RIT Nº: O-7936-2018

RUC Nº: 18-4-0149000-7

MATERIA: DESPIDO INDIRECTO Y COBRO DE PRESTACIONES.

DEMANDANTE: MÓNICA ESPARZA LUCERO

DEMANDADO: ILOP S.A.

Santiago, veinte de agosto de dos mil diecinueve.

VISTOS, CONSIDERANDO Y TENIENDO PRESENTE:

PRIMERO: <u>DEMANDA.</u> Que comparece don **FRANCISCO JAVIER CAVIERES FERNÁNDEZ, en representación de doña MÓNICA ESPARZA LUCERO**, quien interpone demanda en procedimiento ordinario de aplicación general sobre Despido injustificado y cobro de Prestaciones en contra de su ex empleadora **ILOP S.A** o "Librería Lápiz López", representada legalmente por don **RICARDO ROJAS OLIVARES**, debido a las siguientes consideraciones:

Da cuenta que, con fecha 14 de septiembre del año 2006, ingresó a prestar servicios bajo dependencia y subordinación para la demandada, desempañando al término de sus servicios la función de "Jefa de Personal" percibiendo una remuneración que, a la fecha del despido, ascendía en promedio a $1.600.000 para los efectos del Artículo 172 del Código del Trabajo.

Refiere que las labores las desempeñaba en la instalación de la demandada, ubicada en la comuna de Huechuraba, en la empresa Ilop SA., teniendo como funciones: "planificar, organizar, dirigir y controlar los procesos técnicos y administrativos del ciclo de vida laboral del personal de la compañía, velando por el cumplimiento de la norma legal vigente y de los procesos y estatutos propios de la compañía".

Refiere que, con fecha 08 de noviembre del año 2018, en momentos que se encontraba con reposo médico, se enteró que estaba despedida, por lo que concurrió a la Inspección del Trabajo, donde le informaron que la demandada la había desvinculado por la causal del artículo 160 N°3 del Código del Trabajo, esto es, por “no concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada durante dos días seguidos, dos lunes en el mes o un total de tres días durante igual período de tiempo…”, indicando que con posterioridad llegó a su poder la carta de despido, que se funda en los siguientes hechos: “se fundamenta la causal invocada, en el hecho de que usted ha faltado a su trabajo dos días seguidos y tres días en el mes, sin justificar su inasistencia, provocando con ello, una alteración en el trabajo diario de la empresa y el trabajo que deben realizar las personas que trabajan en el mismo departamento junto a usted”, siendo dichos días el lunes 05 de noviembre, martes 06 de noviembre y miércoles 07 de noviembre.

Refiere la demandante que no es efectivo que la actora haya faltado injustificadamente los días imputados en la carta de despido, toda vez que producto de un cuadro de stress que arrastra desde hace un tiempo, que la mantuvo con licencia médica durante gran parte del año, debió concurrir al médico, debido a una fuerte cefalea que le afectaba ese día, extendiéndosele el reposo médico por los días 05 y 06 de noviembre, según daría cuenta un certificado médico emitido.

Indica que los dolores de cabeza siguieron, lo que motivó que volviera a ir al centro médico más cercano a su domicilio, que ratificó el diagnóstico anterior, y recetó descanso por dos días, a contar del día 07 de noviembre, motivo por el cual deberá declararse como injustificado el despido de que fue objeto la actora, ya que no se configura en la especie, la causal invocada por la demandada, ya las faltas imputadas se encuentran justificadas con los certificados médicos que otorgaron los médicos que atendieron a la actora.

Refiere que le llama la atención que, pese a que la demandada sabía que la demandante se encontraba enferma, ya que ésta tenía un “seguro médico” el que

es informado electrónicamente al empleador al comprar su bono de atención, haya de todas formas decidido desvincular a la actora, sabiendo o a lo menos debiendo saber que ella se encontraba enferma.

De esta manera, la parte entiende que el despido del que fue objeto es injustificado.

Así, demanda las siguientes partidas e indemnizaciones:

a) Indemnizaciones por años de servicio: $17.600.000 (11 años)

b) Indemnización por aviso previo: $1.600.000.-

c) Vacaciones proporcionales (5 días) $266.666.-

d) Incremento 80%: $14.080.000

e) Todo lo anterior, con reajustes, intereses, y las costas de la causa.

SEGUNDO: CONTESTACION DE LA DEMANDA. Que la demandada contesta la demanda, solicitando su rechazo con costas, fundado en los siguientes argumentos:

En primer lugar, refiere que es efectivo que la actora, prestó servicios personales bajo vínculo de subordinación y dependencia para su parte, a partir del día 14 de septiembre de 2006, con una remuneración mensual que ascendía a la suma de $1.600.000, desempeñando la función de jefa de personal en las oficinas de la Compañía, en la comuna de Huechuraba, con una jornada laboral que se ajustaba a las normas del artículo 22 inciso 2° del Código del Trabajo.

Agrega que, en cuanto al feriado proporcional, solo adeuda la suma de $112.000.- correspondiente a 2.10 días, totales a pagar.

En cuanto al término de la relación laboral, refiere que le resulta muy difícil de entender lo del seguro médico el que debería haber informado a su parte que ella compró un bono de atención médica, por lo que es la actora quien debe demostrar y explicar cómo funciona este supuesto aviso por la compra de un bono

o que esta supuesta compra de bonos siempre se tenga que traducir en una licencia médica en forma automática.

En este sentido, indica que la realidad de los hechos radica en que con fecha 08 de noviembre de 2018, luego que la demandante faltara a su trabajo sin aviso o justificación los días 05, 06 y 07 de noviembre de 2018, su parte puso término al contrato de trabajo celebrado con la demandante, habiendo invocado para ello la causal señalada en artículo 160 N° 3 del Código del Trabajo. Indica que le envió carta certificada al domicilio informado en su contrato de trabajo e informando a la Dirección del Trabajo, y que los motivos reales y concretos por los cuales fue el despido responden a una causal de carácter objetiva, y que dice además relación con el 5° incumplimiento del actor a su contrato de trabajo, encontrando la causal su justificación en la inasistencia injustificada a su trabajo durante los días 5, 6 y 7 de noviembre de 2018, como ella misma lo reconoce en su demanda.

En cuanto a los dichos de la demandante, indica que efectivamente la demandante tuvo una licencia médica prolongada que se extendió desde el día 06 de febrero de 2018 al 29 de julio de 2018, alrededor de 6 meses y que una vez terminado su reposo médico se reincorporó a sus funciones en forma normal, a contar del día 30 de julio de 2018, fecha en que nunca más presento una licencia médica a la compañía, durante los siguientes tres meses hasta la fecha de su desvinculación, jamás presentando una nueva licencia médica ni certificados médicos que dieran cuenta o hicieran suponer a su parte que ella se encontraba enferma, como lo sostiene la actora, sólo solicitando, durante esos tres meses, días de vacaciones por distintos inconvenientes que le ocurrían y le imposibilitaban concurrir a su trabajo, temas personales, accidentes automovilísticos etc., pero lo que siempre hizo en todos estos casos en que no podía concurrir a sus labores diarias fue avisar a su jefe directo por cualquier medio, ya sea vía email o WhatsApp, cosa que no ocurrió el día 5,6 y 7 de noviembre de 2018, no considerando la demandante necesario avisar de estas

inasistencias porque, según su relato, era la demandada la que sabía o a lo menos debía saber que ella se encontraba enferma.

Indica que en ILOP S.A., cuyo nombre de fantasía es “Lápiz López”, trabajan más de 1.000 personas a lo largo de todo el país, por lo que resulta muy difícil saber o suponer cuando uno de sus colaboradores está enfermo o le ha ocurrido algún otro problema, a menos que lo informe a la empresa con la correspondiente licencia médica y en los casos excepcionales en que han tenido otro inconveniente le avise a su jefe directo, cosa que en este caso no ocurrió.

En este sentido cuestiona la actitud de la demandante, lo que lo explica en que con la pretende acción busca cobrar las indemnizaciones por falta de aviso previo, años de servicios y recargos legales, aduciendo que el despido es injustificado para obtener un beneficio económico.

Finalmente, en cuanto a las prestaciones reclamadas, solo reconoce adeudar vacaciones proporcionales correspondientes a 2,10 días de feriado pendiente.

TERCERO: LLAMADO A CONCILIACION: Que llamadas las partes a conciliación ésta no se produjo.

CUARTO: HECHOS NO CONTROVERTIDOS: Que el tribunal fijó como hechos no controvertidos los siguientes:

1. Existencia de Relación laboral entre las partes, fecha de inicio, funciones, causal de término el monto de la remuneración.

2. Que se adeuda Feriado Proporcional.

3. Que la actora faltó a sus labores los días 5, 6 y 7 de noviembre de 2018.

QUINTO: HECHOS A PROBAR: Que, a su vez, el tribunal determinó como hechos a probar, los siguientes:

1. Hechos que justificarían las inasistencias de la actora a sus funciones, conocimiento de ello por parte de su empleador.

2. Cantidad de días de feriado que se adeudan.

SEXTO: **PRUEBA DE LA DEMANDANTE:** Que a fin de acreditar sus dichos la parte demandante se valió de la siguiente prueba:

a. Documental:

1. Comprobante de carta de aviso de terminación de trabajo de fecha 8 de noviembre de 2018.

2. Carta de despido de fecha 8 de noviembre de 2018.

3. Certificado médico de doña Mónica Andrea Esparza Lucero, de fecha 6 de noviembre de 2018, firmada por don Nelson Danilo vera silva, Cédula de Identidad N° 9.621.465-0

4. Certificado médico de doña Mónica Andrea Esparza Lucero, de fecha 8 de noviembre de 2018 firmada por la doctora, Patsy María Dolores Alava Bernal.

b. Confesional:

La parte demandante ofrece la declaración de doña Mónica Andrea Esparza Lucero, en representación de las demandadas, bajo apercibimiento legal, quien no comparece a la audiencia de juicio, por lo que el tribunal hará lugar al apercibimiento legal.

SÉPTIMO: **PRUEBA DE LA DEMANDADA:** Que a fin de acreditar sus dichos la parte demandada se valió de la siguiente prueba:

a. Documental:

1. 2 Cartas aviso término de contrato de fecha 08 de noviembre de 2018, dirigida a la señora Mónica Esparza Lucero, por la causal del artículo 160 N° 3 del Código del trabajo.

2. Comprobantes de Correos de Chile, de fecha 08 de noviembre de 2018, cartas certificadas enviadas a Mónica Esparza Lucero:

A. Pasaje Lugo 888, Puente Alto

B. Pasaje Verónica 1747, Puente Alto

3. Comprobante de aviso a la Dirección del Trabajo, por término de contrato de la señora Mónica Esparza Lucero, de fecha 09 noviembre de 2018.

4. Detalle de licencias médicas, de la señora Mónica Esparza Lucero, emitido el día 17 de diciembre de 2018.

5. Detalle de vacaciones, de la señora Mónica Esparza Lucero, saldo total 2,10 días.

b. Testimonial:

1. *Julieta Reyes Galleguillos*, cédula de identidad N°10.477.736-8, quien previamente juramentada indica *a las preguntas de la demandada* que trabaja en ILOP SA o Lápiz López y es coordinadora de remuneraciones. Ahí le toca tramitar licencias médicas, hace finiquitos, cartas de término, ingreso de haberes y descuentos y esas cosas. Cumple 3 años trabajando en octubre en la empresa. Conoce a la demandante pues trabajaba ya cuando ella ingresó a trabajar. Ella trabajaba en RRHH en el área de personal. Indica que las licencias médicas llegan por la página de licencias electrónicas o cuando el trabajador la entrega en forma física o la envía por un tercero. Hay más de mil trabajadores en la empresa. Si un trabajador tiene licencia médica y no se la va a entregar no tiene como saber que está con licencia médica. En la compañía hay un seguro de salud, pero su incorporación es voluntaria. Indica que si puede saber cuántas personas tienen contratado el seguro, por el descuento que se le aplica a la persona, porque el seguro es compartido pues una parte la paga la empresa y otra el trabajador. En caso de que un empleado compre un bono no tiene como saber la empresa que se hizo esa compra. Al enviar cartas de despido y se le presenta una licencia

médica, ve si la licencia cubre los días por lo que ha faltado y en ese caso la carta de despido queda inválida.

A las preguntas de la demandante indica que en el departamento de RRHH trabajan 8 personas, que para justificar inasistencias al trabajo solo sirve para justificar inasistencia al trabajo solo las licencias médicas.

A las preguntas del tribunal, responde que su cargo está asociado al área de recursos humanos. En el área de recursos humanos trabajan 8 personas. Si falta una de esas personas sabría.

2. Rosa Amalia Candia Ramírez, cédula de identidad N°16.150.747-4, quien previamente juramentada indica *a las preguntas de la demandada* que trabaja en Lápiz López, en la central, en el departamento de recursos humanos y es coordinadora de personas. En el día a día maneja el sistema de asistencias y los contratos de trabajo. Refiere que conoce a la demandante pues trabajó en Lápiz López, era la Jefa de Personal. Lleva tres años la testigo en Lápiz López. Durante el tiempo que trabajó sabe que la demandante se tomó licencia médica, cuando ella llegó estaba con licencia de prenatal, luego siguió con licencia, volvió a trabajar un par de meses y volvió con licencia. Indica que en la compañía tienen un seguro complementario de salud, voluntario, al que deben adherir, el empleador paga un porcentaje y el otro lo paga el trabajador. Ella tiene el seguro, y las veces que lo ha utilizado, al comprar el bono aparece el seguro complementario que aparece la bonificación, más la de la ISAPRE y sale el copago a pagar. No aparece registrado eso en la empresa, al hacer uso del seguro. Indica que hay más de mil trabajadores. Refiere que nunca le ha tocado enviar cartas de despido.

A las preguntas de la demandante, refiere que hay dos jefes de recursos humanos o de personas. Si llegara a faltar uno de ellos en el departamento no sería un hecho notorio.

A las preguntas del tribunal, si se ausentare si se darían cuenta de la ausencia.

OCTAVO: Que la discusión en los presentes autos radica en establecer si se cumplieron los requisitos para proceder al despido y si éste se encuentra ajustado a derecho; asimismo, determinar el monto de la remuneración del demandante para efectos indemnizatorios; y, además, la efectividad de haberse hecho uso de feriado o haberse compensado éste en dinero, precisando periodos y montos.

NOVENO: Que, en primer lugar, en cuanto al cumplimiento de las formalidades legales del despido, se acompañó el comprobante de envío de la carta de despido, de fecha 08 de noviembre de 2018, en relación con la carta de la misma fecha, que fue remitida a los domicilios de la demandante ubicados en Pasaje Lugo N°888, Puente Alto, así como al domicilio ubicado en Pasaje Verónica N°1747, Puente Alto, y teniendo presente que no se cuenta con el contrato de trabajo, en relación con el domicilio de la trabajadora, teniendo presente que es el mismo que ella informa en la institución que emitió el certificado médico, como consta en el documento acompañado por la demandante, de fecha 06 de noviembre de 2018, titulado Certificado Médico, se tendrá por acreditado que se encuentra remitido a su domicilio. Que, de dicha comunicación, además, se deja constancia por vía de comprobante de carta de aviso para terminación del contrato de trabajo remitido a la Dirección del Trabajo con el folio 1307/2018/84968. Asimismo, en cuanto al pago de las cotizaciones previsionales, ellas se encuentran acreditadas del tenor de la propia carta, así como del comprobante enviado a la Dirección del Trabajo, que dan cuenta que las cotizaciones previsionales “se encuentran enteradas y pagadas a su nombre en las Instituciones de Previsión que usted indicó se debían enterar tales aportes; todo lo cual se demuestra con copia de Certificado de Cotizaciones que se acompaña a la presente”, lo que se ve corroborado al no ejercer acción alguna tendiente a pretender el pago de ellas o la sanción por su incumplimiento.

DÉCIMO: Que, en relación con el segundo punto de prueba se debe tener presente lo dispuesto en el artículo 160 del Código del Trabajo que indica que “El contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando el

empleador le ponga término invocando una o más de las siguientes causales: 3.- No concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada durante dos días seguidos, dos lunes en el mes o un total de tres días durante igual período de tiempo[…].", mientras que el artículo 454 del mismo cuerpo legal en su numeral primero que establece que "…en los juicios sobre despido corresponderá en primer lugar al demandado la rendición de la prueba, debiendo acreditar la veracidad de los hechos imputados en las comunicaciones a que se refieren los incisos primero y cuarto del artículo 162, sin que pueda alegar en el juicio hechos distintos como justificativos del despido.", con lo que se transfiere la carga de la prueba al empleador para acreditar la justificación de su despido.

UNDÉCIMO: Que, en este sentido, la carta de despido señala, en lo pertinente a la causal, un hecho que se describe de la siguiente manera:

"Los días en los cuales usted no ha concurrido a trabajar y realizar sus labores diarias son: lunes 05 de noviembre de 2018, martes 06 de noviembre de 2018, miércoles 07 de noviembre de 2018."

DUODÉCIMO: Que, en este tipo de causas, donde se invoca el despido por inasistencias injustificadas, si bien la carga probatoria es del demandado, en relación con el hecho objetivo de la ausencia del trabajador en los días determinados, la justificación de la inasistencia es de cargo del propio trabajador, quien debe sostener en el juicio que no se cumple con el presupuesto jurídico pues las ausencias no se encontraban sin justificación.

Partiendo de la premisa anterior, se debe hacer presente que, en relación con la ausencia, fueron las propias partes las que relevaron la carga probatoria al establecer como un hecho no controvertido la ausencia de la trabajadora los días 5, 6 y 7 de noviembre de 2018.

En ese sentido, solo resta establecer si existió alguna justificación por parte de la demandante para dichas inasistencias. Para ello la demandante acompañó dos certificados médicos los cuales dan cuenta que la trabajadora se encontraba con un cuadro clínico por cefalea, en los días referidos. Sin perjuicio de lo anterior,

ello no es suficiente para tener por acreditada la justificación toda vez que si bien son documentos válidos, ellos han de ser puestos en conocimiento del empleador, pues es la parte la que debe proporcionar dicha justificación para los efectos de mantener vigente la relación laboral, cuestión que, en caso de no haber podido realizar directamente, pudo llevarla a cabo mediante la intermediación de la Inspección del Trabajo, en caso de que hubiera contado, a lo menos, con una licencia médica, documento que si bien no es el único idóneo para justificar una asistencia, si le habría permitido poner en conocimiento del empleador, que se encontraba incapacitada para cumplir sus labores en dicha época.

En relación con las alegaciones que plantea la demandante en cuanto a que el empleador debía a lo menos saber que ella se encontraba enferma, en relación con dos argumentos, el primero, con motivo del seguro de salud, ello no fue acreditado de manera alguna con medio probatorio alguno que dé cuenta de que la compra de bonos se va a ver reflejada en algún sistema informático, sino que al contrario, la testimonial de la demandada está conteste en que ello no ocurre de ese modo, no teniendo como saber la empresa que se hizo uso de dicho beneficio, por lo que no se tendrá por acreditado. En relación con el segundo de los argumentos, que no podían no saber de su ausencia por no comparecer a ejercer sus labores, la obligación de acreditar la justificación de la ausencia es del propio trabajador, y no es el empleador quien está obligado a requerir a los trabajadores que no asisten a sus funciones una explicación en relación con ello, por lo que tampoco es un argumento válido para tener por justificada la inasistencia.

Así las cosas, se encuentra acreditado en el proceso que la trabajadora se ausentó tres días en el mes sin justificación válida. De esta manera, siendo un despido del artículo 160 numeral 3° del Código del Trabajo, el demandante no tiene derecho a indemnización alguna, salvo las prestaciones legales.

DÉCIMO TERCERO: Que, en relación con la inasistencia del representante legal del empleador a la audiencia de juicio, y el apercibimiento legal decretado, ello implica que su declaración permitirá al tribunal tener como un hecho asentado

las argumentaciones de la demandante, cuestión que implica una determinación de los hechos que fundan el proceso. En ese sentido, si existe una contradicción entre dichos hechos y los elementos probatorios, que son los que permiten al sentenciador establecer la verdad formal sobre la que basa su decisión, los principios del debido proceso y las normas de ponderación de prueba permiten relevar dichos hechos asentados, prefiriéndose la verdad procesal que ha sido puesta en conocimiento del órgano imparcial encargado de decidir el conflicto de relevancia jurídica que ha sido llevado por las partes para su resolución.

DÉCIMO CUARTO: Que, encontrándose acreditado el hecho que fundamenta la causal, no existiendo algún justificativo para condonar dicho hecho, solo son procedentes las prestaciones legales de carácter irrenunciables, y en este caso, de lo demandado solo corresponde determinar el feriado proporcional.

Así las cosas, en primer lugar, para ello se debe tener presente que la relación laboral se extendió entre los días 14 de septiembre de 2006 y el 08 de noviembre de 2018, no alegándose deuda de feriado legal sino solo proporcional, razón por la cual, atendido que la anualidad inicia el 14 de septiembre de 2018, hasta el 08 de noviembre de 2018, le correspondería al trabajador haber gozado de 2.29 días de feriado, pero existiendo además dentro de ese periodo un día inhábil para efectos del descanso (sábado 9 de noviembre de 2018), corresponde indemnizar 3,29 días de feriado proporcional.

En ese sentido, y para efectos de determinar la remuneración correspondiente al pago de dicha prestación, si bien se debe estar a lo preceptuado por el artículo 71 del Código del Trabajo, En ese sentido, y para efectos de determinar la remuneración correspondiente al feriado proporcional, si bien se debe estar a lo preceptuado por el artículo 71 del Código del Trabajo, atendido el hecho que no se cuenta con antecedentes probatorios para establecer la suma, y que por otro lado se estableció como un hecho no controvertido la remuneración para efectos indemnizatorios, es que el tribunal estará a dicha suma la que corresponde a $1.600.000, lo que el valor día corresponde a la suma de

$53.333, adeudándose de este modo solo la suma de $175.466.-, monto al que se accederá en lo resolutivo de esta sentencia.

DÉCIMO QUINTO: Se deja constancia que todos los antecedentes probatorios fueron analizados de conformidad a las reglas de la sana crítica, haciendo presente que el resto de la prueba no analizada pormenorizadamente no desvirtúa lo precedentemente razonado.

Y teniendo además presente lo dispuesto en los artículos 3, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 41, 42, 63, 71, 160, 162, 168, 172, 173, 425, 445, 446, 453, 453, 454, 456, 457 y 459 del Código del Trabajo, **se resuelve:**

I.- Que **se ACOGE PARCIALMENTE**, la demanda interpuesta por don **FRANCISCO JAVIER CAVIERES FERNÁNDEZ,** en representación de doña **MÓNICA ESPARZA LUCERO**, en contra de su ex empleadora **ILOP S.A.** representada legalmente por don **RICARDO ROJAS OLIVARES**, solo en cuanto al cobro de prestaciones, en particular, en relación con el pago del feriado proporcional, por lo que **se condena** a la demandada al pago de la suma de $175.466.- por dicho concepto.

II.- Que la suma ordenada pagar mediante la presente sentencia deberá ser reajustada y devengará intereses en la forma señalada en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

III.- Que se rechaza la demanda en todo lo demás.

IV.- Que no habiendo sido completamente vencida la demandada, cada parte soportará sus costas.

Ejecutoriada que esté la presente sentencia, cúmplase lo dispuesto en ella dentro de quinto día. En caso contrario, certifíquese dicha circunstancia y pasen los antecedentes al Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional de Santiago para su ejecución.

Anótese, regístrese, notifíquese, y archívese en su oportunidad.

HFOGMDXKLX

RIT Nº: O-7936-2018

RUC Nº: 18-4-0149000-7

Resolvió don JULIO RAFAEL JÁUREGUI MEDINA, Juez Suplente del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

JULIO RAFAEL JAUREGUI MEDINA
Fecha: 20-08-2019 09:47:33 UTC-4

HFOGMDXKLX

A contar del 07 de abril de 2019, la hora visualizada corresponde al horario de verano establecido en Chile Continental. Para la Región de Magallanes y la Antártica Chilena sumar una hora, mientras que para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar dos horas. Para más información consulte http://www.horaoficial.cl