de noviembre del mismo año, dando como plazo para cumplimiento hasta el 11 de diciembre, que deben presentarse, entonces, estos documentos. Sin embargo, llegado a plazo, no lo cumplió la demanda, como consta en el e-book de la causa que señala acompañar.



Respecto a la vinculación, refiere que con fecha 22 de febrero del 2012, se inicia esta relación laboral en el cargo de vendedor-reponedor, como contrato indefinido, con una jornada de 45 horas semanales, dividida estas según planificación, en lugar de funciones JUMBO J511 Costanera, una remuneración pactada al año 2023 de \$659.776, con fecha de despido, dice, el 31 de julio del 2023. En cuanto a la institución de seguridad social, la AFC, FONASA y AFP PROVIDA. Menciona que el día 31 de julio del 2023, la actora fue desvinculada mediante una carta que su ex empleador le entregó, aduciendo a la causal del artículo 160 N°3 del Código del Trabajo, 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 periodo de tiempo e incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato. El término de su relación laboral se fundó en lo sustancial *“usted no ha concurrido a prestar sus servicios los días 15 de julio del 2023, 21 de julio del 2023, 26 de julio del 2023, 29 de julio del 2023, sin presentar licencia médica válida ni justificación de acuerdo con el procedimiento indicado en el Reglamento Interno y Contrato de Trabajo.”*, agrega que la carta señala e inserta una imagen dentro de la presentación que señala que el acto es inapropiado, grave y ha vulnerado las siguientes normas: Contrato de trabajo, cláusula 9°; Reglamento interno, artículo 66, referido a las obligaciones de los trabajadores a cumplir fielmente las leyes y sus reglamentos, las estipulaciones dedicadas al contrato de trabajo y las que el reglamento interno determina, compromiso de cumplir las medidas administrativas del Departamento de Protección del Riesgo y el Comité Paritario determina y que señalen en detalle. Y en lo sustancial el retrato del cumplimiento de jornada laboral, que reproduce los puntos 1, 2, 3 y 4, y este último en lo sustancial señala *“dar aviso dentro de 24 horas al jefe directo y/o de personal en caso de inasistencia por enfermedad u otra causa que le impida concurrir transitoriamente a su trabajo, cuando la ausencia por enfermedad se prolongue por más de dos días. La empresa exigirá presentación de licencia médica para tramitar el subsidio por incapacidad profesional. La licencia deberá presentarse en el lugar de trabajo hasta dos días hábiles después de inicio del reposo.”*

Continúa refiriendo en la exposición de los hechos que los días que el ex empleador alega supuestas ausencias están correctamente justificados por los



certificados de informes médicos respecto a la enfermedad que padece la actora, día 15 de julio de 2023, 21 de julio de 2023, 26 de julio de 2023 y 29 de julio de 2023; en cada uno de los casos señala atención médica con la doctora Marisela Linares del Centro Médico Santo Dumont.

Argumenta que las razones de su ausencia son justificadas según consta en un certificado de la referida doctora debido a secuelas con síntomas digestivos invalidantes, producto de gastritis producida por helicobacter pylori, detectada el año 2023, lo que ofrece acreditar. Detalle que el informe médico de 4 de agosto de 2023 suscrito por la referida profesional señala en lo sustancial “la portadora Hilda Jiménez Pérez Novoa, con rut 9.746.920.5, paciente femenina de 62 años de edad que acudió a la consulta de hoy para valoración médica con patologías crónicas, hipertensión arterial sistémica tratada, losartán 50 mg cada 12 horas, amlodipino 5 mg diario, compensada, controlada, diagnóstico: adulta con hipertensión arterial sistémica controlada y compensada, actualmente con dislipidemia tratada con atorvastatina, glicemia en ayunas alterada en estudio, gastritis por helicobacter pylori, bronquitis; a ambas patologías se les indica antibiótico-terapia, por lo que la paciente está en condición clínica secuelada posterior a los mismos síntomas digestivos invalidantes, por lo que se le indica multiflora advance y otros medicamentos.

Señala en lo pertinente *“en este momento no amerita licencia médica, pero sí consideraciones laborales durante dos meses que termine su tratamiento laboral en el tema de sus síntomas digestivos, como por ejemplo diarrea.”* Indica que su despido es injustificado, indebido e improcedente, niega la efectividad de los hechos que en forma descrita se señalan en la carta de despido, señala que son inasistencias justificadas, explica que las enfermedades que padece son graves y afirma a modo de contexto, que están justificadas detallando que sus padecimientos y síntomas gastrointestinal presentándose durante todo el mes, dolores intensos, los cuales si pudiera calificarlo en escala de 1 a 10 definitivamente correspondería al mayor número de esta escala. Era de tal la frecuencia e intensidad que incluso dificultaba conciliar el sueño e incluso realizar sus quehaceres en el hogar, teniendo en cuenta que de por sí se encuentra en tratamiento con un doctor de sueño, por ende a pesar de tomar medicación el dolor perturbaba y no disminuía, independiente de la posición que se acomodara



al dormir, por lo anterior decidió asistir al médico y finalmente poder comprender la causa de su malestar.

Posterior a la consulta, le indica 11 días de licencia, el inicio el 30 de mayo del 2023, además se le administró calmante intramuscular, le realizó la entrega de una orden de examen y así pudo realizarse una endoscopia. El 9 de junio del 2023 obtiene el resultado positivo del examen para la bacteria *Helicobacter pylori* avisando inmediatamente su jefatura de ese entonces por medio de WhatsApp, enviándole incluso una fotografía de su examen diagnóstico y licencia médica por 15 días, iniciando reposo el 10 de junio del 2023. Además de ello, la dejan en tratamiento antibiótico comprendiendo la función de poder erradicar finalmente la bacteria de su organismo, lo que trajo síntomas no deseados, por ejemplo, náuseas, vómitos, incluso periodos de indigestión frecuentes. Describe haber sufrido una baja de defensas, padeciendo múltiples resfríos e infecciones a nivel de mucosa oral, úlceras tipo afta, generándose dificultades en la deglución e ingesta de alimentos y pulmonar neumonía, además de generar anemia a nivel de la sangre por el hecho de no poder alimentarse correctamente por aquellos tan molestos e invalidantes malestares. Al asistir nuevamente a atención médica le fueron indicados 7 días más de licencia desde el 25 de junio del 2023, avisando nuevamente a su jefatura, periodo en el que para efectos que detalla, consulta nuevamente a su médico tratante quien le explica que es parte del proceso que requiere el tratamiento ya que en su sangre y organismo se encuentra presente en gran porcentaje la bacteria. Que en su caso en particular, al presentarla en segunda ocasión, existe mayor posibilidad de generar una úlcera en la mucosa del estómago y de no cuidarse podría agravar al extremo y generar cáncer al estómago; para su tranquilidad y poder permanecer en descanso, genera una licencia más por 5 días iniciando reposo el 3 de julio del 2023. Finalmente se reitera el 3 de julio a su trabajo, aún con incomodidad debido a malestares estomacales y el tratamiento, refiere que asistió en horario de trabajo; en la primera semana ingresó a las 14:00 horas y la salida era 21:45 horas, y la semana siguiente ingresó a las 12:00 horas, y la salida era a las 21:45 horas, teniendo sábado y domingo libre en el segundo horario mencionado.

En la semana señalada le correspondía almorzar en el trabajo, sin embargo el alimento entregado no cumplía la dieta alimenticia, se tuvo que obtener de almorzar en ese periodo, empeorando con ello los síntomas y su salud. En julio



presentó cuatro inasistencias, los días 15, 21, 26 y 29, ya que al despertar y durante la noche presentó muchas molestias y dolores intensos nuevamente, siendo de tal intensidad que le produjo una fuerte jaqueca; tenía en cuenta que aquello podía ser producto del efecto aún permanente del tratamiento antibiótico.

No obstante, en todos aquellos días mencionados informaba de sus inasistencias por medio de WhatsApp a las encargadas, doña Ana Ramón, doña Laura Albarracín y a la jefa de sección, Gilda Barra, ya que tuvo que hacer visitas urgentes a su médico tratante por lo invalidante del dolor y molestias que sentía. Refiere que se confió que avisando a sus jefas bastaba para poder informar la ausencia, puesto que tenían conocimiento de su padecimiento y además de ello acusaban recibo de su información, por lo que no imaginaba lo que podía ocurrir posterior a ello. El 31 de julio, al asistir a su trabajo señala que fue despedida injustificadamente con un trato bastante desagradable, tratando de insinuar que le revisen bolsillos para verificar que no sustrajo algún producto, siendo que es una persona de valores e incluso un historial intachable, sin cartas de amonestación, una colaboradora que permaneció casi 12 años trabajando para la empresa. Reitera que su ausencia se encuentra justificada por certificados médicos referidos, también estos acreditan la existencia de graves enfermedades y padecimiento, lo que ha implicado diversas licencias médicas que a pesar de ello, no fueron consideradas por su empleador en el momento del despido, el que se cursó luego que ella misma avisara a las encargadas y a la jefa de sección que se encontraba enferma, generándose el despido en un día posterior.

Expresa que durante los 11 años que prestó servicios bajo subordinación y dependencia jamás tuvo problemas con clientes, trabajadores y trabajadores externos, una conducta intachable como persona y trabajadora. En cuanto a la causal de incumplimiento grave de las obligaciones del contrato a raíz de las imputaciones que no son efectivas, no le consta investigación, por lo menos del comité paritario no fue llamada a declarar, ni a explicar su situación ante el recurso humano ni dicho comité, por lo que la decisión fue totalmente desproporcionada, teniendo en cuenta el tiempo del trabajador, cuestiona el elemento de gravedad, que no es un concepto absoluto, que puede estimarse en forma aislada de las circunstancias que rodean los hechos y su concurrencia de ser analizada y determinada por el juez caso a caso. Por su procedencia debe tratarse de conductas de relevancia cuyas consecuencias sean serias, sea que produzca



algún detrimento o perjuicio en el empleador o amenace la estabilidad o imagen de la empresa. Esto, ya sea en índole material o relativa a la alteración en el adecuado funcionamiento de la misma. Y para refrendar sus afirmaciones, cita sentencia de la Excelentísima Corte Suprema de 18 de julio del 2002, el rol 1952-2002. Luego, refiere respecto al artículo 454 N°1 inciso segundo, que establece un principio de congruencia fáctica en tres momentos específicos, uno de carácter pre-procesal y dos procesales; el primero de ellos, la oportunidad específica en que el empleado pone término al contrato de trabajo y lo externaliza en la decisión a través del despido reglado en el artículo 162, los dos momentos procesales; con la contestación de la demanda y, finalmente, en relación a la admisibilidad y a la prueba.

Expone que el reclamo del despido ante la Inspección fue el 7 de septiembre de 2023, se celebra comparendo, no se llega a acuerdo. En ese acto se hace por su contraria el pago únicamente en las vacaciones proporcionales, los 16,60 días por la suma de \$352.068. Concluye, señalando que estima que en el caso de autos no concurre en ningún caso la causal invocada, que corresponderá al Tribunal acoger la demanda y declarar que el despido no se ajusta a derecho condenando al pago las indemnizaciones por el término de contrato demandado, solicitando se concede a su parte el pago en las siguientes prestaciones:

- a) \$659.779 por concepto de indemnización sustitutiva y aviso previo.
- b) \$7.257.569 por concepto de 11 años de servicio.
- c) El incremento de 80% por \$5.806.055.
- d) \$628.850 por concepto de pago legal y proporcional.
- e) Interés y reajuste en las sumas anteriores conforme al artículo 63 del Código del Trabajo.
- f) Costas de la causa.

Pide tener por interpuesta la demanda en procedimiento de aplicación general por despido injustificado y cobro prestaciones en contra de su ex empleadora, quien individualiza nuevamente, a fin de que se admita a tramitación y se resuelva que el despido del que ha sido objeto es injustificado y que, en definitiva se condena a la demanda al pago en las siguientes prestaciones:

- 1) Que el despido del que ha sido objeto no se ha ajustado derecho al haberse invocado de manera indebida la causal del artículo 160 nM°3



del Código del Trabajo para poner término al contrato debiendo de declararse que es indebido.

- 2) Que se condene al demandado a pagar las indemnizaciones y demás prestaciones consignadas en la demanda por las sumas que se indican o que el Tribunal estime en derecho, conforme al mérito del proceso.
- 3) Que las sumas que se demandan deben ser pagadas con reajustes e intereses.
- 4) Que se condena a la demandada a pagar las cuotas de la causa.

TERCERO: En la contestación, la presentación del abogado Fernando Maturana Aquino, cédula nacional de identidad N°9.025.761-7, actuando por la demandada, señala que contesta la demanda de despido injustificado de cobro, interpuesta por doña Hilda Ximena Pérez Novoa, en contra de JUMBO SUPERMERCADOS ADMINISTRADORA LIMITADA, controvirtiendo los hechos y peticiones concretas en ella contenidos, salvo los que reconoce expresamente. Pide el rechazo a la acción con expresa condenación en costa. En cuanto a la vinculación, señala que la actora prestó servicios para su representada entre el 22 de febrero de 2012 y 31 de julio de 2023 en el cargo vendedor-reponedor, fue despedida por las causas del artículo 160 N°3 y 7 no concurrencia del trabajador a labores sin causa justificada durante dos días seguidos, dos lunes en el mes, un total de tres días durante igual periodo de tiempo e incumplimiento grave de las obligaciones del contrato. En la eventualidad de ser acogidas las indemnizaciones solicitadas, deberán ser calculadas conforme al mérito del proceso, especialmente lo contemplado en el artículo 172 del Código del Trabajo y la Jurisprudencia, señalando que las últimas tres remuneraciones serían las consideradas percibidas por el trabajador. Opone la excepción de prescripción en relación al feriado legal y/o proporcional demandado, el que alega no fue mínima ni debidamente individualizado por su contraria, considerando que por lo propio del petitorio y no constando a su parte lo expuesto en el libelo, opone la excepción respecto a lo demandado en cuanto a lo exigible hace dos años o más desde la fecha en que se notificó la demanda, es decir, 22 de febrero de 2024, hacia atrás, estando estas, a su parecer, prescritas, debiendo ser rechazadas en una eventual sentencia definitiva.



Respecto a los hechos que justifican el despido, en primer término, señala que niega y controvierte lo que indica la demanda, salvo aquello que expresamente reconoce. Expone que el despido se funda en la no concurrencia a labores por parte de trabajadores sin causa justificada los días 15, 21, 26 y 29 de julio de 2023, de los que el demandante no presentó licencia médica válida, tampoco justificación de acuerdo con el procedimiento establecido en el reglamento interno, causando en definitiva perjuicios a su representada. Ausencias que su contraria reconoce y de los que alega que se encontrarían supuestamente completa y totalmente justificadas. Sostiene que su contraria olvida algo muy importante; de haber existido un impedimento para asistir a prestar servicio, por qué razón no informó dicho impedimento oportunamente, por qué no actuó de acuerdo con lo establecido en el reglamento interno; controvierte que su contraria haya dado aviso o intentado dar aviso de las inasistencias por cualquier medio a su supervisor correspondiente, jefe directo y/o de personal, al no haber notificado debidamente ni fehacientemente a su representada se hizo plenamente aplicable la causal del N°3 del artículo 160 del Código del Trabajo, no correspondiendo en indemnización alguna.

Señala que su parte dio estricto cumplimiento al artículo 162 del Código del Trabajo, respecto de la configuración de la causal. Reprocha a la actora la falta de justificar en forma tempestiva sus ausencias, siendo de su carga hacerlo y citando jurisprudencia al efecto; el fallo de la Ilustrísima Corte de Apelaciones de la Serena rol 194-2008, considerando cuarto, y decisión dictada por la Excelentísima Corte Suprema, rol 1383-2009, reproduciendo el motivo sexto. Reiterando que era de carga insoslayable de la trabajadora aportar oportunamente antecedentes que justifiquen su inasistencia, negando que haya existido conocimiento de parte de algún supervisor o jefe del motivo de su ausencia, por lo que la demandante no enerva en ninguna circunstancia los fundamentos que originaron el despido. Añade que no es posible pretender que el empleador deba suponer las inasistencias, aun cuando no estén justificadas, como en el caso, tengan algún tipo de notificación. En la segunda parte, sostiene que se configura el incumplimiento grave de las obligaciones del contrato, sosteniendo que no resulta razonable entender como una acción aceptable el hecho de ausentarse de labores durante prácticamente un mes, sin justificación alguna, no obstante, al ser una acción prohibida en el reglamento interno, resulta más que razonable entender



que esta prohibición se desprende de la naturaleza de cualquier contrato, citando jurisprudencia reiterada, según señala, respecto de esta situación.

Menciona que atendida la falta de justificación en la que la demandante pretende justificarse, se desprende su manifiesto obrar de mala fe, inaceptable para cualquier empresa, y que necesariamente su actuar ha de calificarse como un incumplimiento de lo más grave a sus obligaciones correlativas de contrato de trabajo, haciendo impensable insistir en el vínculo laboral que la unía con la representada compareciente. Atribuye a la actora un obrar de mala fe y una infracción al reglamento interno, afirmando que existe criterio jurisprudencial uniforme e inequívoco, que ello puede motivar legítimamente el despido por incumplimiento grave de las obligaciones que emanan del contrato de trabajo, cita ingreso 292-2013 de la Excelentísima Corte Suprema en el motivo séptimo, y añade que aún no existiera dicho reglamento y no fuese una acción expresamente prohibida por el contrato de trabajo, resulta más que razonable entender que se desprende de la naturaleza de cualquier contrato esta obligación, afirmando que hubo en la especie un quebrantamiento de la relación laboral. Del feriado legal y proporcional demandado, en subsidio de la excepción opuesta, reconoce adeudar el monto indicado en el proyecto de finiquito, lo que fue pagado a la trabajadora. Pide tener por opuesta la excepción de prescripción y por contestada la demanda y en su mérito las probanzas que se rendirán:

- I) Se rechace en todas sus partes con costas, declarando que el despido fue justificado en virtud del artículo 160, N°3 y N°7 del Código del Trabajo.
- II) Que en consecuencia no procede el pago y demisión de recargo alguno.
- III) La improcedencia del pago de feriado legal y proporcional.
- IV) Que nada se adeuda por concepto alguno de interés o reajuste.
- V) Que se condene en costas a la demandante.

CUARTO: En la audiencia preparatoria realizada el 13 de mayo del 2024, en la oportunidad respectiva el Tribunal confirió traslado a la excepción de prescripción intentada, solicitando entonces la parte demandante su rechazo, y acto seguido el Tribunal resolvió el rechazo de la misma, según los fundamentos que contaron en la oportunidad.



En la oportunidad respectiva, el Tribunal formuló el llamado a las partes de conciliación, se propuso base de acuerdo, resultando fracasado al mismo por la postura de las partes, que no llegó a una salida colaborativa en este sentido. Atendido que no existía discusión entre las partes respecto de determinados aspectos contractuales, se dejó como hechos pacíficos los siguientes:

1. La fecha de ingreso de la actora, el 22 de febrero del 2017.
2. Que fue despedida el 31 de julio del 2023.
3. Que la demandada invocó la causal del artículo 160 N°3 y N°7, cumplimiento de las formalidades legales.
4. Que la remuneración de la actora para efectos del artículo 162 es la suma de \$659.779.
5. Que la actora fue contratada como vendedora reponedora.

Por otra parte, el Tribunal, estimando que existen hechos pertinentes, sustanciales y controvertidos, recibe la causa prueba y fija los siguientes hechos a aprobar:

1. Efectividad de ser ciertos los hechos contenidos en la comunicación de despido. Obligaciones que le asistían a la actora en su cargo de vendedora reponedora. Justificación de la demandante a las inasistencias reprochadas.
2. Efectividad de adeudarse a la actora el feriado legal y proporcional demandado.

QUINTO: Que en la presente audiencia de juicio, las partes rindieron las probanzas ofrecidas en su oportunidad, consistentes en:

La parte demandada, documental:

1. Copia de contrato de trabajo de fecha 22 de febrero de 2012.
2. Anexos del contrato de trabajo de fechas 23 de marzo de 2021 y 20 de septiembre de 2021.
3. Carta de despido de fecha 31 de julio de 2023, comprobante de carta de aviso para terminación del contrato de trabajo de fecha 2 de agosto de 2023 y comprobante de envío de Correos Chile de fecha 3 de julio de 2023.
4. Liquidaciones de remuneración por el período de agosto de 2022 a agosto de 2023.



5. Proyecto de finiquito de contrato de trabajo de fecha 8 de agosto de 2023.
 6. Acta de comparendo de conciliación ante la Dirección del Trabajo de fecha 7 de septiembre de 2023.
 7. Resumen de vacaciones y 19 comprobantes de solicitud de vacaciones.
 8. Registro de licencias médicas/permisos del empleado, emitido el 11 de enero de 2024.
 9. Libro de asistencia Jumbo Supermercados Administradora Ltda. – Pérez Novoa Hilda Ximena.
 10. Malla de horario mensual de Julio 2023.
 11. Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad Jumbo Supermercados Administradora Ltda., versión octubre de 2020.
 12. Recibo del Reglamento Interno de fecha 24 de febrero de 2012.
- Se rindió esa única prueba respecto a la parte demandada.
- La parte demandante rindió prueba documental consistente en:
1. Carta de aviso previo 31 de julio de 2023.
 2. Contrato laboral 22 de febrero de 2012.
 3. Acta conciliación ante inspección del trabajo de fecha 2 de agosto el 2023.
 4. Atención médica de médico Marisol Linares de fecha 31 de mayo 2023
 5. Comprobante de licencia médica electrónica 31 de mayo 2023
 6. Licencia médica FONASA 31 mayo 2023
 7. Receta médica de médico Marisol Linares 9 de junio 2023
 8. Comprobante licencia médica electrónica 9 junio 2023
 9. Licencia médica FONASA 9 de junio 2023
 10. Receta médica Marisol Linares 23 junio 2023
 11. Comprobante licencia 23 junio 2023
 12. Licencia médica FONASA 23 junio 2023
 13. Comprobante licencia electrónica 3 julio 2023
 14. Licencia FONASA 3 julio 2023
 15. Examen médico panendoscopia 8 junio 2023
 16. Receta médica Marisol Linares 9 junio 2023
 17. Certificado médico Marisol linares 4 de agosto de 2023
 18. Receta médica Marisol Linares 11 agosto 2023



19. Receta médica 4 de agosto 2023
20. Informe Anatómico- patológico 20.06.2023
21. Conversación WhatsApp Ana Bahamondes encargada
22. Conversación WhatsApp Gilda Barra jefa sección

Asimismo, se rindió prueba confesional, compareciendo el representante de la empresa, don Antonio Román Montenegro, quien actuó con poder, para tal efecto, se dobló la identidad 13.539.545-5, nacido el 25 de septiembre de 1979 en Los Andes, ingeniero comercial y auditor, soltero, domiciliado para tales efectos en Jumbo Costanera Center, comuna de Providencia, quien, exhortado a decir verdad, contestó las preguntas dirigidas por el abogado de la parte demandante.

Se rindió testimonial, recibándose la declaración de doña Simona Alejandra Santibáñez Pérez, cédula de identidad N°20.243.463-0, nacida el 5 de noviembre de 1999 en Santiago, enfermera, soltera, domiciliaria en Torloza N°5678 Conchalí, quien previamente juramentada y advertida al tenor del artículo 209 del Código Penal, contestó las preguntas dirigidas por los abogados de las partes.

El Tribunal, en la oportunidad, finalizada de la rendición de la prueba, optó por no hacer uso de aquella decretada por el Tribunal, consistente en confesional de la actora. Las partes hicieron sus alegaciones de observaciones a la prueba y conclusiones finales.

SEXTO: En cuanto a la causal de despido invocada conforme al artículo 454 N°1 del Código del Trabajo, corresponde la carga de acreditar la efectividad de los hechos contenidos en la carta de despido al empleador, siendo este un alto estándar probatorio el establecido por el legislador en correlato con el principio de estabilidad relativa que se consagra en nuestra legislación laboral. En este sentido, si se advierte de la lectura de la carta de despido, aparece que, en definitiva, las dos causales que se citan dicen relación básicamente con la desvinculación por el hecho de no haber concurrido la trabajadora a prestar servicio los días 15 de julio, 21 de julio, 26 de julio y 29 de julio, todos del año 2023. Con ello, cabe tener en cuenta que, a la luz de los argumentos contenidos en la demanda, donde se señala por la parte demandante contar con una justificación de dichas ausencias, la carga de la prueba se traslada, en este caso a la parte demandante, en orden a acreditar lo que está alegando, en definitiva, la



circunstancia de justificación. Pero ello no releva al empleador de la carga de justificar o de acreditar la efectividad de los hechos en torno al alcance de las dos causales que está atribuyendo a la trabajadora y, en especial, el incumplimiento grave de las obligaciones que emanan del contrato de trabajo.

SÉPTIMO: En cuanto a la causal del N°3 del artículo 160, cabe señalar que hay doctrina dominante en este sentido y jurisprudencia que avala aquella conclusión emanada de doctrina y que también emana de la sola lectura del texto legal, que la causal sanciona la ausencia injustificada, ¿Qué es la ausencia injustificada? que, en su sentido natural y obvio, estamos hablando de una ausencia que no reviste ninguna circunstancia atendible, razonable, digna de una consideración para llegar a concluir que, básicamente, dicha ausencia carece totalmente de razonabilidad o de un motivo atendible a la base, y es ahí donde, teniendo en cuenta la argumentación de la parte demandante, donde dice “sí, mis ausencias están justificadas en razón de los problemas de salud” donde surge la carga probatoria para la parte demandante de acreditar la efectividad de aquello que está afirmando. Y, en este sentido, la prueba aportada por la parte demandante, y aquí me refiero a todos los documentos médicos que forman parte de la documental, desde el documento designado en los números primitivamente del número 4 al número 22, estamos hablando de diversos documentos, atenciones médicas, comprobantes, licencias médicas, estamos hablando de exámenes médicos que rondan en torno a las fechas que se señalan en la demanda, esto es mayo del 2023 a junio del 2023, y los efectos también a los que alude la misma profesional que atiende o que atendió en la oportunidad a la trabajadora, donde señala que hay un margen de dos meses para poder entender los efectos que devienen del tratamiento al que fue sometida la trabajadora para superar este proceso de afectación por la bacteria. Esto aparece, entonces, como una circunstancia de vida que estaba afectando a la trabajadora y de la que hay respaldo médico, dado que todos los informes médicos como documental no han sido objetados y dan una visión global coherente tal como lo acusa el abogado de la parte demandante en sus observaciones finales a la prueba, esto es que hubo un hallazgo que comienza con la sintomatología que motiva la consulta el 31 de mayo, que tiene un informe médico de 4 de agosto que dice que la trabajadora presenta este cuadro de gastritis por esta bacteria, y que en definitiva estuvo sometida a tratamiento que tuvo problemas digestivos invalidantes; y dice textual



el documento de 4 de agosto del 2023 que las patologías que acusaba la trabajadora ameritaron una terapia de antibióticos y una serie de otros elementos que la llevaron a ser, “policonsultante y se atendió los días 15, 21, 26, 29 de julio del 2023, en este momento no amerita licencia médica, pero sí consideraciones laborales durante dos meses que termine su tratamiento laboral en el tema de sus síntomas digestivos, como por ejemplo diarrea.”

Respecto esta circunstancia avizorada por la médico tratante, el Tribunal entiende que se logra refrendar la argumentación sostenida en la demanda, esto es que habían razones de salud imposibilitantes para llegar a trabajar y que era una circunstancia de vida que se daba en lo cotidiano, y que obedecía a la afectación que le fue encontrada a la trabajadora y al tratamiento recibido para combatir la misma. Por otra parte, es la misma especialista la que señala que se sugiere una consideración laboral, y esa consideración laboral aparece que está dada en las comunicaciones cuyas copias está aportando la trabajadora, me refiero a los documentos 22 y 23, el intercambio de comunicaciones WhatsApp cuando dice que no puede llegar, cuando también le señala el 30 de mayo la señora Gilda, persona reconocida por el confesante que concurrió como prueba provocada por la parte demandante; doña Gilda era jefa de sección según se señaló y le dice el 30 de mayo *“hola señora Gilda, vine al gastro, parece que tengo una bacteria, me dio un certificado por hoy, mañana iré, gracias.”*, el 31 de mayo señala que tuvo una crisis de dolor, de estómago, volvió el doctor, le inyectó, le dio licencia por once días, le adjuntó una imagen de exámenes y sucede que las respuestas van en la lógica coherencia de un conocimiento de esa situación de vida, cuando dice *“ok, hola, a su regreso lo vemos, ok”* cuando las respuestas son escuetas porque se entiende que indefectiblemente denotan un conocimiento de la circunstancia de vida que estaba enfrentando la trabajadora, siendo ello una explicación suficiente de que había una justificación por la ausencia a partir del jefe inmediato, conforme al conocimiento que está dando cuenta tanto en el chat de doña Ana, como doña Gilda, como se señalan en estos documentos, siendo una explicación suficiente a la luz de esas jefaturas directas y en concordancia también, con lo que señala el reglamento interno. En este sentido no se aprecia la existencia de esa conducta reprochable a la que se alude en la carta de despido, por lo tanto, el Tribunal entendiendo que existe una circunstancia digna de



razonabilidad, digna de atención, no existe una ausencia injustificada que esté válidamente acreditada en el proceso.

Ahora bien, respecto del incumplimiento de las obligaciones que emanan del contrato de trabajo, tampoco podemos perder de vista que lo que se está invocando como valor más relevante de este incumplimiento, el incumplimiento del Reglamento Interno, del Reglamento Interno existe jurisprudencia y doctrina dominante también, en orden a que el reglamento no forma parte del contrato de trabajo, es una normativa interna impuesta en el ejercicio de la facultad administrativa del empleador, donde el trabajador no tiene ninguna posibilidad de consentir, disentir, sino que tiene que asumir. Por lo tanto, no ha mediado la voluntad que sí media la hora de firmar el contrato, que también es un contrato que se ha definido en su naturaleza de adhesión, donde la prevalencia en la determinación de las cláusulas del contrato las tiene el empleador.

En este sentido, el Tribunal entiende que también el cumplimiento de las obligaciones que emanan del contrato de trabajo van más allá de lo escriturado, ya sea en el contrato o en el reglamento interno, sino que también hay un elemento que emana de la naturaleza del contrato y que dice relación con la ejecución de los contratos de buena fe, y esto nos lleva al artículo 1545 y 1546 del Código Civil, y en este sentido esto se enlaza con el contenido ético-jurídico del contrato, y que se vincula también con el artículo 5º del Código del Trabajo, en cuanto a que estamos hablando de una persona que ha estado vinculada con la empresa durante 12 años, con un comportamiento respecto al cual en la causa no se ha rendido la existencia de ninguna amonestación, observación por mal desempeño. Es una relación que tiene una larga data, si se tiene en cuenta el mercado actual laboral, donde las relaciones que lleguen al tope de 11 años son escasas. Y en este sentido, eso denota que existió una relación de confianza que era mutua, recíproca y exigible para ambas partes, un comportamiento en coherencia con dicha relación de confianza, y en este sentido aparece que las comunicaciones que se intercambian entre la demandante y doña Ana y doña Gilda como jefas directas, son el reflejo práctico y palmario de esa relación de confianza recíproca que tiene que haber en una relación laboral y donde la situación de salud de la trabajadora que la venía afectando desde aproximadamente el 31 de mayo del 2023 y donde dice claramente la médico tratante le afectaría dos meses después de recibir el tratamiento, estamos dentro del parámetro temporo-espacial que



indica la carta, donde no era un hecho al parecer desconocido, por la prueba que demuestra, de las jefaturas directas de la trabajadora que enfrentaba dicho proceso, y que por lo tanto, si no se conocía en qué situación específica de salud se encontraba, la empresa se encontraba en condiciones también de intentar comunicación para conocer mayormente la situación, y de ello solamente existen las respuestas de conformidad respecto a la escasa información que proviene precisamente de las jefaturas directas. Por ello, el Tribunal entiende que tampoco se consolida ese incumplimiento grave de las obligaciones del contrato por parte de la trabajadora dado que la situación ya era de conocimiento de la propia empresa.

OCTAVO: Con ello, siguiendo el análisis de la prueba, teniendo en cuenta que la documental no ha sido objetada, permite ilustrar al Tribunal suficientemente que está acreditada la justificación en las ausencias observadas, no se configura así ni la causal del artículo 160 N°3 ni la causal del N°7 de la misma norma, ello hace indefectiblemente arribar a la consideración de que el despido se cursó en forma indebida, y en este sentido, teniendo en cuenta que no se verifican las causales que se invocaron por el empleador, indefectiblemente corresponde hacer lugar a la demanda de despido indebido intentada, haciendo procedente entonces las indemnizaciones demandadas por este término que no se ajustó a derecho, como se dirá en lo resolutivo de esta decisión, teniendo en cuenta que es un hecho no debatido, la circunstancia que para los fines del artículo 172 rige entonces como última remuneración la suma de \$659.779.

NOVENO: En cuanto al feriado, teniendo en cuenta que la parte demandada adjuntó los permisos de vacaciones, los resúmenes de vacaciones, y teniendo en cuenta la escasa explicación que se contiene respecto de este ítem reclamado en la causa, no se avizora en qué sentido se devengó la suma demandada ya en esta causa, teniendo en cuenta que tengo a la vista los comprobantes solicitud de vacaciones que se aportaron por la parte demandada y que no fueron objetados por la demandante, me refiero a los resúmenes de permisos de vacaciones y 19 comprobantes solicitud de vacaciones. Tengo aquí un informe que dice que los días normales son 171.6, los días tomados 160, saldo de vacaciones 11.6. Luego, tengo los comprobantes que van desde el más antiguo, el 5 de septiembre del 2023, donde pide 10 días de feriado, entre el 5 de julio, están certificados el 2023, pero dice relación de toda la trayectoria de la



trabajadora, y el último dice relación con 15 días pedidos en marzo del 2023, entre el 13 y el 31. Por lo tanto, entiendo que a la luz de este resumen que no fue objetado como prueba, sumado lo que consta en el acta de comparendo de conciliación también, donde aparece este feriado reconocido por el empleador de \$352.068 que se aporta como prueba por el demandado, hay coherencia con la alegación sostenida en la presente causa y, de los antecedentes aportados por la parte demandante no aparece un antecedente que pudiera modificar aquella conclusión, por lo tanto el Tribunal no hará lugar a esa parte de la demanda en los términos que se ha solicitado, teniendo en cuenta que aparece entonces devengada la suma señalada por la parte demandante, así que se concederá solamente ese concepto por el monto reconocido por el empleador, como se dirá en lo resolutivo de esta decisión.

DÉCIMO: En cuanto a las documentales aportadas por la parte demandante en relación a la copia del contrato de trabajo, los anexos del contrato de trabajo, la carta de despido, la liquidación de remuneraciones; en realidad no modifican mayormente lo que se ha concluido precedentemente, teniendo en cuenta que también forman parte de los hechos que presentan carácter de no debatidos en la causa. El proyecto de finiquito es un documento que solamente cuenta con la firma del empleador, no aporta mayormente al nudo de la controversia que se está resolviendo en la presente decisión. El registro de licencias médicas, permisos del empleado, emitido el 11 de enero del 2024, en la malla de horario mensual de julio del 2023, el reglamento interno; tampoco aportan mayormente en un sentido como ya se ha indicado en relación al nudo de la controversia, y el libro de asistencia, tampoco aportan alguna circunstancia que modifique lo ya concluido respecto a lo que es lo principalmente discutido en esta oportunidad.

En cuanto a la parte demandante, la documental, la carta de aviso previo está en la misma circunstancia que el ejemplar aportado por su contraria, que es del mismo contenido, el contrato laboral, el acta de conciliación tiene el mismo contenido de que ya ha tenido en cuenta en relación a la parte demandada. En lo demás, como ya se señaló, la prueba ya ha sido valorada, la confesional también, y el testimonio de la hija claramente ha sido un testimonio claro, preciso, grave, que da un sustrato de base a todo aquello que está refiriendo la documentación médica aportada por la trabajadora, y que consolida entonces la justificación que ya se ha estimado acreditada en la especie.



Por lo tanto, lo claramente establecido en esta causa es que existió una relación laboral entre las partes desde el 22 de febrero del 2017, que la trabajadora fue despedida el 31 de julio del 2023, que se aplicó indebidamente las causales del artículo 160 N°3 y N°7 del Código del Trabajo, por estar debidamente justificadas las ausencias en razón del problema de salud que se le detectó a la trabajadora a contar del 31 de mayo del 2023, en el que siguió un tratamiento médico que tuvo secuelas que estuvieron previstas o avizadas por la médico tratante, con un lapso de dos meses posteriores al tratamiento, por lo tanto, las ausencias acusadas encuadran dentro de dicho periodo.

UNDECIMO: Teniendo en cuenta que ninguna de las partes resultará totalmente vencida, cada una pagará las sus propias costas derivadas de esta causa.

Por estas consideraciones, y visto además lo dispuesto en los artículos 1 a 11, 160 N°3 y 7, 168 y 172, 446 y siguientes, todos del Código del Trabajo, y el artículo 1698 del Código civil, **se resuelve:**

- I. Que se hace lugar a la demanda intentada en procedimiento de aplicación general por despido injustificado, indebido e improcedente, por el abogado don Pablo Andrés Contreras Prieto, cédula de identidad 9.476.920-5, actuando por la demandante, en contra del ex empleador de la demandante, JUMBO SUPERMERCADOS ADMINISTRADORA LIMITADA, sociedad del giro de su denominación, representada legalmente por don Cristian Rudloff Álvarez, cédula de identidad 7.694.369-9, o quien haga las veces de tal, conforme el artículo 4° del Código del Trabajo, todos ellos ya individualizados, en consecuencia se declara que el despido aplicado es injustificado e indebido, y por ello, la referida demandada deberá pagar a la trabajadora las siguientes indemnizaciones:
 - a. \$659.779.- por concepto de indemnización sustitutiva del aviso previo;
 - b. \$7.257.569.- por concepto de indemnización por 11 años de servicio;
 - c. \$5.806.055.- por concepto de incremento del 80% del artículo 168 letra c) del Código del Trabajo;
 - d. Finalmente, en cuanto a la acción de cobro, a la que también se hace lugar, se condena entonces a la parte demandada al pago del feriado legal y proporcional por la suma de \$352.068.



- II. Las sumas precedentemente señaladas deberán ser pagadas con intereses y reajustes, conforme el artículo 63 y 173 del Código del Trabajo.
- III. Que habiendo cada una de las partes resultado no totalmente vencida, cada una pagará sus costas.
- IV. Ejecutoriada que sea la presente sentencia, cúmplase con lo dispuesto en ella dentro de quinto día, en caso contrario, certifíquese dicha circunstancia y pasen los antecedentes al Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional respectivo.

Regístrese.

Las partes quedan notificadas de la sentencia dictada en audiencia y se ordena el archivo de los antecedentes en la oportunidad respectiva.

RIT O-7594-2023

RUC 23-4-0525752-1

Dictada en audiencia por doña FABIOLA VILLALON GALLARDO, Jueza Titular del 2º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.



