

Santiago, treinta de octubre de dos mil diecinueve.-

VISTOS, OÍDO Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que, comparece a este Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, don MIGUEL ENRIQUE BLANC ORELLANA, cédula de identidad N° 17.048.848-2, domiciliado en Enrique Mac Iver N° 120 oficina 73, Santiago, quien deduce demanda en procedimiento de aplicación general por despido indebido y cobro de prestaciones, en contra de SPORTLIFE S.A., RUT N° 77.265.500-2, representada legalmente por Marcela Díaz Mozo, ambos domiciliado en Cerro El Plomo N° 5630, oficina 303, Las Condes, solicitando se declare indebido el despido de que fue objeto, y se condene a la demandada al pago de las siguientes prestaciones: a) \$800.316.- por indemnización sustitutiva del aviso previo, b) \$1.600.632.- por indemnización por dos años de servicio, más \$1.280.505.- por el recargo del 80%, c) \$544.477.- por feriado legal, d) \$800.316.- por remuneración del último mes trabajado, 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 06 de junio de 2017, efectuando las labores de profesor de sala, profesor de clases dirigidas y también de entrenador personal, en la sucursal de calle Consistorial N° 2100, comuna de Peñalolén, en turnos de 20 a 25 horas semanales, y cuando debía desarrollar funciones como personal trainer, se le aplicaba el artículo 22 del Código del Trabajo, percibiendo una remuneración de \$800.316.-

Afirma que, el 14 de diciembre de 2018, fue informado el término de su contrato de trabajo, por aplicación de la causal del N° 3 del artículo 160 del Código de Trabajo, esto es, no concurrencia del trabajador o sus labores sin causa justificada durante dos días seguidos, dos lunes en el mes o un total de tres días durante igual periodo de tiempo, fundada en que sus ausencias los días 12, 13 y 14 de diciembre de 2018, “sin mediar justificación, ya fuere, mediante la



DJXZNBeyJX

presentación de la licencia médica respectiva o la solicitud formal de uso de feriado legal a través del formulario establecido para el efecto, el cual debe ser debidamente suscrito y firmado por el solicitante y, posteriormente, autorizado por la jefatura correspondiente” .

Respecto a las ausencias, sostiene que, el 26 de noviembre de 2018, personalmente, y de manera muy cordial, conversó con Mauricio Sepúlveda, su jefe directo, informándole que iba a solicitar vacaciones por los días 12, 13 y 14 de diciembre de 2018, que necesitaba para viajar fuera de Santiago a realizar trámites personales, quien le señaló que no había inconvenientes, autorizándolo verbalmente, y una vez acordadas las fechas, se comprometió a registrar los días de vacaciones en el sistema informático de la empresa, con la debida anticipación y de acuerdo a la reglamentación interna, o que efectivamente hizo, el 04 de diciembre de 2018. Conjuntamente con ese trámite, comunicó vía wastApp, a la gerente de local, Natalia Carvajal, los días que se ausentaría por vacaciones, y con la finalidad de dejar todas sus actividades coordinadas durante su ausencia legal, informó además a Yesica Arellano, para que hiciera su reemplazo.

Indica que, cumplidas las comunicaciones y formalidades señaladas, continuó trabajando normalmente, desde el 04 hasta el 11 de diciembre de 2018, sin que ninguna de sus jefaturas le hiciera saber que no estaba autorizado a usar sus días de vacaciones, e incluso el día anterior, su jefa le deseo que tuviera buenas vacaciones. Una vez que volvió a sus labores, el 18 de diciembre, su huella digital, había sido borrada del control de acceso al lugar de trabajo, no pudiendo acceder a su cuenta, y borrados sus registros, siendo informado por su jefatura directa, Mauricio Sepúlveda, que estaba despedido, decisión injustificada, pues sus ausencias estaban debidamente amparadas en los días de vacaciones solicitados.

SEGUNDO: En tiempo y forma comparece la demandada, SPORTLIFE S.A., quien contesta, solicitando el total rechazo de la demanda, con costas.



Reconoce la fecha de inicio y funciones desempeñadas por el demandante, indicando que la remuneración, compuesta de sueldo base por \$157.934.- más gratificación legal y un ítem variable por concepto de sesiones realizadas de entrenamiento personal, de \$7.500.- la sesión de una hora y \$4.500 la de 30 minutos, en promedio de los tres últimos meses trabajados ascendía a \$789.435.-, haciendo presente que el demandante incluye el concepto de horas extras en su base de cálculo.

Admite que, el 14 de diciembre de 2018, despidió al actor invocando la causal del N° 3 del artículo 160 del Código del Trabajo, cumpliendo con las formalidades legales, por sus inasistencias injustificadas los días 12, 13 y 14 de diciembre de 2018, señalando que, el día 04 de diciembre de 2018, el actor se acercó a Mauricio Sepúlveda, comentándole que pediría días de vacaciones, porque necesitaba recluirse para participar de una competencia física, quien, sin autorizarlo, le señaló que primero debía conversar con doña Natalia Carvajal, gerente de sede, quien otorga los permisos de vacaciones, y que la solicitud debía validarla en el sistema, que genera la papeleta de constancia de uso de vacaciones, que debe ser firmada por la jefatura, conforme se establece en el protocolo contenido en el Reglamento Interno de la empresa.

Indica que, el actor haciendo caso omiso de esta instrucción, por mensaje remitido vía whatsapp a Natalia Carvajal, reiteró que solicitará las vacaciones por dichos días, sin recibir su aprobación, son que, por el contrario, esta le indicó que no era el medio para ello, pues debía solicitar vacaciones formalmente y con anticipación para dejar los reemplazos y adecuaciones que fueran necesarias, luego de lo cual, sin que el demandante gestionara la formalización de su solicitud de vacaciones, que tampoco había sido aprobada, sus jefaturas entendieron que había desistido de su requerimiento, no obstante, faltando a todas las regularidades establecidas, el actor se ausentó los días 12, 13 y 14 de diciembre de 2018, sin



mediar justificación para ellas, pues no se habían autorizado sus vacaciones en dichos días.

Sostiene que, en conformidad a lo establecido en el artículo 67 del Código del Trabajo, el Reglamento Interno contiene en sus artículos 77 y 81 el procedimiento para solicitar vacaciones, y no existiendo tal justificación, ni mediando otra distinta que hubiere sido ponderada por el empleador, procedió al despido del demandante por sus ausencias injustificadas, la que es objetivamente procedente, pues no hay constancia alguna de la supuesta solicitud y de su autorización verbal.

Finaliza reconociendo adeudar 20.88 días de feriado por \$441.420.-, señalando que las remuneraciones del actor fueron pagadas en su oportunidad mediante transferencia electrónica en su cuenta bancaria.

TERCERO: Celebrada la audiencia preparatoria, con fecha 07 de junio de 2019, con la asistencia de ambas partes, fracasado el llamado a conciliación, con su acuerdo, se establecieron como hechos pacíficos del juicio los siguientes:

1. La existencia de la relación laboral, iniciada con fecha 06 de junio del año 2017.
2. El hecho del despido el 14 de diciembre de 2018, por la causal del artículo 160 N° 3 del Código del Trabajo.

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

1. Los hechos contenidos en la carta de despido y su efectividad y la efectividad de la justificación que entrega el trabajador respecto de los días que se imputan como ausencias.
2. Remuneración pactada y efectivamente percibida por el demandante. 3. Periodo y monto del feriado que se le adeudan al demandante.
4. Monto que se haya devengado por concepto de remuneración del último mes trabajado y pagos que haya realizado la demandada al efecto.



DJXZNBeyJX

CUARTO: En audiencia de juicio, llevada a efecto el día 28 de octubre de 2019, las partes, en apoyo de sus alegaciones, incorporaron la documental que se individualiza en el acta de audiencia, y la demandada además, del documento electrónico de registro de asistencia del demandante del mes de diciembre de 2019, rindiendo la testimonial de Natalia Marlene Carvajal Alfaro, la demandada y el demandante la de Jessica Andrea Arellano Bustos, cuyas declaraciones constan en el registro de audio, incorporando el actor las liquidaciones de remuneración exhibidas por la empresa.

QUINTO: Conforme se estableció en audiencia preparatoria, no existe discusión entre las partes, en la circunstancia que el demandante prestó servicios para la demandada, entre el 06 de junio de 2017 y el 14 de diciembre de 2018, fecha esta última en que el trabajador fue despedido, por la causal del N° 3 del artículo 160 del Código del Trabajo, imputándosele ausencias injustificadas los días 12, 13, y 14 de diciembre de 2018, correspondiendo pronunciarse sobre la procedencia de dicha decisión.

Al efecto, la comunicación respectiva, aportada por el demandante, además de señalar las inasistencias en los días individualizados, expresamente alude a la falta de justificación para ellas, en base a la presentación de la licencia médica respectiva o la solicitud formal de uso de feriado legal, a través de formulario establecido para tal efecto, debidamente suscrito y firmado por el solicitante, y posteriormente autorizado por la jefatura correspondiente.

SEXTO: En tal sentido, cabe tener presente, que el actor no desconoce haber incurrido en las ausencias que se le imputan, respecto de los días señalados en la comunicación de despido, por lo que corresponde analizar, la justificación que indica, tuvo para no presentarse a sus labores los días 12, 13 y 14 de diciembre de 2018, y que sustenta, en haber solicitado y obtenido autorización verbal de Mauricio Sepúlveda, su jefatura directa, las que posteriormente registró en el



DJXZNBeyJX

sistema informático de la empresa, e informándolas vía mensajería electrónica, a la gerente de local, Natalia Carvajal.

En orden a acreditar la justificación anotada, el demandante incorporó la cadena de conversaciones sostenidas con su jefatura, de 04 de diciembre de 2018, las que sin perjuicio de no contener la individualización del destinatario, contrastadas con aquellas incorporadas por la demandada, estas últimas incompletas, permiten formar convicción, respecto a la efectiva solicitud de días de feriado por los días de su ausencia, ya que expresamente aluden a la solicitud de tres días de vacaciones, *“que son miércoles, jueves y viernes próxima semana”*, recibiendo como respuesta que esos temas debían conversarse en persona, pues no se trata de “llegar y pedir”, agregando la destinataria, la consulta sobre los reemplazos para esos días, y luego de otros temas relativos a la salud el trabajador, aludiendo a un archivo adjunto a un correo, que la remitente no había revisado, no obstante, el trabajador expresamente indica haber conversado previamente con “Mauro”, sobre el uso de feriado en esos días, los que no estaban claros pues dependían del campeonato, por ello formalmente avisaba con esa fecha, y agrega que Jessica haría “las de trx”.

Declarando en juicio como testigo, Jessica Arellano Bustos, luego de exponer respecto a las razones por las cuales el demandante fue despedido, en relación a los motivos de este para ausentarse los días 12, 13 y 14 de diciembre de 2018, sostiene que el demandante consultó a otros trabajadores si podían cambiar las clases, y cubrir específicamente la clase TRX, por qué haría uso de vacaciones, admitiendo que se ofreció para cubrirlo, no obstante la clase no se realizó, por qué no llegó mucha gente.

SÉPTIMO: Las probanzas analizadas, se complementan con lo expuesto por la testigo de la demandada, Natalia Carvajal Alfaro, gerente de la sede en que el actor se desempeñaba, al exponer que este fue despedido, debido a que, a principios de diciembre, solicitó vacaciones por mensaje de texto, sin embargo estas no fueron autorizadas, pues, de acuerdo al Reglamento Interno de la empresa,



DJXZNBeyJX

existe un procedimiento para solicitar vacaciones, indicando al respecto que estas deben pedirse con 90 días de anticipación, directamente al gerente de la sede, quien las aprueba y luego la solicitud se ingresa a través del portal de remuneraciones, imprimiendo una copia de esta solicitud, la que se autoriza por la jefatura, declaración que en definitiva, importa un reconocimiento de la solicitud planteada por el demandante, por mensajería instantánea, del uso de vacaciones para los días 12, 13 y 14 de diciembre de 2018, más se advierte de su exposición, un reproche en cuanto, luego de admitir que el trabajador habló con ella a principios de diciembre vía WhatsApp para pedir tres días de vacaciones, agrega que lo hizo sin coordinar nada, solicitándolo por la web sin contar con autorización verbal.

OCTAVO: La multiplicidad y coherencia de las pruebas rendidas, en tanto apuntan a la efectiva solicitud planteada por el trabajador, a sus jefaturas, Mauricio Sepúlveda y Natalia Carvajal, para hacer uso de tres días de feriado con la debida anticipación, y si bien no se demostró que hubiere cumplido con el protocolo establecido para este tipo de permisos, en el artículo 81 del Reglamento Interno de la empresa, en tanto, efectivamente se considera una anticipación de 90 días, además de la suscripción en duplicado de la solicitud correspondiente, y su presentación al jefe inmediato, el que determina la fecha en que se concederá el feriado, la misma norma establece la posibilidad de que existan excepciones, debido a la urgencia de cada caso, la que queda sujeta a la evaluación de cada jefatura, entregando en definitiva a la discrecionalidad de esta última, el otorgamiento del feriado, admitiendo entonces que el propio protocolo establecido por la empresa, no se cumpla en todos los casos, y en la especie, los motivos de la urgencia del trabajador, para solicitar el feriado sin la de anticipación establecida, se explican en los mensajes de texto, en cuanto no tenía certeza sobre la fecha en que se realizaría el campeonato en que participaría, y una vez que tuvo claridad sobre este, pidió los días a dos de sus jefes.



DJXZNBeyJX

NOVENO: A mayor abundamiento, a la luz de lo expuesto por la testigo del demandante, Jessica Arellano Bustos, previo a formalizar la solicitud de permiso para ausentarse los tres días de diciembre de 2018, que motivaron la decisión de su despido, coordinó que ésta se hiciera cargo de las clases que al actor le correspondía realizar, circunstancia que preocupaba a la gerente de la sede, Natalia Carvajal Alfaro, según se desprende del mensaje de texto incorporado por el actor al preguntarle si tenía reemplazos para dichos días, de manera que ninguna alteración en la marcha del establecimiento se produjo con las inasistencias del demandante, las que por otra parte, fueron descontadas de su remuneración, según aparece de la liquidación del mes de diciembre de 2018, exhibida por la empresa, que sólo considera 11 días trabajados.

DÉCIMO: En conformidad a lo señalado en los motivos anteriores, encontrándose acreditado que la demandada tuvo oportuno conocimiento de la necesidad del trabajador, de hacer uso de tres días de feriado legal, mediante la expresa solicitud planteada a su jefatura, la decisión de despedirlo por incurrir en ausencias injustificadas, aparece adoptada con premura, si temporalmente se contrasta la fecha de los mensajes electrónicos, a través de los cuales el demandante planteó el uso de vacaciones (04 de diciembre de 2018), con la última inasistencia indicada en la carta de despido (14 de diciembre), misma fecha en que se adoptó la decisión de prescindir de sus servicios, y encontrándose, a juicio de este tribunal, debidamente justificadas las inasistencias del demandante, se declarará indebido su despido, condenándose a la demandada al pago de la indemnización sustitutiva del aviso previo y por años de servicios, más el incremento del 80% respecto de esta última, acorde dispone la letra c) del artículo 168 del Código del Trabajo.

UNDÉCIMO: En cuanto a la remuneración pactada por la prestación de los servicios, constando en el proceso, las liquidaciones de sueldo exhibidas por la demandada, en particular, las de los meses de agosto, septiembre y octubre de



DJXZNBeyJX

2018, últimos periodos en que el demandante se desempeñó durante 30 días, es posible concluir que era remunerado con un sueldo base por \$208.575.-, más una gratificación de \$114.000.-, promedio por clases dirigidas de \$99.167.- y bono PT por \$422.500.- en promedio, que en total asciende a \$844.242.-, no obstante, para la determinación de las prestaciones a que se ha hecho lugar en esta sentencia, se establece como remuneración la suma de \$800.316.-, por haber limitado el libelo a dicha suma su pretensión.

DUODÉCIMO: Respecto al cobro de remuneraciones por el último mes trabajado, que en este caso corresponde al de diciembre de 2018, sin perjuicio de alegar la demandada la debida solución de esta prestación, mediante transferencia electrónica en la cuenta bancaria del demandante, nada aportó para su acreditación, siendo procedente acoger la demanda en esta parte, limitada a los 14 días que el demandante trabajó para la empresa en el mes de diciembre de 2018.

DECIMOTERCERO: Finalmente, respecto a la solicitud de feriado, constando en el comprobante aportado por la demandada, que de la anualidad por el periodo 2017-2018, existía un saldo a favor del trabajador de 7,39 días, además del feriado proporcional devengado entre el 06 de junio y el 14 de diciembre de 2018, habiendo reconocido la demandada adeudar la cantidad de \$441.420.-, superior a la que resulta de calcular el feriado que al actor se le adeuda, se acogerá la demanda por las suma reconocida por la demandada.

DECIMOCUARTO: Que, la prueba analizada lo ha sido en conformidad a las reglas de la sana crítica, y la restante rendida e incorporada 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, 160, 162, 420, 425 a 462 del Código del Trabajo, y demás normas pertinentes, se declara:

- I. Que se ACOGA la demanda intentada por don MIGUEL ENRIQUE BLANC ORELLANA, en contra de SPORTLIFE S.A., representada legalmente por



DJXZNBeyJX

Marcela Díaz Mozo, declarándose indebido el despido de que fue objeto, condenándose a la demanda al pago de las siguientes prestaciones:

1. \$800.316.- por indemnización sustitutiva del aviso previo.
 2. \$1.600.632.- por indemnización por dos años de servicios, más \$1.280.506.- por el recargo del 80% establecido en letra c) del artículo 168 del Código del Trabajo.
 3. \$373.480.- por remuneración de 14 días del mes de diciembre de 2018.
 4. \$441.420.- por feriado legal y proporcional.
- II. Que las sumas ordenadas pagar, deberán serlo con los intereses y reajustes establecidos en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.
- III. Que no se condena en costas a la demandada, por no haber resultado totalmente vencida.
- 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, para los fines pertinentes.

Regístrese y archívense los antecedentes en su oportunidad.

RIT: O-1701-2019.-

RUC: 19-4-0172943-K.-

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



DJXZNBeyJX

A contar del 08 de septiembre de 2019, 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>