

Santiago, diecisiete de febrero de dos mil veinticinco.

Vistos

Que, ante este Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, se ha llevado a efecto audiencia única en procedimiento monitorio en los autos RIT M-2177-2024, por despido injustificado y cobro de prestaciones.

La demanda fue interpuesta por Pablo Salvador González Silva, cédula nacional de identidad N° 20.671.867-6, domiciliado en calle Almirante Lynch 520, comuna de Quilicura, en contra de Starbucks Coffee Chile S.A, rol único tributario 96.690.980-3, representada legalmente por don Santiago Nahuel Canu, cédula nacional de identidad 27.547.313-8, ambos con domicilio en calle Alonso de Córdova 5670, piso 11, comuna de Las Condes

Considerando.

Primero. Argumentos y pretensiones del demandante. Expone en síntesis que con fecha 14 de febrero de 2022, fue contratado bajo subordinación y dependencia de la demandada en calidad de Barista , desempeñándose en la tienda Starbucks ubicada en el Aeropuerto Internacional de Santiago (SCL) . Posteriormente, el 1 de junio de 2023, fue ascendido al cargo de Supervisor de Turnos, función que ejerció hasta la fecha de su despido, el 16 de febrero de 2024.

En su rol de Supervisor de Turnos, se encontraba encargado del desarrollo de estrategias para la satisfacción del cliente, la supervisión de baristas, el aseguramiento de la calidad de productos y servicios, la gestión operativa y administrativa de la tienda, la preparación de informes de ventas y la ejecución de procedimientos contables, entre otros trabajos. Su jornada laboral estaba establecida en 30 horas semanales, distribuidas en tres turnos de 10 horas, con dos domingos de descanso. La última remuneración para efectos indemnizatorios ascendió a \$1.264.047, monto compuesto por sueldo base, gratificación fija, bonos de negocio y nocturno, horas extras, recargos dominicales y asignaciones de colación y movilización.

Con fecha el 16 de febrero de 2024 le fue comunicado el despido mediante carta, en la cual la empresa invocó la causal establecida en el artículo 160 N°7 del Código del Trabajo , esto es, incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato . En dicha misiva se le imputó la realización de cierres no autorizados de la tienda en cinco ocasiones entre noviembre y diciembre de 2023, lo que habría generado pérdidas económicas y eventuales sanciones contractuales con la administración del Aeropuerto.

Manifiesta que la decisión desvinculatoria carece de justificación, sostiene que los cierres temporales de la tienda obedecieron a la falta de dotación de personal, ya que en los turnos señalados en la carta de despido solo contaba con el apoyo de uno o dos baristas, mientras que la operación normal requería al



menos cuatro. Asimismo, refiere que la situación fue informada reiteradamente a la empresa. Argumenta que la empresa incumplió su deber de proveer condiciones adecuadas para la ejecución del trabajo, lo que le obligó a suspender momentáneamente la atención al público a fin de ejecutar labores esenciales como limpieza, abastecimiento de productos y contabilidad, actividades necesarias para el correcto funcionamiento del local. Además, que la causal invocada no se encuentra debidamente configurada, dado que no se verificó un incumplimiento grave de sus obligaciones contractuales ni se ponderaron correctamente sus antecedentes laborales.

En otro punto manifiesta que la empresa habría conocido los cierres desde el 7 de noviembre de 2023, pero solo decidió aplicar el despido más de tres meses después, lo que evidencia un "perdón de la causal".

Indica que suscribió finiquito realizando reserva expresa de derechos, oportunidad en la que le pago suma de \$1.240.033 por concepto de indemnización legal por feriado.

Cita normativa, doctrina y jurisprudencia. Solicita se acoja la demanda declarando injustificado el despido condenando a la demandada al pago de:

- 1.-Indemnización sustitutiva del aviso previo, por la suma de \$1.264.047.
- 2.- Indemnización por años de servicio por la suma de \$2.528.094.
- 3.- Recargo legal del 80% sobre la indemnización por años de servicio, por la suma de \$2.022.475.
- 4.- Reajustes, intereses y costas.

Segundo. Audiencia única. Que en audiencia única llamadas las partes a conciliación esta no se produce. La demandada evacua el traslado para contestar la demanda. Opone la excepción de caducidad, para luego contestar la demanda solicitando su rechazo con costas.

Estimando la existencia de hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos. El Tribunal recibe la causa a prueba fijando los siguientes puntos:

1. Remuneración del actor para efectos de este proceso.
2. Efectividad de los hechos invocados por el empleador para poner término a la relación laboral en relación a la causal aplicada.
3. Cumplimiento de las formalidades legales del despido.
4. Efectividad de haber operado la caducidad.
5. Efectividad de haber operado el perdón de la causal.



Tercero. Hechos acreditados y valoración de la prueba. Que apreciada la prueba rendida de acuerdo a las normas de la sana crítica, esto es, respetando las razones jurídicas y simplemente lógicas, técnicas o de experiencia, en cuya virtud se ha asignado valor o se las ha desestimado, se ha tomado en especial consideración la multiplicidad, gravedad, precisión en concordancia o conexión de las pruebas con que se han presentado en el proceso la cual resulta coherente y armónica en sí misma como en conjunto es dable tener por acreditado lo siguiente:

1.- Que con fecha 14 de febrero de 2022 el actor suscribió un contrato de trabajo con la demandada Starbucks Coffee Chile, mediante el que el actor se obligaba a cumplir las funciones de Barista en el local comercial ubicado en Aeropuerto Nacional Arturo Merino Benítez S/N comuna de Pudahuel.

2.- Que la jornada laboral era de 30 horas semanales distribuidas en turnos.

3.- Que mediante anexo de contrato de fecha 1 de junio de 2023, son modificadas las funciones del actor a las de Supervisor de Turnos.

4.- Que con fecha 16 de febrero de 2024 el actor es despedido por decisión unilateral de su empleador el que invoco la causal prevista en el artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, esto es, incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, imputándole haber procedido al cierre no autorizado de la tienda los días 7, 20, 21, 24 de noviembre de 2023 y el día 1 de diciembre de 2023. Argumentando pérdidas en ventas e incumplimiento de contratos comerciales con el Aeropuerto.

5.- Que la demandada cumplió con las formalidades de comunicación del despido e información a la Inspección del Trabajo.

6.- Que con fecha 23 de febrero de 2024, el actor suscribió finiquito estampando expresa reserva de acciones.

Cuarto. En cuanto a la excepción de caducidad. Que Starbucks Coffee Chile S.A. ha opuesto la excepción de caducidad, argumentando que la demanda fue presentada fuera del plazo de sesenta días establecido en el artículo 168 del Código del Trabajo, contados desde la fecha del despido, ocurrido el 16 de febrero de 2024.

Que, consta en los antecedentes que con fecha 13 de mayo de 2024, el demandante interpuso una medida prejudicial de exhibición de documentos, tendiente a obtener información relevante para la posterior interposición de la demanda. Conforme al criterio sostenido por la jurisprudencia, en particular de la Excelentísima Corte Suprema, la presentación de una medida prejudicial tiene el efecto de interrumpir el plazo de caducidad, volviendo a contarse desde el día hábil siguiente al cumplimiento de la diligencia. Dado que la medida prejudicial se cumplió con fecha 12 de junio de 2024, el cómputo del plazo quedó suspendido



hasta su término, reanudándose a partir del día siguiente. En este contexto, la demanda fue interpuesta el 19 de agosto de 2024, dentro del plazo legalmente habilitado, razón por la cual la excepción de caducidad debe ser rechazada.

Quinto. En cuanto al despido del demandante. Que como se señaló en las consideraciones anteriores el trabajador fue despedida por decisión de su empleador el que invoca la causal de despido disciplinario contenida en el artículo 160 N°7 del Código del ramo, esto es, incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

Al respecto el artículo 454 N°1 del precitado texto normativo, impone al empleador la carga de probar en juicio los hechos fundantes de la causal de despido invocada sin poder alegar hechos distintos de aquellos indicados en la carta de despido.

Sexto. En cuanto a la causal de despido invocada. Que la causal de despido prevista en el artículo 160 N°7 del estatuto laboral corresponde a una causal disciplinaria la que se refiere a la rescisión unilateral del contrato por parte del empleador debido a un incumplimiento sustancial y significativo de las obligaciones laborales por parte del empleado, que afecta negativamente la relación laboral y compromete la viabilidad de la continuidad de la relación contractual.

Que al respecto es necesario considerar que el despido disciplinario es de ultima ratio lo que implica que su aplicación debe ser restrictiva y reservada para situaciones excepcionales donde no existan otras medidas menos gravosas para la preservación de la relación laboral.

Séptimo. Análisis de la prueba. Que conforme a lo asentado, la demandada ha invocado la causal del artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, atribuyendo a don Pablo Salvador González Silva el incumplimiento grave de sus obligaciones contractuales al haber cerrado la tienda en que laboraba ubicada en el terminal de salidas internacionales del Aeropuerto Arturo Merino Benítez, sin autorización de sus superiores en diversas oportunidades durante su turno nocturno. Se le imputa, en concreto, haber procedido al cierre de la tienda los días 7, 20, 21 y 24 de noviembre, y 1 de diciembre de 2023 en horarios comprendidos entre las 00:18 y las 04:00 horas lo que habría ocasionado una interrupción en la continuidad operativa del establecimiento y, en consecuencia, pérdidas económicas para la empresa, además de eventuales multas contractuales con la administración del aeropuerto.

Que, sin perjuicio de la argumentación sostenida por la demandada, de la revisión del libro de asistencia, acompañado por esta como medio probatorio, se constata que el 21 de noviembre de 2023 el trabajador no se encontraba en funciones, sino en su jornada de descanso, circunstancia que contradice lo afirmado en la carta de despido y pone en duda la veracidad de la imputación de ese día en particular. Asimismo, respecto de los restantes días señalados en la carta de despido, se advierte que, si bien el trabajador efectivamente desempeñó



funciones como Supervisor de Turno, en todos los turnos en cuestión se encontraba acompañado por uno y dos baristas.

Que, por otra parte, de acuerdo a lo declarado por los testigos se colige que, conforme a las políticas internas de Starbucks Coffee Chile S.A., la dotación mínima requerida para mantener la tienda abierta es de cinco trabajadores o a lo menos 3, exigencia que, en las fechas mencionadas, no se cumplió. En efecto, de los registros de asistencia se advierte que, en los días indicados en la carta de despido, el trabajador únicamente contaba con el apoyo de uno o dos baristas, lo que resultaba claramente insuficiente para operar conforme a los estándares definidos por la empresa.

Que resulta necesario tener presente que el empleador tiene la obligación de proporcionar los medios necesarios para la adecuada ejecución de la prestación de servicios. Así lo dispone el artículo 184 del Código del Trabajo, al establecer que el empleador debe adoptar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, lo que implica no solo la prevención de riesgos laborales, sino también el aseguramiento de condiciones adecuadas para el cumplimiento de la jornada laboral, por ende, el trabajador no puede ser responsabilizado por deficiencias en la gestión de recursos humanos que sean de exclusiva incumbencia del empleador por lo que no resulta admisible que se invoque incumplimiento contractual por la falta de ejecución de funciones que resultan materialmente imposibles de cumplir por falta de personal suficiente.

Que, de los antecedentes expuestos, se desprende que la decisión del trabajador de cerrar momentáneamente la tienda no puede ser calificada como un incumplimiento grave de sus obligaciones contractuales, sino más bien como una decisión operativa forzada por la insuficiencia de dotación, situación advertida por la demandada sin que esta adoptara las medidas pertinentes para corregir dicha falencia.

Que, por otra parte, la alegación de pérdidas económicas por un monto de \$141.000 por cada cierre carece de sustento probatorio suficiente, pues se fundamenta en una estimación basada en un ticket promedio y número de transacciones teóricas durante el horario de cierre, sin que se haya acreditado que efectivamente existieran clientes afectados o ventas frustradas. No existe en autos informe contable que respalde la alegación de pérdidas efectivas ni prueba de reclamos por parte de potenciales clientes que demuestren un perjuicio real a la empresa.

Que, en virtud de lo expuesto, es dable tener por cierto que la causal de despido invocada carece de fundamento, pues la conducta atribuida al trabajador no reviste la gravedad necesaria para justificar la terminación del contrato sin derecho a indemnización, al no haberse acreditado que por el empleador que los hechos que fundaron la causal de desvinculación impetrado constituyan un



incumplimiento grave de las obligaciones contractuales por parte del trabajador demandante.

Octavo. En cuanto a la remuneración del actor. Qué conforme al análisis del contrato de trabajo, anexos incorporados como también las liquidaciones de remuneración, se colige que la remuneración del demandante es de carácter variable, cuyo promedio de los últimos 3 meses efectivamente laborados corresponde a la suma de \$ 1.264.047, suma a la que se estará para los efectos del artículo 172 del código del ramo.

Noveno. Que toda la prueba incorporada ha sido analizada de acuerdo a las reglas de la sana crítica y aquella no mencionaba en nada hace variar lo resuelto pues la misma es sobreabundante de los hechos establecidos en estos autos.

Y vistos además lo dispuesto en los artículos 1, 5, 7, 10, 11 160, 173, 453, 454, 500 y siguientes del Código del Trabajo se resuelve.

I.- Que se rechaza la excepción de caducidad interpuesta por Starbucks Coffee Chile.

II.- Que se acoge la demanda interpuesta por don Pablo Salvador González Silva, cédula nacional de identidad N° 20.671.867-6, en contra de Starbucks Coffee Chile SA, rol único tributario 96.690.980-3, representada legalmente por don Santiago Nahuel Canu, cédula nacional de identidad 27.547.313-8, todos previamente individualizados y se declara que el despido del demandante ocurrido con fecha 16 de febrero de 2024 es injustificado, en consecuencia se condena a la demandada a pagar al actor lo siguiente:

- a) \$ 1.264.047, por concepto de indemnización sustitutiva de aviso previo.
- b) \$ 2.528.094, por concepto de indemnización por años de servicio.
- c) \$ 2.022.475, por concepto de recargo del 80% de la indemnización por años de servicio.

III.- Que las sumas antes señaladas deberán ser pagadas con los intereses y reajustes que establecen los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

IV.- Que habiendo sido la parte demandada completamente vencida se le condena al pago de las costas de la causa las que se fijan en la suma de \$ 1.000.000.

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

Regístrese, notifíquese y archívese en su oportunidad.



1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago

RIT : M-2177-2024

RUC : 24- 4-0574186-1

Pronunciada por don (ña) EMA DEL PILAR NOVOA MATEOS, Juez Titular del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

En Santiago a diecisiete de febrero de dos mil veinticinco, se notificó por el estado diario la sentencia precedente.

