

Santiago, veintiséis de octubre de dos mil veintiuno.

Vistos y teniendo presente:

Primero: Que mediante presentación de fecha 25 de septiembre de 2020 comparece el señor Cristopher Albarrán González, domiciliado en pasaje Puerto Cisnes N° 8160, comuna de Pudahuel, quien deduce demanda en contra la empresa SVM Transtelecom Spa., representada legalmente por el señor Saulo Navarrete Miranda, ambos domiciliados en Lord Cochrane N° 998, comuna de Santiago.

Funda su pretensión señalando que ingresó a prestar servicios para la demandada el 26 de diciembre de 2017, desarrollando labores como técnico instalador, con una remuneración de \$479.771,

Manifiesta que fue despedido con fecha 26 de julio de 2020, siendo informado por correo electrónico, oportunidad en que se le indicó que su finiquito estaba disponible al día siguiente, invocándose en el finiquito la causal prevista en el N° 5 del artículo 160 del Código del Trabajo.

Explica que estuvo haciendo uso de licencia médica entre el 15 de junio al 6 de julio de 2020 debido a una cuarentena obligatoria, por cuanto fue contacto estrecho en caso Covid 19, con síntomas sospechosos, lo que fue debidamente informado a la demandada, solicitando el empleador de forma constante información acerca del estado de salud y cuando volvería. El día 9 de julio fue autorizado para retirarse temprano debido que mantenía síntomas de decaimiento, lo que fue autorizado por la señora Valeska Urrutia, debiendo asistir a un centro asistencia y esperar su resultado de PCR. Pese a la autorización su empleador le manifestó que se había informado una salida intempestiva, solicitando, además un certificado médico. Manifiesta que el centro médico informó que se le entregaría licencia médica retroactiva debida a la alta demanda de los centros de salud y que debía mantenerse en cuarentena preventiva, razón por lo cual no tenía materialmente el justificativo, el que fue sólo concedido el día 20 de julio desde el día 9 de ese mes, siendo remitida inmediatamente de ser obtenida, las que pese a ser remitidas no fueron debidamente tramitadas.



Previos fundamentos de derechos y citas legales pide que:

1.- Se declare el despido injustificado y carente de causal, sin previo aviso y formalidades legales.

2.- Se vulneró lo dispuesto en el inciso quinto y siguiente del artículo 162 del Código del Trabajo.

3.- Se condene a la demandada al pago de las siguientes prestaciones:

a) \$479.771, por indemnización sustitutiva de aviso previo;

b) \$1.439.313, por indemnización por años de servicios, con el incremento del 100% según lo dispone el artículo 168 letra c) del Código del Trabajo”, por \$1.439.313;

c) \$177.777, por feriado proporcional del año 2020;

d) \$506.666, por feriado legal de los años 2018 y 2019;

e) Cotizaciones de seguridad social por todo el período trabajado;

f) Remuneraciones desde la fecha del despido hasta su convalidación.

Todo con reajustes, intereses y costas.

Segundo: Que comparece el señor Marcelo Campos Henríquez, en representación de la demandada, solicitando el rechazo, con costas de la acción promovida.

Reconoce la existencia de la relación laboral, fecha de inicio y labores, controvirtiendo la remuneración, la que asciende a un monto de \$420.000. Expone que no es cierto que el despido haya ocurrido en la fecha indicada en el actor, produciéndose el día 10 de julio de 2020, siendo notificada por carta certificada al domicilio registrado en el contrato de trabajo.

Manifiesta que el actor fue despedido por haber incurrido en las causales previstas en los numerales 5° y 7° del artículo 160 del Código Laboral. Refiere que efectivamente el actor estuvo haciendo uso de licencia médica entre el 15 de junio y el 6 de julio de 2020 debido que fue contacto estrecho Covid-19, no siendo efectivo que se haya informado una salida intempestiva en la data que señala el demandante.

Asimismo, es cierto que no se tramitaron las licencias médicas, lo que se debe a que a la fecha en que se recibieron ya no prestaba servicios en la



empresa.

Asimismo, sostiene que las cotizaciones se encuentran pagadas por lo que nada se adeuda por la sanción del artículo 162 del Código del Trabajo, cumpliéndose con las formalidades legales para poner término a la relación laboral.

Señala que el término de la relación laboral obedeció a que el actor el día 9 de julio de 2020 concurrió a su lugar de trabajo con síntomas de Covid-19 sin dar aviso a su jefatura o al encargado de prevención de riesgos, haciendo presente que el actor tenía conocimiento de los síntomas e incluso reconoció haberse hecho un test PCR- Así, concurrió a dependencias de la empresa en Lord Cochrane 998, comuna de Santiago, trasladándose en una camioneta de la empresa junto a los trabajadores Agustín Apablaza, David Leiva y Andrés Gómez, a la faena N° 13054, ubicado en el aeropuerto Arturo Merino Benítez. El trabajador no advirtió lo ocurrido durante el trayecto, efectuándolo sólo en la faena una vez que se le consultó por uno de sus compañeros, David Leiva, que es lo que le sucedía y porque estaba decaído, respondiendo el demandante que se encontraba con síntomas de Covid-19 y que se había realizado un test de PCR del que todavía no tenía respuesta, exhibiendo un certificado en dicho momento. A raíz de lo anterior se le consultó al actor si había informado lo ocurrido a la jefatura o al prevencionista, lo que negó, adoptándose sólo en ese momento las medidas de resguardo respectivas.

A raíz de lo expuesto se activó el protocolo respectivo, disponiéndose el retiro del demandante a fin que practique la cuarentena respectiva, dejándose constancia de lo ocurrido en la Dirección del Trabajo y efectuándose una denuncia en sede penal por estimarse que los hechos eventualmente constituyen el delito previsto y sancionado en el artículo 318 del Código Penal, tomándose la decisión al día siguiente de despedirlo por las causales indicadas, vulnerando las medidas dispuestas por la autoridad sanitaria para prevenir la propagación del virus y el riesgo que significó, siendo un hecho que ocurrió cuando no existían vacunas, provocando perjuicios debido que lo



ocurrido significó que los trabajadores que estaban en la cuadrilla del demandante, que fueron contacto estrecho, tuviesen que también hacer cuarentena, no informando a la empresa el resultado de examen.

Finalmente, en lo relativo a la nulidad del despido, señala que la demanda en dicha parte no satisface el artículo 446 del Código del Trabajo, no existiendo claridad acerca del motivo por el cual se está solicitando la sanción, encontrándose pagadas íntegramente las cotizaciones de seguridad social, sin que la alegación del actor, que no es efectiva, relativa a que fue despedido haciendo uso de licencia médica invalide el término.

Tercero: Que con fecha 22 de julio 2021 se llevó a cabo la audiencia de juicio con la asistencia de ambas partes. Se efectuó el llamado a conciliación, el que no prosperó.

Se fijó la siguiente convención probatoria: “las partes están de acuerdo que las cotizaciones de seguridad social y de salud se encuentran pagadas hasta el mes de junio del 2020”.

Por su parte, se establecieron los siguientes hechos controvertidos:

1.- Determinación de la base de cálculo de la remuneración que percibía el trabajador por las prestaciones de servicios como capítulos que la integraban.

2.- En su caso fecha de término de la relación laboral. Cumplimiento de formalidades legales del despido. En su caso, hechos y circunstancias expuestos en la carta de despido conforme a la causal invocada por el empleador. Presupuestos básicos que acrediten o sustenten dicha causal.

3.- En su caso efectividad que al actor se le adeuda el feriado legal por el periodo señalado o en su caso si este fue compensado en dinero o hizo uso de las vacaciones. Situación acaecida con el feriado proporcional.

Cuarto: Que con fecha 3 de septiembre del año en curso se llevó a cabo la audiencia de juicio con asistencia también de ambas partes, incorporando el trabajador los siguientes elementos de convicción:

Documental.

1.- Certificado médico de fecha 6 de julio 2020, emitido por Cesfam



Violeta Parra.

2.- Certificado de muestra de PCR. Suscrito por Doc. Cindy carvalho, Red Salud Pudahuel.

3.- Comprobante licencia médica electrónica de fecha 22 de julio de 2020.

4.- Comprobante de licencia médica electrónica emitida 20 de julio 2020 (Inicio de reposo 8 de julio del 2020).

5.- Comprobante de licencia médica electrónica emitida con fecha 30 de junio del 2020.

6.- Licencia médica folio 3576889-0.

7.- Licencia médica 3596887-3.

8.- Carta de fecha 9 de julio de 2020 enviada por empleador para informar constancia de retiro del lugar de trabajo.

9.- Carta de fecha 9 de julio enviada por el empleador para solicitud de presentación de licencias médicas.

10.- Correo electrónico de fecha 9 de julio del 2020 enviado por el empleador adjuntando comprobante de constancia laboral de empleadores.

11.- Comprobante de constancia laboral de empleadores de fecha 9 de julio del 2020.

12.- Correo electrónico enviado por empleador de fecha 9 de julio del 2020.

13.- Correo electrónico enviado por trabajador con fecha 9 de julio en respuesta a correo de empleador (doc 12).

14.- Correo electrónico enviado por empleador el día 26 de julio del 2020, informando de firma de finiquito.

15.- Finiquito de contrato de trabajo propuesto y enviado por el empleador fechado 27 de julio del 2020.

16.- Liquidaciones de remuneración del trabajador de los meses de julio, septiembre y diciembre 2019 y marzo del 2020.

17.- Certificado de cotizaciones de AFC.

18.- Certificado de cotizaciones Afp Hábitat.



Confesional.

Declaró el representante de la demandada, el que expuso: que el domicilio de la empresa es Lord Crochane 998; hace 6 meses es el mismo domicilio y también actualmente; sabe que el demandante fue a trabajar pese a realizarse un examen PCR, haciendo presente que sus compañeros le preguntaron si estaba con covid, señalando el actor se había hecho un examen y que no le importaban sus compañeros; antes estuvo con licencia médica por contacto estrecho: la señora Valeska Urrutia es gerente comercial; la señora Nicole Estrada trabajaba en recursos humanos, concluyó la relación laboral y no sabe fecha exacta.

Exhibición de documentos.

- 1.- Contrato de trabajo y todos los anexos suscritos por el trabajador durante vigencia de la relación laboral.
- 2.- Todas las liquidaciones de sueldo que correspondan al trabajador durante la vigencia de la relación laboral.
- 3.- Comprobantes de feriado legal del trabajador respecto de todos los periodos trabajados por el demandante.
- 4.- Comprobantes de tramitación de las licencias médicas del trabajador del año 2019 y 2020

Sexto: Que, por su parte, la demandada agregó los siguientes elementos probatorios:

Documental.

- 1.- Contrato de trabajo de fecha 26 de diciembre de 2017.
- 2.- Carta de aviso de despido de fecha 10 de julio y sus respectivos comprobantes de despacho al domicilio del trabajador (incluye boleta) y constancia en DT.
- 3.- Instructivo de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) sobre Limpieza y desinfección covid-19.
- 4.- Instructivo sobre protocolo de trayecto domicilio y trabajo para prevención Covid19.
- 5.- Protocolo sobre Prevención y Monitoreo de contagio por Covid-19.



6.- Protocolo que difunde medidas de MINSAL para prevención y monitoreo de Covid-19.

7.- Procedimiento de Prevención de Riesgos para protegerse de Covid-19.

8.- Registro de asistencia a capacitaciones Covid-19, de fecha 17 de marzo de 2020.

9.- Constancia Laboral para empleadores de fecha 20 de febrero 2020, correlativo 174611.

10.- Constancia Laboral para empleadores de fecha 20 de abril de 2020, correlativo 363889.

11.- Correo de fecha 9 de julio de 2020, emitido por Agustín Apablaza a don Oscar Arauna.

12.- Correo de fecha 8 de julio de 2020, emitido por Oscar Arauna a don Agustín Apablaza.

13.- Correo de fecha 7 de julio de 2020, emitido por Oscar Arauna a don Agustín Apablaza.

14.- Correo de fecha 6 de julio de 2020, emitido por Oscar Arauna a don Agustín Apablaza.

15.- Correo de fecha 2 de junio de 2020, emitido por el actor a Valeska Urrutia.

16.- Formulario de denuncia a Ministerio Público, de fecha 10 de julio de 2020.

17.- Set de 3 correos electrónicos donde consta envío de denuncia a Ministerio Publico y su recepción por parte de Fiscalía Regional Metropolitana Centro Norte y Occidente.

18.- Amonestación más constancia de fecha 20 de febrero del 2020.

Testimonial.

1° testigo Agustín Apablaza: estuvo involucrado en un caso con otras 3 personas, entre ellos el actor, cree que se llama Cristopher; el testigo era el supervisor a cargo, y se le notificó que debía ir a trabajar al día siguiente con él; se contactó con el demandante identificándole que debían que se iban a



juntar en la oficina; lo fue a buscar y fueron buscando a otros trabajadores; uno de los trabajadores lo vio mal y le preguntó si estaba contagiado de covid, respondiendo que sí, que se hizo uso un examen y estaba a la espera del resultado; le preguntó si habían informado, señalando que no, por lo que se informó a la oficina; si hubiese informado no lo hubieran dejado ingresar al vehículo; sabe que la empresa informó de todos los protocolos covid; manifiesta que en el vehículo eran 4, entre ellos el actor; ellos estaban en un sitio cercano al aeropuerto, habían estado juntos unos 20 o 30 minutos; señala que llamó a la jefatura directa.

Contrainterrogado por la demandante señaló: que es trabajador de la demandada, y la casa comercial está en Lord Crochane; hace presente que trabaja en terreno; nunca antes había trabajado con el demandante, lo había visto pero no los había trabajado; con el resto de la cuadrilla trabajaba casi siempre; notó al demandante algo raro; que mientras declaraba ingresaron al vehículo donde se encontraba otros miembros de la cuadrilla; señala que cuando le preguntaron los compañeros si sentía bien dijo que se había hecho un examen y que estaba a la espera de los resultados; luego de ocurrido el hecho lo dejaron en un paradero de transporte público a la espera de un taxi que lo llevara a su domicilio, luego indica que el demandante indicó que lo iban a ir a buscar.

2° testigo David Leiva: que trabaja en la demandada, es técnico en telecomunicaciones, trabaja hace 5 años, sabe que el demandante tuvo un problema por el Covid; sabe que un día los fueron a buscar al actor en cuadrilla, fueron a buscar al demandante a Lord Cochrane, él se subió a la camioneta, fueron a buscar unas llaves y luego tenían que ir a un sitio en el aeropuerto: el demandante no conversó, estaba con una leve tos y decaído; llegaron al sitio, se bajan y vuelven cuando otro compañero les dijo que tenían covid, señala que luego de ello le preguntó respondiéndole que se siente resfriado, y que se había hecho un examen de covid que podía tenerlo; a raíz de lo anterior se asustaron y le dijeron que se consiguiera un transporte; la empresa les capacitó por covid; señala que por el protocolo no debió haberse



subido y ausentarse de sus labores; sabe que el examen se lo hizo en la feria; llamaron a la jefatura para informar lo sucedido.

Contrainterrogado por la parte demandante expresó: que no recuerda el domicilio de la empresa, pero se cambiaron; se cambiaron hace un año aproximadamente de oficina; cuando ocurrieron los hechos estaban todos cumpliendo el protocolo; señala que estaba él y Agustín Apablaza; señala que su compañero le manifestó que está con covid; sabe que Agustín Apablaza se contactó con la jefa Valeska Urrutia; dijo que se había hecho el examen y estaba decaído.

Oficio.

- Respuesta de oficio solicitado por la Fiscalía Metropolitana Occidente.

Séptimo: Que los escritos de demanda y contestación, la convención probatoria y la prueba rendida en autos, analizada de conformidad a las reglas de la sana crítica, permiten concluir:

1.- La existencia de la relación laboral entre las partes desde el 26 de diciembre de 2017, hecho pacífico entre las partes.

2.- Que el actor desarrolló labores como técnico instalador, cuestión respecto de lo cual no existe controversia.

3.- Que la remuneración del actor tenía carácter fija, estando compuesto por un sueldo base de \$309.817, una gratificación de \$95.954 y un ítem denominado bono sitio SDGG1 por \$74.000, cuestión que se tiene por establecida de las liquidaciones de sueldo del trabajador acompañados por la empresa a raíz de la solicitud de exhibición de documentos. En razón de lo expuesto, se tendrá como remuneración del actor y base de cálculo para efectos de lo previsto en el artículo 172 del Código del Trabajo, la suma de \$479.771.

4.- Que las cotizaciones de seguridad social por el tiempo trabajado se encuentran pagados, premisa que las partes acordaron como convención probatoria.

5.- Que el actor estuvo en cuarentena obligatoria entre el 15 de junio al 6 de julio de 2020 por ser contacto estrecho Covid 19, dándosele alta médica



por ser paciente asintomático, cuestión que aparece del certificado médico de fecha 6 de julio de 2019 emitido por médico del CESFAM Violeta Parra, no objetado por la empresa.

6.- Que con fecha 9 de julio de 2019 la empresa informó al actor que se dejó constancia en la Inspección del Trabajo que el actor dejó su puesto de trabajo debido que manifestó que no se sentía bien, presentando síntomas de decaimiento, lo que aparece de la comunicación enviada al actor por la empresa a su domicilio dando cuenta de dicha circunstancia y la constancia.

7.- Que al actor se le otorgó licencia médica entre 8 y el 25 de julio de 2020, mediante licencias médicas emitidas los días 20 y 22 del mismo mes y año, lo que aparece de las licencias médicas acompañados por el actor, no objetado por la empresa.

8.- Que la empresa despidió al actor con fecha 10 de julio de 2020 por las causales previstas en los numerales 5° y 7° del artículo 160 del Código del Trabajo, cumpliendo con las formalidades legales para poner término al vínculo contractual, hecho que se tiene por establecido de la carta de despido, boleta de envío de la misma remitida al domicilio consignado en el contrato de trabajo del demandante y el comprobante de envío de la misma a la Dirección del Trabajo, instrumentos no objetados por la demandante.

Octavo: Que corresponde pronunciarse sobre la acción de despido injustificada promovida contra la empresa, la que puso término al vínculo contractual con el actor por las causales previstas en los N° 5 y 7° del artículo 160 del Código del Trabajo, la que se fundó en los siguientes presupuestos fácticos: “Los hechos que fundan la causal dicen relación con su conducta de incumplimiento ocurrida el día 9 de julio del presente, a eso de las 9:00 horas, cuando se presentó al lugar de trabajo con síntomas de Covid- 19 sin haber dado aviso a sus jefaturas, o al encargado de prevención de riesgos de la empresa.

Es del caso señalar que el día y hora señaladas, Ud. concurrió a las dependencias de su empleador ubicadas en Lord Cochrane 998, comuna de Santiago, y a eso de las 10:15 horas, junto a sus colegas Agustín Apablaza,



David Leiva y Andrés Gómez, se trasladaron en camioneta de la empresa a la faena número 13054 ubicada en el Aeropuerto Arturo Merino Benítez que previamente les había sido asignada. En dicho contexto, y encontrándose ya en la faena, su compañero David Leiva le consulta por su alicaído estado de ánimo, momento en que Ud. responde que estaba con fuertes síntomas de Covid-19 y que por lo mismo se había realizado el día anterior, un examen de PCR pero que aún no tenía respuesta (exhibe el certificado). Atendida la gravedad del hecho, don Agustín Apablaza, quién también se había trasladado junto a Ud. a la faena, le consulta si había informado la situación a sus jefaturas o los prevencionistas de riesgo de la empresa, lo cual fue respondido por Ud. en forma negativa, obligando a sus colegas a informar a sus jefaturas a la brevedad, a objeto de tomar medidas de protección inmediatas

Pues bien, atendido lo anterior, la Gerente de Operaciones doña Valeska Urrutia conversa con Ud. y confirmando la existencia del examen realizado (se exhibió certificado), activa el protocolo de rigor e inmediatamente le concede a Ud. y sus colegas de trabajo afectados (Apablaza, Leiva y Gómez), permiso para retirarse de la faena para iniciar cuarentena preventiva. En forma paralela, se deja constancia laboral del hecho en el portal de la Dirección del Trabajo y se realiza denuncia en Fiscalía por el delito de peligro previsto y sancionado en el art. 318 del Código Penal, quedando registrada dicha diligencia bajo el RUC 2000697536-5, donde se detallaron los mismos hechos señalados en la presente carta de despido.

Pues bien, le hacemos presente que la situación descrita configura por si solas, ambas causales de despido invocadas, esto es, la del 160 N°5 y 160 N°7 ambas del Código del Trabajo, pues su conducta implicó infringir las medidas dispuestas por la autoridad sanitaria en materia de prevención y propagación del Covid-19, e incluso configuraron el ilícito penal contemplado en el artículo 318 del Código Penal pues Ud. al saber que tenía síntomas de coronavirus habiéndose incluso realizado un examen de PCR, tenía antecedentes suficientes para comprender que requería asilamiento



preventivo pues al presentarse en dependencias de la empresa Ud. puso en peligro no solo la salud de sus compañeros, sino también la salud pública general, al desplazarse por diversos lugares.

Le hacemos presente que la conducta imputada resulta de la mayor gravedad pues puso en peligro y afectó a la seguridad y al funcionamiento de la faena asignada por su empleador, poniendo incluso en riesgo la salud de éstos, lo cual claramente configura ambas causales de despido invocadas.

Le hacemos presente que, en particular, Ud. infringió las siguientes normas contractuales:

CONTRATO DE TRABAJO (CLAUSULA QUINTA): Son obligaciones esenciales del trabajador, cuya infracción las partes entienden como causa justificada de terminación del presente contrato, las siguientes: “c) cumplir las instrucciones y las ordenes que le imparta cualquiera de sus supervisores.

REGLAMENTO INTERNO (Artículo 32°): Además de las contenidas en las leyes, en sus contratos y en otras disposiciones de este Reglamento, *son* obligaciones de todo empleado en la Empresa: I) Ingresar a SVM Transtelecom SPA; o o *su* lugar de trabajo en estado de intemperancia o encontrándose afectado en *su* condición de conducta normal o *con* su estado de salud seriamente resentido. En este último caso debe avisar al Jefe inmediato, quien le permitirá retirarse a *su* domicilio hasta su recuperación”.

Cabe hacer presente que la primera causal indicada implica la realización de una conducta activa u omisiva que por su naturaleza cabe calificar de inexcusable o una negligencia con olvido de las precauciones que la prudencia vulgar aconseja, sin que sea necesaria la concurrencia de dolo. Además, la conducta debe tener una entidad tal que sea capaz de producir los efectos que la norma contempla.

En cuanto a la segunda causal atribuida requiere, para su configuración, una vulneración a las disposiciones contractuales de una entidad tal que suponga un quiebre de la relación laboral, correspondiendo al tribunal calificar la gravedad de la misma.

Noveno: Que en cuanto a los hechos en que se funda el despido, cabe



precisar que, a juicio de este sentenciador, la prueba incorporada en estos antecedentes por la sociedad demandada permiten concluir que efectivamente el día 9 de julio de 2020 el actor concurrió a sus labores con malestar y síntomas asociados a Covid-19, trasladándose conjuntamente con una cuadrilla de trabajadores desde dependencias de la oficina de la empresa hasta el lugar donde debían concurrir a desarrollar sus labores, ubicado en la cercanías del aeropuerto, sin informar a sus jefaturas de dicha circunstancia, cuestión que sólo fue informado por el trabajador una vez que llegó al lugar donde debía prestar servicios y únicamente una vez que se le consultó por el señor Agustín Apablaza. Lo anterior se tiene por establecido con lo declarado por los señores Leiva y Apablaza, testigos presenciales de lo ocurrido el día señalado, la que tiene suficiente valor probatorio para dar cuenta de ello, siendo sus declaraciones verosímiles, sin perjuicio que el actor no acompañó antecedente alguno que pueda desvirtuar tal conclusión. A mayor abundamiento la declaración del señor Apablaza resulta concordante en el tiempo, siendo su relato mantenido, lo que se demuestra con la respuesta del oficio solicitado al Ministerio Público, en el que consta lo expuesto por el referido testigo en la investigación en sede penal que se llevó a cabo a raíz de la denuncia efectuada por la empresa a raíz de los hechos que justificaron el término de la relación laboral.

Décimo: Que establecido los presupuestos fácticos que configuran las causales invocadas debe dilucidarse si ellos encuadran dentro de las causales invocadas. Desde ya debe desestimarse la concurrencia de un incumplimiento a las obligaciones que impone el contrato desde que en la carta de despido se le atribuye haber concurrido en vulneración a la letra c) de la cláusula quinta del contrato de trabajo, la que dice relación con la obligación del trabajador de seguir las instrucciones de sus supervisores, y el reglamento interno de orden, higiene y seguridad. En la especie, no se aprecia afectación alguna a una instrucción de sus supervisores, sino más bien una afectación a presuntos protocolos de la empresa, no encuadrando dentro de la infracción atribuida; por su parte la infracción al reglamento malamente puede contrastarse por no



allegarse al proceso el referido cuerpo normativo.

Sin perjuicio de lo expuesto los hechos establecidos en estos antecedentes encuadran dentro de lo causal prevista en el N° 5 del artículo 160 del Código del Trabajo. No puede más que concluirse que la circunstancia de que el trabajador haya concurrido a sus labores alicaído y con tos, esto es, con síntomas que efectivamente se encuentran asociados a Covid-19 como una imprudencia temeraria, siendo lo esperable en este tipo de casos que el trabajador se ausente a sus labores a la espera del resultado de un examen de PCR. En ese sentido, resulta irrelevante el certificado médico acompañado por el actor de fecha 6 de julio de 2019, relativo a que cumplió el tiempo de cuarentena preventiva y que no presentaba a la fecha de expedición de dicho instrumento síntomas, estimándose como el núcleo del asunto la circunstancia de que el trabajador pese a tener los mencionados síntomas concurrió a sus labores sin dar aviso de su situación a la empresa o a sus compañeros de trabajo. En cuanto al hecho que se practicó el examen de PCR, lo cierto es que no queda claro de los antecedentes del proceso la fecha en que ello ocurrió y el documento acompañado por el actor sólo da cuenta que éste se practicó el referido examen sin que tampoco tenga fecha cierta de cuando se lo practicó, si corresponde a aquél que debió practicarse durante la época en que estuvo en cuarentena preventiva o con posterioridad al mismo, sin perjuicio que tampoco contiene el resultado del examen; sin embargo, de habérselo practicado, la prudencia indica que si una persona tiene síntomas asociadas a dicha patología se mantenga aislado en tanto no tenga el resultado de su examen para descartarla.

En se sentido, uno de los argumentos esgrimidos por el actor como atenuantes de su conducta reside en que la empresa le habría señalado que debía volver a sus labores luego del tiempo que estuvo en cuarentena preventiva; sin embargo, ello no puede estimarse como un motivo de exoneración a su actuar negligente desde que fue el actor quien no puso en conocimiento de sus jefaturas su estado de salud el día en que ocurrieron los hechos que justificaron el despido o, al menos, no existe constancia de ello.



La circunstancia acreditada efectivamente se trata de una conducta que afectó el funcionamiento de la empresa, siendo un hecho público y notorio que las personas que son categorizadas como contacto estrecho Covid-19, a fin de evitar la propagación del virus, son enviados a cuarentena preventiva, cuestión que además fue corroborado por los testigos de la demandada, sin perjuicio que también constituye afectación a la salud de los trabajadores por el riesgo de contagio que significa ello y el carácter sumamente infeccioso que tiene la enfermedad, máxime cuando el propio actor reconoció en sede penal, como se indica en la carpeta investigativa acompañada, que dio positivo el resultado de PCR.

Undécimo: Que corresponde pronunciarse sobre las alegaciones del actor. En ese sentido, este contravirtió los presupuestos fácticos del término de la relación laboral, los que, como se indicó, se encuentran establecidas en estos antecedentes. También esgrime como conducta exonerante el desconocimiento que se tenía en esa fecha de la enfermedad; sin embargo, tal circunstancia debe ser desestimada; al contrario el desconocimiento de la enfermedad obligaba al actor ser más cauto aun en su conducta, sin perjuicio que es un hecho público y notorio que las precauciones para evitar la propagación y contagio de la enfermedad a la época que sucedieron los hechos, julio de 2020, fueron informados por la autoridad sanitaria a la población.

Por otra parte, alega el carácter improcedente del término de la relación laboral en que el actor estuvo haciendo uso de licencia médica; sin embargo, a la fecha del término de la relación laboral el actor no tenía justificativo médico, el que sólo le fue expedido el día 20 de julio, no acompañando antecedente alguno que dé cuenta que la licencia no le pudo ser entregada con anterioridad. Sin perjuicio de ello, no es posible estimar que la sola circunstancia de que el actor esté haciendo uso de reposo médico torne el despido indebido, desde que no existe norma alguno que impida al empleador a poner término al vínculo laboral por una causal disciplinaria mientras un trabajador esté haciendo uso de licencia médica. La única disposición que se



refiere a ello se encuentra en el artículo 161 del Código del Trabajo, que dice relación con la imposibilidad de la empresa de poner término al contrato por la causal prevista en dicho cuerpo normativo, más no en aquellas que se encuentran signadas en el artículo 160 del citado cuerpo de leyes.

Tampoco se ve vinculación causal que permita establecer la improcedencia del término de la relación laboral por una supuesta autorización y posterior amonestación recibida por el trabajador por salir el día 9 de julio de 2020 intempestivamente de sus labores. En primer término no existe constancia de la referida amonestación ya que sólo se acompañaron constancias realizadas por la empresa en esa sentido, cuestión que fue reconocida por la demandada, no pudiendo asimilarse, como pretende el trabajador, ello a una amonestación, vale decir a una sanción aplicada por la empresa en uso de su facultad disciplinaria, lo que conlleva a desestimar el argumento relativo a que el actor ya había sido objeto de una sanción previa. Con todo, aun cuando se le diera valor de amonestación a la constancia antedicha tampoco puede estimarse un perdón de la causal –que es lo que en definitiva señala el demandante- desde que los presupuestos fácticos de la constancia y la carta de despido son totalmente distintas. Una dice relación por una salida intempestiva y la otra por las razones explicadas en la carta de despido.

Duodécimo: Que por las razones expuestas sólo cabe concluir que el despido se encuentra ajustado a derecho, por lo que nada se adeuda por concepto de indemnizaciones.

Décimo tercero: Que en relación a la acción de nulidad del despido, cabe precisar que esta no constituye, en realidad, una nulidad propiamente dicha, sino una sanción sui generis, de índole pecuniaria, establecida para el caso que el empleador no haya enterado las cotizaciones previsionales del trabajador, sanción consistente en el pago de las remuneraciones en forma íntegra desde el despido hasta su convalidación, siendo dos los presupuestos fácticos copulativos para su aplicación, a saber: a) la existencia de un despido, esto es, una manifestación de voluntad por parte del empleador en orden a



poner término al vínculo contractual; y b) que las cotizaciones de seguridad social del trabajador a la fecha del término de la relación laboral no se encuentran íntegramente pagadas. Si bien el primero de los elementos se da en la especie, no concurre el segundo; al contrario las partes fijaron como convención probatoria que las imposiciones de seguridad social se encuentran íntegramente pagadas. Si se pretendió por la parte demandante aplicar la sanción en comento motivado en el hecho en que el actor estuvo haciendo uso de licencia médica al momento del término de la relación laboral, dicha petición malamente puede prosperar desde que ello no es elemento que pueda considerarse para su aplicación, sin perjuicio que tal como se indicó precedente no existe norma alguna que impida a la empresa a poner término a la relación laboral de un trabajador en caso que se estime que incurrió en una causal disciplinaria, sin perjuicio de las acciones que puedan ejercerse en caso de estimarse que la causal esgrimida no se configura.

Décimo cuarto: Que, finalmente, en lo que dice relación con el feriado legal y proporcional demandado, la empresa no acompañó antecedente alguno que dé cuenta de que el actor haya hecho uso del mismo en los períodos reclamados o que estos se encuentran compensados. Atendido que el cálculo efectuado por el tribunal por tales conceptos es superior al indicado en el libelo se estará a estos últimos, adeudándose por dicho concepto la suma de \$506.666 por feriado legal y \$177.777 por feriado proporcional.

Décimo quinto: Que el resto de la prueba rendida en autos, analizada de conformidad a las reglas de la sana crítica, en nada alteran o modifican lo razonado en los considerandos precedentes.

Décimo sexto: Que no se condena en costas a la parte demandante exclusivamente por no ser totalmente vencida.

Por estas consideraciones, y visto, además, lo dispuesto en los artículos, 1 y siguientes, 7 y siguientes, 63 y siguientes, 73, 160, 162, 168, 425 y siguientes, 453, 454 del Código del Trabajo; 1698 del Código Civil, **se declara:**

I.- Que se acoge la demanda deducida por el señor Cristopher Albarrán



González en contra de la empresa SVM Transtelecom Spa. sólo en cuanto se declara que la demandada debe pagar al demandante las siguientes prestaciones:

- a) \$506.666, por feriado legal;
- b) \$177.777, por feriado proporcional.

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

III.- Que las sumas ordenadas a pagar en el románico I se reajustarán y devengarán intereses conforme lo dispone el artículo 63 del Código del Trabajo.

IV.- Que cada parte pagará sus costas.

VI- Ejecutoriada que sea la presente sentencia, cúmplase lo dispuesto en ella dentro de 5° día, en caso contrario certifíquese dicha circunstancia, pasen los antecedentes al Juzgado de Cobranza laboral y Previsional, de esta ciudad.

Regístrese, notifíquese y archívese en su oportunidad.

RIT O-5934-2020.

RUC 20-4-0295318-8.

Dictada por don Mauricio Guajardo Espinoza, Juez Titular del Primer Juzgado de Letras de Santiago.



TNPEWTFJF

A contar del 05 de septiembre de 2021, 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>