Santiago, veintisiete de octubre de dos mil veintiséis.

VISTOS, OÍDO Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que comparecen a este Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, Rodrigo Morales Gajardo y Sebastián Zúñiga Gajardo, abogados, en representación de GISELLA ALEJANDRA GARAY ACEVEDO, cédula de identidad N°14.361.696-7, domiciliada Alcalde Pedro Alarcón N°777, departamento 409, San Miguel, interponiendo demanda en procedimiento monitorio por despido indebido y cobro de prestaciones, en contra de COMERCIAL PICHARA SPA, RUT N°78.737.870-6, representada por Francisca Pichara Guerrero, ambos domiciliados en Olivos N°672, Recoleta, con la finalidad que se condene a la demandada al pago de las siguientes prestaciones: a) $1.100.000.- por indemnización sustitutiva del aviso previo, b) $3.300.000.- por indemnización por tres años de servicio, más $2.640.000.- por el recargo del 80% establecido en la letra c) del artículo 168 del Código del Trabajo, c) $73.333.- por remuneración de un día de septiembre y un días de octubre de 2025, d) cotizaciones de seguridad social adeudadas, e) remuneraciones que se devenguen desde la fecha del despido, hasta su convalidación, más intereses, reajustes y costas.

Funda su acción en la circunstancia de haber ingresado a prestar servicios para la demandada, bajo vínculo de subordinación y dependencia, con fecha 20 de marzo de 2023, desempeñándose como vendedora integral en el local de la demandada ubicado en el Mall Plaza Oeste, percibiendo una remuneración de $1.100.000.-.

Afirma que, con fecha 01 de octubre de 2025, se presentó a trabajar, marcó su ingreso en el registro Geovictoria, a las 11:46 horas, y mientras se encontraba desempeñando sus labores, incluso después de haber realizado ventas, a eso de las 15:00 horas su jefa directa, Antonia Millar, le señaló verbalmente que dejaba de trabajar en la empresa, indicándole únicamente como causal, que estaba despedida por ausentarse injustificadamente y que la carta de despido llegaría a su domicilio, cosa que jamás ocurrió, conociendo únicamente el contenido de la carta vía mensajería de WhatsApp realizado por su ex jefatura, que indicaba que la relación, supuestamente, habría terminado el 30 de septiembre de 2025, por la causal establecida en el artículo 160 N°3 del Código del Trabajo, imputándole no concurrir a sus labores, durante tres días en el periodo de un mes, así como también, no concurrencia durante dos días seguidos, haciendo presente, que al revisar el aviso para terminación del contrato remitido por la demandada a la Dirección del Trabajo, este señala expresamente que la relación terminó el 29 de septiembre de 2025, por lo que finalmente desconoce, la fecha en que la demandada puso término a la relación laboral, imputándole ausencias los días sábado 06, sábado 27 y lunes 29 de septiembre de 2025, sin haberlas justificado y sin presentar licencia médica por los días indicados,

Señala que, lo que realmente ocurrió en este caso, es que mantiene una patología llamada fibromialgia, que es un trastorno caracterizado por dolor musculoesquelético

RPLDDEVXPTX

generalizado, conocida por todos sus pares y sus superiores, que le provocaba en algunas etapas, dolores tan complejos que no le permitían ir a trabajar normalmente, llevándola en muchos casos a ausentarse durante extensos periodos, indicando que, por esto, los días sábado 06, sábado 27 y lunes 29 de septiembre de 2025 se encontraba aquejada de dolores propios de su enfermedad, por lo que concurrió al médico, informándole a su jefa directa Antonia Millar, por medio de mensajes de WhatsApp, sus inasistencia por dolores propios de su patología, los días 06 y 27 de septiembre, y en relación al día 29 de septiembre, esta se justificó ante su jefa por llamado telefónico, haciéndole entrega por mano, el 01 de octubre de 2025, el certificado médico correspondiente.

Sostiene que, el despido del que fue objeto ocurre luego de 2 días de ocurridas las supuestas conductas reprochadas, sin cumplir con proceder al despido de forma inmediata, por lo que, el tiempo que transcurre entre los hechos que se le imputan y el despido, debe ser considerado como un perdón de la causal por parte del ex empleador, más aun teniendo presente que volvió a prestar servicios luego de encontrarse supuestamente terminada la relación laboral.

SEGUNDO: Celebrada audiencia única de contestación, conciliación y prueba, con fecha 23 de octubre de 2026, con la asistencia de ambas partes, la demandada COMERCIAL PICHARA SPA, contesta, solicitando el total rechazo de la demanda, con costas.

Reconoce la fecha de inicio de la prestación de servicios, señalando que e la demandante fue despedida el 30 de septiembre de 2025 por la causal del N°3 del artículo 160 del Código del Trabajo, eso es, inasistencias injustificadas durante tres días en el mismo mes, y, sin perjuicio que la carta le fue entregada personalmente a la actora el 01 octubre y enviada a su domicilio, informándole del término del contrato el 30 de septiembre, por ausencias injustificadas el día sábado 06, sábado 27 y lunes 29 de septiembre de 2025, controvirtiendo la base de cálculo que propone la demandante, pues su remuneración ascendía a $971.476.-, compuesta de sueldo base y gratificación y comisiones bono vendedor, 30% de recargo por día domingo y semana corrida, entre otras, no correspondiendo considerar las horas extraordinarias, aguinaldos y un bono esporádico que se denomina capacitación, cifra a que arriba, con las liquidaciones de los tres últimos meses completamente trabajados (diciembre de 2023, marzo y diciembre de 2024).

Precisa que la demandante admite no haber concurrido a sus labores, los días 06, 27 y 29 de septiembre de 2025, decidiendo su representada poner término a los servicios el 30 de septiembre de 2025, y no el 01 de octubre como señala la actora, incurriendo en un error al considerar que la carta ingresada en la Inspección del Trabajo, contendría un hecho contradictorio, cuando dicha carta solo tiene fines administrativos, agregando que el 01 de octubre de 2025, conforme a sus turnos, la demandante debía ingresar a prestar servicios, mismo día en que le fue informado el término de su contrato, dentro del plazo legal, no pudiendo notificarla de su despido el 30 de septiembre porque tenía

día libre, concurriendo a la empresa aproximadamente a las 11:00 horas, oportunidad en que se le presentó la carta que se negó a firmar, por lo que se remitió la carta a su domicilio ese mismo día, horas más tarde.

Sin perjuicio de lo anterior, y aunque puede existir una marca previa para iniciar su jornada, ello no quiere decir que la demandante haya prestado servicios, y si existen boletas, la única explicación posible es que la misma demandante hizo esa compra para efectos de generar un subterfugio de acuerdo a su teoría del caso, no teniendo ningún sentido que mantuviera guardadas un par de boletas que tienen que ser entregadas al cliente, sino es por el hecho de haber preparado la forma en que iba a demandar.

Controvierte que proceda el perdón de la causal, por el supuesto tiempo transcurrido, ya que de acuerdo a la jurisprudencia, requiere un tiempo relevante, y por el hecho de que supuestamente prestó servicios el 01 de octubre de 2025, aunque ello es totalmente irrelevante, porque ese día se le entregó la carta de despido, a o que agrega que la norma exige ausencias tres días en el mismo mes, por lo que el empleador debe esperar los 30 días para su aplicación, por ejemplo, el 06 de septiembre, debe esperar 18 días para poder recién revisar la ausencia, y eso no quiere decir que la trabajadora, habiendo prestado servicios entre el 06 y el 27, se le haya perdonado la falta del 06 de septiembre.

En cuanto a la enfermedad que padece, sostiene que el empleador en ningún caso tiene una bola de cristal por la que sabrá la justificación de la ausencia de un trabajador, y finalmente, respecto a la justificación que afirma la demandante tendría, por haber avisado a su jefatura, señala que cualquier persona puede informar a la empresa, que va a faltar, pero debe justificar posteriormente dicha inasistencia, siendo ese el problema que presenta a justificación de la contraria, pues si envió un mensaje, tenía que acreditar después que ese mensaje era verdad, o por lo menos probar en esta instancia que acreditó que ese mensaje fue informado a la empresa, lo que no es efectivo, ya que no existe ninguna constancia que la trabajadora haya entregado los certificados que intentará hacer valer en este juicio, por lo que su representada no tenía cómo saber que la justificación era efectiva, destacando que, una simple llamada o un simple mensaje puede decir cualquier cosa, pero otra cuestión es que sea efectivo, y el día 29 de septiembre no envió comunicación alguna, y además de eso, intenta hacer prevalecer un certificado de 30 de septiembre, justo el día que tenía libre, por lo que no ha justificado correctamente sus inasistencias.

Finamente, en cuanto a la nulidad del despido, la demandante sostiene que le adeudan las cotizaciones previsionales del 30 de septiembre, lo que es falso porque ese día tenía libre y por lo tanto están dentro de la liquidación de remuneración y los pagos de cotizaciones previsionales, y el 01 de octubre no prestó servicios, simplemente acudió para informársele del término de su contrato, no configurándose por lo demás, la hipótesis del artículo 162, en cuanto requiere que no se hayan pagado las cotizaciones devengadas hasta el último día del mes anterior al del despido, que ocurrió el 30 de

septiembre, el mes anterior es agosto de 2025 y el mes de agosto no está reclamado por la contraria.

Posteriormente, al fracasar el llamado a conciliación, el tribunal, con el acuerdo de las partes, estableció como hecho pacífico del juicio el siguiente:

1. La demandante fue contratada por la demandada con fecha 20 de marzo de 2023 para desempeñarse como vendedora integral.

Luego, se recibió la causa a prueba, estableciéndose como hechos controvertidos, los siguientes:

1. Remuneración pactada y efectivamente percibida por la prestación de los servicios, rubros de que se componía y que eventualmente debe ser considerada para efectos del artículo 172 del Código del Trabajo.
2. Fecha de término de la relación laboral, cumplimiento de las formalidades legales, causal invocada y si la demandante incurrió en las conductas que se le imputan, circunstancias.
3. Estado de pago de las cotizaciones de seguridad social al tiempo de concluir los servicios.
4. Efectividad de adeudar la demandada a la demandante remuneraciones, en la afirmativa, montos y periodos que se le adeudan.

Las partes, en apoyo de sus alegaciones, incorporaron la documental que se individualiza en el acta de audiencia, rindiendo la demandada el testimonio de Paola Virginia Baeza Araya, cuya declaración consta en el registro de audio, solicitando la demandante, se hiciera aplicación del apercibimiento establecido en el N°3 del artículo 454 del Código del Trabajo, ante la incomparecencia del representante legal de la demandada a la diligencia de absolución de posiciones.

TERCERO: No entrándose discutido, según se hizo constar en el acta de audiencia, la prestación de servicios por parte de la demandante, desde el 20 de marzo de 2023, desempeñándose como vendedora integral, corresponde determinar la fecha y forma en que los servicios concluyeron, sosteniendo la demandante que el 01 de octubre de 2025, luego de presentarse a trabajar, registrar su asistencia a las 11:46 horas y realizar ventas, su jefa le informó aproximadamente a las 15:00 horas que estaba despedida por ausencias injustificadas, señalándole que la carta legaría a su domicilio, lo que no sucedió, y por su parte la demandada aduce que puso término al contrato el 30 de septiembre, negándose la trabajadora a firmar la carta correspondiente, remitiéndola a su domicilio e ingresándola en la Inspección del Trabajo en esa misma fecha, no siendo efectivo que se hubiera presentado a trabajar el 01 de octubre de 2025.

CUARTO: Al respecto, constan acompañados por la demandante, el comprobante de registro de asistencia del sistema Geovictoria, correspondiente al 01 de octubre de 2025, que consigna su ingreso a las 11:46:57 horas, en la sucursal Plaza Oeste de la empresa, y dos ejemplares de boletas electrónicas de ventas, emitidas en la sucursal de Américo Vespucio N°1501, local 81, 101, 103, 106 y 107, comuna de Cerrillos,

correspondiente a la demandada, en las que aparece como cajera Lorena Prieto y como vendedora la demandante, junto con la captura de mensajes de WhatsApp de 01 de octubre de 2025, que contienen las conversaciones que mantuvo con Antonia -su supervisora, según refiere la testigo de la demandada-, a partir de las 15:07 horas, solicitando le hicieran llegar la carta, indicando expresamente, entre otras situaciones, "no te pueden despedir de palabra, dejo constancia por acá y también el DT que fue de palabra y mi registro de entrada que comprueba que asistí".

A su turno, se aportaron por la demandada, el ejemplar de la comunicación de despido, de 30 de septiembre de 2025, similar al acompañado por la demandante, el comprobante de envío por correo certificado al domicilio de Los Nísperos N°7551, comuna de Cerrillos, desconociéndose, por ausencia de antecedentes, si este corresponde al indicado para la trabajadora en el contrato individual o en un anexo posterior, además del comprobante de ingreso en la Dirección del Trabajo, de 01 de octubre de 2025, que consigna en el apartado correspondiente a la fecha de comunicación, el 29 de septiembre de 2025, y como fecha de terminación de los servicios, junto con el registro de asistencia que solo corresponde al mes de septiembre de 2025 (01 al 30 de septiembre).

QUINTO: A la luz de la prueba reseñada, es posible concluir que los servicios de la demandante concluyeron el 30 de septiembre de 2025, por aplicación de la causal contenida en el N°3 del artículo 160 del Código del Trabajo, esto es, inasistencias injustificadas "durante tres días en el período de un mes, así como también no concurrencia durante dos días seguidos", imputándole ausencias los días 06, 27 y 29 de septiembre de 2025, siendo notificada de esa decisión, con fecha 01 de octubre de 2025, día en que se presentó a trabajar, registrando su ingreso y efectuando al menos dos ventas, resultando en este punto, conveniente considerar que la legislación laboral concede al empleador un plazo de tres días para formalizar el término de los servicios de un dependiente, conforme dispone el artículo 162 del Código del Trabajo, pues en los hechos, toda voluntad del empleador de no continuar contando con los servicios de un trabajador, se manifiesta de manera verbal, y se estimará que concurre un despido de esta naturaleza, siempre que este, en la oportunidad legal correspondiente no formalice su decisión invocando alguna causal legal para ello. En la especie, la demandada acreditó, que dentro de tercero día (01 de octubre) dio cumplimiento a las formalidades legales necesarias para proceder a su separación, constando el comprobante de envío por correo certificado a la demandante -quien contando con una copia de la comunicación la ofreció como prueba en esta instancia-, ingresándola en la Inspección del Trabajo en esa misma fecha, aun cuando en este comprobante se indique una fecha de término diversa (29 de septiembre), puesto que el artículo 162 del Código del Trabajo, expresamente dispone en su inciso noveno que "los errores u omisiones en que se incurra con ocasión de estas comunicaciones que no tenga relación con la obligación de pago íntegro de las imposiciones previsionales, no invalidarán la decisión del contrato, sin

perjuicio de las sanciones administrativas que establece el artículo 50 de este Código", en base a lo cual, no puede valorarse en un sentido diverso, el hecho que la demandante registrara su asistencia el día en que fue notificada de su separación (01 de octubre de 2025) y efectuara dos ventas mientras se encontró en el local de la empresa.

SEXTO: Despejado lo anterior, no encontrándose discutido por la demandante la efectividad de las ausencias que se le imputan los días 06, 27 y 29 de septiembre de 2025, esgrime para justificarlas en que, padeciendo una enfermedad que estaba en conocimiento de su empleadora, dio aviso oportuno a su jefatura directa, Antonia Millar, comunicándole que el 06 y 27 de septiembre no se presentaría a trabajar, por encontrarse afectada de problemas de salud, acompañando en sustento, los mensajes de WhatsApp remitidos a Antonia Millar, el 06 de septiembre 2025 (10:29 horas), indicando "Hola, quería avisar que hoy no iré a trabajar, no estoy bien de salud", que contiene el visto bueno para el estado "leído" (11:40 horas) y el de fecha 27 de septiembre de 2025, remitido a las 10:40 horas, informando que: "hoy no iré a trabajar por problemas de salud, veré al médico y estaré avisando cualquier cosa", acompañando, además, los certificados médicos emitidos el 27 y 30 de septiembre, por profesionales de medicina general, dando cuenta que el 27 de septiembre, asistió a consulta por diagnóstico "fibromialgia, dolores articulares", extendiéndole reposo por ese día, y el segundo, señalando que asistió el 30 de septiembre de 2025 refiriendo "dolor en ambas articulaciones de hombros (omalgia bilateral) y dorsalgia, de dos días de evolución, persistiendo la sintomatología el día de la consulta", sin que conste antecedente idóneo que dé cuenta del llamado telefónico que realizó a su jefatura aquel día avisándole que no se presentaría a trabajar.

SÉPTIMO: La prueba reseñada, analizada en conjunto, conduce a concluir que no se verifica la hipótesis invocada en la comunicación de despido, que en este caso, corresponde a las ausencias "durante tres días en el mes", pues la que se refiere a dos días, según indica la norma, debe verificarse en días seguidos, y en esta caso, habiéndose imputado ausencias injustificadas los días 06, 27 y 29 de septiembre de 2025, la situación médica que afectaba a la demandante para no presentarse a sus labores los días 06 y 27 fue puesta en conocimiento de su jefatura, Antonia Millar, a través de mensajes de WhatsApp, vía que aunque la demandada cuestiona, al no haber respaldado el contenido de los mensajes mediante los certificados médicos pertinentes, fue validada por su propia testigo, Paola Baeza Araya, supervisora comercial, a cargo del local en que la trabajadora se desempeñaba, quien, luego de señalar que la demandante prestaba servicios como vendedora integral y despedida por faltas reiteradas, teniendo conocimiento desde que asumió su cargo, que presentaba varias inasistencias que fueron justificadas con licencias médicas, las tres últimas no contaban con justificación, de acuerdo a la información que le proporcionó la jefa de tienda, Antonia Millar, quien estaba encargada de remitir esos antecedentes a Recursos Humanos, más admite que las inasistencias podían ser justificadas por los trabajadores directamente ante el jefe de

tienda o con licencias médicas remitidas al área de Recursos Humanos, y específicamente, refirió que dichas comunicaciones podían efectuarse por distintos medios, entre ellos, correo electrónico o mensajes de WhatsApp, de manera que, no constando que la ausencia del 29 de septiembre hubiera sido justificada vía telefónica por la demandante, la ausencia imputada se reduce a un día (29 de septiembre de 2025), no configurándose, como se dijo la hipótesis invocada para la separación de la demandante, siendo procedente declarar indebida la decisión, y condenar a la demandada al pago de la indemnización sustitutiva del aviso previo y por tres años de servicio, incrementada esta última en un 80% acorde dispone la letra c) del artículo 168 del Código del Trabajo.

OCTAVO: Para resolver la remuneración que deberá servir de base para el cálculo de las prestaciones a que se ha hecho lugar, constando que ninguna de las liquidaciones acompañadas por las partes, se refieren a los últimos tres meses calendario trabajados, en conformidad a lo preceptuado en el inciso segundo del artículo 172 del Código del Trabajo, se estará a las de los meses de marzo y diciembre de 2024 y febrero de 2025, para la determinación de los haberes variables y la gratificación, y a la del mes de septiembre para el sueldo base actualizado a esa época, con cuyo mérito se tendrá como remuneración percibida la suma de $995.932.-, compuesta de sueldo base por $529.000.-, gratificación legal de $197.917.-, colación Amipass de $72.000.-, bono ventas promedio de $92.298.-, comisión vendedor promedio de $57.994.-, semana corrida promedio de $33.317.- y domingo trabajado promedio de $13.406.-

NOVENO: Respecto a la remuneración reclamada por el día 30 de septiembre y 01 de octubre de 2025, constando que el despido fue decidido el 30 de septiembre de 2025, día que según da cuenta la captura de pantalla del horario asignado a la demandante, le correspondía libre, debiendo iniciar su jornada el 01 de octubre a las 12:00 horas, presentándose a sus labores, registrando su ingreso y realizando dos ventas, considerando que la demandada solamente acompañó el registro de asistencia de la actora del mes de septiembre de 2025 -que consigna para el 30 de septiembre "falta" y se contrapone a lo señalado en la programación horaria- y en ausencia de otros antecedentes, se acogerá lo solicitado por remuneración de estos días, según se indicará en lo resolutivo de la sentencia.

DÉCIMO: Finalmente, en cuanto a la solicitud de aplicación de la sanción contenida en el inciso séptimo del artículo 162 del Código del Trabajo, constando en el certificado emitido por Previred, acompañado por la demandada, y así por lo demás, constató el fiscalizador en e comparendo celebrado en la Inspección del Trabajo, el 05 de noviembre de 2025, que las cotizaciones previsionales, de salud y aporte al seguro de cesantía de los meses de abril, junio y septiembre de 2025, fueron oportunamente declaradas y pagadas por la demandada, cuando fue de su cargo hacerlo -por el total de la remuneración o una proporción de esta debido al uso de licencia médica por parte de la trabajadora-, teniendo presente, respecto de las cotizaciones del mes de octubre (en

que solo prestó servicios el día 01), que el inciso quinto de la norma en comento, expresamente establece que, para proceder al despido de un trabajador por alguna de las causales a que se refieren los incisos precedentes o el artículo anterior, el empleador le deberá informar por escrito el estado de pago de las cotizaciones previsionales devengadas hasta el "último día del mes anterior al del despido", adjuntando los comprobantes que lo justifiquen, si el empleador no hubiera efectuado el integro de dichas cotizaciones al momento del despido este no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo, de cuyo tenor se desprende que para que sea aplicable la sanción solicitada por la demandante necesariamente debía encontrarse impaga la cotización correspondiente al mes de agosto de 2025, que es el mes anterior a la fecha de despido (30 de septiembre de 2025), siendo entonces procedente desestimar la sanción remuneratoria solicitada por la demandante y rechazar la demanda en este punto.

UNDÉCIMO: Que la prueba ha sido analizada en conformidad a las reglas de la sana crítica, y la restante rendida en nada altera las conclusiones a las que se ha arribado.

Por estas consideraciones y visto además lo dispuesto en los artículos 7, 8, 10, 63, 73, 160, 162, 163, 168 y siguientes, artículos 420, 425 a 462 del Código del Trabajo, y demás normas pertinentes, se resuelve:

I. Que se ACOGE la demanda intentada por Rodrigo Morales Gajardo y Sebastián Zúñiga Gajardo, abogados, en representación de GISELLA ALEJANDRA GARAY ACEVEDO, en contra de COMERCIAL PICHARA SPA, representada por Francisca Pichara Guerrero, solo en cuanto se declara indebido el despido de que fue objeto, con fecha 30 de septiembre de 2025, condenándosela al pago de las siguientes prestaciones:
   1. $995.932.- por indemnización sustitutiva del aviso previo.
   2. $2.987.796.- por indemnización por tres años de servicio, más $2.390.237.-por el recargo del 80%, establecido en el artículo 168 del Código del Trabajo.
   3. $66.395.- por remuneración del 30 de septiembre y 01 de octubre de 2025.

II. Que las sumas ordenadas pagar, deberán serlo con los reajustes e intereses establecidos en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

III. Que, por haber resultado ambas vencidas, cada parte se hará cargo de sus costas.

IV. Ejecutoriada la presente sentencia, cúmplase lo dispuesto en ella, dentro de quinto día, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 462 del Código del Trabajo. En caso contrario pasen los antecedentes al Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional de esta ciudad, para los fines pertinentes.

Regístrese y archívese en su oportunidad.

RIT: M-6387-2025.-

RUC: 25-4-0741787-1.-

RPLDDEVXPTX

Pronunciada por Marcela Solar Catalán, Juez titular de este Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

Marcela Alejandra Solar Catalán
Juez
2 Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago
Veintisiete de octubre de dos mil veintiséis
08:11 UTC-3

RPLDDEVXPTX

A contar de las 00:00 horas del día 5 de septiembre de 2026 (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.horaoficial.cl