

Temuco, dos de noviembre de dos mil veinte.

VISTO, OÍDO Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: En esta causa, Rit T-247-2019, ha comparecido doña LINA MARCELA LOPERA MUNERA, vendedora, cédula nacional de identidad 24.729.871-1, con domicilio en Andrés Bello 428 departamento 1606 de la ciudad y comuna de Temuco, deduciendo Tutela Laboral por vulneración de derechos fundamentales e indemnización de perjuicios por daño moral; y subsidiariamente, acción por despido injustificado, indemnización de perjuicios por daño moral en contra de INTERSPORT CHILE LIMITADA, RUT 76.208.523-2, representado por don Cristian Rodrigo Córdova Córdova, RUT13.494.628-8, ambos con domicilio en Gran Avenida número 6828-A de la comuna de La Cisterna, Región Metropolitana.

Funda su demanda en que ingresó a la empresa don Cristian Rodrigo Córdova Córdova, el 05 de mayo de 2014, a prestar servicios bajo subordinación y dependencias, con el objetivo de realizar labores de vendedora en las dependencias del local ubicado en Constitución #604, de la comuna de Chillán, con una jornada laboral de 09 horas, de acuerdo a un sistema de turnos entregados de forma mensual que varía entre la jornada de lunes a viernes de 10:00 horas a 20:00 horas y sábados de 10:00 horas a 20:00 horas.

Con fecha 29 de agosto 2014, se modifica la figura del empleador y se me efectúa nuevo contrato de trabajo , ahora estableciendo como tal a la empresa CALZADOS LA OTRA OPCIÓN LIMITADA, representada por don CRISTIAN RODRIGO CORDOVA CORDOVA, en dicho documento se reconoce el período trabajado anteriormente, y en ese mismo documento se le traslada a la ciudad de Temuco, como jefa de local de la tienda ubicada en la calle de Claro Solar 922 de la ciudad y comuna de Temuco, además de un aumento de sueldo, se le entregó una propiedad ubicada primero en la calle General Cruz y posteriormente, en el departamento y una bodega en el cual vivía junto a su familia ubicado en la calle Andrés Bello 428 departamento 1606 de la ciudad y comuna de Temuco. El día 13 de mayo del 2016, nuevamente se cambia la razón social del empleador a la de Intersport Chile Limitada, que queda establecido en el anexo de contrato de trabajo.

Cuando llegó a Temuco, no había personal, no habían guardias de seguridad, habían muchos robos de personas externas, todos estos se le comunicó a don Cristian Córdova y don Aldair Vargas éste último, jefe de inventario de Santiago. Cuando se abrió



el Oulett Mall VIVO, ubicado en el sector de Las Quilas, de la ciudad de Temuco, le indicaron que asumiera dicha jefatura. Trasladándola en noviembre del 2017. En dicho lugar, estuve un año hasta el 05 de octubre del 2018, donde la trasladan nuevamente a la sucursal de Claro Solar 922 de la ciudad y comuna de Temuco, esto debido al cierre de la sucursal ubicada en referido mal.

En agosto del 2017, comienza una persecución en su contra, por parte de don José Garrido, quien realizaba las labores de encargado de cámaras de seguridad de la empresa, cuya instalación se encuentra en la ciudad de Santiago, en ella él tiene acceso a todas las cámaras de las tiendas que se encuentran en el país. Le cuestionaba del por qué salía, por qué se quedaba conversando con el guardia y cada 5 minutos llamaba para decirle alguna cosa. A pesar de lo anterior, intentó aguantar y no realizar ninguna conducta conflictiva, simplemente respondía todo a lo que él cuestionaba. Sin embargo, desde noviembre del 2018, comienza agravarse esto, esto en consideración a que el 01 de noviembre del 2018, la acusa a don Cristian de que había una serie de traslados de productos entre la tienda de Mall vivo a la de Claro Solar en sus vehículos particulares y de que a criterio de él, lo más recomendable es que cuando se estuvieran realizando los traslados, estuviera el subjefe de la tienda don Sergio Vergara.

El 10 de noviembre del 2018, no llegaron las dos cajeras, por lo cual tenía que hacerse cargo de toda la tienda y caja, al término del día laboral, la llama don José Garrido para decirle que no habría pasado tres boletas y que se repartieran el dinero que se había robado. Le dijo que era ilógico, que no la tratara de ladrona y que nunca había sacado dinero y si se habían pasado algunas boletas, fue por descuido debido al aumento del trabajo. Por esta razón llamó a don Cristian, para que éste llamara a Sergio Vergara y éste abriera la tienda y que viera cuánto dinero había demás, ya que solo había realizado cuadratura en con los voucher de transbank y no con el efectivo, ya que pensaba hacerlo la cajera el día lunes. Don Cristian, le dice que no se preocupara y que estaba todo en orden.

Ese lunes 12 de noviembre del 2019, cuando llegó la cajera, le pidió que corroborar cuánto dinero había de más, constando en concreto que eran \$60.600 que sobraban. Escribió un correo electrónico a Javier Morales (uno de las jefaturas de Santiago), Cristian, con copia a la encargada de caja, e indicó lo que había pasado. No recibió respuesta. El 14 de noviembre del 2018, recibe una carta de amonestación formal por los hechos de las boletas, aludiendo que el día sábado 10 de noviembre del 2018, no



emitió ni entregó boletas de compraventa a los tres clientes que realizaron compra de productos en el local comercial ubicado en Claro Solar número 922 de Temuco. Del mismo modo, que el día 12 de noviembre realizó dos depósitos y que el segundo de ellos no tenía respaldo en el arqueo de la caja, que debido a esta situación es que se procedió a revisar sus labores percatándose que no habría entregado las boletas en determinados productos y que debido a ello, es que había un faltante de \$86.960.- y que restando los \$60.600., aun había una diferencia. Debido a lo anterior, es que contestó la amonestación con fecha 10 de diciembre del 2018, entregando una copia en la inspección del Trabajo, en el cual informó la situación ocurrida con don José Garrido, la petición que realizó a don Sergio Vergara de abrir la tienda y verificar si la plata de estos productos se encontraban en tienda, lo del arqueo realizado por la cajera el día lunes, pero lo que intento sí o sí es verificar la circunstancia de que no existe monto de dinero perdido, ya que lo que ellos mencionan con faltante no corresponde debido a que el valor de las cosas no son las señaladas en la carta de amonestación sino que es menor y que ascienden a la suma de \$57.278.- de esta manera desvirtuó las acusaciones de apropiación indebida que sutilmente le realizó la empresa. Es más, en la conclusión de su relato hace una denuncia formal en contra de don José Garrido por acoso laboral.

El 11 de diciembre del 2018, aun impactada por las acusaciones de la empresa, que se vieron reflejados en la carta de amonestación, le llega un correo electrónico, por parte de don Julio Luchsinger, gerente de Administración y Finanzas, quien le comunicaba que el departamento que le habían entregado para vivir, tenía que entregarlo el 31 de diciembre 2018, es decir, en menos de 20 días debía buscar un lugar donde ir a vivir junto con su familia, y se le estaba quitando este beneficio permanente desde que se encontraba trabajando para la empresa demandada. Debido a eso, es que inició con fecha 18 de diciembre del 2018 una denuncia, y solicitó una fiscalización ante la inspección del Trabajo de Temuco, por considerar del todo injusto lo que su empleador deseaba realizar. Todo los hechos antes relatados le ocasionaron una gran angustia, y el personal de la Inspección del Trabajo de Temuco, le recomiendan que ingrese una denuncia individual de enfermedad profesional, es así que ingresa a la ACHS con fecha 28 de diciembre del 2018.

La empresa, debido a la denuncia que ingresó, es que envía desde Santiago a Sebastián Velásquez, jefe de recursos humanos, para solucionar este problema. La primera solución emitida por parte de la empleadora, es que firmara un anexo de contrato



en el cual se establecía el pago de un bono por la suma de 100.000 imponible, a lo que me negó. La fiscalizadora, quien también consideró absurdo la forma de poner término esta denuncia, es que puso un tiempo límite para que la empresa entregara una propuesta seria y evitar ser multada, por cual llegaron a un acuerdo de que ellos le entregaran la vivienda en comodato durante todo el tiempo que preste servicios para la empresa.

En relación con la denuncia ingresada ante la ACHS, éstos le entregan una licencia por estrés y acoso laboral de 30 días pero posteriormente en la RECA se señaló que su padecimiento no era de origen laboral. No quiso apelar solo quería seguir trabajando y le pidió a don Cristian que le dijera por favor a don José Garrido no la molestara más, fue de este modo que continuó trabajando, hasta el día 21 de octubre del 2019, en el cual se me poner término a su relación laboral. Mi remuneración para todos los efectos del artículo 172 del Código del Trabajo ascendía suma de \$969.213.-

CARTA DE DESPIDO/ CIRCUNSTANCIAS Y FUNDAMENTOS:

Que con fecha 21 de octubre se le entrega carta de despido, por parte de la jefatura de Santiago de la empresa, quienes viajaron solo con el objetivo de despedirla, dicha misiva señala lo siguiente: "Señora: Lina Marcela Lopera Munera Andrés Bello N° 428, depto. 1606 Comuna de Temuco Región de La Araucanía Presente Temuco, 21 de octubre de 2019. De nuestra consideración: Ponemos en su conocimiento que Intersport Chole Limitada, ha decidido poner término a su contrato de trabajo, a partir del día 21 de octubre de 2019, en razón de las causales establecidas en artículo 160 N°7 del código del Trabajo, esto es, "Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato" y articulo 160 N°1 letra a) del código del Trabajo, esto es, "Falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones". Los hechos que configuran la causal refieren a que con fecha viernes 18 de octubre de 2019 hemos sido informados por parte de don Christian Vargas Sepúlveda, Gerente Comercial, sobre anomalías detectadas en la tienda de Temuco ubicada en calle Claro Solar N°922, en la cual usted se desempeña como Jefa de Local. En efecto, a raíz de un proceso de habitual de confección de inventarios que se realiza en todas las tiendas de la empresa a nivel nacional en forma periódica y a fin de mantener actualizado y controlados los flujos de mercadería en los locales, se realizó un inventario por marca a todas las tiendas del país, habiéndose detectado en la tienda de Temuco altas diferencias que se reflejan en los siguientes cuadros insertos:



Con la finalidad de determinar los motivos de los faltantes, se efectuaron revisiones a las cuadraturas de cajas y se solicitó al área de Seguridad hacer una revisión de las cámaras del local de las últimas semanas, habiéndose detectado una grave situación en la que usted se encuentra involucrada. En efecto, el día 15 de octubre de 2019, usted hace ingreso al local a las 9:00 hrs., portando un bolso mediando de color morado con blanco, el cual guardó bajo el mueble en el que se ubica la caja del local. Ahora bien, alrededor de las 11:04 hrs., usted ingresa a la zona de bodega, de la cual extrae un bolso abultado de color negro con el que se paseó unos momentos al interior de la bodega para luego salir de ésta y dejarlo bajo el mueble donde se ubica la caja y donde había guardado el bolso con el cual ingresó al local. Finalmente, siendo las 19:08 hrs., al término de su jornada, usted saca ambos bolsos (morado y negro) del mueble ya referido y se arregla para salir de la tienda. Usted se acerca al guardia de la tienda y le exhibe el interior del bolso morado para su revisión, pero nada hace respecto del bolso negro, el cual saca de la tienda sin ser revisado. El día en que se efectuó la revisión de las cámaras se encontrada presente el Sub Jefe de local, don Sergio Vergara, quien señaló que el mismo bolso negro se encontraba hace varios días en un lugar de la bodega el cual no está cubierto por las cámaras de seguridad y que al no estar identificado le tomó fotografías de su contenido, detectando que en él había seis pares de zapatillas marca Nike y Converse, una chaqueta marca Mackinley de color negro, talla M, entre otros productos. Una vez revisado el video, el Sub Jefe de local revisó la bodega y se percató que el bolso al cual le habría tomado fotografías ya no se encontraba en el lugar en el cual tomó las fotografías ni en ningún otro lugar de la bodega. Al ser consultada usted, por dicha situación, negó el hecho, sin haber dado mayores explicaciones al respecto. Ante tan grave situación, la empresa ha tomado las medidas pertinentes efectuando la respectiva denuncia en la Fiscalía Local de Temuco. Todos los hechos antes descritos constituyen claramente un incumplimiento grave a las obligaciones que impone su contrato, atendido principalmente su cargo de Jefa de Local, infringiendo el contenido petico jurídico del mismo, así como también la cláusula secta letra h) que señala: “En general, cumplir con todas las obligaciones que emanen de su condición de trabajador, las que le imponen el presente contrato y la legislación vigente”. Además, usted ha incurrido en incumplimiento grave de las obligaciones establecidas en el Reglamento interno de Orden, Higiene y seguridad de la empresa, contenidas en el título VII, artículo 32 letra f) que señala que son obligaciones de todo empleador en la empresa: “Responsabilizarse de la pérdida o deterioro, que ocurra por su negligencia o descuido, de



las herramientas, materias primas, dinero recaudado de ventas de productos a los clientes y útiles de trabajo que estén a su cuidado” y letras j) “Mantener un comportamiento leal, honesto y probo para con la empresa en sus actuaciones relacionadas con su trabajo”. Por su parte, usted ha incurrido en hechos que constituyen la segunda causal invocada, esto es, “Falta de probidad”, toda vez que ha extraído del local mercadería que se encontraba destinada a la venta al público, sin haber usted justificado tal situación. Sus imposiciones de seguridad social se encuentran al día, adjuntándole la documentación que así lo acredita. Finalmente, informo que su finiquito de contrato de trabajo será otorgado por el empleador y puesto a su pago a disposición, dentro de diez días, contados desde la fecha de terminación del contrato de trabajo, en las dependencias de la empresa, ocasión en la cual se pagarán todos los haberes que puedan corresponderle por el término de sus funciones, en conformidad a la Ley N°20.684...”

A) Relación con Sergio Vergara: uno de los motivos fundantes de su desvinculación, fue por la acusación realizada por don Sergio Vergara. Conoció este señor, en diciembre del año 2014, fue contratado para realizar las funciones de guardia de seguridad en la sucursal de Claro Solar. En un comienzo su relación fue bastante buena, es más gracias su gestión lo ascendieron a la calidad de encargado de seguridad de la tienda. Sin embargo, la relación se quiebra el año 2017 debido a una serie de comportamiento del todo desleales con ella, que era la jefa de tienda; como informar las cosas que sucedían en la tienda directamente al personal de Santiago, no respetando la línea jerárquica, desconocía su calidad de jefa de local, entre otros, lo que conllevó a demasiado problemas y discusiones. Cuando me trasladaron a la tienda del Mall Vivo, él que se quedó en la tienda de Claro Solar, llegando dos personas nuevas, quienes asumen la jefatura de dicha sucursal, pero lamentablemente dejaron la tienda en malas condiciones por lo cual a pesar de todos los malos ratos recomendó a mi jefatura que dejaran a Sergio como sub jefe de tienda, pues era una persona que llevaba mucho tiempo trabajado en dicho lugar. Cuando vuelve a la tienda de Claro Solar, en el año 2018, le pide disculpas y le pide que vuelvan a empezar, aceptó sus disculpas y comenzaron a trabajar juntos, ella como jefa de tienda y él como subjefe. Sin embargo al tiempo comenzó hacer lo mismo de siempre, todos los problemas que habían en la tienda lo comunicaba directamente a Santiago, hacía grupos de whatsapp con los controladores de seguridad de la tienda, siendo que también ella tenía un grupo con éstos últimos, por lo cual me sentía muy pasada a llevar ya que él con estas actitudes desconocía su jefatura y a pesar de denunciarlo a la gerencia de Santiago, nunca hicieron algo para



parar esto. En el mes de septiembre del 2019, tuvo que desvincular a doña Adriana, que enojó mucho a don Sergio pues consideró que fue un ataque personal a él,, ya que es una amiga muy cercana de él, y quién antes de irse, solo nos dijo a todo el personal que estaba en la tienda, lo siguiente “pronto va haber un terremoto de acá, y la que terminará siendo despedida quién menos se lo esperan”-.

B) Incongruencia y falta de justificación de la carta de despido En la carta de despido, hay una serie de hechos que son relevantes: los inventarios, los productos que supuestamente faltan, las personas que se encontraban involucradas en este procedimiento, las fotos en el cual supuestamente constan que se habría apropiado de productos de la tienda. Es del caso señalar, que en la tienda se realizaban inventarios todas las semanas y en las cuales siempre existían diferencias desde que comencé a trabajar, es más este desorden se produjo en parte con el cierre de la tienda del Mall VIVO, ya que en las notas de despacho habían más o menos productos, siendo esto conocido por todas las jefaturas de la empleadora o en su defecto . Es más durante el tiempo que estuve trabajando vinieron de Santiago personal a cuadrar los inventarios (Aladair, oscar y Luis Vergara), pero nunca lo pudieron lograr y a pesar de ello, nunca existió alguna problemática en cuanto a este tema, no se cuestionó a ningún trabajador. Ahora, ¿cómo se ha determinado la cantidad de productos que existían al momento del inventario de manera tan concreta, si siempre existía problemas en ese item? Es algo, que no tiene la respuesta.

Otra de las curiosidades de la carta es no señalar específicamente que productos se le está imputando como hurtados ya que simplemente señala que faltan productos y que supuestamente coinciden con los faltantes en el inventario, pero si fuera así , quiere decir que el día 18 de octubre del 2019 (único día que constatan supuestamente la existencia de éste bolso negro) y por lo tanto supuestamente el único día que se le imputan los hechos, se llevó del local aproximadamente 22 11 pares de zapatillas, 16 ropas Umbro, 36 mitchell and ness, 12 Epic Temuco, 163 under armour, entre otros productos. Además de lo absurdo, hay una serie de productos que no se señalan específicamente de que se trata, por lo cual me deja en clara indefensión para poder responder del por qué de su ausencia, no se señalan específicamente a que tipo de prenda se refieren, no señalan colores, tallas, etc. Lo anterior es de suma importancia, ya que los productos que se encuentran en el bolso negro, no corresponde a ninguno de los



supuestos productos perdidos ni son parte del inventario (6 pares de zapatillas converse, nike, una chaqueta marca mackenly color negro talla M, entre otros productos).

La situación más lamentable en la carta sucede cuando indican que en la revisión de las cámaras, supuestamente me llevo un bolso negro, y que el subjefe don Cristian Vargas había sacado fotos días anteriores y que en su interior se encontraban parte de productos de la tienda, no indicando cuando ingresó con ese bolso, si se trata del mismo, cuando sacó los productos siendo que hay cámaras de seguridad. El empleador a través de su carta intenta señalar que ingresó con él al sector bodega para poder hurtar productos, sin embargo olvida mencionar que en la tienda no existen lockers exclusivos donde los trabajadores pudiesen dejar artículos personales, ya sea de aseo, vestimenta, zapatos, etc. Por ese motivo, que los trabajadores no teníamos otra opción de dejar las cosas en bodega, en donde se encuentran los productos de la tienda. Ahora, en relación al supuesto bolso morado con el cual ingresa con fecha 18 de octubre del 2019 a la tienda y que deja debajo del mesón de atención, se trata de su lonchera en el cual guarda su colación y almuerzo para el día laboral y se trata de un bolsito pequeño cuadrado, sin mayores bolsillos. En relación con el bolso negro, no se trata de un bolso propiamente tal sino de una bolsa negra de tela (bolsas reutilizables del tamaño de una carpeta tamaño oficio) en las que dejaba sus cosas, una polera, una chaqueta y unos zapatos que había dejado en la tienda días anteriores, como siempre lo hacía, para cambiarse y que luego de una semana las llevaba para lavarlas en su hogar, cuestión que ocurrió ese día y que todos los trabajadores de la tienda sabían, es más por el tamaño de ese bolso es imposible que hubiesen cabido todo los supuestos implementos que se encontraron y que se imputan como perdidos. ¿Por qué motivo don Cristian Vargas quien supuestamente tenía conocimiento de las irregularidades y de los productos que se encontraban en el interior del bolso negro, no informa absolutamente nada a la jefatura en ese mismo instante si una permanente de su conducta era precisamente informar cualquier irregularidad a Santiago?

Es más, atentando a la privacidad de todo trabajador, toma un bolso de un trabajador, saca fotografías y revisa minuciosamente (se describe hasta la talla del poleron, marca de zapatillas), y espera hasta la revisión de las cámaras para mostrar unas supuestas fotografías a las que no tuvo acceso, ni siquiera tiene conocimiento a que se refieren, es más no sé si se refieren las de su bolso? Cuando se le muestra la carta le indican que tiene la posibilidad de renunciar voluntariamente o despedirla con denuncias



ante la fiscalía, a lo que le indica que nunca robó nada que todo se trataba de una artimaña para sacarla del lugar de trabajo sin más indemnizaciones, y que ellos estaban acostumbrados a demandar a todos los trabajadores de ladrones para no pagar indemnizaciones. Por lo anterior es que concurre a la fiscalía de Temuco y solicita copia de la carpeta investigativa, la que me fue entregada con fecha 28 de noviembre del 2019, en el cual don Jorge Luchsinger, transcribiendo los hechos de la carta de acusa de hurto agravado el mismo día del despido, luego de que le indicara que no iba a firmar ninguna renuncia. Solicito esta información con el objetivo de poder visualizar las fotografías a las que se hace alusión sin embargo señalan que no se encuentran en la fiscalía, como tampoco se encuentran las cámaras de seguridad que acreditan mi actuar contrario a la ley. El día 06 de noviembre del 2019, procedo a firmar finiquito con reserva de acciones y derechos, y en el cual se me paga solo el feriado legal y proporcional adeudado.

VULNERACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES:

A.- Sostiene que de relación de los hechos existen graves antecedentes que permiten estar no solo con un despido carente de justificación, sino también vulneratorio de su garantía fundamental del DERECHO A LA HONRA (artículo 5º, art. 19 N° 4 CPR, 11.1 y 11.2 Convención Americana de Derecho Humanos, con relación al art. 485), entendida como la consideración social de la persona que atiende a sus particulares características. La afectación al derecho a la honra se presentará como un desmerecimiento en la consideración ajena como consecuencia de expresiones proferidas en descrédito o menosprecio de alguien o que fueran tenidas en el concepto del público por afrentosas (según María José Nevado Fernández). Para que sea procedente la existencia de esta situación es necesario señalar, que debe afectar al prestigio profesional del trabajador, es decir, debe tratarse de un hecho con la gravedad suficiente en la cual se cuestione al trabajador y que con ello signifique un estancamiento profesional. En este caso, es evidente ya que además de dedicarse al mundo de las ventas, el tema se pone aún más difícil al ser extranjera.

En un segundo punto, se puede visualizar el mal uso de los medios de control de la empleadora en la gestión profesional. El poder de dirección que se reconoce al empleador, se le faculta para realizar registros sobre los trabajadores, permitiendo el ejercicio de un poder de policía, gozando de este modo de un derecho del que carece cualquier otro sujeto privado para defender sus intereses patrimoniales. En efecto, se reconoce al empleador la posibilidad de implementar medidas de control de los



trabajadores, aunque el inciso final del artículo 154 CT. lo limita indicando que: "las obligaciones y prohibiciones y, en general toda medida de control, sólo podrán efectuarse por medios idóneos y concordantes con la naturaleza de la relación laboral y, en todo caso, su aplicación debe ser general, garantizándose la impersonalidad de la medida para respetar la dignidad del trabajador". Con ocasión de esta potestad de control que se dan numerosos casos de atentado a la honra o al menos, de invocación de este derecho en sede de tutela laboral, como consta en las sentencias que cita.

En relación a los requisitos que habían establecido en los párrafos anteriores, en cuanto a determinar si el empleador actuó amparado en el legítimo ejercicio de derechos. Ahora, en cuanto al segundo requisito de procedencia de la tutela laboral que dice relación a determinar cuál es el derecho afectado con éste actuar es evidente que es el derecho a la Honra, ya que con la carta de desvinculación se le está acusando de ladrona, y esto a su vez corroborado por la denuncia que existe en Fiscalía de Temuco que establece que los hechos denunciados se encuentran en investigación. Finalmente, en cuanto establecer la existencia de la colisión entre el ejercicio de los derechos del empleador y los derechos a la honra del trabajador, este se produce debido a que, si bien el empleador tiene el derecho de efectuar el correspondiente ejercicio de desvinculación de un trabajador de su dependencia, este no debe colisionar alguno de los derechos protegidos por la acción de tutela de vulneración de derechos fundamentales. En la carta de despido se establecen que los hechos que se le imputan quedarían demostrados, con cámaras de seguridad, cuestión que en caso alguno es verídico, pues por una extraña razón nunca se le mostraron estas y que por lo tanto se ve en la obligación moral de exigir estos registros de video ante tribunales con el objetivo de desvirtuar lo dicho en la carta.

Conforme al artículo 490 del Código del Trabajo, los hechos constitutivos de la vulneración alegada, se resume en los siguientes hechos: 1.- Que soy una trabajadora, cuyo oficio de vida es ser vendedora y específicamente con su ex empleador contaba con 5 años de servicios, y que nunca había sido cuestionada en su actuar hasta antes del 21 de octubre de 2019.- 2.- Que, se me presiona 21 de octubre del 2019, a firmar carta de renuncia para no acusarla de un delito y despedirla aludiendo supuestas conductas contraria a la ley; 3.- Fue a la fiscalía Regional de la Araucanía con el objetivo de verificar si había sido denunciada por parte de la empleadora de cualquier delito. En dicho lugar,



luego de esperar el tiempo de 15 días hábiles le entregan una copia de la carpeta investigativa, en el cual descubre que había siendo acusada del delito de hurto agravado.

B.- VULNERACIÓN DE LA GARANTÍA A LA PRIVACIDAD (ARTÍCULO 19 N° 5): no reconoce en caso alguno haberse llevado productos mencionados en la carta de despido, pero al imputarse que supuestamente son de ella, el empleador ha vulnerado su garantía también reconocida en el artículo 19 número 5 de la Constitución Política, esto debido a que la forma en que realizó los registros de este supuesto bolso se extralimita a su poder de dirección y forma de organización que le entrega el legislados a su favor. La intimidad se refiere a una "zona" de la vida de las personas que recibe protección del sistema jurídico, para restringir su acceso por parte de terceros. Ya que si bien, el empleador tiene las facultades mencionadas anteriormente, estos deben guardar relación con los derechos fundamentales que nuestra constitución y Código del Trabajo han señalado como esenciales para todas las personas y trabajadores, es decir, debe existir un grado de proporcionalidad en las actuaciones realizadas, por parte del personal que actúa en representación de la empresa, ya que a pesar de que esta actuación la realizó el subjeefe de tienda con anterioridad a la revisión de cámaras, hace suyo este hecho al establecerlo en la carta de despido como fundamento de esta desvinculación ilegal. Si el empleador tiene medidas de seguridad para verificar la existencia de algún tipo de Hurto dentro del local, las bodegas y los camarines tienen cámaras de seguridad, cuyas imágenes se encuentran resguardadas en Santiago a través de la Central (es más como señale en los párrafos anteriores, en más de una oportunidad sufrió por ser supervigilada por don José Garrido, quien podía ver cada movimiento de la tienda). Ahora, si ella hubiera cometido el delito, por qué la empleadora no cuenta con dichas imágenes? Si no cuenta con las imágenes del bolso, pero si podría tener imágenes de ella trasladando productos al sector que ellos señalan, pero no lo señalan por que no existen y es mentira cada una de sus imputaciones. Se indica en la misiva, que supuestamente dicho bolso estaba en un lugar donde no habían cámaras... pero tampoco señalan a qué lugar se trata. Y finalmente, el hecho de que un bolso de un trabajador estuviese mucho tiempo en el sector de locker, le da derecho para abrirlo y hurguetear en él? Es evidente que no, ya que cada uno de los mecanismo debieron haber sido concordante con el resguardo del derecho o garantías.

Por ello, que los indicios que permiten acreditar esta vulneración son los siguientes: 1.- Que, el Sub Jefe de tienda, haya ingresado al sector de camarines de los trabajadores con el objetivo de revisar uno de las bolsas que son de propiedad de los



trabajadores. 2.- Que, el subjefe sacó fotografías del interior del bolso, transgrediendo el derecho de privacidad del trabajador. 3.- Que, curiosamente estas fotografías son utilizadas por parte del empleador para poner término a la relación laboral.

POR DAÑO MORAL: nunca antes había pasado una situación como la descrita, ni cuando se encontraba en su país de origen como en Chile, lo que trajo como consecuencia un sentimiento de angustia ya que no solo queda sin trabajo de un día para otro sino que por medio de las acusaciones realizadas que además de ser sin justificación e inventadas significó mayor sacrificio para encontrar un nuevo trabajo, pues nadie quiere trabajar con una persona que fue desvinculada por falta a la probidad y además ser acusada en sede penal, denuncia que fue realizada casi el límite de la mala fe, todo para intentar justificar mi despido. Por esto, es que me siento totalmente vulnerable en lo que se refiere sentido social, desprotegida en su ejercicio como profesional por la carta y el comportamiento que rodearon su despido.

Invocado normas legales y la jurisprudencia que cita, solicita como indemnización de daño moral la suma de \$ 20.000.000.

Solicita acoger la denuncia en todas sus partes, declarando: a) Que mantuvo una relación laboral con la demandada de autos, desde el 05 de mayo de 2014 y fue objeto de un despido de manera vulneratoria, ilegal y desproporcionada con fecha 21 de octubre del 2019; b) indemnizaciones propiamente laborales tarifadas, a saber: 1. Un mes de remuneración por cada año trabajado para la demandada y fracción superior a seis meses, 5 años por concepto de la indemnización por tiempo servido contemplada en el art. 163 del Código del Trabajo, ascendiente a \$4.846.065.- .Tal concepto, conforme al art. 168 se incrementa en un cien por ciento (100 %) ascendiente a \$4.846.065 2. Que, se me pague la suma de \$ 969.213.- por Indemnización Sustitutiva del aviso previo (Mes de Aviso), conforme con los arts. 161 inciso 2º y 162 inciso 4º, ambos del Código del Trabajo; 3. La indemnización sancionatoria máxima permitida por la ley al juez establecida en el art. 489 inciso 3º, que dice "...adicionalmente, a una indemnización que fijará el juez de la causa, la que no podrá ser inferior a seis meses ni superior a once meses de la última remuneración mensual", en el caso de autos, \$ 10.661.343.- o, a la que US. declare y condene en justicia y en derecho, conforme estime según el mérito del proceso; 5.- Indemnización por daño moral de \$20.000.000.- 6. Que, todas las prestaciones anteriores, sean pagadas con máximos reajustes e intereses legales correspondientes; y, 7. Que, se paguen las costas de la causa.



En subsidio, solicita que el despido se declare injustificado, y se ordenen las siguientes prestaciones e indemnizaciones: a) Que mantuvo una relación laboral con la demandada de autos, desde el 05 de mayo de 2014 y fui objeto de un despido injustificadamente con fecha 21 de octubre del 2019 y que se le pague: 1. Un mes de remuneración por cada año trabajado para la demandada y fracción superior a seis meses, 5 años por concepto de la indemnización por tiempo servido contemplada en el art. 163 del Código del Trabajo, ascendiente a \$4.846.065 .Tal concepto, conforme al art. 168 se incremente en un cien por ciento (100 %) ascendiente a \$4.846.065 2. Que, se me pague la suma de \$ 969.213.- por Indemnización Sustitutiva del aviso previo (Mes de Aviso), conforme con los arts. 161 inciso 2º y 162 inciso 4º, ambos del Código del Trabajo; 3. Indemnización por daño moral de \$20.000.000.- 4. Que, todas las prestaciones anteriores, sean pagadas con máximos reajustes e intereses legales correspondientes; y, 5. Que, se paguen las costas de la causa.

SEGUNDO: La demandada, en cuanto a la existencia de la relación laboral, reconoce la fecha de inicio, el cambio de razones sociales con reconocimiento de antigüedad laboral; las funciones de Jefa de Local, siendo el último lugar de trabajo, el establecimiento comercial ubicado en Claro Solar N°922, Comuna de Temuco, función que consistían en asegurar el cumplimiento de las cuotas de venta y margen asignadas a la tienda, administrar eficientemente el recurso humano asignado, velando por mantener un clima laboral interno motivador y comprometido, ejecutar el checklist de tienda definido previo a la apertura de la tienda al público, asegurar el surtido eficiente de la tienda, asegurar que la tienda cumpla con los estándares de presentación definidos por la Empresa (merchandising), asegurar la implementación oportuna en la tienda de las promociones o campañas definidas, asegurar un eficiente manejo y custodia del dinero que moviliza la tienda, realizar por lo menos dos arqueos diarios según sus terminales de venta, asegurar que el 100% del personal de la tienda cumpla eficientemente la labor requerida, verificando que se cumplan para ello los procedimientos y normas definidos para la función, asegurar que la tienda cuente con el 100% de insumos para el desarrollo de las operaciones velar por el mantenimiento y mejoras del local asignado, responder por el inventario de prendas y activos que se le asignen a la tienda. Respecto de la última remuneración de la actora, ésta corresponde a la suma de \$963.900.

En cuanto al hostigamiento laboral denunciado, de parte de don José Garrido, encargado de las cámaras de seguridad de Intersport Chile Limitada, no dicen relación



con los derechos fundamentales denunciados, de modo que forzosamente se supone que su exposición en esta etapa refiere a una razón de contexto en la relación laboral. En todo caso, no es efectivo que la demandada o alguno de sus trabajadores y, don José Garrido, en concreto, incurriera en los hechos que indica o que se hubiera cometido actos constitutivos de hostigamiento laboral. Pues, las graves aseveraciones de la actora se fundan en los siguientes hechos: 1.- Don José Garrido le habría cuestionado a la señora Lopera “por qué salía, por qué se quedaba conversado y cada cinco minutos llamaba para decirme alguna cosa”, es decir, la denuncia en esta parte, es tan genérica y vaga, por lo que en definitiva carece de objeto. 2.- Posteriormente, relata una supuesta agravante del hostigamiento ocurrida el 01 de noviembre de 2018, configurada por el hecho de que don José Garrido habría informado a la gerencia de la Empresa sobre traslados de productos del establecimiento comercial ubicado en Claro Solar N°922, Comuna de Temuco al local comercial ubicado en Mall Vivo, en vehículos particulares. Sin perjuicio de negar la ocurrencia de este hecho, hace presente que la situación relatada, lógicamente debe entenderse que responde a una situación normal de trabajo y, que debe llamar la atención del encargado de seguridad de la Empresa por la naturaleza propia de sus funciones, sin embargo, la actora lo hace parecer una situación de hostigamiento laboral, ni reuniéndose los requisitos del artículo 2 del Código del Trabajo. 3.- La demandante mezcla una serie situaciones a fin de sostener su acusación, cuestionando el poder de mando y dirección del empleador a través de un supuesto trato recibido por don José Garrido.

Respecto a la carta de amonestación, que reproduce, la demandante reconoce en su demanda haber cometido el hecho por el cual fue amonestada, sosteniendo que fue por descuido. En segundo lugar, mezcla esta amonestación con un supuesto hecho cometido por don José Garrido referido a que ambos se “quedaran con el dinero faltante” (y por el que fue sancionada la actora). Este hecho no tiene relación con las facultades directivas del empleador ejercidas en la amonestación, sin embargo, niega su ocurrencia y, que la actora haya recibido un trato de ladrona o de carácter vejatorio. El empleador sólo sancionó en uso de sus facultades legales y, con respeto a la dignidad de la trabajadora y de sus derechos fundamentales, en conformidad al artículo 5 en relación al artículo 485 del Código del Trabajo.

Respecto a la restitución del inmueble ubicado en Andrés Bello N°428, departamento 1606, Comuna de Temuco, la demandada entregó en comodato a la actora la propiedad ubicada en Andrés Bello N° 428, departamento N°1606, Comuna de



Temuco, con fecha 05 de agosto del año 2016, el cual permanecería vigente mientras estuviere vigente el contrato individual de trabajo con el empleador. La solicitud de restitución del inmueble que se realizó no respondió a los hechos supuestamente alegados por ésta, sino que se debió a que la Empresa entraba en un proceso de reorganización judicial en el mes de septiembre de 2018, el cual se estaba tramitando ante el 7° Juzgado Civil de Santiago, Rol N° C-27755-2018, motivado por la situación económica que afrontaba la Empresa en esos momento, cerrándose una serie de tiendas. Finalmente, el Acuerdo de Reorganización Judicial fue acordado por la Junta de Acreedores con fecha 09 de enero de 2019 y aprobada mediante resolución de fecha 21 de enero de 2019. Por esta situación, para la Empresa era muy costoso mantener el arriendo del inmueble que habitaba la demandante. Debido a ello, se ofreció ante la Inspección del Trabajo el pago a partir del mes de marzo de 2019, un bono mensual por la suma de \$100.000.- que se pagaría conjuntamente con la remuneración en el momento en que restituyera la propiedad entregada en comodato y como no se aceptó la Empresa escrituró el contrato de comodato hasta entonces vigente entre las partes. Después de estos hechos, la trabajadora continuó prestando servicios para nuestra representada, de forma normal e incluso, representando a la Empresa ante instancias administrativas en la Inspección del Trabajo, por lo cual, malamente puede considerarse que solicitar la restitución del inmueble, por una situación que enfrentaba el empleador pueda calificarse como acto de hostigamiento y/o acoso laboral.

La demandante sostiene que los hechos relatados le ocasionaron gran angustia y, por ello, hizo una denuncia de enfermedad profesional a la Asociación Chilena de Seguridad el día 28 de diciembre de 2018, sin embargo, esta patología fue declarada enfermedad común.

En relación a la Terminación del contrato de trabajo, hechos y circunstancias que motivaron el despido. De la vulneración de los derechos fundamentales denunciada:

Con fecha 21 de octubre de 2019, mediante carta certificada enviada al domicilio de la actora, se le comunicó el término de su contrato de trabajo, invocándose las causales contenidas en el artículo 160 N° 1 letra a) y N°7 del Código del Trabajo, esto es, por “Falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones” e “Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato”, respectivamente. El despido cumplió con todas las formalidades establecidas en el artículo 162 del Código del Trabajo. (vuelve a reproducir carta)



Tal como se indicó en la carta de despido, con fecha 18 de octubre de 2019, don Christian Vargas Sepúlveda, Jefe Comercial de la Empresa, informó la existencia de diferencias de inventarios en el local en el cual la actora prestaba servicios en calidad de Jefa, ubicado en la ciudad de Temuco. La referida información fue respaldada, además de los inventarios por marca, por cuadraturas de cajas y revisión de las cámaras de seguridad, detectándose las diferencias de productos que fueron señalados en la carta de despido. Del proceso de revisión, específicamente de las grabaciones de las cámaras de seguridad, se detectó que con fecha 15 de octubre de 2019 la actora ingresó al local portando un bolso mediano de color morado con blanco, el cual guardó bajo el mueble que se ubica debajo de la caja del local. Horas más tarde, se dirige al sector de la bodega, de la cual extrae un bolso abultado de color negro para dejarlo junto al bolso morado antes referido. Alrededor de las 19:08 hrs. se retira del local con ambos bolsos. El bolso negro referido, permaneció en el local por varios días antes que la actora lo retirara de la bodega. Siendo un bolso mediano, que llamaba la atención, el Sub Jefe del local, días antes, lo revisó encontrando en su interior una serie de productos con etiqueta que correspondían a los que se vendían en el local. Sin tener certeza de por qué dichos productos se encontraban en bodega, guardados en el bolso, tomó fotografías de los mismos como respaldo para posteriormente consultar a los vendedores. En el intertanto, se inició un proceso de confección de inventarios en todos los locales que la Empresa mantiene a lo largo del país, por lo que el Sr. Vergara se avocó a este proceso. Así entonces, fue que se detectaron las diferencias de mercadería latamente señaladas.

Si bien la finalidad de revisar las cámaras de seguridad era detectar posibles robos o hurtos efectuados por eventuales “clientes” que hubiesen ingresado a la tienda, grande fue la sorpresa cuando se detectó a la actora extrayendo del local el bolso que días antes había sido encontrado y fotografiado por el Sr. Vergara en la bodega. Tal situación fue informada de inmediato a la Gerencia General, quien dispuso dejar la constancia respectiva en Carabineros de Chile, la cual fue efectuada con fecha 21 de octubre de 2019. Además, con fecha 29 de noviembre de 2019, la demandada presentó querrella en contra de la demandante, por el delito de Hurto simple, el cual se encuentra en tramitación en el Juzgado de Garantía de Temuco, bajo el Rit O-12.009-2019, RUC 1910062500-0.

De todo lo antes expuesto, la actora incurrió en las causales de despido que fueron invocadas en la respectiva carta, lo cual significa una transgresión a las normas establecidas en su contrato de trabajo y en el Reglamento Interno, como se indicó en la



carta de despido, así como también la falta de probidad, ambas causales que se analizan a continuación:

1.- Falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones. Artículo 160 N°1 letra a) del Código del Trabajo. Ha sido definida jurisprudencialmente como la carencia de integridad y honradez en el actuar, en el desempeño de las funciones del trabajador. La doctrina jurisprudencial ha sostenido que para que se configure la causal de falta de probidad los hechos en que se funde deben reunir los requisitos de gravedad, conducta atribuible al trabajador, debiendo los hechos ser debidamente comprobados, actuales y relacionados con el vínculo laboral. Pues, el requisito de gravedad significa que la infracción debe ser lo suficientemente grave que amerite la extinción inmediata del contrato de trabajo, estableciendo la doctrina jurisprudencial que sólo basta que se incurra en una conducta censurable que afecte la integridad y honradez en el obrar y, que exista en ánimo de reportar una utilidad personal, como ocurre cuando un trabajador es sorprendido sacando mercaderías de la Empresa. (cita doctrina y jurisprudencia).

2.- Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato. Artículo 160 N°7 del Código del Trabajo. Los hechos descritos en la comunicación de despido constituyen claramente un incumplimiento grave a las obligaciones que impone su contrato, atendido principalmente su cargo de Jefa de Local, infringiendo el contenido ético jurídico del mismo, así como también la cláusula sexta letra n) de su contrato individual de trabajo; además de incumplimiento grave de las obligaciones establecidas en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Empresa, contenidas en el título VII, artículo 32 letra f) que señala que son obligaciones de todo empleador en la Empresa: “Responsabilizarse de la pérdida o deterioro, que ocurra por su negligencia o descuido, de las herramientas, materias primas, dinero recaudado de ventas de productos a los clientes y útiles de trabajo que estén a su cuidado” y letra j) “Mantener un comportamiento leal, honesto y probo para con la empresa en sus actuaciones relacionadas con su trabajo.” En el caso de autos, de los hechos expuestos en la carta de despido, queda de manifiesto la gravedad de los mismos, por la pérdida de confianza que se ha generado en la demandada.

Alegaciones de la demandante respecto de la comunicación de despido. Cuestionamiento de su relación con don Sergio Vergara e incongruencias de la carta de despido:



Respecto a don Sergio Vergara, en lo relevante, argumenta una serie de conductas calificadas por la demandante como “desleales” hacia ella, tales como “como informar las cosas que sucedían en la tienda directamente al personal de Santiago, no respetando la línea jerárquica, desconocía mi calidad de Jefa de Local, entre otros, lo que conllevó a demasiado problemas y discusiones”, situación que se habría repetido en el año 2018, armando grupos de trabajo en la mensajería instantánea de WhatsApp. Como se podrá apreciar estas circunstancias relatadas carecen de toda relevancia para este juicio, dado que no se aprecia ningún comportamiento incorrecto o impropio del trabajador mencionado, demostrando que es la demandante la que mantiene una actitud de animadversión para el trabajador en concreto. En todo caso, niega y controvierte los dichos de la demandante en este punto. Termina la actora este relato, narrando un hecho ocurrido en septiembre de 2019 referido al despido de doña Adriana, manifestando el enojo de don Sergio Vergara, ya que ella habría despedido a la referida trabajadora. La demandante no tiene facultades para despedir a los trabajadores, por lo que malamente pudo haberse generado la situación indicada, por lo que controvertimos y negamos tales circunstancias. Todos estos hechos relatados tienen como objetivo desacreditar al trabajador, pero del propio relato de los acontecimientos no se vislumbran argumentos de peso para entender logrado dicho objetivo, es más, no cuestiona que el bolso negro fotografiado era de su propiedad ni refiere a la fuente material de la prueba, gastando sus esfuerzos de defensa en cuestiones accesorias y que no son efectivas.

Respecto a las incongruencias de la carta de despido: 1.-Forma en que se habría determinado la cantidad de productos que existían al momento del inventario. Al efecto, la demandante cuestiona el inventario realizado por nuestra representada, toda vez, que, a su criterio, los inventarios de la tienda comercial siempre presentaban diferencias, por lo que es imposible determinar las mercaderías existentes en el establecimiento. La demandante, en su calidad de Jefa de Local, debe saber que los inventarios son una herramienta con que cuenta el empleador para llevar un control exhaustivo de la mercadería, para ello, se debe realizar un recuento de toda la mercadería existente en el local en concreto con las mercaderías en stock, de acuerdo a los registros de la Empresa. Ahora bien, en la carta de despido se transcribió o insertó tablas que dan cuenta de diferencias de mercadería registrada en el inventario y, fue a partir de ello, que la Empresa comenzó a analizar y estudiar los motivos de los faltantes de mercadería, descubriendo en ese proceso el comportamiento de la demandante. Por lo anterior, el inventario fue realizado correctamente, siendo los argumentos de la actora en orden a



desvirtuar su idoneidad del todo falsos. 2.- La comunicación de despido no señalaría los productos sacados de la Empresa. Pues, la carta de despido es bien categórica en señalar los productos sacados de la Empresa por parte de la trabajadora, esto es, seis pares de zapatillas marca Nike y Converse, una chaqueta marca Mackinley de color negro, talla M, entre otros productos. Debido a los faltantes de mercadería que registró el inventario, se estudió los motivos de ello, detectando el comportamiento de la demandante, por lo que es absurdo las conclusiones a que llega ésta, que se le imputa haber sustraído 22 pares de zapatillas, 16 ropas Umbro, 36 mitchell and ness, 12 Epic Temuco, 163 under armour, entre otros productos. Los motivos del despido son los expresamente consignados en la carta de despido, debidamente detallados y circunstanciados, asegurando con ello el derecho a defensa de la trabajadora y, cumpliendo la comunicación de despido todos los requisitos previstos en el artículo 162 del Código del Trabajo.

Del finiquito de contrato individual de trabajo:

Con fecha 06 de noviembre de 2019, la demandante suscribió y ratificó finiquito de contrato individual de trabajo ante el Notario Público de la 4° Notaria de Temuco, en virtud del cual la trabajadora percibió las siguientes prestaciones por concepto de término de contrato de trabajo: • Feriado legal por dos días, la suma de \$54.787.- • Feriado proporcional por 18,12 días por la suma de \$496.379.- • Remuneración días domingos, por la suma de \$124.480.- De tales prestaciones, se efectuó el descuento aceptado por la trabajadora por la suma de \$100.000.-, siendo el total de haberes a pagar la suma de \$575.646.- La demandante realizó una reserva de derechos en el siguiente tenor: “Me reservo el derecho y acciones por despido injustificado, acción de tutela laboral y cobro de otras prestaciones adeudadas”, reserva de derechos que no cumple con los requisitos para su validez en las materias que se indicarán más adelante.

De las medidas de control implementadas por el empleador. Juicio de proporcionalidad en caso de conflicto de derechos fundamentales:

Las medidas de control implementadas por la demandada, superan el juicio o test de proporcionalidad requerido para la legitimidad de tales medidas. El empleador es titular del poder de dirección y si bien el contrato de trabajo es el fundamento inmediato de éste y el presupuesto jurídico que habilita su ejercicio, las normas constitucionales son el fundamento mediato, que también contribuyen a justificar su existencia. Las normas



constitucionales fundantes son el artículo 19 N°21 y el artículo 19 N°24 de la Carta Fundamental. La razón última del poder directivo emana del propio sistema económico empresarial instaurado por la Constitución Política a través de las garantías constitucionales mencionadas, siendo las facultades ordenadoras de la conducta y ejecución del crédito laboral expresión y consecuencia de dicho sistema”. (Configuración del Poder de Dirección del Empleador: Denominación, Naturaleza Jurídica, Fundamento y Contenido). En este orden argumentativo, el Ordinario N°2328/130 del 19 de julio de 2002 de la Dirección del Trabajo ha concordando en este punto, sosteniendo que “Los poderes del empresario reconocen su fundamento último en la libertad de empresa y en el derecho de propiedad - artículos 19, N°s 21 y 24 de la Constitución, respectivamente-, garantías constitucionales, que apuntan a dotar al empresario, por una parte, del poder de iniciativa económica, y por otra, del ejercicio mismo de la actividad empresarial. Asimismo, al empresario le es reconocido el ejercicio de una serie de facultades o prerrogativas que tienen por objeto el logro del referido proyecto empresarial en lo que al ámbito laboral se refiere, y que responden a lo que genéricamente se denomina poder de dirección - comprendiendo en este concepto amplio tanto el poder de dirección strictu sensu como el disciplinario-, los que si bien encuentran, como se dijo, sustento en la garantía constitucional de la libertad de empresa y el derecho de propiedad en cuanto conforman un cúmulo de facultades organizativas para el empresario, se definen y concretizan en cuanto a su extensión y configuración en el contrato de trabajo -dichos poderes no pueden ejercerse más allá de la relación laboral y extenderse a la actividad extralaboral del trabajador-, a lo que debemos agregar la ley -será el legislador el que regule el ejercicio legítimo de este poder estableciendo normas mínimas irrenunciables, así como su uso no arbitrario-”.

Estableciendo los derechos fundamentales del empleador, respecto de las cámaras de seguridad y revisión ocular y superficial de bolsas, el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad en el Título XXIV, denominado “Medidas de control implementadas en la Empresa”, en su artículo 91 dispone que: Toda medida de control que sea implementada en la Empresa deberá cumplir siempre con los siguientes requisitos:1. Deberá respetar en todo momento los derechos fundamentales de las personas (trabajadores), en especial el derecho a la integridad física y síquica, a la privacidad y a la protección de la información de carácter personal e íntima; 2. No podrán ser nunca dirigidas a determinados trabajadores, sino que se establecerán en forma objetiva y aleatoria, y se ejercerán en forma general respecto de todos los trabajadores.



En lo relativo a las cámaras de seguridad reguladas en el artículo 92. 1.-del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, establece que la Empresa podrá tener cámaras dentro de sus dependencias, las que nunca: 1.1. Podrán estar dirigidas a un empleado en específico; y 1.2. Podrán ser puestas para filmar lugares íntimos (ej. baños). En lo que respecta a la revisión de las bolsas, contenido en el artículo 92.2 del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, dispone que la Empresa podrá implementar un sistema de revisión de efectos personales de los trabajadores en forma aleatoria. La revisión será implementada por un proceso manual o bien por un proceso electrónico, de acuerdo a lo siguiente: 2.1. El proceso manual consistirá en que todos los trabajadores retirarán de una caja o sobre cerrado una bola o papel de color. Dentro de dicha caja o sobre habrá bolas o papeles de dos colores. En caso de que un trabajador saque una bola o papel del color que se designe como color de revisión, será revisado en la forma antedicha. 2.2. El proceso electrónico consistirá en un programa o software. En la entrada y salida de la Empresa existirá un interruptor con el cual se encenderá una luz de color verde o roja (u otros 25 2 colores). El programa o software arrojará un determinado color, garantizando que esto se haga en forma aleatoria. Si un trabajador al presionar obtiene el color que se ha designado para revisión, será revisado en la forma antedicha. Ahora bien, la implementación de estas medidas de control respetan los derechos fundamentales de los trabajadores.

Como consecuencia de la posibilidad de instalar o emplazar videocámaras por razones técnico-productivas o de seguridad, se puede llegar a un control o vigilancia de la actividad del trabajador, ello como una consecuencia técnica necesaria e inevitable del sistema implementado, pero accidental, en cuanto constituye un efecto secundario. En estos casos, el control sobre la actividad del trabajador debe valorarse en función de los objetivos perseguidos -técnico productivos y de seguridad-, de suerte, que el sacrificio de la intimidad del trabajador sea un resultado, como se apuntó, accidental, nunca la intensión primaria por parte del empleador. Con todo, es imprescindible hacer presente que respecto de este control, tanto el implementado por razones técnico productivas o de seguridad como el accidental de la actividad del trabajador, sólo puede resultar lícito en la medida que se cumplan a su respecto con los requisitos generales de toda medida de control y, además, con algunos singulares relacionados con el medio empleado" En cuanto a los requisitos generales de toda medida de control, de conformidad al inciso final del artículo 154, del Código del Trabajo, dichas medidas de control: 1.- Deben necesariamente incorporarse en el texto normativo que la ley establece para el efecto,



esto es, el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad de la empresa, dictado en conformidad a la ley; Sólo pueden efectuarse por medios idóneos y concordantes con la naturaleza de la relación laboral; 2.- Su aplicación debe ser general, garantizándose la impersonalidad de la medida, es decir, no debe tener un carácter discriminatorio; y debe respetarse la dignidad del trabajador. En lo referido a los requisitos específicos de los mecanismos de control audiovisual y que arrancan de su propia naturaleza, ellos pueden sintetizarse en las siguientes: a) No deben dirigirse directamente al trabajador, sino que, en lo posible, orientarse en un plano panorámico; Deben ser conocidos por los trabajadores, es decir, no pueden tener un carácter clandestino; y Su emplazamiento no debe abarcar lugares, aun cuando ellos se ubiquen dentro de las dependencias de la empresa, dedicados al esparcimiento de los trabajadores, tales como, comedores y salas de descanso, así como tampoco a aquellos en los que no se realiza actividad laborativa, como los baños, casilleros, salas de vestuarios, etc. Ahora bien, en lo tocante a los resultados obtenidos con la implementación y utilización de estos mecanismos de control audiovisual, esto es, las grabaciones, es posible establecer ciertos criterios generales que dicen relación con el contenido esencial de derecho a la intimidad del trabajador, en su dimensión de control sobre los datos relativos a su persona: 1.-Debe garantizarse la debida custodia y almacenamiento de las grabaciones; 2.- Los trabajadores deberán tener pleno acceso a las grabaciones en las que ellos aparezcan, pudiendo en caso de autorizarlo permitir el acceso a las mismas a los representantes sindicales; 3.- garantiza la reserva de los datos contenidos en las grabaciones y datos privados del trabajador, 4.- Eliminación o regrabación de las cintas en un período de tiempo razonable.

En la especie, las cámaras de seguridad se han implementado por razones de seguridad de los trabajadores con la finalidad de prevenir asaltos que afecten su integridad física y psíquica en razón del mandato constitucional del artículo 19 N°1 de la Carta Fundamental y el artículo 184 del Código del Trabajo, cumpliendo así, todos los requisitos dispuestos por la Dirección del Trabajo para la licitud de la medida y, por tal, no implica vulneración de derechos fundamentales de la demandante. Respecto a las medidas de control antedicha, debemos necesariamente aplicar el juicio de proporcionalidad, criterio dirimente básico para la solución de los conflictos de derechos fundamentales entre particulares, incluidos los que se presentan en el ámbito de las relaciones de trabajo. Es así, que el interprete debe realizar una triple valoración a fin de analizar la legitimidad de la conducta del empleador: a) Juicio de idoneidad: encaminado a establecer su aptitud para satisfacer el interés protegido por el derecho que se pretende



ejercer; b) juicio de necesidad, dirigido a determinar si es la más benigna de todas las medidas afectantes capaz de conseguir esta satisfacción con un nivel equivalente de eficacia; c) juicio de proporcionalidad en sentido estricto, cuyo objetivo es determinar cuál de los intereses ha de prevalecer, mediante la ponderación entre ambos dirigida a establecer la importancia de la satisfacción justifica la afectación o no satisfacción del otros, teniendo en cuenta para estos efectos dos parámetros complementarios, de un lado la importancia que puede asignarse a cada derecho dentro del sistema constitucional y, del otro, la magnitud del daño que cada uno sufre al verse afectado o verse impedido de ser ejercido, respectivamente. Ya se ha desarrollado ampliamente la legalidad de las cámaras de seguridad implementadas por la Empresa, superando éstas el test de proporcionalidad al implementarse en respeto a los criterios fijados por la Dirección del Trabajo, sobre todo considerando que el derecho fundamental protegido es la seguridad de los propios trabajadores en concordancia con el artículo 19 N°1 de la Constitución Política de la República, por lo que luego de balancear este derecho fundamental con el previsto en el artículo 19 N°4 de la Carta Fundamental, necesariamente éste último debe ser derrotado en este ejercicio de ponderación, sin embargo, compete ahora a la luz del juicio de proporcionalidad analizar la legitimidad de la revisión de bolsas, lo que se analizará en detalle, debido a su complejidad.

La referida medida de control es idónea para la prosecución del fin legítimo del empleador, esto es, proteger su patrimonio empresarial, evitando mermar en sus bienes que sirven de sustento para el funcionamiento del local comercial, por lo que la medida de revisión por lo ocular, voluntaria sin intervención de los bolsos o intervención sobre la persona del trabajador-, permite disminuir las pérdidas de los bienes que comercializa la Empresa, asimismo, esta medida es de menor intensidad en su ejecución, ya que no es aplicada sobre determinados trabajadores sino aleatorias respetando la dignidad del trabajador o en su caso, respecto de todos los trabajadores de acuerdo al principio de universalidad y, se realiza con la mínima intervención del empleador, es decir, sólo se observa el bolso desde fuera- sin introducir las manos en los bolsos o pedir que éstos se desocupen o que éstos sean examinados materialmente por personal de la Empresa, sino que se trata de una breve exhibición rápida del bolso realizada por el propio trabajador, quien no es obligado a ello, afectando mínimamente el derecho de intimidad en pos de lograr una satisfacción mayor que la afectación mínima del derecho del trabajador, al derecho de propiedad. Es decir, se trata de una interpretación reducida del derecho de propiedad, entendido en su mínimo contenido, esto es, asegurar el derecho del



empresario a mantener su fuente de sustento. No es posible estimar que el derecho a la intimidad no puede ser limitado, sino que debe igualmente aplicar el juicio de proporcionalidad. Al efecto, se utiliza la siguiente escala de valoración: • El número de facultades de cada derecho fundamental que se ven afectadas, • La importancia de cada una de esas facultades, • La intensidad de su afectación, • La duración de su afectación • La mayor o menor probabilidad que esa afectación se produzca En el caso concreto, el contenido del derecho de intimidad es entendido como la posibilidad de retirarnos hacia nosotros mismos, opacando a los ojos del público nuestro espacio íntimo, pero al mismo tiempo nos permite volver nuestros pasos para volcar hacia afuera eso que hemos construido y moldeado alejado de las miradas, mostrándonos como ciudadanos autónomamente contruidos. (Privacidad, Trabajo y Derechos Fundamentales, José Luis Urgarte), por lo que la intimidad comprende no sólo espacios físicos sino también espacios vitales. Es así, que definido el contenido del derecho, se observa que las facultades propias de éstas han sido mínimamente afectadas, implicando una injerencia restringida del empleador, ya que no existe una revisión material del bolso o una intromisión en los efectos personales del trabajador, por lo que la esencia del derecho no ha sido vulnerado, quedando a salvo las facultades más importantes del derecho de intimidad, esto es, que si es de voluntad del trabajador no debe exhibir su bolso (como sucedió con la propia demandante que sólo exhibió el bolso morado y no el negro en que portaba las mercaderías de la Empresa) , por lo tanto, la decisión de revelar el contenido del 30 bolso depende del trabajador, manteniendo indemne el contenido de secreto y autodeterminación propio de este derecho fundamental. Por todo lo anterior, resulta injustificado los cuestionamientos de las medidas de control que realiza de modo genérico la actora.

En relación a la vulneración de los derechos fundamentales denunciada:

1.- Derecho fundamental a la honra. Artículo 19 N°4 de la Constitución Política de la República. La demandante denuncia la vulneración del derecho a la honra configurado por las imputaciones vertidas en la carta de despido y por el supuesto uso de los medios de control con carácter investigador o pre policial. En relación a la vulneración de derechos derivada de los hechos consignados en la carta de despido, no existe lesión al derecho fundamental denunciado y ni siquiera conflictos constitucionales, ya que la demandada ejerció su facultad legal de despido y, en mandato del artículo 162 del Código del Trabajo detalló los hechos que constituyen la causal de despido. Si la causal no logra



ser probada la sanción está establecida en el artículo 168 del Código del Trabajo, debiendo el empleador pagar las indemnizaciones ordenadas en los artículos 162 y 163 del Código del ramo, con el cargo legal respectivo, pero no es más que un despido ordinario y no tiene el carácter de despido lesivo de derechos fundamentales. Coherente con lo anterior, en la doctrina jurisprudencial estima que la imputación de infracciones en la carta de despido no es suficiente para dar por afectada la honra de la persona, particularmente porque la propia ley exige dar cuenta en la carta de despido de los motivos en que se funda. Así en la causa RIT T-6-2010, se indicó que: "no se ha logrado acreditar indicio alguno que permita a partir de allí estimar vulnerado los derechos del actor ya que la sola imputación de hechos en la carta de despido, por sí sola, no resulta suficiente para este efecto, más aún que es la propia ley que exige que en dicha carta se contengan los hechos que fundamentan la causal invocada" Asimismo, es del caso citar la causa Rol 829-2010, de la I. Corte de Apelaciones de Santiago, en que se determinó que: "el empleador en su redacción no utilizó expresiones ofensivas ni empleó calificativos respecto de la persona de la actora, sólo se limitó a imputarle una conducta determinada; que con ella se pretendía alcanzar un fin legítimo, poner término a la relación laboral, para cuyo efecto debía necesariamente fundamentar adecuadamente tal decisión desde el punto de vista fáctico [...]".

Concuerda con la demandante que el derecho a la honra dice relación con el prestigio, la buena reputación o fama, es decir, a la consideración de la persona que atienda a sus particulares características, pero es del caso, que el empleador no divulgó las circunstancias del despido entre sus trabajadores o socialmente, sino que éste se efectuó con las formalidades dispuestas en la ley y, resguardando con la mayor reserva posible los hechos del despido. Por lo anterior, respecto de la comunicación de despido negamos conflicto constitucional.

Respecto al uso de los medios de control, en la carta de despido se ha relatado los hechos, dando cuenta que la revisión de las cámaras de seguridad no respondió a un proceso de investigación para determinar el responsable de un delito sino que se realizó, sino que por razones de seguridad de los trabajadores, sin pensar que de ello se detectaría la conducta en que incurrió la demandante. Lo mismo se predica de la revisión ocular el del bolso que consistió en una medida habitual de la Empresa y no se practicó exclusivamente en contra de la actora con la finalidad pre policial sino en orden a resguardar el patrimonio de la Empresa sino que sólo preventiva, respetando la voluntad



de la demandante de no exhibir todas las bolsa, como fue el caso. La demandante exhibió el bolso morado, sin intervención o injerencia o intromisión del empleador en sus efectos personales, tal como se ha relatado en esta contestación, reiterando dichos argumentos y la proporcionalidad de la medida.

Finalmente, todos los indicios que enumera la demandante a fin de prevalecerse del artículo 493 del Código del Trabajo, no son efectivos o no constituyen indicios de vulneración de derechos fundamentales: 1.- No es efectivo que la demandante no haya sido cuestionada sino hasta el 21 de octubre de 2019, en cuanto había sido amonestada anteriormente, 2.- No es efectivo que la Empresa haya presionado a la actora para firma de una carta de renuncia, 3.- La presentación de una querrela por el delito de hurto, sólo demuestra que la actora incurrió en los hechos objeto del despido.

2.- Derecho a la Privacidad. Artículo 19 N°4 de la Constitución: la demandante invoca erróneamente el fundamento jurídico de su pretensión, toda vez que sitúa el derecho a la privacidad en el artículo 19 N°5 de la Constitución, norma que sólo es protegida por la acción de tutela de derechos fundamentales sólo en cuanto a la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada. Ahora, la relación de los hechos relativos a esta denuncia es bastante general, sin embargo, es posible extraer algunos supuestos hechos lesivos: 1.- Ubicación de las cámaras de seguridad, 2.- Que el empleador hubiera “hurgeteado” el bolso de la trabajadora y fotografiado éste. Pues, la bolsa negra fue encontrada en el sector de bodega del local comercial- que como se dijo no tiene cámaras de seguridad instaladas-, siendo un lugar de trabajo y no correspondiendo a un lugar de descanso de los trabajadores. Dicho lo anterior, la bolsa negra fue encontrada en el sector de bodega no destinado a casilleros, abierta (no tiene cierre) y, a la vista la mercadería de la Empresa. El bolso no tenía identificación del dueño, sino que se encontraba en la zona de trabajo, por lo cual el trabajador de nuestra representada fotografió su contenido a fin de consultar al resto de los trabajadores por la propiedad del bolso. Anteriormente, se realizó un ejercicio de proporcionalidad respecto de las medidas de control de la Empresa y, este hecho concreto, no respondió a la aplicación de las medidas de control normalmente aplicadas, sino que se encontró el bolso en la zona de bodega, específicamente en un espacio físico no destinado al descanso o casilleros de los trabajadores, por lo que a fin de resguardar la seguridad de los trabajadores se procedió a fotografiar el bolso, que por lo demás, no tenía identificado el propietario. En efecto, un bolso negro- al parecer sin dueño-, se encontraba abandonado en la zona de bodega de



la Empresa – sector de almacenaje de mercaderías-, con evidente contenido de propiedad de la empresa, que posteriormente y, de forma casual se advirtió que era de propiedad de la actora, tal como ésta lo ha reconocido en su demanda. La medida adoptada por el trabajador de nuestra representada fue apta para resguardar la seguridad de los trabajadores de nuestra representada, toda vez que era un bolso extraño que contenía mercaderías de la Empresa y, ese era el medio idóneo para el fin legítimo del empleador y el menos lesivo, desde que el empleador no hurgó en la bolsa, ya que se encontraba abierta con su contenido a vista de todos, resultando una afectación mínima a la intimidad de la trabajadora, que de acuerdo a la escala de valoración detallada anteriormente, implica una satisfacción del derecho de nuestra representada superior a la lesión mínima del derecho de la trabajadora. En efecto, en este punto en concreto, no sólo se afectó el derecho de propiedad y libertad de empresa de la demandada sino que también con dicha acción se pretendió proteger a los trabajadores.

La demandante no niega que los productos que indica la carta de despido se encontraban en la bolsa negra de su propiedad sino que da una explicación del todo absurda y falsa. Finalmente, señalar que son absolutamente falsos los indicios que indica la demandante en cuanto a la intención de revisar los efectos personales de los trabajadores ubicados en la zona de casilleros y respecto a las fotografías, como ya se ha explicado a SS. el origen de la medida en concreto.

De la demanda de indemnización de perjuicios por daño moral.

Opone excepción de finiquito. La demandante formuló la siguiente reserva de derechos “ me reservo el derecho y acciones por despido injustificado, acción de tutela laboral y el cobro de otras prestaciones adeudadas”. La reserva de derechos es un acto unilateral, no recepticio, que el legislador ha establecido como un derecho irrenunciable del trabajador y que lo habilita para interponer acciones legales para reclamar por vía judicial el derecho reservado. La jurisprudencia ha sostenido que “el finiquito es una transacción –en la especie, contrato por el que las partes precaven un eventual litigio, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 2446 del Código Civil- en la que se ajustan cuentas pendientes, por lo que es dable exigirle la especificidad necesaria, en atención no sólo a los bienes jurídicos en juego, esto es, derechos laborales de orden público, sino también porque se trata de evitar o eludir un pleito, una controversia, entre quienes comparecen a dicho ajuste de cuentas, de ahí que es necesario requerir la máxima nitidez en cuanto a las materias, derechos, obligaciones, prestaciones e indemnizaciones sobre



los cuales se ha formado el consentimiento, con el objeto precisamente de impedir discusiones como la presente en que una parte entiende que no ha transado y la otra, supone el acuerdo.

De acuerdo con lo anterior, la expresión “cobro de otras prestaciones adeudadas”, es vaga e imprecisa por lo que es inválida para sustraerse del efecto liberatorio del finiquito, salvo en el ejercicio de la acción de tutela laboral y despido injustificado. El finiquito de contrato de trabajo firmado por la actora, en su cláusula cuarta dispone que: “El trabajador declara en este acto, y por medio de este instrumento, que su empleador nada le adeuda, por concepto de sueldo, reajustes de sueldos, horas extraordinarias, gratificaciones legales, contractuales y/o convencionales, feriado legal y/o proporcional, bonos mensuales y/o anuales, cotizaciones previsionales, de salud y seguro de cesantía, beneficios y/o planes de incentivo, oferta de acciones, fuero legal, indemnizaciones por años de servicio, indemnización sustitutiva del aviso previo, indemnización por desahucio, indemnización por accidente del trabajo o enfermedad profesional, indemnización por daño moral, lucro cesante y/o daño emergente, tutela laboral, semana corrida ni ninguna otra indemnización o pago u otro concepto, sea de origen legal, contractual, convencional y/o 37 voluntario, derivado de la relación laboral que mantuvo con Intersport Chile Limitada y/o del término de sus servicios.”, agregando en su párrafo tercero que: “En razón de lo anterior, las partes se otorgan recíprocamente el más amplio, completo y total finiquito por los servicios prestados o la terminación de ellos, ya diga relación con remuneraciones, cotizaciones previsionales, de seguridad social o de salud, subsidios, beneficios contractuales adicionales a las remuneraciones, indemnizaciones, compensaciones, o con cualquiera causa o concepto, renunciando en este acto el trabajador a cualquier derecho, acción o reclamo que eventualmente tuviere o pudiere corresponderle en contra del empleador, en relación directa o indirecta con su contrato de trabajo, con los servicios prestados, con la terminación del referido contrato o dichos servicios, sea que esos derechos o acciones correspondan a remuneraciones, cotizaciones previsionales, de seguridad social o de salud, subsidios, beneficios contractuales adicionales a las remuneraciones, indemnizaciones, compensaciones, o con cualquier otra causa o concepto”. Por lo anterior, hay expreso acuerdo en que nada se adeuda por indemnización por daño moral y que se otorgan las partes finiquito respecto, entre otras, a dicha materia, por lo cual, la demandante se encuentra impedida de demandar por daño moral por haber suscrito finiquito de contrato individual de trabajo.



En el evento que se rechace la Excepción de Finiquito opuesta, contesta la demanda de indemnización de perjuicios por daño moral, que se funda en la supuesta angustia que sufrió la trabajadora por el despido y las circunstancias que rodearon el despido, vulneración de los derechos fundamentales e infracción al deber de seguridad, en síntesis. Ya se ha explicado latamente los hechos del despido y los fundamentos jurídicos de la causa de caducidad del contrato de trabajo, así como de la proporcionalidad de las medidas de control- que se dan por reproducida para todos los efectos legales-, por lo que es improcedente la indemnización por daño moral demandada. Sin perjuicio de esto, la doctrina científica ha sostenido la improcedencia de demandar daño moral por el despido, aun cuando sea declarado injustificado, toda vez que "la simple disolución del vínculo contractual es un derecho del empleador cuando se configura una de las causales establecidas por ley. En estos casos, aunque pueda existir un daño moral no procede su reparación, sin perjuicio del pago de la indemnización por años de servicio en el caso de los contratos de trabajo indefinidos. Esta indemnización procede en el caso del despido por necesidades de la empresa o por desahucio, y es tarifada por antigüedad" (Evolución del daño moral por término del contrato de trabajo en el derecho chileno, Sergio Gamonal) Con este sistema, nuestro Código del Trabajo adopta un sistema especial de indemnizaciones por término de contrato, esto es, un sistema de indemnizaciones tarifadas. Por un lado, el trabajador no está obligado a probar perjuicios, lo cual le es muy conveniente. Por otro lado, el empleador sabe de antemano el costo del despido. En este contexto, en principio, no cabe demandar otras indemnizaciones, salvo casos excepcionalísimos de despido abusivo, que no es el caso. Ahora bien, no es efectivo que nuestra representada haya infraccionado el deber o deuda de seguridad contenido en el artículo 184 del Código del Trabajo, por los mismos fundamentos ya expresados. De la cuantía de la indemnización por daño moral fijada por la actora en la suma de \$20.000.000-, se fundamenta en distintos criterios pocos desarrollados en el libelo, tales como los hechos imputados, la honra afectada, consecuencias psíquicas o sociales o morales, derivado de la pérdida de fuente de trabajo, angustia y estigma social y las proyecciones en la Empresa, todo lo cual se niega y deberá acreditar la demandante en conformidad al artículo 1698 del Código Civil.

Asimismo, en la especie, no se verifican los requisitos propios de la responsabilidad contractual, toda vez que no ha existido incumplimiento contractual por parte de la demandada - especialmente la deuda de seguridad y la terminación del contrato de trabajo-, no existe relación de causalidad entre sus supuestos síntomas



emocionales y la conducta del empleador y, tampoco los perjuicios alegados, debiendo rechazarse la demanda, en todas sus partes.

Opone excepción de compensación:

En el evento que se condene a la demandada al pago de algunas de las prestaciones reclamadas en la demanda, opone excepción de compensación hasta por la suma de \$453.800.- o la suma que se determine: Con fecha 05 de agosto de 2016, nuestra representada entregó en comodato a la actora la propiedad ubicada en Andrés Bello N° 428, departamento N°1606, Comuna de Temuco, con fecha 05 de agosto del año 2016, el cual permanecería vigente mientras estuviere vigente el contrato individual de trabajo con el empleador, el cual se escrituró con fecha 28 de mayo de 2019. Habiendo concluido el contrato de trabajo con fecha 21 de octubre de 2019, ha también terminado el contrato de comodato, por lo anterior, la demandante con fecha 11 de noviembre de 2019 ante el Centro de Conciliación de la IX Región, restituyó simbólicamente el inmueble a través de la entrega de tres juegos de llaves y control remoto. Es así, que, al momento de revisar el estado del inmueble, nuestra representada y la arrendadora detectaron una deuda por concepto de cuenta de energía eléctrica por la suma de \$9.400.-, cuenta de agua potable por la suma de \$27.800.-, cuenta de gas por la suma de \$66.600.-, más trabajos de aseo, sanitización de baño, lavado de alfombras la suma de \$80.000.-, pintura de departamento \$150.000., reposición campana por la suma de \$65.000.-, arreglo de manilla de puerta de terraza por la suma de \$20.000.-, lavado de cortinas por la suma de \$20.000.- y arreglo ducha por la suma de \$15.000.-, lo anterior debido al mal estado en que la propiedad fue restituida por la actora. De acuerdo con las condiciones del comodato, los gastos de conservación y mantención del inmueble eran de cargo de la demandante así como los gastos de luz, agua, gas y demás gastos domiciliarios especiales de la trabajadora, los cuales no han sido cancelado, habiendo mora de ésta última por tales conceptos. Por lo anterior, en conformidad a los artículos 1655 y siguientes del Código Civil y, operando al efecto los requisitos de la compensación, esto es, que ambas deudas sean en dinero, líquidas y actualmente exigible, solicito se compense de las prestaciones que eventualmente condene a nuestra representada a la suma señalada.

Por lo anterior solicita rechazar la demanda en todas sus partes, con expresa condena en costas.



Contestando la demanda subsidiaria, se remite a los mismos argumentos y excepciones.

TERCERO: No se encuentra controvertida en estos autos la existencia de relación laboral, la duración, las funciones de la demandante, el término de la relación laboral el día 21 de octubre por las causales que se invocan no que se haya suscrito un finiquito con la reserva estampada en él.

CUARTO: En la audiencia preparatoria se fijaron como hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos los siguientes:

1. La veracidad de los hechos indicados en la carta de despido.
2. Indicios que permitan estimar que los hechos invocados y las circunstancias que rodearon el despido de la trabajadora afectaron su derecho a la honra y su derecho a la intimidad. Sistema de control por videocámaras que tiene la empresa, como es manipulado, alcance del mismo, lugares donde están situadas y la forma en que se indicaba a la demandante por el encargado respectivo de las cosas que se observaban a través de las cámaras.
3. Como es cierto que personal de la empresa habría fotografiado un bolso de propiedad de la demandante, lugar en que se encontraba este, si ese lugar estaba dentro del rango de alcance las cámaras de seguridad, finalidad de esta medida de fotografiar y si estas especies coinciden con aquellas que se alegan como sustraídas en la carta de despido.
4. Relación que tenía la demandante con don José Garrido y como es efectivo que la demandante lo denunció por acoso laboral.
5. Existencia de una daño moral de la trabajadora, relación de causalidad entre éste y el despido o los hechos que lo rodearon y cuantía del mismo.
6. Efectividad de que la empleadora tuvo que desembolsar dinero para la reparación del inmueble entregado en comodato a la trabajadora monto de dicho desembolso y responsabilidad de la trabajadora en estos desperfectos.
- 7.- El monto de la última remuneración mensual.

QUINTO: La demandante, para acreditar los fundamentos de su pretensión, aportó los siguientes medios de prueba:



DOCUMENTAL:

1. Parte denuncia de fecha 21 de octubre del 2019 realizada en contra de doña Lina Lopera por parte de don Julio Luchsinger con fecha de recepción en la Fiscalía de Temuco del 22 de octubre del 2019
2. Carta de despido de fecha 21 de octubre del 2019 emitido por parte de la demandada en contra de doña Lina Lopera.
3. Acta de comparendo de conciliación de fecha de 11 de noviembre del 2020 entre doña Lina Lopera y el demandado de autos Intersport Chile Limitada.
4. Contrato de trabajo de fecha 05 de mayo del 2014,
5. Contrato de fecha 18 de julio del 2014
6. Contrato de trabajo de fecha 29 de agosto del 2014, 22 de septiembre del 2014, 01 de mayo del 2015, 06 de mayo del 2015
7. Anexo de contrato de trabajo de fecha 13 de mayo del 2016, 01 de junio del 2016, 01 de julio del 2016, 01 de noviembre del 2016, 10 de noviembre del 2017, 01 de marzo del 2018, 05 de octubre del 2018 de la demandante de autos, doña Lina Lopera
8. Activación de fiscalización ante la IPT Temuco de fecha 18 de diciembre del 2018.
9. Finiquito firmado con reserva de acciones y derechos de fecha 05 de noviembre del 2019
10. Reclamo ante la inspección del trabajo de fecha 30 de octubre del 2019
11. Contrato de comodato de fecha 2 de mayo del 2019 entre la empresa Intersport Chile Limitada y la demandante doña Lina Lopera
12. Contrato de arrendamiento de fecha 01 de agosto del 2016 entre la empresa Intersport Chile Limitada y don Luis Alberto Del Rio Ramírez.
13. Contrato de arrendamiento de fecha 27 de febrero del 2014 entre la empresa importadora y Distribuidora Rodar Limitada y la empresa Calzado La Otra Opción Limitada
14. Certificados de vigencia de fecha 14 de junio del 2016, 3 de agosto de 2015 emitido por la empresa Intersport Chile Limitada



15. Liquidaciones de remuneraciones de la demandante de Enero del 2018 a septiembre del 2019.
16. Certificado emitido por parte del edificio Rodar Limitada.
17. Correo electrónico de fecha de 01 de noviembre del 2018, y su correspondiente respuesta emitida por parte de don José Garrido.
18. Correo electrónico de fecha de 03 de noviembre del 2018, y su correspondiente respuesta emitida por parte de doña Lina Lopera.
19. Correo electrónico de fecha de 12 de noviembre del 2018, y su correspondiente respuesta emitida por parte de doña Lina Lopera.
20. Carta de amonestación de fecha 14 de noviembre del 2018
21. Carta enviada de fecha 08 de diciembre del 2018 a Intersport Chile con copia a la Inspección del Trabajo de Temuco.
22. Correo electrónico de fecha 11 de diciembre del 2018 de Julio Luchsinger a doña Lina Lopera. Con su correspondiente adjunto.
24. Denuncia individual de enfermedad profesional emitido por la ACHS 28 de diciembre del 2018
25. Extracto de filiación y antecedentes de Lina Marcela Lopera Munera.
26. Fotografías de las instalaciones INTERSPORT TEMUCO.

TESTIMONIAL:

1.- Cristian Huaitro Arcos, CNI 13.163.501-K, bodeguero: conoce a Lina Lopera y a Intersport, porque trabajó en ella el 2 de febrero de 2016, cuando Lina era jefa de tienda. Él trabajó hasta el 2 de septiembre de 2019. Fue remplazo de guardia, luego vendedor, cajero, sub jefe y cuando lo trasladaron al Mall Vivo lo ascendieron a jefa de tienda, cuando Lina la trasladaron al centro nuevamente. José Garrido fue el encargado de cámara que apareció de un día para otro, vigilaba las cámaras, un servicio monitor. Si alguien incurría en una falta se llamaba a seguridad, pero después ya no fue un tema solo de seguridad. Llamaba por teléfono indicando que los chicos estaban conversando, o los vendedores comiendo, lo que era un tema interno. Garrido no se relacionaba con los



vendedores, sino que llamaba a los jefes de tienda avisando lo que hacían los dependientes. Una vez fue a la tienda del Mall Vivo se presentó como jefe de seguridad y encargado de cámara, siendo que entiende que no tiene ningún cargo así. La relación de Lina con don José al principio era buena, luego se puso engorroso, pues el Sr. Garrido se fue saliendo del tema de seguridad. Preguntaba por qué los trabajadores estaban haciendo una unción o estaban comiendo, o por qué llevaba 12 cajas de zapato a la bodega. Él solo debía comunicar hechos vinculado a seguridad. Conoce a Sergio Vergara, quien al ingresar a la tienda era el encargado de seguridad de la tienda de Claro Solar. Luego lo atendieron a subjefe, porque era el más antiguo y no había más personas capacitadas. La relación de él con Lina al principio era buena, pero después de involucraron temas personales. Garrido fe informando cosas sin seguir los conductos regulares, no informaba a su jefatura, sino que llamaba directamente a Santiago. Vio a veces a Garrido y el Sr. Roberto Sánchez, jefe de seguridad, cuando fue a la tienda le indicó que debían hablar con ellos solamente, al igual que Garrido, indicando él que nos sería así, pues debía informar primero a su jefa. Esto fue en verano de 2017, luego del inventario. Los inventarios eran avisados por la tienda, con una semana de anticipación y programaba los horarios de la gente, pues siempre eran nocturnos. Participaban los jefes, subjefes de tienda y guardias de seguridad. A él, cuando estaba en el Mall Vivo, le hicieron inventarios varias veces, pero nunca le indicaba que faltaba, solo le señalaba si le había ido bien o mal, no le entregaban ningún informe. Los inventarios se realizaban cada 4 meses en su tienda. Cuando faltaba mercaderías a él no le mencionaban nada, pasaba 1 o 2 semanas y por boca le indicaban el resultado: si estaba bien, mal o dentro de los rangos, nunca supo que significaba eso ni se lo explicaron. Había un porcentaje de pérdidas, mezclaban las ventas con el inventario. El protocolo no era muy limpio. No se tomaban medidas cuando había pérdida de mercadería. Lina le comentó que le hicieron una amonestación, por un tema de una cuadratura de caja. Tuvo varios problemas con la empresa, varias veces la llamaron, incluso una vez le exigieron que llegara bien vestida a la tienda, cuando se trataba de una tienda deportiva.

Contrainterrogado señala que actualmente trabaja en una aplicación, en la bodega ISB. Ahí también se hacen inventario. A él no se le entrega esa información, porque es un trabajador externo. Una vez se amonestó a Lina por escrito, la acusaron que debía entregar su casa y la otra no la recuerda. La tienda del Mall Vivo se cerró y lo despidieron porque no podía haber 2 jefes de tienda en una. Trabajó en Claro Solar como un año hasta 2017 cuando se abrió la tienda del Vivo.



2.- Cristian Miguel Virrarroel Acuña, CNI 16.319.574-7, repartidor Uber: trabajó 5 años en la empresa demandada y Lina fue su jefa. Trabajó desde 2015 hasta el 2019 en la tienda de Claro solar 4años y luego se fue trasladado al local del Mall Vivo. Empezó como vendedor, luego vigilante y finalmente bodeguero. Las cámaras al principio eran de cargo de la empresa, peor luego Sergio Vergara, que era el jefe de los guardias. Con el tiempo se dio cuenta de la relación de doña Lina y don Sergio, era al principio tensa y luego una especie de guerra, pues quería ser el jefe total de la tienda. Siempre había algo por qué molestar a la Sra. Lina. Observaba y veía a doña Lina meterse a la bodega y si se demoraba mucho llamaba a Santiago, también lo hizo con él. Cree que llamaba al encargado de las cámaras, José cree, con quien nunca tuvo contacto. Llamaba, tomaba fotos, era un acoso constante. AL principio ellos hacían los inventarios, los últimos 2 o 3 años mandaban personal de Santiago, en su caso ayudaba a ordenar. Los inventarios de hacían 1 o 2 veces al año, era relativo. Doña Alicia era quien llegaba a hacer los inventarios. Hubo mucho faltante en los inventarios. Cuando llegaba mercadería contaba las cajas y le faltaba mercadería, informaba a su jefa y ella a Santiago, pero aun así se pasaba al sistema. Tenían un bono que se ganaba por venta, si había mucho faltante se les descontaba ese bono. Se le exhiben fotografías: son de la tienda Claro Solar, la primera foto (comedor) está en el segundo piso, la segunda corresponde a la bodega del 2° piso; la tercera es la escalera que da al casino y a la bodega que están en las fotos anteriores. En la bodega hay cámaras de seguridad. En el casino, pero luego que lo despidieron pusieron 1 cámara. Todos los pasillos tienen cámara, salvo en el de la foto, porque lo impedía la escalera. Sus cosas la dejaban en un pequeño casino a la entrada de la bodega, tiempo después llegó un locker. En esa época eran entre 12 a 15 trabajadores. Después llegaron más lockers, pero eran pequeños, no alcanzaban las cosas, Se dejaba encima de ellos o en la bodega antigua. Se le exhibe carta de despido u señala que Under Armour es una marca de ropa deportiva. Epic también es una marca de ropa, que pasaba por otro código, pues no estaba en el sistema. Umbro también es marca de ropa; Power es de calzado. Mitchel Anis cree que también, como se juntaba mucho tiempo se pasaba por otro código. Esa orden venía de Santiago.

Contrainterrogado señala que terminó de trabajar el 2/9/2019. Fue trasladado al Mall Vivo el año 2018 y estuvieron ahí 1 año. Luego volvió a Claro Solar hasta que lo despidieron. Lo mandaban a buscar mercadería de una tienda a otra, por eso sabe como funcionaban ambas. En Claro Solar era jefe de bodega y cuando se fue quedó Carlos.



3.- Herman Del Carmen Aguilera Palacios, CNI 9.956.779-1, jubilado: conoce a las partes, porque el año pasado estubo trabajando un par de meses en la tienda de Claro Solar con Bulnes. Era controlador de sala, similar a un guardia de seguridad. Cubría el acceso personal parte central de la tienda y los probadores. Doña Lina era la jefa de local. Conoció a Sergio Vergara, quien era subjefe. Además de Vergara, recibía órdenes del Sr. Garrido de Santiago. Un día recibió un lado de Santiago indicándole que hiciera una revisión completa de los lockers y las ropas de los colaboradores, es fue en horario de trabajo. Hizo esa función, porque era una orden de Santiago, aunque estimaba que no era lo más adecuado. Dejó una nota o constancia en el libro de controladores. Tuvieron que hacer esa revisión a plena luz del día, en el mesón de la venta, al lado de caja. Legaron los trabajadores y entregaban sus mochilas para revisión. Se le exhiben las fotos del local; la 1ª es el casino que ahora está remodelado, la 2a es el segundo piso una especial de bodega, la 3ª es la bodega y la 4ª es la parte posterior de la tienda, donde estaban los artículos de mayor valor. Los lockers estaban antes de entrar a la sala del comedor, eran pocos, unos 10, para guardar algunas cosas pero eran muy chicos. En el tiempo que estuvo, no había desconfianza, por lo que dejaba sus cosas sobre los lockers, nunca se perdió nada. Los primeros días notaba buena la relación entre Srtrgio y doña Lina, per con el tiempo notó envidia de Sergio hacia Lina. Cuando ella estaba todo andaba bien, en cambio cuando estaba Sergio solo conversaban sus amigos. En las bodegas había cámaras de seguridad. Cuando a él le pidieron revisar las cosas de los trabajadores, el Sr. de Santiago indicó que las cámaras debían modificarse, porque no estaban prestando mucha utilidad.

Contrainterrogado señala que trabajó marzo, abril o mayo de 2019. El Mall Vivo se cerró en el mes de mayo. El comedor estaba en el primer piso y su función no era subir al segundo pido, por eso solo fue un par de veces, su finalidad primordial era la sala. No estuvo cuando fue despedida doña Lina. Era notoria la mala relación de Sergio con Lina. Los controladores era entre 2 y 4, e un turno había como 10 personas. Los lockers eran también como 10.

4.- Enzo Cuellar San Martín, CNI 17.745.278-5, jefe de tienda en Fagus: conoce a las partes, roque llegó a trabajar en septiembre de 2'15 y Lina era jefa de tienda. Él llegó trabajando como vendedor. Estuvo 2 años. El primer año fue vendedor o cajero y al siguiente como subjefe de tienda en Claro Solar 922. Los inventarios eran cíclicos que se hacían por los vendedores y la jefatura, eran dictados por la jefa de tienda, luego



informaban a Santiago. Una vez al año máximo 2, se hacía inventarios generales, venían 4 o 5 personas de Santiago y hacían el inventario de noche. No les comunicaban el inventario. Se hacía una llamada para preguntar como había sido y contestaban que salió bien o mal. Estaban bajo la supervisión de 2 supervisores (Luis y Pedro Pablo), este último amenazó varias veces con quitarles el bono de cumplimiento de metas. También había amonestaciones verbales.

Contrainterrogado señala que trabajó desde 1/9/2015 hasta el 31/10/2017, la última semana que trabajó fue a armar la tienda de Vivo. Actualmente es jefe de tienda y tiene acceso al sistema para ver las diferencias. Hay un rango que está permitido. En Intersport era diferente, sufrían mucho robo por la ubicación.

EXHIBICIÓN DE DOCUMENTOS: Respecto de la demandada, bajo apercibimiento legal del artículo 453 N° 5 del Código del Trabajo:

1. Organigrama de la empresa Intersport limitada.
2. Reglamento interno de higiene y seguridad de la empresa.

Se exhibe e incorporan ambos documentos.

OFICIOS: se incorpora respuesta de:

1. Fiscalía de Temuco remite a este tribunal copia de la investigación realizada por don Julio Luchsinger en contra de doña LINA MARCELA LOPERA MUNERA, RUN 24.729.871-1, por el delito de hurto agravado. Investigación desformalizada.

SSEXTO: La demandada aportó los siguientes medios de prueba:

DOCUMENTAL:

1. Contrato de trabajo suscrito entre doña Lina Lopera y don Cristian Córdova, de fecha 05 de mayo de 2014.
2. Contrato de trabajo suscrito entre doña Lina Lopera y Calzados La Otra Opción Limitada, de fecha 22 de septiembre de 2014
3. Anexo de contrato de trabajo suscrito entre Lina Lopera e Intersport Chile Limitad, de fecha 13 de mayo de 2016 y anexo de fecha 05 de octubre de 2018, suscrito entre las mismas partes



4. Liquidaciones de remuneraciones de los meses de junio, agosto y septiembre de 2019.
5. Certificado de cotizaciones de seguridad social de la demandante.
6. Carta de terminación de contrato de trabajo, de fecha 21 de octubre de 2019.
7. Comprobante de envío, Correos de Chile de la carta de despido, de fecha 22 de octubre de 2019 y boleta de ventas y servicios emitida por Correos de Chile, de la misma fecha.
8. Dos Comprobante de carta aviso para terminación del contrato de trabajo ante la Inspección del Trabajo, de fecha 23 de octubre de 2019.
9. Copia de registro de asistencia de doña Lina Lopera, del mes de octubre de 2019.
10. Informe Gerencia de Administración y Finanzas, de fecha 20 de octubre de 2019.
Revisar
11. Copia de querella presentada por Intersport Chile Limitada en contra de doña Lina Lopera, ante el Juzgado de Garantía de Temuco N° Rol/Rit: O-12009-2019 y certificado de envío de causa, Oficina Judicial Virtual, de fecha 29 de noviembre de 2019
12. Reglamento Interno, de Orden, Higiene y Seguridad de la Empresa, con cartas de presentación ante la Inspección del Trabajo y la Seremi de Salud, de fecha 15 de junio de 2018 y comprobante de recepción de doña Lina Lopera, de fecha 18 de junio de 2018.
13. Copia denuncia a Carabineros de Chile, Prefectura Cautín, Segunda Comisaría de Temuco, de fecha 21 de octubre de 2019, N° de parte 8330.
14. Set de cuatro fotografías de bolsa negra y artículos contenidos en ella.
15. Certificado emitido por la Superintendencia de Insolvencia y Reemprendimiento, de fecha 19 de octubre de 2018.
16. Acta de comparendo de conciliación ante la Dirección del Trabajo, Centro de Conciliación IX Región, Unidad de Conciliación, de fecha 11 de noviembre de 2019.
17. Finiquito de contrato de trabajo de fecha 05 de noviembre de 2019, firmado y ratificado por doña Lina Lopera con fecha 06 de noviembre de 2019, ante el Notario Público Carlos Alarcón Ramírez, 4° Notaria de Temuco.



18. Resolución de Calificación del Origen de los Accidentes y Enfermedades, Ley N°16.744, de fecha 22 de enero de 2019, emitida por Asociación Chilena de Seguridad, de doña Lina Lopera.
19. Certificado emitido por don Roberto Sánchez, de fecha 18 de octubre de 2019 y copia de contrato de trabajo de éste último de fecha 01 de abril de 2017 con Intersport Chile Limitada.
20. Copia de contrato de arrendamiento de fecha 01 de agosto de 2016 entre Intersport Chile Limitada y don Luis del Río Ramírez, respecto de la propiedad de Andrés Bello N°428, Edificio City House, Departamento N°1606, Temuco.
21. Copia de contrato de comodato suscrito entre doña Lina Lopera e Intersport Chile Limitada, de fecha 28 de mayo de 2019, respecto del inmueble ubicado en Andrés Bello N°428, departamento 1606, Temuco.
22. Correo electrónico de fecha 17 de enero de 2020, enviado por doña Mitzi Pareja a don Julio Luchsinger en que adjunta la liquidación de la garantía del inmueble ubicado en Andrés Bello N°428, departamento 1606, Temuco.
23. Tres Presupuesto: lavados de cortinas (uno), presupuesto pintura, lavado de alfombra, y sanitización de baños (dos) y presupuesto instalación campana (tres), emitido por Bravo GI SpA
24. Dos Copia de carta de amonestación, una de fecha 28 de mayo de 2015 y otra de fecha 14 de noviembre de 2018.
25. Copia de carta de fecha 30 de noviembre de 2018, por autorización de descuento de la demandante por diferencia de caja.
26. Copia de comprobante de constancia laboral para empleadores, de fecha 14 de noviembre de 2018, ante la Inspección del Trabajo.
27. Copias de carta de aviso de término de contrato de arrendamiento de los siguientes locales comerciales: Centro Comercial Calama Balmaceda, de fecha 04 de enero de 2018; Claro Solar N°934, Comuna de Temuco, de fecha 28 de junio de 2018; Centro Comercial Arauco Quilicura y Centro Comercial Tobalaba, ambas de fecha 04 de enero de 2018



TESTIMONIAL:

1.- Sergio Vergara Cantero, Rut 8.635.265-6, jefe Tienda Temuco, Los Jazmines 3524 comuna de Padre de las Casas – Temuco: trabaja en Intersport Chile Ltda, en Claro Solar 922, desde el 1/12/2014. Conoce a las partes. Sabe del despido de Lina Lopera. El ÑO 2019, octubre, antes de la quincena. En sus quehaceres diarios, en el sector de bodega, al final del pasillo donde no llega las cámaras, se percata que hay un bolso con productos del local, sin alarmas, guardados. Les toma foto, 2 zapatillas Nike, 5 Converse y una chaqueta Maklinley. El bolso lo deja ahí tal cual y en los siguientes días continúa observándolo. Hasta el día 14 el bolso estaba ahí. El 15/10 tuvo su día libre. El 16, al llegar a trabajar, en algún horario de la mañana va a ver el bolso y no está en el lugar. Da aviso al jefe de seguridad, Roberto Sánchez para que efectuara una revisión de cámaras y ver qué pasó con el bolso. También le envió las fotos de lo que contenía ese bolso. El día 19 no tuvo novedades, el 20 de octubre fue su día libre y el 21 concurre a su trabajo y se entera que ese bolso lo había retirado del local doña Lina Lopera. El bolso estaba en un punto donde las cámaras no tenían cobertura y le pareció algo extraño, además su contenido no tenía alarmas de seguridad. La ropa estaba suelta en su interior, le tomó fotos y dejó en el mismo lugar. Era un bolso de los mismos que vende el local de color, ni sabía a quién pertenecía, pues estaba en un sector que n debiera estar. No había ropa o bolso de alguien en ese lugar. Era la bodega y cerca estaba cajas de zapatillas. Dio aviso a Roberto Sánchez y no dio aviso a la jefa, porque al parecer estaba enterada que ese bolso estaba ahí, pues ella hace el mismo trabajo y debió haberlo visto. El 21 de octubre, don Julio Luchsinger y Cristian Vargas (gerentes de finanza y de ventas) había llegado el día 20 al local a hacer un inventario general. Cuando llegó estaban en el local y fueron a una reunión entre ellos y la Sra. Lina. Ahí se entera y ve la grabación de cuando doña Lina ingresa el día 15 a la bodega, va al sector donde está el bolso, lo saca, circula por la bodega y posteriormente lo saca de la bodega a medio día, trasladándolo al sector de caja donde ella trabajaba. En ningún momento los productos fueron pasados por post venta, el bolso no se movió de ese lugar hasta la tarde cuando fue retirado sin ser revisado por personal de seguridad. Le consta que el bolso que vio sacar a doña Lina de la bodega es el mismo. Su relación con doña Lina era buena, exclusivamente laboral.

Contrainterrogado señala que cuando estaba doña Lina era subjefe de tienda. Asumió la calidad de jefe de tienda en septiembre de este año. Las fotos se las envió a Sánchez por whataspp. Esas se las envió el día 16, cuando se dio cuenta que no estaba



el bolso. Tiene claridad que el bolso era ese, porque en la bodega no se manejan los bolsos sueltos. En la bodega hay cámaras de seguridad que abarcan gran parte de ella, pero hay puntos ciegos donde las cámaras no alcanzan.

2. Julio E. Luchsinger Rathgeb, Rut 7.550.141-2, Gerente Administración y Finanzas, Avda. Ricardo Lyon 1096 depto 503 Providencia Santiago: Trabaja desde mediados de 2017 en Intersport como gerente de administración y finanza, encargado de tesorería, inventario y temas financieros. Lina era jefa del local de Temuco. Pusieron término a su contrato y ella no aceptó las condiciones del finiquito. Normalmente el área de inventario hace inventarios selectivos a cada tienda y también generales, ya sea por productos o por marcas. Los resultados se comparan con los resultados que informa la tienda para determinar la diferencia. La tienda de Temuco, al igual que otras, presentaba diferencias que fueron creciendo. Esto llevó a investigar por qué estaban sucediendo las cosas y se pidió al área de seguridad que viera si había anomalías los últimos 15 días, porque las grabaciones no son permanentes y se van eliminando. El resultado fue que el 15 hubo un hecho anormal. Se hizo una secuencia a ese día y se detectó que doña Lina en la mañana hizo ingreso a la tienda con un bolso, a medio día sacó un bolso de la bodega en un sector no enfocado por cámara y lo lleva a caja, y cerca de las 20 horas retira el bolso. Hubo un hecho anormal, pues el bolso contenía productos que, de acuerdo a consultas posteriores al sub jefe Sergio Vergara, llevaba varios días y le había sacado fotos y contenía zapatillas y un polerón. Sergio había tomado las fotos días antes y envió las fotos a seguridad. Lo raro fue que el controlados solo revisa el bolso pequeño y el negro que mantenía colgado no. Al preguntar a Sergio Vergara si veía algo raro en eso, manifestó que ese bolso estuvo varios días en la bodega. Como el hecho era irregular se procedió a tomar un inventario a la tienda para ver las diferencias que anteriores inventarió habían arrojado diferencias de 700 o más de un millón de pesos. Ese día en que se tomó el inventario no estaba doña Lina, pero si el subjefe. La caja arrojó diferencia de \$28.000. La cajera indicó que había recibido la caja con esa diferencia. Se tomó un inventario físico por pare de representantes de la tienda y de la empresa. Luego, al día siguiente fue a la tienda y le pidió explicaciones a doña Lina. En esa reunión estuvo Sergio Vergara. Doña Lina no dio ninguna justificación razonable o que explicara las diferencias de más de 7 millones de pesos. Como no había explicación, llamó a Cristian Córdova para que desvinculara a doña Lina. El inventario de tienda arrojó un falta de 7 millones de pesos, además de los hechos de la salida de doña Lina con un bolso con 6 pares de zapatillas y un polerón. Entiende que hubo 2 amonestaciones antes. Doña Lina



se trasladó al Mall Vivo cuando se abrió, pero por reorganización de la compañía cerraron esa tienda y todo el equipo volvió a la tienda del centro. La duplicidad de cargos no funcionó y hubo que sacar gente. Ahí se amonestó a Lina, porque ella pidió a Sergio Vergara que le pasara \$110.000, fue abuso de autoridad. Otra amonestación fue por no otorgar una boleta de venta correcta. La primera amonestación fue en 2018 y la otra en febrero o marzo de 2019. Después del despido fue a dejar constancia o denuncia a Carabineros el lunes 21 para esclarecer los hechos. Después vino el estallido social y la pandemia. PDI lo llamó para declarara, pero estaba en Santiago. Le enviaron videos y quedaron de traspasar la declaración y que lo iba a llamar para que declarara, lo que no ha ocurrido. Lina usaba un departamento que la compañía lo había arrendado para que cuando fuere personal de Santiago se quedara ahí, pero ella se fue quedando con el departamento, que se le tuvo que pedir cuando entraron en reorganización. A final de diciembre lo entregó, pero hubo que incurrir en \$400.000 para reparar los daños que tenía en campaña, murallas, pintura.

Contrainterrogado señala que 2018 se ordenó el desalojo, pero el tema de reorganización. El jefe de RRHH vio el tema del reclamo de doña Lina por eso y se le ofreció una renta compensatoria para que dejara el departamento. En todas las tiendas existe diferencias de inventarios, pero razonables. Si se habla de \$7.500.000 ya no es razonable. En 2019 se vendía entre 70 y 80 millones mensuales. Sergio Vergara asumió la calidad de jefe de tienda el 1 de octubre de este año. Entiende que la relación entre Sergio y Lina era normal, puede haber existido diferencias en algunos temas, pero no tiene conocimiento de reclamos al respecto. Desconoce por qué don Sergio no informó del bolso a doña Lina, su estrategia, pero sí le hizo seguimiento. En la reunión del día lunes le muestra el video a doña Lina. Lina dijo que sabía que la iban a despedir, le explicó las diferencias. No explicó las diferencias ni las imágenes del video, no explicó por qué había retirado cosas del lugar. Ella le mostró una bolsa de productos de la tienda, le sacó fotos, pero no eran los productos que sustrajo el día 15 de octubre.

3.- Christian Aldair Vergara Sepúlveda, Rut 18.479.805-0, gerente comercial en Intersport Chile Ltda.: trabaja hace 3 años en la empresa. Sabe que está citado por el caso de Lina Lopera, ex jefa de la tienda de Temuco y por las diferencias de inventario. Él vino a la tienda de Temuco, en calle Claro Solar. Fue citado por pertenecer al área comercial y está involucrado en los procesos de inventario. Se hacen en todas las tiendas de Chile vía presencial y otros sistemas. Notaron que había una diferencia notoria en la



sucursal, que ya se notaban de antes. En esta situación se percataron que seguían sin disminuir y se asociaba a una grabación de videos. Lina ingresó con una cantidad de bolsos y al salir lo hizo con más bolsos. Con las grabaciones se percataron que el bolso estaba al interior de bodega. Lina se retiró sin hacer transacciones con él. El bolso contenía productos de la tienda, lo que sabe por una evidencia que luego se relacionó con personal de la tienda. Fue Sergio, que era subjefe de tienda. Con las diferencias de inventario y las imágenes de video fueron a la tienda el domingo 20 de octubre. Hicieron un nuevo inventario, se encontraron nuevamente con diferencias notorias. El lunes don Julio fue a hablar con Lina, él no estaba, pero no se llegó a ninguna conclusión válida, por lo que luego acompañó a don Julio a hacer la denuncia en la comisaría.

Contrainterrogado señala que la evidencia de los productos fue fotos que tomó Sergio. Esas las vio en fecha que no recuerda, pero fue después de haber visto el video.

4.- Roberto Andrés Sánchez Díaz, Rut 16.713.471-8, soporte informático y seguridad: trabaja para Interspot Chile hace 4 años. Ve la instalación de cámaras, soporte informático, control de acceso, puntos de venta. Sabe de un hurto en la tienda de Temuco. Sabe que son parte Lina Lopera e Intersport. Como hace seguridad tiene mucho contacto con los guardias y está pendiente que no ocurran hurtos o robos de terceros. En octubre del año pasado Sergio le informan sobre un bolso que estaba en la bodega con productos que no tenían alarma. Un día poder de vista el bolso e informa que no apareció. Llama a Juan Sepúlveda para revisar las cámaras y revisan el día anterior. Al revisar el bolso desaparece a medio día y al momento de salir Lina de la tienda, se revisa un bolso pero no muestra el bolso negro. Al percatarse de eso se informa a las áreas correspondientes y hacen el conducto regular. La revisión de cámara se hace una vez a la semana o cada ciertos días para ver los cambios de productos o cuando hay alguna duda sobre algún cliente, si se lleva 1 o 2 productos. Hay una persona que está revisando las cámaras y se preocupa de los productos, Juan Sepúlveda. Si se necesitaba una revisión más específica se hacía. La información se entregaba al Sr. Luchsinger y Sr. Vargas. Si se veía a alguna persona echándose un producto las ropas se informaba al guardia y al jefe de tienda. No recuerda si emitió algún documento respecto a la revisión de doña Lina, sí lo hizo verbalmente. Se le exhibe documento 19 y señala que esa es su firma y debió haberlo confeccionado con don Juan. Cree que tomaron carta en el asunto, viajaron Temuco, se conversó con Lina y después del inventario se dio término al contrato, porque no dio una respuesta coherente sobre qué pasó con ese bolso. Para poner cámaras se



hace una medición de los metros cuadrados, se pone a 2 metros de altura y con una separación de 5 a 10 metros, se mira hacia el horizonte, no invasivo. Eso en sala y en bodega. Muchas veces se modificó la ubicación porque Lina indicaba que no se veía cierto lugar, se trata de tener un buen ángulo. No hay cámara en baños, concinas ni sectores comunes de trabajadores. La cámara de la caja es para resguardar a los trabajadores que han sufrido robos o para hacer devolución de productos o cuando el vendedor se equivoca y entrega un producto de menos, se revisa y se da respuesta. Ese local se ha remodelado. Telefónicamente se contacta con los trabajadores, consulta si se mueven las cámaras o si cambian los productos necesitan enfocar mejor el producto. Siempre hubo una buena relación, no ha sido algo invasivo.

Contrainterrogado señala que as veces que se ha sospechado de algún trabajador, la jefa Lina solicitaba hacer algún seguimiento a alguien. EL nexa era entre la jefa de tienda y él. Sergio Vergara le mandó fotos del interior del bolso por whatsapp. EL bolso llevaba un par de días antes, y el día 16 de octubre le informa que al volver del día libre desapareció el bolso. Ese día se enviaron las fotos y revisaron los videos. Sergio es subjefe y por eso no se entrometió entre él y doña Lina. Los lockers están en un sector y los pasillos con mercadería están en otro, pero es la misma bodega. La foto 1 es el comedor y la 2 es el otro sector de bodega. La última es una Y a la izquierda el casino y a la derecha continuación. Los lockes deberían estar a la espalda.

OFICIOS:

1. Juzgado de Garantía de Temuco, remite antecedentes de la causa N° Rol/Rit: O-12009-2019, Ruc: 1910062500-0, Caratulado: Intersport Chile Limitada/LOPERA, cuyo querellante es Intersport Chile Limitada, rol único tributario N°76.208.523-2 y querellada, doña Lina Lopera, cédula de identidad N°24.729.871-1.
2. Fiscalía local de Temuco, ubicada en Prat N°080, Temuco, a fin de que remitan a este tribunal copia de la carpeta investigativa en causa Ruc: 1910062500-0, cuya querella fue presentada en el Juzgado de Garantía de Temuco en causa RIT O-12009-2019 y remita copia de antecedentes que obren en la carpeta investigativa relativa al parte denuncia N°08330 de Carabineros de Chile, Prefectura Cautín N°22, Segunda Comisaría de Temuco, de fecha 21 de octubre de 2019 y antecedentes en causa RUC 1901142357-7.



3. Carabineros de Chile, Prefectura de Cautín N°22, 2° Comisaría de Temuco, ubicada en Claro Solar 1284, Temuco -, remite copia de contenido denuncia N°8330, de fecha 21 de octubre de 2019 efectuada por el señor Luchsinger.

4. Bravo Gestión Inmobiliaria, ubicada en Antonio Varas N°687, oficina 1403, Temuco quien informa la liquidación de la garantía del inmueble ubicado en Andrés Bello N°428, departamento 1606, Temuco. Detalle del presupuesto por daños.

OTROS MEDIOS DE PRUEBA: 1. Video de cámaras de seguridad del establecimiento de la demandada ubicado en Claro Solar N°922, Temuco, del día 15 de octubre de 2019, que exhibe los hechos relevantes de la causa: ingreso a la tienda de la demandante, imágenes en que se saca la bolsa desde el interior de la bodega, cuando la demandante deja la bolsa en la caja de venta y posterior retiro de tienda.

I.- EN CUANTO A LA VULNERACION DE DERECHOS FUNDAMENTALES:

SEPTIMO: Doña Lina Lopera ha denunciado a la vulneración fundamental con ocasión del despido, específicamente su derecho a la honra y su derecho a la intimidad, lo que estima vulnerados con motivo de habersele despedido imputándosele el hurto de productos de la demandada, oportunidad en que se le presionó para firmar su renuncia bajo amenaza de denunciar los hechos a la policía y porque, para supuestamente dar por acreditado este hecho, es subjefe de tienda habría abierto y fotografiado los productos que se encontraban en una bolsa que la empleadora supone de su propiedad infringiendo su derecho a la privacidad.

OCTAVO: La demandada niega la infracción de garantías fundamentales indicando, respecto de la honra, que no es efectivo que se le haya amenazado con denunciar los hechos si es que no renunciaba y que el despido fue dispuesto en atención a los antecedentes recabados luego de la revisión de cámaras de seguridad y la confección de inventario, no siendo admisible entender que por el solo hecho de haberse equivocado la causal de despido se afecte esta garantía.

En cuanto a la intimidad, sostiene que ese derecho no se encuentra amparado en la forma que pretende la actora y que, en todo caso, las medidas de vigilancia y la actuación desplegada por el subjefe de la sucursal se encuadran dentro del respeto de las garantías fundamentales y constituyen el ejercicio de una facultad del empleador que ha sido ejercida correcta y proporcionalmente.



NOVENO: Como primer tema, corresponde despejar la serie de argumentos que se han indicado en la demanda y que más bien sirven de contexto a la supuesta vulneración de derechos fundamentales, relacionado con lo ocurrido el año 2018 producto de la actuación del jefe de seguridad, a cargo de las cámaras en la ciudad Santiago, y la situación provocada por la solicitud de la empleadora de restituir el inmueble que habitaba.

Estos hechos no tiene ninguna vinculación con el despido, el que se circunscribe a un hecho específico ocurrido el 15 octubre de 2019. Por lo mismo, no se analizará el mérito de la prueba vinculada con dicha circunstancia, esto es, los documentos aportados por la demandada así como las declaraciones de los testigos en esa parte.

DECIMO: El despido, conforme se indica en la carta de terminación del contrato, se funda las causales del artículo 160 N° 1 letra a) y N° 7 del Código del Trabajo, falta de probidad e incumplimiento grave las obligaciones del contrato respectivamente, la que se fundan en los siguientes hechos:

“... con fecha viernes 18 de octubre de 2019 hemos sido informados por parte de don Christian Vargas Sepúlveda, Gerente Comercial, sobre anomalías detectadas en la tienda de Temuco ubicada en calle Claro Solar N°922, en la cual usted se desempeña como Jefa de Local. En efecto, a raíz de un proceso de habitual de confección de inventarios que se realiza en todas las tiendas de la empresa a nivel nacional en forma periódica y a fin de mantener actualizado y controlados los flujos de mercadería en los locales, se realizó un inventario por marca a todas las tiendas del país, habiéndose detectado en la tienda de Temuco altas diferencias que se reflejan en los cuadros que inserta: (se refiere a la ropa Under Armour de septiembre de 2019 que entre los días dos al 23 de ese mes registra diferencias de productos por un total de \$1.621.051. Además se indica un total por productos de marcas Epic Temuco, ropa Umbro, calzado Power y Michell and Ness, por una referencia de \$558,773).

Con la finalidad de determinar los motivos de los faltantes, se efectuaron revisiones a las cuadraturas de cajas y se solicitó al área de Seguridad hacer una revisión de las cámaras del local de las últimas semanas, habiéndose detectado una grave situación en la que usted se encuentra involucrada. En efecto, el día 15 de octubre de 2019, usted hace ingreso al local a las 9:00 hrs., portando un bolso mediando de color morado con blanco, el cual guardó bajo el mueble en el que se ubica la caja del local.



Ahora bien, alrededor de las 11:04 hrs., usted ingresa a la zona de bodega, de la cual extrae un bolso abultado de color negro con el que se paseó unos momentos al interior de la bodega para luego salir de ésta y dejarlo bajo el mueble donde se ubica la caja y donde había guardado el bolso con el cual ingresó al local. Finalmente, siendo las 19:08 hrs., al término de su jornada, usted saca ambos bolsos (morado y negro) del mueble ya referido y se arregla para salir de la tienda. Usted se acerca al guardia de la tienda y le exhibe el interior del bolso morado para su revisión, pero nada hace respecto del bolso negro, el cual saca de la tienda sin ser revisado. El día en que se efectuó la revisión de las cámaras se encontraba presente el Sub Jefe de local, don Sergio Vergara, quien señaló que el mismo bolso negro se encontraba hace varios días en un lugar de la bodega el cual no está cubierto por las cámaras de seguridad y que al no estar identificado le tomó fotografías de su contenido, detectando que en él había seis pares de zapatillas marca Nike y Converse, una chaqueta marca Mackinley de color negro, talla M, entre otros productos. Una vez revisado el video, el Sub Jefe de local revisó la bodega y se percató que el bolso al cual le habría tomado fotografías ya no se encontraba en el lugar en el cual tomó las fotografías ni en ningún otro lugar de la bodega. Al ser consultada usted, por dicha situación, negó el hecho, sin haber dado mayores explicaciones al respecto. Ante tan grave situación, la empresa ha tomado las medidas pertinentes efectuando la respectiva denuncia en la Fiscalía Local de Temuco...”

En síntesis, los hechos invocados por el empleador para poner en el contrato de trabajo se pueden agrupar en dos situaciones: la primera de ellas es una supuesta diferencia de inventario y, la segunda, en un supuesto hurto de zapatillas y polerón ocurrido el día 15 de octubre de 2019, los que habrá que analizarlos por separado.

DECIMO PRIMERO: En cuanto al primer hecho, diferencia de inventario, la prueba con la que se pretende acreditarlo emana exclusivamente del empleador.

En efecto, la demandada acompañó un informe de investigación de 48 páginas de extensión, incluyendo los supuestos medios de prueba consistentes en guías de despacho, arqueo de cajas, ajuste de inventario y declaraciones de personal de la tienda, ninguna de las cuales corresponde a la actora.

Dicho informe concluye que el día 15 de octubre de 2019, la jefa de tienda doña Lina Lopera se retira al cierre del local con una bolsa con producto de propiedad de la empresa los que identifica como seis pares de zapatillas, diversas marcas y un polerón, lo



que habría sido descubierto a través del circuito cerrado de televisión. También concluye que hay una diferencia significativa de los inventario de la tienda, el día 13 de febrero de 2019 por \$700,014, al 30 de septiembre por \$1,621,051 en productos Under Armour, el 30 de septiembre de \$558,773 en productos de otras marcas y el 20 de octubre por \$7,806,387. Finalmente, habría diferencias de arqueo de caja, siendo relevantes del día 20 de octubre de 2019 por \$28,660 imputables a Lina Lopera y el 13 de febrero de 2019 \$36,875 de Claudia Pereira.

Además de lo anterior está las declaraciones de Julio E. Luchsinger Rathgeb, Gerente Administración y Finanzas, quien confeccionó dicha investigación y la suscribió, así como lo declarado por don Cristian Vergara, quien habría revisado las cámaras de seguridad desde Santiago.

DECIMO SEGUNDO: En relación con las diferencias inventario, lo cierto es que no hay cómo comprobar que efectivamente tales diferencias existían al momento en que se realizó la investigación, toda vez que no hay un antecedente de contraste fehaciente que permita servir para determinar las diferencias constatadas. En esta parte, el informe de investigación no contiene un cuadro comparativo entre las existencias que por sistema debieron encontrarse en la tienda y aquella que efectivamente fueron encontradas el día de la confección del último inventario. Es más, el informe parte de un inventario tomado del mes de febrero en donde se habría encontrado diferencias y este se encuentra suscrito por el sub gerente de tienda Sergio Vergara y no por la demandante.

Las guías de despacho corresponden a enero y febrero de 2019, por lo que no explican de manera alguna la existencia de tales productos al mes de octubre de 2019, sobre todo si es dable pensar que entre esas fechas se debió entregar productos más de una vez en la sucursal (considerando que el testigo señor Luschinger indicó que la venta mensual en esa época de la sucursal era entre 70 y 80 millones de pesos).

En cuanto a la supuesta diferencia de \$7,806,387 en diversos productos, se consultó al equipo sobre esta diferencias indicando Camilo Quiramo que podría ser por el traslado de mercadería desde el outlet, aunque Cristian Vergara responde que esa mercadería se trasladó y que Óscar Valenzuela fue validando guía por guía con personal de la tienda. Nicolás señala que por la migración de la versión ODDO a la nueva podría existir error en la carga, hecho que poco probable dado que la información sigue respaldada y chequea nuevamente. Además Nicolás dice que en los procesos de



seguridad se aplican rigurosamente a todo el personal, desde el jefe de la tienda y todo el personal en forma diaria.

En definitiva, nadie se explica por qué esa diferencia de inventario y, en todo caso, en la carta no se invoca un faltante de la entidad que se señala, sino sólo uno de poco más de 2 millones de pesos y específicamente en ropa Under Armour, Epic, Umbro, Power y Muvhell and Ness. Por otro lado, no se explica como si en el informe de investigación se habla de una suma de casi 8 millones de pesos en diferencias, en la carta sólo se haga referencia a una muy menor.

Con estos antecedentes, no puede tenerse por fehacientemente acreditada la existencia de esta diferencia y mucho menos que ella sea imputable a la demandante, incluso considerando que ella era la jefa de la sucursal, ya que ella no estuvo presente al momento de realizarse inventario y, por lo mismo, ninguna posibilidad tuvo de haber observado su confección y explicar las supuesta diferencias.

DECIMO TERCERO: En relación a la sustracción de las zapatillas y el polerón, resulta al menos cuestionable el mérito de la investigación a través de la cual la empresa se formó la convicción en orden a que la actora habría sacado en un bolso negro las especies señaladas.

En primer lugar, es cuestionable la actuación del subjefe de local, Sergio Vergara, al supuestamente advertir la presencia de una bolsa en dependencias de la bodega y que según su versión tenía producto de la tienda sin las alarmas. Sin dar cuenta a la jefa de local, que era su superior directo, procede sacar fotografías a la bolsa luego de abrirla, luego de ello sacar cada uno de los productos los deja en el suelo y vuelve a fotografiar y finalmente habría vuelto a poner los productos en la bolsa, y se retira del lugar sin preguntar respecto del contenido a los demás trabajadores y dejándola ahí cuando, en sus propias palabras le parece extraño y el bolso no debía estar ahí. Esta demás señalar que no es un bolso, sino que una bolsa negra sin ningún tipo de marca o distintivo.

Luego, es efectivo que la demandante el día 15 de octubre ingresa al local portando sólo una lonchera pequeña y que durante la tarde las cámaras de seguridad la muestran ingresando a una bodega y extrayendo de ella una bolsa de color negro, la que luego lleva hasta el lugar de la caja, la guarda debajo de ella y el final del día se retira de la tienda con la bolsa negra en el hombro y bajo su brazo y con la lonchera con que había



ingresado en la mañana entre sus manos. También es efectivo que el proceso de revisión sólo se exhibe el contenido de la lonchera y no así bolsa negra.

Sin embargo, de ahí a sostener que la bolsa que aparece fotografiada por el señor de Vergara es la misma que la actora retira el día 15 de octubre y que en su interior se mantenían las zapatillas y el polerón, es una conjetura.

El video no permite apreciar a cabalidad el tamaño de la bolsa negra, pero no es fácil imaginar que la que porta la demandante al momento de retirarse de la tienda tiene una capacidad suficiente para llevar seis pares de zapatillas y un polerón. Por otro lado, tampoco existe un antecedente fehaciente que permita sostener que aquella que fotografió el señor Vergara es la misma que retiró la demandante el día de los hechos. La única prueba que vincula esa bolsa con aquella que retiró la demandante el día de los hechos es la declaración del señor Vergara que precisamente ese día no se encontraba en el local. Así, es perfectamente posible que la bolsa haya sido otra o que el contenido haya sido diferente, como sostiene la demandante al indicar que en ese tipo de bolsa llevaba la ropa que se cambiaba en el local para el lavado semanal.

Sí debe reconocerse que existe cierta lógica en el relato que hace la demandada y que las declaraciones con la que debió contar al momento de la desvinculación pudieron haber llevado a la convicción que efectivamente el día 15 de octubre la demandante sacó los productos fotografiados por el señor Vergara, cuestión no menor porque el sólo hecho de no darse por configurada la causal de falta de probidad no conlleva necesariamente que haya existido vulneración de derechos fundamentales por parte de la empleadora.

DECIMO CUARTO: De esta forma, la prueba rendida en esta causa, valorada conforme las reglas de la sana crítica, no permiten tener por acreditados los hechos invocados por el empleador en la carta de despido.

DECIMO QUINTO: En cuanto a la supuesta vulneración de derechos fundamentales, la demandante sostiene que se habría vulnerado su derecho a la honra producto de la imputación delictiva que se le hace, de la amenaza con el ejercicio de acciones penales y la forma en que habría sido investigado o dado por hecho los incumplimientos que se le invocan.

DECIMO SEXTO: En relación con el derecho a la honra, este sentenciador comparte los criterios doctrinarios y jurisprudenciales quienes tomaron las partes en esta causa y que,



resumidamente, indiquen que el trabajador tiene derecho a que se le respete la honra y que este tiene una doble faz: una interna que está constituida por la autopercepción de la persona y otra externa, configurada por la imagen que el resto de las personas tiene de ella.

En el caso de autos, la demandante no hace una relación circunstanciada de cómo los hechos habrían vulnerado su honra y, en la práctica, lo que hay es una carta de despido que invoca un incumplimiento grave y una falta de probidad fundada en hechos relatados en la misiva y que tiene como antecedente la investigación interna que realizó la empleadora.

Esta investigación, conforme a los argumentos señalados anteriormente, no resulta concluyente para este sentenciador, pero hace plausible la decisión de la empleadora en términos que, al menos en apariencia, existían antecedentes para vincular a la trabajadora con el bolso que tenía especies, las que vende el local de la demandada.

En este sentido, fundar una carta de término de relación laboral en hechos que revisten el carácter de delito no es más que una aplicación del artículo 160 N° 1 letra a) del código del trabajo, esto es el ejercicio de una facultad que la ley reconoce expresamente al empleador y cuyo mérito tiene entregado a la ponderación del juez de conformidad a la acción entablada de acuerdo al artículo 168 del código laboral. En otros términos, para que la invocación de un hecho delictivo se asocie a la vulneración de un derecho fundamental, el despido debe estar rodeado de características especialmente injuriosas lo que demuestra un exceso de facultades legales, con daño a la imagen de la trabajadora.

El daño a la imagen de la trabajadora, más allá del fuero interno que obviamente se ve afectada al recibir esta carta, no se encuentra acreditado con el mérito de los antecedentes de la causa. La investigación interna se desarrolló sin la presencia de la actora y en ella no hay elementos que permiten estimar que se haya dañado la imagen de la trabajadora frente a sus colegas. A nadie se le pregunta por la actuación de la actora, salvo en cuanto una diferencia mínima de arqueo de caja que no fue invocado en la carta despido. Al demandante se le comunica el despido en una reunión en la que no estaba todo el personal sino que sólo aquellos superiores, entre ellos el señor Luchsinger y no hay antecedentes de haberse divulgado lo informado en dicha reunión, pues ni siquiera el jefe de tienda estaba en ella.



Por otro lado, la supuesta presión de suscribir una carta de renuncia bajo amenaza de denunciarla a la policía no se encuentra probada y, aún en el caso que efectivamente se hubiere solicitado la renuncia y advertido de un eventual ejercicio de acciones legales, ello no configura un hecho ilícito por parte del empleador desde que el ordenamiento jurídico permite que toda víctima denuncie un hecho punible.

DECIMO SEPTIMO: El profesor don José Luis Ugarte Cataldo señala que, a propósito de la afectación del derecho a la honra con ocasión del despido, puede suceder en dos hipótesis: por una parte, que el acto formal del despido sea lesivo en sí mismo, como, por otra, que las circunstancias del despido sean vulneratorias de la honra.

El despido lesivo en el primer sentido ocurriría cuando en el contenido del acto formal del despido, agregando más adelante el autor que ello podría acontecer, cuando la notificación del despido contenga declaraciones e imputaciones al trabajador que no sean estrictamente necesarias y proporcionadas para el fin legal establecido, esto es justificar la causal que la ley exige para poner término al contrato de trabajo.

Más adelante, el autor señala que estos una cuestión relevante, porque alguna de las causales que la ley permite para despedir al trabajador facultan al empleador para imputar conductas que pueden objetivamente producir una afectación a la honra del trabajador, como las causales de caducidad laboral previstas en el artículo 160 del código del trabajo. La línea de la licitud queda fijada por el estándar previsto en la propia ley (artículo 493 del código del trabajo): la necesidad y proporcionalidad de la conducta empresarial en la imputación de los hechos que constituirían la causal de despido disciplinario.¹

En cuanto al despido lesivo de la honra por las circunstancias de ejecución, ello tiene lugar cuando las conductas que el empleador acompaña al mismo, ya sea que se produzcan antes, durante o después de la formalización del mismo constituyen una afectación a la honra.

En el caso de autos, la carta de despido se limita a señalar aquellos hechos que permiten configurar la causal invocada, sin agregar circunstancias adicionales que afecten la honra de la trabajadora y, por otro lado, el despido no se encuentra aparejado con actos anteriores, simultáneos o posteriores que afecten dicha garantía, toda vez que la

¹ Ugarte, José Luis, "Derechos fundamentales, tutela y trabajo", Editorial Thomson Reuters, 2018, pag. 189 a 191.



denuncia y querrela penal configuran la consecuencia razonable de la imputación de hechos con caracteres de delito.

Así, más allá de la afectación que la actora haya sufrido producto del despido, en criterio de este juez no se logra advertir una afectación al derecho a la honra en los términos que la actora señala en su libelo, sino más bien la molestia esperable de cualquier despido por una causal tan grave como la falta de probidad, efectuada en todo caso en los términos formales que establece la ley, sin perjuicio de la respuesta jurisdiccional a luz del artículo 168 del código del trabajo.

DECIMO SEPTIMO: En cuanto a la garantía de privacidad, resulta importante señalar que la actora la circunscribe a dos casos específicos: la existencia de cámara de seguridad por un lado y la supuesta revisión por parte del jefe de local de una bolsa y la fotografía de su contenido. Esta forma de observar su privacidad corresponde a aquella que se denomina privacidad en la dimensión personal, que el profesor Ugarte circunscribe a la dimensión física del trabajador y sus objetos personales, lo que incluye la protección de su corporalidad, los fluidos corporales, datos biológicos y biométricos, y se extiende a sus objetos personales: pertenencias y documentos, bolsos, herramientas, contenedores, medicina, computador personal, automóvil, etc.²

DECIMO OCTAVO: En cuanto las cámaras, el derecho laboral admite su presencia en la medida que constituya una forma de lograr objetivos válidos para el empleador, como lo sería el evitar robos, garantizar la seguridad de los trabajadores otros fines igualmente legítimos.

Como todo proceso de ponderación de derechos fundamentales, es necesario hacer un test de proporcionalidad en el uso de esta tecnología versus el derecho a la privacidad.

Este test parte del juicio de idoneidad, es decir aquel que busca determinar si la finalidad perseguida por las cámaras de seguridad, en esta causa, tiene un fin o interés de naturaleza constitucional y, la respuesta este caso es que el derecho de propiedad de la empresa es un derecho constitucional y la medida de instalación de cámaras de seguridad es idónea para la preservación de este derecho.

² Ugarte, José Luis, obra citada, pag. 198.



En segundo término debe verificarse la necesidad de la medida restrictiva del derecho fundamental a la privacidad, entendiéndose que las cámaras de seguridad dispuesta en ciertos lugares previamente determinados y cuyo conocimiento se ha dado a los trabajadores, es indispensable para lograr el fin legítimo, esto es resguardar la propiedad de las especies al interior de la empresa y, eventualmente, identificar delincuentes que atenten contra de dichos bienes o incluso contra la persona de los trabajadores.

Finalmente, la proporcionalidad en sentido estricto nos lleva a la pregunta si se requiere indispensablemente la restricción de otro derecho fundamental para amparar aquel que busca el empleador. En este caso, mientras más intensa sea la afectación del derecho del trabajador, mayor debe ser la importancia del cumplimiento del derecho del empleador. Esta operación es compleja, pero en el caso de autos, la existencia de cámaras de seguridad en espacios abiertos, claramente definidos y no invasivos, sólo afecta de manera leve el derecho a la privacidad, por lo tanto el derecho del empleador a proteger la propiedad de sus bienes puede entenderse como prioritario en atención a la mínima lesión del derecho intimidad.

En síntesis, la existencia de cámaras de seguridad pasa el test de proporcionalidad y no se constituye en una afectación de la privacidad de la trabajadora.

DECIMO NOVENO: En relación a la revisión que efectuó el subjefe de local del bolso que contenía supuestamente zapatillas y un polerón, así como la fotografía de estas especies, claramente constituye una afectación al derecho de privacidad, porque aplicado mismo test de proporcionalidad en caso alguno logra superarlo.

Sin embargo, la demandante sostuvo expresamente que la bolsa negra no era de su propiedad y este sentenciador ya ha sostenido que no hay prueba suficiente para identificar el bolso negro que la trabajadora retiró del local el día 15 de octubre con aquel que se encontraba en la bodega y fue fotografiado por su jefe de local.

De esta forma, al alegarse por la trabajadora que el bolso no era suyo, mal puede existir una invasión de su derecho a la privacidad, por lo que no queda sino desestimar esta vulneración.

VIGESIMO: En definitiva, la prueba aportada en esta causa, incluso con la rebaja del estándar probatorio a que hace alusión el artículo 493 del código del trabajo, no permite



tener por justificada la existencia de vulneración de derechos fundamentales de la actora, razón por la cual la tutela laboral debe ser desestimada.

II.- EN CUANTO A LA ACCION SUBSIDIARIA DESPIDO INJUSTIFICADO:

VIGESIMO PRIMERO: Conforme se razonó a propósito de la tutela deducida, la prueba aportada por la empleadora no satisfizo el estándar probatorio para dar por acreditados los hechos invocados en la carta de despido, por lo que habiéndose rechazado la tutela laboral corresponde acoger la demanda subsidiaria y declarar que el despido del actor fue indebido.

En razón de lo anterior la empleadora deberá pagar la indemnización por falta aviso previo, la indemnización por años de servicio y el incremento del 80% de esta última indemnización, porque en base a los antecedentes probatorios no corresponde declarar el despido como carente de motivo plausible.

VIGESIMO SEGUNDO: Habiéndose controvertidos la base de cálculo, el promedio de los tres últimos meses íntegramente trabajados de junio, agosto y septiembre de 2019, alcanzar la suma de \$963.900, misma suma que indicó la parte demandada, por lo que deberá estarse a ella.

III.- EN CUANTO A LA INDEMNIZACIÓN POR DAÑO MORAL:

VIGESIMO TECERO: La actora pretende, en la acción de tutela y en la acción subsidiaria por despido injustificado, la indemnización de un daño moral por la suma de 20 millones de pesos, la que tendría por objeto satisfacer los perjuicios extrapatrimoniales sufridos a consecuencia del despido.

Respecto de esta pretensión, la demandada opuso excepción de finiquito y, en subsidio, contestó indicando que no es procedente esta indemnización por las razones que expone.

VIGESIMO CUARTO: En cuanto a la excepción de finiquito, considerando que la indemnización por daño moral fue promovida a propósito de la tutela laboral, materia expresamente excluida del finiquito, y que la reserva de la acción para reclamar por despido injustificado conlleva también la posibilidad de demandar el daño moral, se rechazará dicha excepción.



VIGESIMO QUINTO: En cuanto al fondo, habiéndose desestimado la acción de tutela corresponde hacer lo mismo con la acción indemnizatoria del daño moral que constituye una prestación accesoria a aquella.

En cuanto a la indemnización asociada al despido injustificado, también corresponde rechazarla, pero considerando que ninguna prueba se aportó para acreditar afectación en este ámbito, máxime si la posibilidad de demandar el daño moral dentro del despido ha sido acogida por la jurisprudencia sólo en aquellos casos en que el despido es especialmente dañoso y ello tiene respaldo probatorio.

IV.- EN CUANTO A LA COMPENSACIÓN ALEGADA POR LA DEMANDADA:

VIGESIMO SEXTO: La demandada opuso excepción de compensación hasta por la suma de \$453.800, porque con fecha 05 de agosto de 2016, entregó en comodato a la actora la propiedad ubicada en Andrés Bello N° 428, departamento N°1606, Comuna de Temuco y habiendo concluido el contrato de trabajo con fecha 21 de octubre de 2019, ha también terminado el contrato de comodato. Al momento de revisar el estado del inmueble, la demandada y la arrendadora detectaron una deuda por concepto de cuenta de energía eléctrica por la suma de \$9.400.-, cuenta de agua potable por la suma de \$27.800.-, cuenta de gas por la suma de \$66.600.-, más trabajos de aseo, sanitización de baño, lavado de alfombras la suma de \$80.000.-, pintura de departamento \$150.000., reposición campana por la suma de \$65.000.-, arreglo de manilla de puerta de terraza por la suma de \$20.000.-, lavado de cortinas por la suma de \$20.000.- y arreglo ducha por la suma de \$15.000.-, lo anterior debido al mal estado en que la propiedad fue restituida por la actora. De acuerdo con las condiciones del comodato, los gastos de conservación y mantención del inmueble eran de cargo de la demandante así como los gastos de luz, agua, gas y demás gastos domiciliarios especiales de la trabajadora, los cuales no han sido cancelado.

VIGESIMO SEPTIMO: Contestando el traslado, la demandante se limitó a señalar que no corresponde acoger esta demanda por cuanto no se ha acreditado el pago de arreglo alguno.

VIGESIMO OCTAVO: En cuanto a esta excepción es importante señalar que el artículo 1655 del código civil establece a la compensación como un modo de extinguir obligaciones que opera cuando ambas partes son acreedores y deudores recíprocos,



extinguiéndose por el sólo ministerio de la ley las obligaciones hasta la concurrencia de la de menor valor.

Para que la compensación puede ser opuesta es necesario que la demandada haya decretado en el juicio ser acreedora de la actora respecto de los montos que indica y, tratándose de una obligación civil por un monto superior a 2 UTM sólo se admite prueba escrita.

VIGESIMO NOVENO: Considerando esta limitación probatoria, los comprobantes acompañados por la demandada y que aparecen otorgados por personas que no han comparecido esta causa a reconocer dichos valores ni declarar respecto de la realización de dichas obras, no puede servir de antecedente suficiente para acreditar la existencia de la obligación de la demandante que se opone como compensación.

Por esta razón, se rechazará la compensación alegada.

Y visto además lo previsto en los artículos 5, 160, 162, 168, 172, 173, 456, 459, 485, 489, 493 y 495 del Código del Trabajo, se resuelve:

I.- Que SE DECLARA SIN LUGAR la denuncia por vulneración de derechos fundamentales deducida por doña LINA MARCELA LOPERA MUNERA contra de INTERSPORT CHILE LIMITADA.

II.- Que SE ACOGE la demanda subsidiaria, declarándose que el despido de doña LINA MARCELA LOPERA MUNERA, de fecha 21 de octubre de 2019, fue indebido, condenándose a la demandada INTERSPORT CHILE LIMITADA al pago de las siguientes indemnizaciones:

a.- \$963.900 por indemnización sustitutiva del aviso previo;

b.- \$4.819.500 por indemnización de cinco años de servicios; y

c.- \$3.855.600 por incremento del 80% de la indemnización indicada en la letra anterior, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 168 letra c) del Código del Trabajo.

Las sumas indicadas deberán pagarse con los reajustes e intereses del artículo 173 del código laboral.



III.- SE RECHAZA la demanda en cuanto se solicita la indemnización del daño moral;

IV.- SE RECHAZA la excepción de compensación opuesta por la demandada.

V.- Cada parte soportará sus propias costas.

Regístrese, notifíquese y pase a cobranza en su oportunidad.

RIT T-247-2019.

**SENTENCIA PRONUNCIADA POR DON ROBINSON FIDEL VILLARROEL CRUZAT,
JUEZ DEL TRABAJO DE TEMUCO.**



A contar del 06 de septiembre de 2020, 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>