

Puente Alto, uno de febrero de dos mil veinticuatro.

Vistos, oídos y considerando:

PRIMERO: Que, comparece doña FRESIA XIMENA VÁSQUEZ GONZÁLEZ, cajera, domiciliada en La Portada N° 4390, comuna de Puente Alto, quien viene en interponer demanda y denuncia de vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, infringiéndose los numerales 1, 2 y 4 del artículo 19 de la Constitución Política de la República, en contra de JUMBO SUPERMERCADOS ADMINISTRADORA LIMITADA, representada legalmente por don Pablo Andrés Cancino Lagunas, ambos con domicilio en Avenida Concha y Toro N° 3854.

Principia su relato indicando que la relación laboral por la que interpone la presente denuncia de tutela y demanda terminó por despido efectuado con fecha 15 de marzo de 2023; que comenzó a prestar servicios el día 1° abril de 2016, siendo contratada como cajera, vendedora y reponedora según contrato, en el supermercado Jumbo, sucursal Puente Alto. Su remuneración se desglosaba en sueldo base de \$251.338.-, gratificación de \$72.130.-, bono de productividad de \$52.467.-, bono de *presentismo* \$23.069.-, asignación de caja \$ 53.910.-, movilización de \$43.940.-, y horas extras permanentes por la suma de \$121.697.-. Es decir, la remuneración en base al artículo 172 del Código del Trabajo, asciende a la suma de \$618.551.-. Respecto de las horas extras, señala que el Código del Trabajo ha conceptualizado las horas extraordinarias como aquellas que exceden del máximo legal o de la jornada contractual, si esta fuere menor; y se pactan o laboran para atender necesidades o situaciones temporales de la empresa, debiendo tener una vigencia transitoria. Tales elementos en su caso pasaron de ser una excepción a constituir la situación habitual, desnaturalizándose su carácter eventual y accidental, razón por la cual estas horas deben incorporarse a su última remuneración, toda vez que el artículo 172 pone su atención en las cantidades que el trabajador hubiere estado percibiendo con regularidad, a la fecha de término de la relación laboral, con independencia de que pudieren tener o no la calidad de remuneración.

Sostiene que el horario de trabajo eran turnos rotativos 4 días a la semana en los siguientes horarios, de 9:00 a 15:30 horas o de 16:00 a 21:30 horas, en dependencias de Jumbo Puente Alto, ubicado en Avenida Concha y Toro N° 3854, Puente Alto.

Hace presente que durante los siete años que duró la relación laboral, cumplió rigurosamente sus funciones como cajera, con un desempeño intachable con la empresa, clientes, compañeros de trabajo y colaboradores. Señala que es madre de tres hijos, el



mayor falleció y su segunda hija tenía patologías médicas graves, encontrándose en silla de ruedas, además de tener una malformación al corazón, requiriendo oxígeno, siendo ella el único sustento de la casa pues vivían solas. Lamentablemente el 30 de julio de 2022, su hija Claudia Fernández Vásquez de 36 años falleció, tomó el permiso otorgado por la ley y luego de concluido, volvió a trabajar. Desde su fallecimiento no se ha encontrado bien anímica, sicológica ni físicamente, pero pese a ello cumplió rigurosamente en su trabajo, no faltando a este, pese a poder solicitar licencia médica. Refiere que desde aquel periodo se atiende en el consultorio con una especialista en salud mental, quien le receta Escitalopram de 10 mg.

Indica que el día 11 de marzo de 2023, termina su turno de mañana y cierra su caja a eso de las 15:30 horas. Ingresa al supermercado y compra pan y dos hamburguesas, se dirige a la caja y paga el pan, olvida las dos hamburguesas pues como no abultaban, y aun cuando no tiene explicación más que el olvido, pues andaba con cartera, no tenía bolsa de compras y por esas dos cosas no era necesario sacar un carro para esos dos productos.

Al salir de la caja, cree que vieron la situación por las cámaras y los mismos guardias compañeros de trabajo la tomaron y llevaron a un calabozo, el calabozo que se tiene en el lugar para los verdaderos delincuentes y mecheros que van a supermercado. La revisan como si fuera una delincuente y obviamente aparecen las dos hamburguesas. Además señalan unos globos, lo que niega tajantemente pues no tenía necesidad de comprarlos ya que no tengo motivo alguno que celebrar en mi vida luego del fallecimiento de su hija. En el calabozo, estuve encerrada, por su edad y porque estaba asustada, pues sus antecedentes son intachables, jamás tuve una amonestación ni falta en el trabajo ni en trabajos anteriores, y comenzó a descompensarse, se puso roja y mareada, pedí que por favor la llevaran a la enfermería. Tras solicitarlo al menos 4 veces, los guardias decidieron llevarla a la enfermería, donde se constató que estaba con la presión alta. Pidió que la dejarán ahí ya que el calabozo donde estuvo encerrada le daba pánico, pues por los 7 años trabajando ahí cuando uno pasaba cerca, se escuchaban gritos y como no hay cámaras ahí, decían que “pasaba de todo”.

En enfermería debió esperar al administrador, donde se quedó la enfermera y un guardia (para evitar que se arrancara, le dijeron) estuve alrededor de 40 minutos esperando y cuando llegó el administrador, se acerca de manera prepotente y grosera y le dice “eres una ladrona te vas a ir sin ni un peso de este lugar, no te pagaremos ninguna antigüedad”,



la actora comenzó a llorar pues el trato fue muy humillante hacia su persona, le decía, oiga usted me conoce, y temblaba, y él le decía que era una ladrona y decía pronto llegaran los carabineros y te llevarán detenida por ladrona.

Nunca le dejó explicar la situación, le dijo que no escuchaba a ladronas y mentirosas. Nunca se sintió tan humillada en su vida, antes de irse le dijo, “*ladrona de hamburguesas te tengo grabada*”.

Señala que al llegar Carabineros deciden llevarla a la Comisaria que está al lado del Hospital Sotero del Río en el carro policial. Los carabineros se reían de la situación por considerarla exagerada por parte de Jumbo. Ahí debió estar dos horas esperando a que le tomaran la declaración para poder irse a su hogar. El lunes siguiente se acercó a la Inspección del Trabajo y efectuó el reclamo respectivo. El comparendo se realizó el día 30 de marzo de 2023, donde su empleadora mantuvo la causal de término del contrato de trabajo, por “falta de probidad en el desempeño de sus funciones”.

Alude que, si se considera el tenor literal de la carta de despido, se le está desvinculando por haber sustraído dos hamburguesas y una supuesta bolsa de globos, siendo su actuar un incumplimiento al deber de lealtad, diligencia y buena fe con la empresa. Agrega a lo anterior que para la configuración de la causal de despido invocada (ambas 160 N° 7 o 160 N° 1 letra a), es necesario que se reúnan requisitos copulativos, los hechos imputados deben ser probados y que los mismos revistan cierta magnitud, gravedad o significación.

En este caso en particular, existiría un perjuicio para la empresa por la suma de \$4.690.-, el cual finalmente no se provocó, ya que luego de la vejación realizada a su persona, el supermercado se llevó las 2 hamburguesas que olvidó pagar, afirmando que jamás tomó los globos que el supermercado le imputa haber robado.

Explica que de verdad las hamburguesas eran tan delgadas, que se le traspapelaron para pasarlas por la caja de su compañera de trabajo, sosteniendo que jamás ha robado ya que no atentaría contra su estabilidad laboral de 7 años, ni su honra, por dos hamburguesas.

Respecto a las horas extras (sobre jornada, por cambio de vestuario y por traslados), indica que deben ser consideradas en la base de cálculo de las indemnizaciones sustitutiva del aviso previo y por años de servicios que se otorgan al trabajador con motivo de su separación de la fuente laboral, por cuanto la normativa aplicable a la cuestión controvertida da preeminencia al atributo de habitualidad de la solución de los emolumentos, por sobre su naturaleza o forma de cálculo, al momento de definir cuales



rubros deben ser incluidos en el concepto de última remuneración mensual para efectos indemnizatorios y cuáles no. En otras palabras, el citado artículo 172 del Código del Trabajo pone su atención en las cantidades que el trabajador hubiere estado percibiendo con regularidad, a la fecha de término de la relación laboral, con independencia de que pudieren tener o no la calidad de remuneración.

Por otra parte, agrega que el Código del Trabajo ha conceptualizado las horas extraordinarias como aquellas que exceden del máximo legal o de la jornada contractual, si esta fuere menor, pactándose para atender necesidades o situaciones temporales de la empresa, debiendo tener una vigencia transitoria. Sostiene que tales elementos no se observan en el caso en análisis, ya que, en la especie, las horas adicionales o extras pasaron de ser una situación excepcional, a constituir una situación habitual, desnaturalizándose su carácter de eventual y accidental

Estima que la falta de protección del empleador se demuestra en que fue humillada y denostada públicamente, ya que fue gritoneada frente a todos por el administrador del local, tratándola de una manera humillante y vejatoria.

A su turno, indica que el daño con ocasión de su despido se vislumbra en la afectación a su honra al ser despedida. Agrega que esta situación le ha ocasionado diversas alteraciones tanto físicas, como mentales, fuertes y constantes dolores de cabeza, alteración de los ciclos de sueño, problemas estomacales recurrentes, irritabilidad, disminución evidente de la capacidad de respuesta al realizar tareas asignadas, desmotivación general y abatimiento, sentido de desconfianza respecto a volver a trabajar, ansiedad respecto al futuro económico de su núcleo familiar, toda vez que la causal de despido argumentada, daña su honra y posibilidades de postular a otro trabajo. Ataques de ansiedad, taquicardias y sudoraciones frías periódicas producto de la vejación sufrida en calabozo, particularmente al recordar los malos tratos por parte de personal de seguridad de JUMBO y jefatura. Sostiene que todos estos hechos han producido que el proceso de recuperación por la muerte de su hija haya sido más difícil, ya que su duelo se ha visto interrumpido, generándole más ansiedad y dolor.

Refiere como indicios de la vulneración que denuncia, los siguientes:

- Que le corresponde al demandado probar la proporcionalidad y justificación de sus actos, según lo dispone el artículo 493 del Código del Trabajo.
- Fue despedida sin haber sido escuchada previamente y no otorgando la opción de ejercer su defensa o de pagar esos dos productos.



- Recibió un trato mucho más *denostativo* que los delincuentes.
- Se le imputa *falsamente* el robo de productos que jamás tomó, como es el caso de la bolsa de globos
- Según la ley del consumidor, al encontrarse comprando fuera de mi horario laboral, se vulneraron sus derechos de consumidor (y trabajador) ya que dicha ley indica que los guardias sólo están facultados para ponerla a disposición de las autoridades competentes y no pueden realizar actos de detenciones vejatorias, insultar (como lo hizo el administrador) ni registrar a la persona contra su voluntad (como lo hicieron los guardias al meterme a ese calabozo).
- Sufrió discriminación arbitraria por parte del personal de JUMBO. Como trabajadora de años, ha visto el trato a los delincuentes y mecheros cuando son sorprendidos robando. Algunas veces se les pide devolver los productos y son puestos a disposición de carabineros, otras veces sólo les piden devolver las cosas y otras pueden pagar lo robado para evitar ir a la justicia. En su caso, el trato es destinatario y arbitrario, por ser mujer adulto mayor y en situación vulnerable, pasando a llevar la Ley Zamudio, que define lo que se conoce como discriminación arbitraria, habiendo una distinción que carece de justificación razonable, por cuanto esta ley refuerza la ley del consumidor la haber discriminación arbitraria.

Previas citas legales solicita se dé lugar a la demanda de vulneración de derechos con ocasión del despido, por haberse infringido el N° 4, del artículo 19 de la Constitución Política de la República, y se declare lo siguiente:

1) La existencia de vulneración de derecho fundamental con ocasión del despido por la garantía Constitucional del N° 1, 2 y 4 del artículo 19 de la Constitución Política de la República.

2) Se condene a la demandada al pago de la indemnización por daño moral por la suma de \$3.000.000.-, o lo que el Tribunal determine.

3) Se condene a la demandada al pago de 11 remuneraciones, esto es \$6.804.061.- (base de cálculo \$618.551.-) de la sanción del artículo de 489 Código del Trabajo o lo que el Tribunal determine.

5) Indemnización sustitutiva del aviso previo, por la suma de \$618.551.-

6) Indemnización por años de servicio (7 años), por la suma de \$4.329.857.-



7) Recargo legal contemplado en el artículo 168 del 100% por la suma de \$4.329.857.-, o lo que determine el Tribunal, conforme a derecho.

8) Intereses, reajustes y costas.

Total demandado: \$19.082.326.-

Por su parte, en el primer otrosí de su presentación y en subsidio a lo solicitado en lo principal, viene en interponer demanda de despido injustificado, indebido o improcedente en contra de JUMBO SUPERMERCADOS ADMINISTRADORA LIMITADA, empresa del giro de su denominación, representada por don Ignacio Pablo Andrés Cancino Lagunas.

Señala que, con el objeto de evitar reproducciones innecesarias, se tengan por reproducidos los hechos señalados en lo principal de su presentación.

Arguye que, por los hechos antes relatados, resulta evidente que se le ha causado daño moral, no solo en el entendimiento de dolor, pena, aflicción, sino que, de afectación de los derechos fundamentales, como es el derecho a la integridad física y psíquica. La procedencia la encontramos en el N°3 del artículo 495 del Código del Trabajo que, al referirse a las medidas reparadoras de la vulneración de derechos fundamentales, termina señalando “las demás indemnizaciones que procedan”. Detalla que el daño moral de que sufrió se concretiza en lo siguiente: • Pérdida de una labor que le entusiasmaba, la cual realizaba con agrado, responsabilidad y efectividad. • Sensación de ser tratada injustamente por un sistema que no hizo nada para defenderla de los ataques de los vendedores ambulantes. • El inmenso miedo que sufrió cada vez que pensaba en ir a trabajar, miedo por su integridad física y su salud mental, y la de su familia también, por las amenazas recibidas. • Estos hechos provocaron que se encuentre en una situación de estrés, baja autoestima, baja de ánimo, irritable, sufriendo crisis de pánico, problemas estomacales, nódulos en el cuello, dificultad para respirar, etcétera.

Finalmente solicita tener por presentada demanda de despido injustificado indebido y/o improcedente, en contra del demandado, ya individualizado, acogerla a tramitación y condenarla al pago de las prestaciones debidas y adeudadas en el cuerpo de lo principal, más reajustes, intereses y costas, declarándose lo siguiente:

1) Que el despido fue injustificado, indebido y/o improcedente según como lo califique el Tribunal.

2) Indemnización sustitutiva de aviso previo por la suma de \$618.551.-

3) Indemnización por años de servicios, (7 años), por la suma de \$4.329.857.-



4) Recargo legal contemplado en el artículo 168, del 100%, por la suma de \$4.329.857.-, o lo que el Tribunal determine conforme a derecho.

5) Indemnización por daño moral, por la suma de \$3.000.000.-

6) Intereses, reajustes y costas.

Total demandado \$12.278.265.-

SEGUNDO: Que la demandada, debidamente representada, contesta la demanda sobre denuncia de vulneración de derechos fundamentales y en subsidio por despido injustificado, solicitando su entero rechazo, negando cada uno de los hechos en que se funda, con expresa condena en costas, en virtud de los antecedentes de hecho y de derecho que pasa a exponer

En primer lugar, afirma que la actora comenzó a prestar servicios para su representada con fecha 28 de abril de 2016, desempeñando labores como “cajera/vendedora/reponedora”. Conforme a dicho cargo, la actora debía, atender a los clientes en el lineal de cajas y de concertar la compra de los productos, recibiendo dinero y valores. Al ingresar a Jumbo, se le entregó a la actora un ejemplar del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa, firmando el correspondiente comprobante de recepción. En dicho documento se incluyen una serie de derechos y deberes que la señora Martínez se comprometió a respetar. Entre dichas normas se aprecia los siguientes deberes y obligaciones conocidas y aceptadas por el denunciante: - Cumplir fielmente con las obligaciones que les impongan las normas laborales, contratos colectivos, contratos de trabajo, y disposiciones del presente Reglamento Interno, Código de Ética y demás procedimientos de orden administrativo que establezca la Compañía. - Prohibición de sacar de la empresa o destinar para su uso particular útiles, maquinarias o bienes de la empresa. - Prohibición de sacar de la sala de venta mercadería sin previa autorización del jefe de sección y del administrador de turno. - Mantener una conducta correcta y honorable al desempeñar sus funciones laborales, las cuales deben ser realizadas con responsabilidad y respetando las normas y procedimientos establecidos por la Compañía. - Emplear la máxima diligencia en el cuidado de los bienes de la empresa empleadora. Del mismo modo, la actora recibió un ejemplar del Código de Ética de la empresa, en donde se detallan los deberes, normas y procedimientos de la Compañía.

Indica que los hechos que motivaron la desvinculación de la señora Vásquez, como bien se indica en la carta de despido, acaecieron el día 11 de marzo de 2023, una vez finalizada su jornada, cerca de las 16:36 horas, luego de realizada su marcación de salida,



personal de control interno comprobó que la demandante portaba en su cartera tres productos, sin mostrar la correspondiente boleta que comprobara el pago de estos. En efecto, el día de los hechos se pudo apreciar que la demandante ingresa a la sala de ventas del supermercado donde toma unos productos, guardando algunos en el interior de su bolso personal. Verifican que la actora se acerca al centro de cajas, donde solamente exhibe una bolsa de pan pagando su valor, manteniendo guardado los demás productos al interior de su bolso. Luego, al disponerse a salir del supermercado, el personal de control le pide que exhiba la boleta de los productos que estaba retirando, quedando en evidencia que únicamente había cancelado el pan, pero no las dos hamburguesas y una pequeña bolsa de globos. Ahora bien, sostiene que, de la simple lectura del libelo, la demandante reconoce expresamente que llevaba productos de su representada sin pagar su valor, no obstante, la demandante pretende restarle gravedad al hecho, aduciendo como causal de exención de su responsabilidad, que su actuar se debió a un mero olvido y al hecho de haber prestado servicios por 7 años para su representada, con una conducta intachable.

Agrega que una vez detectado que portaba productos sin haber pagado su importe, su representada adoptó el procedimiento interno que se prescribe, que es dar cuenta de lo ocurrido a Carabineros para que ellos señalen los pasos a seguir para este tipo de situaciones. Frente a esta constatación, se procedió a activar el procedimiento de seguridad previsto, invitando a la señora Vásquez a esperar a Carabineros de Chile en la sala de enfermería, siendo tratada en todo momento de manera respetuosa. Hace presente que no hubo gritos, discusiones o escándalo alguno, simplemente se comprobó una situación irregular en que una trabajadora de la Compañía mantenía productos que comercializa su representada en su posesión, sin haberlos pagado, y se llamó a Carabineros por cuanto los hechos no daban cuenta que se tratase de una mera equivocación, por lo que claramente se trataba de una situación, a lo menos, poco usual, que ameritaba que Carabineros de Chile, en su calidad de ministros de fe concurrieran a constatar lo ocurrido. A mayor abundamiento, hace presente que todo el procedimiento se realizó con pleno respeto y discreción, así la señora Vásquez nunca fue desprendida de sus pertenencias, permaneciendo, a modo ejemplar, con la posesión de su celular el cual utilizó en todo momento a la espera de Carabineros.

Hace hincapié en señalar que la señora Vásquez nunca fue tratada como criminal o delincuente, ni siquiera se le imputó delito alguno por parte de su representada o sus dependientes, ya que únicamente, ante la ocurrencia de hechos irregulares, se puso en



conocimiento de la circunstancia al área de Control Interno, procediéndose al llamado de Carabineros de Chile con el fin de que se determinaran las medidas que, conforme al derecho y a la experiencia policial, correspondieran. Posterior a eso, indica que el Gerente de Servicios, don Joaquín Covarrubias, se acercó a la denunciante, preguntándole qué había ocurrido, a lo que la señora Vásquez reconoció que no había pagado los productos tal como se apreciaba en las cámaras de vigilancia del CCTV de la tienda, señalando que desde la muerte de su hija no sabía lo que hacía.

Luego, a la llegada al establecimiento de funcionarios de Carabineros de Chile, deciden adoptar la medida de tomar detenida a la involucrada. Insiste en señalar que su representada no tuvo participación en tal determinación, así como en el tiempo que tomaron los efectivos policiales en llegar al lugar o el procedimiento a adoptar, siendo ello únicamente determinado por el actuar policial.

Refiere que, de acuerdo con lo relatado previamente, es dable cuestionar seriamente la veracidad de lo expuesto por la demandante, ya que en su relato se omiten antecedentes del todo relevantes que le permite efectuar una relación acomodaticia de lo realmente acontecido aquel día. Incluso, su representada llevó a cabo una investigación para poder recabar mayores antecedentes y no desvincular a la actora el mismo día de los hechos.

Así el día 15 de marzo de 2023 la señora Vásquez fue despedida por los hechos relatados, enviándosele la respectiva carta de despido a su domicilio, el que se encuentra plenamente justificado, ya que la conducta es acreditable – de acuerdo a los sistemas de CCTV que fueron respaldados-, lo cual no constituye una vulneración a la integridad física y psíquica o su honra, ni menos se trata de un despido discriminatorio, en los términos planteados por la actora, toda vez que existen circunstancias objetivas y graves que hicieron plenamente justificado el despido de la ex trabajadora por parte de su representada, ya que su actuar atenta gravemente no sólo a las obligaciones contractuales y reglamentarias que le imponía su contrato de trabajo, sino también a los principios y valores fundamentales que deben existir en este tipo de relaciones humanas, como la buena fe y la confianza.

Hace presente que la conducta no debe considerarse como grave por la cuantía de los productos involucrados, sino que por el actuar de la señora Vásquez.

Señala que luego de haber establecido y aclarado los hechos tal como realmente ocurrieron, se refiere brevemente a las inconsistencias, defectos y en general a la pobreza de la redacción de la acción interpuesta. El libelo de la señora Vásquez infringe derechamente lo dispuesto en el artículo 446 del Código del Trabajo, ya que no expone de



manera clara y circunstanciada los hechos en los que funda su acción, ni mucho menos tiene una enunciación precisa y concreta de las peticiones que somete al conocimiento del Tribunal, especialmente en lo que respecta a un supuesto daño moral y un trato discriminatorio.

La demanda no solo infringe los requisitos de todo libelo, sino que además omite señalar la enunciación precisa y clara respecto de la vulneración alegada contraviniendo el artículo 490 y siguientes del Código del Trabajo, ya que no utiliza ningún hecho que acredite los supuestos indicios de afectación de derechos fundamentales de forma precisa. Advierte por su parte, tener presente que ha precluido la oportunidad procesal para enmendarlos, y que no podrán ser subsanados en la etapa probatoria. Sin perjuicio de lo anterior, a su juicio llama la atención que en la denuncia la actora no señale la forma en que se relacionan los derechos supuestamente afectados (integridad física/psíquica y honra), toda vez que del escueto relato de la demandante y más allá de los indicios que plantea, se limita a consignar únicamente que se afectaron sus derechos, más, no otorga explicaciones que permitan determinar cómo dichas garantías se ven afectadas en su esencia, qué efectos produjeron supuestamente los actos, cómo se relacionan causalmente con las imputaciones, limitándose a ser un relato carente de todo contenido y abundante en frases sin respaldo alguno, siendo en el fondo acusaciones sobre la forma de funcionamiento de su representada.

En subsidio, refiere que la demanda indemnizatoria, en cuanto solicita el resarcimiento del supuesto daño moral padecido, tampoco puede prosperar, ya que incumple lo preceptuado por el artículo 446 N°4 del Código del Trabajo, ya que se limita a reclamar genéricamente el pago de una indemnización, sin entregar fundamentos de hecho que la sustenten. El único fundamento de hecho de la demanda de indemnización de perjuicios se basa en una serie de circunstancias personales y de salud que ocurrieron con posterioridad al término de la relación laboral, tales como dolores de cabeza, alteraciones del ciclo del sueño, problemas estomacales, desmotivación, etcétera, no siendo una enfermedad que haya sido a causa o con ocasión del trabajo, por lo que cualquier dolencia personal que pueda haber padecido la actora, fue de origen común, siendo la demandante quien, en su libelo, menciona lamentables episodios personales que ha debido soportar en su esfera familiar.

Afirma que una de las características del procedimiento de tutela laboral, consiste en el estándar probatorio de la “prueba indiciaria”. Conforme con dicho estándar, se busca



aligerar la carga probatoria de la parte denunciante, debiendo ésta únicamente acreditar indicios que logren establecer una “fundada sospecha” de la veracidad de las conductas que denuncia. Asimismo, y cumpliendo con tal exigencia, conforme con lo dispuesto en el artículo 493 del Código del Trabajo, el Tribunal deberá, solo en dicho caso, exigir a la demandada que explique la racionalidad y proporcionalidad de las medidas adoptadas.

La actora en su libelo, fuera de citar normas legales y doctrina, entrega indicios que resultan a simple vista insuficientes. Al respecto menciona que la forma en que ocurrieron los hechos y el desarrollo de las actividades de los dependientes de su representada, quienes actuaron con pleno respeto a los derechos de la trabajadora y de acuerdo al procedimiento interno de la Compañía para casos como estos, quienes ejercieron una facultad reglada del empleador, consistente en verificar si una persona mantiene especies que no puede sacar del establecimiento por no haber pagado su importe, aplicando la política de tolerancia cero que existe en la compañía para casos como estos, la que igualmente se ha aplicado respecto de otros trabajadores sin importar la edad o situación especial del trabajador.

Destaca que la trabajadora reconoce haber mantenido las especies en su posesión, sin embargo, reclama la severidad de la medida disciplinaria que ejerció su representada. Así también agrega que la determinación de Jumbo de despedir a la ex trabajadora, luego de comprobar la gravedad de los hechos, no puede ser considerado como un indicio de vulneración de derechos, toda vez que corresponde al ejercicio de una facultad disciplinaria propia del poder de mando del empleador, cuestión que no puede ser obviada en esta etapa. El poner término al contrato de trabajo es una medida disciplinaria que no sólo se aplicó respecto de la demandante, sino también de otros trabajadores que igualmente fueron sorprendidas sacando mercaderías o bienes de la compañía sin autorización o pagando su valor, por lo que no se trata de un hecho aislado y discriminatorio en contra de la demandante. Menciona que el cargo de la señora Vásquez como cajera, es de suma importancia y requiere contar con una confianza absoluta para su realización por lo que, en caso alguno su representada pudo tomar una determinación menos severa, considerando que las funciones de la actora ameritan contar con la integridad necesaria para su correcta ejecución.

El espíritu de la acción de tutela es precisamente salvaguardar el bien jurídico protegido que son los derechos fundamentales, por lo que el legislador exige como presupuesto inicial el proporcionar elementos que sirvan de indicios al derecho que se denuncia haber sido vulnerado, no bastando desde luego un despido, pues de lo contrario,



todo término de relación laboral daría lugar a una denuncia por vulneración de derechos fundamentales; señala que la discusión sobre la justificación de las causales de despido invocadas no puede ser considerada para una acción de tutela laboral, por cuanto existe una sanción especial para aquello, esto es, la de despido indebido, improcedente o injustificado, el cual se encuentra regulado en el artículo 168 del Código del Trabajo y da lugar a recargos en las indemnizaciones atendida la causal de despido aplicada. La circunstancia de no ser efectivos los hechos contenidos en la carta de despido ya se encuentra sancionada por el legislador, no pudiendo por tanto incrementarse tal circunstancia por acción de tutela, ya que ello implicaría una doble sanción.

Alude que los únicos criterios que según la denunciante justificarían sus alegaciones dicen relación con el acto mismo del despido, ya que la vulneración de su derecho a la integridad física/psíquica y honra provendría de haberse desarrollado un procedimiento policial del cual Jumbo no es parte.

Respecto a la supuesta vulneración de la garantía del derecho a la integridad física y psíquica de la actora, de manera bastante poco congruente, señala que la actora relata que el episodio del despido habría afectado su integridad psíquica sin indicar cómo el hecho de ser desvinculada por los graves hechos que reconoce sería un acto vulneratorio en sí mismo. Pareciera ser, entonces, que la denuncia se sustentaría en “sentirse vulnerada”, y es distinto sentirse vulnerado que ser vulnerado, no existiendo en este caso indicio alguno de haber ocurrido.

Sostiene que teniendo presente que la misma demandante reconoce la existencia de un procedimiento de rutina adoptado por Carabineros ante este tipo de casos, no puede pretender que se le impute a su representada un hecho que se aparta de la injerencia de la empresa y depende única y exclusivamente de la autoridad policial. De este modo, el supuesto carácter vejatorio de haber sido detenida que pretende acuñar la actora en contra de su representada debe desestimarse ya que carece de todo sustento legal en materia laboral.

Referido lo anterior, afirma que en ningún momento la actora explica de qué forma los presuntos acontecimientos pudieron haber agravado su derecho a la honra, ya que de los antecedentes planteados en la litis, no es posible desprender elemento alguno que se pueda enmarcar como una afectación a la reputación, prestigio o buen nombre de la actora con ocasión de su despido, ya que no describe ninguna conducta que pueda reprocharse a Jumbo, en cuanto a divulgar la razón de su despido con terceros, por lo que no se percibe



cómo ello podría afectar su reputación frente a las demás personas. A mayor abundamiento, hace presente que la comunicación del despido es una exigencia legal para poner término a la relación laboral y la exposición de hechos resulta ser un imperativo dispuesto por el artículo 162 del Código del Trabajo, por lo que mal podría reprocharse a su representada la adopción de una medida disciplinaria y el cumplimiento de una hipótesis legal.

Agrega que para el improbable supuesto que el Tribunal estime que existen indicios suficientes de las vulneraciones de derechos fundamentales alegadas por la actora, hace referencia, en cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 493 del Código del Trabajo, a los fundamentos y a la proporcionalidad de la medida adoptada por Jumbo y que es cuestionada por la actora, según se desprende del libelo. Sostiene que en el presente caso, estamos en presencia de una colisión de derechos, ya que por una parte el acto sometido a cuestionamiento corresponde a la facultad que el empleador tiene de despedir a un trabajador en caso de verificarse una causal de caducidad del contrato, lo cual se encuentra avalado por el artículo 19 N° 21 y 24 de la Constitución Política de la República, y que en nuestra legislación se encuentra recogido a modo ejemplar en el artículo 3° inciso tercero del Código del Trabajo, y especialmente en el artículo 306 del mismo cuerpo legal.

Señala que el test de proporcionalidad consiste en el análisis que permite dilucidar cuándo es constitucionalmente justificable anteponer un derecho fundamental por sobre otro. Para ello, debe analizarse la concurrencia de tres sub principios, los cuales son: (i) Idoneidad; (ii) Necesidad; y (iii) Proporcionalidad en sentido estricto. Referido a ello consigna que la medida adoptada por su representada fue, en primer término idónea, toda vez que, habiendo sido verificados los hechos invocados en la carta de despido se aplicó un procedimiento necesario, en que el organismo policial es el responsable de adoptar las medidas que en derecho correspondieran y, en cuanto al despido, toda vez que éste, a la luz de los antecedentes, era la única sanción pertinente a su respecto, considerando las conductas descritas, las que generaron una pérdida de confianza e implicaban un incumplimiento grave de las obligaciones contractuales pactadas. A su turno, las medidas fueron necesarias, en cuanto a que, existiendo hechos irregulares, se requería del actuar policial para que ellos adoptaran las medidas que conforme a la legislación y sus atribuciones correspondieran, siendo posteriormente el despido de la actora necesario en consideración al contenido patrimonial de la relación laboral y, especialmente, al comúnmente contenido “ético-jurídico” del Contrato de Trabajo. En cuanto a ello, la actora quebrantó dicho deber de lealtad, tornando imposible la continuidad de la relación laboral



y, por consiguiente, al no existir una medida menos lesiva en el presente caso, es que la desvinculación de la denunciante resultó necesaria para estos efectos. Finalmente agrega que la medida es proporcional en sentido estricto, puesto que, debido a los hechos expuestos, tanto en consideración al procedimiento adoptado como al posterior despido de la actora, resultaba completamente razonable proteger los bienes de la empresa, prescindiendo de los servicios de la actora, quien perdió toda confianza y quebrantó de forma grave sus obligaciones contractuales.

En cuanto a la acción subsidiaria de despido injustificado, y por consideraciones de economía procesal, solicita se tengan por expresamente reproducidas todas las defensas vertidas en los apartados anteriores de su contestación, relativas a los antecedentes de la relación laboral, las circunstancias previas al despido y el despido propiamente tal.

Refiere que los actos ya latamente descritos, constituyen un incumplimiento grave de las obligaciones que impone el Contrato de Trabajo, el Reglamento Interno, el Código de Ética y una infracción al contenido ético-jurídico del Contrato de Trabajo. La demandante tomó conocimiento del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, comprometiéndose expresamente a cumplirlo, según lo dispuesto en el acuerdo contractual suscrito entre las partes. No obstante faltó gravemente a los deberes de fidelidad y lealtad impuestos en el contrato de trabajo, la cual veía acompañada de confianza, que le imponía el contenido ético-jurídico de su contrato de trabajo y que constituyen deberes esenciales y principales de éste, ya que evidentemente se infringe el contenido ético-jurídico del acuerdo al no cumplir con los estándares mínimos de prolijidad en relación a la confianza otorgada a la demandante, quien realiza conductas irregulares conducentes a tomar productos de la Compañía sin proceder a su pago.

En estrecha relación a lo anterior, afirma que la demandante se obligó a cumplir de forma estricta el Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad (RIOHS) de la empresa y cualquier otra política, norma o procedimiento establecido por el empleador. De igual forma, los trabajadores se comprometen a cumplir las medidas que la Administración, el Departamento de Prevención de Riesgos y el Comité Paritario de Higiene y seguridad determinen, por lo que, si bien existen en la empresa normas expresas respecto del correcto actuar de los trabajadores, la actora pasa por alto todas las obligaciones y prohibiciones establecidas. Finalmente, hace presente que el actuar de la demandante implica a su turno una infracción al Código de Ética de la Compañía, el que expresamente prescribe la no tolerancia respecto de actos que impliquen la apropiación ilegítima de bienes de la empresa.



Así, la denunciante siempre tuvo conocimiento respecto de los principios y valores que enmarcaban la relación laboral, incurriendo, por medio de su actuar, en conductas que atentaron considerablemente en contra del cuerpo normativo interno.

Sostiene que debe tenerse presente que, de acuerdo con la jurisprudencia y la doctrina, la probidad se relaciona con la honradez, rectitud e integridad en el proceder de un trabajador en el desempeño de sus funciones convenidas en el contrato. A fin de que se configure esta causal de despido, la falta de probidad debe consistir en incorrecciones graves, trascendentes, debiendo estar debidamente comprobada. En dicho orden de ideas, cada uno de los requisitos o hipótesis anteriormente planteados son manifiestos y evidentes en el caso de autos. Colige que, en el caso que se ventila, resulta evidente la falta de probidad aludida, toda vez que los hechos que se circunscriben se ajustan a la definición entregada y de acuerdo a los hechos acaecidos, la actora ha dejado de manifiesto su falta de honradez, integridad y rectitud en su actuar, produciendo un perjuicio, suscitando una evidente pérdida de confianza y defraudando irremediablemente el vínculo contractual. Además, debe tenerse a la vista que el hecho de que la relación laboral entre la actora y su representada mantenga cierta duración, constituye una falta aún más grave a la probidad por parte de la señora Vásquez, pues se esperaba su máxima lealtad, considerando la función delicada que le correspondía ejercer al interior de las dependencias de su representada como cajera, no siendo una persona en formación.

Respecto a la alegación que no se le podría sancionar con el despido porque estaba fuera de su jornada de trabajo, no resiste mayor análisis, pese a existir descansos, días libres o encontrarse fuera de su jornada laboral, la relación se mantiene de manera permanente, pues posee un componente humano-relacional innegable que no se suspende los días festivos o fuera de la jornada de trabajo, precisamente por el carácter ético-jurídico de la relación.

Señala que, en cuanto a la indemnización por vulneración de derechos fundamentales, contemplada en el artículo 489 del Código del Trabajo, atendida la inexistencia de la vulneración de derechos denunciada, resulta improcedente; respecto a la indemnización sustitutiva del aviso previo, la indemnización por años de servicio y el recargo legal demandado, estima que, atendida la total justificación del despido y la inexistencia de la vulneración de derechos denunciada, resulta improcedente se proceda al pago de dichas indemnizaciones, de conformidad a las causales invocadas para el despido. En cuanto a la indemnización por daño moral, nada adeuda su representada a su respecto,



por cuanto en momento alguno fueron vulnerados los derechos fundamentales de la actora y su despido fue justificado.

En subsidio, viene en objetar la base de cálculo de todas las prestaciones demandadas por la ex trabajadora, conforme al Contrato de Trabajo celebrado entre las partes y sus últimas liquidaciones de remuneraciones. Refiriendo que la base de cálculo para eventuales indemnizaciones por término de contrato debe determinarse de conformidad a lo dispuesto en los artículos 42 y 172 del Código del Trabajo.

Solicita se tenga por contestada la demanda de vulneración de derechos fundamentales, despido injustificado y cobro de prestaciones interpuesta por doña Fresia Ximena Vásquez González en contra de su representada, en los términos expuestos, sea rechazada en todas sus partes, y se declare, en definitiva:

1. Que nada se adeuda a la actora por concepto de indemnización por vulneración de derechos, atendido lo expresado precedentemente.

2. Que nada se adeuda a la actora por concepto de indemnización sustitutiva del aviso previo, indemnización por años de servicio y recargo legal, atendido lo expresado precedentemente.

3. Que nada se adeuda a la actora por concepto de indemnización de perjuicios por daño moral.

4. Que, en caso de condenarse a su representada al pago de alguna suma, se tenga por objetada la base de cálculo, estándose a la propuesta por su parte o una suma menor, conforme a derecho corresponda.

5. Que se condene en costas a la demandante o, en subsidio de ello, que se exima a su representada de su pago.

TERCERO: Que, en la audiencia preparatoria, se tuvo por frustrado el llamado a conciliación.

Luego, se fijaron como hechos no controvertidos los siguientes:

1.- La demandante prestó servicios a la demandada desde el 28 de abril de 2016, en el cargo de cajera, reponedora y vendedora en el supermercado Jumbo de Puente Alto.

2.- Fue despedida el día 15 de marzo de 2023 por la causal del artículo 160 N°1 letra a) y N° 7 del Código del Trabajo.

3.- Al momento del despido, la demandada cumplió con las formalidades dispuestas en el artículo 162 de Código del Trabajo.

Acto seguido, se fijaron los siguientes hechos a probar:



1. Efectividad que la demandada ha incurrido en los hechos que la actora le imputa como vulneratorios al momento del despido, y circunstancias que rodearon al mismo.

2. Efectividad de haber incurrido la actora en los hechos que le imputa la demandada en la carta de despido.

3. Monto de la remuneración pactada y efectivamente percibida por la actora.

4. Procedencia de las indemnizaciones demandadas. En la afirmativa, monto y entidad del daño moral.

CUARTO: Que, en la audiencia de juicio, y para dar crédito a sus pretensiones, la parte demandante rindió las siguientes probanzas:

A.- Documental:

1.- Carta de despido de la actora de fecha 15 de enero de 2023.

2.- Acta comparendo de conciliación ante la Inspección del Trabajo de fecha 30 de marzo de 2023, entre la actora y el representante de la empresa.

3.- Liquidaciones de sueldo de la actora de febrero de 2023 y enero de 2023.

4.- Solicitud de interconsulta de fecha 15 de marzo de 2023, N° de orden 14351349.

5.- Formulario de constancia información paciente GES respecto de la actora.

6.- Orden prueba de laboratorio, N° de orden 7248932.

7.- Certificado de defunción de doña Claudia Verónica Fernández Vásquez, Folio 500509083557, fecha emisión 14 mayo 2023.

B. Oficios: Denunciante incorpora las siguientes respuestas de oficio:

1.- Respuesta de oficio del CESFAM, de fecha 25 de mayo de 2023.

2.- Respuesta de oficio de CARABINEROS 38° COMISARIA PUENTE ALTO, de fecha 19 de mayo de 2023.

3.- Respuesta de oficio del SERVICIO DE REGISTRO CIVIL, de fecha 29 de mayo de 2023.

C. Exhibición de documentos: La parte denunciada exhibe:

1.- Registro de asistencia de los testigos ofrecidos por la denunciada, del día 11 de marzo de 2023. En el caso de Joaquín Covarrubias Domínguez, se acompaña un anexo de contrato de trabajo, donde consta que éste se encuentra exceptuado de la limitación de jornada.

2.- Correo electrónico, de fecha 14 de marzo de 2023, enviado por Pedro Loza Ibacache a Joaquín Covarrubias Domínguez, Pablo Cancino Lagunas, Ricardo Andrés Ríos



Lecaros, Eliana Elizabeth Diocares Brevis, y Sergio Bustos Diaz, bajo el asunto: “Colaboradoras sorprendidas hurtando”.

3.- Procedimiento estándar en caso de hurto de los colaboradores internos y externos.

La parte denunciada no exhibe:

1.- Video de “grabaciones de fecha 11 de marzo de 2023 desde las 16:30 hasta las 19:00 horas, momento en que se retira la actora de las dependencias del supermercado”.

Indica que solo tiene el video (duración 2 minutos con 11 segundos) que ya fue incorporado en la audiencia de juicio de fecha 8 de junio de 2023.

La denunciante solicita se haga efectivo el apercibimiento legal, atendido a que la exhibición no fue completa, el Tribunal accede a lo solicitado, en la forma que más adelante se precisará.

D. Declaración de parte: Se insta a decir la verdad a la denunciante doña Fresia Ximena Vásquez González.

Tribunal pide a doña Fresia que señale las funciones que desempeñaba en Jumbo, el horario de su jornada el día de su despido y que relate lo ocurrido dicho día. (11 de marzo de 2023).

Responde que trabajaba como cajera, ese día realizó un turno de mañana, cree que fue de 8:30 a 17 horas, porque hizo unas horas extras. Ese día trabajó, entregó su caja como lo hacía todos los días, después fue a marcar su salida en el reloj control que quedaba en el segundo piso, posteriormente pasó al baño, bajó a comprar pan y hamburguesas, no tomó el carro porque era muy poco, fue a comprar el pan, pero como las bolsas del pan son tan malas que con la orilla de las marraquetas se hacen tira, cuidó que no se le cayeran, llevaba como 7 u 8 marraquetas en la mano, las hamburguesas (2) como estaban heladas y no tenía donde ponerlas, las puso en su bolso que estaba abierto, por lo que las hamburguesas se veían, quedaban a la vista.

Al momento de llegar a pagar, recuerda que le entregaba más plata a la cajera, y esto se debe a que no pasó las hamburguesas, pues llegó a la caja puso el pan, no tiene clara la razón de por qué no pasó las hamburguesas, no lo sabe, pero como toma pastillas, reitera que le pasaba más plata a la cajera y la cajera se la devolvía y le decía: no poh´ si estás pagando esto y es tanto”. No recuerda cuánta plata le pasó, ni cuánto salió esa cuenta. Señala que estando en la caja nunca se acordó de las hamburguesas pero que iban a la vista. Explica que toma una pastilla de “Citropram” (sic) una vez al día, por las mañanas, debido



a un tratamiento para la depresión producida por la muerte de su hija, y que toma otra pastilla para dormir. Señala que se le olvidaron las hamburguesas, que fue un “olvido involuntario” y que cuando salió seguían las hamburguesas “en el aire”, refiriéndose a que el bolso estaba abierto y las hamburguesas estaban a la vista.

Cuando se dispone a salir para su casa, la guardia y la “niña de las cámaras” le dicen que las acompañe, conoce a esas personas, no sabe los nombres, pero las había visto. Cuando se dirigían al segundo piso donde está el reloj control solo caminaron, no conversaron, a su lado iba la guardia y un poco más atrás iba la señora de las cámaras.

Llegando al segundo piso la ponen al lado de don Vladimir, que es “el reloj control”, lo acercan, le dice que saque las hamburguesas, (aclara que la guardia le dijo eso, no don Vladimir) ahí se da cuenta y responde *“ohh perdón, no pagué las hamburguesas”*, la guardia le dice *“estái grabá, ponte hacía allá”*, la ponen al lado de don Vladimir, para que los filmen (en ese momento) porque en el reloj control hay cámaras, ella estaba con las hamburguesas en la mano.

Posteriormente la dirigieron al “calabozo”, indicando que Jumbo tiene un calabozo donde ponen a los mecheros, añadiendo que son “todos estos gallos que hacen harto problema cuando roban”, que está en el primer piso, al lado de los cajeros automáticos, es una sala para detenidos, una sala chica (explica que las dimensiones son similares a las que hay entre la banca del público y la baranda de vidrio de la sala de audiencias del tribunal) con una puerta bien asegurada, no tiene ventanas, sólo tiene una ventana chica con barrotes, ella estaba sola ahí. Con anterioridad al episodio que está relatando, solo había visto esa sala desde fuera, *“ahí se sienten gritos, los gallos reclaman pa’ que los suelten, todo eso, y cosas que pasan adentro que una no sabe”*.

Relata que la guardia fue quien la puso ahí, que no pudo llamar a nadie por teléfono, que deber haber estado ahí unas dos horas, que estuvo sola, nadie la fue a ver, ella pedía que la sacaran de ahí, gritaba hacia afuera, porque se sentía ahogada y tenía la presión muy alta, y como a la cuarta vez que pidió que la sacaran, vino un guardia (distinto a la guardia que la había dejado ahí). Ahí llegó la guardia y la llevaron a la sala de enfermería (explica que la sala de enfermería es una sala pequeña donde llevan a las personas que se sienten mal, hay una camilla y una persona que toma la presión), le tomaron la presión y quedó sola de nuevo, esperando al administrador.

Después de un buen rato llegó el administrador, no sabe su nombre, lo conoce de vista solamente, llegó alterado, gritando, decía que no le iban a pagar ni un peso por



ladrona, que él no tenía por qué estar ahí, que se iba a ir con las manos vacías, se lo dijo de una forma fea, agregando que él es agresivo para hablar, tiene una forma humillante, físicamente es una persona grande, blanca, de pelo corto. Ella trabajaba hace 7 años ahí, el administrador era uno de los últimos que había llegado, calcula que llegó hace unos 2 años, la trató súper mal, la humilló, no la dejó defenderse, nunca la dejó explicar nada.

Con posterioridad llegaron los Carabineros (ella estaba en enfermería) y le preguntaron qué le había pasado, la actora les contó lo que pasó y ellos se rieron, en ese mismo momento ellos le dijeron *“demándelos, estos gallos están acostumbrados a hacer esto, no es primer caso que llega”*. Se fue en el carro de Carabineros hasta la comisaría que está casi frente del Jumbo “a algo de identidad”, la pusieron en una sala de espera de la comisaría, no le pidieron declaración porque ya estaba todo hecho, ellos la apoyaron, se reían de la situación y decían *“cómo por dos hamburguesas va a perder 7 años”*.

Comenta que el sábado pasado llegó la PDI a su casa, le dijeron que tenía una citación a declarar ese mismo día a las 5 de la tarde, la funcionaria le preguntó qué había pasado, conversaron, y ella le dijo *“no vaya a perder el tiempo, si está tratando con un abogado, y aparte, esto no es para un demanda, no tienen un caso”*, le hizo firmar un acta y poner sus datos.

Se le pregunta si desde que comenzó el episodio con la guardia, pudo comunicarse con algún familiar, si es que le ofrecieron llamar alguien, si le tomaron la presión, doña Fresia Vásquez responde que nadie la escuchó, no le ofrecieron ni un vaso de agua, que solo le tomó la presión una persona que trabaja en Jumbo y que dicen que es paramédica, y que le dijo *“oye tenís la presión alta”*, hasta ahí llegó toda la atención, jamás la fueron a ver por si se había desmayado.

Añade que después de que estuvo en la comisaría, Carabineros ofreció llevarla a su casa porque la veían mal, ella les dijo que no porque quería estar sola, quería desahogarse, llegó a su casa sintiéndose súper mal, con una jaqueca horrible, se tuvo que arrastrar al baño para poder vomitar, (en ese momento vivía sola, ahora debido a esta situación, su hija menor se fue a vivir con ella) su cuerpo estaba totalmente descompuesto, al otro día fue a urgencia, saca una hora, va al médico, después de un largo rato, la doctora le dijo *“no es normal lo que te está pasando, esto no es subida de presión, tu sistema nervioso está tan colapsado, estás tan estresada, te voy a llevar a urgencia al hospital para que te tomen un escáner a la cabeza”*, el médico le dijo que fue fuerte, que se pudo haber muerto.



Consultada acerca de cómo fue la situación de su despido, quién la despidió, qué le dijeron, y si es que habló con la persona de las cámaras, la participación de don Vladimir, y si le habían encontrado otras cosas aparte de las 2 hamburguesas, responde que la despidió el administrador en la sala del paramédico, le dijo que estaba despedida, que no le iban a pagar ni un peso. No habló con la persona de las cámaras; don Vladimir es el reloj control que le llaman, donde uno marca, ve quién entra y quién sale del local, la participación de él fue solamente pararse al lado de ella para que la grabaran con las hamburguesas en la mano. Y que solamente le encontraron las 2 hamburguesas, que *“ni siquiera trajinaron, porque estaban ahí a la vista, y yo las saqué y dije oh perdón, discúlpenme”*, porque ella había tenido al lapsus y no se acordó.

Se le pregunta si le habían pasado situaciones similares, no de robos, sino que de olvidos involuntarios durante su trabajo.

Refiere que no le había pasado, no andaba normal, agregando que después de muerte de un hijo, más como la suya que sufrió tanto, *“uno nunca más anda normal”*. Su hija falleció el 30 de julio del año pasado (2022), se iba a cumplir un año, y cuenta que esta última agonizó todo un fin de semana en el Sotero del Río, tenían que ponerle morfina para que se calmara su dolor.

Tribunal le pregunta si ahora vive con su otra hija, si ha buscado otro trabajo, su edad, cuánto tiempo llevaba trabajando y que si había tenido problemas con descuadres de caja.

Responde que su otra hija ahora la está acompañando mientras, y ella le cuida los niños cuando su hija está en el trabajo. Que ha buscado trabajo, ha tirado curriculum, pero que con esa carta de despido nadie le va a dar trabajo, tiene 63 años, llevaba 7 años trabajando de cajera, y que algunas veces tuvo descuadres de caja, pero que estos eran de mil pesos, o algunas monedas.

Se le pregunta si después de ese episodio tuvo contacto con la gente de Jumbo, si le pagaron el feriado, remuneración pendiente, y si siempre había trabajado de cajera. Dice que no, que no ha ido a comprar, no ha tenido contacto con nadie, que en la Inspección le pagaron algo (feriado, remuneración cajera), que siempre ha trabajado como cajera, que trabajó 3 años en COPEC.

En cuanto a si es que tuvo algún inconveniente en ese trabajo, señala que la tuvieron que despedir porque su hija era la administradora, que por esa situación no pudo seguir trabajando ahí.



Se ofrece la palabra a las abogadas intervinientes, abogada de la denunciante señala que no tiene preguntas, la abogada de la denunciada realiza algunas preguntas.

Abogada denunciada: Pregunta quienes eran sus jefaturas, cuáles eran los cargos de éstas, quien era el administrador del local y cuánto tiempo trabajó con él. Responde que eran Gilda Reyes, la que ve las cajas (control caja) y Andrea (no recuerda el apellido). Respecto al administrador, indica que era el caballero que la despidió, que lo conocía de vista nomas, que no tenía un trato directo con él.

Abogada denunciada: pregunta que pasó después que pagó el pan, cuando iba saliendo, que pasó ahí, que le dijeron, que le preguntaron. Doña Fresia Vásquez: Responde que en ese momento se acerca una de las guardias y le dicen que la acompañe, que tenía las hamburguesas a la vista pero que no se dio cuenta.

Abogada denunciada pregunta a donde fue a conversar en primera instancia. Responde que la llevaron al reloj control, pero no conversaron, que la grabaron, lo único que le dijeron (la guardia) fue que sacara las hamburguesas del bolso, ahí se da cuenta que no pagó las hamburguesas.

Abogada denunciada pregunta que si en ese momento pagó, si preguntó si podía pagar las hamburguesas. Responde que no pagó las hamburguesas, que no le dijeron que las podía pagar, le preguntó a la guardia si podía pagar las hamburguesas, pero que no tuvieron diálogo con ella.

Abogada denunciada consulta si al momento en que va caminando con la trabajadora y la guardia, ¿llevaba otros productos que fue tirando al piso, no botó nada? Doña Fresia Vásquez responde que no botó nada, que llevaba el pan en la mano, asegurando que no se le cayeran porque la bolsa estaba rota, agrega *“y de qué forma, si iba una atrás y la otra al lado mío, cómo iba a botar cosas”*.

Abogada denunciada: “Le pregunto porque vimos unas cámaras que sí botaba algo”; responde “Yo no boté nada”.

Abogada denunciada: Le pregunta ¿cuánto tiempo estuvo en la primera sala, y si en ese rato pidió ayuda, dijo que se sentía mal, que tuvo que gritar?

Sra. Vásquez señala que debieron ser unas 2 horas, cuando se sintió mal, con la visión borrosa, (que puede haber sido después de una hora, hora y media) llamaba a los que estaba parados en la puerta, si podían verla porque se sentía mal, y como a la cuarta vez que gritó llegó alguien y ahí la llevaron a la sala donde toman la presión.



Consultada por el tribunal acerca del actuar de sus jefaturas y la participación de éstas en los hechos descritos, expone que su jefatura era Gilda Reyes, quien cuando estaba la sala de paramédicos entró, solo la miró y le hizo un gesto como no comprendiendo y salió. La sub jefa se llama Andrea pero que no tiene contacto con ella.

Finalmente, se le pregunta cómo se hacía cuando un trabajador es encontrado robando, la demandante señala que no sabe mucho de eso, pero que vio salir “colaboradores” esposados, cree que era de carnicería, pero no sabe cuáles eran los protocolos.

QUINTO: Que, a su turno, la parte demandada incorporó en juicio los siguientes medios de prueba:

A.- Documental:

- 1.- Contrato de trabajo suscrito entre las partes con fecha 28 de abril de 2016.
- 2.- Carta de despido de la actora, de fecha 15 de marzo de 2023.
- 3.- Finiquito de término de contrato de trabajo correspondiente a doña Fresia Ximena Vásquez González.
- 4.- Acta de comparendo de conciliación, de fecha 13 de marzo de 2023.
- 5.- Liquidaciones de remuneraciones correspondientes a la actora, desde el mes de julio de 2022 hasta marzo de 2023.
- 6.- Correo electrónico, de fecha 14 de marzo de 2023, enviado por Pedro Loza Ibacache a Covarrubias Domínguez, Joaquín Cancino Lagunas, Pablo Ríos Lecaros, Ricardo Andrés; Diocares Brevis, Eliana Elizabeth; y Bustos Diaz, Sergio, bajo el asunto: “Colaboradoras sorprendidas hurtando”.
- 7.- Formulario para denuncia en caso de hurto, junto a Acta de entrega de detenido por civiles de Carabineros de Chile; Acta de reconocimiento de especies y declaración jurada bajo apercibimiento del artículo 210 del Código Penal de preexistencia y dominio y avalúo y devolución de especies; Boleta electrónica de las especies hurtadas e imagen de éstas; todo correspondiente a la actora.
- 8.- Carta de despido de la ex trabajadora doña Camila del Carmen Venegas Astorga, de fecha 15 de marzo de 2023.
- 9.- Carta de despido de la ex trabajadora doña María Mariana del Carmen Barrera Galaz, de fecha 15 de marzo de 2023.
- 10.- Registro de asistencia correspondiente a la actora, desde el 13 de septiembre de 2021 hasta el 19 de marzo de 2023.



11.- Documento que contiene el procedimiento en caso de hurto, denominado “Procedimiento estándar con colaboradores internos y externos”.

12.- Manual de Seguridad y Control Interno Jumbo.

13.- Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de Jumbo Supermercados Administradora Limitada.

14.- Comprobante de entrega del Reglamento Interno, Orden, Higiene y Seguridad, suscrito por la actora.

B. Confesional: Se insta a decir la verdad a la denunciante doña Fresia Ximena Vásquez González, declaración contenida íntegramente en el registro de audio del Tribunal.

A fin de evitar reiteraciones, y habiéndose rendido declaración de parte, la prueba en comento consta en el cuarto considerando, como además se precisó en la audiencia de juicio.

C. Testimonial: Previo juramento de rigor, prestan declaración los siguientes testigos, cuyas declaraciones contenidas íntegramente en el registro de audio del Tribunal:

1.- Joaquín Covarrubias Domínguez, Rut N°10.563.536-2.

Señala trabajar en Jumbo Concha y Toro, Elisa Correa como subgerente del área de servicios hace más o menos 1 año y medio. Declara doña Fresia, trabajadora de la empresa, cajera, el día 11 de marzo le avisaron que al pasar por caja le pidieron boleta de mercadería y habían artículos que no había pagado, se hace el procedimiento de rigor, pedir que la acompañaran para hacer la acción correspondiente, añade que señaló tras el aviso que la lleven a alguna sala donde pueda estar y solicita que sea en enfermería, se lo pidió a la guardia, agregando que en este caso la persona de control interna que le avisó fue doña Paola.

Toda persona que trabaja en éste supermercado, que saca artículos sin ser cancelados, se hace un procedimiento que es por protocolo, que se lleva a una sala y generalmente nosotros, como trabaja en el local, generalmente la llevamos a una oficina, o en el caso de ella, se llevó a enfermería. Eso, no es como un mechero, porque los mecheros normales se llevan a una sala que es cerrada, donde se espera a Carabineros, a ella se le llevó a una sala que es la enfermería.

Consultado acerca de qué pasó después, cuando usted señaló que vaya a ésta sala, qué pasó después, responde, ahh ya, a ella la llevaron a la sala de detenidos, perdón, a la enfermería, yo me acerqué a la sala, golpeé, permiso Fresia le digo, “sí adelante me dice”, Fresia, le pregunto: ¿qué pasó? “nooo don Joaquín, me equivoqué, me equivoqué, por



favor perdóneme, me equivoqué”. ¿Pero de qué se equivocó? “nooo, es que resulta que llevaba un artículo y se me olvidó pagarlo, perdóneme, deme una oportunidad”, pucha lamentablemente no está en mis manos, éste es un protocolo de compañía, el cual yo tengo que continuar, no puedo no hacerlo, está dentro del protocolo, por lo tanto, pucha no sabes cuánto lamento lo que está pasando, pero no hay nada que pueda hacer, ¿necesita algo más? “nooo, es que mi hija, lo hice por mi hija, lamentable ella no es está”, no recuerdo bien exactas las palabras, “pero por favor deme una oportunidad” no, lamentablemente, le volví a repetir, que no podemos porque son protocolos de la compañía.

Se le preguntó ¿Quiénes estaban presente en esa conversación don Joaquín? A lo que respondió: estábamos los dos, era ella y yo.

En cuanto al protocolo, indica que se llama a Carabineros, se deja a la persona en una oficina, en este caso se le pidió a carabineros que no la sacaran esposada, él lo pidió, y le respondieron que eso lo verían. Carabineros al llegar los llevan a control interno los de cámara, control de seguridad, después se terminó.

Refiere que el lugar está detrás de las cajas, al lado de la sala de monitores, incluso tiene un baño. Dejarla en la sala era mucha exposición y para que no estuviera con más personas, la más cómoda, era la enfermería. La señora Fresia después del incidente, sabe que se la llevó Carabineros, no la sacaron por la puerta principal y fue despedida.

Contrainterrogado señala que la conoció unos tres o 4 meses antes, no era su jefe directo; que es RRHH quien toma la decisión de despido, se avisa a ellos por correo lo ocurrido, también de manera personal.

Cuando hay un acto que no está dentro de los protocolos, como el no pago de productos, lo que se hace es llamar a los carabineros. Laboralmente es llevarlo a una sala donde debe esperar a carabineros para el procedimiento correspondiente.

La sala de detenidos está pegada a la enfermería y al otro lado la de monitores.

Cuando le avisaron de los hechos, ella había pasado los pórticos de la entrada principal, le piden la boleta y tenía productos sin pagar, no le consta donde estaba pues no estaba presente, se ordena seguir con el protocolo. Después se enteró que le tomaron la presión, no sabe que se descompensó, se enteró después, no le consta que se descompensó.

Respecto de los artículos no pagados, eran hamburguesas, unidades, no le especificaron cuantas y una bolsa de globos.

A doña Fresia la vieron por cámara que guardaba productos en cartera, ese aviso lo dieron los de monitoreo, la siguieron tras pasar las cajas y los pórticos.



Generalmente se les lleva a una oficina más independiente para que no estén expuestos. En la enfermería quedó sola, el testigo señala estar solo con la trabajadora, ella le señala en la conversación el haberse equivocado y le nombró a su hija fallecida, él le dijo lo del protocolo que conducto debía seguirse.

Cuando ocurren estos casos por no pago ese es el conducto regularmente, normalmente ha sido así. Normalmente lo primero que hace Carabineros es pedir los videos para saber si se hizo el proceso correcto o no; a la actora se la llevaron detenida.

2.- Paola Andrea Molina Espinoza, Rut N°15.837.914-7.

Señala trabajar en Jumbo hace 9 años, es encargada de control interno en el circuito cerrado de televisión de Jumbo Concha y Toro, en términos generales sus labores son estar a cargo del turno, visualizar lo que pasa en la sala de monitores, que todo esté bien en las dependencias de sala de ventas, que todo funcione.

Sabe que éste juicio es por una ex *colaboradora* de Jumbo, la que trabajaba en Jumbo Concha y Toro como cajera, que tuvo un inconveniente en marzo pasado. Comenta que el día 11 de marzo se encontraba de turno, cuando le avisan por radio que una trabajadora estaba, de manera sospechosa, ocultando productos dentro su cartera, por lo que se acerca a la sala de monitores, visualiza la situación junto con su otro colega (Manuel Pedraza), observando que la trabajadora cancela unos productos y pasa el lineal de cajas saliendo por la puerta principal, e indica que posteriormente ella verifica presencialmente la información.

Explica que visualizó a doña Fresia en una de las góndolas de verduras, tenía un pan en la mano izquierda, estaba sacando zanahorias, en la mano derecha tenía unas hamburguesas y un paquete de globos, andaba con una cartera negra, de alrededor de unos 30 cms. de largo, la cual toma hacia adelante y comienza a ocultar productos en su interior, indica que esos son los productos que al salir del lineal de cajas no cancela, y que los otros productos, que eran pan y zanahoria, si los cancela.

Relata que cuando se acerca a hablar con doña Fresia en la puerta principal, le pide que la acompañe, detrás iba una guardia, que en el camino venía sintiendo unos ruidos raros, se escuchaba el ruido del movimiento de los productos, los cuales caían de la cartera de la trabajadora, agrega que no se detuvo, ni le dijo nada, pero que cuando llegaron al reloj control (donde marcan ingreso y salida), le pide la boleta de las compras que acababa de realizar, a lo cual ella accede sin ningún problema, al verificar los productos que canceló (pan y zanahoria), le pregunta a doña Fresia si no se la ha olvidado cancelar algún producto



más, ella la mira y le dice “*pucha perdón, de verdad fue sin intención*”, abre su cartera y dice: “*sí, tengo solamente una hamburguesa*”, la guardia que venía caminando detrás, le dice que faltan otros productos, que eran hamburguesas, y además, un paquete de globos.

Posteriormente, llama al subgerente de turno (Joaquín Covarrubias) para comentarle la situación, ante lo cual, éste señala que se debía aplicar el protocolo correspondiente para los *colaboradores* de Jumbo. Luego se le pide a doña Fresia que los acompañe a la sala de paramédicos, conversaron con ella, y proceden a realizar el procedimiento correspondiente. Explica que en la sala de paramédicos hay una camilla, una silla de doble respaldo, tiene un baño, utensilios médicos, y que se trasladó ahí a la trabajadora para que estuviera más cómoda.

Indica que se trasladó a la trabajadora a la sala de paramédicos para que en ese lugar esperen a Carabineros, quienes estaban en un procedimiento, por lo que se demoraron aproximadamente una hora en llegar. La testigo señala que al llegar Carabineros, éstos conversaron principalmente con ella, también verificaron las grabaciones (videos de la salida de la *colaboradora* de la caja y del momento donde doña Paola le indica que se acerque a la subida de personal de reloj control) y minutas de procedimientos, posteriormente conversan con doña Fresia, le consultan cómo estaba, su estado de ánimo y si la habían tratado bien. Comenta que antes de llegar Carabineros, a la trabajadora le había subido la presión y que fue atendida por una paramédico de Jumbo, que se le entregó una colación, agua, y que siempre estuvieron al pendiente de ella.

Doña Paola relata que la trabajadora le solicitó que conversaran con Carabineros para que no saliera esposada, a lo cual éstos accedieron.

Se exhibe video salida de cajas de doña Fresia, corresponde de frente a lineal caja 7-8 frente a Cruz Verde.

Se le pide precisión acerca de la sala donde llevan a los “mecheros”, la testigo describe donde se encuentra cada uno de los espacios del supermercado, entre los que menciona la sala de monitores, sala de enfermería, y al frente de donde ella trabaja está la sala de espera (“*sala donde se detienen a las personas que comenten alguna falta grave*”), cajeros automáticos, centro de cajas, el ingreso y la salida del personal, otros locales comerciales, y después está la salida de acceso por la puerta principal, y que el reloj control está por el ingreso entre el centro de cajas y la farmacia Cruz Verde, todo esto en el primer piso.



A la pregunta acerca de si presencié la conversación entre el administrador y la señora Fresia señala que sí.

¿Qué pasa en éste periodo con usted y la trabajadora?, señala que se le pregunta a la *colaboradora* si está bien atendida, se le pregunta si necesita algo, a cada instante se le va consultado si está cómoda, y solamente tiene que esperar la llegada de Carabineros, porque nosotros no manejamos los tiempos de Carabineros de Chile.

¿Y quiénes eran estas personas que usted dice que le preguntaban, que le ofrecían agua? Responde que eran don Joaquín Covarrubias y ella. Asevera que solo ellos dos intervinieron en la atención de la trabajadora.

Se le pregunta por el Tribunal: usted dice que presencié una conversación, ¿qué conversación? La conversación de lo que le consultó Joaquín Covarrubias a la *colaboradora*.

¿Qué le preguntó él? A lo que responde: lo que había ocurrido, las circunstancias, por qué lo había realizado y ella respondió que lo había hecho por su hija, que no había sido su intención, que todo lo había hecho por su hija.

Posteriormente, señala que conocía a doña Fresia por el trabajo, en el día a día, y que doña Fresia no se había visto involucrada en situaciones similares con anterioridad.

Explica que su lugar de trabajo es en la sala de monitores, que al momento de los hechos se encontraba de turno con don Manuel, y que en los protocolos internos se indica que ella como encargada de control interno le corresponde verificar la situación y poder esclarecer bien los hechos que ella visualiza a través de las cámaras.

Señala que en el protocolo no se establece expresamente que ella deba siempre ir acompañada de un guardia, que eso depende del caso concreto, y que en el caso de la señora Fresia ella fue acompañada de una guardia por medidas de seguridad, porque no sabían la reacción que podía tener la *colaboradora*, pero que no tuvo inconvenientes con doña Fresia.

Respecto de su participación en los casos de hurtos comunes, de personas externas al supermercado, responde que interviene de la misma forma que con doña Fresia, que se acerca a la persona que está robando, le pide amablemente las cosas, que ella no puede llegar y confrontar a una persona, y que la colaboración del guardia va a depender del trato de la persona. Señala que ésta forma de proceder está indicada en el Manual de Control Interno, y que no recuerda específicamente en qué parte de dicho manual.



D. Otros medios de prueba: Se reproduce video correspondiente al día 11 de marzo de 2023, el cual fue acompañado a través de un soporte tecnológico (pendrive), custodiado en el Tribunal bajo el N° 5556 y tiene una duración de 2 minutos con 11 segundos.

SEXTO: Que, en primer término, y en cuanto a la acción de tutela de derechos fundamentales, resulta preciso hacer presente, que en sede laboral dicha acción comprende dos tipos de derechos fundamentales, aquellos que tienen un origen constitucional y otros que se les reconoce un origen legal; y a fin de responder y con ello detener la vulneración de los mismos, se hace necesario que el trabajador ponga en conocimiento del Tribunal los indicios suficientes de tal vulneración, quedando en manos del empleador, en tal caso y de manera exclusiva, la justificación de la medida adoptada y su proporcionalidad, tal como lo establece el artículo 493 del Código del Trabajo; a su vez, demostrar que aquél acto obedece a motivos razonables y necesarios. En otros términos, se entiende que se vulneran estos derechos cuando en el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador se limita el pleno ejercicio de aquéllos respecto de los trabajadores, sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial.

Así, en un juicio de tutela, al denunciante le corresponde aportar indicios para ilustrar al tribunal que se ha producido esta afectación y vulneración que está pretendiendo, para así generar la “duda razonable” al sentenciador, y la existencia de la misma; que aun cuando esta aportación de indicios, implican la obligación de acreditar su existencia, se le alivia la carga probatoria, pues se le exige un menor estándar de comprobación, toda vez que se le pide que proporcione datos o elementos que puedan servir de base para que lo denunciado, se pueda presumir como verdadero.

SÉPTIMO: Que, como se dijo, la denunciante señaló como indicios de vulneración, el hecho de corresponderle al demandado probar la proporcionalidad y justificación de sus actos, según lo dispone el artículo 493 del Código del Trabajo; el haber sido despedida sin haber sido escuchada previamente y no otorgando la opción de ejercer su defensa o de pagar esos dos productos; el recibir un trato mucho más *denostativo (sic)* que los delincuentes; el habersele imputado falsamente el robo de productos que jamás tomó, como es el caso de la bolsa de globos; que de acuerdo a la ley del consumidor, al estar comprando fuera de horario laboral, se vulneraron sus derechos de consumidora (y trabajadora) ya que dicha ley indica que los guardias sólo están facultados para ponerla a disposición de las autoridades competentes y no pueden realizar actos de detenciones vejatorias, insultar



(como lo hizo el administrador) ni registrar a la persona contra su voluntad (como lo hicieron los guardias al meterla a ese calabozo); y por último, que sufrió discriminación arbitraria por parte del personal de JUMBO, pues como trabajadora de años, ha visto el trato a los delincuentes y mecheros cuando son sorprendidos robando, en ocasiones se les pide devolver los productos y son puestos a disposición de Carabineros, otras veces les piden devolver las cosas y otras pueden pagar lo robado para evitar ir a la justicia, aduciendo que en su caso, el trato es destinatario y arbitrario, por ser mujer adulto mayor y en situación vulnerable, pasando a llevar la Ley Zamudio, que define lo que se conoce como discriminación arbitraria, habiendo una distinción que carece de justificación razonable, por cuanto esta ley refuerza la ley del consumidor al haber discriminación arbitraria.

Luego, revisadas las pruebas incorporadas, estima esta jueza, respecto de estos hechos, presumiblemente indicios, que además de ser exiguos para acoger una denuncia de esta naturaleza, no fueron acreditados en la forma exigida por la norma antes aludida. Tan solo dos de los indicios referidos en el libelo pretensor, podrían de alguna manera servir para avizorar esa duda razonable a la que previamente se hizo referencia. Por una parte, el hecho de no haber sido escuchada a efectos de explicar la situación ocurrida, da cuenta de lo mencionado; y por otra, el trato recibido al haber sido trasladada a la sala donde son llevados los delincuentes comunes y que sólo fue dejada en espera de carabineros en una sala denominada enfermería, luego de gritar y que indicara que se sentía mal.

No obstante aquello, no es posible que ambos den cuenta de la vulneración a las garantías denunciadas, más aun, cuando no se vieron abonados con prueba alguna, resultado insuficientes para dar crédito a la totalidad de la denuncia.

Entonces, las aseveraciones de la denunciante no logran en su conjunto, configurar la suficiencia de los indicios necesarios para determinar la existencia de una vulneración de derechos, pues no implican necesariamente un actuar contrario a las garantías contenidas en los artículo 19 N°1, 2 y 4 de la carta fundamental, no verificándose en consecuencia, vulneración de dichas garantías, sino más bien, dicen relación con una serie de inobservancias y actuar errático de la parte empleadora en su calidad de tal.

OCTAVO: Que asentado lo anterior, estimándose que la demandada con su actuar no vulneró las garantías denunciadas en los términos de la denuncia, por lo que no existe un vínculo de causalidad entre el actuar de la empresa denunciada, dentro de su poder de



dirección, en el sentido que los hechos señalados constituyeren una afectación de las garantías ya mencionadas, en consecuencia, ha de rechazarse la acción principal intentada.

NOVENO: Que, apreciadas las pruebas rendidas conforme a las reglas de la sana crítica, importando con ello tomar en especial consideración la gravedad, concordancia, multiplicidad y conexión de aquellos medios probatorios incorporados por las partes al proceso, permiten a este tribunal tener por acreditado los siguientes hechos:

- a) Que el día 11 de marzo de 2023, la denunciante, tras concluir su jornada de trabajo, fue vista desde la sala de monitoreo, realizar la compra de pan y haber guardado en su cartera-bolso de color negro 2 hamburguesas. De aquella situación dio cuenta la testigo señora Molina y además de la propia declaración de la trabajadora, se desprende que fue así, no obstante que esto último se debió a un descuido de carácter involuntario y sin razón aparente, según declaración de la actora.
- b) Que no resultan congruentes las declaraciones de los testigos señor Covarrubias y señora Molina, en cuanto a lo ocurrido tras ser llevada la trabajadora al sector tras la línea de cajas, toda vez que el primero, indica que fue dejada en enfermería de inmediato por así haberlo instruido él mismo, y que en estas dependencias, sostuvo una conversación con la trabajadora, a solas; luego, la testigo trabajadora del área de control, indica haber presenciado dicha conversación, lo que como se dijo, no fue corroborado con los dichos del subgerente del local.

Advierte esta sentenciadora que no son menores las contradicciones de ambos, habida consideración además que aparecen como las únicas personas de la parte empleadora que sostuvieron contacto verbal con la actora, razón por la que en cuanto a dichas contradicciones se refiere, este Tribunal prescindirá de lo declarado a este respecto por los deponentes, dada la evidente inconsistencia de los mismos.

- c) Que abona lo anterior, el apercibimiento decretado en relación a la solicitud de exhibición de la grabación de cámaras del día de los hechos que dieron origen al despido, toda vez que de haberse exhibido, el Tribunal podría haber verificado cual fue el destino inmediato de doña Fresia cuando es abordada por la señora Molina y la guardia de seguridad. Es así, como llama la atención que sin motivo, la demandada no exhibiera siquiera parte de la grabación de las cámaras del



supermercado del día 11 de marzo pasado, en específico, impresiona que el video exhibido como prueba, no permite en caso alguno ilustrar a esta sentenciadora de qué ocurrió con la demandante una vez que llegan al espacio tantas veces descrito, tras la línea de cajas, y el cajero automático, tampoco de la aludida grabación junto al trabajador señor “Vladimir”, que se encontraba en el sector de reloj control, ni menos se incorporó la declaración de este último como medio de prueba; entonces, no hay registro alguno que permita al tribunal dar crédito del supuesto traslado inmediato a enfermería, pudiendo concluirse que tras encontrar las 2 hamburguesas en el bolso de la actora, fue llevada a la sala de los denominados “mecheros”.

- d) Que existe en dependencias del local Jumbo Concha y Toro, una sala donde aquellas personas que son aprehendidas por cometer algún ilícito dentro del supermercado, los comúnmente conocidos “mecheros”, y además existe contigua a dicha sala, una enfermería que cuenta entre otras cosas, con un paramédico y una camilla; y ha quedado demostrado que la actora pasó el primer tiempo, desde que fue requerida por la señora Molina junto a una guardia de seguridad, en la sala utilizada para delincuentes comunes, y tan solo tras verse con un malestar de salud importante, fue llevada a la sala contigua de “enfermería”, siempre a espera de carabineros.

Se concluye lo anterior, especialmente en atención de los dichos de la denunciada en estrados, relativos al actuar de la empresa tras ser conminada por los productos supuestamente sustraídos sin pagar, pues como se dijo, lo señalado por los testigos de la demandada no resulta ser efectivo, pues además se contraponen ostensiblemente con lo declarado por la actora, quien en su declaración da cuenta de haber sido ingresada a esta sala de los mecheros, por un largo espacio de tiempo y no directamente a la sala de enfermería. Se reitera entonces la incongruencia de los testimonios antes referida, y además del apercibimiento decretado respecto de la exhibición de las cámaras de seguridad del local, en específico del sector en comento, pues como se dijo, si bien se exhibió como prueba un video con un contenido de interés de la empresa del momento en que es abordada por la señora Molina, momentos previos y posteriores, bien pudo exhibirse lo solicitado por la demandante, que es



temporalmente de manera inmediata a lo exhibido, lo que en la especie no ocurrió.

- e) Que el documento denominado “PROCEDIMIENTO ESTANDAR CON COLABORADORES INTERNOS O EXTERNOS”, incorporado en juicio, fechado en el mes de julio de 2014, indica que su contenido dice relación con el *“Procedimiento de colaboradores interno y externo que son sorprendidos sacando, dañando o consumiendo artículos de propiedad de la Empresa, y sin la debida autorización”*. Procedimiento aplicable a todos los trabajadores de Jumbo, internos y externos, que en su numeral 3.1 refiere acerca de la comprobación y detección de aquellas situaciones, señalando en lo pertinente: *“Cada vez que se sorprenda a un colaborador interno o externo consumiendo, dañando o sacando mercaderías o bienes de la Empresa; sin la debida autorización; o transgrediendo normas, se aplicará la política de “Tolerancia Cero”....Cuando el colaborador traspase la línea de reloj control, el personal de seguridad debe asegurarse que para consumir el delito, el colaborador debe haber marcado su salida.*

En tal caso, el Jefe de C.I. o el Encargado de Turno de C.I. pedirán explicaciones por dicha conducta. Si estas explicaciones no son satisfactorias, o no concuerdan con los medios de prueba, videos, testimonios de testigos, seguimientos a través de otros medios (Guardias de cuadrantes), se deberá retener al involucrado y solicitar la presencia de Carabineros...”

Luego, en el numeral 3.2 establece *“En el caso en que el involucrado sea un colaborador interno, deberá pedírsele hacer una declaración escrita de su actuar, esta se hará en presencia del Subgerente de Turno, Jefe de Sección y Jefa de RR.HH. del Local. Ello permitirá evaluar posteriormente los pasos a seguir en conjunto con RR.LL. y Legales”*. Finalmente en el punto 3.3, se indica que *“El Procedimiento culmina con la entrega a Carabineros del involucrado dejando constancia en el Libro de Novedades; y reingresando las especies a la sala de venta”*.

- f) Con la secuencia de hechos latamente descrito en esta sentencia, es posible concluir que la trabajadora demandante guardó 2 hamburguesas en su bolso de color negro, el que mantuvo abierto, que en el video exhibido es posible ver que al caminar hacia la sala de detenidos, yendo cerca la señora Molina y detrás a



cierta distancia, una guardia de seguridad, la actora al parecer saca algo de su bolso, y la guardia se agacha a recoger algo, nada más, y al parecer sería la hamburguesa. Si esta última recogió algo más en concreto, la bolsa con globos, no ha sido posible concluir por esta jueza aquello.

También se acreditó que al solicitársele la boleta de compras (documento no incorporado en juicio), aparece que no habría pagado las 2 hamburguesas, y se habla de un paquete de globos, pero como se dijo, a esta jueza solo no le cabe duda la existencia de dos hamburguesas impagas, no así del otro producto mencionado. Tras entregar la boleta con la compra del pan, señaló la trabajadora *“pucha perdón, de verdad fue sin intención”*, abre su cartera y dice: *“sí, tengo solamente una hamburguesa”*, la guardia que venía caminando detrás, le dice que faltan otros productos, que eran hamburguesas. De esta manera se estima que se dio cumplimiento al procedimiento señalado en el numeral 3.1 transcrito en el literal e).

- g) Que sin embargo, la empresa no dio cabal cumplimiento a lo señalado en el procedimiento antes descrito, de los numerales 3.2 en su totalidad y 3.3 de manera parcial. Así, no hay prueba alguna que dé cuenta que la actora declarara por escrito acerca de su actuar, como lo establece el procedimiento en cuestión, en presencia de alguna de las jefaturas referidas en el documento. Es más, esta sentenciadora ha llegado al convencimiento que ni aun pudo verbalizar ni menos explicar el descuido en que incurrió, cuando se le consultó acerca del supuesto hurto, pues como también ha quedado demostrado, se trata de una mujer de 63 años, a pocos meses del fallecimiento de su hija de 38 años, que está viviendo un duelo reciente, utilizando además por prescripción médica, un fármaco antidepresivo que bien puede alterar algunas conductas, avizorándose que evidentemente se vio absolutamente acongojada y envuelta ante tal situación, que incluso resulta natural para alguien en aquellas circunstancias, el caer en conductas torpes propias del nerviosismo del momento, como es el arrojar al suelo una de las especies.

El no haberse cumplido por la demandada con lo establecido en este numeral, no resulta intrascendente, pues en razón de esta declaración se sostiene que permitiría evaluar posteriormente los pasos a seguir en conjunto con RR.LL. y Legales.



- h) Que finalmente, tampoco se acreditó a cabalidad el punto 3.3 del procedimiento descrito, pues no se acompañó el libro de novedades, toda vez solo se incorporó en juicio la documentación que debe ser completada una vez que Carabineros llega al lugar, entrega de especies etc.
- i) Que tras la llegada de Carabineros, la denunciante concurrió a la Comisaría con estos últimos, y con posterioridad a aquello, no recibió citación alguna de algún Juzgado de Garantía ni tampoco fue dirigida a sede penal a fin de controlar su detención.
- j) Que este tribunal le otorga especial credibilidad al testimonio de la trabajadora, habida consideración de varios factores, tales como, la antigüedad en sus labores, 7 años, y que por lo demás cumplía funciones como cajera, lo que implica en opinión de esta jueza, una importante cuota de honestidad habida consideración que resulta ser habitual el contacto con dinero y especies del local en que trabajaba, y que por lo demás no registraba amonestaciones ni sanciones previas por ningún motivo, respecto de su ex empleador. Además, ha quedado demostrado que atravesaba un periodo especialmente sensible y complejo tras el fallecimiento de su hija y muchas de las conductas por ella descritas en su declaración se condicen absolutamente respecto de cualquier persona que atraviesa por una situación así.
- k) Que revisadas las liquidaciones de remuneraciones, para los efectos del artículo 172 del Código del Trabajo, se ha logrado concluir que la última remuneración de la actora ascendió a \$461.186.-, cantidad a la que se arriba efectuando el correspondiente promedio de los últimos tres meses laborados íntegramente, esto es diciembre de 2022, enero y febrero de 2023. (\$433.437, \$504.273.- y \$445.850.- respectivamente)

DÉCIMO: Que la carta de despido de la trabajadora señala: “...*Jumbo Supermercados Administradora Ltda., Rut. 96.988.680-4, ha dispuesto poner término a su contrato de trabajo con fecha de hoy, en virtud de lo establecido en el artículo 160 N° 1 letra a) y 160 N° 7, del Código del Trabajo, esto es, "falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones" e "incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato".*

Causal de Hecho:



Los hechos que fundamentan y justifican la causal de terminación inmediata de su contrato de trabajo, dicen relación con la gravísima conducta y falta de probidad desarrollada por usted luego de cumplir sus funciones como cajero/vendedor/reponedor, en el local J659, ubicado en Av. Concha y Toro N°3854, Puente Alto, faltando gravemente a las responsabilidades que nuestra empresa le confió.

Los hechos son los siguientes:

1. El sábado 11 de marzo del presente año, aproximadamente a las 16:36 horas, luego de cumplir con su jornada de trabajo, se dirige al sector de reloj control para marcar su salida.

2. Al momento de traspasar las antenas de seguridad, personal de control interno, en cumplimiento de sus labores habituales de revisión de salida, le solicitó que mostrara sus pertenencias quedando al descubierto que llevaba dentro de su bolso personal productos de propiedad de la Empresa, específicamente 2 hamburguesas de vacuno 185 gr. Super Beef por \$1.450 cada una y 1 bolsa de globos 12 unidades por \$1.790.-

3. Por lo anteriormente expuesto queda en evidencia su mal actuar, ya que usted pretendía sacar del local, producto de propiedad de la empresa sin pagar su importe o precio, por un valor total de \$4.690.- (cuatro mil seiscientos noventa pesos).

4. Una vez verificados todos los antecedentes de su mal proceder, personal de control interno autoriza que se realice el procedimiento dispuesto para estas situaciones, solicitando la presencia de Carabineros de Chile de la 38° Comisaria de Puente Alto, quienes mediante parte N°1896 dejan constancia de lo sucedido y posteriormente usted es detenida como autora del delito de hurto y trasladada hasta la unidad policial...”

A continuación se alude que “Los hechos antes descritos, son constitutivos de las siguientes causales de término inmediato de su contrato de trabajo. Falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones. Artículo 160, numeral 1, del Código del Trabajo” Su conducta ha dejado de manifiesto su falta de honradez, integridad y rectitud en su proceder, defraudando toda confianza que se le haya otorgado previamente, vulnerando el pilar valórico fundamental que debe inspirar la contratación laboral, esto es, la confianza mutua en su actuar correcto y acorde a la buena fe. Toda vez, que se apropia y utiliza bienes de la empresa en su beneficio personal.

Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato. Artículo 160, numeral 7, del Código del Trabajo, pues faltó gravemente al reglamento interno de Orden,



Higiene y seguridad, tales como mantener una conducta correcta y honorable al desempeñar sus funciones laborales; emplear la máxima diligencia en el cuidado de los bienes de la empresa empleadora; cumplir fielmente con las obligaciones que les impongan las normas laborales. Contratos Colectivos, Contratos de trabajo y disposiciones del presente Reglamento Interno, Código de Ética y demás procedimientos que establezca la Compañía; sacar de la Empresa o destinar para su uso particular útiles, maquinarias o bienes de la Empresa; sacar de la sala de venta mercadería sin previa autorización del jefe de Sección y del Administrador de Turno. Y se añade por último que se infringió lo señalado en el Código de Ética de la Empresa, que en su ápice numero 7 ("Protección de los activos de la compañía"), indica que no se tolerará el robo, el hurto y el fraude en ninguna circunstancia".

UNDÉCIMO: Que la primera causal invocada es la del artículo 160 N° 1 letra a) del Código del ramo, al efecto, cabe precisar que si bien el legislador no ha definido en qué consiste la falta de probidad, ni tampoco ejemplifica situaciones que constituyan la causal señalada, se ha ido determinando por la jurisprudencia su contenido y el alcance. Por su parte, la Real Academia de la Lengua Española define “Probidad” como “Honradez”, la que a su vez es definida como “*Rectitud de ánimo, integridad en el obrar*”, de este modo será honrada aquella persona que procede con honradez.

Que en la especie, si el empleador invoca esta causal respecto del trabajador en el desempeño de sus funciones, está obligado a invocar y acreditar fehacientemente la conducta que la fundamente, siendo el estándar de atribución e imputación más elevado y exigente; luego, siendo el motivo de la causal, la falta de honestidad u honradez en el desempeño de las funciones de la demandante, y que en la especie, el empleador menciona en la carta de despido, que se verificaron los antecedentes de su mal proceder, incluso señalando un monto erróneo del valor total supuestamente no pagado, ya que señala \$4.690.- y en la boleta incorporada se indican ser \$4.090.-. Pues bien, ha quedado de manifiesto que esa verificación no fue tal, pues ante este sentenciadora no se acreditaron los hechos en la forma detallada en la misiva.

Con todo, se le imputó al efecto, falta de honradez, integridad, rectitud, defraudación de la confianza otorgada, y entonces, en lo que respecta a la proporcionalidad de la medida adoptada, huelga señalar que el despido disciplinario por la causal en comento resulta gravoso y desproporcionado, por cuanto, como quedó establecido en la novena motivación, la demandada, por una parte no cumplió en términos estrictos y a cabalidad el



procedimiento por ellos establecido, como se dijo, especialmente numerales 3.2 y 3.3; la trabajadora no dio su testimonio de manera libre y espontánea ni menos por escrito, como establece el documento analizado, por lo que impresiona que sin mayores antecedentes que lo visto por la unidad de control interno a través de las cámaras, sin mayor análisis de la situación y más aún, sin cumplir íntegramente con los protocolos establecidos por la propia empresa al efecto, y a mayor abundamiento, siendo trasladada la demandante a una oficina donde se lleva a los delincuentes comunes, parece ser que se utiliza de manera irreflexiva la más gravosa de las causales, con el tremendo perjuicio que ello trae a una trabajadora, mujer, de más de 60 años, sin mayor calificación que el oficio de cajera por largos años.

Entonces, ha quedado de manifiesto que la demandada no acreditó en juicio la causal del artículo 160 N°1 letra a) del código del ramo.

DUODÉCIMO: Que como se señaló, también se invocó para despedir a la denunciante la causal contenida en el numeral séptimo del citado artículo 160. Al efecto, cabe hacer presente el contenido de la causal esgrimida; entonces, en relación a la gravedad de los incumplimientos señalados por la demandada, cabe tener en consideración que el código del trabajo al contemplar esta causal como de caducidad del contrato de trabajo, no define el concepto “grave”. En tal sentido, la expresión “incumplimiento grave” da a entender que no cualquier incumplimiento es configurativo de ella, puesto que, conforme al sentido gramatical del adjetivo, éste significa entidad o importancia, vale decir, se debe tener por grave la falta que reúna estos requisitos, en cuyo caso el incumplimiento debe ser grande, de mucha entidad, en lo que constituye la esencia o forma de una cosa.

En otras palabras, el elemento que caracteriza fundamentalmente esta causal, es que los hechos alegados tengan la entidad o importancia necesaria para constituir una falta grave que autorice en esa virtud el término del vínculo laboral, siendo esta la sanción más severa de nuestro ordenamiento en lo que respecta a la relación laboral.

A mayor abundamiento, y teniendo presente que no se logró acreditar por la demandada a cabalidad los hechos que configurarían el incumplimiento contractual alegado, ni tampoco la empresa como contrapartida cumplió de manera íntegra los procedimientos establecidos al caso concreto; además, estimándose por esta sentenciadora que la gravedad no es un concepto absoluto, que pueda estimarse en forma aislada de las circunstancias que rodean los hechos y su concurrencia debe ser analizada en cada caso. Luego, para su procedencia, como se dijo, debe tratarse de conductas de relevancia, cuyas consecuencias sean serias, ya sea que produzcan algún detrimento o perjuicio al empleador



o amenacen la estabilidad o imagen de la empresa, sea éste de índole material o relativo a alteraciones en el adecuado funcionamiento de la misma, cuestión que tampoco quedó establecida con las probanzas rendidas.

DÉCIMO TERCERO: Que, asentado lo anterior, siendo además una consecuencia de aquello, la falta de ponderación y reflexión de la demandada, conociendo todos los antecedentes de la situación abordada, demuestran la desproporción de la medida adoptada por el empleador, razón por la cual se acogerá la acción de despido injustificado, decretándose en consecuencia que el contrato de trabajo terminó por la causal de necesidades de la empresa y ordenará el pago de la indemnización sustitutiva del aviso previo, los años de servicio y el recargo legal del 80 % sobre los años de servicios.

DÉCIMO CUARTO: Que, acorde se indicó en el considerando noveno literal k), se tendrá la suma de \$461.186.- como remuneración para los efectos del artículo 172 del código laboral.

DÉCIMO QUINTO: Que las probanzas rendidas en juicio han sido valoradas acorde las reglas de la sana crítica, importando con ello tomar en especial consideración la gravedad, concordancia, multiplicidad y conexión de aquellos medios probatorios incorporados por las partes al proceso; y que la demás prueba rendida, que no ha sido pormenorizada, en nada altera lo ya resuelto.

Y vistos también, lo dispuesto por los artículos 1, 7, 41, 63, 67, 73, 160, 162, y siguientes 172, 173, 420, 425 y siguientes, 439 y siguientes, 446 y siguientes, 456 y 459, 485 y siguientes del Código del Trabajo, **SE DECLARA:**

I.- Que se rechaza la denuncia por tutela de derechos fundamentales con ocasión del despido interpuesta por doña FRESIA XIMENA VÁSQUEZ GONZÁLEZ en contra de su ex empleadora JUMBO SUPERMERCADOS ADMINISTRADORA LIMITADA, ambos ya individualizados.

II.- Que se acoge la demanda de despido indebido y cobro de prestaciones, interpuesta por doña FRESIA XIMENA VÁSQUEZ GONZÁLEZ en contra de JUMBO SUPERMERCADOS ADMINISTRADORA LIMITADA, ambas ya individualizadas, y en consecuencia, se declara que la relación laboral terminó con fecha 15 de marzo de 2023, por la causal prevista en el artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, necesidades de la empresa; y se condena a la demandada a pagar a la trabajadora las siguientes indemnizaciones y prestaciones laborales:

a) \$461.186.- por concepto de indemnización sustitutiva del aviso previo.



- b) \$3.228.302.- por concepto de indemnización por 7 años de servicios.
- c) \$2.582.641.- correspondiente al recargo del 80 % previsto en el artículo 168 letra c) del Código del Trabajo.

III.- Que las prestaciones ordenadas pagar, devengarán reajustes e intereses de conformidad a lo dispuesto en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

IV.- Que se rechaza la demanda en todo lo demás.

V.- Que cada parte pagará sus costas.

Ejecutoriada que sea esta resolución, cúmplase dentro de quinto día, bajo apercibimiento de remitirse los antecedentes a la unidad de cobranza.

Regístrese y archívese en su oportunidad.

RIT T-41-2023

RUC 23- 4-0473259-5

Dictada por doña VILMA VALENTINA ARAVENA ABARZÚA, Jueza Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Puente Alto.

