

Santiago, veintisiete de marzo de dos mil veinticuatro.

Vistos, oídos y considerando:

Primero: Que a folio 1, comparecen don Ricardo Villalobos Valenzuela y don Sebastián Henríquez Gutiérrez, ambos abogados, en representación de doña **Daniela Hernández Muñoz**, cédula de identidad N°15.442.721-K, domiciliada en Avenida Tobalaba N°1600, casa N° 116, Condominio Pie Andino, comuna de Puente Alto, Región Metropolitana, e interponen demanda de declaración de relación laboral, despido injustificado y cobro de prestaciones laborales, en contra de la ex empleadora de su representada, la **Ilustre Municipalidad De Cerrillos**, Rol Único Tributario N° 69.255.000-5, representada legalmente por su alcaldesa doña Lorena Leonor Facuse Rojas, cédula nacional de identidad N° 13.465.510-0, ambas domiciliadas para estos efectos en calle Piloto Lazo N°120, comuna de Cerrillos, Región Metropolitana.

Sostienen que la demandante ingresó a prestar servicios como profesional de finanzas del Departamento de Administración de la Educación Municipal de la demandada (en adelante “DAEM”) el 2 de agosto de 2011 mediante la suscripción de un contrato a honorarios con duración hasta el 31 de diciembre de 2011, para desempeñar el cargo de apoyo y asesoría a nivel central del DAEM en el área de procesos administrativos financieros. Agregan que, sin solución de continuidad, el 1 de enero de 2012 la actora firmó un contrato a plazo fijo que regiría hasta el 31 de marzo de 2012 para cumplir funciones como Jefe de planificación y proyectos del DAEM. Relatan que luego se suscribió un nuevo contrato a honorarios con vigencia desde el 4 de mayo de 2012 hasta el 31 de mayo de 2012 para cumplir la actora funciones de Coordinador SEP, área recursos en el DAEM e, inmediatamente y sin solución de continuidad, se firmó un nuevo contrato a plazo fijo desde el 1 de junio de 2012 con vencimiento el 31 de diciembre de 2012 para desempeñarse como profesional del DAEM.

Finalmente, precisan que el 1 de marzo de 2013 se suscribió entre las partes un contrato de trabajo de naturaleza indefinida para prestar la demandante funciones de Profesional del DAEM, en el edificio de dicho departamento, ubicado en La Primavera N°1430, Cerrillos. Respecto de su jornada, añaden que se extendía nominalmente de lunes a jueves de 8:30 a 18:00 horas y viernes de 8:30 a 14:30 horas, y que para efectos de lo dispuesto en el artículo 172 del Código del Trabajo, percibía una remuneración ascendente a \$2.210.958.

Sostienen que en la especie se ha verificado una relación laboral bajo vínculo de subordinación y dependencia desde el 2 de agosto de 2011 hasta el 26 de enero de 2023. Ello, en razón de que las labores fueron desempeñadas siempre en el mismo domicilio (el edificio del DAEM), sin perjuicio de las jornadas en que la actora se acogió a la modalidad teletrabajo; que las labores fueron desempeñadas exclusiva e ininterrumpidamente para el DAEM de Cerrillos; la existencia de un horario de entrada y de salida a las instalaciones, y de un correo electrónico



corporativo; y que los superiores jerárquicos de la demandante ejercían su poder de dirección en todas las aristas del ejercicio de las funciones desplegadas.

En relación con la modalidad de trabajo a distancia, arguyen que, a propósito de lo dispuesto en el artículo 206 bis del Código del Trabajo, la actora presentó una solicitud de autorización el 14 de junio de 2022 mediante carta dirigida a doña Evelyn Sepúlveda, quien a esa fecha era jefa del DAEM de Cerrillos. Agregan que dicha solicitud fue aprobada, de manera que desde el 27 de junio de 2022 la demandante comenzó a realizar sus funciones de manera semipresencial (lunes, miércoles y viernes presencial, y martes y jueves de manera telemática). Relatan que, en atención a que la alerta sanitaria se extendió primero hasta el 31 de diciembre de 2022 y luego hasta el 31 de marzo de 2023, a la fecha de la desvinculación la actora realizaba sus funciones bajo la modalidad de teletrabajo.

Respecto a los antecedentes de la desvinculación, relatan que el domingo 22 de enero de 2023 la demandante le escribió a su jefatura directa, doña Karinna Carvelotti, para informarle sobre los agudos síntomas de resfrío que presentaba su marido y que lo llevaron a acudir de urgencia a la Clínica Las Condes para realizarse un test PCR. A la luz de ello, refieren que solicitó a su jefa autorización para cambiar el día de la presencialidad del martes (24 de enero) al lunes (23 de enero), precisando que su jefa le señaló que no había problema alguno. Narran que durante el lunes se confirmó a su marido el PCR positivo, por lo que informó de ello a su jefa solicitando de inmediato autorización para acogerse a teletrabajo por toda esa semana, esto es, desde el lunes 23 de enero al viernes 27 de enero de 2023, frente a lo cual la Sra. Carvelotti le habría señalado que no tenía problemas. Ante esto, la actora habría adelantado que formalizaría dicho requerimiento mediante un correo electrónico a su jefa y al jefe DAEM, don Eduardo Pérez Duran, lo que hizo el martes 24 de enero de 2023 durante la mañana. Afirman que en dicho correo la actora además habría informado de las tareas que se encontraba realizando, comprometiéndose a informar sobre los avances y haciendo presente que estaría siempre conectada y atenta a cualquier solicitud.

Prosiguen señalando que, con posterioridad a ello, el 26 de enero de 2023 se le comunicó a la demandante su desvinculación por las causales del artículo 160 N° 3 y N° 7 del Código del Trabajo. Al respecto, detallan que la carta no precisa la causal de hecho, deduciendo que se imputarían inasistencias el martes 24 y miércoles 25 de enero de 2023. Estiman que la causal sería injustificada toda vez que la demandante no mantuvo inasistencias durante el mes de enero de 2023, y que el cambio en su modalidad de trabajo fue solicitado por escrito y con antelación a su jefa directa. Asimismo, arguyen que tampoco ha existido falta en el desarrollo de sus funciones durante esta semana, detallando al efecto una serie de correos electrónicos enviados y recibidos durante esa semana –hasta el día de la desvinculación– que darían cuenta del cumplimiento cabal de sus labores durante dicho periodo.



Refirman que el despido sería improcedente toda vez que la actora fue autorizada por su jefatura a realizar sus labores de manera semipresencial el 14 de junio de 2022, lo que implica que, aún si se hubiese negado la autorización para trabajar la semana del 23 de enero de 2023 de manera telemática, no podría señalar la demandada que la actora faltó más de tres días consecutivos, pues los martes y jueves la actora contaba con autorización para teletrabajar, según lo ya señalado.

Previas citas legales y jurisprudenciales solicitan, en definitiva, se declare la existencia de una relación laboral bajo vínculo de subordinación y dependencia desde el 2 de agosto de 2011 al 26 de enero de 2023; que el despido ha sido injustificado; y que la remuneración para efectos del artículo 172 del Código del Trabajo asciende a la suma de \$2.210.958. En razón de ello, solicita asimismo se condene a la demandada al pago de la indemnización sustitutiva de aviso previo, por la suma de \$2.210.958; de la indemnización por 11 años de servicio, por la suma de \$24.320.538; del recargo del 80% sobre la indemnización por años de servicio, por la suma de \$21.225.197; y del feriado anual acumulado y feriado proporcional adeudado, correspondiente a 49 días corridos, por la suma de \$3.611.231. Todo ello con los reajustes, intereses y costas de la causa.

Segundo: Que a folio 7, comparecen don Sergio González Soto, don José Toledo Pizarro, y don Mijail Guevara Martínez, abogados, en representación de doña Lorena Facuse Rojas, cédula de identidad número N° 13.465.510-0, en su calidad de alcaldesa de la Ilustre Municipalidad de Cerrillos, ambas con domicilio en Piloto Lazo 120, comuna de Cerrillos, Región Metropolitana, solicitando el rechazo de la demanda, con costas.

Indican que es efectivo lo señalado por la actora respecto a la celebración de contratos entre las partes a honorario y a plazo fijo, en las fechas, modalidades y cargos a que alude la demandante, agregando que efectivamente desde marzo de 2013 y hasta la fecha de la desvinculación las partes mantuvieron un vínculo laboral de carácter indefinido, cumpliendo la actora funciones de profesional del DAEM.

En relación con los contratos a honorarios celebrados por las partes, relatan que nunca se ejecutaron labores que fueran más allá de lo detallado en cada uno de ellos, que los cometidos específicos están determinados en cada uno de los contratos en atención a la imposibilidad de ejecución directa por parte del ente municipal por requerirse cierta especialidad en las funciones, y que no existiría continuidad de los servicios prestados, circunstancia que precisan estaría reconocida por la demandante. Agregan que la eventual presencia de características laborales en la prestación de los servicios, como el cumplimiento de lineamientos o recomendaciones para la realización de funciones, entrega de informes mensuales, realización de las labores en un lugar determinado, o utilización de instrumentos entregados por la demandada, no implican la mutación de un contrato de prestación de servicios a uno de carácter laboral, toda vez que no se



verificaría en este caso lo dispuesto en el artículo 3 de la Ley 18.883 para la contratación en los términos del Código del Trabajo, añadiendo que en caso de contravención a lo allí preceptuado se estaría vulnerado el principio de juridicidad que rige a la Administración del Estado. Refieren que la demandante nunca tuvo control de horario en atención a su carácter de honorarios, que jamás se le efectuaron descuentos por atrasos o permisos, exigiéndosele al efecto solamente disponibilidad para el cumplimiento de su cometido. Sumado a ello, argumentan que la obligación de efectuar informes mensuales tiene por objeto demostrar que los servicios contratados fueron efectivamente realizados, precisando que dicha obligación implica la falta de subordinación, ya que si existiera tal dirección no se requeriría informe alguno.

Asimismo, esgrimen que, en caso de acceder el tribunal a lo pedido por la actora, se estaría vulnerando el principio de supremacía constitucional, arrogándose la jurisdicción competencias que exceden el límite del artículo 6 de la Carta Fundamental.

Continúan precisando que la demandante confunde la habitualidad de las tareas que realizaba con la circunstancia de desarrollar funciones propias de los municipios, sosteniendo la actora que al ejecutar una función relacionada con el desarrollo comunitario se verificaría una habitualidad, por lo que no sería procedente la contratación a honorarios. La demandada desmiente aquello arguyendo que, si la municipalidad ejecutara una actividad que no tuviese relación con las funciones que contempla la ley, se infringirían los artículos 6 y 7 de la Constitución de la República, por lo que las labores accidentales y no habituales deben entenderse como aquellas que, siendo propias del ente edilicio, sean ocasionales o circunstanciales y distintas de aquellas realizadas por el personal de plana o a contrata. Así, y refiriéndose a la jurisprudencia administrativa de la Contraloría General de la República, sostienen que por cometido específico deben entenderse aquellas tareas puntuales, individualizadas de forma precisa, circunscritas a un objetivo especial y que, en este caso, requerían expertiz profesional. Finalmente, respecto de la contratación a honorarios, hacen presente que la demandante siempre firmó dichos contratos con conocimiento de la naturaleza de estos, asumiendo en definitiva el pago de sus cotizaciones previsionales y de salud.

En cuanto a la existencia de relación laboral con posterioridad a la contratación a honorarios, detallan que es efectivo que desde marzo de 2013 y hasta la fecha de la desvinculación las partes mantuvieron un vínculo laboral de carácter indefinido. En relación con la autorización del teletrabajo, afirman que el actual jefe del DAEM, don Eduardo Pérez Durán, al asumir sus funciones el 1 de noviembre de 2022 habría informado a la actora que el permiso no se encontraba autorizado mediante el decreto correspondiente y que debía formalizar dicha situación. Hacen presente, al respecto, que la actora no solicitó autorización para realizar teletrabajo de manera formal, y se mantuvo asistiendo de manera intermitente a la oficina cambiando los días en virtud de su organización familiar, precisando que dicha modalidad era



solo autorizada a través de Decretos Exentos firmados por la máxima autoridad edilicia y que el único decreto dictado al efecto fue en el año 2021 para otro trabajador del ente municipal.

Sostienen que en la semana del 23 al 27 de enero, la actora envió un correo señalando que se acogería a teletrabajo debido a que su cónyuge se encontraba con síntomas de Covid, esgrimiendo el ente edilicio que la demandante no contaba con autorización de la jefatura para aquello, toda vez que no se formalizó autorización por el acto administrativo correspondiente y porque además doña Karinna Caverlotti se encontraba con licencia médica, por lo que no se encontraba con la facultad de autorizar dicho teletrabajo. Así las cosas, relatan que el 26 de enero de 2023 asistió a las dependencias del DAEM la Administradora Municipal, doña Verónica Montecinos, quien al consultar por qué la demandante no se encontraba en su lugar de trabajo, se le informó que se había ausentado los días 23, 24, 25 y 26 de enero, encontrándose con teletrabajo, el que habría sido solo informado y no autorizado mediante el acto administrativo correspondiente. Verificado aquello es que se habría puesto término a la relación laboral desde el 26 de enero de 2023 por las causales contempladas en el artículo 160 N° 3 y N° 7, mediante Decreto Alcaldicio N° 201/108/2023 de 27 de enero de 2023, comunicación que fue enviada por carta certificada a Correos de Chile y enviada al correo de la actora. En ese sentido, reiteran que la supuesta autorización de teletrabajo de 14 de junio de 2022 se habría verificado de manera irregular puesto que ese tipo de autorizaciones solo proceden mediante actos administrativos, precisando que la actora tuvo la oportunidad de regularizar esta situación desde que ingresó la nueva jefatura DAEM en noviembre de 2022, por lo que en definitiva el despido estaría del todo justificado toda vez que la demandante no se presentó a trabajar sin previo aviso y justificación los días 24 a 26 de enero de 2023, circunstancias que constan en el respectivo libro de asistencia.

Tercero: Que, en la audiencia preparatoria, frustrado que fuere el llamado a conciliación, se fijaron como hechos pacíficos los siguientes:

1. Que existió una relación laboral entre las partes desde, al menos, marzo del 2013 hasta enero de 2023.
2. La remuneración de la demandante, que ascendía a \$2.210.958.-

Por su parte, se fijaron como hechos controvertidos los que siguen:

1. Fecha de inicio de la relación laboral entre las partes.
2. Efectividad de los hechos imputados en la carta de despido. Cumplimiento de formalidades legales, y si se autorizó la incomparecencia de la actora durante los días 24 al 27 de enero de 2023.
3. Monto del feriado adeudado.

Cuarto: Que en la respectiva audiencia de juicio la parte demandada incorporó la siguiente prueba:



I. Documental:

1. Decreto Exento N°202/1448/2011 de fecha 09 de agosto de 2011 y su respectivo contrato a honorarios.
2. Decreto Alcaldicio N°201/124/2012 de fecha 09 de febrero de 2012 y su respectivo contrato de trabajo.
3. Decreto Exento N°202/100/2012 de fecha 25 de mayo de 2012 y su respectivo contrato a honorarios.
4. Decreto Alcaldicio N°201/015/2013 de fecha 24 de enero de 2013 y su respectivo contrato de trabajo.
5. Decreto Alcaldicio N°201/812/2022 de fecha 31 de agosto de 2012 y su respectivo anexo de contrato de trabajo.
6. Decreto Alcaldicio N°201/108/2013 de fecha 27 de enero de 2023 que pone término a la relación laboral por la causal del artículo 160 N°3 y N°7 del Código del Trabajo.
7. Notificación de término de contrato de trabajo de fecha 26 de enero de 2023.
8. Notificación por carta certificada a la demandante de fecha 26 de enero de 2021 del término de relación laboral, código de envío 1179956822833.
9. Ord. N°503/108/2023 emitido por el jefe del Departamento de Educación de la Ilustre Municipalidad de Cerrillos don Eduardo Pérez Durán.
10. Licencia médica N°3 folio 13566497-9 de doña Karina Caverlotti Gómez, cédula de identidad número 15.839.550-9 de fecha 23 de enero de 2023 por 5 días.
11. Libro de asistencia del DAEM Cerrillos de noviembre de 2022.
12. Libro de asistencia del DAEM Cerrillos de diciembre de 2022.
13. Libro de asistencia del DAEM Cerrillos de enero de 2023.
14. Decreto Exento 202/1356/2021 con fecha 14 de diciembre de 2021 que aprueba turnos de teletrabajo para funcionarios DAEM Cerrillos.
15. Decreto Exento 202/0016/2022 de fecha 11 de enero de 2022 que adoptó medidas de orden administrativo y funcionamiento laboral respecto a la alerta sanitaria Covid19.
16. Decreto Exento 202/439/2022 de fecha 18 de abril de 2022 que señala que las medidas de alerta sanitaria producto del Covid 19 se mantendrán en municipio hasta el día 30 de septiembre de 2022.

- II. Confesional, consistente en la absolución de posiciones de la demandante, doña Daniela Andrea Hernández Muñoz. En lo pertinente, señala que su superior jerárquico era doña Karinna Caverlotti, y el jefe DAEM era don Eduardo Pérez, precisando que se acogió a la ley correspondiente y se le autorizó teletrabajo los martes y jueves a través de una carta. En relación con los hechos, relata que el domingo su marido estaba con síntomas de resfrío, por lo que fueron a urgencia y se comunicó con Karinna ese día para solicitar



el cambio de trabajo de modalidad presencial a telemática al día lunes siguiente. Agrega, que el lunes recibieron el test COVID positivo del marido y, a raíz de ello, solicitó teletrabajo toda la semana por ser contacto estrecho, argumentando que la jefa accedió a través de un WhatsApp el domingo y lunes. Precisa que envió correo electrónico con el PCR positivo el martes directo a Karina y al jefe Eduardo Pérez. Desconoce si se autorizó a través de acto administrativo, pero reitera que está autorizada a realizar teletrabajo desde el 22 de junio de 2022 mediante una carta escrita firmada por doña Evelyn, jefa del DAEM al momento de la solicitud. Respecto de la desvinculación, refiere que no se le notificó ningún acto administrativo y que solo llegó el 26 de enero de 2023 una notificación a su correo por la desvinculación, reiterando que ella cumplió con su obligación como empleada de informar por correo electrónico del examen positivo a su jefatura directa. Al ser consultada acerca si Karinna se encontraba trabajando, señaló que sí.

- III. Testimonial, consistente en la declaración de doña Carolina Andrea Muñoz Rosales, cédula de identidad N°14.122.635-5. En lo pertinente, refiere ser encargada de administración y finanzas del departamento de Recursos Humanos del DAEM, precisando que trabaja hace 8 años en dicho departamento y hace 15 en el municipio. Sostiene que viene a declarar sobre el despido de la demandante, relatando que el 26 de enero de 2023 estaba haciendo inducción al jefe de RRHH y, al acercarse la administradora municipal al puesto de la demandante y advertir que no se encontraba ahí, le preguntó dónde estaba y la testigo le señaló que estaba con teletrabajo. Al respecto, narra que la actora estaba con teletrabajo hace un tiempo y, en relación con la tramitación de dicha autorización, acotó que no tenía certeza de la existencia de un acto administrativo al efecto. Añadió que las autorizaciones de este tipo son a través de actos formales, decretos exentos suscritos por la administración o alcaldesa pues todos los actos tienen que quedar por escrito. Añadió que al parecer se le autorizó en enero de 2023 de manera informal por Karinna Caverlotti, presuntamente por WhatsApp o correo electrónico, pero que Karinna se encontraba con licencia médica en ese entonces, por lo que no se cursó ninguna solicitud formal, manifestando que no sabe si la jefatura indicada desconocía la normativa o procedimientos, quizás por ser más nueva en el servicio, pero que como estaba con licencia médica, no estaba disponible para autorizar la licencia médica en cuestión.

Contra examinada, reiteró que la solicitud fue presuntamente autorizada por Caverlotti pero que no se produjo un acto administrativo para autorizar las inasistencias en la semana del 23 al 26 de enero de 2023. Lo recuerda pues en esa época se encontraba realizando una inducción al jefe de RRHH que comenzó durante el mes de enero, no



sabe la fecha exacta, y recuerda que Karinna estaba con licencia desde el 23 de enero de 2023 pues ellos tramitan las licencias médicas. Al respecto, no sabe de memoria el desde y hasta cuándo del reposo ordenado en virtud de la licencia, pero cree que es a partir de la fecha indicada, haciendo presente que los funcionarios tienen 3 días hábiles para entregar la licencia a su empleador. Reiteró que no sabe la fecha de la emisión de la licencia, y que la fecha de inicio habría sido el 23 de enero de 2023.

Quinto: Que, por su parte, en la respectiva audiencia de juicio la parte demandante incorporó la siguiente prueba:

I. Documental:

1. Decreto exento N°202/1448/2011.
2. Correo electrónico enviado por doña Daniela Hernández desde su correo institucional con fecha 24 de enero de 2023 a las 09:09 horas, al correo institucional de doña Karina Caverlotti.
3. Correo electrónico enviado por doña Daniela Hernández desde su correo institucional con fecha 24 de enero de 2023 a las 13:08 horas, al correo institucional de don Eduardo Gallardo Gárate, jefe de recursos humanos del Municipio.
4. Correo electrónico enviado por don Eduardo Gallardo Gárate, jefe de recursos humanos del Municipio, al correo institucional de doña Daniela Hernández, con fecha 24 de enero de 2023 a las 13:44 horas.
5. Correo electrónico enviado por Gloria Salazar desde su correo institucional con fecha 24 de enero de 2023 a las 13:48 horas, en donde copia al correo institucional de doña Daniela Hernández.
6. Correo electrónico enviado por doña Daniela Hernández desde su correo institucional con fecha 24 de enero de 2023 a las 18:31 horas, al correo institucional de doña Karina Caverlotti.
7. Correo electrónico enviado por Luis Daniel Loyola, técnico administrativo DAEM, desde su correo institucional con fecha 25 de enero de 2023 a las 08:44 horas, con copia al correo institucional de doña Daniela Hernández.
8. Correo electrónico enviado por doña Daniela Hernández desde su correo institucional con fecha 25 de enero de 2023 a las 09:00 horas, al correo institucional de don Eduardo Gallardo Gárate, jefe de recursos humanos del Municipio.
9. Correo electrónico enviado por Nicolás Martínez, desde su correo institucional con fecha 25 de enero de 2023 a las 12:06 horas, al correo institucional de doña Daniela Hernández.



10. Correo electrónico reenviado desde el correo institucional de Roxana Charlot con fecha 25 de enero de 2023 a las 13:38 horas al correo institucional de doña Daniela Hernández.
11. Correo electrónico enviado por doña Daniela Hernández desde su correo institucional con fecha 25 de enero de 2023 a las 13:49 horas, al correo institucional de don Eduardo Gallardo Gárate, jefe de recursos humanos del Municipio.
12. Correo enviado por Roxana Charlot con fecha 25 de enero de 2023 a las 13:50 horas al correo institucional de doña Daniela Hernández.
13. Correo enviado por Daniela Hernández, desde su correo institucional con fecha 25 de enero de 2023 a las 13:51 horas al correo institucional de doña Roxanna Charlot.
14. Correo electrónico enviado por doña Verónica Veliz, desde su correo institucional con fecha 25 de enero de 2023 a las 15:31 horas, al correo institucional de doña Daniela Hernández.
15. Correo enviado por Roxanna Charlot con fecha 25 de enero de 2023 a las 17:41 horas al correo institucional de doña Daniela Hernández.
16. Correo electrónico enviado por doña Daniela Hernández, desde su correo institucional con fecha 25 de enero de 2023 a las 18:24 horas, al correo institucional de Karina Caverlotti.
17. Set de pantallazos obtenidos de la App WhatsApp, que da cuenta de una conversación sostenida entre doña Daniela Hernández y doña Karina Caverlotti, entre los días 20 de enero de 2023 y jueves 26 de enero de 2023.
18. Set de pantallazos obtenidos de la App WhatsApp, que da cuenta de una conversación sostenida entre doña Daniela Hernández y doña Roxanna Llana, entre los días lunes 23 de enero de 2023 y miércoles 25 de enero de 2023.
19. Pantallazo obtenido de la App WhatsApp, que da cuenta de una conversación sostenida entre doña Daniela Hernández y don Fernando Celiz, durante el día martes 24 de enero de 2023.
20. Pantallazo obtenido de la App WhatsApp, que da cuenta de una conversación sostenida entre doña Daniela Hernández y doña Carolina Muñoz, durante el día martes 24 de enero de 2023.
21. Decreto alcaldicio N°201/2023 de fecha 27 de enero de 2023 emitido por la Municipalidad de Cerrillos.
22. Carta de solicitud de teletrabajo de fecha 14 de junio de 2022, emitida por doña Daniela Hernández, y dirigida a doña Evelyn Sepúlveda Cerda, jefa Daem de la Municipalidad de Cerrillos.



23. Certificado de resultado de examen PCR Coronavirus del paciente Marco Olivos De La Barra de fecha 23 de enero de 2023.
 24. Certificado de matrimonio entre don Marco Olivos De La Barra y doña Daniela Hernández.
 25. Certificado de cotizaciones emitido por AFP Hábitat con fecha 08 de marzo de 2023, respecto de doña Daniela Hernández.
 26. Carta de término de contrato de trabajo de fecha 26 de enero de 2023.
 27. Correo electrónico enviado por doña Verónica Montecinos Ortiz, administradora Municipal de la Ilustre Municipalidad de Cerrillos, notificando la desvinculación de doña Daniela Hernández.
- II. Confesional, consistente en la absolución de posiciones de la representante legal de la demandada, doña Verónica Montecinos Ortiz. En lo pertinente, refiere que confirmó las inasistencias de la demandante, relatando que concurrió el 26 de enero de 2023 a la municipalidad para ver si los funcionarios estaban. Hace presente que ingresó al servicio el 15 de septiembre de 2022, relatando que la dinámica de Cerrillos es la ausencia de los trabajadores y el exceso de horas extras, por lo que comenzó a ordenar el asunto. Refirió que el teletrabajo fue un abuso y, en este caso particular, al concurrir al DAEM y ver el puesto de la demandante y de doña Karinna Caverlotti desocupados, preguntó por las razones de aquello. Pidió ver la licencia médica y el decreto que autorizaba el teletrabajo, pero este último no estaba, señalándole don Eduardo Pérez que la actora siempre pedía permiso por correo electrónico. Al consultarle al jefe DAEM sobre el permiso de teletrabajo, éste le indicó que la actora acostumbraba a pedir permisos por correo electrónico, y al consultar por el respectivo decreto, no se le exhibió el mismo. Al respecto, puntualiza que en la administración todos los actos administrativos están reglados, si no se decretan formalmente, por ejemplo, no se pueden decretar permisos ni pagar horas extras, añadiendo que de no mediar autorización formal la Contraloría podría suspenderlos o sumariarlos. Continúa señalando que a la luz de esa constante de que la demandante pedía permisos administrativos por correo electrónico o WhatsApp, saltándose la formalidad, dijo “esto es otro abuso más del sistema” y ese fue el motivo de la desvinculación. No recuerda si era la alcaldesa subrogante al tiempo de la desvinculación, detallando que, si el decreto de término está firmado por ella, debió haber estado como subrogante pues como administradora municipal no tiene potestad para despedir ni contratar. En relación con la autorización previa de teletrabajo, aseveró que el jefe DAEM le indicó que entendía que existía una carta, reafirmando que ello no es la formalidad requerida por la administración, reiterando lo señalado respecto a la fiscalización de la Contraloría General de la República. Afirmó que al consultar si la



actora había informado sobre la imposibilidad de trabajar presencialmente esa semana, consultó a su jefe directo, quien le señaló que la demandante había enviado un correo electrónico, pero que él no se lo había contestado pues no había decreto y no quería meterse en problemas. Además, la absolvente recalcó que sabía formalmente lo del teletrabajo irregular de la actora, argumentando que, más allá de si estaba o no trabajando telemáticamente lo relevante es el acto administrativo que no se perfeccionó, pues eso es lo que otorga la posibilidad de hacer efectivas horas extras y permisos, precisando que nadie en la administración pide permisos por correo electrónico o WhatsApp.

III. Testimonial:

1. Declaración de Marco Andrés Olivos De La Barra, cédula de identidad N°15.423.294-K. 2. En lo pertinente, refiere que es marido de la demandante desde el 27 noviembre de 2015, precisando que decidió declarar en razón de la demanda laboral de su señora a raíz de un despido injustificado. Aseveró que la actora contactó a su jefatura para informar que él estaba enfermo y presentaba síntomas de COVID, por lo que el domingo fueron a la Clínica Las Condes y se hizo test de COVID. El lunes durante la mañana le llegó el test positivo y la demandante continuó trabajando desde su domicilio esa semana, agregando que su señora avisó a Karina Caverlotti por llamada telefónica y además por WhatsApp, añadiendo que además le avisó a su compañera Rossana y envió un correo electrónico informando de la situación para acogerse a teletrabajo durante esa semana.

Contra examinado, indicó que cuando volvió de la Clínica cumplieron con las medidas que recomienda el Ministerio de Salud, por lo que decidieron dormir en piezas separadas. Al respecto, no sabe si la demandante se contagió, pero fue contacto estrecho de él, precisando que hasta donde él sabe ella no tuvo licencia médica.

2. Declaración de Karinna Andrea Caverlotti Gómez, cédula de identidad N°15.839.550- 9. En lo pertinente, declaró conocer a la demandante porque trabajaban juntas desde 2021 y la testigo era jefa de la actora, cumpliendo funciones de coordinadora de administración y finanzas y Daniela era profesional del área. Refirió que la demandante fue desvinculada en enero de 2023 por una supuesta falta a trabajar, en circunstancias que informó a ella y al jefe DAEM que el marido estaba con COVID, solicitando al efecto la posibilidad de teletrabajar. Al respecto, indicó que la actora informó vía WhatsApp el domingo, a lo que la testigo respondió que no había dificultad pero que debía informar a la jefatura directa (jefe DAEM). Explicó que le llegó un correo electrónico de la actora informando del test COVID positivo de su marido y solicitando cambiar la modalidad a teletrabajo. Aseveró que la actora tuvo contacto esa semana con



el equipo, pero que ella estaba haciendo uso desde el lunes 23 de una licencia médica. Asimismo, agregó que lo más probable es que durante esa semana le hayan llegado correos electrónicos de la demandante, pero no recuerda si los respondió.

Contra examinada, indicó que trabajó en la Municipalidad 1 año y fracción, hasta el 31 de enero de 2023. Reiteró que estuvo con licencia médica desde el lunes 23 de enero de 2023 y agregó que no vio ni materializó algún un acto administrativo formal para autorizar la modalidad de teletrabajo, pero que hay un correo electrónico. En ese sentido, el permiso para teletrabajar no lo otorgó ella sino la jefatura directa que era la jefe DAEM de la época y respecto de la autorización el día domingo 22 de enero de 2023, reiteró haber señalado a la actora que no tenía dificultad alguna en cambiar el día lunes de modalidad presencial a teletrabajo.

Sexto: Que de acuerdo a las probanzas rendidas, valoradas conforme a las reglas de la sana crítica según lo dispuesto en el artículo 456 del Código del Trabajo, es posible tener por acreditados, en virtud de los argumentos que se expondrán, los siguientes hechos:

1. Que se suscribió entre las partes una serie de contratos a honorarios y contratos a plazo fijo entre el 2 de agosto de 2011 y hasta el 31 de diciembre de 2012.

Ello puede desprenderse del Decreto Exento N° 202/1448/2011 que da cuenta que se suscribió un primer contrato a honorarios entre las partes desde el 2 de agosto de 2011 y hasta el 31 de diciembre el 2011 para desempeñar el cargo de apoyo y asesoría a nivel central DAEM en el área de procesos administrativos financieros. Luego, se advierte que mediante Decreto Exento N° 201/124/2012 la actora firmó un contrato a plazo fijo que rigió desde el 1 de enero de 2012 y hasta el 31 de marzo de 2012 para cumplir funciones como Jefe de planificación y proyectos del DAEM. Con posterioridad, mediante Decreto Exento N°202/100/2012 se aprobó contratación a honorarios desde el 4 de mayo de 2012 y hasta el 31 de mayo de 2012 para cumplir la actora funciones de Coordinador SEP, área recursos en el DAEM y, luego, mediante Decreto Exento N° 201/015/2013 se suscribió el último contrato a plazo fijo desde el 1 de junio de 2012 con vencimiento el 31 de diciembre de 2012 para desempeñarse como profesional del DAEM. Finalmente, es mediante el Decreto Alcaldicio N°201/812/2022 que se suscribió el respectivo contrato de trabajo, que produjo sus efectos hasta la fecha de la desvinculación. Todos esos decretos fueron incorporados por la demandada, y el primero también por la demandante, y no objetados de contrario.

2. Que la demandante fue autorizada para cumplir sus funciones de manera semipresencial el 14 de junio de 2022 por doña Evelyn Sepúlveda, quien a esa fecha era jefa del DAEM de Cerrillos.

De ello da cuenta la carta de autorización de doña Evelyn Sepúlveda Cerda, de 14 de junio de 2022, en que consta la aprobación de la persona que en ese momento detentaba la



calidad de jefa del DAEM. En dicho documento consta que la actora se acogió a la Ley 21.391 que autorizó a realizar trabajo a distancia a madres y/o padres al cuidado de niños y niñas menores de 12 años atendida la alerta sanitaria decretada (en ese momento hasta el 30 de septiembre de 2022), precisándose al efecto que se trabajaría los días lunes, miércoles y viernes de manera presencial, y martes y jueves de manera telemática. Ello es también corroborado por la testigo de la demandada, quien si bien señaló no tener certeza de la existencia de un acto administrativo, relató que efectivamente la actora se encontraba con teletrabajo hace un tiempo. Asimismo, la representante legal del ente municipal señaló que al consultar por la ausencia de la demandante al jefe del DAEM, éste le indicó que entendía que existía una carta y, en definitiva, reconoció que tenía conocimiento acerca de la autorización de teletrabajo (que ella calificó de irregular en su declaración) y argumentó que más allá de si estaba o no trabajando telemáticamente lo relevante era la inexistencia de acto administrativo. En ese mismo sentido, declaró la testigo de la demandante doña Karinna Caverlotti, precisando que el permiso para teletrabajar no lo otorgó ella sino la jefatura directa que era la jefe DAEM de la época.

Así, sin perjuicio del fondo de la discusión con relación a si dicha autorización cumple o no con los requisitos necesarios para ser considerada jurídicamente, cuestión que se resolverá en su oportunidad, ha quedado establecido a través de la prueba reseñada que sí existió una autorización para el desarrollo de trabajo semipresencial en junio del año 2022.

3. Que los días 23, 24, 25 y 26 de enero de 2023 la actora no concurrió presencialmente al edificio de departamento DAEM, ubicado en La Primavera N°1430, Cerrillos.

Ello se establece en virtud de ambas absoluciones y prueba testimonial tanto de la parte demandante como de la demandada. Ratifica también aquello el libro de asistencia del mes de enero de 2023 incorporado por la municipalidad. En definitiva, el punto a dilucidar en su oportunidad será si la no concurrencia presencial al edificio del departamento DAEM importó inasistencia en los términos del Código del Trabajo, y de ser así, si acaso ello fue injustificado.

4. Que la actora se comunicó el domingo 22 de enero de 2023 con su jefatura directa para solicitar un cambio en la modalidad de trabajo de presencial a telemático para el lunes 23 de enero de 2023, en atención a que su marido presentaba síntomas de COVID 19.

Ello se establece en virtud de la declaración de la testigo Karinna Caverlotti, jefa directa de la demandante a la época de los hechos, quien señaló que la actora le informó vía WhatsApp el domingo de los síntomas de su marido (circunstancia acreditada mediante el respectivo certificado de matrimonio) y solicitó el cambio en la modalidad del trabajo, a lo que la testigo respondió que no había dificultad. Ello además se ve corroborado al apreciar las conversaciones de WhatsApp entre la demandante y dicha testigo, en que, si bien la respuesta textual de la



declarante fue “shuuuu que te vaya bien”, en atención a los principios de la lógica y máximas de la experiencia en las relaciones sociales y laborales, ello es indicativo de una autorización tácita para proceder según lo solicitado, toda vez que si no se hubiese autorizado la solicitud, la respuesta malamente habría sido de dicho tenor. Se destaca aquello en razón de que, al momento de declarar dicha testigo, el abogado de la demandada solicitó enviar los antecedentes al Ministerio Público al denunciar la eventual comisión del ilícito de falso testimonio. Al respecto, si bien esta juez no es competente para pronunciarse sobre aquello, en términos estrictamente jurídicos respecto a la valoración de la prueba en sede laboral, es esperable que atendido el tiempo que ha pasado entre dichas conversaciones y su declaración (1 año y casi 2 meses), la testigo no recuerde textualmente lo que le dijo a la actora al responder su solicitud, sin embargo, al apreciar las conversaciones de WhatsApp se puede advertir que la respuesta denotaba una autorización de quien, en ese momento, era su jefatura directa, siendo por lo demás del todo lógico acceder a tal petición atendida la emergencia sanitaria decretada y los peligros que podría involucrar que la actora hubiere concurrido a las dependencias de la municipalidad siendo contacto estrecho.

5. Que el día lunes 23 de enero de 2023, se confirmó el diagnóstico por COVID 19 de su marido, razón por la que solicitó autorización a su jefatura Karinna Caverlotti para teletrabajar durante toda esa semana.

Ello se establece en virtud del resultado positivo del examen PCR acompañado y las conversaciones de WhatsApp entre la demandante y su jefatura, documentos no objetados de contrario, en que consta que al consultar sobre la posibilidad de realizar teletrabajo toda la semana, doña Karinna le responde “por supuesto”. Además, cabe hacer presente que el ordinario N° 503/108/2023 emitido por el jefe del DAEM don Eduardo Pérez Durán da cuenta de que durante la semana del 23 al 27 de enero la demandante envió un correo indicando que se acogería a teletrabaja debido al test COVID positivo de su marido, cuestión que indica no se formalizó mediante acto administrativo, pero da cuenta de que sus jefaturas tenían conocimiento de la situación.

6. Que doña Karinna Caverlotti Gómez se encontró con licencia médica desde el 23 de enero de 2023 por 5 días.

Ello se establece en virtud de la declaración testimonial de la encargada de Recursos Humanos, quien refirió haber tramitado la licencia, y de la declaración de la propia señora Caverlotti, quien reconoce haber comenzado a gozar de una licencia médica el 23 de enero de 2023, documento que además es incorporado por la municipalidad y en que consta que su hora de emisión fue a las 17:17 horas.



7. Que el día martes 24 de enero de 2024 la actora formalizó la solicitud mediante un correo electrónico enviado a su jefatura directa, Karinna Caverlotti, y al jefe DAEM, Eduardo Pérez, el que no fue contestado por éste último.

De ello da cuenta el correo electrónico enviado por doña Daniela Hernández desde su correo institucional con fecha 24 de enero de 2023 a las 9:09 horas, al correo institucional de doña Karina Caverlotti con copia a don Eduardo Pérez. Asimismo y como ya se señaló, consta del ordinario N° 503/108/2023 que don Eduardo Pérez tenía conocimiento de la situación, y ello también se corrobora con la confesional de la representante del municipio, quien refiere que el jefe DAEM le hizo presente que la actora había enviado un correo, pero que él no se lo había respondido para no meterse en problemas.

8. Que desde el 23 de enero de 2023 al 26 de enero de 2023, la demandante siguió prestando funciones de manera telemática.

Ello se establece en virtud de la abundante prueba documental del demandante, en particular los correos electrónicos signados del N° 3 al N° 16, todos referidos a temas laborales. Es más, uno de esos correos electrónicos fue respondido por el jefe DAEM, don Eduardo Gallardo, el 24 de enero de 2023 a las 13:44 horas, agradeciéndole a la actora la información enviada. En ese mismo sentido, además, las conversaciones de WhatsApp incorporadas por la actora dan cuenta de haber interactuado con doña Roxanna Llana, entre los días lunes 23 de enero de 2023 y miércoles 25 de enero de 2023; con don Fernando Celiz, durante el día martes 24 de enero de 2023; y con doña Carolina Muñoz, durante el día martes 24 de enero de 2023, todas conversaciones referidas a cuestiones laborales, lo que permite concluir que la demandante siguió trabajando durante esa semana.

9. Que el día 26 de enero de 2023 la actora fue desvinculada por aplicación de las causales del artículo 160 N° 3 y N° 7 del Código del Trabajo.

De ello da cuenta el Decreto Alcaldicio N°201/108/2013 de fecha 27 de enero de 2023, la notificación de término de contrato de trabajo de fecha 26 de enero de 2023, y la notificación por carta certificada a la demandante de fecha 26 de enero de 2021 del término de relación laboral, todos documentos incorporados por ambas y no objetados de contrario.

Séptimo: Que procede, en primer lugar, pronunciarse acerca de la solicitud de declaración de relación laboral anterior a la suscripción del contrato de trabajo. En ese sentido, se ha acreditado en estos autos que efectivamente se documentaron una serie de contratos civiles entre las partes con anterioridad a la suscripción de un contrato de naturaleza laboral.

Al respecto, la demandante sostiene que durante ese tiempo se habrían verificado una serie de indicios de laboralidad que harían procedente la configuración de una relación en los términos del artículo 7 del Código del Trabajo, ya referidos en lo expositivo de esta sentencia y, por su parte, la demandada argumenta que dichos contratos se enmarcaron exclusivamente en la



prestación de servicios a honorarios. En efecto, al apreciar la prueba incorporada al proceso por la parte demandada, en particular el Decreto Alcaldicio N° 201/001812/2022, se incorpora al contrato de trabajo de la actora una asignación de experiencia, indicándose como fundamentos de esta la antigüedad de que gozaba la trabajadora desde el 2 de agosto de 2011, fecha en que se suscribió el primero de los contratos. Por su parte, al informar don Eduardo Pérez respecto de los hechos contenidos en este proceso en el Ordinario N°503/108/2023, el jefe DAEM hace presente que la solicitud de reconocimiento de la relación laboral que se realiza en la demanda se encuentra reconocida desde el año 2011, habiéndose pagado la asignación por concepto de antigüedad laboral. Así, no resulta atendible lo señalado por la municipalidad en la contestación en orden a que no se verificaría la antigüedad laboral desde la fecha indicada por la actora en su libelo, cuando es el mismo órgano edilicio el que la ha reconocido expresamente a través del Decreto ya señalado, y le ha pagado a la actora una asignación por concepto de la antigüedad que ella señala desde el 1 de enero de 2022.

Así, si bien es efectivo que las partes suscribieron en su oportunidad una serie de contratos de naturaleza civil, es la demandada la que, mediante actos propios realizados desde el año 2022, ha dado la razón a la actora y le ha reconocido y pagado en virtud de dicha antigüedad. Por ello, entonces, no resulta procedente, en atención al principio de primacía de la realidad que informa el derecho laboral, que se le reconozca cierta antigüedad a la demandante para efectos de la mentada asignación y luego no se le reconozca dicha antigüedad al momento de su desvinculación, por lo que se dará lugar a la declaración de existencia de relación laboral desde el 2 de agosto de 2011, según se indicará en lo resolutivo de este fallo.

Octavo: Que procede, en segundo lugar, pronunciarse acerca de la acción de despido injustificado, indebido e improcedente intentada en este proceso. Al respecto, se estableció que la trabajadora no concurrió presencialmente al edificio del DAEM desde el 23 al 26 de enero de 2023, por lo que corresponde analizar si acaso ello constituye desde el punto de vista jurídico una inasistencia que justifique la desvinculación.

Al efecto, por una parte, se ha establecido que existía una autorización para el trabajo semipresencial desde el año 2022 y, por otra, que no existe en relación con ello ningún acto administrativo formal. Ahora bien, lo que cabe preguntarse es si acaso esa descoordinación administrativa es imputable a la actora quien, de acuerdo con cómo venía desarrollándose la relación laboral, tenía la legítima expectativa de estar actuando conforme a la autorización que la jefa DAEM le había otorgado en su oportunidad. Así, también se hace relevante nuevamente traer a colación el principio de primacía de la realidad en las relaciones laborales. En ese sentido, la prueba confesional de la representante legal, la absolución de posiciones de la trabajadora, y las testimoniales de ambas partes apuntan a establecer que la actora venía desempeñando sus labores de manera semipresencial desde el año 2022, con conocimiento de su empleador.



Relacionado con aquello, además, cabe precisar que el principio de buena fe rige plenamente al interior de las relacionales laborales. En ese sentido, se ha sostenido que “(...) los deberes de corrección y honradez, tan propios de una buena fe objetiva, se integran en la relación jurídico-laboral llenando las lagunas y los vacíos dejados por las partes contratantes. Dentro de este esquema, la invocación de la buena fe permitirá proteger la confianza general (base del tráfico jurídico), interpretar los puntos oscuros, fijar el contenido de la declaración de voluntad y resolver las dificultades de aplicación de los acuerdos contractuales. Y esta función termina siendo una consecuencia natural del carácter que tiene la buena fe como principio general del Derecho” (Irueta, Pedro. Vigencia del principio de la buena fe en el Derecho del Trabajo Chileno. Revista Ius et Praxis, Año 2011, N° 2, 2011, p. 145).

Por ello, al considerar que atendido el tiempo en que desarrolló sus funciones de manera mixta, la trabajadora tenía la legítima expectativa de estar actuando de buena fe y en cumplimiento de su contrato de trabajo, y considerando además el principio de primacía de la realidad que debe informar la interpretación respecto al contenido del contrato, no puede sino concluirse que, sin perjuicio de no existir en la especie un acto administrativo que autorizara el teletrabajo en los términos que señala la demandada, ella contaba en los hechos con la autorización de sus jefaturas para realizar sus funciones en esa modalidad. No puede, a juicio de esta sentenciadora, achacarse a la trabajadora un asunto que debió ser regularizado por el ente municipal, ya sea informando formalmente que ella no contaba con la autorización, levantándola expresamente, o amonestando a la actora por haber incumplido con las obligaciones de su contrato, y dejando además constancia de aquello. Ninguna de dichas circunstancias se verificó ni se ha rendido prueba al efecto por el ente edilicio. Lo único que existe son los dichos indirectos de don Eduardo Pérez en el Decreto en que informa respecto de los hechos ventilados en este proceso, lo que a juicio de esta juez no es suficiente para desvirtuar la autorización que sostiene la actora y se construye a la luz de la prueba rendida en este proceso, toda vez que es carga del empleador –y no de la trabajadora– procurar que los acuerdos a los que se arribe con sus trabajadores se formalicen de acuerdo con lo prescrito en la normativa que rige a la Administración del Estado. Al efecto, los Decretos Exentos N° 202/1356/2021, N° 202/0016/2022 y N° 202/439/2022, si bien se refieren a las directrices emitidas por el ente municipal respecto a turnos de teletrabajo y medidas adoptadas por la pandemia para todos sus dependientes, no logran desvirtuar la circunstancia de que, respecto de la demandante, ella desempeñaba sus funciones de manera semipresencial desde el año 2022, con conocimiento y aquiescencia del empleador.

Asimismo, parece forzoso calificar que no han existido inasistencias cuando ha quedado establecido en virtud de la prueba allegada al proceso que la demandante prestó efectivamente funciones durante la semana del 23 de enero de 2023. Nuevamente, existe una voluntad tácita



que puede desprenderse de los hechos probados: todos los trabajadores de la municipalidad, incluido el jefe DAEM, siguieron relacionándose y requiriendo información de la demandante en relación con las funciones que a ella le eran propias. Así, si don Eduardo Pérez respondió un correo a la actora el día 24 de enero de 2023 agradeciendo la información enviada, es forzoso concluir que consintió en que ella prestase sus funciones en dicha modalidad, sin perjuicio de que ello no se hubiese formalizado mediante un acto administrativo, cuestión que, como ya se ha señalado, no le es imputable a la trabajadora sino más bien a su empleador. Se presume, además, esa aquiescencia al no existir al respecto constancia alguna de que se le haya amonestado por no concurrir presencialmente al DAEM, o por no cumplir con sus funciones durante esa semana.

En virtud de ello y no existiendo inasistencias que imputar a la demandante toda vez que la actora concurrió al cumplimiento de sus labores, se procederá a acoger la acción de despido indebido, dando lugar a las indemnizaciones derivadas de tal declaración, a saber, la indemnización sustitutiva de aviso previo, por años de servicio y el recargo del 80% sobre esta última. Ello, según lo dispuesto en el artículo 162 inciso 4°, artículo 163 inciso 2°, y artículo 168 del Código del Trabajo, respectivamente, y sobre la base de una remuneración ascendente a la suma de \$2.210.958 toda vez que la remuneración ha sido un hecho pacífico en esta causa.

Finalmente, y habiéndose calificado que desde el año 2022 existió una autorización suficiente para el trabajo telemático de la actora los días martes y jueves, incluso si se estimase que hubo inasistencia los días lunes 23 y miércoles 25 de enero de 2023 (sin referirse todavía a su justificación), no logra configurarse la causal contenida en el artículo 160 N° 3 del Código del Trabajo, toda vez que dicha disposición exige inasistencias durante dos días seguidos, dos lunes en el mes, o un total de tres días durante igual periodo de tiempo.

Noveno: Que, sin perjuicio de lo resuelto respecto a que a juicio de esta sentenciadora no se han verificado inasistencias, aún en el evento en que se considerase que existieron, habría que analizar si estas fueron injustificadas.

Al respecto, la Corte Suprema ha esclarecido qué debe entenderse por “causa justificada”, precisando al efecto que “[l]as expresiones ‘causa justificada’ no han sido definidas por el legislador, de manera que ha de determinarse su adecuada interpretación a la luz del uso común de las mismas palabras y de los principios generales del derecho. Si bien es cierto que las causas que podrían llegar a constituir una justificación para la inasistencia del trabajador a sus labores habituales no están señaladas de manera específica en la ley, tampoco existe un precepto que exija su consagración expresa en ella. Por consiguiente, habrá justificación cuando el trabajador invoque un motivo digno de ser atendido racionalmente para no concurrir a sus labores, teniendo siempre presente si su intención afecta el cumplimiento de su contrato de trabajo” (Corte Suprema, Rol Ingreso Corte N° 4326-2006, sentencia de reemplazo). Así, y como bien ha sido advertido por la doctrina en la materia, los criterios de justificación han tenido una



mirada amplia y más bien flexible por parte de la jurisprudencia. En la práctica, los tribunales han terminado aceptando un cúmulo de supuestos de hecho que, caracterizados por la racionalidad, permiten exculpar de responsabilidad al trabajador (Irureta, Pedro. Las inasistencias al trabajo como causa de terminación del contrato. Revista de Derecho Valdivia, Año 2013, Vol. 26 , N° 2, p. 63).

Por lo señalado precedentemente, acreditada que sea una inasistencia en un caso concreto, para analizar la justificación de la misma será siempre central la idea de razonabilidad de los fundamentos esgrimidos para dicha ausencia. En este caso concreto, entonces, si se estimase que hubo inasistencias, en virtud de la emergencia sanitaria decretada a la fecha de la desvinculación y teniendo la certeza de que había sido contacto estrecho de una persona diagnosticada con COVID positivo, es del todo razonable que la demandante haya solicitado no asistir presencialmente a fin de evitar eventuales contagios a sus colegas. Si bien se ha establecido que la jefa directa, doña Karinna Caverlotti, comenzó a gozar de licencia médica el 23 de enero de 2023, ello es irrelevante cuando se ha acreditado que la situación de la trabajadora fue conocida por el jefe DAEM (jefe superior del departamento) quien, como se ha señalado en el considerando precedente, no habría manifestado su oposición al trabajo telemático sino, por el contrario, habría realizado acciones que hacían concluir legítimamente a la trabajadora que contaba con su autorización para ello. En ese sentido, no resultan atendibles los argumentos de la demandada en orden a establecer que la trabajadora no tenía un test COVID positivo y que, por ello, no se justificaría la no concurrencia presencial. Es un hecho público y notorio, asentado en virtud de los conocimientos científicos existentes, que el virus COVID-19 es sumamente contagioso y que, efectivamente, la actora podría haberse contagiado y ser asintomática, por lo que las precauciones tomadas fueron del todo razonables. Así, incluso en el evento de estimarse que se produjeron inasistencias, éstas no tendrían el carácter de injustificadas.

Décimo: Que, en lo que dice relación con el feriado reclamado, no habiéndose rendido prueba que permita acreditar su solución, y teniendo además presente que era carga de la demandada acreditar su solución, se la condenará al pago de tal prestación. En relación a ello, se ha señalado que las reglas sobre la carga de la prueba “(a)yudan al juez a formarse un juicio, afirmativo o negativo, sobre la pretensión que se hace valer, no obstante, la incertidumbre con respecto a las circunstancias de hecho, porque le indican el modo de llegar a una decisión en semejante caso (...) La decisión debe dictarse en contra de la parte sobre la que recae la carga de la prueba con respecto a la afirmación de hecho no aclarada (...)” (Rosenberg, Leo. La carga de la prueba. Traducción de Ernesto Krotoschin, segunda edición en castellano, Editorial BdeF, 2002, p. 17).



Así, se condenará a la demandada al pago de la suma de \$3.611.231, por concepto de 49 días corridos de feriado anual acumulado y feriado proporcional adeudado, tal como se ordenará en lo resolutivo de esta sentencia.

Décimo Primero: Que el análisis de la prueba documental de la demandada consistente en los libros de asistencia del DAEM de noviembre y diciembre de 2022, así como los certificados de cotizaciones en AFP Hábitat incorporados por la demandante, ha quedado pendiente, toda vez que no es prueba pertinente que permita resolver esta controversia jurídica.

Décimo Segundo: Que habiendo resultado totalmente vencida en juicio la demandada, deberá soportar las costas del proceso.

Por estas consideraciones, las disposiciones normativas citadas y teniendo además presente lo dispuesto en los artículos 1, 3, 7, 41, 63, 67, 73, 162, 163, 168, 172, 440 a 462, todos del Código del Trabajo, y artículo 1698 del Código Civil, se resuelve:

- I. Que se hace lugar a la demanda interpuesta por doña **Daniela Hernández Muñoz**, en contra de la **Ilustre Municipalidad De Cerrillos**, ambas ya debidamente individualizadas, declarándose la existencia de una relación laboral entre dichas partes desde el 2 de agosto de 2011 al 26 de enero de 2023 y que el despido de la actora, acaecido el 26 de enero de 2023, ha sido injustificado. En consecuencia, se condena a la demandada al pago de las siguientes indemnizaciones y prestaciones:
 - a) La suma de \$2.210.958, por concepto de indemnización sustitutiva del aviso previo.
 - b) La suma de \$24.320.538, por concepto de indemnización por 11 años de servicio.
 - c) La suma de \$21.225.197, por concepto de recargo legal del 80% sobre la indemnización por años de servicio.
 - d) La suma de \$3.611.231, por concepto de 49 días corridos de feriado anual acumulado y proporcional adeudado.
- II. Que los montos ordenados pagar deberán serlo considerando los reajustes e intereses legales que correspondan, de conformidad a lo dispuesto en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo, según sea el caso.
- III. Que se condena en costas a la demandada, regulándose las personales en la suma de \$500.000.

Ejecutoriada que sea la presente resolución, cúmplase con lo dispuesto en ella dentro de quinto día hábil. De lo contrario, remítanse los antecedentes al Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional de Santiago para su cumplimiento compulsivo.



Regístrese, notifíquese y, en su oportunidad, archívese.

RIT: O-2248-2023

RUC: 23-4-0471740-5

Dictada por doña Natalia Paz Arancibia Sepúlveda, Jueza Suplente del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.



A contar del 03 de septiembre de 2023, 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>