

Santiago, veinte de diciembre de dos mil diecinueve.

**VISTOS, OÍDOS Y CONSIDERANDO:**

**PRIMERO:** Que comparece don GABRIEL LARA GÓMEZ, abogado, con domicilio en Providencia N° 1208, oficina 1607, comuna de Providencia, en representación de don VÍCTOR RIVAS VALLEJOS, cédula nacional de identidad No 15.475.282-K, con domicilio en El Quillay No 440, Villa Alto el Manzano, comuna de Til Til, ciudad de Santiago, deduce demanda en procedimiento de aplicación general laboral por despido injustificado y cobro de prestaciones laborales, en contra de INDRA SISTEMAS CHILE S.A, Rut 96.851.110-6, representada legalmente por María Hortensia Arancibia Farías, cédula de identidad n° 12.862.244-6, o quien haga las veces de tal conforme al artículo 4 del Código del Trabajo, con domicilio en Isidora Goyenechea No 2800, piso 12, Santiago y en forma solidaria y/o subsidiaria en contra de INGENIERÍA DE SOFTWARE BANCARIO HUB CHILE LIMITADA, del giro de su denominación, Rut 96.945.770-9, representada legalmente por Jorge Arturo Peña Collao, cédula de identidad n° 8.190.497-9, o quien haga las veces de tal conforme al artículo 4 del Código del Trabajo, con domicilio en Andrés Bello 2777, piso 12, comuna de Las Condes Santiago, y a su vez en forma solidaria y/o subsidiaria en contra de BANCO SANTANDER CHILE, del giro de su denominación, Rut 97.036.000-K, representada legalmente por Jorge Arturo Peña Collao, cédula de identidad n° 8.190.497-9, o quien haga las veces de tal conforme al artículo 4 del Código del Trabajo, con domicilio en Bandera 172, piso 7 Santiago.

**SEGUNDO:** Funda su demanda en los hechos que relata, exponiendo que don VÍCTOR RIVAS VALLEJOS, fue contratado bajo subordinación y dependencia por la empresa INDRA SISTEMAS CHILE S.A, el día 15 de febrero de 2016, para desempeñar el cargo de “ingeniero en informática”, en las instalaciones ubicadas en Andrés bello 2777, piso 12, pertenecientes a INGENIERÍA DE SOFTWARE BANCARIO HUB CHILE LIMITADA, empresa que pertenece al grupo de empresas del BANCO



SANTANDER CHILE, con una remuneración mensual por la suma de \$ 1.255.409, compuesta por un sueldo base de \$1.156.451 y una gratificación de \$98.958. Su jornada ordinaria de trabajo era de 45 horas semanales, distribuidas en cinco días seguidos de descanso, en turnos rotativos 9:00 a 18:00 hrs, de 17:00 a 02:00 am y de 01:00 a 10:00 am.

Expone que el demandante fue despedido con fecha 27 de septiembre de 2018, mediante comunicación escrita de término de relación laboral por la causal legal del artículo 160 N°3 del Código del Trabajo, esto es “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; asimismo, la falta injustificada, o sin aviso previo de parte del trabajador que tuviere a su cargo una actividad, faena o máquina cuyo abandono o paralización signifique una perturbación grave en la marcha de la obra”.

Indica que se le atribuyen ausencias los días 20, 21, 24, 25, 26 y 27 de septiembre de 2018.

Expone que para que se configure la causal legal aplicada al trabajador, esto es 160 N°3 es necesario que exista la no concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada. Si bien, los días 20 al 26 de septiembre el demandante no concurrió a desempeñar sus funciones, esto tuvo una causa justificada, por lo que no se configuraría en los hechos los elementos para la aplicación de dicha causal. Señala que el día 20 de septiembre de 2018, el trabajador sintió graves dolores en su espalda, motivo por el que concurrió al servicio médico para atender su malestar. Fue diagnosticado con lumbociática aguda y recibió una licencia médica por el lapso de siete días, lo que al día siguiente informó, dirigiéndose a la empresa principal con la que firmó contrato, sin que aceptaran recibir la licencia referida. A causa del rechazo de la licencia, el trabajador con fecha 24 de septiembre refiere una constancia en la web de la inspección del trabajo, como había hecho con anterioridad con otra licencia que no le quisieron tramitar. El día 27 de septiembre de 2018 cuando iba camino a



su trabajo, su esposa lo llamó para comunicarle que había llegado la carta de despido, quien puso término a su relación laboral por la causal legal invocada.

Indica, que la norma exige faltas del trabajador injustificadas, y es injustificado en la medida que responda solamente a ausencias sin razón o carentes de justificación, es decir que el trabajador no haya tenido motivo o razón para ausentarse de sus faenas, requisito que no se cumple en este caso, pues existió plena justificación de la ausencia, la que se habría fundado en el estado de salud en el cual se encontraba el demandante, lo que se acredita mediante la licencia médica. Así, las simple faltas del trabajador no podrían ser consideradas por sí solas como constitutivas de falta de trabajo y más si dichas faltas se deben necesariamente por existir un motivo razonable y urgente, como lo fue la salud del trabajador.

En cuanto al régimen e subcontratación, indica que su representado fue contratado por INDRA SISTEMAS CHILE S.A, para desempeñar el cargo de ingeniero informático, función que desempeñó siempre en las instalaciones de la empresa INGENIERÍA DE SOFTWARE BANCARIO HUB LIMITADA ubicada en Andres Bello 2777, piso 12, Las Condes, Santiago, la cual desempeña la labor informática respecto del BANCO SANTANDER CHILE, siendo reconocido en el logo que utilizaba a la fecha de despido del trabajador como parte del mismo banco. Agrega que la empresa INGENIERÍA DE SOFTWARE BANCARIO HUB LIMITADA, se llamaba anteriormente ISBAN CHILE S.A, habiendo sido transformada y habiendo cambiado su nombre en escritura de fojas 46055, número 23841 del año 2018 según consta en el Conservador de bienes raíces de Santiago. Informa que entre la demandada principal y las demandadas solidarias existe una relación de carácter civil y comercial, por la cual las últimas encargaron a la demandada principal, los servicios de ingeniería informática en sus instalaciones, contratando esta última a su representado para cumplir dicha labor, por lo que nos encontramos en presencia de



trabajo en régimen de subcontratación, regulado en los artículos 183- A y siguientes del Código del Trabajo.

Por todo lo anterior, solicita: 1) Se declare que el despido del actor ha sido indebido o injustificado por aplicación indebida de la causal legal del artículo 160 N°3 del Código del Trabajo. 2) Que, consecuentemente, las demandadas sean condenadas al pago de las siguientes prestaciones e indemnizaciones: a) La suma de \$ 1.255.409.- por concepto de remuneración del mes de septiembre de 2018. b) La suma de \$ 1.255.409.- por concepto de indemnización sustitutiva del aviso previo, conforme lo establece el artículo 162 inciso 4° del Código del Trabajo, o lo que S.S determine de acuerdo al propio mérito de autos. c) La suma de \$ 3.766.227.- por concepto de indemnización por años de servicio, 03 años, o lo que S.S determine de acuerdo al propio mérito de autos. d) Incremento legal de 80% sobre los años de servicio, según lo dispone el artículo 168 letra c) del Código del Trabajo, lo que equivale a la suma de \$3.012.982.- o la suma que S.S. determine de acuerdo al mérito de autos. e) Feriado anual año 2016-2017 equivalente a 21 días por la suma de \$872.786.- o la suma que el tribunal determine. f) Feriado anual año 2017-2018 equivalente a 21 días por la suma de \$872.786.- o la suma que el tribunal determine. g) Feriado proporcional equivalente a 16,04 días. En función del reembolso de una parte de este concepto con ocasión del comparendo ante la inspección del trabajo, equivalente a \$378.005, lo adeudado corresponde a por la suma de \$541.500, o la suma que el tribunal determine. h) Que las sumas demandadas se paguen con los reajusten e intereses que establecen los artículos 63 y 173 del código del Trabajo, o, en subsidio con los reajustes e intereses que determine S.S. i) Que la parte demandada sea condenada al pago de costas de esta causa.

**TERCERO:** Que la demandada principal: INDRA SISTEMAS CHILE S.A., contestó la demanda, señalando que no es efectivo lo que señala el actor, y que el despido estaría justificado pues el actor en ningún momento se habría acercado a entregar esta supuesta licencia médica. En cuanto a la



constancia en la web de la inspección del trabajo el día 24 de septiembre de 2018, expone que este es un acto unilateral proveniente del actor y que no da cuenta de la veracidad de los hechos invocados en el mismo, sino que se limita a constatar que con determinada fecha el demandante declara la ocurrencia de ciertos hechos, los cuales no necesariamente son verídicos. Por otra parte, el procedimiento apropiado para la gestión de una licencia médica supuestamente rechazada por el empleador es la tramitación de la misma por parte del trabajador ante la COMPIN o la ISAPRE correspondiente dentro de los plazos establecidos por la ley, lo que el actor no declara haber hecho en su demanda. Agrega que todos los dichos del actor tendientes a justificar sus inasistencias son completamente falsos, teniendo como único fin tratar de justificar un incumplimiento contractual, cual es el de no asistir a sus labores.

Por ello, señala que se deberán tener por expresamente negados todos y cada uno de los hechos vertidos en el libelo de demanda por el actor en los presentes autos, en especial para los efectos del inciso segundo del artículo 452 en relación con el inciso séptimo del numeral primero del artículo 453, ambos del Código del Trabajo, no pudiendo en definitiva el juez, en la sentencia definitiva, estimar por tácitamente admitidos ninguno de los hechos contenidos en el libelo de demanda, con excepción de aquellos que sean expresamente reconocidos por esta parte. Expone que el demandante no registra ingreso ni salida a sus labores en los días indicados en la carta de despido, configurando así la causal del artículo 160 N° 3 del Código del Trabajo, al ausentarse durante un total de tres días consecutivos y sucesivos en el respectivo mes calendario, sin justificación de ninguna especie, con las negativas consecuencias que dicha situación provocó en la operación de mi representada, conforme quedará acreditado durante el presente juicio. Añade que el despido además se realizó cumpliendo con toda la normativa que para esto se requiere. Que se hizo entrega de la correspondiente carta de aviso de termino de relación laboral dentro del plazo legal e ingresando una copia



de la misma en la Inspección del Trabajo, formalizando de esta forma el despido, de conformidad a la legislación vigente sobre la materia.

**CUARTO:** Que la demandada solidaria BANCO SANTANDER CHILE, contestó la demanda, oponiendo en primer lugar excepción perentoria de falta de legitimidad pasiva, la que funda en que su representada no reúne los requisitos necesarios para ser responsable como empresa principal en régimen de subcontratación respecto del actor, por cuanto no ha suscrito contrato con la empresa Indra Sistemas Chile S.A., no pudiendo ser demandada en forma solidaria por las prestaciones laborales reclamadas, por carecer de la legitimación pasiva necesaria para hacer surgir la responsabilidad emanada del trabajo subcontratado. Añade que BANCO SANTANDER CHILE, no es el empleador del demandante, y el señor Rivera no mantiene absolutamente ningún tipo de vínculo de subordinación y dependencia con su representada. Expone que la legitimación pasiva la tiene el titular de un deber u obligación cuya fuente nacería de un supuesto contrato comercial, civil o de prestación de servicios en régimen de subcontratación, el cual no ha sido celebrado por la demandada solidaria BANCO SANTANDER CHILE. Incluso más, en la demanda no se especificaría que tipo de contrato supuestamente las uniría. En consecuencia, estima que la acción de responsabilidad solidaria o subsidiaria entablada en este proceso debe ser rechazada, al menos, respecto de BANCO SANTANDER CHILE en razón de carecer ésta de legitimación pasiva para ser demandada en este pleito, dado que el actor no podrá acreditar que su representada haya tenido algún vínculo contractual –civil o comercial– con la demandada principal bajo las características de un régimen de subcontratación, que sirva de base a la responsabilidad solidaria o subsidiaria que infundadamente el señor Rivera reclama.

En subsidio de lo anterior, solicita que la demanda sea rechazada en atención a la inexistencia de responsabilidad solidaria o subsidiaria del Banco Santander mientras no se acredite la concurrencia de todos y cada uno de los requisitos de existencia de dicha responsabilidad de conformidad a los artículos 183-A, 183-B y 183-D del Código del Trabajo.



Señala que el sistema de responsabilidad solidaria consagrado en los artículos 183-A, 183-B y 183-D del Código del Trabajo, constituye para el trabajador una garantía personal que pretende asegurar el pago de las prestaciones debidas por el demandado principal o empleador directo, y que sólo tiene lugar desde el momento que se produce la celebración de un contrato de carácter civil o comercial entre el dueño de una obra, empresa o faena y el contratista. Se trata de un acto en cuya virtud el mandante encarga la ejecución de alguna obra o servicio en su beneficio, a cambio de un precio determinado, según prescribe el artículo 183-A del Código del Trabajo. Expone que la demanda nada se señala respecto del lugar de trabajo o como se relacionaría para prestar servicios el demandante para su representada. Según indica, para que concurra la responsabilidad, es menester la concurrencia de los siguientes requisitos adicionales al ya indicado: (a) Continuidad de los supuestos- servicios prestados: Señala que al afirmar el actor que la mandante es Banco Santander Chile S.A., ha asumido la carga de acreditar que los -supuestos- servicios se prestaron de forma continua, y efectiva y exclusivamente en las instalaciones, faenas o recintos de esa parte, ya que de lo contrario tampoco resulta acreditada la responsabilidad materia de la presente. Informa que la misma demandante señala en su libelo que desempeñaba sus funciones siempre en las instalaciones de la empresa demandada solidariamente junto con mi representada, Ingeniería de Software Bancario Hub Limitada, y no así en dependencias del Banco SANTANDER. Negamos por tanto que el actor haya prestado servicios en provecho de Banco Santander. Por lo tanto, conforme a lo señalado precedentemente, el actor debe acreditar, no sólo que prestó servicios para su representada, sino que además debe demostrar que lo hizo en forma continua. (b) Responsabilidad limitada al tiempo: En otro orden de cosas, expone que la responsabilidad solidaria -o subsidiaria- impetrada por el actor se encuentra limitada al tiempo o período en el que el trabajador demandante hubiere prestado servicios efectivamente en régimen de subcontratación, en virtud de lo expresado en la parte final del inciso 1° del artículo 183-B



de Código del Trabajo, que al efecto expresa que la responsabilidad estará limitada al tiempo o período durante el cual el o los trabajadores del contratista o subcontratista prestaron servicios en régimen de subcontratación para el dueño de la obra, empresa o faena. Mientras el actor no acredite la concurrencia de todos y cada uno de los requisitos señalados para entender configurada la responsabilidad solidaria que se ha alegado. En consecuencia, la responsabilidad debe limitarse a los períodos específicos en que habría existido el régimen de subcontratación.

Contestando la demanda, controvierte lo expuesto por el actor en su demanda. Desconoce adeudar suma alguna al demandante, toda vez que, en el caso de ser procedentes, éstas deberán ser pagadas por el empleador directo del trabajador. Considerando además que no existe el trabajo en régimen de subcontratación propuesto por el actor, señala que nada le adeuda.

Finalmente, señala que las demandadas adeudan a su representado la suma de \$ 1.255.409.-, por la remuneración del mes de septiembre, en cuanto luego de despedir al trabajador mediante la carta de despido simplemente omitieron el pago de ese mes de su remuneración.

Por lo anterior, solicita se declare: a) Que se rechaza en todas sus partes, la demanda de autos. b) Que se acoja la excepción de falta de legitimación pasiva. c) Que no existe el trabajo en régimen de subcontratación respecto de mi representada. d) Que nada se adeuda por Banco Santander Chile al actor. e) En subsidio de lo anterior que se limite la responsabilidad de su representada a los periodos específicos en que habría habido régimen de subcontratación. f) En subsidio: Cualquier responsabilidad de Banco Santander Chile debe quedar limitada a el periodo en que acredite haber trabajado exclusivamente para su representada. g) En subsidio: Cualquier responsabilidad debe calcularse a prorrata de los otros clientes para los cuales habrían trabajado el actor. h) Que nada se adeuda al actor por concepto de Indemnización sustitutiva. i)





Que nada se adeuda al actor por concepto de Indemnización por años de servicio

**QUINTO:** Que la demandada INGENIERÍA DE SOFTWARE BANCARIO HUB CHILE LIMITADA, no contestó la demanda como tampoco asistió a la audiencia preparatoria ni a la audiencia de juicio, sin perjuicio de estar válidamente emplazada, privando al tribunal de la posibilidad de conocer las alegaciones de su parte en cuanto a las pretensiones del actor, ya sea aceptándolas o negándolas, tal como lo exige el legislador en el artículo 452 del Código del Trabajo.

Que en base a lo anterior, y no detectando irregularidades ni abusos que proteger a través de su actividad oficiosa, se hace uso de la facultad contemplada en el inciso 7° N°1 del artículo 453 del Código del Trabajo y con ello se tienen por tácitamente admitidos los hechos presentados por la actora en relación a esa demandada.

**SEXTO:** Que celebrada la audiencia preparatoria, llamadas las partes a conciliación, ésta no se produjo atendido que la demandada principal manifestó no contar con instrucciones para llegar a acuerdo.

El tribunal, estimando que existían hechos pacíficos, estableció los siguientes: 1) Existencia de relación laboral entre el demandante y la sociedad INDRA SISTEMAS CHILE S.A., a contar del 15 de febrero de 2016, prestando servicios como Ingeniero Informática, percibiendo una remuneración de \$1.255.409. 2) El término de los servicios ocurrió por decisión de despido de fecha 27 de septiembre de 2018, fundadas en las inasistencias del trabajador los días 20, 21, 24, 25, 26 y 27 de septiembre de 2018, cumpliéndose con formalidades de envió de la comunicación. 3) Que la demandada INDRA SISTEMAS CHILE S.A., reconoce adeudar a título de feriado legal demandado la cantidad de \$872.786.

Luego, recibiendo la causa a prueba, fijó como como controvertidas las siguientes circunstancias: 1) Justificación de las inasistencias del trabajador señaladas en la comunicación de despido. Pormenores y circunstancias. 2) La efectividad de encontrarse pagados los feriados



demandados. 3) Efectividad de encontrarse pagada la remuneración demandada correspondiente a diciembre de 2018. 4) Efectividad que el demandante preste servicios bajo régimen de subcontratación en relación a las demandadas solidarias, lapso en que ello habría ocurrido. En la afirmativa, el ejercicio del derecho de información y retención si correspondiere.

**SEPTIMO:** Que el tribunal dictó sentencia parcial en la misma audiencia preparatoria, ordenando el pago a la demandada INDRA SISTEMAS CHILE S.A., quien reconoció adeudar a título de feriado legal demandado la cantidad de \$872.786 más los intereses y reajustes desde que esta prestación se hizo exigible según lo dispone el artículo 63 del Código del Trabajo. Atendido que en su reconocimiento señala a cuál de los periodos demandados corresponde el tribunal en definitiva sin perjuicio de lo que se resuelva respecto de las pretensiones del demandante en cuanto los periodos demandados respecto feriado legal y proporcional.

**OCTAVO:** Que en la audiencia de juicio, la parte demandada principal aportó INDRA SISTEMAS CHILE S.A., incorporó la siguiente prueba documental: 1) Copia del contrato de trabajo suscrito entre Indra Sistemas Chile S.A. y Víctor Rivas Vallejos, con fecha 15 de febrero de 2016. 2) Copia de carta de despido de fecha 27 de Septiembre de 2018, en la que Indra Sistemas Chile S.A. comunica al trabajador, el término de su contrato de trabajo y comprobante de envió de carta al domicilio del trabajador. 3) Copia de "Comprobante de carta de aviso para terminación del contrato de trabajo" emitido por la Dirección del Trabajo, que consigna que el trabajador fue notificado de su despido el 27 de septiembre de 2018. 4) Certificado de pago de cotizaciones previsionales correspondiente al periodo entre febrero de 2016 y septiembre de 2018. 5) Cartola de licencias médicas del trabajador. 6) Copia de "inducción al nuevo colaborador", documento en el cual consta el procedimiento para la entrega de licencias médicas.

Asimismo, rindió testimonial de Magdalena König Bravo, Cédula de identidad N° 13.127.338-k



La demandada solidaria se desistió de la prueba confesional y testimonial ofrecida en la audiencia de juicio. Ante la pretensión de interrogar a la testigo de la parte demandada principal, el tribunal negó lugar a la solicitud, estimando que la prueba testimonial es una prueba individual de la parte que la presenta, y que el contra interrogatorio tampoco puede llevarse a cabo por quien no es la parte contraria en juicio, todo lo cual consta en audios respectivos.

**NOVENO:** Que la parte demandante, por su parte, aportó la siguiente prueba documental: Carta de despido de fecha 27 de septiembre de 2018, y Licencia médica de fecha de inicio de reposo 20 de septiembre de 2018 por un total de 7 días, emitida por médico cirujano Dr. José Villa López, y asimismo el recibo para el trabajador.

La parte demandante se desistió de rendir la prueba confesional respecto de la demandada principal y rindió dicha prueba respecto de las demandadas solidarias. Las demandadas solidarias informaron la no comparecencia de sus representantes, por lo cual la parte demandante solicitó la aplicación del apercibimiento legal, lo que este Tribunal dejó para definitiva.

La parte demandante rindió también exhibición de los siguientes documentos de acuerdo a su oferta de prueba en la audiencia preparatoria: 1. Contrato de trabajo y anexos celebrados entre el trabajador y la empresa, diligencia que se tuvo por cumplida. 2. Acuerdo comercial o civil existente entre ambas, la que no se dió por cumplida, al no exhibirse el o los contratos, solicitándose que se hiciera efectivo el apercibimiento legal, lo que el tribunal resolvió dejar para ser resuelto en la sentencia definitiva.

**DÉCIMO:** Que ponderada la prueba, respetando los principios de la lógica y las normas de la experiencia es posible tener por acreditado, en relación a los hechos controvertidos, lo siguiente:

1º Justificación de las inasistencias del trabajador señaladas en la comunicación de despido. Pormenores y circunstancias.

Que la licencia médica incorporada como prueba documental del



demandante, da cuenta de que con fecha 20 de septiembre de 2018, el Médico General José Villa López, dispuso el reposo laboral total del actor en su domicilio, por el término de 7 días, por una enfermedad común.

No existe comprobante de recepción de la licencia por parte del empleador. Tampoco se ofreció ni se incorporó documento que diera cuenta de haber llevado a cabo el demandante constancia respecto de la falta de recepción de la licencia médica ante organismo alguno, lo que difiere de aquello que afirmó en su demanda en que alude a una constancia en la web de la inspección del trabajo el día 24 de septiembre de 2018, la cual no fue ofrecida como prueba.

Por otro lado el documento denominado "inducción al nuevo colaborador" incorporado como prueba de la demandada, detalla diversas obligaciones del trabajador, y entre otras, indica el procedimiento que concierne a la tramitación de licencias médicas, indicando que la licencia se presenta de forma personal en la dirección que señala. A su vez, en declaración testimonial, Magdalena König, quien trabaja en el área de remuneraciones de la empresa INDRA SISTEMAS, informó que es ella quien recibe las licencias médicas, que nunca ha dejado de recibir alguna de ellas, y que en el caso del demandante, ya había recepcionado licencias médicas anteriores, enviadas por Chilexpress. Incluso señala que hay un registro de recepción de licencias médicas, documento que en todo caso no fue incorporado como documental de la demandada. El documento "inducción al nuevo colaborador", que complementa el aserto de la testigo, permite establecer que en efecto el actor conocía el método para presentar y cursar su licencia, y que no lo siguió como tampoco presentó la licencia en las oficinas del empleador.

Respecto de la afirmación del actor en su demanda de que la licencia no fue recibida por el empleador, era su carga probatoria el acreditar esa circunstancia, ya mediante constancia ante la Inspección del Trabajo o ante cualquier ministro de fe, mediante la directa presentación de dicha licencia médica ante la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN) o la Isapre pertinente, o incluso, mediante la declaración testimonial de quien



hubiere llevado la licencia a las oficinas del empleador para su recepción, lo que no se llevó a cabo, ya que el actor no presentó prueba alguna sobre ese punto, aun cuando en su demanda menciona haber dejado constancia de esta situación en la web de la inspección del trabajo el día 24 de septiembre de 2018. Lo anterior impidió al tribunal formar convicción respecto de la efectividad de que dicha licencia fue en efecto presentada ante el empleador, o que se intentó infructuosamente presentarla.

En virtud de lo anterior, se habrá de tener por establecido que se produjeron las inasistencias que fundan el despido, y que ellas se debieron a la existencia de una enfermedad común, habiéndosele otorgado al demandante licencia médica por siete días, la que no fue presentada ni cursada ante el empleador o la entidad pertinente.

2º La efectividad de encontrarse pagados los feriados demandados.

La demandada principal no acompañó documentos que indiquen la efectividad del pago de los feriados legal y proporcional, siendo su carga procesal el acreditar que la demandada los usó, que fueron compensados, o debidamente pagados al concluir la relación laboral. En cambio, reconoció adeudar la suma de \$872.786, suma que fue solucionada tras dictarse sentencia parcial al respecto. De tal forma, se tendrá por establecido que la demandada principal no pagó ni compensó los feriados respecto de los cuales demanda el actor.

3º Efectividad de encontrarse pagada la remuneración demandada correspondiente a diciembre de 2018.

No se presentó por la demandada principal prueba que diera cuenta del pago de la remuneración correspondiente al mes de septiembre, siendo su carga procesal la prueba de su pago, por lo que se habrá de tener por establecido que dicha remuneración no fue debidamente pagada.

4º Efectividad que el demandante presto servicios bajo régimen de subcontratación en relación a las demandadas solidarias, lapso en que ello habría ocurrido. En la afirmativa, el ejercicio del derecho de información y retención si correspondiere.

Respecto de este punto, el contrato de trabajo entre el actor y la



demanda principal, da cuenta de que la función contratada se podría desempeñar por el demandante en las oficinas, locales u obras designadas al efecto para el proyecto al que estuviere asignado o al que pudiere ser asignado con posterioridad. De tal manera, se puede establecer la posibilidad de trabajar en régimen de subcontratación en el contexto de proyectos. A efectos de acreditar la controversia en este sentido, la demandante solicitó la exhibición de los contratos que daban cuenta de los vínculos civiles entre los demandados, exhibición que no se llevó a cabo, como tampoco comparecieron los representantes legales de dichas demandadas a absolver posiciones, todas formas que le permitían al actor presentar a este tribunal los antecedentes con que no contaba y que permitirían establecer la efectividad del régimen de subcontratación, carga probatoria que le correspondía.

Pudiendo y debiendo las demandadas efectuar la exhibición decretada; como también, debiendo sus representantes legales comparecer a la absolución ordenada, no exhibieron los contratos, aduciendo la existencia de acuerdos de confidencialidad, los que en todo caso no fueron presentados como soporte del argumento esgrimido; ni acudieron los representantes legales a la prueba decretada, por lo que se habrá de acoger la solicitud de hacer efectivos los apercibimientos que dispone el legislador en estos casos, teniendo el tribunal por efectiva la existencia de régimen de subcontratación entre las demandadas y que el actor laboró en dicho régimen durante el período en que trabajó para INDRA SISTEMAS, demandada principal en autos, trabajando para INGENIERÍA DE SOFTWARE BANCARIO HUB CHILE LIMITADA en proyectos y servicios cuyo beneficiario era BANCO SANTANDER.

En cuanto al ejercicio del derecho de información y/o retención si procediere, ninguna prueba presentaron las demandadas solidarias. La demandada INGENIERÍA DE SOFTWARE BANCARIO HUB CHILE LIMITADA se mantuvo rebelde en el juicio, y a su respecto se hizo efectivo el apercibimiento del artículo 453 inciso 7° N° 1, teniendo por establecido que no ejerció el derecho de información y/o retención. En el caso de la



demandada solidaria BANCO SANTANDER, habiéndose hecho efectivo el apercibimiento relativo a la falta de exhibición de documentos según lo decretado por el tribunal y no habiendo presentado prueba relativa al ejercicio de información y/o retención, se habrá de tener por establecido que no ejerció ese derecho.

**DÉCIMO PRIMERO:** Que la causal invocada por la demandada para proceder al despido del trabajador fue la del artículo 160 N° 3 del Código del Trabajo, norma que dispone " 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; asimismo, la falta injustificada, o sin aviso previo de parte del trabajador que tuviere a su cargo una actividad, faena o máquina cuyo abandono o paralización signifique una perturbación grave en la marcha de la obra."

La causal de despido fundada en inasistencias injustificadas durante dos días seguidos, dos lunes en el mes o un total de tres días durante igual tiempo, exige la falta de justificación de la conducta. Así, el tipo infraccional sancionado por el código es la inasistencia, sin justificación, durante un tiempo determinado, justificación que debe analizarse en el caso concreto. Al respecto, la jurisprudencia ha señalado que la expresión "sin causa justificada" no ha sido definida legalmente debiendo por ello acudirse al sentido natural y obvio de las palabras que la integran, entendiéndose que con ello se alude a la existencia de una razón o motivo suficiente que determina que la ausencia del dependiente a sus labores resulta del todo aceptable, convenciéndose plenamente sobre la necesidad que originó la falta respectiva.

La exigencia de este requisito obliga a distinguir entre la conducta voluntaria y la exigencia de justificación de la misma. El legislador laboral no hace referencia a la circunstancia de la voluntariedad de la ausencia, y en cambio se centra en la justificación de la conducta, lo que tiene sentido



si se considera que una inasistencia perfectamente puede ser involuntaria, pero no por ello deja de ser injustificada. La justificación implica que exista una razón que autorice la falta, y requiere un respaldo, todo lo cual debe ser examinado en el caso concreto, considerando las circunstancias fácticas que rodearon la situación de la inasistencia. En este caso, debe considerarse que se ha acreditado la existencia de una licencia médica que autorizaba al actor a faltar a sus labores.

Debemos recordar que la redacción utilizada por la parte primera del artículo 160 N° 3 del Código del Trabajo, no exige que el trabajador dé aviso previo de la ausencia; sólo basta que éste pruebe la justificación de las ausencias. Desde esta perspectiva, si la inasistencia es justificada, entonces el trabajador no hace más que ejercer un derecho a no prestar servicios. Además, y por regla general, las ausencias vinculadas a una enfermedad son estimadas como causas justificantes de la inasistencia, y en ese sentido, existe uniformidad en la jurisprudencia en cuanto a que la enfermedad del trabajador, debidamente certificada, justifica completamente la eventual inasistencia. Con todo, la inasistencia debe ser justificada, formalizando ante el empleador, la respectiva licencia que habilitaba al trabajador para ausentarse. Es decir, el problema en este caso no versa sobre si se comunicó la ausencia cumpliendo con las formalidades necesarias, como puede ser por ejemplo, la comunicación dentro de plazo, incumplimiento que no es suficiente para justificar el despido, el problema es que el trabajador no acreditó de forma alguna haber presentado la licencia médica ante el empleador, o haber intentado presentarla.

Si bien existe en la jurisprudencia la tendencia mayoritaria de estimar que la licencia médica, incluso presentada con posterioridad al momento del despido, es justificación suficiente de la ausencia del trabajador; dicha jurisprudencia supone que en efecto se haya presentado esa licencia médica o que se haya intentado presentar y cursar, de manera que no basta la mera existencia de la licencia médica si ésta no es debidamente tramitada, para inhibir la facultad del empleador de proceder al despido





por inasistencia, según el artículo 160 N° 3 del Código del Trabajo, si es que dicha ausencia fue real y si no hay antecedente alguno que permita establecer que la justificación de la misma fue comunicada al empleador y que se llevó a cabo el acto de acreditar la efectividad de esa justificación.

En este caso, encontrándose el trabajador afectado por una enfermedad que fue diagnosticada y a partir de la cual se le prescribió reposo domiciliario, era necesario que la licencia fuera presentada de acuerdo al procedimiento pertinente, o que al menos se hiciera el intento de cursar la licencia, hecho que no se ha acreditado en este juicio, no habiéndose presentado ningún medio probatorio que permita establecer dicha acción, ofreciéndose como prueba sólo la licencia médica que le fuere prescrita al trabajador.

En tales circunstancias, y entendiendo que desde la perspectiva del empleador no existió justificación para las ausencias del actor, se habrá de rechazar la demanda en cuanto a la solicitud de declaración de improcedencia o falta de justificación del despido.

**DÉCIMO SEGUNDO:** Que en virtud de lo anterior, las indemnizaciones propias del despido injustificado deberán ser rechazadas, pero no así aquellas vinculadas al cobro de las prestaciones adeudadas tras el término de la relación laboral, respecto de las cuales el demandado principal no acreditó el efectivo pago, es decir: la remuneración correspondiente a los días trabajados por el mes de septiembre de 2018, y los rubros correspondientes a feriado legal y proporcional, los que en efecto aparecen como adeudados.

**DÉCIMO TERCERO:** Que el artículo 183 A del Código del Trabajo, establece en su inciso 1° que es “trabajo en régimen de subcontratación, aquél realizado en virtud de un contrato de trabajo por un trabajador para un empleador, denominado contratista o subcontratista, cuando éste, en razón de un acuerdo contractual, se encarga de ejecutar obras o servicios, por su cuenta y riesgo y con trabajadores de su dependencia, para una tercero persona natural o jurídica dueña de la obra, empresa o faena, denominada la empresa principal en la que se desarrollan los servicios o



ejecutan las obras contratadas. Con todo, no quedaran sujetos a las normas de este Párrafo las obras o servicios que se ejecuten o presten de manera discontinua o esporádica”.

Que de ello se sigue que para que exista régimen de subcontratación se requiere que el dependiente labore para un empleador, denominado contratista o subcontratista, en virtud de un contrato de trabajo; que la empresa principal sea la dueña de la obra, empresa o faena en que se desarrollen los servicios o se ejecuten las obras objeto de la subcontratación; que exista un acuerdo contractual entre el contratista y la empresa principal dueña de la obra o faena, conforme al cual aquél se obliga a ejecutar, por su cuenta y riesgo, obras o servicios para esta última; y que las señaladas obras o servicios sean ejecutadas por el contratista con trabajadores de su dependencia.

Que el límite temporal de la responsabilidad en la subcontratación, se encuentra contemplado en el artículo 18-B del Código del Trabajo, que dispone la responsabilidad solidaria respecto de aquellas obligaciones laborales y previsionales, incluyendo eventuales indemnizaciones legales que correspondan al término de la relación laboral, limitada al tiempo o período en el cual el o los trabajadores prestaron servicios en régimen de subcontratación, lo que en este caso debe entenderse ocurrió hasta el fin de la relación laboral entre el actor y la demandada principal, a partir del ejercicio de los apercibimientos referidos.

Que acreditada la subcontratación y no habiendo ejercido el derecho de información o retención las demandadas, serán condenadas solidariamente en conformidad a lo dispuesto en el art. 183 D del Código del Trabajo.

**DÉCIMO CUARTO:** Que en virtud de los anterior, la excepción de falta de legitimación pasiva esgrimida por la demandada BANCO SANTANDER se habrá de descartar, pues su responsabilidad en este caso surge del régimen de subcontratación que fuere establecido en los considerandos precedentes.

**DÉCIMO QUINTO:** Que la prueba analizada lo ha sido conforme a las



reglas de la sana crítica, y el restante material probatorio, no contiene información que contradiga aquellos hechos asentados por los medios que se han tenido en consideración para resolver la controversia en este pleito.

Por lo expuesto y lo dispuesto en las normas citadas y artículos 160, 162, 163, 168, 172, 173, 183-A, 183-B, 183-D, 420, 423, 425 a 432, 434 a 438, 440 a 462 del Código del Trabajo y otros que resulten pertinentes del mismo cuerpo legal, se resuelve:

I.-Que **se RECHAZA** la demanda de despido injustificado interpuesta por el actor VÍCTOR RIVAS VALLEJOS, en contra de su ex empleadora, y en consecuencia, se declara que el **despido efectuado por la demandada INDRA SISTEMAS CHILE S.A. HA SIDO JUSTIFICADO.**

II.- Que habiendo concluido la relación laboral sin que se hubieren solucionado los rubros asociados a dicho término, **se ACOJE** la demanda por cobro de prestaciones laborales adeudadas, por lo que deberá pagar al actor:

- a) Feriado anual año 2016-2017 equivalente a 21 días por la suma de \$872.786.y feriado anual año 2017-2018 equivalente a 21 días por la suma de \$872.786.-
- b) Feriado proporcional equivalente a 16,04 días, con el descuento pertinente según expuso el demandante en su libelo, por la suma de \$541.500.
- c) Remuneración correspondiente a 27 días del mes de septiembre de 2018, por la suma de \$1.129.868.

Que se habrá de descontar de las sumas antedichas, el monto de \$872.786., en virtud de la sentencia parcial dictada en la audiencia preparatoria de juicio.

III.- Que se declara la existencia de régimen de subcontratación respecto de INDRA SISTEMAS CHILE S.A., INGENIERÍA DE SOFTWARE BANCARIO HUB CHILE LIMITADA y BANCO SANTANDER CHILE, y en consecuencia, se las condena al pago solidario de las sumas antedichas.

IV.- Que no se condena en costas a las demandadas por no haber resultado completamente vencidas.

V.- Que las cantidades ordenadas pagar deberán serlo con los reajustes e intereses que se indican en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.



VI.-Ejecutoriada que sea la presente sentencia, cúmplase lo resuelto en ella dentro de quinto día, en caso contrario se dará inicio a su ejecución, de acuerdo a lo establecido en el artículo 462 del Código del Trabajo.

VII.- Devuélvase a las partes los documentos acompañados una vez ejecutoriada la presente sentencia.

Regístrese y comuníquese.

**RIT O-8393-2018**  
**RUC 18- 4-0153189-7**

**Proveyó doña MACARENA ESTER MUÑOZ VALENZUELA, Juez Interino del 2º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.**



NPSXNSCJRX

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>