

TRANSCRIPCION DE SENTENCIA

En Santiago, a cinco de enero de dos mil veintiséis.

Vistos, oídos los intervinientes y considerando.

Primero: Que compareció al proceso, doña **Michel Andrea Soto Moena**, representada legalmente por su abogada doña María Victoria Rita León Alarcón y presentó una demanda en contra **Comercial Eccsa S.A** despido injustificado, cobro prestaciones laborales, señalando que ingresa a presta servicio el 19 de marzo de 2018 para Ripley, en funciones de atender caja, pagos, cuentas, crédito, etcétera, percibiendo una remuneración de \$335.449.

Indica que el 1 de marzo del 2025 aquejada por un estado de salud de gastroenteritis, concurrió a un médico tratante, doña Paola Molina Contador, que le otorgó un certificado médico, el cual se instruye a guardar reposo en el domicilio por dos días, esto es lunes 2 de marzo 2025. Este certificado lo hizo llegar al área de Recursos Humanos de su empleador a través de la señora Sonia Díaz, quien pertenece al sindicato, como se hace habitualmente en estos casos, reza la demanda. Dada su situación laboral se presentó a trabajar, volvió el sábado 8 de marzo de 2025, el señor y señor le ha informado que estaba desvinculada y que le llegaría una carta, carta que por cierto señala y refiere que fue el 6 de marzo de 2025, la fecha de vinculación, la comunicación por el 160 número tres del código del trabajo señala que no se ajustó a derecho la decisión y por lo tanto, la impetra y solicita el pago a las indemnizaciones legales, aviso previo, años de servicio, más recargo incremento del 80% con costas.

Segundo: Que celebrada la audiencia única de juicio monitorio el día de hoy, 5 de enero del 2026, citadas ambas partes a la audiencia concentrada de llamado a conciliación, contestación y prueba, efectivamente el Tribunal llamó a conciliación por un monto de \$2.000.000, lo cual se tuvo por frustrado sin perjuicio de los esfuerzos de las intervinientes.

Consecutivamente, se contestó la demanda, a la empresa legalmente empleada, quien solicitó luego de estar conteste varios hechos o circunstancias que se tuvieron por no controvertidos, rechazar la demanda, básicamente estimando que no está justificada las circunstancias por ausencia a sus labores, dada que controvertía principalmente, a la



forma como se excusó la trabajadora ya que se habría excusado para concurrir a sus labores, entre otras circunstancias.

En la misma audiencia, el tribunal tuvo por no controvertido a propósito de la contestación a la demanda, la relación laboral entre las partes, la fecha de inicio, esto es el 19 de marzo del 2018, prestando servicio para Ripley, las funciones, la circunstancia de que efectivamente se ausentó los días 1 y 2 de marzo del 2025, también se tuvo por no controvertido la circunstancia que la Sra. Sonia Díaz pertenece al sindicato de Trabajadores de la empresa como un hecho Pacífico. Al igualmente se tuvo por no controvertido la circunstancia del cumplimiento de formalidades legales del despido, conforme dispone el artículo 162 del Código del trabajo, en cuanto se aplicó la causal del 160 número 3 del cuerpo legal antes citado.

Entre otras circunstancias, existiendo controversia, se recibe la causa prueba fijando como punto a probar la determinación de la remuneración percibida por la trabajadora, y asimismo los hechos y circunstancias que justificarían las ausencias de los días 1 y 2 de marzo de 2025 a prestar servicio.

Tercero: Que ambas partes presentaron pruebas tanto documental como testimonial, en ese sentido, la parte demandante incorporó prueba que no fue objetada por la parte demandada, correspondiente al contrato de trabajo del 19 de marzo del 2018 y anexo del 2022, acta de comparendo de conciliación, que ratifica el reclamo interpuesto, finiquitos de contrato de trabajo suscrito entre las partes, certificado médico emitido por la doctora Paula Herminia Molina Contador a nombre de la actora el 1 de Marzo del 2025, certificado de cotizaciones previsionales emitidos por AFP Modelo, FONASA, AFC Chile, una constancia de la trabajadora ante carabineros de fecha 8 de marzo del 2025 sobre la situación acaecida, las liquidaciones de remuneraciones emitidas por la actora de distintos periodos, un set de 9 licencias médicas emitidas por la actora de febrero del 2024 en adelante, un pantallazo enviado a la actora Sonia Díaz respecto a la situación alegada o referida por la actora en la demanda. Prestó declaración como testigo Rodrigo Díaz Riquelme, quién señaló bajo juramento, que es un actual trabajador de la propia demanda, lo cual es bastante sorprendente y esencial que un testigo de la demandante se presente y aún tenga relación laboral con la parte demandada, lo cual a este tribunal le hace sentido en todo lo que atañe a la verosimilitud del deponente, puesto que evidentemente no es una situación común que se advierte en los juicios, que el propio



trabajador de la empresa preste declaración como testigo de la parte que objeta una decisión que es el despido, y tenga un vínculo laboral con la demanda.

Este testigo, Díaz Riquelme, señala que conoce a la trabajadora porque era compañera en el departamento donde prestaban servicio, que le consta que presentó un certificado médico por un estado de salud que le aquejaba por los 2 días, y lo hizo llegar al empleador. La forma como lo hizo llegar es que fue a través, del que él señala en primer término, que puede ser a través del sindicato, una persona del sindicato o Recursos Humanos, pero que, en este caso, dada la incertidumbre sobre la jefatura que tuviese claro el procedimiento, es que su compañera de trabajo lo hizo llegar a través de la presidenta del sindicato, doña Sonia Díaz, que precisamente es la persona citada en la demanda, y respecto a la cual se acompaña en antecedentes.

El testigo responde circunstancialmente respecto de varios hechos consultados, en cuanto a que por qué lo realizó de esta forma la excusa o la justificación, es porque efectivamente no estaba claro en esa fecha respecto a la Jefatura de la trabajadora, dado los innumerables cambios de jefatura, citó 3 cambios al menos, y, por lo tanto, ese problema se zanjaba a través de una persona que es la presidenta del sindicato, quien obviamente tiene la obligación de hacerlo llegar al departamento de Recursos Humanos, qué es la persona presidenta que es Sonia Díaz. También parece sorprendente lo que les responde a las abogadas, el mismo testigo que él se ha visto o se vio, al menos envuelto en una situación parecida, en la cual tuvo que excusarse de prestar servicios y hacer llegar el documento de la misma forma, de la cual él no fue desvinculado ni tuvo alguna decisión en su contra por parte de la empresa. Reitera que no había un supervisor, claro que tomase esta situación, y por lo tanto su compañera de trabajo, o la demandante lo realizó de esa forma, para dar mayor certeza incluso a las circunstancias, que le aquejaban de estado de salud y poder justificar su ausencia de trabajo como una de las obligaciones esenciales del contrato de trabajo, incluso le responde a la abogada de la empresa que trabajaba en la misma tienda, y por eso conoce que hubo cambios de supervisor o de jefe, y precisamente esta persona, presidente del sindicato, quien es alguien neutral es el nexo que tiene con la empresa para asegurar que el documento lo recepcione correctamente la empresa.

Se solicitó a la demandada la exhibición de documentos cumpliendo dos de los tres documentos, acogiéndose el apercibimiento legal del 453 número 5 el código del trabajo, toda vez que efectivamente, más allá de las justificaciones, no acompañó algún



antecedente o comprobante o algún documento que diera cuenta de la entrega material de un procedimiento de ausencia de trabajadores con certificados médicos debidamente suscritas por el trabajador o por la demandante, más bien justificó que esto estaba en una página web que esto estaba a la mano al alcance, cómo se le consultó también a la testigo de la propia empresa, la señora Tamara Moyano Bravo, analista de personas.

Por su parte, la demandada, además de acompañar documentación que da cuenta de la relación laboral, al igual que la demandante, esto es contrato de trabajo, carta de aviso de término de relación laboral, finiquito, acompañó el registro de control de asistencia de la trabajadora que da cuenta de la ausencia, lo cual tampoco es controvertido, liquidaciones de remuneración, al igual que la parte demandante acompañó documentación sustancial tanto como liquidaciones como el pago de cotizaciones previsionales, y acompañó el reglamento interno de orden higiene y seguridad comercial Eccsa del año 2024.

Declaró también como testigo de la demandada doña Tamara Moyano Bravo, analista persona, quien da cuenta de la situación acaecida a la demandante, confirmando su ausencia en los 2 días, indicando que efectivamente la jefa de las trabajadoras, al parecer supervisora sería Leslie González, quien sería la persona que debía recibir dicha documentación que justifique su ausencia al trabajo, derechamente doña Tamara señala que no se presentó documento alguno en este caso, y que la trabajadora debía haberse contactado por whatsapp con otra persona o por correo, sí hace referencia a que es una trabajadora con muchas licencias médicas, toda vez que contrainterrogada esas circunstancias da cuenta de que ella al menos trabajó un periodo muy breve con esta trabajadora en el mes de febrero, sin perjuicio de tener otros antecedentes a la vista.

Cuarto: Qué el punto esencial a discernir en esta contienda radica principalmente en determinar si la trabajadora demandante incurrió en la conducta referida por la demandada, si esta corresponde a la causal de caducidad invocada por la empleadora.

Quinto: Que apreciada las pruebas conforme a las reglas sana crítica, y por tanto con ella tomar especial consideración la gravedad, concordancia, multiplicidad y conexión de aquellos medios probatorios incorporados por las partes al proceso, permiten a este tribunal tener por acreditados varios hechos a partir de los hechos no controvertidos y la prueba aportada.

En efecto, a partir de lo resuelto precedentemente, no queda duda alguna que la relación laboral no se encuentra en conflicto, el día 19 de marzo del 2018 inició relación laboral



para la demandada en las funciones que se señalan, hasta el día 6 de marzo del mismo año, que fue desvinculada por el artículo 160 número 3 del código del trabajo por ausentarse 2 días, 1 y 2 de marzo del 2025. Dándose cumplimiento a las formalidades legales del despido, del 162 del código de trabajo.

Tampoco es un hecho controvertido la circunstancia que Sonia Díaz pertenezca al sindicato, y aún con la prueba aportada de manera testimonial, y documental da cuenta que es presidenta del sindicato, toda vez que claramente en ese sentido es el propio testigo, don Rodrigo Díaz Riquelme, quien señala el cargo, la obligación que tiene esta esta funcionaria, esta persona neutral que hace de nexo entre la empresa y los trabajadores de auxiliar ayudar o, obviamente de colaborar en los temas administrativos, en especial respecto a ausencias justificadas a través de certificados médicos o licencias médicas, como da cuenta latamente don Rodrigo Díaz Riquelme en ese sentido, reitero trabajador de la empresa demandada actualmente con relación vigente, trabajador que era compañero de la demandante en su momento, y trabajador que dio cuenta en las breves palabras que señala tener conocimiento cómo funcionaba ese departamento, que al menos hubo 3 cambios de Jefatura, lo cual provoca una clara y lógica incertidumbre en los trabajadores de pensar y sostener que podría ser esta persona la que podría recepcionar el documento, que obviamente luego lo reporta al departamento de Recursos Humanos respectivo o al departamento que corresponda de la empresa.

Que en primer término respecto del debate suscrito entre las intervinientes, claro está que el documento certificado médico emitido por la doctora Paula Herminia Molina Contador, a nombre de la trabajadora con fecha 1 de marzo del 2025, efectivamente, sanciona, justifica, y absuelve de toda circunstancia a la trabajadora, puesto que dado su estado de salud, se le instruía guardar reposo en esos días, convengamos que es una trabajadora que ya llevaba un buen tiempo prestando servicio, 8 años, y por lo tanto, al menos conocía el sistema y la seriedad de entregar esta documentación para justificar, que la demandada en caso alguno puso en duda las facultades médicas de, valga la redundancia de esta facultativa en haber otorgado esta circunstancia de reposo a través de un documento llamado certificado médico.

Que es conocido jurisprudencialmente que la excelentísima Corte Suprema ha señalado que incluso, a diferencia de la licencia médica, un certificado médico que dé cuenta de un estado de salud y de ausencia de labores por un tiempo determinado, es una justificación que no más allá de la calidad de la facultativa o del médico que otorga, no debiese



ponerse en duda o cuestionarse su verosimilitud, lo cual, por cierto, no ha sido cuestionado. Que se pudo establecer, además, en relación con esto, que el mismo testigo señala que la deponente se encontraba con ese estado de salud que determina el certificado, se aquejaba en esos días.

Esto se complementa no solamente con la prueba aportada por la parte demandante, que es a través del acta comparendo que lo ratifica, sino también a través de la imagen de whatsapp enviada por la trabajadora actora doña Sonia Díaz, que da cuenta de la situación y el envío de la recepción de dicho antecedente y documento.

Por su parte, analizando los dichos de doña Tamara Moyano, más allá de establecer circunstancias sobre la relación laboral, confirma la ausencia en estos dos días de la trabajadora, confirma que Sonia Díaz es presidenta del sindicato, o sea, en ese sentido, avala los dichos del testigo de la parte demandante y la teoría del caso, y confirma de alguna forma que el reglamento interno no le fue entregado materialmente o no hay algún documento o recepción más allá de señalar que se encuentra a disposición en un establecimiento llamado casino, o en el portal web, sin que se haya dejado constancia de una entrega material, especialmente si hubo una actualización de un documento y por una relación tan extensa de 8 años, es bastante ambigua las declaraciones de Moyano Bravo en la parte que se le consulta sobre al ser contra interrogada, cómo se podría contactar un trabajador con alguien de la empresa a través de una aplicación de whatsapp, o en persona, por correo. Ahí deja al arbitrio las posibilidades de que el trabajador tenga un procedimiento claro en remitir algún antecedente que, en todo caso, sostiene este sentenciador que sí habría cumplido a través del envío a esta persona, que es la presidenta del sindicato de la empresa, resta verosimilitud a los testimonios de Tamara Moyano al señalar en el contra interrogatorio, que bueno era una trabajadora con mucha licencia, y básicamente no estuvo más de un mes con dicha trabajadora prestando servicio, o conociendo su relación laboral.

Que para determinar la remuneración percibida, esto es \$335.449, efectivamente, el tribunal tuvo la vista, las liquidaciones de remuneración de la trabajadora correspondiente a todo el periodo trabajado, aportada principalmente por la parte demandante, como así mismo también, por la parte demandada dichos documentos y los certificados de cotizaciones previsionales que dan cuenta obviamente de la remuneración imponible percibida por la actora, lo cual acredita por cierto, la remuneración señalada por la parte demandante.



Sexto: Que conforme lo dispone el artículo 160 número 3 del código del trabajo, el contrato de trabajo puede concluirse unilateralmente por el empleador sin derecho a indemnización alguna, por no concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada durante 2 días seguidos o 3 días en un mes.

Séptimo: Que para lo señalado en este considerando, esto establecer es establecer si la actora ha incurrido en los hechos invocados, debe tenerse presente lo dispuesto en el inciso segundo del artículo del numeral 1 del 454 del código del trabajo, esto es que los juicios de despido corresponderán a la parte demandada, acreditar la veracidad de los hechos imputados en la carta de aviso de despido, sin que pueda alegar en juicio hechos distintos como justificativo del despido.

Que, así las cosas, se tiene por acreditado que efectivamente, la actora se ausentó en los días 1 y 2 de marzo del 2025 y que se encontraba amparada por una circunstancia o causal que justificaba sus inasistencias al lugar de trabajo en dicho periodo, puesto que de esa forma lo refrenda la prueba aportada tanto por la parte demandante, incluso por la parte demandada.

Noveno: Rendido la prueba entonces los hechos que se han tenido por acreditados y de la prueba rendida en el proceso, a juicio de este sentenciador, se encuentra establecido que la trabajadora no concluye a sus labores los días señalados por la demandada, y de ello no es posible establecer que de los antecedentes aportados, esto es que estas dos inasistencias hayan respondido a una mera voluntad, ajena a cualquier otra situación, todo es que la trabajadora se encontraba efectivamente con un reposo médico prescrito los días 1 y 2 de marzo, por la facultativa que señala en él documento, certificado incorporado al proceso y no objetado por la parte demandante, razón por la cual se calificará el despido como indebido.

Décimo: Que habiéndose declarado indebido el despido de que fue objeto la actora, y conforme lo dispone el artículo 168, inciso penúltimo del código del trabajo, se establecerá que el término de relación que unió las partes se produjo por necesidades de la empresa con fecha 6 de marzo del 2023, teniendo además derecho la trabajadora, las prestaciones contenidas en el artículo 162 y 168 del mismo cuerpo legal.

Undécimo: Que, atendido el mérito de los antecedentes de lo señalado en los considerantes presentes, se acogerá lo solicitado por la demandante, lo referente a la indemnización contemplada en el inciso cuarto del artículo 162, esto es la indemnización



sustitutiva del aviso previo, teniendo por ello, como valor de la última remuneración, la suma de \$335.449, conforme a los antecedentes aportados por ambas partes.

Duodécimo: Que de la misma forma se hará lugar a lo solicitado por la trabajadora en cuanto se le conceda el pago de la indemnización por año de servicio, toda vez que de acuerdo a los hechos no controvertidos, la demandante comenzó a prestar servicios para la demandada el día 19 de marzo del 2018 y se extendió hasta el día 6 de marzo del año 2025, que siendo la última remuneración percibida por la trabajadora ascendente a la suma de \$335.449, y habiendo prestado servicios la actora en el lapso antes señalado de 8 años, la suma de vida por este concepto corresponde efectivamente a la suma de \$2.348.143, la cual se aumentará en un 80% conforme entonces a lo dispuesto en el inciso primero artículo 168, letra c del código del trabajo antes indicado, esto es, en definitiva, la suma de \$1.878.514.

Décimo tercero: Que la demás prueba incorporada al proceso por los litigantes nada altera lo presentemente resuelto, y visto, además, lo dispuesto en los artículos, 1, 5, 73, 160, 162,168, 446 y 462 del código del trabajo, se declara:

- I. Que se acoge la demanda de autos interpuesta por doña **Michel Andrea Soto Moena** solo en cuanto se declara;
 - a. Indebido el despido que fue objeto la actora el seis de marzo del dos mil veinticinco.
 - b. Se declara que el término de servicios de la trabajadora se produjo por necesidades de la empresa en aquella fecha.
 - c. La demandada deberá pagar la suma de \$335.449 por concepto de indemnización sustitutiva del aviso previo.
 - d. La demandada deberá pagar la suma de \$2.348.143 por concepto de indemnización por año de servicio aumentado en un 80% conforme lo dispone el artículo 168 letra c del Código Del Trabajo, ascendente a la suma de \$1.878.514.
- II. Que se condena en costas a la demandada, las cuales se reúnen la suma de \$300.000



III. Que dichas sumas señaladas deberán pagarse con los intereses reajustes señalados en los artículos 63 y 173 del Código Del Trabajo.

Una vez ejecutoriada la presente sentencia definitiva, envíense los antecedentes al juzgado de cobranza laboral y previsional de Santiago.

Regístrese y archívese en su oportunidad.

Sentencia notificada en persona a las intervinientes presentes en la audiencia.

Sentencia dictada en audiencia por don **Pablo Rivera Lucero**, Juez Suplente del 1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.



A contar de las 00:00 horas del día 7 de septiembre de 2025 (Chile Continental), la hora visualizada, corresponde al horario de verano establecido en Chile Continental. Para las Regiones de Magallanes y la Antártica Chilena, y de Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo, debe restar una hora. Para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua, e Isla Salas y Gómez, debe restar dos horas. Para más información consulte <http://www.derecho.cl>