

Santiago, dieciocho de abril de dos mil veintitrés.

Vistos y teniendo presente:

Primero: Que mediante presentación de fecha 9 de septiembre de 2022 comparece el señor Marcos Urriola Palominos, domiciliado en Fernández Albano N° 9424, comuna de San Ramón, quien deduce demanda en contra de Comercializadora de Respuestos Vigfor Ltda., representada legalmente por el señor Leonardo Iván Barri Entos, ambos domiciliados en Coquimbo N° 588, comuna de Santiago.

Funda su pretensión señalando que ingresó a prestar servicios para la demandada el 16 de octubre de 2018 como bodeguero, con una remuneración de \$727.828.

Explica que fue despedido el 1 de julio de 2022 por las causales contenidas en los numerales 3° y 7° del artículo 160 del Código del Trabajo, atribuyéndole haberse ausentado los días 28, 29, 30 de junio y 1 de julio de 2022, tomando conocimiento del despido en el momento que estampó el reclamo en sede administrativa.

Refiere que efectivamente los días indicados no concurrió a trabajar, debido que tenía una licencia médica electrónica que le otorgaba reposo por 3 días desde el 28 de junio de 2022, licencia que no es más que un conjunto de reposos médicos que previamente le habían otorgado debido a su estado de salud, situación de la que la empresa tenía conocimiento, dando aviso de sus inasistencias a sus jefaturas y recursos humanos, concurriendo el día 7 de julio de 2022 a la empresa a dejar la licencia respectiva, siendo informado del término desde el 1° de ese mes y año.

Previos fundamentos de derecho y citas legales pide que se acoja la demanda y se declare:

1.- Que trabajó bajo régimen laboral entre el 16 de octubre al 1 de julio de 2022.

2.- Que fue objeto de un despido indebido, por lo que debe entenderse que el término se debió a la causal contenida en el inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo.

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

a) Indemnización sustitutiva de aviso previo, por \$727.828;

b) Indemnización por años de servicios, por \$2.911.312;



c) Recargo legal contenido en la letra c) del artículo 168 del Código del Trabajo, por \$2.329.049;

d) Feriado proporcional, equivalente a 14,8745 días corridos, por \$360.869.

Todo con reajustes, intereses y costas.

Segundo: Que comparece el señor Horacio Infante Caffi, en representación de la demandada, solicitando el rechazo de la acción promovida.

Reconoce la existencia de la relación laboral entre las partes, funciones desarrolladas por el trabajador, haciendo presente que dentro de la descripción de funciones del actor, era fundamental para el funcionamiento del local.

Asimismo, reconoce que la última remuneración del demandante ascendía a la suma de \$727.828, como también el despido y las causales invocadas, ausentándose el actor durante 4 días seguidos sin justificación y aviso previo. Respecto a la causal prevista en el N° 7 del artículo 160 del Código del Trabajo se invocó el quebrantamiento a las obligaciones del contrato y el reglamento interno de orden, higiene y seguridad, artículo 33 letras a) e i) de dicho cuerpo reglamentario.

Añade, que no es cierto que el período en que se ausentó de sus labores estaba haciendo uso de licencia médica, ni dio aviso de las mismas, teniendo el trabajador la obligación de informar las inasistencias, entendiendo que las licencias para que sean oponibles al empleador deben ser informadas en los términos del artículo 11 del DS N° 3 de 28 de mayo de 1984, lo que no hizo. Agrega, que se intentó por la empresa contactar al actor sin resultado, sin que el trabajador haya informado, por lo que fue despedido, remitiéndose la carta certificada respectiva y dejándose constancias ante la autoridad administrativa.

Relata que el actor sólo se presentó a las oficinas de la empresa el 7 de julio solicitando hablar con el gerente general para poder ser reincorporado, que el problema se habría producido por un error del doctor en la emisión de la licencia médica, oportunidad en que se le informó nuevamente la desvinculación, negándose a firmar la carta, remitiéndose nuevamente carta certificada a otra dirección diversa a la estipulada en el contrato, entregado por el trabajador, una vez desvinculado, siendo emitida una licencia médica a su favor sólo el día 7 de julio de 2022.

Estima que por lo expuesto concurren las dos causales invocada, la contenida en el



N° 7 del artículo 160 del Código del Trabajo debido que no avisó sus ausencias pese a que el cargo de bodeguero en la principal sucursal de la empresa es importante que sea cubierto, no siendo recibida por la empresa debido a que resultaba extemporánea, estando a disposición del empleador a través de la plataforma respectiva al día siguiente.

En cuanto al feriado proporcional, reconoce adeudarlo, debiéndose \$360.869, por 14,87 días.

En subsidio, en el evento de ordenarse pagar monto alguno al actor, pide que se ordene descontar la suma de \$161.953 de acuerdo a lo estipulado en el artículo 13 de la ley 19.728 y 52 inciso segundo del mismo cuerpo legal.

Tercero: Que con fecha 12 de octubre de 2022 se llevó a cabo la audiencia preparatoria con la asistencia de ambas partes. Se efectuó el llamado a conciliación, el que no prosperó, fijándose los siguientes hechos pacíficos:

- 1.- Inicio de la relación laboral el día 16 de octubre de 2018.
- 2.- Las funciones de bodeguero.
- 3.- La remuneración de \$727.828.
- 4.- El despido por las causales del artículo 160 N°3 y 160 N°7.
- 5.- Las partes convienen en que el feriado reclamado habría sido cancelado por el empleador.

Por su parte, se establecieron las siguientes circunstancias controvertidas:

- 1.- Cumplimiento de las formalidades del despido por parte del empleador.
- 2.- Circunstancias del término del vínculo.
- 3.- Contenido de la carta de despido, y efectividad de los hechos en ella señalados.
- 4.- Efectividad de encontrarse justificadas las inasistencias del actor, y de haber comunicado o no tal situación a su empleador. Hechos y pormenores.
- 5.- Monto del aporte patronal a la AFC.

Cuarto: Que con fecha 14 de febrero de 2023 se llevó a cabo la audiencia de juicio, oportunidad en que la parte demandante incorporó únicamente prueba instrumental, consistente en:

- 1.- Acta de reclamo N°1318/2022/12625 interpuesto ante la Inspección



del Trabajo de fecha 8 de julio de 2022.

2.- Acta de comparendo de conciliación N°1318/2022/12625 llevado a cabo ante la Inspección del Trabajo de la Región Metropolitana de fecha 11 de agosto de 2022.

3.- Comprobante de carta de aviso para la terminación del contrato de trabajo N° 1301/2022/119475 de fecha 1 de julio de 2022.

4.- Declaración jurada de tramitación de licencia médica N°1301/2022/980 de fecha 8 de julio de 2022, y licencia médica electrónica N°11027192-1 de fecha 1 de julio de 2022.

5.- Declaración jurada de tramitación de licencia médica N° 1301/2022/979 de fecha 8 de julio de 2022, y licencia médica electrónica N°11116934-9 de fecha 7 de julio de 2022.

6.- Cartola de cotizaciones emitida por fonasa, de fecha 18 de agosto de 2022.

7.- Cartola de cotizaciones emitida por AFP Provida S.A, de fecha 17 de agosto de 2022.

8.- Cartola de cotizaciones emitida por AFC Chile S.A, de fecha 17 de agosto de 2022.

Quinto: Que, por su parte, la demandada aportó los siguientes antecedentes probatorios:

Documental.

1.- Copia de contrato individual de trabajo del actor.

2.- Anexo de contrato individual de trabajo del 16 de octubre de 2018.

3.- Documento de descripción del cargo de Bodeguero de Vigfor.

4.- Ejemplar del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de Vigfor.

5.- Carta de término de contrato de trabajo del actor de fecha 1° de julio de 2022 por las causales del Art. 160, números 3° y 7°, ambas del Código del Trabajo.

6.- Comprobante de remisión carta de término de contrato de trabajo por correo certificado, del 1° de julio de 2022.

7.- Comprobante de constancia ante la DT de despido del actor, con N° correlativo 119475, del 1° de julio de 2022.

8.- Formulario de licencia médica electrónica N° 3 11116934-9 emitida con fecha 7 de julio de 2022, por ausencias del demandante del 28, 29 y 30 de



junio de 2022.

9.- Certificado de AFC sobre aporte de empleador a fondo de cesantía del actor.

10.- Comprobante de pago de feriado proporcional.

Testimonial.

1° Christian Auger, el que señaló: que trabaja en la demandada, es gerente general de la compañía, refiere que el actor ingresó en el año 2018, trabajando en el área de logística; el año pasado presentó licencia, no tuvo continuidad por lo que fue despedido; ello ocurrió en junio o julio; el demandante era bodeguero y picking, consiste en entregar las piezas desde la bodega para la entrega del cliente; se trata de áreas de despacho o picking; que el día 7 u 8 el demandante presentó una licencia retroactiva y habló con él en la oficina, señaló que le llamaba la atención el despido. Ello fue en julio de 2022.

Contrainterrogado por la demandante expresó: que el demandante venía presentando licencias médicas previas.

2° testigo, Roberto Rubilar, el que indicó: que trabaja en la demandada, es supervisor logístico en la bodega, tiene como actividad la venta de repuesto; tomó conocimiento que el demandante estaba con licencia médica por comentarios en la bodega, pero fue después de que fuera despedido; se le despidió por no presentar la licencia médica; el demandante trabajaba en picking, que es la labor de entregar los respuestas en caso que exista una venta; se trata de una función muy importante porque afecta a los clientes y, además, implica que hay que sacar de otras secciones personal; el testigo es el jefe del actor.

Contrainterrogado por la demandante señaló: que si bien era el jefe del actor, cuando ingresó estaba haciendo uso de licencia médica y no lo conoció; ingresó a trabajar el 8 de junio 2022; no sabe desde el tiempo que se arrastran.

Sexto: Que los hechos pacíficos, los escritos de demanda, contestación y la prueba incorporada 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 16 de octubre de 2018, hecho pacífico entre las partes.

2.- Que el demandante desarrollaba labores de bodeguero, asunto en



que las partes están contestes.

3.- Que la última remuneración del actor para efecto de lo previsto en el artículo 172 del Código del Trabajo asciende a la suma de \$727.828, no existiendo controversia de ello.

4.- Que la demandada puso término a la relación laboral por las causales previstas en los numerales 3° y 7° del artículo 160 del Código del Trabajo con fecha 1 de julio de 2022, cumpliendo con las formalidades legales, lo que se tendrá por establecido de la carta de despido, el comprobante de envío de la misiva que dan cuenta del envío de la carta remitida al domicilio consignado en el contrato de trabajo y el comprobante de envío emitido a la Dirección del Trabajo, ninguno de los documentos objetados por el actor.

5.- Que el actor se ausentó los días 28, 29, 30 de junio y 1 de julio de 2022 de sus funciones, circunstancia reconocida por el demandante en el libelo, lo que constituye una confesión judicial espontánea.

6.- Que con fecha 1 de julio de 2022 se expidió una licencia médica a favor desde esa fecha por un total de 21 días, y con fecha 7 de julio del mismo año se expidió una segunda licencia médica por 3 días desde el 28 de junio de 2022, lo que aparece de las licencias médicas electrónicas acompañadas por el demandante.

7.- Que el feriado proporcional del actor se encuentra pagado, lo que es un hecho no controvertido.

8.- Que la empresa efectuó a título de aporte efectuado por ésta al fondo de cesantía del trabajador la cantidad de \$161.953, lo que consta del certificado emitido por AFC.

Séptimo: Que corresponde pronunciarse sobre la acción de despido injustificado, la que se fundó en las causales contempladas en los numerales 3° y 7° del artículo 160 del Código del Trabajo, justificándose en los siguientes supuestos fácticos: ausencias injustificadas los días 28, 29, 30 de junio y 1 de julio de 2022 y un incumplimiento a las obligaciones que impone el contrato de trabajo, como también a lo dispuesto en las letras a) e i) del artículo 33 del reglamento interno de orden, higiene y seguridad de la empresa.

Octavo: Que en cuanto a la primera causal invocada, aquella contenida en el N° 3 del artículo 160 del Código del Trabajo, requiere que la ausencia sea injustificada, es decir una inasistencia no excusable bajo un parámetro de sensatez o razonabilidad.



Noveno: Que, en la especie, se encuentra establecido que el actor se ausentó a sus labores entre el 28 de junio al 1 de julio de 2022, correspondiendo determinar si el descanso prescrito por la licencia médica expedida con fecha 7 de julio del mismo año acompañado por el actor y que sirve de sustento al libelo puede estimarse un elemento exonerante del incumplimiento del trabajador a su obligación de asistencia.

A juicio del tribunal la licencia médica incorporada por el actor expedida al décimo día de iniciado las inasistencias atribuidas al trabajador, esto es, el día 7 de julio de 2022, intentando amparar ausencias ocurridas mucho tiempo atrás en ningún caso permite justificarlas, siendo emitida de manera retroactiva y con posterioridad a la fecha que la empresa formalizó la decisión de despedir al demandante. En ese sentido, cabe precisar que no es razonable para concretar el término de la relación laboral que la demandada haya esperado la cantidad de días que pretende el trabajador para justificar su conducta omisiva, no siendo posible estimar que cualquier licencia médica emitida con posterioridad al término de la relación laboral ampare las ausencias. Para que ello se produzca, debe existir alguna justificación que permita explicar el motivo por las cuales el trabajador se demoró tanto en la obtención de las mismas, respecto de lo cual no se aportó antecedente alguno, sin indicarse alguna situación que haya motivado el lapso de su expedición.

Si bien intenta el actor justificar esta situación haciendo presente que desde tiempo atrás estaba haciendo uso de descanso médico, cuestión que por cierto fue reconocida por la propia empresa en el escrito de contestación, cuestión ratificado con los certificados de cotizaciones de seguridad social, ello en ningún caso explica el motivo por el cual la licencia se emitió transcurrido más de 1 semana de ocurrida las inasistencias. Lo anterior se ve agravado por el hecho que éste también acompañó una licencia por 21 días a partir del 1 de julio de 2021 emitido desde esa misma fecha, sin que se haya explicado por qué la licencia sólo ampara el descanso del actor a partir de esos días y no los anteriores. Ni siquiera se plasmó en el libelo una razón que lo haya motivado y si bien la empresa expuso que ante ella manifestó que se debió a un error del médico, nada se aportó al respecto, sin perjuicio que el trabajador con su copia pudo perfectamente haberse percatado del período cubierto por el instrumento, pretendiendo el demandante que la sola expedición del



documento baste para exonerar su incumplimiento.

A mayor abundamiento, cabe consignar que la empresa además esperó un plazo razonable para que el actor pudiese justificar sus inasistencias, no siendo despedido inmediatamente, siendo esperado durante 4 días, poniéndosele término al vínculo contractual al tercer día de configurada la causal atribuida.

Décimo: Que, en consecuencia, no pudiendo considerarse la sola expedición de una licencia médica emitida días después del despido de manera retroactiva suficiente para justificar las ausencias del trabajador, el despido por la causal contenida en el N° 3 del artículo 160 del Código del Trabajo se encuentra ajustado a derecho, siendo inoficioso pronunciarse sobre la segunda causal esgrimida.

Undécimo: Que en cuanto el feriado proporcional, encontrándose las partes contestes en su pago, la petición será desestimada.

Duodécimo: 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 tercero: Que no se condena en costas al demandante, por estar patrocinado por la Corporación de Asistencia Judicial, gozando en consecuencia de privilegio de pobreza conforme lo expresa el artículo 600 del Código Orgánico de Tribunales.

Por estas consideraciones, y visto, además, lo dispuesto en los artículos, 1, 5 y siguientes, 7 y siguientes, 63, 68 y siguientes, 73, 160, 162, 168, 425, 453, 454 del Código del trabajo; 1698 del Código Civil, y demás disposiciones legales aplicables, **se declara:**

I.- Que se rechaza la demanda promovida por el señor Marcos Urriola Palominos en contra de Comercializadora de Repuestos Vigfor Ltda.

II.- Que cada parte pagará sus costas.

Regístrese, notifíquese y archívese en su oportunidad.

RIT O-5671-2022.

RUC 22-4-0427446-9.

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



