

En Santiago, a veinticinco de abril del año dos mil veintidós

**VISTOS,**

Que, a folio 1 comparece CLAUDIA ANDREA FIGUEROA LUNA, cédula de identidad N°14.904.499-K, domiciliada en el cobre N°8534, comuna de Pudahuel, región Metropolitana, quien deduce demanda por despido injustificado y cobro de prestaciones laborales en contra de ADMINISTRADORA DE SUPERMERCADOS HIPER LIDER LTDA., rol único tributario N°76.134.941-4, y a su representante legal LUIS ALFREDO OJEDA TORREALABA, cédula de identidad N°8.951.662-5, ambos domiciliados en Américo Vespucio sur N°861, local N°71, comuna de Ñuñoa, región Metropolitana .

Funda su demanda en que inició la relación laboral con la demandada el 01 de agosto de 2004, desempeñándose como primera ayudante en las áreas de carnicería, pescadería y congelados en el supermercado Líder de Ñuñoa, en una jornada laboral de 45 horas semanales, con una remuneración de \$974.440.- (Novecientos setenta y cuatro mil cuatrocientos cuarenta pesos). Señala que el día 24 de agosto la actora fue desvinculada por la causal del art. 160 N°7 del Código del Trabajo, esto es incumplimiento grave de las condiciones que impone el contrato.

El motivo del despido, según relata fue que el 20 de agosto de 2021, con ocasión del desempeño de sus funciones, bajo la supervisión de don Marcelo Garcés, se le solicitó asistencia en el procedimiento de etiquetado de productos de descuentos conocido como RNR. Este procedimiento es protocolar de la empresa demandada y siempre se realiza para la venta de productos cercanos a su vencimiento, en donde se establecen descuentos mediante el cambio de etiquetado con la codificación pertinente. Este protocolo se realiza casi todos los días y debe ser en primer lugar autorizado por la gerente de ventas, gestionado por personal de UPC y transmitido al jefe de cada área.

Durante el turno de la mañana, a eso de las 10:00 horas, la actora afirma que se le solicitó, mediante instrucción directa, que continuara el proceso RNR respecto de las pilas de productos del área de carnes y congelados que su jefe ya había comenzado, señalando expresamente “continúa tú, hazlo no más autorizada por mí”. Así las cosas, habiendo terminado de realizar el etiquetado, habiendo apilado la mercadería en un carro de



supermercado, procede a dejarlo en el congelador para que obtenga el golpe de frío previo a la exposición de los productos.

Sostiene que a eso de las 11:00 horas del día aproximadamente, se dirige a buscar al carro, instancia en la que se encuentra con doña Nicole Becerra -cabe destacar que esta trabajadora fue desvinculada por necesidades de la empresa contemporáneamente a la actora-, trabajadora del área de fiambrería quien se encontraban retirando el carro del congelador. Afirma haber preguntado los motivos de la Sra. Becerra para mover el carro, la que habría indicado que se le solicitó su jefatura.

Así las cosas, se enteró posteriormente por un compañero de trabajo de que un amigo de Nicole Becerra habría comprado y pagado la totalidad del carro, si bien le pareció inusual no le dio mayor importancia dado el común trato de todos los trabajadores de la sucursal, ya que nunca en los más de 17 años de servicios en este supermercado había tenido un problema con compañeros de trabajo. Agregando que también los productos debieron pasar por caja y si no ocurrió nada inusual con la transacción, ella habiendo realizado su trabajo acorde a las instrucciones recibidas, decidió continuar con su trabajo. Al día siguiente señala que fue contactada por un compañero de trabajo, quien le preguntó qué había pasado el viernes, porque los guardias habían estado diciendo que ella habría entregado un carro lleno de carne a un “amigo”. Cabe destacar que más allá de un rumor de un compañero, la actora nunca fue emplazada por nadie y continuó prestando servicios ininterrumpidamente por 2 días consecutivos sin ningún inconveniente. No fue sino hasta el lunes 23 de agosto de 2021, cuando doña GLICELDA CAVIERE le entregó una carta de despido con fecha 24 de agosto de 2021.

La actora fue desvinculada con fecha 24 de agosto por la causal incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato. Según la carta, se le culpa de haber efectuado el procedimiento de rebaja de productos RNR con un descuento de 50% sin autorización de su jefatura y se le imputa que esta circunstancia habría causado un perjuicio económico de \$228.030.- (Doscientos veintiocho mil treinta pesos) a su empleador por este proceso. Sostiene que los hechos que se le imputan son falsos ya que en todo momento siguió las instrucciones encomendadas.



Solicita que se acoja la demanda, que se tenga por concepto de remuneración la suma de \$974.440.- (novecientos sesenta y cuatro mil cuatrocientos cuarenta pesos), y que el tribunal declare que el despido de fecha 24 de agosto de 2021 es injustificado, indebido o improcedente, ya que no cumplió con ningunos de los requisitos legales establecidos, que en consecuencia de todo lo anterior, la demandada le adeuda los conceptos correspondientes a: Indemnización sustitutiva de aviso previo por la suma de \$974.440.- (novecientos sesenta y cuatro mil cuatrocientos cuarenta pesos), indemnización por 11 años servicios ascendiendo a la suma de \$10.718.840.- (diez millones setecientos dieciocho mil ochocientos cuarenta pesos), se debe ordenar el pago del recargo del 80% a la indemnización por año de servicios, correspondientes al monto de \$8.575.072.- (ocho millones quinientos setenta y cinco mil setenta y dos pesos), feriado legal adeudado por la suma de \$682.108.- (seiscientos ochenta y dos mil ciento ocho pesos), todo lo anterior con reajustes e intereses y las costas de la causa.

A folio 04 consta notificación de la demanda.

La demandada contestó, reconociendo que efectivamente la demandante comenzó a prestar servicios en la fecha que indica y también reconoce que es efectivo que la relación laboral concluyó por despido, por incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato. Controvierte el monto de la remuneración, indicando que la actora que percibía una remuneración variable que correspondía a la suma de \$691.415.- (Seiscientos noventa y un mil cuatrocientos quince pesos).

En cuanto a los hechos del despido, sostiene que el 20 de agosto, la demandante hizo rebaja de precios con 50% de descuento a carnes sin autorización, utilizando su usuario y clave de Smart. Este proceso debe ser autorizado por la jefatura y gerente de ventas y realizado por UPC, enviando correo de respaldo con ítems, cantidad y fechas de vencimiento para verificarlo, estando subgerente, jefes y UPC en el local, a ninguno se le solicitó autorización correspondiente. Niega que el jefe de ventas, Marcelo Garcés le haya solicitado el etiquetado de productos con rebaja, además esto se hace mediante correo electrónico. La demandada además nunca pudo verificar si los productos rebajados eran aptos para serlo, pues no se pudo verificar la fecha de vencimiento. El total de la rebaja ascendía a la suma de \$228.030.- (Doscientos veintiocho mil treinta pesos) y los



HRLVZBCXTD

productos pagados por caja con precio rebajado fueron de un total de \$65.121.- (Sesenta y cinco mil ciento veintiún pesos), comprados por una sola persona. Adicionalmente la compra no se realizó en la sala de ventas, o sea no fueron exhibidos los productos a los clientes. Indica que lo anterior, generó un daño patrimonial para el local, configurando un incumplimiento grave de las obligaciones que emanan del contrato, quebrantando toda confianza con la demandada.

La trabajadora desvinculada ya tenía cartas de amonestación por incumplimiento de labores y motivos similares, lo que según sostiene no solo da cuenta de que ella conocía que estaba incumpliendo el procedimiento para solicitar autorización de rebaja, sino que era una practica previamente reprochada por la demandada, sin que las cartas de amonestación la hayan disuadido en su actuar. Sumado a lo anterior, existe material audiovisual, una investigación interna, y declaraciones de personas que ella menciona en la demanda que dan cuenta de que esta rebaja fue realizada por cuenta propia. Por lo expuesto, afirma que la causal invocada resulta completamente justificada, sin que sea procedente pagar las indemnizaciones y recargas solicitadas.

Por lo tanto, solicita tener por contestada la demanda y en definitiva desestimar el despido injustificado e improcedente y cobro de prestaciones. Subsidiariamente, para el remoto evento que se condene a la demandada, que esta condena sea sólo por aquellos rubros y/o montos que resulten efectivamente acreditados en el proceso. En cualquier evento, solicita que se condene a la demandante al pago de las costas de la causa.

En l audiencia preparatoria el tribunal efectuó el llamado a conciliación y propuso como base de acuerdo el pago de la suma de \$11.400.000.- (Once millones cuatrocientos mil pesos), propuesta que no es aceptada, teniéndose por frustrado el llamado a conciliación.

### **CONSIDERANDO,**

**PRIMERO:** Que, en la audiencia preparatoria se fijaron como hechos pacíficos que la demandante comenzó a prestar servicios el 1 de agosto de 2004, que a la fecha del despido prestaba servicios como primer ayudante y que el despido se produjo el 24 de agosto de 2021, por la causal del artículo 160 N°7 del Código del Trabajo.



En la misma oportunidad, se recibió la causa a prueba, fijándose como hechos a probar los siguientes:

1. Existencia de hechos constitutivos de incumplimiento del contrato al tenor de la carta de despido, cumplimiento formalidades legales, circunstancias
2. Monto de la remuneración
3. Efectividad de adeudarse total o parcialmente feriado legal o proporcional
4. Funciones que debía cumplir la actora para la empresa, circunstancia.

**SEGUNDO:** Que, en la audiencia de juicio, las partes incorporaron la siguiente prueba:

**A) Demandada:**

**I. Documental:**

1. Carta de aviso de término de contrato con fecha 24 de agosto del año 2021.
2. Finiquito con fecha 31 de agosto del año 2021.
3. Comprobantes de transferencia por la suma de 390.030.
4. Boleta productos rebajados de los que se hace referencia en la carta de despido con fecha 20 de agosto del año 2021.
5. Cartas de amonestación dirigidas a la demandante con fechas 12 de mayo del año 2020, 09 de julio del año 2020 y 02 de julio del año 2021.
6. Reporte incidente con fecha 20 de agosto del año 2021 elaborado por Gerencia de protección de activos y seguridad.
7. Protocolo aplicación proceso RNR (autorización baja de precios) con fecha 02 de enero del año 2020.
8. 6 correos electrónicos y 3 adjuntos que dan cuenta de que la demandante estaba en conocimiento del proceso RNR.
9. Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad de Administradora de Supermercados Hiper Limitada
10. Liquidaciones de sueldo de la demandante, correspondientes a los meses de febrero a agosto del año 2021

**II. Testimonial:** Declararon los siguientes testigos:



1. Marcelo Andrés Garcés Muñoz, Cédula de identidad N°13.673.164-5.
  2. Cristian Hernán Yáñez Espinoza, Cédula de identidad N°18.267.716-7.
- III. Otro medio de prueba: se exhibió video de cámara de seguridad del sector carnes. En el video se puede apreciar un carro salido de la zona de congelados, que, al ser dejado en el pasillo, es interceptado por un cliente, que rápidamente saca la carne del carro donde venía y la pone en su carro, sin que los productos alcanzaran a ser puestos en el mostrador respectivo. La demandante no participa en la acción.

**B) Demandante:**

I. Documental:

1. Carta de término de contrato de trabajo, de fecha 24 de agosto de 2021.
2. Liquidaciones de sueldo de los meses de mayo, junio, julio y agosto de 2021.

II. Testimonial: Declaró Fabiola Calderón Díaz, Cédula de identidad N°12.892.878-2

III. Confesional: Absolvió posiciones Gricelda Cavieres, en calidad de representante legal de la empresa demandada

IV. Otros medios de prueba: Captura de pantalla de conversación sostenida entre la demandante y su jefe, el Sr. Marcelo Garcés

**TERCERO:** Que, el primer hecho a probar dice relación con el cumplimiento de las formalidades legales del despido, y la efectividad de los hechos contenidos en la respectiva comunicación. Al respecto, se ha acreditado por la demandada la existencia de una carta de aviso de despido de fecha 24 de agosto de 2021, la que se encuentra firmada por la trabajadora. Con ello se acredita que se le notificó personalmente del despido. Si bien no consta en el proceso el cumplimiento de las formalidades del art. 162 del Código del Trabajo, relativos al envío mediante carta certificada al trabajador y a la Inspección del Trabajo de una copia de la carta de despido, no se ha alegado por la demandante el incumplimiento de estas formalidades.

Consta posteriormente la existencia de un finiquito, donde se ofrece el pago de feriado legal y otros dos conceptos. Dicho documento no se encuentra suscrito por la demandante.

En cuanto al contenido de la carta, esta indica que el despido se produce con fecha 24 de agosto del 2021, por la causal del art. 160 N°7 del Código del Trabajo. Los hechos en



que se funda son que la trabajadora habría infringido la prohibición del capítulo 14, art. 36 N°6 y 19 del RIOHS al realizar actos ilegales o conductas perjudiciales para los bienes de la empresa o de su personal dentro del horario de trabajo y/o en el recinto de la empresa y; ejecutar actos que atenten contra la moral, disciplina, buenas costumbres o la ética profesional dentro del horario de trabajo y/o en el recinto de la empresa. A su turno, los hechos que configurarían los incumplimientos antes señalados son que el día 20 de agosto a las 12:00 horas aproximadamente, la demandante sin autorización realizó una rebaja de productos “RNR” con un descuento del 50% del valor real. Siendo que la rebaja debía ser autorizada por la jefatura y efectuada por UPC, enviando un correo electrónico de respaldo con ítems, cantidad y fecha de vencimiento para verificarlo. Continúa la carta señalando que la acción descrita generó un daño patrimonial consistente en el total de la rebaja, esto es \$228.030.-

En resumen, acusa a la actora de un incumplimiento de obligaciones ético-jurídicas del contrato, además de obligaciones del RIOHS que se detallan, atribuyéndole un actuar ilegal o perjudicial para los bienes de la empresa o contrarios a la ética profesional.

Para acreditar estos hechos la demandada acompañó un reporte de incidente, cuyo resumen breve es “creación de RNR sin autorización de gerente de venta o subadministrador”. En su descripción señala que la colaboradora de fiambrería Nicole González sacó un carro de cliente desde la sala de proceso de carnicería con productos con bajas de precio, los que debían estar exhibidos en sala de ventas, lo anterior en presencia de la demandante, la que no hizo nada al respecto, continúa señalando que los productos fueron entregados directamente a un conocido de la Sra. Nicole González. Luego de advertido el hecho se realizó una investigación del proceso RNR, el que señaló que el usuario que realizó el proceso fue FFIGUER, perteneciente a la primera ayudante Claudia Figueroa. Por lo anterior se informó al existencia de una mala práctica, al no contar con la autorización del gerente de ventas ni la revisión de UPC para realizar el proceso. Se acompaña al informe la boleta y los productos rebajados.

Se acompañó también el protocolo de aplicación del proceso “RNR” de rebaja de precios, donde se señalan los pasos a seguir, además de copias de correos electrónicos que dan cuenta que la trabajadora demandante había aplicado, previamente el protocolo, y por



tanto conocía su existencia y funcionamiento. El protocolo acompañado, de fecha 2 de enero de 2020, describe los pasos a realizar en el punto 5, indicando lo siguiente:

- “1) Realizar control de fechas por Norma de Retiro.
- 2) Identificar productos que cumplan con el primer día de la Norma de Retiro a primera hora (apertura).
- 3) Validar si el producto tiene asociado una rebaja por GPI o APT.
- 4) En caso de tener asociado una rebaja por GPI o APT, esta debe ser eliminada.
- 5) Jefe de Ventas, debe informar al Gerente de Ventas o Sub Administrador, la cantidad y el detalle de los productos que requieren RNR para solicitar autorización.
- 6) Gerente de Ventas autoriza planilla con ítems y cantidad que requieren RNR.
- 7) Recibida la autorización por parte del Gerente de Ventas, se debe etiquetar y exhibir los productos con RNR, para ser vendido durante el día.
- 8) Si el producto no fue vendido, este debe ser retirado y desechado al cierre del local o antes de la apertura del día siguiente.
- 9) El desecho de un producto con RNR, debe ser realizado por la etiqueta RNR.”

El protocolo descrito, efectivamente da cuenta en el punto 6 que el procedimiento requiere la autorización del gerente de ventas para su realización. Al respecto, la trabajadora sostiene en su demanda que recibió una instrucción verbal de su jefatura. Sin embargo, el Sr. Marcelo Garcés, jefe de ventas del área de carnicería declaró que el no otorgó ninguna autorización, dado que la demandante tenía los permisos suficientes para realizar el proceso, y que ese día el solo habría preguntado si el proceso se realizó, asumiendo que este se había efectuado de la manera correcta. Posteriormente declaró que la autorización a la que se refiere el protocolo puede ser verbal, pero que generalmente se solicitan respaldos ya que habían tenido problemas similares antes. Consultado por el tribunal, se le pregunto específicamente que parte del procedimiento hizo mal la demandante, a lo que contesto que no mandó el correo electrónico u no aviso a la persona a quien tenía que avisar. Señaló que la demandante hizo todo el proceso sin intervención de ningún otro funcionario o área. Esta situación fue reiterada por el testigo Sr. Cristian Yáñez, quien declaro ser la persona que realizó el informe exhibido en juicio, y reitero que





el protocolo de etiquetado RNR fue incumplido, y el usuario registrado en el sistema fue el de la demandante.

La testigo de la demandante, Fabiola Morales declaró por su parte que una trabajadora de área de control AP llamada “Conie” se encontraba conversando con al demandante previo al procedimiento por lo que sostiene que existió autorización verbal para efectuar el proceso. No obstante, ni esta circunstancia ni sus intervinientes fueron señalados en el relato de los hechos de la demandante por lo que se descartará.

Con la prueba rendida, concordante entre sí, resulta evidente la efectividad del principal hecho de la carta de despido, esto es, que la actora incumplió el protocolo de etiquetado RNR, al efectuar por completo todo el procedimiento y no solicitar la respectiva autorización, cuyo requerimiento estaba en conocimiento dado lo señalado en el protocolo, y habida cuenta de que, en ocasiones anteriores, consta que lo había solicitado, por lo que conocía como debía operar.

Pero hay un segundo hecho mencionado en la carta de despido que no ha podido ser acreditado. Esto es la merma o pérdida económica sufrida por la demandada debido al procedimiento irregular. Al respecto, acompañando las boletas, la demandada acusa haber sido víctima de una merma de \$228.030.-, que es el precio que debió ser pagado por los productos en precio normal, sin la rebaja aplicada. Sin embargo, consultados los testigos y absolvente respecto de la efectividad de esta merma, no pudieron confirmar que los productos etiquetados no cumplieran con los requisitos para ser rebajados. Es decir, es posible que, pese a las faltas de protocolo, los productos efectivamente debían ser etiquetados para rebaja al cumplir los requisitos respectivos de cercanía a su fecha de vencimiento. En tales circunstancias, no existiría merma. En consecuencia, la pérdida económica que alega la demandada es simplemente hipotética: en el caso de que los productos no cumplieran los requisitos existe pérdida, y en caso contrario, no hay detrimento económico alguno, pues los productos se vendieron al precio que correspondía acorde a su situación. Por ello, no se tendrá como acreditada la existencia del perjuicio económico que se reclama.

En cuanto a las normas que se declaran infringidas, se señala el contenido ético-jurídico del contrato de trabajo y el título 14, art. 36 N°6 y 19 del RIOHS. No hay norma contractual expresa que se alegue como incumplida.



Con estos antecedentes, a juicio del tribunal no es posible atribuir la gravedad pretendida por la demandada para aplicar la sanción más gravosa posible, esto es el despido sin derecho a indemnización alguna, por la falta protocolar cometida. Lo anterior es debido a varias circunstancias.

La primera es formal: no existen obligaciones contractuales que hubieren sido infringidas. la obligación ético-jurídica que se alega como incumplida según la carta es al deber de lealtad y abuso de confianza, según el punto I.2 de la carta de despido. Esta situación califica implícitamente de doloso el actuar de la trabajadora, pasando por alto la presunción general de buena fe que debe observarse en las relación jurídicas entre particulares. En tal sentido, atribuir a la falta protocolar la intención de proferir daño económico o de abusar de la confianza depositada debido a su puesto de trabajo no es razonable. Lo anterior considerando que la trabajadora lleva prestando servicios por más de 10 años, y pese a tener cartas de amonestación por otros hechos relacionados, nunca había sido sancionada previamente por una falta protocolar de las mismas características, por lo que la apreciación de que este error de procedimiento infringe la confianza y lealtad no resulta procedente.

Luego, las normas que se declaran infringidas del reglamento interno nuevamente cargan un componente subjetivo y de atribución de intenciones y resultados que no han sido demostrados. En el caso del art. 36 N°6, el acto realizado por la trabajadora no es ilegal, ni tampoco se ha demostrado que ha perjudicado bienes de la empresa. En el caso del art. 19, la falta protocolar no es un acto que atente contra la moral, disciplina, buenas costumbres o ética profesional. Nuevamente se pretende atribuir dolo a la falta de autorización, sin considerar la presunción general de buena fe, la larga relación contractual exenta de problemas similares entre las partes y las explicaciones de la propia trabajadora.

En concordancia con lo anterior, el caso da cuenta de una total falta de proporcionalidad a la hora de imponer una sanción. Lo anterior, considerando que no se acreditó efectivamente que los productos rebajados no cumplieran los requisitos, por lo que eventualmente la falta de protocolo, más allá de la particular situación, pudo no haber producido ningún daño económico o efecto pernicioso para el empleador. Luego, aun cuando se hubiera acreditado que efectivamente los productos fueron mal etiquetados y hubo daño económico, este ni siquiera es significativo con relación a los ingresos



declarados por la empresa como venta diaria, por lo que la situación de error en el procedimiento, aún con daño económico no ameritaba el despido.

Pero además de todo lo expuesto, hay una situación que resulta clave para entender que el despido es totalmente destemplado. Quien saco los productos del congelador y los entregó al cliente que finalmente los compró no fue la demandante, sino que fue otra trabajadora. Es decir, el pretendido resultado que habría terminado en un daño económico para la demandada no fue responsabilidad exclusiva de la demandante, sino que ella participó en una sucesión de actos en donde más de una persona cometió faltas de protocolos. Sin embargo, solo la actora fue despedida por la causal del art. 160 N°7 del Código del Trabajo.

En definitiva, los hechos expuesto y acreditados, además de no configurar un incumplimiento contractual ni de las normas del RIOHS que se señalan en la carta de aviso de despido, no revisten la gravedad suficiente para que sea procedente el despido por al causal invocada. Conforme a ello, se acogerá la demanda, declarando que el despido de la trabajadora fue indebido.

**CUARTO:** Que, respecto a las remuneraciones de la demandante, existe controversia en cuanto al monto que debe considerarse para el cálculo de las indemnizaciones. La ultima remuneración integra, del mes de agosto de 2021 indica que la remuneración de la trabajadora – descontados los conceptos de bono vacaciones, que es esporádico, y asignación familiar- era de \$709.938.- (Setecientos nueve mil novecientos treinta y ocho pesos) el resto de las asignaciones se mantienen en los meses anteriores constantemente, por lo que se entienden formar parte de las remuneraciones.

Conforme a lo anterior, se ordenará el pago de las indemnizaciones ordenadas por el art. 168, en relación con la lera c) de la misma norma, art. 163 inc. 2y 162 inc. 4. Por indemnización sustitutiva el monto de \$709.938.- (Setecientos nueve mil novecientos treinta y ocho pesos), por indemnización de 11 años de servicio el monto de \$7.809.318.- (Siete millones ochocientos nueve mil trescientos dieciocho pesos) y por concepto de recargo del 80% el monto de \$6.247.454.- (Seis millones doscientos cuarenta y siete mil cuatrocientos cincuenta y cuatro pesos).



Respecto al feriado, la demandada acompañó finiquito y comprobante de transferencia que dan cuenta del pago de feriado legal reconocido por la suma de \$376.893.- (Trescientos setenta y seis mil ochocientos noventa y tres pesos). Sin embargo, la demandante alega que se adeudan por dicho concepto 682.108.- (seiscientos ochenta y dos mil ciento ocho pesos) correspondiente a 15 días hábiles o 21 días corridos. Al respecto, es necesario recalcular el feriado, dado el monto de remuneración previamente fijado. Con ello, los 21 días corridos que se demanda equivalen a 496.957.- (Cuatrocientos noventa y seis mil novecientos cincuenta y siete pesos). No se ha acreditado por la demandada haber otorgado o dado pago a la totalidad del feriado, sino que solo a la parcialidad declarada y reconocida en finiquito. Por ello, se ordenará el pago de la diferencia del feriado demandado, calculado con la base del tribunal, que corresponde al monto de \$120.064.- (Ciento veinte mil sesenta y cuatro pesos).

**QUINTO:** Que, las sumas señaladas deberán ser pagadas con los intereses y reajustes legales, establecidos en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo, según corresponda

**SEXTO:** que no habiendo sido completamente vencida la demandada, cada parte pagará sus costas

Por tanto, en virtud de lo expuesto y de lo dispuesto en los artículos 63, 67, 71, 73, 160, 162, 163, 172, 173, 420, 432, 453 y siguientes del Código del Trabajo y demás normas legales aplicables se declara:

- I- Que **se acoge parcialmente** la demanda interpuesta por CLAUDIA ANDREA FIGUEROA LUNA, en contra de ADMINISTRADORA DE SUPERMERCADOS HIPER LIDER LTDA
- II- Que la demandante fue despedida de forma indebida, al no configurarse con los hechos descritos la causal de despido esgrimida, establecida en el artículo 160 N°7



III-Que producto de lo anterior, la demandada ADMINISTRADORA DE SUPERMERCADOS HIPER LIDER LTDA deberá pagar a la demandante CLAUDIA ANDREA FIGUEROA LUNA las siguientes sumas por los conceptos que se indican:

- a. Indemnización sustitutiva de aviso previo por el monto de \$709.938.- (Setecientos nueve mil novecientos treinta y ocho pesos);
- b. Indemnización de 11 años de servicio por el monto de \$7.809.318.- (Siete millones ochocientos nueve mil trescientos dieciocho pesos);
- c. Recargo del 80% por el monto de \$6.247.454.- (Seis millones doscientos cuarenta y siete mil cuatrocientos cincuenta y cuatro pesos);
- d. Feriado adeudado por el monto de \$120.064.- (Ciento veinte mil sesenta y cuatro pesos).

IV- Que las sumas señaladas deberán ser pagadas con los intereses y reajustes legales establecidos en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo según corresponda

V- Que cada parte pagará sus costas

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

Regístrese y archívese en su oportunidad.

RIT: O-5806-2021

RUC: 21-4-0361575-4

Resolvió don GUILLERMO ENRIQUE RODRÍGUEZ ÓRDENES, Juez suplente del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

En Santiago, a veinticinco de abril del año dos mil veintidós, se notificó por el estado diario la presente sentencia.



A contar del 03 de abril de 2022, la hora visualizada corresponde al horario de invierno establecido en Chile Continental. Para la Región de Magallanes y la Antártica Chilena sumar una hora, mientras que para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar dos horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>

