

Santiago, veinte de agosto de dos mil veinte.

## VISTOS, OIDOS Y CONSIDERANDO

**PRIMERO:** Que, comparece doña ALEJANDRA MARJORIE VARAS HUERTA, operario de producción, domiciliada en calle Blas Vial N° 8687, Comuna de La Cisterna, en Santiago, quien deduce demanda en Procedimiento de Aplicación General por Despido Indebido y Cobro de Prestaciones en contra de su ex empleador SOCIEDAD ADMINISTRADORA GENERAL S.A. Y CIA CPA (HOTEL W SANTIAGO), del giro de "actividad de hoteles", representada legalmente en virtud de lo dispuesto en el artículo 4° inciso 1 del Código del Trabajo por doña VANESSA SIGOTTO, ignora profesión u oficio, o por quien haga las veces de tal en virtud de dicho artículo, ambos domiciliados en calle Isidora Goyenechea N° 3000, Comuna de Las Condes, Santiago, conforme a los antecedentes de hecho y consideraciones de derecho que pasa a exponer:

Señala que con fecha 13 de enero de 2016 fue contratada por su ex empleadora bajo vínculo de subordinación y dependencia en los términos del artículo 7o del Código del Trabajo para desempeñarse como "Steward". Suscribió contrato de trabajo con fecha 13 de enero de 2016. Dicho contrato era de carácter indefinido, sus funciones eran las de "Steward" lo cual en la práctica significaba ser copera, lavar loza, ollas, ayudar en los eventos en el sector de la cocina, su jornada de trabajo se distribuía por turnos rotativos, de mañana, desde las 8:00 a las 16:00 horas y de tarde, desde las 16:00 a las 24:00 horas, con 6 días trabajados por un día de descanso, con dos domingos libres al mes. El lugar donde desempeñaba sus funciones era en el interior del Hotel W Santiago, el cual se encuentra ubicado en calle Isidora Goyenechea N° 3000, Comuna de Las Condes, su jefe era don Sebastián Galleguillos, y el supervisor de Steward, Juan Godoy. De conformidad al monto indicado en las cotizaciones de cesantía pagadas por su ex empleador, el monto de su remuneración bruta correspondía a la cantidad de: \$448.114.

Menciona que había tenido dolores de estómago hace varios días, tenía cálculos a la vesícula y por su trabajo no había podido asistir al doctor, con fecha 07 de diciembre su ex empleador la citó a trabajar desde las 22:00 a las 6:00 horas, a pesar que ese horario no era su horario según su jornada de trabajo indicada en su contrato. Alrededor de la 1:00 am (ya del día 8 de diciembre) se



1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago

empezo a sentir mal y tuvo que hablar con su jefa de turno de dicho momento (Vanessa Sigotto), quien se encontraba de turno en el hotel por cualquier emergencia y le dió aviso que se sentía mal y que si podía retirarse antes, ella le dijo que no le podía ayudar (aunque justamente ella era quien estaba de turno durmiendo en el hotel para ayudarnos ante cualquier emergencia) y le indicó que hablara con su jefe directo, llamó a don Juan Godoy y le preguntó si podía retirarme de su trabajo puesto que me sentía demasiado mal, él me dijo que sí se podía retirar pero a las 3 am para esperar el transfer que los llevaba del trabajo a su domicilio. El día 8 de diciembre a las 21:30 volvió a trabajar y registró su huella en el registro de asistencia y alrededor de las 22:30 le llamaron por teléfono para que asistiera a la oficina de recursos humanos y le indicaron que estaba despedida por presunto abandono de trabajo, y le entregaron una carta de despido del siguiente tenor:

De nuestra consideración:

Por medio de la presente, notificamos a Ud. que la empresa Sociedad Administradora General, S.A. y Cía. CPA (Hotel W Santiago), en su calidad de empleadora, ha decidido poner término a sus servicios y contrato de trabajo a partir del día 08 de diciembre del año 2019.

La determinación está amparada en el artículo 160 número 4 letra a) del Código del Trabajo, esto es, “abandono de trabajo por parte del trabajador, entendiéndose por tal: a) la salida intempestiva e injustificada del trabajador del sitio de la faena y durante las horas de trabajo, sin permiso del empleador o de quien lo represente”

La decisión de poner fin a su contrato de trabajo se encuentra amparada por los hechos objetivos y justificados que configuran la causal señalada en el párrafo anterior, en atención lo siguiente:

1) El día 4 de enero de 2016, Ud. fue contratado por la Empresa para prestar servicios de “Steward” .

2) Ahora bien, con fecha 07 de diciembre de 2019, alrededor de las 21:45 hrs, Ud., ingresó a nuestras dependencias a fin de cumplir su jornada de trabajo, correspondiente al turno desde las 22:30 hrs hasta (as 06:30 hrs. del domingo 08 de diciembre de 2019.

3) No obstante, aproximadamente a las 03:00 hrs., en pleno cumplimiento de su jornada laboral, Ud. abandonó en forma intempestiva e injustificada las dependencias de la Empresa, sin autorización o permiso de su jefatura, evacuando las dependencias del Hotel por la salida de personal.

4) Agrava esta situación el hecho de que usted incluso antes de lo señalado precedentemente, se comunicó por teléfono directamente con la Directora de Recursos Humanos, doña Vanessa Sigotio, a las 3::30 hrs del día 08 de diciembre de 2019, consultando por la posibilidad de salir antes de su turno, si señalar motivo o justificación alguna, a lo que la Directora referida le señaló expresamente que "no autorizaba su salida antes del término del turno y que debía cumplir su turno completo".

5) En definitiva, la acción antes descrita fue llevada a cabo por iniciativa propia, sin autorización alguna por parte de la empresa ni su jefatura, y sin entregar algún tipo de justificación de su salida de las dependencias de la Empresa, teniendo Ud. pleno conocimiento de las labores que debía realizar el horario de trabajo que debía cumplir, toda vez que habían sido informada con anterioridad a Ud. lo que agrava aún más su conducta.

6) Por lo anterior, las acciones descritas precedentemente, representan conductas que claramente dan cuenta de un abandono del trabajo de parte suya, saliendo intempestiva e injustificadamente de las dependencias de la Empresa, donde debía realizar sus labores, lo que aconteció durante las horas de trabajo, sin permiso del empleador o de quien lo represente.

En consideración a lo antes expresado y a lo dispuesto en los artículos que regulan la materia en el Código del Trabajo, le indico los haberes que incluirán el finiquito y los descuentos pertinentes: Feriado proporcional: \$ 222.145

Afirma que lo que indica la carta no es efectivo puesto que efectúo todo el procedimiento de la empresa como era debido, le informé a la jefa de recursos humanos que se sentía mal y que no podía seguir trabajando en dicha condición, ella le derivó a hablar con su supervisor, don Juan Godoy, quien le otorgó el permiso para retirarse a las 3 am puesto que a esa hora había transfer de la empresa que llevaba al domicilio. Asimismo, su dolencia en ningún caso fue falsa, es más, nunca había fallado ni tenido licencia por enfermedad alguna en todo el



tiempo que llevaba trabajando en la empresa y solo el único día en que realmente indico que no podía seguir trabajando por su dolencia sus superiores no le responden debidamente y luego, a pesar de haberle dicho que se retirara, el mismo día en la noche, al regresar a trabajar, se me despide por supuesto abandono de trabajo, a pesar que luego de dicho despido se le informa que estaba tan mal de la vesícula que se tenía que operar y el médico le otorgó 21 días de licencia médica, debiendo ser intervenida quirúrgicamente el día 02 de enero de 2020, por lo que en ningún caso "abandono su trabajo intempestiva ni tampoco injustificadamente", como demostrara en el presente juicio.

Previas citas legales solicita tener por interpuesta dentro de plazo legal, Demanda en Procedimiento de Aplicación General por Despido indebido, en contra de la empresa SOCIEDAD ADMINISTRADORA GENERAL S.A. Y CIA CPA (HOTEL W SANTIAGO), ya individualizados, acogerla inmediatamente de acuerdo a los antecedentes y fundamentos expuestos o, en subsidio, cite a las partes a una audiencia de conciliación, contestación y prueba, conforme lo dispone el inciso 1° del artículo 500 del Código del Trabajo, declarando en definitiva:

1.- Que fue objeto de un despido con fecha 08 de diciembre de 2019 y que dicho despido es indebido por no haber invocado una causal legal de acuerdo a derecho y por ende, debe entenderse en virtud de lo ordenado en el artículo 168 inciso cuarto del Código del Trabajo, el término del contrato se ha producido por la causal del artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa.

2. “Que la demandada debe ser condenada al pago de la indemnización sustitutiva por falta de aviso previo, por la cantidad de \$448.114.

3.- Que la demandada debe ser condenada al pago de la Indemnización por años de servicios, correspondiente a 4 años, por la cantidad de: \$1.792.456.

4.- Que la demandada debe ser condenada al pago del Recargo legal, equivalente al 80% de recargo, de conformidad a lo indicado en el artículo 168 letra c) del Código del Trabajo, por la cantidad de: \$1.433.965.

5.- Todo lo anterior con reajustes e intereses de acuerdo al mandato contenido en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo, y



6.- Las costas de la causa.

**SEGUNDO:** Que, comparece la demandada, quien contesta la demanda intentada, solicitando su integro rechazo en virtud de los siguientes antecedentes que pasa a exponer:

En primer término, señala como hechos pacíficos, los siguientes:

1. En cuanto a los hechos afirmados por el demandante en su libelo, no existe discusión respecto de los siguientes antecedentes:

a) Que existió un vínculo laboral entre la actora desde el 13 de enero de 2016.

b) Que la actora tenía el cargo de Steward.

c) Que la actora fue despedida por la causal "Abandono del trabajo por parte del trabajador", establecida en el artículo 160 N° 4 letra a) del Código del Trabajo.

d) Que el término del vínculo laboral fue el 08 de diciembre de 2019.

2. En los hechos expuestos en las letras a), b), c) y d) precedentes, son los únicos hechos que no discute y/o niega del libelo, siendo por tanto los únicos hechos indubitados y no controvertidos.

#### IMPROCEDENCIA DE LA ACCIÓN DE DESPIDO INDEBIDO

1. Respecto de la solicitud a fin que se declare el despido de la parte demandante como indebido, solicita que ésta sea rechazada en todas sus partes, con costas de la contraria, atendido que el despido ha sido justificado y plausible, por lo que resulta improcedente que prospere la pretensión de la actora.

2. En efecto, la causal invocada fue el abandono del trabajo, según lo establece el artículo 160 N° 4 letra a) del Código del Trabajo, tal como señaló precedentemente y lo indica el libelo.

3. En primer lugar, aclara que el despido de la trabajadora no fue antojadizo ni arbitrario, sino que se basa única y exclusivamente en los hechos que motivaron la causal, la que, por lo mismo, resulta ser absolutamente justificada y



procedente, de acuerdo con lo indicado en la carta de despido dirigida a la trabajadora, unido a los criterios objetivos que utilizó el empleador después de verificar los hechos.

4. Afirma que las causales de despido establecidas en el artículo 160 del Código del Trabajo son de aquellas que la doctrina ha denominado "despido disciplinario", y ha definido como "la facultad del empleador para poner término al contrato cuando el trabajador ha incurrido en un incumplimiento grave de las obligaciones del mismo. Es una facultad, dado que no basta con el incumplimiento, sino que a éste debe adjuntarse la decisión del empleador de terminar el contrato".

5. Agrega que el artículo 160 N° 4 letra a) del Código del Trabajo prescribe: "Abandono del Trabajo por parte del trabajador, entendiéndose por tal: a) La salida intempestiva e injustificada del trabajador del sitio de faena y durante las horas de trabajo, sin permiso del empleador o de quien lo represente". Lo anterior, configura lo que en doctrina se conoce como el "abandono del trabajo propiamente tal".

6. Ahora bien, para que una conducta de un trabajador configure la causal de despido contemplada en el artículo 160 N° 4 letras a) del Código del Trabajo, esto es, Abandono del Trabajo, es imperioso que concurren los siguientes requisitos:

- a) Que la salida del trabajador sea intempestiva;
- b) Que dicha salida además sea injustificada;
- c) Que la salida sea durante las horas de trabajo de la jornada ordinaria o de la extraordinaria obligatoria referida en el inciso 1° del artículo 29 del Código del Trabajo; y
- d) Que la salida sea sin el permiso del empleador o de quien lo represente.

7. Ahora bien, contrario a lo que la actora señala en el libelo, los hechos que motivaron el despido de éste no fueron azarosos ni arbitrarios, sino que se justifican, se evidencian y acreditan de manera fehaciente en los hechos invocados en la carta de despido a la trabajadora, lo que se acreditará en la

oportunidad procesal pertinente y que demuestran que fue la actora quien de manera injustificada, de propia voluntad, sin autorización y de manera absolutamente intempestiva y sorpresiva abandonó las faenas, obligando a la reorganización de trabajo para otros steward.

8. En efecto, la trabajadora debiendo haber cumplido su jornada de trabajo, desde las 22:30hrs del día 07 de diciembre de 2019 hasta las 06:30 hrs del día 08 de diciembre del mismo año, hizo abandono de sus labores aproximadamente a las 03:00hrs. de ese día 08 de diciembre de 2019, sin justificación alguna, de forma intempestiva y sin autorización o permiso de su jefatura.

9. Inclusive, a las 01:30hrs de ese día 08 de diciembre de 2019, la actora se comunicó telefónicamente con la Directora de Recursos Humanos, doña Vanessa Sigotto, solicitándole salir antes de su turno, sin entregar justificación o motivo alguno, a lo que la Directora ya señalada le indicó expresamente que no se autorizaba su salida antes del término del turno y que debía cumplir su turno completo.

10. Señala que se debe tener en cuenta que al momento del despido, jamás obtuvo una respuesta por parte de la actora que justificara el abandono de las dependencias de Hotel W, por lo que ante dicha negación injustificada y el perjuicio grave causado sólo cabía aplicar la causal adeudada a los hechos, que fue lo que se hizo, ya que de lo contrario podría haber producido el derecho a invocarla por el perdón de la causal.

11. Por ende, la actora abandono de forma intempestiva, sin justificación, y sin la autorización de su jefatura, habiendo sido informado con anterioridad las labores y horarios que debía cumplir, alterando las funciones habituales de la empresa, tal como se indicó en el comprobante de aviso para terminación del contrato, en que se agregó que estos hechos se amparan en el artículo 160 N° 4 letra a) del Código del Trabajo que regula el Abandono del Trabajo por parte del trabajador, que corresponde a la salida intempestiva e injustificada del trabajador del sitio de la faena y durante las horas de trabajo, sin permiso del empleador o de quien lo represente, tal como ocurrió en la especie.

12. Por último, señala que la actora jamás informó acerca de supuestos dolores de estómago o de aparentes cálculos a la vesícula. Es más, en ningún caso

don Juan Godoy dio permiso o autorizó la salida de la actora el día y hora indicada por ésta en su libelo.

13. Claramente la actora ha contado una versión muy distinta a la realidad en el libelo, por lo que los hechos relatados por la actora en la demanda no son efectivos, ya que los modifica o acomoda a su propia conveniencia.

14. Con lo anterior, queda más que claro que los hechos relatados por la actora en la demanda no son efectivos, modificando o acomodando a su propia conveniencia.

15. De esta manera afirma que la conducta de la actora claramente constituye y configura la causal invocada por mi representada para poner término al contrato de trabajo de la actora, esto es, el abandono del trabajo, en virtud de la causal contemplada en el artículo 160 N° 4 letra a) del Código del Trabajo, por lo que se solicita se rechace en todas sus partes la acción de despido injustificado pretendida por la demandante en lo principal del libelo y, por tanto, declarar justificado el despido y negar lugar tanto a las indemnizaciones, recargos, como las demás pretensiones propias de dicha acción, con costas.

Aclara que la última remuneración de la demandante no es la señalada en el libelo, sino que es inferior, tal como se acreditará en su oportunidad procesal.

Previas citas legales solicita tener por contestada la demanda de autos y, en definitiva declarar que se rechaza en todas sus partes la demanda interpuesta en lo principal, y todas y cada una de las pretensiones laborales requeridas en el libelo, todo ello de conformidad a los fundamentos expuestos en el cuerpo de esta presentación, con expresa condenación en costas.

**TERCERO:** Que, se celebró la audiencia preparatoria, oportunidad en la que llamadas las partes a conciliación esta no se produjo, luego se establecieron como hechos pacíficos, los siguientes:

1. Que la trabajadora ingresó a prestar servicios con fecha 13 de enero del año 2016 y fue despedida el día 08 de diciembre del año 2019, por la causal del artículo 160 N° 4 del Código del Trabajo, con cumplimiento de las formalidades respecto del envío de la carta.

Y como hechos controvertidos:



1. Fundamento del despido, hechos y circunstancias relacionado al mismo. Existencia de la carta de despido. En caso de afirmativa, contenido de la carta de despido y efectividad de los hechos allí descritos.

2. Última remuneración mensual de la trabajadora, o en su caso, promedio de los últimos tres meses íntegramente trabajados; rubros que la componían.

**CUARTO:** Que, las partes para acreditar sus dichos, incorporaron al proceso los siguientes medios legales de convicción:

**PARTE DEMANDADA INCORPORA:**

**Documental:**

1. Contrato de trabajo de fecha 16 de enero del año 2016, con anexo de fecha 1 de enero de 2019;

2. Carta de despido de fecha 08 de diciembre de 2019, dirigida por Sociedad Administradora General S.A. y Compañía en comandita por acciones a la demandante y su comprobante de envío a la Dirección del Trabajo;

3. Comprobante de constancia laboral para empleadores de fecha 9 de diciembre de 2019, emitido por la Dirección del Trabajo.

4. Tarjeta de asistencia de la trabajadora Alejandra Varas Huerta por el periodo comprendido entre septiembre y diciembre de 2019, ambos inclusive.

5. Liquidaciones de remuneraciones las 3 últimas por el periodo completo de 30 días.

6. Libro de asistencia.

**Confesional:**

Comparece doña Alejandra Marjorie Varas Huerta, cuya declaración consta en audio.

**PARTE DEMANDANTE INCORPORA:**

**Documental:**

1. Contrato de trabajo de fecha 13 de enero de 2016.



2. Registros de llamadas de celular de fecha 7 y 8 de diciembre de 2019.
3. Informe complementario de salud de fecha 16 de diciembre de 2019.
4. Carnet de alta de fecha 15 de enero de 2019 en donde consta la última hospitalización con fecha de alta el 3 de enero de 2020.
5. Epicrisis efectuado por el Hospital Barros Luco con fecha 03 de enero de 2020.
6. Comprobante de citación emitido por el Hospital Barros Luco con fecha 15 de enero de 2020.
7. Solicitud de inscripción de lista de espera con fecha 30 de octubre de 2019 en el Hospital Barros Luco.
8. Licencia Médica de fecha 8 de diciembre de 2019 por 21 días.
9. Informe médico de fecha 17 de enero de 2020.
10. Carta de despido de fecha 08 de diciembre de 2019.
11. Certificado de cotizaciones de salud emitida por Fonasa con fecha 30 de diciembre de 2019.
12. Certificado de cotizaciones de cesantía emitido por AFC Chile S.A. con fecha 30 de diciembre de 2019.
13. Acta de reclamo administrativo N° 1324/2019/28759, de fecha 9 de Diciembre de 2019, ante la Inspección del Trabajo.
14. Acta de Comparendo de Conciliación en Reclamo N° 1324/2019/28759, de fecha 27 de diciembre de 2019.

**QUINTO:** Que analizados los elementos de convicción conforme a las reglas de la sana crítica, esta sentenciadora formula las siguientes consideraciones:

- a) Que en este sentido el legislador a través de la Ley 20.260, conmina al empleador en los casos de despido rendir en primer término la prueba, a fin de acreditar la veracidad de los hechos imputados en la comunicación a que se refiere



el artículo 162, en sus incisos primero y cuarto, del Código del Trabajo, viéndose en la imposibilidad de poder alegar en juicio hechos distintos de aquellos indicados en la carta y como justificativos del despido, ello conforme queda establecido en el artículo 454 N° 1, inciso segundo del Código del Trabajo; que esta determinación a todas luces tiene cierta lógica pues la judicialización acerca de la calificación del despido, se produce necesariamente como respuesta de la decisión del empleador, en específico respecto de los fundamentos que este tuvo en vista a fin de tomar aquella decisión, y determina que exista cierta coherencia entre los hechos que causan el despido y aquellos que deben ser objeto de prueba.

b) Que el incumplimiento de esta norma, produce indefensión para ambas partes, pues el trabajador habrá de pretender que se califique que la decisión de su empleador ha sido injustificada, toda vez que ha sido separado de sus funciones sin que se le exprese de forma alguna las razones que se consideraron para proceder de esa manera; y por otra el empleador, también se verá impedido e imposibilitado de demostrar, validar y dar legitimidad a la determinación que significó la desvinculación del trabajador a sus servicios.

c) Que, en este sentido y conforme a los escritos de discusión, es un hecho pacífico que la trabajadora ingresó a prestar servicios con fecha 13 de enero del año 2016 y fue despedida el día 08 de diciembre del año 2019, por la causal del artículo 160 N° 4 del Código del Trabajo, con cumplimiento de las formalidades respecto del envío de la carta.

Que, respecto al tenor de la carta de despido, también es un hecho pacífico, que se reafirma con la prueba incorporada, esto es, la comunicación del término de los servicios, que los hechos en que se funda la causal invocada son los siguientes:

*“ 1) El día 4 de enero de 2016, Ud. fue contratado por la Empresa para prestar servicios de “Steward” .*

*2) Ahora bien, con fecha 07 de diciembre de 2019, alrededor de las 21:45 hrs, Ud., ingresó a nuestras dependencias a fin de cumplir su jornada de trabajo, correspondiente al turno desde las 22:30 hrs hasta (as 06:30 hrs. del domingo 08 de diciembre de 2019.*

*3) No obstante, aproximadamente a las 03:00 hrs., en pleno cumplimiento de su jornada laboral, Ud. abandonó en forma*



*intempestiva e injustificada las dependencias de la Empresa, sin autorización o permiso de su jefatura, evacuando las dependencias del Hotel por la salida de personal.*

4) *Agrava esta situación el hecho de que usted incluso antes de lo señalado precedentemente, se comunicó por teléfono directamente con la Directora de Recursos Humanos, doña Vanessa Sigotio, a las 3::30 hrs del día 08 de diciembre de 2019, consultando por la posibilidad de salir antes de su turno, sin señalar motivo o justificación alguna, a lo que la Directora referida le señaló expresamente que "no autorizaba su salida antes del término del turno y que debía cumplir su turno completo".*

5) *En definitiva, la acción antes descrita fue llevada a cabo por iniciativa propia, sin autorización alguna por parte de la empresa ni su jefatura, y sin entregar algún tipo de justificación de su salida de las dependencias de la Empresa, teniendo Ud. pleno conocimiento de las labores que debía realizar el horario de trabajo que debía cumplir, toda vez que habían sido informada con anterioridad a Ud. lo que agrava aún más su conducta.*

6) *Por lo anterior, las acciones descritas precedentemente, representan conductas que claramente dan cuenta de un abandono del trabajo de parte suya, saliendo intempestiva e injustificadamente de las dependencias de la Empresa, donde debía realizar sus labores, lo que aconteció durante las horas de trabajo, sin permiso del empleador o de quien lo represente.*

d) Que atendida la causal de caducidad de contrato invocadas por la demandada, cabe precisar, en cuanto a la causal de la letra a) del N° 4 del artículo 160, que en los hechos corresponde al "abandono de trabajo" propiamente tal, estableciéndose en la letra a) la salida intempestiva e injustificada del trabajador del sitio de la faena y durante las horas de trabajo, sin permiso del empleador o de quien lo represente.



Al respecto cabe señalar que en el abandono de trabajo, el trabajador debe efectuar una salida intempestiva e injustificada de su trabajo durante la jornada laboral y sin que cuente con autorización previa, no bastando en la especie con un simple abandono, sino que este debe ser **intempestivo e injustificado**.

d) Que del tenor de la carta de aviso de término de servicios, sin perjuicio de observar y colegir de la misma una conducta que le ha sido imputada por la demandada a la actora, y que ella califica como abandono, es posible afirmar que no se encuentran configuradas.

En efecto, es un hecho no controvertido entre las partes la circunstancia que la demandante el día 07 de diciembre de 2019, se presentó a trabajar pero luego se retiró en la madrugada del día 8 de diciembre de 2019 a las 3:00 a.m., antes de concluir su turno, el que finalizaba a las 6:30 a.m., no obstante aquello es posible concluir que acreditó durante la secuela del juicio que aquella salida fue justificada, en este sentido fue acreditado mediante la incorporación de Solicitud de inscripción de lista de espera con fecha 30 de octubre de 2019 en el Hospital Barros Luco, Licencia Médica de fecha 8 de diciembre de 2019 por 21 días, e Informe médico de fecha 16 de diciembre de 2020, que la actora padecía de dolor intenso muy focalizado en hipocondrio derecho desde el día 8 de diciembre, característico de cólico biliar además de leve ictericia de escleras, que además se encontraba en lista de espera para colecistectomía, desde el 30 de octubre de 2019, y que producto de dicho padecimiento se le otorgó licencia médica de fecha 8 de diciembre de 2019, por 21 días, acreditándose además mediante carnet de alta de fecha 15 de enero de 2020 en donde consta la última hospitalización con fecha de alta el 3 de enero de 2020, y Epicrisis efectuado por el Hospital Barros Luco con fecha 03 de enero de 2020, que fue operada por la enfermedad que padecía, antecedentes que a juicio de esta Juez, en virtud de la sana crítica, permite concluir que el abandono de la demandante de sus labores, está plenamente justificado, siendo en esas condiciones esperable su conducta, pues en las condiciones médicas que se encontraba difícilmente podía realizar sus funciones debidamente, como corrobora la licencia médica que le fuere otorgada y que le indica un reposo por 21 días, desde el 8 de diciembre de 2019, y la subsecuente operación ocurrida el 3 de enero de 2020.

Que, en este sentido si bien la salida de la demandante del sitio de la faena, fue intempestiva y durante las horas de trabajo, e incluso sin permiso de su



empleador, a juicio del Tribunal aquella fue planamente justificada, razón suficiente para estimar que en estos autos, no se ha configurado la causal invocada, la que requiere además de que sea intempestiva y sin autorización, sea injustificada de forma copulativa, presupuesto que en la especie no fue configurado.

Así las cosas, el abandono efectuado por el demandante con fecha 8 de diciembre de 2019 se produjo con causa justificada, pues los antecedentes médicos incorporados logran demostrar por sí solos los síntomas aludidos por la actora en su demanda, y que justifican su decisión de abandonar sus labores, máxime considerando que su padecimiento solo podía remediarse con una cirugía cuya realización dependía de circunstancias ajenas a su voluntad, pues debido a su previsión de salud, debía esperar que el centro hospitalario le proporcionara una hora para realización de la misma.

e) Que por todo lo anterior esta sentenciadora procederá a declarar que la causal de despido invocada por la demandada a la actor no se encuentra ajustada a derecho, procediendo en consecuencia a declarar que el despido que fue objeto es indebido, y consecuentemente el pago de las indemnizaciones legales pretendidas, estas, son indemnización sustitutiva de aviso previo, años de servicio y recargo legal conforme lo prevé el artículo 168 letra c) del Código del Ramo.

f) Que, para efectos del pago de las indemnizaciones reclamadas, se tendrá como base de cálculo, la suma de \$448.114, suma que resulta ajustada a lo dispuesto en el artículo 172 del Código del Ramo, conforme la liquidaciones incorporadas por la demandada, que permiten afirmar que la remuneración de la actora, estaba compuesta por un sueldo base de \$358.491, y una gratificación de \$89.623.

**SEXTO:** Que los demás antecedentes allegados a los autos, en nada alteran o desvirtúan las conclusiones a las que se ha llegado.

**SEPTIMO:** Que cada parte pagará sus costas.

**OCTAVO:** Que incumbe probar las obligaciones o su extinción a quien alega aquellas o éstas.

Por estas consideraciones y, visto además lo dispuesto en los artículos 7, 41, 63, 73, 160 N° 4, 162, 168, 172, 173, 425, 444, 453 y 454, 456, 459 y

siguientes, del Código del Trabajo, y demás normas legales vigentes, SE DECLARA:

I.-Que el despido de que fue objeto el demandante, con fecha 8 de diciembre de 2019, es indebido.

II.- Que, la demandada deberá pagar a la actora, las siguientes sumas por los conceptos que se indican:

- a) \$448.114, por indemnización sustitutiva por falta de aviso previo.
- b) \$1.792.456, por Indemnización por años de servicios.
- c) \$1.433.965, por recargo legal, equivalente al 80% de recargo, de conformidad a lo indicado en el artículo 168 letras c) del Código del Trabajo.

III.- Que las sumas ordenadas pagar al actor deberán serlo con los respectivos reajustes e intereses que dispone el artículo 173 del Código del Trabajo.

IV.-Que se condena en costas a la demandada, las que se regulan en la suma de 10%, de los montos ordenados pagar a la actora.

V.-Ejecutoriada que se encuentre la presente sentencia, cúmplase con lo dispuesto en ella, en caso contrario certifíquese dicha circunstancia y pasen los antecedentes al Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional de Santiago.

Regístrese, notifíquese, hágase devolución de los documentos, ejecutoriada que se encuentre la presente sentencia y archívese en su oportunidad.

RIT : O-899-2020

RUC : 20- 4-0249371-3

Pronunciada por doña DANIELA DE LOS ANGELES GONZALEZ MARTINEZ, Juez (s) del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

En Santiago a veinte de agosto de dos mil veinte, se notificó por el estado diario la sentencia precedente.

