

Santiago, veintiocho de noviembre de dos mil veintidós.

VISTOS:

PRIMERO: Que, comparece NATALIA CRISTINA GONZALEZ VALDES, cédula nacional de identidad número 19.408.855-8, empleada, domiciliada en calle Mac-Iver #120, oficina 73, Santiago, e interpone demanda laboral por despido injustificado en contra de mi la empresa H&M HENNES AND MAURITZ SPA., empresa del giro de seguridad,

Rut 76.218.187-8, domiciliada en AVENIDA PRESIDENTE RIESCO N°5335, OFICINA 1401, Las Condes, representada legalmente por INMACULADA ALFARO ÁGUILA-REAL, cédula de identidad 24.165.024-3, del mismo domicilio.

Expone que el 2 de noviembre de 2015, ingresó a prestar servicio para la demandada, bajo vínculo de dependencia y subordinación, en el puesto de “Departament Manager”, que le correspondía realizar en la sucursal Galería Imperio ubicada en la comuna de Santiago.

Su última remuneración ascendió a la suma de \$1.204.140.

Con fecha 22 de abril del 2022, el ex empleador, le comunicó por escrito que había resuelto poner término a la relación laboral que nos vinculaba hace más de 7 años, acusándole de incumplir gravemente las obligaciones que me impone el contrato 160 N°7 del Código del Trabajo, todos estos hechos materializados en la misiva que reproduce.

Plantea que la carta de despido busca hacerle responsable de un incumplimiento grave el cual desde ya niego totalmente. El tenor de la carta es completamente insuficiente para poder entender cómo, supuestamente, participó en los hechos que injustamente se me imputan. Para precisar y contextualizar el relato de los hechos, indica que durante todos los años que prestó servicios para la demandada tuvo un comportamiento intachable.

Con respecto a los hechos, los niega tajantemente nunca realizó la conducta imputada por el ex empleador en la carta de despido, no se realizó ningún tipo de investigación al respecto y si esta se realizó nunca le dieron la oportunidad de efectuar descargos ni defenderse.



Los hechos descritos por la ex empleadora (que niega hayan sido realizados por la actora) no revisten ningún tipo de gravedad y nunca ha acarreado ningún perjuicio a la empresa.

Destaca que la trabajadora que se hace mención en la carta de despido sigue prestando servicios para la demandada.

Explica que, si de alguna forma la situación que le imputa la ex empleadora se haya producido, en ningún caso se realizó con la intención de otorgar algún beneficio a alguna compañera de trabajo sino que este se pudo haber producido por un descuido ante la intensidad del trabajo que se desarrolla en dependencias de la demandada. Hace presente que en sus más de 7 años como trabajadora de la demandada, nunca fue amonestada por ningún hecho, nunca fue investigada por motivo alguno, no recibió queja alguna de sus superiores o de clientes por ningún asunto.

Estima se le acusó injustificadamente.

Si bien en niega de plano haber incurrido en la infracción que expone el ex empleador, y si ocurrió se debió a un error en el desempeño de su trabajo y aun así le parece pertinente que, incluso de haber tenido lugar lo que injustificadamente se le acusa, en ningún caso se puede considerar que este tiene la condición de "grave" exigida por la norma invocada.

Solicita acoger la demanda en todas sus partes, procediendo a declarar que el despido que le afectó fue injustificado e improcedente, y que por tanto se le adeuda: \$7.224.840 por concepto de indemnización por años de servicio (6 años), más el recargo del 80% establecido en el artículo 168 equivalente a \$5.779.872; \$1.204.140 por concepto de indemnización del aviso previo de término de la relación laboral; \$722.484 por concepto de 18 días de vacaciones.

SEGUNDO: Que, contesta la demandada, solicitando su total y completo rechazo, negando desde ya y en forma total y expresa, de conformidad a lo establecido en el artículo 452 del Código del Trabajo, cada una de las afirmaciones vertidas en la demanda, todo con expresa condena en costas.



Explica que con fecha 2 de noviembre del año 2015; se celebró contrato de trabajo entre la actora y la demandada; contrato en que originalmente la trabajadora prestaría servicios como Sales Advisor. Luego, el 1 de noviembre del año la trabajadora pasó a ser “Department Manager” por anexo de dicha misma fecha. Esta función es extremadamente relevante, con un mayor número de responsabilidades que el Sales Advisor; atendido el rol que presupone la misma en la realización misma de las ventas en la tienda de H&M, lo anterior de acuerdo al perfil de cargo (que, en el anexo, la trabajadora reconoce conocer).

Tal como señala la carta, la trabajadora fue desvinculada el día 22 de abril del año 2022. Esto ocurre con ocasión de revisiones de faltantes de dinero en cajas y el eventual origen de ellas, revisión que se realizaba por dicha y terminó con cercanía al despido. Es en esta circunstancia que la empresa se percató que la actora, en el contexto de la operación de una caja de la tienda, habría entregado un producto que finalmente no fue pagado de manera alguna. La carta, en tal sentido, enfatiza la gravedad del hecho por tratarse de una Department Manager, cargo que implica cierta responsabilidad.

Lo que esta revisión y posterior investigación constató, es que el día 14 de febrero de

2022, la trabajadora atendió, como cliente, a una segunda trabajadora, doña Constanza Valladares, aproximadamente a las 19:10 en la caja 13 de la tienda H&M ubicada en el centro comercial Barrio Independencia. Esto se pudo verificar no solo por cámaras; sino por cuanto tiene asociado su número de usuario: 682648. Esto se hizo bajo el Número de transacción 1821, Boleta N° 42604217, en el consta la venta de la prenda (N° 0598515 L Blue) por la suma de \$8.990, a la cual se le aplica el descuento de trabajador de la Sra. Valladares, quedando finalmente en \$ 6.740., pago que según la boleta y el sistema fue efectuado en dinero en efectivo. Hasta allí, todo aparece correcto.

Sin embargo, al contrastar la boleta antes indicada con los registros visuales de la tienda, la empresa constató que, al momento del pago, la Srta. Constanza Valladares procedió a acercar una tarjeta a la pos de pago, momento en que la actora procesó el pago como si fuese pago en efectivo (lo que consta también porque se abrió la caja lo que sucede solo ante pagos en efectivo). Esto implica que la actora debía recibir el dinero por la venta que

estaba realizando, pero en los hechos no se recibió dinero alguno y no hubo pago de ninguna especie (sea en dinero o en tarjeta), habiéndose la Srta. Constanza Valladares llevado la prenda sin pagar por ella, al no ser cobrada por la actora. Es decir, doña Natalia González procesó la venta como pago en efectivo, pero nada se pagó por parte de la clienta.

Afirma que la actora niega tajantemente los hechos; aunque admite que podría haber ocurrido en una imprudencia; lo cual es contradictorio. Lo cierto es que los hechos si ocurrieron, lo cual puede verificarse del examen de los registros visuales (cámaras de seguridad) y de la revisión de las transacciones realizadas ese día. Que esto no es alterado por la circunstancia de que la trabajadora tenga uno o siete años en la empresa; cosa que compete más bien a la gravedad del hecho; más que a tergiversar algo que es constatable a partir de los antecedentes que tuvo la empresa, y que además acompañará en este juicio.

Llama la atención a que el argumento de la contraparte para desvirtuar estos hechos está incompleto. Esto, en un sentido literal, el texto en que se explicaba que esto podía eventualmente ser un descuido por la intensidad del trabajo se corta; por lo que no sabe exactamente hacia donde iba dicho argumento; y no puede contestar al mismo.

En torno al no despido de la segunda trabajadora; informa que, en primer lugar, aunque es posible eventualmente establecer otro tipo de responsabilidades civiles, penales, etc... y de las que la empresa se encuentra en tiempo y forma para ejercer (y que no se renuncian en este acto), lo cierto es que la circunstancia de realizar una compra como un tercero no incumbe a la esfera laboral; por lo que malamente pudo ser despedida por esa acción.

Distinto es el caso de la actora, quien en el ejercicio de sus funciones es quien realiza la acción (u omisión) de alterar el modo de pago, y no realizar finalmente el cobro.

Precisamente, si bien es posible establecer la responsabilidad de quien se encuentra en la caja (pues es quien es el responsable); no puede, en principio, determinarse el rol que tuvo la segunda persona; solo que no se le cobró. Su rol, en tal sentido, es pasivo, y que de nuevo; si bien esto puede atraer responsabilidades de otro tipo, no es posible derivar en forma clara responsabilidades laborales.



Recuerda que acá no se está acusando una falta de probidad u fraude, que es la implicancia que parece sugerir la actora al pretender el despido de la segunda involucrada; sino que un incumplimiento grave de obligaciones del contrato.

Ciertamente, es posible que de facto esto haya sido un hecho concertado; pero la empresa no realizó tal acusación en la carta, por lo que tampoco es el estándar probatorio. Lo que se debe probar es sí la actora incurrió en un incumplimiento de sus

funciones; y los hechos dan cuenta de ello.

En base a los antecedentes recopilados y la investigación realizada y los procedimientos correspondientes, se tomó la decisión de desvincular a la trabajadora.

Señala que la carta expresa como incumplidas las funciones esenciales al cargo de Department Manager; en particular a la obligación de cobrar lo vendido, Contenido ético jurídico del contrato, y el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, el que indica en su artículo 57, “Obligaciones” que en su Número 11, indica que el trabajador debe “Emplear la máxima diligencia en el cuidado de valores, documentos,

información y demás bienes y/o elementos de trabajo de la Empresa y sus clientes, cuando corresponda operar con ellos”, en su N° 30 que obliga a “Velar en todo momento por los intereses de la empresa, evitando pérdidas, mermas, atención deficiente, deterioros o gastos innecesarios; lo anterior implica además, el mantener la más absoluta reserva respecto de todas las operaciones de la Empresa y de su clientela, aun cuando el trabajador no haya tenido conocimiento de ellas con ocasión del cumplimiento de sus labores.

Estima importante hacer presente que, como aparece del perfil de cargo del Department Manager; la función de este está intrínsecamente ligada con las ventas de la tienda; sino que interviene directamente en la gestión de todas las ventas de la tienda; lo que implica un cargo de importancia. No estamos, en tal sentido, de hablando de una vendedora corriente (aunque también realiza tal operación, lo cual no ha sido controvertido); sino de una gestora en dichas transacciones. Y toda venta; por su nombre, implica la entrega de un bien



corporal (en el caso de H&M, principalmente ropa) por el que se recibe un pago; lo cual en este caso no se cumplió. Esos son los hechos tal cual como se han presentado.

Añade que el incumplimiento mencionado en la carta guarda relación con el contenido ético jurídico del contrato de trabajo. Nuestra jurisprudencia ha entendido dicho contenido en numerosos fallos como “el imperio de ciertos principios que las partes deben respetar, entre ellos, el deber de fidelidad y lealtad a que ambas se encuentran obligadas, atendidas, entre otras, las circunstancias de alta competitividad en el que se desarrollan en el mundo moderno las actividades empresariales.” Es en este caso importante que ha existido un quiebre en esta fidelidad; pues no es aceptable que de la tienda salga ropa sin pagar.

Hace énfasis; dado que la actora pretende restarle importancia al hecho en base a su antigüedad y otras circunstancias; pero lo cierto es que se omiten dos cosas: la primera, es que la actora tenía un rol de responsabilidad dentro de la empresa; lo cual consigo hace de particular importancia que la venta sea realizada correctamente. Y en segundo lugar; que esto se realizó respecto de otra trabajadora de la empresa; y que este tipo de acciones afectan gravemente la confianza de la empresa con respecto de la trabajadora. Que es difícil de alegar un descuido, cuando derechamente hay un no cobro de dinero; cosa que es básicamente imposible en los hechos de no notar. Esto es grave; pues desde 2017 a la trabajadora se le ha dado un cargo de responsabilidad donde este tipo de cosas no debiera ocurrir.

Si bien es cierto que, ante el ejercicio de una acción, existirá un tercero (en este caso, esta judicatura) a quien le corresponderá determinar si el incumplimiento es grave o no; pretender que un empleador no puede realizar tal ponderación de acuerdo a los antecedentes implicaría que ningún despido sería posible bajo ninguna circunstancia. No existe una exigencia legal, en ningún sentido, que la naturaleza del incumplimiento o su gravedad deba ser objeto de un examen previo por una tercera persona, como sugiere la demanda (o al menos, en su escueto desarrollo, eso parece sugerir); sino que ex post la ponderación realizada por el empleador.



Sobre la base de cálculo, expone que en la demanda aparece que se tomó la remuneración de marzo, en forma íntegra, como base para el cálculo de las remuneraciones; es decir, considerando todos los haberes. Esto presenta dos problemas: el primer, es que dentro de las asignaciones consideradas existen asignaciones variables, sin ir muy lejos, el recargo por día domingo. Esto significa que debe necesariamente calcularse el promedio de los tres últimos meses; y no simplemente el elegir el último, lo anterior de acuerdo al artículo 172 del Código del Trabajo (convenientemente, el elegido por la actora tiene, precisamente, un valor más alto en las asignaciones que son variables).

Lo segundo es que no es posible considerar las horas extraordinarias en la base de cálculo, por ser excluidas del artículo 172 del Código del Trabajo. Pero incluso si se consideraran, lo cierto es que el valor seguiría siendo menor. Por ende; ofrece dos bases; a partir del promedio de los meses de diciembre 2021, y febrero y marzo del año 2022 (últimos 3 meses con 30 días trabajados), una considerando horas extras, y otras sin considerarlas.

Desde ya, los meses anteriores tienen otros valores, tales como bonos de vacaciones y aguinaldos de navidad que no estaban en el mes de marzo; y que por ser esporádicos no son considerados.

Por ende; considerando para el cálculo sueldo base; gratificación, reajuste domingos, movilización, colación, y además un ítem denominado “dif. Sueldo imponible” que aparece en los tres meses; el valor de diciembre es por: \$1.064.339; en febrero por \$1.080.113 y en marzo por \$1.169.438. Esto nos da un promedio de \$1.104.630.

Si a estos valores se le añadiera la hora extra, el valor sería en diciembre por \$1.083.040, en febrero por \$1.118.029 y en marzo \$1.204.140. Esto nos da un valor de \$1.135.070.

Por ende, solicita que en la improbable eventualidad de una condena, se considere una base de cálculo por \$1.104.630. En subsidio; si se considera las horas extras en la base de cálculo, que sea por \$1.135.070.



Alega la improcedencia de los haberes y montos demandados, toda vez que el despido se encuentra ajustado a derecho y cumple además con todas las formalidades legales; sin perjuicio de lo ya expresado en torno a la base de cálculo.

Solicita rechazar la demanda en todas sus partes, con expresa condenación en costas, declarando que el despido se encuentra justificado y conforme a derecho, por lo que en consecuencia no procede el pago de incremento o indemnización legal alguna, que la base de cálculo es la propuesta por esta parte, que no procede el pago de ningún tipo de reajustes, intereses y costas, y que se condene en costas a la contraria.

TERCERO: Que, llamadas las partes a conciliación, no se produce.

CUARTO: Que, se fijaron como hechos no controvertidos: 1. Existencia de una relación laboral entre las partes con fecha de inicio 2 de noviembre de 2015 como de “department manager”. 2. Que con fecha 22 de abril del 2022 se puso término a la relación laboral que unía a las partes por decisión unilateral del empleador fundada en la causal del artículo 160 n° 7 del Código del Trabajo, cumplimiento de las formalidades legales respecto de la existencia de la carta y el envío y entrega de la misma en tiempo y forma.

QUINTO: Que, se establecieron como hechos controvertidos: 1. Efectividad de los hechos contenidos en la comunicación de término de los servicios y si estos configuraron la causal invocada. 2. Remuneración pactada y percibida por la demandante al término de los servicios y rubros que la componen.

medios de prueba:

SEXTO: Que, en la audiencia de juicio, las partes incorporaron los siguientes medios de prueba:

-Parte Demandada:

Documental:



1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago

1. Contrato de Trabajo de fecha 2 de noviembre del año 2015 entre Natalia Cristina González Valdés con H&M Hennes & Mauritz SpA; con anexos de fecha 1 de noviembre del año 2017 y 9 de julio del año 2019.
2. Carta de despido firmada por la trabajadora de fecha 22 de abril del año 2022, con aviso a Dirección del Trabajo.
3. Informe de Investigación informe referido al caso del 14 de febrero del año 2022.
4. Copia boleta emitida número 42604217 recibo 1821; de fecha 14 de febrero del año 2022.
5. Reporte de cierre de caja del 14 de febrero del año 2022; con firma de Cash Responsable y boleta.
6. Declaración Lucciano Herrera Santis.
7. Comprobante de liquidaciones de febrero de julio 2021 a abril del año 2021; incluye comprobante de transferencias desde febrero.
8. Certificado de cotizaciones previsionales.
9. Set de certificados de vacaciones
10. Reglamento Interno de Higiene y Seguridad; con recepción de doña Natalia Cristina González Valdés.
11. Descriptor de cargo de “department manager”.

Confesional:

Absuelve posiciones la demandante de autos, doña Natalia Cristina González Valdés.

Testimonial

1. Lucciano Hermógenes Herrera Santis. Rut 19.904.638-1. Cargo COR

Otros Medios de prueba:



1. Video de seguridad de 6 minutos 34 segundos; bajo el nombre: “Video 1 – 14-02-

2022 Recibo 1821 caja 13”; referido a sucesos despido.

Disponible online en siguiente link:

[https://drive.google.com/file/d/14KLXLjP3S9aNE1_h6Nx9fxsTDXDD85jr/view?](https://drive.google.com/file/d/14KLXLjP3S9aNE1_h6Nx9fxsTDXDD85jr/view?usp=sharing)

[usp=sharing](https://drive.google.com/file/d/14KLXLjP3S9aNE1_h6Nx9fxsTDXDD85jr/view?usp=sharing)

-Parte Demandante:

Documental:

1. Cartas de aviso para término de contrato de trabajo

2. Liquidación de sueldo de la trabajadora

Confesional:

Absuelve posiciones Kim Caro por la demandada.

SEPTIMO: Que, lo primero que ha de determinarse es la procedencia del despido, que la actora estima injustificado. De conformidad a lo previsto en el artículo 454 N° 1 del Código del Trabajo, que circunscribe la actividad probatoria de la ex empleadora a los hechos contenidos en la carta de despido, habrá de analizarse la misiva de desvinculación, que, en el caso, establece como hechos fundantes del mismo:

“Los hechos en que se fundamenta la causal alegada dicen relación con ocasión de revisiones de faltantes de dinero en cajas y el eventual origen de ellas (revisión que acaba de finalizar), nos percatamos de una lamentable situación, en donde usted operó una caja entregando un producto que finalmente no fue pagado, cuestión que se agrava en atención a su cargo de Department Manager, lo que resulta inaceptable.

En efecto, se pudo constatar que de acuerdo a los registro del sistema, el día 14 de febrero de 2022, usted atendió con su N° de Usuario 682648 como cliente a la trabajadora Constanza Valladares, aproximadamente a las 19:10 en la caja 13 de la tienda H&M



ubicada en el centro comercial Barrio Independencia, (N° de transacción 1821), Boleta N° 42604217, en el consta la venta de la prenda (N° 0598515 L Blue) por la suma de \$8.990, a la cual se le aplica el descuento de trabajador de la Sra. Valladares, quedando finalmente en \$6.740, pago que según la boleta y el sistema fue efectuado en dinero en efectivo.

Sin embargo, al contrastar la boleta antes indicada con los registros visuales de la tienda, nos percatamos que al momento del pago, la Srta. Constanza Valladares procede a acercar una tarjeta a la pos de pago, momento en que usted procesa el pago como si fuese pago en efectivo (lo que consta también porque se abrió la caja lo que sucede solo ante pagos en efectivo), lo que implica que usted debía recibir el dinero por la venta que estaba realizando, pero en los hechos no recibió dinero y no hubo pago de ninguna especie (sea en dinero o en tarjeta), habiéndose la Srta. Constanza Valladares llevado la prenda sin pagar por ella, al no ser cobrada por usted. Es decir, procesó la venta como pago en efectivo, pero nada se pagó por parte de la clienta.

Esta situación claramente constituye un incumplimiento del contrato de trabajo, puesto que no es aceptable que un trabajador que debe cobrar por lo que se llevan los clientes, no cobre el precio por los productos que entrega, cuestión que se agrava desde el momento que su cargo es de Department Manager; que conoce todas las rutinas perfectamente, de modo que este hecho configura un incumplimiento a la obligación principal y esencial consistente en cobrar por las prenda, y también a su contenido ético - jurídico, lo que también implica un incumplimiento en forma específica también las rutinas de caja que exigen escanear los productos y cobrarlos, así como también lo indicado en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, el que indica en su artículo 57, "Obligaciones" que en su Número 11, indica que el trabajador debe "Emplear la máxima diligencia en el cuidado de valores, documentos, información y demás bienes y lo elementos de trabajo de la Empresa y sus clientes, cuando corresponda operar con ellos", en su N° 30 que obliga a "Velar en todo momento por los intereses de la empresa, evitando pérdidas, mermas, atención deficiente, deterioros o gastos innecesarios; lo anterior implica además, el mantener la más absoluta reserva respecto de todas las operaciones de la Empresa y de su clientela, aun cuando el trabajador no haya tenido conocimiento de ellas con ocasión del cumplimiento de sus



labores.,” cuestiones que claramente no fueron observadas, al entregar un producto sin que el cliente pague por ella, cuestión que implica un quiebre de la confianza entre la empresa y el trabajador que hace inviable mantener la relación laboral.”

OCTAVO: Que, para acreditar los hechos de la carta la demandada incorporó Informe de Investigación referido al caso del 14 de febrero del año 2022, suscrito por Roberto Jaramillo, documento que no fue reconocido en juicio. Sin embargo llama la atención que en ese documento que es el que determina el despido, se lee “Se identifica que el día 14 de febrero del presente año Natalia González y Constanza Valladares presuntamente premeditado se coordinan para que Natalia le realice una venta a Constanza”, dando cuenta que existe una interpretación de los hechos que no se señala en la carta de despido.

NOVENO: Que, a más de lo anterior, aportó la boleta, de fecha 14 de febrero del año 2022, reporte de cierre de caja del 14 de febrero del año 2022 que no aparece suscrita y un reporte de diferencia, en que se señala que el reporte de caja se realiza “cuando ocurre una diferencia mayor a \$3.000”, también aportó la declaración escrita de Lucciano Herrera Santis, en que narra la diferencia hallada y lo que vio en las cámaras, y se consigna como testigos a Victor Vidal y Eduardo Jiménez.

DECIMO: Que, la empleadora aportó también la declaración de un solo testigo, don Lucciano Herrera, quien señaló que, en su cargo, le corresponde revisar las diferencia y fue así como advirtió una en febrero, en que había pocas ventas en efectivo, que coincidía en monto y en una trabajadora de la tienda. Por ello buscó las cámaras de seguridad, donde advierte que Natalia hace una venta a una trabajadora de la tienda. Vende un calzón, no es cobrado en el medio que se dice, efectivo, siendo claro que no hubo transacción, no hay movimiento de dinero. La actora ingresa un monto en efectivo. Vio que era Natalia y Constanza Valladares. Contrainterrogado, señala que en total se facturan entre 20 a 30 millones diarios, es muy variable y se hacen 800 a 1000 transacciones. A lo que llama investigación es la recopilación que hizo de las cámaras y reporte de cajas, debe buscar diferencias en montos superiores a lo establecido. El ya o trabaja hace 4 o 5 meses en tienda, pero Constanza Valladares continuaba trabajando.

UNDECIMO: Que, de la prueba rendida, lo primero que ha de señalarse es que conforme al informe y la boleta acompañada, se tiene que el monto de la primera asciende a \$6.740, mientras que la diferencia que advierte el informe es de \$6.830. De modo que no es efectivo lo señalado por el testigo, pues las cifras no coinciden, siendo únicamente aparecen similares. Además que el informe señala que hubo sólo dos transacciones en efectivo el que ya se dijo no fue reconocido en juicio, sin embargo el testigo que dice haber efectuado la investigación, siendo lo más lógico que el testigo se acordara de dicha circunstancia, que hubiese resultado clarificador.

DUODECIMO: Que el testigo señaló que el informe es una recopilación de datos que él hizo, mientras que el aportado en autos, aparece suscrito por el Sr. Jaramillo, cuya función y actividad se desconoce. La carta no hace mención alguna a la forma en la que

la demandada inicia la investigación, aludiendo únicamente a la revisión de las cámaras de seguridad, que daban cuenta que no se había pagado el producto, atribuyendo a la demandante que “en los hechos no recibió dinero y no hubo pago de ninguna especie (sea en dinero o en tarjeta)”. Al efecto, preciso es señalar que si bien el video fue reconocido por la actora en cuanto a quienes son las personas que en él se divisan, lo cierto es que éste dura 6 minutos 34 segundos, desconociéndose lo que ocurre con posterioridad, pudiendo ser que la compañera de trabajo volviese a pagar la compra o la hubiese solucionado antes.

DECIMO TERCERO: Que, la demandada tampoco acreditó que siquiera hubiese consultado a la demandante acerca de los hechos que se le atribuyen, incumpliendo así lo señalado en reiteradas oportunidades nuestros Tribunales superiores, en cuanto a permitir a los trabajadores realizar descargos en toda investigación disciplinaria.

DECIMO CUARTO: Que, no debe olvidarse que existe otra trabajadora involucrada en los hechos, que fue quien, según la teoría del caso, se benefició con la compra, la que según la propia contestación de la demandada, no fue despedida, y a quien tampoco se le consultó sobre la situación acaecida.

DECIMO QUINTO: Que, a más de todo lo señalado, y aun en el caso que fuera efectivo el hecho, que a juicio de este Tribunal no fue acreditado suficientemente, la propia



trabajadora señaló en su demanda, que la situación pudo ser objeto de una distracción, lo que la empleadora no indagó oportunamente. Debe agregarse que se trata de una trabajadora con casi 7 años de servicios, sin amonestaciones previas, siendo que la demandada no justificó adecuadamente por qué no aplicó el reglamento interno, que le ordena, dado que él mismo lo estableció, la aplicación gradual de sanciones, que contempla su reglamento interno, en su cláusula 56, esto es Amonestación verbal; Amonestación escrita con copia a su carpeta de vida; Amonestación escrita con copia a la respectiva Inspección del Trabajo y su carpeta de vida; y Multa, debiendo reservarse el despido para hechos de connotación grave y debidamente acreditados, lo que aquí no acontece, pues significa dejar a la trabajadora no sólo sin su fuente de ingresos, sino que también sin indemnización alguna. Debiendo especialmente considerarse que si bien la empleadora pretende justificar que la Srta. Valladares –trabajadora que supuestamente adquiere el producto sin pagar-, se mantuviera en funciones por un asunto formal, su actuar no hubiese constituido para la demandada una pérdida de confianza, y siquiera se le hubiese aplicado una medida disciplinaria.

DECIMO SEXTO: Que, con todo lo precedentemente razonado, no habiendo acreditado la demandada los hechos invocados en el despido, y estimándose que los atribuidos no tienen la aptitud para configurar las causales en las que el empleador sustenta el despido, sólo es posible concluir que el despido de la actora resulta injustificado, por lo que se ordenará el pago de las indemnizaciones sustitutiva de aviso previo y por 6 años de servicios, conforme a lo pedido, recargada esta última en un 80% de conformidad a lo establecido en el artículo 168 letra c) del Código del Trabajo.

DECIMO SEPTIMO: Que, habiéndose controvertido la remuneración de la trabajadora, la demandada ha acompañado las últimas remuneraciones correspondiendo los tres últimos meses trabajados por la actora, debiendo conforme al 172 considerarse los pagos que recibiera la actora en forma permanente, con ello se tiene que la remuneración de diciembre asciende a \$1.129.664 excluido el aguinaldo de navidad, febrero por \$1.118.029 excluido el bono de vacaciones y en marzo \$1.204.140, de lo que resulta un promedio de \$1.150.611, cifra que se tendrá de base de cálculo para lo que se ordenará.



DECIMO OCTAVO: Que, tratándose el feriado de un derecho para la trabajadora y obligación para la empleadora que tocaba a esta acreditar haber concedido. Al efecto la demandada aportó comprobantes de otorgamiento de feriado, que sin perjuicio de no señalar a que periodo corresponde cada uno, ni los días restantes, abarcan toda la relación laboral, de los que se obtiene que hizo uso de 64 días hábiles, lo que comprende los periodos de 2015 a 2019, más 4 días del siguiente. Aparece, en consecuencia que la demandada adeuda 26 días de los periodos 2019-2020 y 2021, más el proporcional por 5 meses y fracción, por lo que se adeudan casi 2 periodos y habiendo demandado la actora una cifra menor, se estará a lo pedido, para no incurrir en ultra petita, según se dirá.

DECIMO NOVENO: Que la prueba ha sido analizada conforme a las reglas de la sana crítica, y el resto no pormenorizado, en nada altera lo decidido

Por estas consideraciones y visto además lo dispuesto en los artículos 1, 7°, 41, 42, 63, 73, 162, 168, 172, 173, 445, 453, y siguientes del Código del Trabajo, se declara:

I.- Que, **se acoge** la demanda por despido injustificado, así declarándolo y condenándose en consecuencia a la demandada, al pago de:

a) \$1.150.611 por indemnización sustitutiva de aviso previo.

b) \$6.903.666 por indemnización 6 años de servicio

c) \$5.522.933 por recargo legal

d) \$722.484 feriado legal

II.- Que lo ordenado pagar, se deberá solucionar más los reajustes e intereses legales que correspondan, de conformidad a lo dispuesto en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

III.- Que se condena en costas al demandado por resultar totalmente vencido, las que se regulan en la suma de \$1.000.000 (un millón de pesos)

Regístrese y archívese en su oportunidad.



RIT : O-3280-2022

RUC : 22- 4-0404416-1

**Pronunciada por doña ANDREA LEONOR SILVA AHUMADA, Juez Titular
del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.**

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

