

Santiago, treinta de mayo de dos mil veintidós.

VISTOS, OIDOS Y CONSIDERANDO

DEMANDA

PRIMERO: Que en estos autos comparece don **MAURICIO LLANOS FUENTEALBA**, abogado, con domicilio en calle Ahumada N° 312 Oficina 1024, Santiago, en representación de **DANIELA STEPHANIE ARRAÑO ACEVEDO**, cajera, domiciliada para estos efectos en calle Ahumada N° 312, oficina 1024, Santiago e interpone demanda en procedimiento ordinario de aplicación general por despido injustificado y cobro de indemnizaciones y prestaciones en contra de la empresa **ESTACIONAMIENTOS CENTRAL PARKING SYSTEM CHILE S.A.**, representada legalmente por **RODRIGO CAHN CONCHA**, de quien ignoro profesión u oficio, o por quién haga las veces de tal de conformidad con lo dispuesto por el artículo 4° del Código del Trabajo; ambos con domicilio ubicado en Calle La Concepción N°266, Oficina 101, comuna de Providencia.-

Expone que su representada prestó servicios bajo vínculo de subordinación y dependencia para la demandada desde el 05 de julio de 2013 como Cajera y/o controladora de tráfico., con una jornada de 45 horas semanales distribuidas según sistema de turnos, bajo un contrato indefinido cumpliendo funciones en dependencias de la demandada ubicadas en Avenida el Parque 4860, Ciudad Empresarial, comuna de Huechuraba.

Sus servicios terminaron el 19 de julio de 2021, siendo su última remuneración al del mes de junio de 2021, según cotizaciones de AFC, al no contar con liquidaciones de remuneración, por la suma de \$420.369. –

Con fecha 19 de julio de 2021, se ha puesto término a sus servicios invocándose la causal establecida en el artículo 160 inciso 7 del Código del Trabajo, esto es “Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.” Lo que desmiente de forma categórica en cuanto a que el incumplimiento que se le



imputa a la actora, haya revestido la gravedad que exige la ley, resultando el despido injustificado, indebido e improcedente.

Indica que desde el mes de febrero de 2021, la demandada, debido a razones técnicas del sistema de cobro del estacionamiento, modificó el mismo, instruyendo a los trabajadores el uso de un POS o terminal manual, a través del cual se emitían las boletas electrónicas a los clientes del estacionamiento. Este sistema no estaba exento de defectos y fallas de funcionamiento, debido a problemas con la recepción de la señal de wifi, como también a problemas inherentes al funcionamiento de los propios equipos. En consecuencia, era muy frecuente que los terminales dieran problemas para generar las boletas, sin embargo en la sucursal en que se desempeñaba la actora, conjuntamente con su ex compañera de trabajo Aylin Arredondo, nunca dejó de emitirse ninguna boleta ni de entregarse la correspondiente copia a los clientes. Así las cosas, los hechos que motivaron el despido, según los dichos de la propia demandada en la carta de despido, supuestamente tuvieron lugar en fechas 05, 06, 07 y 08 de julio de 2021, sin embargo, el despido se produjo el día 19 de julio de 2021, transcurriendo un tiempo considerable, sin que la demandada notificara a la actora y a su compañera la situación, a los efectos de solicitarle las explicaciones correspondientes por los faltantes en dinero que supuestamente ascendían al 26% de las ventas, tampoco se llevó a cabo un proceso interno con el fin de aclarar la situación ni se impuso ninguna medida disciplinaria a la actora, el ex empleador recurrió de manera inmediata al despido, sin que quedara demostrada la efectividad de los hechos, que de manera antojadiza e infundada menciona en la misiva del despido, atribuyéndoselos a la actora.

Señala que llama la atención en este punto, que de las dos personas que laboraban en dicho estacionamiento, su representada y su ex compañera la Sra. Aylin Arredondo, sólo fue despedida la actora, siendo que ambas cobraban indistintamente, sin tener usuarios propios para generar las boletas, por lo que no aparecía indicado en dichos documentos tributarios, la identificación de la cajera



que generaba la venta. Por lo tanto resulta ilógico que se le adjudiquen las irregularidades invocadas por la demandada en la misiva del despido sólo a la persona de la actora. Resulta también inverosímil, el hecho de que en la sucursal donde mi representada prestaba sus servicios siempre se rendían los fondos que se ingresaban tanto en efectivo como por vía electrónica y nunca existieron reclamos de parte de la empresa respecto a faltantes o irregularidades en el cobro de los servicios, dejando la misma transcurrir dos semanas para informar la situación que motivó el despido a la actora, por medio de la carta de aviso de término de contrato de trabajo. Refiere que no hay antecedentes de reclamo alguno presentado por clientes del estacionamiento, en razón de no habersele entregado su boleta electrónica, toda vez que siempre se les entregaban las copias correspondientes. La actora hizo uso de su licencia post natal, reincorporándose el 22 de noviembre de 2020 y la actitud de la empresa para con ella cambió drásticamente. La demandante dejó de recibir los bonos de cuidados pactados con el empleador al ser madre trabajadora y que habían sido pagados en los meses de febrero y marzo de 2021 por el empleador, quien pese a sus reiteradas solicitudes de regularización nunca le dio una solución a dichos requerimientos. A partir de ese momento, la relación entre ambas partes se tornó tensa y complicada. Asimismo, la actora durante todo el período de pandemia no recibió los implementos sanitarios correspondientes, dígame mascarillas, escudos, alcohol gel, para garantizar su protección contra el covid-19 en su lugar de trabajo, todo lo cual también fue solicitado previamente al empleador, resultando que el día de la comunicación del despido, 19 de julio de 2021, su gerente zonal el Sr. Ángel Labarca, acudió al estacionamiento, con todos los implementos de protección que tanto habían solicitado y a su vez le comunicó el término de su contrato de trabajo, sin aportar mayores antecedentes. Por lo tanto considera que el verdadero motivo del despido obedece a represalias contra la demandante por la razones antes expuestas, lo que de ninguna manera puede ser subsumido dentro de un caso de despido disciplinario como el que se le ha aplicado a la actora, que siempre cumplió a cabalidad sus funciones, siendo una trabajadora



puntual, comprometida y responsable a quien nunca en los 8 años de trabajo en la empresa, le hicieron señalamientos ni le aplicaron sanciones, con ocasión del desempeño de sus funciones. Por lo tanto, en atención al contexto en que se produjo el despido, es posible concluir que el mismo adolece de motivos plausibles que puedan sustentar el término de la relación laboral entre su representada y la demandada, resultando un despido injustificado, indebido e improcedente. E

Indica que la causal de término del contrato prevista y sancionada en el artículo 160 N°7, tiene por objeto imponer una sanción disciplinaria al trabajador que efectivamente incumpla sus obligaciones contractuales. Sin embargo para que se configure esta causal la doctrina patria es conteste en aceptar que se requieren dos presupuestos: 1) que haya existido incumplimiento del trabajador respecto de las obligaciones que impone el contrato; 2) que dicho incumplimiento sea de carácter grave. A ello se debe agregar que dicho juicio de gravedad debe ser realizado por el tribunal en función de las características del caso y la prueba rendida en autos, como ha fallado la jurisprudencia en reiteradas oportunidades. Al respecto la Sentencia dictada por la Cuarta Sala de la Excelentísima Corte Suprema, de fecha 20 de octubre de 2010, Rol N°2955-2010 establece: “Octavo: (...) En efecto, del simple estudio de las causales de término de la relación laboral que el artículo 160 del Código del Trabajo establece aparece que todas ellas, no sólo aquellas que el recurrente pretende de corte objetivo, requieren como común denominador, el elemento gravedad para su configuración, conclusión que se extrae del enunciado mismo de la norma: El contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando el empleador le ponga término invocando una o más de las siguientes causales. Entonces, al asociar las conductas que se describen a continuación a semejante consecuencia, que no atiende a ninguna consideración pretérita del desempeño del trabajador, resulta claro que no basta con la mera reunión objetiva de los elementos fácticos de la hipótesis de despido, sino que es necesario analizar esa conducta y su trascendencia, toda vez que como se ha señalado reiteradamente por este tribunal al legislador laboral le interesa la mantención de la fuente de trabajo, la estabilidad de los trabajadores,



sin perjuicio de reconocer al empleador los poderes de dirección y disciplina que son necesarios para el desarrollo de su actividad. Noveno: Que, en consecuencia, los jueces del fondo no han incurrido en el yerro que se acusa, al pretender el recurrente que la configuración de la causal alegada se produce por la simple operación matemática de reunir sus requisitos, ya que por sus extremas consecuencias, se requiere la ponderación de circunstancias que se extienden más allá de la verificación del hecho alegado, de manera que el estudio y valoración de sus efectos resulta indispensable para una acertada decisión de lo controvertido, por lo que el análisis de la entidad de las secuelas resulta no sólo pertinente sino también indispensable.” En concordancia con lo anterior la Corte de Apelaciones de Concepción, en causa Rol N°71-2020, falló lo siguiente: “DÉCIMO: Que, el artículo 160 del Código del Trabajo faculta al empleador para poner término al contrato, esto es, para despedir al trabajador, cuando éste incurre en alguna de las causales que el propio precepto establece. Todas ellas constituyen hipótesis de mala conducta del trabajador, es decir, importan una inobservancia de sus obligaciones contractuales o de la buena fe contractual. Al ser causales subjetivas, no basta que el trabajador incurra objetivamente en el comportamiento descrito en la causal, sino que, además, dicho incumplimiento debe ser susceptible de imputación subjetiva, esto es, atribuible a dolo o malicia del trabajador o, en su caso, a culpa o negligencia del mismo. De ello se sigue que la relación de trabajo termina como una sanción o castigo al mal comportamiento del trabajador. Por eso hablamos de despido disciplinario. Como sanción adicional, el contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna, conforme al artículo 160 del Código del Trabajo. Esta causal de despido exige la concurrencia de dos elementos copulativos para despedir justificadamente al trabajador (de forma tal que no se trate de un despido injustificado), que son: a) el incumplimiento de una obligación contractual por parte del trabajador; y b) que el incumplimiento contractual sea grave; es decir, de una magnitud o entidad tal que determine necesariamente el quiebre de la relación laboral. Para determinar la gravedad del incumplimiento, se ponderan, de acuerdo a las reglas de la sana



crítica, circunstancias como el carácter ocasional o permanente de la infracción, particularmente en relación con los años de servicio del trabajador, la conexión del deber infringido con las funciones propias del cargo que desempeña el trabajador y su incidencia en la marcha normal de la empresa, el perjuicio que la falta ocasiona a la contraparte y si ésta, al percibir tal perjuicio reacciona con el grado de inmediatez que su entidad amerita, etc. En lo referente a la gravedad esta causal se configura, sólo cuando concurren determinados elementos, esto es, cuando hay, un incumplimiento actual grave determinado, reiterado y que causa perjuicio al empleador, o bien, el incumplimiento es de una magnitud o entidad tal que determine necesariamente el quiebre de la relación laboral, que afecte en esencia el acatamiento de las obligaciones de una de las partes. Esto se vincula con el desempeño del trabajador y el contexto de la relación del trabajo, de la situación del trabajador en la empresa, el cargo y naturaleza de las funciones que desempeña, y la mayor o menor responsabilidad en la imputación formulada.” De lo anterior se colige que para que proceda el despido, no basta la sola configuración de la causal objetiva, sino que se requiere acreditar la gravedad o consecuencias adversas para el empleador, derivadas del supuesto incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato. Por lo tanto, de lo anterior se colige que la causal que nos ocupa constituye una causal disciplinaria que requiere de juicios de valor o subjetivos para determinar la gravedad del incumplimiento del trabajador, ponderando para ello presupuestos comparativos tales como el nexo causal entre la acción y las consecuencias para la empresa, las aptitudes y cualidades del trabajador, sus años de servicio, entre otros. Sin embargo, en la especie resulta insuficiente la carta de despido entregada a la actora para justificar el despido, en tanto, no proporciona a esta parte elementos de hecho concretos para considerar que, efectivamente el incumplimiento que se le imputa a la actora pueda ser atribuido a la misma. Asimismo, señala que no se cumplen ninguno de los requisitos señalados. En efecto, no ha existido tal incumplimiento, pues la actora siempre cumplió con sus obligaciones, entregando las boletas electrónicas a los clientes y rindiendo a la



empresa los fondos de caja, por lo tanto el supuesto incumplimiento es inexistente. Aún en el supuesto de que con alguna indulgencia, pudiéramos forzosamente aceptar tal incumplimiento, el caso es que la concurrencia de la causal exige el cumplimiento copulativo de los requisitos recién señalados. Sobre el particular, preciso es reiterar que no todo incumplimiento del contrato de trabajo es de carácter grave. Por último, el fundamento fáctico del despido debe estar relacionado con circunstancias que deben tener el carácter de objetivas, graves y permanentes, nada de lo cual ha ocurrido en la especie. En consecuencia, el despido tiene el carácter de injustificado. De lo señalado anteriormente se puede concluir que el objeto de esta demanda es que se condene a la empleadora al pago del recargo legal previsto en el artículo 168 del Código del Trabajo, por la declaración de injustificación del despido, correspondiendo la indemnización por años de servicios (8 años) a la suma de: \$3.362.952, es que el recargo legal (80%) que esta parte viene en demandar asciende a la suma de \$2.690.361.

Sin perjuicio del término del contrato de trabajo, se adeudan las siguientes prestaciones que tienen el carácter de irrenunciables; Feriado legal y proporcional ascendente a la suma de \$294.258. (Sujeto a modificación en tanto la demandada exhiba liquidación de remuneración de la actora, correspondiente al mes de junio.)

POR TANTO, en mérito de lo expuesto, pide tener por interpuesta demanda en procedimiento ordinario, por despido injustificado y cobro de indemnizaciones y prestaciones, en contra de la empresa ESTACIONAMIENTOS CENTRAL PARKING SYSTEM CHILE S.A., representada legalmente por RODRIGO CAHN CONCHA, o por quién haga las veces de tal de conformidad con lo dispuesto por el artículo 4° del Código del Trabajo; ambos ya individualizados, acogerla a tramitación y en definitiva declarar: 1. La injustificación del despido; 2. Que se condene a la demandada al pago de una indemnización sustitutiva de aviso previo ascendente a la suma de \$420.369; 3. Que se condene a la demandada al pago de una indemnización por años de servicio (8) ascendente a la suma de \$3.362.952; 4. Que se condena a la demandada al pago del 80% del recargo



legal, establecido en el artículo 168 del Código del Trabajo, y que asciende a la suma de \$2.690.361; 5. Que se condene a la demandada al pago del feriado legal y proporcional ascendente a la suma de \$294.258; 6. Todo lo anterior con reajustes e intereses, de acuerdo a lo ordenado en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo. 7. Que se condena expresamente en costas a la demandada

CONTESTACION

SEGUNDO: Que en representación de la demandada **ESTACIONAMIENTOS CENTRAL PARKING SYSTEM CHILE S.A.**, compareció Sergio Edgardo Fuica Gutiérrez, cédula de identidad número 16.674.943-3, abogado, quien contestó la demanda solicitando su rechazo con costas. Expuso que su representada se dedica a administrar estacionamientos, cobrando por la estadía de los vehículos un precio prefijado. Cuando los vehículos ingresan a las instalaciones, deben a través de un dispositivo electrónico solicitar un ticket de entrada. Mediante dicho instrumento, quedan registrados los datos de los clientes, quienes a su salida deben ingresar este mismo, para que, ya sea un dispositivo electrónico o bien una cajera calcule la tarifa y efectúe el cobro.

Como se mencionó en la carta de aviso de término de contrato, en el establecimiento donde se desempeñaba la demandante, Sucursal Boulevard, desde el 05 de febrero de 2021, lamentablemente los dispositivos de la empresa externa Ingenesa, se encontraban defectuosos. Ello implicó que el cobro de la tarifa debía realizarse obligatoriamente de forma manual, es decir, acudiendo donde una cajera para que ésta efectuara el cálculo de la tarifa, mediante una aplicación especialmente dispuesta para ello. Las cajeras deben además de recibir el pago y entregar el vuelto cuando corresponda, preocuparse de re ingresar los datos del cliente en una plataforma para cerrar el pago y emitir la correspondiente boleta para efectos tributarios.

El 19 de julio de 2021, su representada puso término al contrato de trabajo de la demandante doña Daniela Arraño. El despido se fundamentó en la causal



consagrada en el artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, esto es, el incumplimiento grave de las obligaciones que establece el contrato. La comunicación se efectuó mediante una carta a la cual se añadieron los demás requisitos que estipula el artículo 162 del Código del Trabajo, a saber, la información relativa al estado de las cotizaciones previsionales además de entregar una copia a la Dirección del Trabajo, dando de esta forma estricto cumplimiento a la ley que regula este asunto.

Sobre el incumplimiento grave, su representada puso término al contrato de la señora Arraño dado que incumplió gravemente las obligaciones que le imponía su contrato de trabajo. A mayor abundamiento, tal y como se detalló en la carta de aviso, la demandante omitió una de las principales funciones de su cargo. Mediante una auditoría y un proceso de revisión interno, mi representada pudo constatar que en la sucursal donde se desempeñaba la actora, durante los días 5, 6, 7 y 8 de julio de 2021, en un 26% de las operaciones se omitió la obligación de cerrar los pagos. En otras palabras, durante dichos días no se confirmaron los pagos mediante el sistema electrónico especialmente dispuesto para ello y tampoco se emitieron las boletas correspondientes, lo que evidentemente conlleva un perjuicio para su representada. Posteriormente su representada pudo constatar que la cajera que se encontraba prestando sus servicios aquellos días era la demandante de autos, por lo que luego de comprobar que efectivamente dichas transacciones no habían sido registradas en el sistema, ni existía boleta alguna, mi representada procedió al despido de la demandante. Dicho incumplimiento no fue detectado respecto de la compañera de trabajo que menciona la actora en autos, puesto que ella trabajaba en turnos diversos.

En cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 452 del Código del Trabajo, reconocemos y negamos los hechos relatados por la demandante según se detalla a continuación; reconoce la fecha de inicio y término de la relación laboral; haber terminado el contrato de trabajo por la causal del artículo 160 N°7, esto es, incumplimiento grave de las obligaciones que establece el contrato; el lugar de



prestación de los servicios y niega que el despido sea injustificado; que no se haya dejado de emitir boletas, que no se haya efectuado un proceso interno para la determinación del despido, que la demandada no haya incumplido las obligaciones que le imponía el contrato; que se le adeude feriado legal y/o proporcional.-

Sobre la justificación del despido, el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, establece: “El contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando el empleador le ponga término invocando una o más de las siguientes causales: (...) N° 7 Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato”. En efecto, “el empresario no sólo tiene un derecho como acreedor, a la manera obligacional, sino un derecho de poder, de carácter jurídico personal” , que analizado desde la función ideológica que entraña el Derecho del Trabajo, evoca un instrumento de justificación de poder que lo hace difuso y lo transfigura en verdad mediante la noción de orden y objetividad, al permitir y condicionar ciertas prácticas y relaciones jerárquicas SINZHEIMER, Hugo, “La esencia del Derecho del Trabajo”, en Sinzheimer, H., Crisis económica y derecho del trabajo; cinco estudios sobre la problemática humana y conceptual del derecho del trabajo, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1984, p. 75. Ahora, debido a su amplia redacción y referencia a fuentes obligacionales diversas, se ha caracterizado como una hipótesis de despido con un contenido causal abierto, amplio, residual y genérico, que comprende situaciones fácticas que no encuentran un correlato en los supuestos habilitantes sustantivos de validez del artículo 160 del Código del Trabajo. Así las cosas, han sido la doctrina y la jurisprudencia las encargadas de delimitar las características y requisitos para que tenga lugar la referida causal. Estas han sido (i) Incumplimiento de una obligación laboral y (ii) El incumplimiento contractual debe ser grave.

Incumplimiento de una obligación laboral, si bien este requisito se satisface prácticamente por sí mismo, en la especie es preciso ahondar específicamente en la fuente de las obligaciones infringidas y como el actuar de la demandante ha



configurado las mismas. El contrato de trabajo de doña Daniela Arraño estipula en su cláusula sexta que “El trabajador se compromete y obliga expresamente a cumplir las instrucciones que se le ordene por parte de la gerencia del empleador, atenerse a las modalidades del control de caja y a las circulares emanadas al respecto y en especial a las siguientes: • Controlar y cuadrar el movimiento de dinero diariamente • Remesar los ingresos de la sucursal conforme a las instrucciones que rijan al respecto • Entregar diariamente todos los dineros que conformen el movimiento de caja diario • Entregar y recibir facturas y otros documentos. Por su parte, la cláusula séptima señala: “Configura incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, lo siguiente: • No extender la boleta de compraventa por toda operación realizada, sin excepción alguna con la debida oportunidad, extenderlas por cantidades diferentes o bien adulterar el ejemplar de archivo.

Queda de manifiesto que el actuar descrito tanto en la carta de aviso de término de contrato como en el apartado relativo a los hechos del presente escrito, corresponden a hechos constitutivos de incumplimiento grave de las obligaciones que establece el contrato. Adicionalmente queda constancia que ello estaba en conocimiento de la demandante, pues dichas estipulaciones estaban consagradas precisamente en el propio contrato de trabajo de la actora. Esto es relevante, puesto que si bien esta parte no pretende señalar que el contrato puede suplir la declaración de gravedad o injustificación del despido, sí es un dato relevante que la actora supiera desde el inicio de la relación laboral aquellas cuestiones que son especialmente graves en la relación laboral e influye directamente en la confianza que se deposita en la trabajadora y la buena fe con que se ejecuta la relación laboral. Así las cosas, qué duda cabe de que el incumplimiento obligatorio en que ha incurrido la señora Arraño, no solo es de orden laboral, sino que es de naturaleza grave.

El incumplimiento contractual debe ser grave. La Dirección del Trabajo reiteradamente ha resuelto que no existe impedimento legal para que las partes,



en un instrumento individual, califiquen una determinada conducta como incumplimiento grave de las obligaciones del contrato. No obstante lo anterior, en caso de que ello no fuere así hacemos presente que de los criterios doctrinales y jurisprudenciales recogidos en nuestro ordenamiento, igualmente debe concluirse que el incumplimiento del que versan estos autos hace procedente el despido en los términos que se ha llevado a cabo. Se ha resuelto por la Jurisprudencia de manera uniforme que el incumplimiento debe ser de una magnitud o entidad tal que determine necesariamente el quiebre de la relación laboral, que afecte en esencia el acatamiento de las obligaciones de una de las partes. Esto se vincula con el desempeño del trabajador y el contexto de la relación del trabajo, de la situación del trabajador en la empresa, el cargo y naturaleza de las funciones que desempeñaba y la mayor o menor responsabilidad en la imputación formulada.

De igual forma se considera como criterio la conducta del trabajador, en cuánto hechos aislados o repetitivos, en relación a las labores propias del cargo. Tomando dichos criterios y aplicándolos al caso concreto, podemos apreciar que el actuar de la demandante es reiterado en el tiempo, que durante cuatro días, más de un cuarto de las operaciones que se realizaron fueron ejecutadas en contravención al contrato. Por lo demás puede apreciarse que ello es una función esencial del puesto que ocupaba la demandante, que debe llevarse a cabo de manera idónea en atención a la propia naturaleza del cargo. Finalmente debemos señalar que no es estipular la gravedad de este incumplimiento no es un capricho del empleador, sino que tiene por objeto evitar perjuicio económicos, en cuanto al registro de los ingresos y deudas que registre la sucursal y por lo demás cumplir con la legislación tributaria, cuyo incumplimiento como es de público conocimiento puede acarrear graves perjuicios.

Sobre la pérdida de la confianza ante todo, cabe reiterar que el contrato de trabajo de la actora dota de gravedad a ciertas conductas específicas, entre las cuales se encuentra precisamente las que fundamentan el despido. Si bien ese pacto de conductas graves contenido en el contrato no sustrae competencia al tribunal para



calificarlas, la verdad es que desde la perspectiva de las expectativas de las partes en este contrato bilateral, es relevante tenerlas en consideración, puesto que a partir de ahí se va consolidando la confianza en relación al trabajador y la expectativa de conductas de las partes. Asimismo, cabe hacer presente que el contrato de trabajo es de aquellos denominados *intuitu personae* (unilateralmente respecto del trabajador), en los cuales predomina la confianza tanto para la contratación como para la ejecución de tracto sucesivo del acuerdo de voluntades. En ese derrotero, si por alguna conducta del trabajador, el empleador no puede seguir confiando en que la conducta del dependiente se ceñirá al contrato de trabajo y las cosas que por su naturaleza se entienden a este pertenecerle, es de toda lógica que se ponga término al contrato por dicha razón.

Sobre la causal en estudio desde una perspectiva no sancionatoria, el contrato de trabajo es bilateral, nace del concurso de voluntades entre un empleador y un trabajador acerca de un aspecto bien específico: la prestación de servicios bajo dependencia y subordinación contra el pago de una remuneración, en los términos formulados por el artículo 7º del Código del Trabajo. “Contrato individual de trabajo es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada”. En un primer análisis, del despido desde una perspectiva no sancionatoria, se ha mirado el contrato de trabajo precisamente como lo que este es, un contrato. Este no solo es un contrato, sino que uno bilateral, como la propia definición del Código del Trabajo señala al plantear la reciprocidad e interdependencia de las obligaciones. Es manifestación de esto último el hecho de que el artículo 171 permita al trabajador ejercer las causales del artículo 160 para auto despedirse cuando es el empleador quien infringe sus obligaciones. Así las cosas, es posible plantear que la causal recogida en el artículo 160 N°7 del Código del Trabajo no es más que una remisión a las normas generales que rigen los contratos. Puede entenderse perfectamente como una condición resolutoria. Así la necesidad de la gravedad viene dada por la voluntad del legislador de mantener



una estabilidad relativa en el empleo, pero la esencia de la institución, es permitir al empleador proteger sus intereses en cuanto no mantener relaciones contractuales con quienes incumplen sus obligaciones. Por otra parte, este asunto también ha sido estudiado desde una perspectiva constitucional, especialmente en lo relativo a la libertad económica y de trabajo, así como a la protección de la propiedad privada. El artículo 19 N° 21 de la Constitución, que le asegura a todas las personas “El derecho a desarrollar cualquiera actividad económica que no sea contraria a la moral, al orden público o a la seguridad nacional, respetando las normas legales que la regulen”, constituye la piedra angular sobre la que se despliega el empresario, incluyendo, pero no limitado a su faz de empleador. Así, el profesor Irureta sostiene que “aun cuando el artículo 19 N° 21 de la Constitución no establece una definición directa de la figura del empresario, ni tampoco de la empresa, la norma del artículo 19 N° 21 CPR sí plantea las directrices necesarias para su configuración, regulando de paso el fundamento jurídico constitucional de la actividad empresarial de los individuos”, lo que se traduce en los “derechos que asume el empresario en tanto empleador. La Dirección del Trabajo, por su parte, ha sostenido que “al empleador 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 se traducen en la libertad para contratar trabajadores, ordenar las prestaciones laborales, adaptarse a las necesidades de mercado, controlar el cumplimiento y ejecución del trabajo convenido, y sancionar las faltas o los incumplimientos contractuales del trabajador.

En ese entendido el despido no se manifiesta únicamente como el ejercicio del poder disciplinario del empleador, sino que como una manifestación del poder de dirección. Lo anterior es relevante pues el legislador y el constituyente otorgan herramientas al empresario constituido como empleador para orientar su negocio en los términos que mejor le convengan, pero claro está adaptándose a las necesidades y límites consagrados como derechos de los trabajadores. Por otro lado, la Constitución consagra la garantía de “libertad de trabajo y su protección”



en su artículo 19 N° 16, cuyo contenido fuera tempranamente conceptualizado como bifronte o de doble faz: por una parte, se reconoce una protección hacia el empleador en cuanto a que no le será impuesto un trabajador; y por otra, como garantía hacia el trabajador, no sólo en cuanto no le será impuesto un trabajo forzoso o esclavo, sino que queda tutelado también el trabajo propiamente tal. Por su parte la Dirección del Trabajo mediante el Dictamen Ord. N° 1279/19, de 17 de marzo de 2006 planteó que: “Como ha señalado la doctrina, la libertad de trabajo significa que a nadie le será impuesto un trabajo o un trabajador, que a nadie le será negado un trabajo por razones arbitrarias y que quien trabaje lo haga con un justa retribución”. En general, se tiende a identificar la protección del trabajo con la legislación laboral : el empresario “posee un derecho a la libre contratación de su personal, a determinar las modalidades de su trabajo y su forma de planificarlo, y a fijar los términos de los contratos cuidando que se respeten las normas legales vigentes.⁹ El despido, entonces, no sólo formaría parte del poder de dirección del empleador sino que pareciera que su ejercicio constituye una manifestación de su garantía de libertad de trabajo en cuanto a que la decisión de no perseverar en una relación laboral —“a nadie le será impuesto un trabajador”— no podrá ser impugnada en cuanto a su eficacia. Dirección del Trabajo, Ord. N° 2856/162, de 30 de agosto de 2002, y Ord. N° 6 2210/035, de 10 de junio de 2009.

9 IRURETA URIARTE, P., op. cit., p. 394.

De acuerdo con lo precedentemente expresado, corresponde que se rechace en todas sus partes la demanda con expresa condena en costas, declarando, en definitiva: 1. Que el despido de la demandante se encuentra justificado, tiene causa legal y es del todo procedente 2. Que su representada nada se adeuda a la actora por concepto alguno 3. Que se condena al actor en costas.

Por tanto, pide tener por contestada la demanda deducida por doña Daniela Stephanie Arraño Acevedo y en definitiva, rechazarla íntegramente en los términos expresados en el cuerpo de esta presentación, con ejemplar condena en costas.



TERCERO: Que llamadas las partes a conciliación no se produjo, estableciéndose como **CONVENCIONES PROBATORIAS:** 1. Existencia de la relación laboral entre las partes desde el 5 de julio de 2013. 2. Que la demandante a la fecha de término de la relación laboral desarrollaba labores de cajera y controladora de tráfico. 3. Que la remuneración de la demandante ascendía a la suma de \$420.369. 4. Que la demandada puso término a la relación laboral por la causal prevista en el N° 7 del artículo 160 del Código del Trabajo, cumpliendo con las formalidades legales y como **HECHOS CONTROVERTIDOS.** 1. Hechos en que se funda el despido, efectividad de los mismos, pormenores y circunstancias. 2. Si se adeuda a la trabajadora feriado legal y proporcional, en la afirmativa, montos a compensar.

PRUEBA PARTE DEMANDADA

CUARTO: Que para acreditar su pretensión la demandada incorporó y rindió la siguiente prueba;

Documental: 1. Contrato de Trabajo suscrito entre el demandante y la demandada, con fecha 05 de julio de 2013. 2. Liquidaciones de remuneración del actor correspondientes a los años 2017, 2018, 2019, 2020 y 2021. 3. Certificado de cotizaciones previsionales de fecha 22 de julio de 202, emitido por Previred y correspondientes al periodo 2013 a 2021. 4. Comprobante de feriado por toda la relación laboral. 5. Registro de asistencia de la trabajadora, año 2018 a 2021. 6. Carta de despido de fecha 19 de julio 2021, comprobante de envío por Correos de Chile y comprobante de aviso a la Dirección del Trabajo 7. Registro de ventas de la actora.

Testimonial: Previo juramento prestaron declaración don **Nelson Rivera Verdugo, Cédula de Identidad N° 12.259.212-K**, señala que trabaja en Central Parking, gerente de operaciones de Central Parking desde enero del año 2020.

La forma cómo funcionan las cajas son distintas. Automatizadas, con cajero de autopago y caja manual con control de acceso con barrera de entrada y salida, y



en algunos locales son con sistema de cámara VPR. En el Boulevard, que es este caso, es caja manual con barrera de control de acceso de entrada y salida. No conoce personalmente a la demandante, sabe que es una ex trabajadora de Boulevard, se desempeñaba como cajera de control de tráfico y trabajaba con ellos desde hace bastante tiempo. Ella se desempeñaba en ese cargo, en esa instalación, donde era un sistema de parking antiguo, Ingenesa, donde se controla el acceso y principalmente se cobraba y existía boleta fiscal. En febrero de 2021, se implementó la boleta electrónica y se generó un control de acceso a través de las barreras de Ingenesa, antiguo proveedor, pero cuando implementa la boleta electrónica no tenía la opción de poder integrarla y para poder emitirla se genera este Pos que es manual donde se imputa la hora de entrada y salida y con eso se genera el pago asociado a cada una de las estadías de cada uno de los clientes que operan con ellos y se le entrega la boleta electrónica como parte de la venta del servicio prestado. Un pos es un tipo parquímetro, como un teléfono más sofisticado donde se imputa al estar conectado a una red de wifi, los horarios y se hace una pre configuración que genera los cobros.

Cuando se hace el pago, la hora de entrada y salida y el pago, es cuando se ingresa al estacionamiento se genera un ticket con horario de ingreso, y a la hora de salida el cliente se acerca a la zona de pago, presenta el ticket, la cajera lo registra y se ingresa el horario de salida y se genera lo que debe pagar, este pago se hace en efectivo o con tarjeta en ese Pos. La Cajera debe informarle al cliente cuál es el valor a pagar y le da la opción de pagar con efectivo o con tarjeta de crédito. Cuando el cliente sale, paga por uno de estos medios y se genera la transacción. La cajera debía poner pagar y una vez que recibe el pago o el pos para poner la tarjeta de crédito se genera la boleta de pago y su registro.

Si paga con tarjeta, se pone la tarjeta, dan un comprobante de pago de la tarjeta y la boleta electrónica por el servicio prestado.

En este caso, con esta trabajadora, con el tema de la pandemia mayo a principios de mayo se retomaron los servicios en este y en otras instalaciones donde



operaban porque no era un servicio de primera necesidad. Estuvo cerrado en esta instalación y se volvió por ahí por el mes de mayo los primeros días de mayo a operar nuevamente en cobro de estacionamiento. En el mes de julio empezaron hacer auditorías para ver cómo estaban los ingresos de las instalaciones. El Post tiene una plataforma donde van quedando registradas cada una de las transacciones y dentro de esas transacciones hay una información asociada de cuáles son los pagos exitosos, lo que significa que se generó el cobro y la emisión de la boleta electrónico. En ese mismo software se puede determinar si se trata de un pago en efectivo o con tarjeta. Si es en efectivo se va a pago Cash y sale pago exitoso, el monto de la transacción y el N° de folio que es el N° de la boleta electrónica. Cuando un operador pone la hora de salida y calcula la tarifa, el sistema automáticamente lo registra como pago inicializado, queda registrado en el Software. Pago inicializado se transforma en pago exitoso, cuando la cajera recibe el pago del cliente e imputa pagar en el post y automáticamente cambia la condición de inicializado a pago exitoso, con su folio asociado a boleta electrónica. En este caso, se encontró un porcentaje importante de operaciones inicializadas sin pago y al revisar las cámaras, se detectó que a la caseta se acercaban vehículos, se veía que habían transacciones pero le levantaban la barrera pero no se emitía ni se entregaba la boleta electrónica, que es un trámite importante para ellos ante una fiscalización.

En cuanto a cómo se sabe cuándo se realiza el pago, señaló que cada una de las transacciones va quedando en el historial, la hora de ingreso, la hora de salida, cuando la persona pone la hora de salida para calcular la tarifa en el registro de pago inicializado.

La persona que estaba como cajera en esas horas que arrojó ese informe, era doña Daniel Arraño. Ella tenía una compañera que estaba afuera en control tráfico y en el horario en que se hizo la investigación horarios y transacciones vieron las cámaras perimetrales, se vio que vehículos se acercaban, había



movimiento de pagos, pero en vez de poner pagar y entregar la boleta, ponía cancelar y quedaba el registro de transacción inicializada pero no como pagado.

Generalmente son transacciones que se veían con pago en efectivo no con tarjeta, porque con esto queda inmediatamente abonado en la tarjeta de crédito, entonces esto es normalmente con efectivo. El riesgo es que ante una fiscalización los pueden clausurar y multar. Esta instalación en particular pertenece a un cliente importante para ellos entonces hay un riesgo asociado no menor, es un cliente grande, están constantemente comparando en otras instalaciones y no pueden correr este riesgo y no emitir una boleta electrónica les puede significar “un tremendo forro”, los pueden multar con penas del infierno y a clausurar instalaciones donde ellos son administradores.

En relación al monto de las boletas que no se emitieron, la incidencia da lo mismo, porque el que no se emita boleta fiscal o electrónica los expone a multas, puede pasar un fiscalizador y clausuran o multa. Da lo mismo si es una boleta de 10 pesos, 200 pesos o un millón de pesos, no entregar una boleta es muy riesgoso.

La trabajadora a cargo de la barrera era Aylin Arredondo.

Contrainterrogado, la auditoría se realizó en julio de 2021, en el parque donde trabajaba la demandada. Los días en que se detectaron estas irregularidades fueron 4 días, del 04 al 08 de julio aproximadamente. No recuerda el número exacto del monto pero pueden haber sido como \$20.000 o \$30.000 diarios. Es una instalación que recién está realizando la operación.

Aproximadamente como 80 o 120.000 diarios.

En cuanto a si consultaron a la trabajadora o le pidieron explicaciones a la trabajadora, dijo que no. Se hizo la investigación, dentro de su contrato de trabajo en el incumplimiento está el no entregar una boleta de servicios. Se hizo una investigación aportado por el sistema, la plataforma donde tienen las



transacciones y las cámaras para verificar que era la persona, pero sin presencia de la demandante para verter sus descargos al respecto.

Interrogado por el tribunal, señaló que el incumplimiento que se le atribuye a la trabajadora es por no haber emitido boleta que expone a clausura, cierre o problemas con el mandante. Estima que faltó dinero. Las transacciones en los videos se veía que le pagaban y ese dinero no estaba en sus arcas y no se entregó boleta.

Supone que faltaba dinero, porque en definitiva la transacción le entregan dinero a la persona pero no está en sus cuentas. El sistema es súper objetivo, aparece una transacción inicializada, cuando la persona pone la hora de salida para determinar el precio de la estadía, en ese minuto, la persona le comunica al cliente, son por ejemplo 1000, y le dice puede pagar en efectivo o tarjeta.

Si faltaba dinero y cuánto dinero faltaba, faltaban los valores asociados a las transacciones inicializadas que no tenían una transacción exitosa.

Hoy cuando se coteja el horario de entrada o el horario de la transacción versus las cámaras perimetrales que tenían en el sector donde se detecta un vehículo que se estaciona en la caseta le entregan valores y le abren la barrera, es un usuario que debió haber pagado. De eso no aparece el dinero en sus cuentas y aparece transacción inicializada, las cámaras perimetrales indican que hay un vehículo y un proceso de intercambio de dinero que no está en sus cajas.

Si hay una transacción inicializada y la persona paga con tarjeta, inmediatamente a continuación con un minuto de desfase aparece una transacción exitosa con un monto similar y un monto asociado.

Cada transacción es un cliente, pero el monto total era entre 20.000 o 30.000 no recuerda el monto exacto pero en ese rango de dinero.

El despido de la trabajadora lo efectuó el gerente zonal, él estaba en la empresa pero no en el minuto del despido. En la auditoría, en la investigación, cuando se



sacan los registros y se ve que había “N” transacciones inicializadas, se pide buscar las cámaras perimetrales para cotejar en los horarios y se ve transacción, a las 12:47, se buscaban las cámaras y se ve que el vehículo se posicionaba en el mismo horario en la caseta, se hace la transacción y se levanta la barrera y la persona se va. Esas transacciones inicializadas no tenían una contrapartida posterior, de un error, solamente las que hay efectivamente, se comparaba con las inicializadas, video de salida y efectivamente había movimiento, un vehículo que se estacionada. No queda registro de patente en el sistema, es una cámara perimetral, no es cámara que registre la patente.

Tienen reglamento interno, no recuerda si tienen procedimientos establecidos para estas situaciones, hay genéricos. No recuerda si tienen procedimientos para cuando se detectan irregularidades.

Ángel Labarca Caro, Cédula de Identidad N° 13.075.348-5; trabaja en Central Parking desde el año 2015, es gerente zonal así que está en diferentes sucursales.

La relación con la trabajadora, él era gerente zonal de esa sucursal, Boulevard. Esta sucursal funciona con un sistema, hay un antes y un después, antiguamente era con un sistema de Ingenesa bastante antiguo y cuando pasaron de la boleta fiscal a la boleta electrónica implementaron un pos de pago. Sacan el ticket se ingresa el dato, de la barrera del ingreso, se ingresa en esta máquina y la máquina automáticamente da el valor a cancelar por el cliente.

Se ingresa la hora, la hora de entrada y automáticamente cuando se da cancelar o pagar, automáticamente le da la opción de pago en tarjeta, efectivo, crédito o débito, Cuando le da cursar el pago queda efectuado y le da la boleta tributaria.

En cuanto al paso a paso. Se ingresa la hora de ingreso del cliente manualmente, se le da un ticket donde se refleja la hora de ingreso. El sistema era antiguo instalaron una “Tel Pos”, se ingresa la hora que aparece en el ticket, le da el valor a cobro se da la opción de tarjeta de crédito, débito o efectivo, pagan y al



momento de cancelado automáticamente la máquina da la boleta. Mientras no se le ponga pagar es una transacción iniciada. Todas las transacciones que haga quedan registradas e inicializadas indistintamente de que esa transacción curse el pago o lo rechace. Si se cursa el pago, da la boleta automáticamente y pasa a ser una boleta exitosa. Si cancela aparece como pago rechazado.

Si se cambia de pago efectivo tarjeta, se puede regresar y cambiar la modalidad de pago.

En relación a lo que pesó con esta trabajadora, tuvieron una auditoría, después que volvieron de la pandemia, no recuerda el día. Ahí encontraron que había demasiadas transacciones rechazadas que fueron iniciadas y fueron rechazadas. Empezaron a investigar, hubo varios días de secuencia en que la trabajadora no estaba entregando un documento tributario, lo que los pone en un problema grave. En las cámaras perimetrales a la hora en que aparecían las transacciones inicializadas y rechazadas aparecía un vehículo que estaba un momento y se retiraba y se dieron cuenta que no estaba entregando el documento tributario. Se hizo una investigación y se tomó la decisión de desvincular. El dinero de las boletas que no dio, no fue recaudada y ella no declaró esa plata que debería haber estado. El monto al que ascendieron esas transacciones no lo recuerda, era como un promedio de \$35.000, un día era más o un día era menos.

Contrainterrogado, es todavía el gerente zonal, era jefe directo de doña Daniela Arraño. Comencé en esa sucursal en junio de 2020.- En ese periodo no sabe si hubo amonestación a doña Daniela Arraño. Cuando tomó el 2020. Estuvieron en periodo de pandemia fue súper intermitente, se abría y se cerraba porque no son servicio esencial. Su relación con ella fue súper intermitente.

En la fecha del despido, le comunicó el despido a la actora. El motivo que le refirió al momento de despedirlo era que tenía una falta grave por no entregar una boleta electrónica, se había constatado que no las entregaba. En esta sucursal trabajaba Daniela y Aylin Arredondo. Aylin Arredondo también manipulaba el llamado Pos



con diferentes turnos. Ellas tienen contrato de control de tráfico y cajera. El espacio es pequeño, no caben dos personas, está una o la otra.

La investigación que hicieron, detectaron que la Sra. Aylin se encontraba siempre fuera de la caseta, cuando ocurrieron estos procesos sin término.

En el reglamento interno de la empresa, inclusive en el contrato, existe que ella debe declarar todo lo que percibe. En relación a cuando se detecta si hay una irregularidad, existe un procedimiento interno, señaló que existe un procedimiento “pero no está tan al cayo” de lo que se le pregunta. Cuando se trata de la no emisión de un instrumento tributario que los pone en riesgo, es complejo si se le avisa a la persona que se está investigando. Se hizo una investigación, se le notificó y se le explicó por qué era el despido, estuvo con ella. Ella dijo que no, que no era así. Tuvo conocimiento de los hechos al despido, no antes.

No se le impuso ninguna amonestación o medida disciplinaria por estos hechos que él sepa. En esta sucursal solo fue despedida Daniela, porque la otra persona de su turno, no tenía las mismas transacciones rechazadas, eran todas exitosas.

Interrogado por el tribunal acerca de cuándo se entiende que una transacción es rechazada y por qué es rechazada, señaló que puede ser por el motivo de que.... La transacción rechazada, puede ser rechazada porque la tarjeta no funcionó o porque el banco no dio respuesta o porque se rechaza solamente, porque si quiero volver con la máquina para cambiar el método de pago, lo puedo hacer. Hay un botón de regresar y puede hacerlo hasta el botón de pago. Aparece cuando el banco no da respuesta. Aparece registrado. Se puede regresar con la máquina manteniendo la misma transacción y lo que queda inicializado queda registrado como inicializado. Las transacciones que se ingresan en la máquina tienen un registro. Puede regresar con la máquina hacia atrás. Hay un botón de regreso y puede cambiar la modalidad de pago, no requiere abortar la operación completa.



En cuanto a por qué no se escuchó a la trabajadora cuando se inició la investigación, señaló que era complicado porque trabaja con dinero y si puede alertar a la trabajadora mantienen un fondo de sencillo que lo manejan ellos no la empresa. Es algo que manejan ellos y poner en alerta a la persona, les ha ocurrido en otros casos, no con Daniela, que el trabajador se ve en alerta y termina llevándose todo, la recaudación, más el fondo.

En cuanto a si con Daniela hubo alguna situación anterior, no habían tenido, nada, puede haber un vuelto mal dado. Este escenario cambió cuando pasaron de un sistema a otro, antes el sistema era antiguo, era más vulnerable, más difícil que se dieran cuenta. Con el nuevo sistema que está conectado a una plataforma pueden detectar mucho más fácil cuando se da o no una boleta.

En cuanto a cuántas boletas habría dejado de emitir la trabajadora, fue un promedio de 18 a 20 boletas por un día y esto fue por una secuencia de una semana, cinco días.

No recuerda cuanto tiempo llevaba la trabajadora en la empresa, Ella estaba antes que él.

Con él es la primera vez que se enfrentaba a una situación así, desconoce anteriormente.

PRUEBA PARTE DEMANDANTE

QUINTO: Que por su parte, la demandante incorporó y rindió la siguiente prueba;

Documental; 1. Copia de Contrato de trabajo, de fecha 05 de julio de 2013. 2. Copia de Anexo de Contrato de Trabajo, de fecha 23 de noviembre de 2020. 3. Copia de Carta de Aviso de Término de Contrato de Trabajo, de fecha 19 de julio de 2021.



Testimonial, declarando al efecto doña Carolina Acevedo Varas, Cédula de Identidad N° 15.839.151-1, quien señaló que conocía a la las partes ya que trabajó como cajera en la empresa como dos años y medio.

Conoce a la actora, fue compañera casi un año en el Hotel Sheraton, luego la trasladaron al Parking Boulevard. A ella se le culpa del faltante de un dinero y la despidieron sin pagar sus años de servicio. Lo supo por otra compañera que se llama Aylin, que también era de la actora, pero a ella le pagaron, se llama Aylin Arredondo, quien era compañera de Daniela en el Boulevard, no sabe hasta a cuando, supone que hasta el último.

SEXTO: Que la prueba documental incorporada permite apreciar que con fecha 05 de julio de 2013, la trabajadora comenzó a prestar servicios para el demandado, cumpliendo labores de cajera y/o controlador de tráfico en el Estacionamiento de la ciudad Empresarial. De lunes a domingo con un día de descanso semanal y por un sistema de turnos no pudiendo exceder de 45 horas semanales y con 30 o 60 minutos de colación.

La remuneración mensual pactada en este contrato ascendía a \$195.000 como sueldo base; \$48.750 por gratificación mensual y una asignación de caja de \$10.000.-

En la cláusula sexta del contrato se estipuló que la trabajadora se compromete a cumplir las instrucciones del empleador, atenerse a las modalidades del control de cajas y a las circulares emanadas al respecto y especialmente a controlar y cuadrar el movimiento de dinero diariamente; remesar los ingresos de la sucursal conforme a las instrucciones que se hagan al respecto, entregar diariamente todos los dineros, entregar y recibir facturas y otros documentos.

En el caso de desempeñarse como controlador de tráfico, deberá atenerse a las siguientes instrucciones; dirigir el tránsito de manera de evitar congestiones dentro y fuera del establecimiento. Asistir en tareas de apoyo al supervisor, como también la asistencia en los servicios generales del estacionamiento; apoyar



cualquier puesto de trabajo del estacionamiento cuando se requiera y no le estaba permitido fumar en horas de trabajo.

La cláusula séptima del contrato considera como incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato las consistentes en, ejecutar dentro de las horas de trabajo actividades ajenas a su labor y al establecimiento o dedicarse atender asuntos o negocios particulares, no extender la boleta de compraventa por toda la operación realizada, sin excepción alguna con la debida oportunidad, extenderlas por cantidades diferentes o adulterar el ejemplar de archivo y realizar cualquier operación indebida sobre la maquinaria utilizada para los cobros con el propósito de evitar controles de dinero.

Se aprecia que luego con fecha 23 de noviembre de 2020 las partes suscribieron un anexo de contrato de trabajo, en virtud del cual se le otorgó a la trabajadora un bono de sala cuna por \$170.000 en razón de la Pandemia, quedando vigente todas las estipulaciones del contrato original.

Por otra parte se corrobora que con fecha 19 de julio de 2021, el empleador puso término al contrato de trabajo, citando para justificar la decisión, la causal del numeral 7 del artículo 160 del Código del Trabajo, esto es, incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

Que la referida causal la sostiene en que con fecha 09 de julio, el área de auditoría detectó irregularidades en los pagos efectuados en la sucursal Boulevard. Expone la carta que la sucursal señalada, para la operación de Parking cuenta con una instalación que tiene un sistema de parking de la empresa Ingenesa incluyendo equipamiento de una Ticketera de entrada para los automóviles que ingresan y una caseta de cobro con caja manual ubicada entre las pistas de entrada y salida con una ventana de pago hacia la pista de salida.

En su calidad de cajera, estaba a cargo de realizar el cobro y la emisión de los documentos tributarios de respaldo por la venta asociada a estadía de vehículos, antes de que abandonaran las instalaciones y desde el 05 de febrero de 2021 y



debido a razones técnicas el sistema no permitió la emisión de boletas electrónicas automáticas por lo que se definió el siguiente procedimiento; Para realizar el cobro, se ingresaban los datos requeridos en forma manual vía un terminal POS inalámbrico del proveedor - boleta electrónica - Red comercio conectado en línea con su plataforma y configurado con la tarifa del estacionamiento. Se debe controlar la hora de ingreso de los vehículos a la sucursal de estacionamiento que aparece en el ticket emitido por la ticketera de entrada, la que posteriormente se debe digitar al POS al momento en que el vehículo llega a la caseta de cobro en la pista de salida y se procede con el cobro para la estadía. Al ingresar la hora en el POS y plataforma de Red comercio, automáticamente se genera un número de transacción en el sistema asignado para dar trazabilidad individual de cada transacción. El POS calcula la estadía en minutos desde la hora de entrada ingresada dejando esto registrado en la plataforma. El mismo tiene configurado la tarifa para cobrar por minuto, calculando automáticamente el valor a pagar equivalente a la estadía, indicando además esto en su pantalla y dejando el valor registrado en la plataforma como transacción de pago inicializado.

La cajera debe informar al conductor el valor de la estadía. Normalmente se hace esto mostrando la pantalla del POS donde indica el valor de estadía. Normalmente se hace esto mostrando la pantalla del POS donde indica el valor y el chofer tiene dos opciones de pagar, con efectivo o con tarjeta y confirma a la cajera el método de pago que va a usar

La cajera debe presionar el botón Pagar seguido del botón efectivo tarjeta para confirmar la venta en la plataforma de red comercio y con esto generar el número boleta electrónica autorizada por el S.I.I.

Finalmente la transacción queda registrada con estado Pago exitoso.

Si por algún motivo, el pago de la venta no está confirmado manualmente por la cajera en el POS apretando el botón Pagar, la transacción queda registrada en la



plataforma como venta en estado de inicializado y no como en estado de pago exitoso, sin número de folio, boleta asignada y sin boleta electrónica emitida en el POS.

Se detectó que en la sucursal se producían diferencias entre las transacciones registradas en el sistema como Pago inicializado con aquellas registradas como pago exitoso.

En ese contexto, luego de una revisión de los primeros días del mes de julio de 2021, desde el retorno de un periodo de suspensión producto de cuarentena por Actos de autoridad y en específico desde el 05 de julio de 2021, hasta el 08 de julio de 2021, ambos inclusive se constató que aproximadamente el 26% de las transacciones de la sucursal luego de recibir pago en efectivo y dar vuelto al conductor, cuando correspondía, no cerró el proceso presionando los botones Pagar y selección de la forma de pago efectivo o tarjeta, por lo que no confirmó ventas en el POS ni entregó boletas a conductores.

Expone la misiva que esto fue detectado en el mes de julio, el día 05, martes 6, miércoles 7 y jueves 8, correspondiendo a ventas por \$95.550; \$86.130; \$135.500; \$109.430, dando un total de ventas de \$426.610,; Pago exitoso por \$307.470; pago inicializado por \$110.890 y pago rechazado por \$8.250.-

Agrega que los hechos que se exponen constituyen un incumplimiento grave a sus labores de cajera y genera un perjuicio a la empresa al no completar el proceso de pago, con lo que se inhibe la emisión del documento tributario respectivo. Tampoco informó en ningún momento a sus superiores de algún tipo de falla en el sistema que explique la circunstancia descrita.

Este incumplimiento es especialmente grave, considerando que la empresa debe emitir siempre un documento tributario por la prestación de sus servicios.

Con esto debemos tomar la decisión de poner término a su contrato por la causal invocada.



Junto con lo anterior le informan que su finiquito se encontrará disponible dentro de los primeros días hábiles en el que se detallan los haberes, descuentos, el saldo líquido final a pagar por la empresa.-

Finalmente le informan el pago de sus cotizaciones previsionales.

Que esta decisión también fue comunicada a la Inspección del Trabajo, como se observa del comprobante ingresado en la página web con fecha 20 de julio de 2021, enviándose la misiva por correo con fecha 20 de julio de 2021 a doña Daniela Arraño.

SEPTIMO: Que tratándose de un despido injustificado, corresponde al propio demandado, empleador, comprobar la veracidad de los hechos expuestos en la carta de despido, en relación a lo señalado en los artículos 162 y 454 N° 1 Inciso 2° del Código del Trabajo.

OCTAVO: Que la causal de incumplimiento grave es de aquellas de carácter disciplinario que considera un incumplimiento cuya trascendencia impide continuar con la vigencia del contrato. Es de aquellas que emana de la bilateralidad de la convención, en tanto la obligación que emana para una de las partes es la causa de la obligación que tiene la otra, se trata de obligaciones expresamente pactadas o de aquellas que por ley o por su naturaleza, se entiende que se encuentran incorporadas. No obstante, se trata de una causal que se configura necesariamente mediante la concurrencia de dos requisitos que son copulativos, la existencia de un incumplimiento y que este sea grave.-

Que respecto del primer requisito, incumplimiento contractual, se trata de un deber de obediencia infringido, respecto del poder de mando debidamente pactado, no obstante este poder de mando tiene como limitación los derechos fundamentales del trabajador a la luz de lo dispuesto en el artículo 5° del Código del Trabajo.

En el caso que nos convoca, el contrato de la demandante doña Daniela Arraño contempla en sus cláusulas sexta y séptima, las obligaciones consistentes en



entregar y recibir facturas y otros documentos y en particular, considera como grave, entre otras, el no extender la boleta de compraventa por toda la operación realizada, sin excepción alguna con la debida oportunidad, extenderlas por cantidades diferentes o adulterar el ejemplar de archivo y realizar cualquier operación indebida sobre la maquinaria utilizada para los cobros con el propósito de evitar controles de dinero.

Que sin perjuicio de aquella estipulación, en la especie, el hecho que motivo el despido, como se infiere de los términos de la carta de despido y también de las declaraciones vertidas en la audiencia de juicio por los testigos don Nelson Rivera y don Ángel Labarca, fue el hecho de no haber emitido la boleta electrónica al momento del pago del servicio de estacionamiento, omisión que los expone multas por parte del ente fiscalizador S.I.I o eventualmente a una clausura.

Si bien está contenida en el contrato la obligación de emitir facturas y otros documentos, puede entenderse que entre ellas también estaría la emisión de boleta electrónica, considerando que se trata de una obligación de público y notorio conocimiento, como también que a partir del 2021 comenzó la obligación de emitir la boleta únicamente de esta manera para esta clase de servicios, dejando atrás la boleta fiscal que se emitía de manera manual, como claramente lo explicaron los mismos testigos. Hicieron referencia a un antes y un después, sin precisar con exactitud la época a partir de la cual se puso en efectiva marcha este nuevo sistema, pero evidenciando que era un sistema de poco tiempo, como expresó el testigo don Nelson Rivera, era una instalación que recién está realizando la operación.

Se expuso en la contestación y se lee de la carta de despido que la trabajadora demandante durante cuatro días no habría cumplido con la obligación de haber emitido las boletas electrónicas, lo que fue detectado en una auditoría realizada con el objeto de determinar cuántos ingresos tenía la sucursal, ya que venían



retornando del periodo en que por Pandemia estuvieron sin prestar el servicio, oportunidad en que habrían advertido este incumplimiento.-

En apoyo de ello se incorporó a la audiencia de juicio el mismo esquema plasmado en la carta de despido, que reflejaría las transacciones exitosas, las pagadas con tarjeta y con efectivo y las transacciones respecto de las cuales no se habría emitido boleta, cuyo monto alcanzaría los \$110.000 y asimismo, un listado con las operaciones que se habrían efectuado entre el 05 y el 08 de julio, el horario de las mismas sus montos y forma de pago. Sin embargo, aun cuando puede considerarse que existió un incumplimiento contractual por el solo hecho de estar contenido en el contrato y suponiendo además veracidad de lo observado en los registros de las cámaras perimetrales, que el tribunal no percibió directamente y las cifras consignadas en los documentos referidos que correspondería al registro de las operaciones y transacciones que arrojó la máquina de cobro y emisión, cierto es que no puede calificarse que se trate de una infracción que revista el carácter de grave y justifique como consecuencia la desvinculación inmediata de la trabajadora.

En efecto, la gravedad dice relación con el grado en que un trabajador ha transgredido una obligación laboral y la repercusión que esta alcanza efectivamente y como consecuencia, en el ejercicio de su función para con el empleador, sin perjuicio de que en su ponderación no solo se acude a criterios objetivos, sino también subjetivos, como la mala fe o la existencia de una intencionalidad maliciosa y/o culpabilidad, teniendo en cuenta que la calificación de grave, incluye o afecta, el contenido ético jurídico del contrato y la buena fe, por tanto, el juicio de razonabilidad que se realiza requiere un análisis pormenorizado y específico.

Como lo ha contemplado la jurisprudencia de nuestros tribunales, “habiendo sido despedida la demandante por incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, corresponde determinar si la conducta desplegada por ésta dio origen a un despido justificado en la medida que los hechos atribuibles a ello



tienen como fundamento una falta que autorice su exoneración. La causal en comento, exige el incumplimiento de una obligación contractual por parte del trabajador y que ésta sea grave; esta última circunstancia constituye una cuestión de carácter valorativo que deberá analizarse de acuerdo a la situación y condiciones en las cuales la infracción se cometió y que significó que el contrato no fue respetado” (Corte de Apelaciones de Antofagasta: Rol. 68-2009 12 de junio de 2009)

Se debe dejar sentado en primer lugar, que la obligación de entregar boleta electrónica es una obligación de la empresa, Central Parking, por tanto siendo una obligación que compete solo a la empresa como entidad obligada ante el S.I.I. es esta la que debe implementar un procedimiento que abarque tanto la instrucción como la capacitación a sus trabajadores de la trascendencia de ejecutar dicha acción y la concientización de no dejar de cumplir con la misma y sus consecuencias, es decir, verse expuesto a eventuales multas o a una clausura, lo que necesariamente va de la mano de una fiscalización y control permanente por parte del empleador, máxime si con un cambio de legislación, ya la boleta solo puede ser emitida de una sola forma, electrónica, por una máquina y ya no podrá ser confeccionada por la persona que cumple funciones de cajero.

En la especie, el empleador no comprobó ni haber implementado un procedimiento ni haber efectuado una instrucción acabada de la relevancia de esta obligación, entendiendo que se trata de una impuesta a la empresa y que no puede ser traspasada a la trabajadora, a quien no realizó ningún proceso inductivo acerca de la importancia de esta entrega, como tampoco consta que se haya realizado una acabada capacitación de la forma cómo opera el nuevo sistema de cobro, pago y emisión.

Cabe recordar que de acuerdo a los dichos de los testigos don Nelson Rivera, la auditoría se hizo en el mes de julio, para ver cómo estaban los ingresos de la instalaciones y el segundo don Ángel Abarca, quien despidió a la trabajadora, no señaló cuál fue el origen de la misma y a su vez, ninguno precisó quienes



participaron en esta, en consecuencia, no fue desarrollada con el objeto de fiscalizar el cumplimiento de la obligación sino en razón de otros motivos.

A lo anterior cabe agregar que de los dichos de los mismos testimonios, se extrae que para determinar qué cajera era la que estaba incumpliendo con la obligación de emitir boleta electrónica, compararon la visión de las cámaras perimetrales con los registros de asistencia, determinando que esos días, 5, 6, 7 y 8 de julio estuvo en la caja doña Daniela Arraño. Llama la atención que no hubiese cámara al interior de la caseta o sobre la máquina y así también se desconoce la ubicación de las perimetrales, considerando que debieron acudir al libro de asistencia para determinar qué trabajadora ejercía la función de cajera esos días.

En los libros de asistencia, se advierte que en el mes de julio, los días señalados, la trabajadora demandante cumplió horario entre las 8:00 hasta las 14:00 horas y luego entre las 15:00 horas hasta las 17:00 horas, entendiendo que la hora intermedia entre 14:01 y 14:59, no se encontraba en funciones ni a disposición del empleador, por tratarse de su hora de colación que se encuentra estipulada en el contrato, específicamente la cláusula segunda, de modo que las eventuales operaciones por las cuales no se emitió boleta debieron tener lugar en ese horario de trabajo, sin embargo, revisada la nómina que aportó a la causa la propia demandada, en la que se detallan las operaciones y los horarios, que no es posible determinar si efectivamente emanan del POS o de un registro fidedigno de este, por cuanto no indica ninguna señal de haber sido efectivamente extraída de dicho sistema, sino más bien se constata que se trata de un proceso manual transcrito por la propia parte, se advierte que diversas operaciones que se atribuyen a la actora fueron efectuadas fuera de esos horarios de trabajo, por ejemplo, el día 05 de julio de 2021 se anotan operaciones entre las 14:24 y las 14:58, el día 06 de julio, entre las 14:18 y las 14:58, el día 07 de julio, entre las 14:51 y las 14:57 y el 08 de julio, entre las 14:10 y las 14:51, es decir, jornada en que la trabajadora hace uso de su colación, lapso que podía extenderse hasta en



60 minutos y aquí y sobre esto, el empleador nada dijo, ni comprobó que se trataba de un horario inferior o que esos días la trabajadora se retiró antes y usó parte de ese tiempo para completar su jornada, lo que en todo caso sería contrario a la información registrada en el libro de asistencia al que el mismo demandado le otorga credibilidad, de modo que necesariamente corresponde restar certeza al método que utilizó el empleador para determinar que la responsabilidad resulta atribuible únicamente a la demandante, sin perder de vista que el reproche es no haber emitido boleta electrónica, ya que al ser interrogados por el tribunal, los testigos fueron titubeantes a la hora de decir que efectivamente faltaba dinero y esa era una razón por la cual se desvinculaba, aludiendo en forma concreta únicamente a la omisión de entregar boleta electrónica para dar por exitoso el pago.

Cabe señalar que lo expuesto recientemente y aun cuando pueden observarse operaciones fuera de ese lapso de tiempo y pese a que se trató de días seguidos, cierto es que deja viva una duda razonable, en cuanto a que la Sra. Arraño fue la única que omitió dar boleta y por lo mismo necesariamente debía ser sancionada con la desvinculación inmediata.

Por otro lado, no se puede dejar de mencionar que se trata de una colaboradora que lleva más de 8 años en la empresa y respecto de quien tampoco se incorporaron antecedentes probatorios que hagan ver, que mantenía una conducta contumaz en tal sentido o que hubiese cometido otras infracciones y que por ellas hubiese sido amonestada verbalmente o por escrito, para lo cual tampoco había un procedimiento a seguir, el que imperiosamente debe existir en cada empresa, considerando como ya se ha mencionado, que el poder de mando tiene como límite las garantías y derechos fundamentales del trabajador, en el que se inserta un debido y justo procedimiento y por tanto, los comportamientos que se reprochan deben ser analizados de manera estricta y sobre la base de hechos concretos y no en una zona de grises. Incluso el gerente que despidió a la trabajadora respondió “que no estaba tan al cayo sobre eso”,



reconociendo que a la trabajadora la vio en forma intermitente, sin especificó cuándo y señaló que no la conocía.

Se debe hacer notar, que no queda claro quien participó de la auditoría, los registros de cámaras perimetrales no fueron percibidos en la audiencia de juicio, tampoco se sabe quién las revisó y en presencia de quien, no se levantó acta de dicha circunstancia y no formó parte ni se inició ningún procedimiento interno tendiente a determinar el origen y circunstancias del hecho, trasladando en forma automática la responsabilidad en quien cumplía las labores de cajera esos días, sindicando únicamente a la actora como responsable de aquella inobservancia y exculpando a una segunda por el hecho de que aquella estaba en las barreras.

Que las debilidades del procedimiento utilizado por el empleador para configurar el incumplimiento impiden fundadamente calificarlo de grave, es decir de la envergadura necesaria para configurar la causal y todo lo expuesto en los párrafos anteriores en este considerando, en su conjunto, permiten también establecer una falta de proporcionalidad de la sanción aplicada, que consistió en un despido sin derecho a ninguna indemnización legal.

Lo anterior en razón de que tampoco se advierte que en dicha omisión haya existido una intencionalidad manifiesta de perjudicar a la empresa, lo que no fue objeto de prueba. No se vislumbra que haya sido consiguientemente multada o clausurada, en señal de un daño o perjuicio real y efectivo, de manera que la omisión que se reprocha no es más que el resultado de una falta de fiscalización o control de la misma empresa, de la carencia de procedimientos inductivos acerca de la consecuencia que puede eventualmente ocasionar el incumplimiento en sus dependientes, todo lo cual debe ser canalizado con anterioridad y orientado a la prevención, no siendo viable el traspaso de esta responsabilidad únicamente a la trabajadora, quien ostenta una posición inferior en el vínculo laboral, lo que únicamente conduce a que se trató de un despido injustificado.



NOVENO: Que el trabajador cuyo despido considere injustificado, indebido o improcedente podrá recurrir al Juzgado competente dentro del plazo de sesenta días hábiles contados desde la separación a fin de que este así lo declare. En este caso el Juez ordenará el pago de la indemnización sustitutiva del aviso previo y la indemnización por años de servicio, todo a la luz de lo dispuesto en el artículo 168 en relación a los artículos 162 y 163 del Código del Trabajo.

En este caso, para determinar la remuneración de la trabajadora será considerada la correspondiente al mes de mayo de 2021, por ser la equivalente a 30 días trabajados, ya que la de junio contempla 11 días y la de julio solo 14 días.

En dicho comprobante de remuneraciones se observa como sueldo la suma de \$336.295 más una gratificación de \$84.074, lo que hace un total de \$420.369 suma que deberá considerarse para los efectos del artículo 172 del Código del Trabajo.

DECIMO: Que en cuanto al feriado que se reclama como adeudado, considerando la información proporcionada por los comprobantes de este beneficio que fueron incorporados a la audiencia de juicio por la parte demandada, se advierte que entre el 01 de febrero de 2021 y el 12 de febrero de 2021 la trabajadora hizo uso de 10 días de feriado, luego entre el 29 de marzo de 2021 al 09 de abril de 2021, hizo uso de 10 días de feriado. Posteriormente entre el 12 de abril de 2021 y el 02 de mayo de 2021 hizo uso de 15 días de feriado y entre el 03 de mayo de 2021 y el 05 de mayo de 2021, hizo uso de 3 días de feriado, lo que hace un total de 38 días de feriado, es decir el correspondiente al menos a 2 periodos, sin que la propia demandante haya explicado si existían otros saldos de días de periodos anteriores al año 2019, de manera que correspondiendo en esta parte a la propia actora comprobar su procedencia, y al no hacerlo resulta esta petición desvirtuada con la prueba documental incorporada por la contraria, en consecuencia no se otorgará esta prestación.



UNDECIMO: Que en consecuencia, el empleador deberá pagar a la actora la indemnización sustitutiva del aviso previo y la indemnización por años de servicio, sin perjuicio del recargo legal contemplado en el artículo 168 letra c) y que asciende al 80%, pero además, se deberá declarar lo señalado en el inciso 4° del mismo artículo, ya que al no haber sido acreditada la causal en su plenitud, se entenderá que el contrato ha terminado en este caso por necesidades de la empresa y en la fecha en que se invocó la causal.

DUODECIMO: Que si bien en materia laboral la prueba debe ser apreciada de conformidad a las reglas de la sana crítica, ello no libera a las partes de dar cumplimiento a la carga probatoria que el artículo 1.698 del Código Civil impone a cada una y sin perjuicio, aun cuando se estime que el Juez tiene libertad para apreciarla, en ello debe tener presente los principios de la lógica y las máximas de la experiencia, sobre la base de lo expuesto por las partes y las probanzas que las mismas han incorporado en la audiencia de juicio, sin perjuicio de que la no pormenorizada en nada altera lo resuelto.

Por estas consideraciones y visto además lo dispuesto en los artículos 5, 7, 8, 67 y siguientes, 160, 162, 163, 168, 171, 172, 453 y 454, 456, 459 y siguientes, del Código del Trabajo y artículo 1.698 del Código Civil, SE RESUELVE;

I.- Que se acoge la demanda de fecha 22 de octubre de 2021, interpuesta por doña Daniela Stephanie Arraño Acevedo en contra de Estacionamientos Central Parking System Chile S.A. y se declara:

1.- Que el despido de que fue objeto es injustificado

2.- Que la relación laboral terminó por la causal de necesidades de la empresa con fecha 19 de julio de 2021.-

3.- Que como consecuencia, el demandado debe pagar a la demandante las siguientes indemnizaciones;

- \$ 420.369 por concepto de indemnización por falta de aviso previo.-



- \$3.362.952 por concepto de indemnización por 8 años de servicio.-

-\$ Recargo legal del 80% por \$2.690.362.-

4.- Que se rechaza la reclamación del feriado en razón de lo señalado en el considerando décimo.

II.- Que las sumas ordenadas pagar deberán ser con los intereses y reajustes que señalan los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

III.- Que no se condena en costas a la demandada por no haber sido totalmente vencida.

IV.- Ejecutoriada que sea la presente resolución cúmplase con lo dispuesto en ella dentro de quinto día de lo contrario remítanse los antecedentes al Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional de Santiago para su cumplimiento compulsivo.

Regístrese y notifíquese a las partes por correo electrónico.

RIT : O-5855-2021

RUC : 21- 4-0362026-K

Pronunciada por don (ña) CLAUDIA PAMELA SALGADO RUBILAR, Juez Titular (D) del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

En Santiago a treinta de mayo de dos mil veintidós, se notificó por el estado diario la sentencia precedente.



1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago

San Martín #950 Santiago – Fono 02-9157000

Corre



SPPXZMYPLT

jud.cl

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>