

En San Fernando, a treinta de diciembre de dos mil veinticuatro

**VISTOS,**

Que compareció **LUIS ALEJANDRO CUEVAS VARGAS**, cédula nacional de identidad N°17.195.642-0, domiciliado en Santa Josefina Rio cero, comuna de Peumo, región de O'Higgins, quien dedujo demanda por despido indebido y cobro de prestaciones laborales en contra de **IDEAL S.A.**, rol único tributario N°82.623.500-4, representada legalmente por doña **MARIA VICTORIA GALEANO RAMA**, cédula de identidad N°25.748.197-2, ambos con domicilio en Calle Cancha Rayada N°824, comuna de San Fernando, región de O'Higgins.

Fundó su demanda en que ingresó a prestar servicios para la demandada el 2 de mayo del año 2016, siendo contratado como vendedor. Sin embargo, inmediatamente advirtió que la empresa cambió sus funciones aproximadamente 2 meses antes del despido, y se le encargó hacer funciones de exhibición y promoción de productos a distintos clientes de la empresa. Por ello, sostuvo que su trabajo consistía en apoyar el proceso de venta en los puntos de expendio de la compañía mediante la reposición, exhibición y promoción. En este sentido, expuso que se encontraba regulada su jornada conforme al art. 22 inc. 2 del Código del Trabajo. Sobre este punto en particular, aseguró que no se encontraba en la situación descrita en la norma, luego de la entrada en vigor de la ley N°21.561.

Indicó que su remuneración era de \$1.754.184.- (Un millón setecientos cincuenta y cuatro mil ciento ochenta y cuatro pesos).

En cuanto al despido, relató que el día 25 de mayo de 2024 fue desvinculado por la causal del art. 160 N°7 del Código del Trabajo, esto es incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato. Dio cuenta del contenido de la carta de despido, la que describe el hecho de que el 21 de mayo se recibió un correo de un cliente informando una grave situación ocurrida en un supermercado de San Vicente. luego la carta señala que el 22 de mayo recibió la declaración escrita del representante legal del Supermercado San Nicolás, y evidencia consistente en grabaciones de las cámaras de seguridad de hechos ocurridos el 16 de mayo, en que el actor habría participado en la sustracción de 864 unidades del producto



Este documento tiene firma electrónica  
y su original puede ser validado en  
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: WPFTXRYDNXY

“Browniechoc”, avaluado en \$332.095-. (Trescientos treinta y dos mil noventa y cinco pesos).

La carta afirma que el trabajador transgredió la confianza depositada por el cliente, y constituye una falta grave y mal uso de las atribuciones del cargo, generando pérdida de confianza y afectando la relación con el cliente. Continúa señalando que es una conducta que no se puede tolerar y que atenta contra la normativa interna. A continuación, la carta expone que los hechos descritos habrían infringido la cláusula octava del contrato de trabajo y los artículos 16, 21 y 25 del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (En adelante denominado “RIOHS”).

La carta de despido cuenta con una anotación que señala “No estoy de acuerdo con la causal, se explicó la situación al supervisor y él tiene los productos en su oficina”. El demandante sostiene que los hechos señalados en la notificación de despido no se corresponden con la realidad, y es acusado de hechos que no son reales. Agregó que el perjuicio a la empresa señalado en la carta no es verosímil ni sostenible, pues los productos no salieron de la esfera de cuidado del empleador, y la empresa mantiene al cliente.

Indicó que la demandada adoptó la medida más gravosa sin consultar ni aclarar los hechos. Explicó que el 16 de mayo debían reunirse con Leonel Mansilla para realizar una exhibición de productos, específicamente “Brownie Choc”. Debido a que otra compañera ya había entregado las cajas de productos, el Sr. Mansilla les comunicó que debían estirar 6 cajas desde el supermercado. La carga se realizó por la salida principal del supermercado. Luego, el 21 de mayo, el Sr. Mansilla le informó que había una acusación en su contra por un robo de cajas de “Brownie Choc” desde el supermercado San Nicolás. Por ello, el 22 de mayo, informaron al supervisor Carlos Reyes de la situación, quien habría decidido que las cajas permanecieran en la camioneta de la empresa. Posteriormente las cajas fueron transferidas al vehículo de Carlos Reyes quien se comprometió a llevarlas y resolver el malentendido. Finalmente, el 24 de mayo fue despedido.

Afirmó que la demandada pretende configurar un incumplimiento grave del contrato exigiendo que se venda la totalidad de los productos, y sin embargo asignó a ciertos vendedores exclusividad de productos sin informar a la fuerza de ventas, y no ofreció la oportunidad de devolver por productos retirados de la bodega ni de respetar las rutas y clientes. Por ello, sostuvo que los hechos imputados no configuran la causal de incumplimiento contractual alegado.



Este documento tiene firma electrónica  
y su original puede ser validado en  
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: WPFTXRYDNXY

Agregó que las sanciones que el empleador puede aplicar respecto de infracciones a las obligaciones del RIOHS son solo amonestación verbal o escrita, y multa de hasta 25% de la remuneración diaria, no siendo procedente el despido. Agregó que los incumplimientos de los que se le acusó respecto del RIOHS son menores, y la sanción impuesta es extremadamente desproporcionada. Reitero que, en caso de existir incumplimientos, estos no tienen la entidad suficiente para constituir la causal de despido invocada.

Alegó que, en virtud de la entrada en vigencia de la ley N°21.561, ya no le corresponde estar excluido de jornada de trabajo, no siendo aplicable lo dispuesto en el art. 22 inc. 2 del Código del Trabajo. En este sentido, afirmó que la regla general es la formalización de cantidad de horas de trabajo, por lo que las causales de exclusión de limitación no pueden transformarse en dicha regla general. Conforme a lo anterior, sostuvo que se le adeudan las horas extraordinarias de los últimos seis meses, específicamente la cantidad de 2 horas por día.

Conforme a lo expuesto, solicitó que se declare que el despido fue indebido, y se condene a la demandada al pago de la indemnización sustitutiva de aviso previo, indemnización por 11 años de servicio, recargo legal del 80%, horas extraordinarias entre noviembre de 2023 y abril de 2024, intereses, reajustes y costas.

A folio 08 consta la notificación de la demanda

La demandada **IDEAL S.A.** contestó. Luego de realizar un resumen de la demanda y sus peticiones, negó todos los hechos contenidos en ella, salvo aquello expresamente reconocido. En tal sentido, reconoció la relación laboral con el demandante desde el 2 de mayo de 2016 y que el actor fue despedido por la causal del art. 160 N°7 del Código del Trabajo. Explicó que el demandante otorgó en su demanda una versión alternativa de los hechos, negando incurrir en las conductas de la carta de despido y entregando detalles que carecen de lógica.

Expuso una breve reseña de la empresa. Indicó que el demandante se encargaba de la implementación de puntos de venta, y sus funciones no tenían que ver con el despacho o retiro de productos. Sostuvo que el despido se produjo en un contexto de incumplimiento a las obligaciones y compromisos contractuales.

Precisó, que de acuerdo con la carta de despido el actor incurrió en incumplimientos contractuales como del RIOHS. Relató que en mayo del presente año se recibió un correo



Este documento tiene firma electrónica  
y su original puede ser validado en  
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: WPFTXRYDNXY

electrónico de la jefa del Supermercado San Nicolás de San Vicente de Tagua-Tagua, quien informaba de una situación grave que ocurrió en las dependencias de su local. Junto con ello, se recibió una declaración escrita del representante legal de la sociedad controladora del supermercado, en la que se acompañaba evidencia de videos de cámaras. El contenido de la carta señala que el 16 de mayo 3 trabajadores sustrajeron 864 unidades de “Brownie Choc” por el monto de \$332.095.- (trescientos treinta y dos mil noventa y cinco pesos), sacándolas de su bodega del segundo piso y esperando a que nadie lo viera para salir con las cajas y cargarla en sus camiones sin dar explicaciones.

Señaló que, al revisar los antecedentes enviados por el cliente, se pudo identificar al demandante, junto con Leonel Masilla y Marcelo Abarca, acercándose a la salida del supermercado cargando dos cajas de productos, y esperando a que la encargada del local los perdiera de vista para salir por el lineal de cajas. Afirmó que producto de lo anterior la empresa procedió a desvincular a los involucrados, dada la gravedad de los hechos.

Reiteró que el relato del demandante carece de sentido, y evidencia un desconocimiento respecto de cómo funciona la entrega, recepción y retiro de productos de un supermercado.

Negó que Leonel Mansilla tuviera la obligación de entregar cajas del referido producto al demandante para realizar una exhibición. De hecho, según explicó, el Sr. Mansilla no trabajaba productos de la marca Nutra Bien. Reiteró que el actuar es irregular, pues los productos retirados ya habían sido entregados, y por tanto ya formaban parte del inventario del cliente. Por ello, sostuvo que el relato del demandante sólo relata una serie de actos irregulares. Agregó que para el retiro de productos debe gestionarse una nota de crédito, y esta es la única forma de retirar productos que ya fueron entregados.

El demandado cuestiona el hecho de que no existió conversación con los encargados del supermercado, no se gestionó nota de crédito y no se aclara por qué el retiro se realizó por el lineal de caja y no por la salida de bodega, donde se efectúa un control.

En cuanto a la afirmación de que la mercancía nunca dejó de estar en la esfera de control del empleador, negó que los productos fueran entregados a Carlos Reyes. Por el contrario, sostuvo que fue este último quien tomó otras 6 cajas de inventario para llevarlas al cliente.



Este documento tiene firma electrónica  
y su original puede ser validado en  
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: WPFTXRYDNXY

Nuevamente señaló que, en caso de existir retiro de productos sobrantes, esto debía ser informado a la empresa para cuadrar el inventario y debían ser entregados a la jefatura. Afirmó que el demandante no aclaró ninguno de estos puntos, e intenta establecer como un hecho normal la mantención durante 6 días de los productos en una camioneta.

Alegó que, conforme a lo expuesto el demandante incurrió en incumplimientos contractuales de gravedad suficiente para materializar el despido por la causal invocada. Sostuvo que la expresión “obligaciones que impone el contrato”, no significa que se trate exclusivamente de aquellas pactadas en forma expresa por las partes, sino que también las que emanan de la naturaleza del contrato y del ordenamiento jurídico vigente. Luego, sostuvo que deben entenderse incorporadas también las normas del RIOHS pues éste forma parte del contrato.

Estuvo que el demandante incurrió en una conducta prohibida señalada en el contrario, consistente en un tratamiento descortés o indecoroso a los clientes. También dio cuenta de incumplimientos a normas del RIOHS. Agregó que existió un incumplimiento al contenido ético que emana del contrato de trabajo, consistente en que a todo trabajador o empleador le es exigible un estándar mínimo de rectitud en su actuar, no exponiendo los interés o bienes de la Empresa. Dio cuenta de jurisprudencia en este sentido.

En cuanto a la gravedad de la conducta, sostuvo que los hechos constatados por la empresa son de tal entidad que por sí solos justifican la decisión de prescindir de los servicios del actor. Agregó que para calificar la gravedad no se requiere la existencia de un delito, y tampoco resulta preciso que los hechos se encuentren totalmente consumados, ya que en las causas disciplinarias sólo basta que se incurra en una conducta censurable. Precisó que la conducta es grave por el desvalor que representa la conducta del actor, que dista de un estándar mínimo de rectitud. Asimismo, señaló que resulta inaceptable que un trabajador con experiencia y conocimiento en los procedimientos ingrese a un camión productos que se encontraban en poder del cliente. Finalmente señaló que las conductas del actor pusieron en peligro la relación con el cliente.

En cuanto a la nulidad del despido, sostuvo que la empresa pagó en tiempo y forma las cotizaciones previsionales del actor. En lo relativo a la jornada de trabajo, la propia ley N°21.561 establece un procedimiento de reclamo respecto a discordancias en relación a la aplicación del art. 22 inc. 2. Así las cosas, sostuvo que no es posible que el demandante



Este documento tiene firma electrónica  
y su original puede ser validado en  
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: WPFTXRYDNXY

solicite en estos autos la nulidad del despido debido a la deuda por horas extraordinarias que no fueron pagadas, toda vez que siempre se encontró excluido de jornada.

Controvirtió la procedencia de todas las prestaciones demandadas y solicitó el rechazo de la acción en todas sus partes, con costas.

En la audiencia preparatoria se llamó a las partes a conciliación, la que no se produjo.

### **CONSIDERANDO,**

**PRIMERO:** Que, en la audiencia preparatoria se determinó la existencia de hechos pacíficos, consistentes en la existencia de una relación laboral entre las partes, iniciada el 2 de mayo de 2016 y finalizada el 25 de mayo de 2024; Que el despido se produjo por la causal del art. 160 N°7 del Código del Trabajo; y el cumplimiento de las formalidades del despido.

Asimismo, se recibió la causa a prueba, fijándose como hechos a probar los siguientes:

1. Remuneración pactada y efectivamente percibida.
2. Efectividad de los hechos señalados en la carta de aviso de despido.
3. Efectividad de que el demandante prestó servicios en horas extraordinarias. En tal caso, cantidad de horas trabajadas, periodo y valor de cada una de ellas.
4. Efectividad de que el actor debía encontrarse sujeto a jornada ordinaria de trabajo. En tal caso, fecha a partir de la cual correspondía la respectiva modificación contractual que se alega.

**SEGUNDO:** Que, en la audiencia de juicio se incorporó la siguiente prueba;

#### **A) Demandada:**

##### **i) Documental:**

- 1) Contrato de Trabajo celebrado entre Luis Alejandro Vargas e Ideal S.A, del 02 de mayo de 2016.
- 2) Carta de término de contrato de trabajo suscrita por don Luis Alejandro Vargas de fecha 25 de mayo de 2024.
- 3) Comprobante de Copia a la Dirección del Trabajo, de fecha 25 de mayo de 2024.



Este documento tiene firma electrónica  
y su original puede ser validado en  
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: WPFTXRYDNXY

- 4) Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, correspondiente a Ideal S.A.
  - 5) Comprobante de recepción del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.
  - 6) Liquidaciones de remuneraciones del demandante correspondientes los meses de enero a mayo de 2024.
  - 7) Carta remitida por don Manuel Morales, de fecha 22 de mayo de 2024 y dirigida a Ideal S.A.
  - 8) Correo remitido por doña Nataly Castro a don Carlos Reyes Suarez, de fecha 21 mayo de 2024.
  - 9) Carta de despido remitida a don Leonel Mansilla Rodríguez.
  - 10) Captura de pantalla de fecha 04 de octubre de 2024, de la Tienda Dulces Altiro
- ii) Testimonial: Declararon los siguientes testigos,
- 1) Marta Jara Toloza, cédula de identidad N°11.370.392-K.
  - 2) Carlos Alfonso Reyes Suarez, cédula de identidad N°14.050.556-0.
- iii) Otros medios de prueba: Video de cámara de seguridad de fecha 16 de mayo de 2024

**B) Demandante:**

- i) Documental:
- 1) Carta de despido de fecha 25 de mayo de 2024 entregada a don Luis Alejandro Cuevas Vargas.
  - 2) Finiquito de contrato de fecha 07 de junio de 2024 entre don Luis Alejandro Cuevas Vargas e Ideal S.A., con reserva de derechos.
  - 3) Liquidación de remuneraciones de don Luis Alejandro Cuevas Vargas, meses de diciembre de 2023, abril y mayo de 2024.
  - 4) Acta de comparendo de conciliación en la IPT San Fernando de fecha 24 de junio de 2024, entre mi representado e Ideal S.A., anexo reclamo 602/2024/635.
- ii) Absolución de posiciones: Declaró en calidad de representante de la demandada Mauricio Peralta Figueroa
- iii) Testimonial: Declararon los siguientes testigos:
- 1) Alejandro Omar Guajardo Ríos, cédula de identidad N°19.936.123-6,
  - 2) Leonel Andrés Mansilla Rodríguez, cédula de identidad N°15.698.109-5
- iv) Oficios: Se incorporó respuesta a oficio de las siguientes instituciones:
- 1) Carabineros de Chile



Este documento tiene firma electrónica  
y su original puede ser validado en  
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: WPFTXRYDNXY

- 2) Policía de Investigaciones
- v) Exhibición de documentos: Se solicitó por la parte demandante en audiencia preparatoria la exhibición de los siguientes documentos:
- 1) Contrato de trabajo y anexos firmados de Luis Alejandro Cuevas Vargas.
  - 2) Copia comprobante de entrega de la última edición del Reglamento Orden, Higiene y Seguridad a don Luis Alejandro Cuevas Vargas, debidamente firmado.
  - 3) Exhibición de todas las cartas de despido, que dieron origen por los hechos del día 16 de mayo del año 2024.
  - 4) Informe de inventarios o notas de crédito emitidas por Ideal Spa. de los productos retirados que estaban en proceso de devolución por no ser aceptados por el supermercado y por regularización de la mercadería, del cliente supermercado San Nicolás de San Vicente de Tagua-Tagua, con un mes anterior al despido.
  - 5) Correos electrónicos, mensajes de comunicación interna que haya tratado el tema de los productos en cuestión, en especial las consultas efectuadas por el supervisor de San Fernando de Ideal S.A. y la devolución de productos señalados en la demanda.
  - 6) Exhibición de las denuncias, y/o querellas, que den cuenta de la sustracción de los productos que señala la demanda como la contestación.
  - 7) Exhibición del libro de asistencia o sistema de registro de esta, respecto del trabajador

Respecto a los puntos 1, 2, 3 y 4 se tuvo por cumplida la exhibición. En cuanto a los puntos 5,6 y 7 se solicitó la aplicación del apercibimiento del art. 453 N°5 del Código del Trabajo. La solicitud fue rechazada respecto de los puntos 5 y 6, quedando pendiente la del punto 7, lo que se resolverá más adelante.

**TERCERO:** Que, conforme a lo expuesto, resultó ser un hecho pacífico la existencia de la relación laboral, su inicio, término y la causal de despido invocada por el empleador. Tampoco existe discusión en lo relativo a las funciones del trabajador al momento del despido, esto es encargado de montar promociones y exhibiciones de productos en los puntos de venta. En juicio, gracias al testimonio de los señores Reyes y Mansilla se pudo establecer con más claridad que el actor formaba parte de un grupo de trabajadores encargados de



Este documento tiene firma electrónica  
y su original puede ser validado en  
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: WPFTXRYDNXY

gestionar la publicidad de la marca en los puntos de venta, denominado como “plan avalancha”.

Un asunto que sí fue discutido, relevante para el asunto sometido a decisión del tribunal, fue la remuneración del actor. Al efecto, el demandante mencionó como base de cálculo el monto de \$1.754.184.- (Un millón setecientos cincuenta y cuatro mil ciento ochenta y cuatro pesos). Por su parte la demandada negó que tal monto fuera la remuneración del actor, pero no indicó ningún monto en su lugar.

Para acreditar sus pretensiones, la demandante acompañó liquidaciones de sueldo de los meses de diciembre de 2023, abril y mayo de 2024. Revisada la liquidación de último mes íntegramente trabajado de forma previa al despido (abril de 2024) es posible observar que la remuneración se compone de los siguiente saberes que claramente son fijos: sueldo base (menor al mínimo legal por 30 días), por la suma de \$219.750.- (Doscientos diecinueve mil setecientos cincuenta pesos), gratificación legal por \$182.083.- (Ciento ochenta y dos mil ochenta y tres pesos), ajuste de gratificación legal por \$54.580.- (Cincuenta y cuatro mil quinientos ochenta pesos), asignación de movilización por \$48.000.- (Cuarenta y ocho mil pesos), Asignación de colación por \$87.500.- (Ochenta y siete mil quinientos pesos).

Luego, en los meses de abril y mayo de 2024 existe un estipendio que se repite en concepto y monto, denominado “Comisión Asegurado” por el monto de \$702.627.- (Setecientos dos mil seiscientos veintisiete pesos). De acuerdo con la prueba acompañada por la demandada, que además de las liquidaciones de sueldo referidas comprende las de enero a marzo de 2024, dichos meses existía un concepto variable, denominado simplemente “comisión” pero desde el mes de abril de 2024 esta cambió a “comisión asegurado” manteniendo el mismo monto por los últimos 2 meses, de lo que se puede concluir que se trata de una asignación fija, y por tanto, parte de la remuneración.

Las asignaciones denominadas “Bono concursable Mkt Feb-2024”, “Pago día festivo” y “Asignación adicional cola” solo aparecen el mes de abril, por lo que son asignaciones esporádicas y por ello no corresponde considerarlas en la base de cálculo. Lo mismo ocurre con otras asignaciones que solo aparecen en los meses de febrero y marzo, como el “Bono escolar” y el “bono rentabilidad”

Finalmente, la única parte variable de la remuneración es la denominada “Semana Corrida”, que en abril fue de \$168.630.- (Ciento sesenta y ocho mil seiscientos treinta pesos); en marzo fue de \$127.759.- (Ciento veintisiete mil setecientos cincuenta y nueve pesos) y en



Este documento tiene firma electrónica  
y su original puede ser validado en  
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: WPFTXRYDNXY

febrero fue de \$142.009.- (Ciento cuarenta y dos mil nueve pesos). Conforme a lo dispuesto en el art. 172 del Código del Trabajo, respecto de esta parte variable de la remuneración, se fijará el monto conforme al promedio de los últimos 3 meses trabajados. Por ello, por concepto de semana corrida al trabajador le corresponde la suma de \$146.133.- (Ciento cuarenta y seis mil ciento treinta y tres pesos).

Considerando todos los haberes fijos señalados, más el promedio de semana corrida de los últimos 3 meses, se obtiene que la remuneración del trabajador, para efectos del art. 172 del Código del Trabajo es de \$1.440.673.- (Un millón cuatrocientos cuarenta mil seiscientos setenta y tres pesos). Dicho monto se utilizará en caso de que se determine la procedencia de alguna indemnización.

**CUARTO:** Que, resuelto lo anterior, corresponde analizar la acción principal, referida al despido indebido. Tratándose de un juicio donde se discute la justificación del despido, el Código del Trabajo dispone en su art. 454 N°1 la alteración no sólo del orden de rendición de la prueba, sino que también de la carga de la prueba, imponiendo al empleador la necesidad de acreditar la efectividad de los hechos que fundaron el despido, y regulando a la vez la amplitud de tal prueba, circunscribiendo el debate sólo a aquellos hechos señalados en la carta, e imposibilitando al empleador agregar hechos nuevos:

“No obstante lo anterior, en los juicios sobre despido corresponderá en primer lugar al demandado la rendición de la prueba, debiendo acreditar la veracidad de los hechos imputados en las comunicaciones a que se refieren los incisos primero y cuarto del artículo 162, sin que pueda alegar en el juicio hechos distintos como justificativos del despido.”.

Con lo anterior, corresponde al empleador acreditar los hechos de la carta de despido, y únicamente tales hechos son los que podría probar para fundar la causal de despido invocada. En tal sentido, para verificar la procedencia del despido, se efectuará un análisis de los hechos atribuidos al demandante en la carta de despido, verificando si, a la luz de la prueba rendida, ellos han sido o no acreditados en el proceso. Una vez resuelto aquello, corresponderá verificar si de aquellos hechos que resulten probados, la causal de despido efectivamente resulta fundada.



Este documento tiene firma electrónica  
y su original puede ser validado en  
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: WPFTXRYDNXY

Los hechos señalados en la carta de despido fundada en la causal del art. 106 N°7 del Código del Trabajo, acompañada a estos autos por la demandada, y emitida el 25 de mayo de 2024 son, en síntesis, los siguientes:

(i) Que el 21 de mayo de 2024 la empresa demandada recibió una declaración escrita del representante legal de Soc. de inversiones Morales y Romero, detallando hechos graves y acompañando grabaciones de las cámaras de seguridad del supermercado San Nicolás de San Vicente

(ii) Que la declaración referida señala que el 16 de mayo el demandante junto a Leonel Mansilla y Marcelo abarca sustrajeron desde la bodega del 2° piso del local 864 unidades de “Brownie Choc”, lo que fue advertido sólo cuando acudieron al mueble a reponer.

(iii) Que el video de las cámaras aportado por el cliente muestra al demandante y sus compañeros de labores cargando cada uno 2 cajas de productos, los que dejan en el suelo y después uno a uno salen con 2 cajas de las dependencias del supermercado.

Posteriormente, el empleador sostiene que los hechos señalados constituyen una transgresión a la confianza depositada y un mal uso de las atribuciones de su cargo. Luego, la carta de despido califica los hechos, señalando que estos constituyen un incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo, en particular de la cláusula octava que prohíbe un “tratamiento descortés o indecoroso a los clientes”. A continuación, señala que los hechos detallados infringen los artículos décimo sexto (referido a obligaciones de los trabajadores); vigésimo segundo (prohibiciones generales); y vigésimo quinto (prohibiciones de los vendedores) del RIOHS.

El primer hecho, esto es el envío de una declaración escrita por parte del representante legal de la empresa controladora del supermercado San Nicolas de la comuna de San Vicente ha sido acreditado, pues se acompañó como prueba una carta escrita a mano, en una página de un cuaderno, firmada por Manuel Morales y con el timbre de Sociedad de inversiones Morales y Romero Ltda. con fecha 22 de mayo de 2024. En cuanto al contenido de esta carta, indica lo siguiente:

“Me dirijo a usted (...) Exponemos ante ustedes el lamentable suceso ocurrido el día jueves 16 de mayo del presente año, momento en el que tres de sus vendedores sustrajeron 864 unidades de browniechoc de la marca Nutra Bien por un monto de



Este documento tiene firma electrónica  
y su original puede ser validado en  
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: WPFTXRYDNXY

\$332.095., sacándolos desde la bodega del segundo piso y esperando a que nadie los estuviera mirando para salir con las cajas y cargarla a uno de sus camiones sin dar explicación alguna.

Nos dimos cuenta de este suceso ayer martes cuando acudimos a reponer el mueble y las cajas que había sido recepcionadas ese mismo día (16-05) no estaban por lo que luego de asegurarnos de eso revisamos las cámaras y vimos a Luis Cuevas, Leonel Mansilla y Marcelo Abarca saliendo con dos cajas cada uno en dirección al estacionamiento donde estaban aparcados sus camiones.

Informamos de lo ocurrido a don Carlos Reyes esperando se tomen las medidas acordes con lo sucedido, mostrando los videos que respaldan nuestra acusación.”

De la lectura de la carta, es efectivo que se recibió una acusación escrita de sustracción de productos de parte del Sr. Manuel Morales, al tenor de lo ya indicado. Esto permite acreditar también el segundo hecho señalado en la carta, esto es el contenido de la carta de denuncia, donde se acusó al actor y otros dos trabajadores de sustraer desde la bodega del segundo piso del supermercado, sin mediar autorización ni dar aviso a nadie 864 cajas de producto “Brownie Choc”. Con ello, los dos primeros hechos han sido acreditados.

El tercer hecho señalado en la carta se refiere al contenido del video que fue suministrado por el Supermercado San Nicolás. La carta indica que el video de las cámaras aportado por el cliente muestra al demandante y sus compañeros de labores cargando cada uno 2 cajas de productos, los que dejan en el suelo y después uno a uno salen con 2 cajas de las dependencias del supermercado. Este hecho también fue acreditado en autos, pues se exhibió el video tanto al tribunal como a varios testigos, por ambas partes. con ello fue posible reconocer al Sr. Mansilla y al demandante, y efectivamente se pudo apreciar que cada uno sale del supermercado, por la zona de cajas cargando 2 cajas de productos.

Todos estos hechos tampoco fueron específicamente negados por el demandante, quien en realidad cuestiona la calificación de estos hechos como constitutivos de la causal de despido invocada por la demandada.

De conformidad a lo anterior, el empleador logró acreditar la veracidad de la totalidad de los hechos señalados en la carta de despido.



Este documento tiene firma electrónica  
y su original puede ser validado en  
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: WPFTXRYDNXY

**SEXTO:** Que, como se había anunciado, corresponde ahora analizar si, con los hechos señalados en la carta y que lograron ser acreditados, el despido se encuentra debidamente fundado. Para ello es necesario tener en cuenta que la causal invocada para el despido del actor fue la siguiente:

“Art. 160. El contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando el empleador le ponga término invocando una o más de las siguientes causales: (...)

7.- Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.”

La causal referida requiere para su configuración (i) el incumplimiento de una obligación; (ii) que dicho incumplimiento sea grave, es decir de una entidad suficiente para justificar el término de la relación contractual; y (iii) que se trate de una obligación impuesta por el contrato.

Sobre este último punto, cabe hacer presente lo señalado por la doctrina, respecto del origen de la obligación cuyo incumplimiento justificaría el despido. Al efecto, Gamonal (2021) señala que:

“El reglamento interno no puede estatuir obligaciones a este respecto, porque emana de la voluntad unilateral del empleador” (Gamonal, Sergio (2021). *Derecho individual del Trabajo. Doctrina, materiales y casos*. Der ediciones, Santiago. p. 421).

Domínguez y Walter (2017) realizan una apreciación crítica del uso de normas del RIOHS como fundamento de la causal de despido en estudio, aludiendo en particular a que la ley expresamente señala las obligaciones que impone el contrato como aquella susceptibles de fundar la causal; y que tratándose de una causal de despido disciplinaria, debe interpretarse de forma estricta. Así han señalado que:

“En esta línea crítica creemos que el contenido obligacional a que se refiere la causal legal en estudio, es sólo el contractualizado de manera expresa (el contrato y la ley) o de manera tácita (por la función laboral propia que desempeña el trabajador) en correlación a las obligaciones estipuladas, excluyendo los deberes de conducta



identificados clásicamente con la lealtad, fidelidad y obediencia impuestos por el contenido ético del contrato de trabajo” (Domínguez, Álvaro y Walter, Rodolfo (2017). *EL DESPIDO DISCIPLINARIO POR INCUMPLIMIENTO GRAVE DE LAS OBLIGACIONES LABORALES EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO CHILENO*. En Revista de Derecho N°241, p.20)

Sobre el mismo punto, Lizama & Lizama (2019) opinan de forma más matizada, pero aun así, excluyen las obligaciones del RIOHS cuando el incumplimiento respecto de ellas no es reiterado:

“Debe tratarse de un *incumplimiento contractual*. Cuando se invoca esta causal, las obligaciones supuestamente infringidas deben constar en el respectivo *contrato de trabajo* (CS, Rol N°2955, de 7 de marzo de 1994). Sin perjuicio de lo anterior, también constituye una grave infracción al contrato el **reiterado incumplimiento** de una *norma del RIOHS* (CS, Rol N°5699, de 23 de abril de 1992), e incluso de las demás estipulaciones que se entienden pertenecerle al contrato de trabajo, ya sea por la *costumbre o la propia conducta de las partes* (CS, Rol N°3587, de 16 de mayo de 1994” (Lizama, Luis & Lizama, Diego (2019). *Manual de Derecho individual del trabajo*. Der ediciones Santiago. p.252) (Destacado agregado).

Como se ve, aún la doctrina que observa como posible la aplicación de la causal del art. 160 N°7 cuando existe incumplimiento de obligaciones contenidas en el RIOHS establece un requisito adicional, consistente en la reiteración de las conductas. Esta postura tiene diversas justificaciones y es compartida por este sentenciador. En primer lugar, efectivamente el RIOHS es una manifestación de la voluntad unilateral del empleador, y el trabajador no participa en su elaboración, por lo que las obligaciones contenidas en dicho reglamento no pueden asimilarse a las del contrato de trabajo. Luego, la propia ley señala en el art. 154 N°10 del Código del Trabajo las sanciones que puede imponer el empleador por infracciones a normas del RIOHS, entre las que no se encuentra el despido.

Luego, la reflexión acerca de la interpretación restrictiva de las causales de despido es compartida, pues efectivamente no es razonable dar una interpretación amplia a las causales de término del contrato de trabajo que privan de cualquier tipo de indemnización a los



Este documento tiene firma electrónica  
y su original puede ser validado en  
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: WPFTXRYDNXY

trabajadores, cuando la ley se ha encargado de establecer un sistema de estabilidad relativa del empleo, configurando una serie de causales de despido con requisitos específicos. Existiendo tal regulación no parece aceptable que dichos requisitos sean interpretados con laxitud a fin de incluir situaciones que no se encuentran expresamente reguladas en la norma, dando lugar a la sanción más gravosa (el despido) para situaciones no reguladas por la ley. Lo anterior en relación con la regulación textual del artículo 160 N°7 que establece la posibilidad del despido para el caso de incumplimiento grave de las obligaciones “que impone el contrato”.

Finalmente, aun cuando por pacto entre las partes se pueda llegar a considerar al RIOHS como “parte integrante” del contrato de trabajo, incluso la doctrina que admite tal tesis reconoce que el incumplimiento de las normas del RIOHS debe ser reiterado para llegar a configurar la causal de despido, pues en definitiva se reconoce que aquellas obligaciones no pueden ser consideradas de la misma entidad que aquellas establecidas en el contrato de trabajo.

Por todos estos motivos, es que la última parte de la carta de despido, donde se identifican diversas normas del reglamento interno, y se funda el despido esencialmente en el incumplimiento a tales normas a propósito de los hechos señalados en la carta de aviso, no es susceptible de fundar la causal del art. 160 N°7 del Código del Trabajo, dejando en claro desde ya que se desechará la fundamentación respecto de tal justificación.

Así las cosas, solo corresponderá analizar el denunciado incumplimiento de obligaciones establecidas en el contrato de trabajo.

La carta de despido del 25 de mayo de 2024 identificó como única norma infringida por el trabajador la cláusula octava del contrato de trabajo, que de acuerdo con el documento acompañado señala:

“El trabajador se obliga además a respetar las prohibiciones que se expresan a continuación: (...)

-Tratamiento descortés o indecoroso a los clientes. (...)”

Más allá de la confusa redacción de la cláusula, la obligación contenida en ella es una prohibición, sobre el tratamiento descortés o indecoroso a los clientes.



Este documento tiene firma electrónica  
y su original puede ser validado en  
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: WPFTXRYDNXY

Un tratamiento indecoroso de acuerdo con el sentido natural y obvio de la palabra es aquel que carece de decoro (es decir del honor, respeto y reverencia que se debe a una persona<sup>1</sup>) o que lo ofende<sup>2</sup>, y el tratamiento descortés por su parte es aquel falta de cortesía<sup>3</sup>, entendiendo como tal la demostración o acto mediante el que se manifiesta atención respeto o afecto hacia otra persona<sup>4</sup>. En resumen, la obligación en análisis es una prohibición de tratar de manera inadecuada, sin el debido respeto, cortesía o atención a los clientes. Es decir, es una prohibición referida a la formalidad del trabajador en su relación con el cliente, y nada tiene que ver con el incumplimiento de normas sobre emisión de notas de crédito y proceso de retiros de mercadería.

En las observaciones a la prueba, al consultar a la demandada sobre este asunto se recondujo la acción del demandante hacia el trato descortés o indecoroso que se manifestaría en el robo de mercadería. Sin embargo, al menos explícitamente el empleador nunca acusó al trabajador de robo de los productos, sino que de sacarlos del supermercado sin permiso ni información del cliente y alejado de los procedimientos y formas propias de retiro de productos.

Sobre este punto, la declaración de todos los testigos es clave. La testigo Marta Jara, consultada acerca de que conocía del despido, declaró que solo sabía que “ellos” (refiriéndose al actor, Leonel Mansilla y Marcelo Abarca) incurrieron en una irregularidad dentro del local, y le produjeron a ella un inconveniente cuando volvió a atenderlo. Carlos Reyes señaló, al ser consultado sobre los motivos del despido, que en el mes de mayo 3 personas sacaron 6 cajas de “Brownie Choc” del supermercado Morales y Romero, San Nicolás, por la parte frontal del supermercado sin la nota de crédito de los productos. Luego, consultado específicamente si el Sr. Cuevas había sido acusado por trato descortés, señaló que no existían denuncias o acusaciones contra el acto por trato descortés. El absolvente Sr. Peralta también señaló que el acto no tenía denuncias por trato descortés, pero que en los videos se veía un trato descortés de acuerdo con los estándares de la compañía en la relación con el cliente.

Los testigos de la demandante, por su parte, señalaron que habían acusado al actor de robo. En primer lugar, fue el Sr. Guajardo quien indicó que el despido había sido por sacar

---

1 <https://dle.rae.es/decoro?m=form>

2 <https://dle.rae.es/indecoroso>

3 <https://dle.rae.es/descort%C3%A9s?m=form>

4 <https://dle.rae.es/cortes%C3%ADa?m=form>



cajas del supermercado, afirmando que en realidad existió un malentendido. Luego el Sr. Mansilla indicó que, al momento del despido, tanto a él como al demandante les dijeron que el despido era por robo de cajas de “Brownie Choc”.

En resumen, ningún testigo refirió haber presenciado o estar al tanto de denuncias respecto a trato indecoroso o descortés de parte del demandante hacia clientes. Luego, el intento de enmarcar la sustracción de dos cajas de productos “Brownie Choc” por parte del actor como un trato indecoroso hacia el cliente no ha sido exitoso.

Además de la falta de una conducción lógica entre el hecho y la calificación jurídica que la demandada pretendió otorgar a la acción atribuida al actor, el relato de los testigos ha podido posicionar al actor como un partícipe accidental del hecho. Al efecto, de los testimonios de la Sra. Jara (presentada por la demandada) y el Sr. Mansilla (presentado por el demandante) el tribunal ha podido concluir que, lo que ocurrió fue que el empleador asignó la exclusividad de la venta de los productos de la línea “Nutra bien” a la Sra. Jara, en circunstancias que previo a ello el Sr. Mansilla también participaba de la venta de dicha marca en el Supermercado San Nicolás. Esto fue declarado por ambos testigos. Luego, de las inconsistencias de la declaración del Sr. Mansilla se puede concluir que no tenía ninguna orden de un superior jerárquico, no había emitido nota de crédito, no informó a nadie en el supermercado, y en definitivo no tenía motivos plausibles para retirar la mercadería de la sala de venta por los lineales de caja, menos si está ya había sido recibida y contaba en el inventario del cliente. Su justificación, de que habría una especie de cambio de mercadería para bajar el inventario que él tenía en su poder como restante, y que ahora ya no podía vender es inverosímil, pues si así fuera ¿Por qué conservó las cajas que retiró el día 16 de mayo? su operación resultó en que en vez de tener 20 cajas de “Brownie Choc” en su vehículo, finalizó el día con 26. Lo anterior hace que el relato de la testigo Sra. Jara cobre sentido: al llamar a Leonel Mansilla y preguntarle por las cajas este habría descartado su responsabilidad, escondiendo su actuar y haciendo responsable a la Sra. Jara ante el cliente pese a que ella solo cumplió con su trabajo. Por lo anterior, es posible concluir que el actuar del Sr. Mansilla tuvo la intención de perjudicar a la Sra. Jara, haciéndola responsable por la pérdida de 6 cajas de productos que él se llevó, sin avisar a nadie, en represalia por el bloqueo de los códigos de “Brownie Choc” que a partir de ese momento ya no podía vender, dada la exclusividad de la línea Nutra bien que ostentaba la testigo Sra. Jara.



Ahora bien, deducidos los motivos del Sr Mansilla para tal irracional actuar ¿Que tenía que ver el actor en esta operación? A juicio de este sentenciador, el actor simplemente estaba presente en el lugar el día de los hechos, y de buena fe ayudó al señor Mansilla a cargar su camioneta. No hay ánimo de sustraer los productos, y no se ha acreditado que efectivamente existiera un robo de ellos, lo que se desprende también de la ausencia de denuncias por este hecho a las autoridades policiales. Tampoco se puede entender que el actor participara en el intento de perjudicar a la Sra. Jara, pues no tenía motivo alguno para ello, más allá de la aparente amistad con el Sr. Mansilla. En resumen, de lo único que podría acusarse al actor, a la luz de los hechos acreditados en juicio es de prestar ayuda en un procedimiento claramente irregular, y no cuestionar a su compañero quien tomó la decisión de retirar productos sin consultar ni avisar al cliente.

Pero el despido se realizó - de acuerdo con lo señalado por la carta de aviso de despido- por un trato indecoroso o descortés, y no hay forma lógica de vincular los hechos en que incurrió el actor y que fueron acreditados en juicio (sustracción de 2 cajas de productos desde un supermercado cliente de la demandada, efectuando acciones ajenas al protocolo de retiro de productos) con tal vulneración a la prohibición contractual sobre trato a los clientes. Por ello, a estas alturas es claro que el despido carece de justificación y deberá ser declarado como indebido.

Sumado a lo anterior, la carta enviada por el representante legal del cliente sugiere el requerimiento de medidas disciplinarias “acordes” a la gravedad de los hechos, desde el punto de vista del cliente. Ello es coincidente con la declaración del Sr. Reyes, quien al ser consultado respecto a si desde el supermercado San Nicolás habían solicitado el despido del actor y del Sr. Mansilla, respondió lo siguiente “dijeron que según la decisión de la empresa se tomaría una decisión”, lo anterior respecto a la relación contractual entre las partes. Es decir, parece haber motivos diversos a los hechos señalados en la carta que motivaron el despido, consistentes en la solicitud del cliente de adoptar medidas severas en contra de los involucrados, cuestión que resulta claramente ajeno los motivos legales para la fundamentación de la causal de despido utilizada. Todos estos antecedentes evidencian la falta de justificación del despido.



**SÉPTIMO:** Que, debido a lo expuesto, el despido del actor fue indebido, al no configurarse la causal del artículo 160 N°7 del Código del Trabajo a la luz de aquellos hechos que fueron acreditados por el empleador.

Producto de lo anterior, la demandada será condenada al pago de la indemnización del art. 162 inc. 4 del Código del Trabajo, a la del art. 163 inc. 2 y el aumento del art. 168 letra c) del Código del Trabajo. De acuerdo al monto fijado como base de cálculo, la demandada deberá pagar al trabajador la suma de \$1.440.673.- (Un millón cuatrocientos cuarenta mil seiscientos setenta y tres pesos) por concepto de indemnización sustitutiva de aviso previo, la suma de \$10.084.711.- (Diez millones ochenta y cuatro mil setecientos once pesos) por concepto de indemnización por 7 años de servicio (2 de mayo de 2016 al 26 de mayo de 2024), y el recargo del 80% de esta última indemnización, por la suma de \$8.067.769.- (Ocho millones sesenta y siete mil sesenta y nueve pesos).

**OCTAVO:** Que, adicionalmente se ha demandado el cobro de prestaciones consistentes en el pago de horas extraordinarias trabajadas desde noviembre de 2023 a la fecha del despido. El motivo de esta solicitud dice relación con que, a juicio del demandante sus servicios no debían estar excluidos de horario, y por ello debía cumplirse una jornada acorde a lo dispuesto en el art. 22 inc. 1 del Código del Trabajo, debiendo registrarse en consecuencia las horas extraordinarias al tenor de lo indicado en el art. 33 del Código del Trabajo.

Es pacífico que el contrato de trabajo se pactó conforme a la antigua legislación respecto del artículo 22 inc. 2 del Código del Trabajo, esto es excluyendo al trabajador de la jornada ordinaria. Sin embargo, el demandante afirma que debido a la última modificación introducida por la ley N°21.561, su caso no sería de aquellos en que se puede aplicar la exclusión de jornada.

Para evaluar este fundamento es necesario tener presente la redacción del artículo 22 del Código del Trabajo, que señala en sus inc. 1 y 2 lo siguiente:

“La duración de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de cuarenta horas semanales y su distribución se podrá efectuar en cada semana calendario o sobre la



Este documento tiene firma electrónica  
y su original puede ser validado en  
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: WPFTXRYDNXY

base de promedios semanales en lapsos de hasta cuatro semanas, con los límites y requisitos señalados en este capítulo.

Quedarán excluidos de la limitación de jornada de trabajo los trabajadores que presten servicios como gerentes, administradores, apoderados con facultades de administración y todos aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata en razón de la naturaleza de las labores desempeñadas. En caso de controversia y a petición de cualquiera de las partes, el Inspector del Trabajo respectivo resolverá si esa determinada labor se encuentra en alguna de las situaciones descritas. De su resolución podrá recurrirse ante el juez competente dentro de quinto día de notificada, quien resolverá en única instancia, sin forma de juicio, oyendo a las partes.”

El demandante no prestaba servicios como gerente, administrador o apoderado con facultades de administración, por lo que la única hipótesis posible para la aplicación del artículo 22 en este caso era que se tratara de aquellos trabajadores que prestan sus servicios sin fiscalización superior inmediata debido a la naturaleza de sus funciones.

La ausencia de fiscalización inmediata no significa que los trabajadores no tengan un supervisor a quien reportar su trabajo o resultados de sus gestiones, o alguien que efectivamente verifique el cumplimiento y calidad de los servicios prestados. Por el contrario, la norma hace referencia a “fiscalización superior inmediata”, lo que implica la presencia permanente de un superior jerárquico que dirija, controle y/o fiscalice no solo sus resultados, sino que la ejecución de sus funciones. En tal sentido, el trabajo en terreno, en domicilio de clientes y fuera de las oficinas de Ideal y de su centro de abastecimiento en San Fernando, califica, a juicio de este sentenciador, como aquel tipo de trabajo que implica la prestación de servicios sin fiscalización inmediata, formando parte de la excepción señalada en la norma a la jornada ordinaria. El caso del trabajador demandante era este, pues como declararon los testigos el supervisor Sr. Reyes solicitaba que los miembros de su equipo se reportan de forma periódica, enviando fotografías de su trabajo diario, lo que no puede ser calificado como fiscalización superior inmediata, al tratarse de trabajos prestados directamente en dependencias de los clientes, en los tiempos de cada trabajador, y de acuerdo a la forma de trabajo que cada uno maneja, siendo presentados al empleador únicamente los resultados del trabajo a modo de muestra de progreso y par evaluación. En dicho sentido, el trabajador no



Este documento tiene firma electrónica  
y su original puede ser validado en  
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: WPFTXRYDNXY

tenía un supervisor mientras prestaba sus servicios, y solo reportaba resultados. Con ello, no cabe duda de que el caso es de aquellos señalados en la excepción referida a la jornada ordinaria de trabajo.

Por último, la misma norma establece la forma en que deben resolverse las controversias respecto a este asunto, por parte de la Inspección del Trabajo. En el caso el trabajador no ejerció oportunamente su derecho a elevar una consulta ante la autoridad, porque derechamente no existió, hasta el momento del despido controversia respecto a este asunto.

Debido a lo expuesto, es que, a juicio de este sentenciador, no resulta procedente el pago de horas extraordinarias al trabajador demandante, por lo que se rechazará el cobro de prestaciones referido a este punto. En este mismo sentido, se rechazará la aplicación del apercibimiento del art. 453 N°5, por no existir en la especie obligación de que el empleador mantenga el pretendido control de horario.

Sin perjuicio de lo resuelto, cabe hacer presente que aún, en la hipótesis de haber considerado la existencia de obligación de pago de horas extraordinarias para el empleador, los antecedentes entregados son insuficientes para conceder una indemnización, pues el tribunal no puede ordenar el pago de prestaciones adeudadas cuyo cálculo obedece simplemente a una aproximación, carente de evidencia. Lo anterior, por cuanto de la lectura de la demanda es posible entender que el total de horas cobradas es lo que el trabajador afirma, sin ninguna evidencia, que prestó servicios más allá de una jornada ordinaria, que de acuerdo con su relato son equivalentes al máximo diario establecido en la ley. El fundamento del actor es que “se presumen horas extras a falta de acuerdo con la empresa, aquellas que señale el trabajador” (Pg. 13 escrito de demanda). Tal afirmación no es explicada ni se acompaña de alguna cita legal que la justifique.

Por el contrario, de acuerdo con las normas sobre carga de la prueba, quien alega la existencia de una obligación es quien debe acreditar la veracidad de tal afirmación. Por ello, en el caso de que su tipo de contrato fuera el de una jornada ordinaria, corresponde al trabajador comprobar que prestó servicios en horas extraordinarias y no puede simplemente alegar una cantidad uniforme de hora por los últimos 6 meses sin presentar evidencia alguna que otorgue verosimilitud a su relato. Con lo anterior, aun cuando se considerara la procedencia del pago de horas extraordinarias, no se acreditó que el trabajador hubiere



prestado servicios en jornada adicional, reiterando la improcedencia del pago de los montos requeridos por este concepto.

**NOVENO:** Que las sumas cuyo pago se ha ordenado deberán ser pagadas con los intereses y reajustes legales establecidos en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo, según corresponda

**DÉCIMO:** Que, en la contestación de la demanda se hace referencia a la nulidad del despido, negando su procedencia. Sin embargo, revisado el petitorio de la demanda no se ha ejercido tal acción por lo que no corresponderá que el tribunal se pronuncie sobre dicho punto.

**UNDÉCIMO:** Que, no habiendo sido completamente vencida ninguna de las partes, cada cual soportará sus costas.

Por tanto, en virtud de lo expuesto, y de lo dispuesto en los artículos 22, 33, 63, 154, 160, 162, 168, 172, 173, 420, 432, 453 y siguientes del Código del Trabajo y demás normas legales aplicables se declara:

- I. Que **se acoge** la demanda por despido indebido, interpuesta por **LUIS ALEJANDRO CUEVAS VARGAS**, en contra de **IDEAL S.A.**
- II. Que el despido del trabajador fue indebido, dado que los hechos acreditados, señalados en la carta de despido no eran constitutivos de la causal del art. 160 N°7, al no corresponder a la obligación contractual cuyo incumplimiento se identificó, y al carecer de la gravedad suficiente para justificar la aplicación de la causal de despido referida.
- III. Que, producto de lo anterior, la demandada **IDEAL S.A.** deberá pagar al demandante **LUIS ALEJANDRO CUEVAS VARGAS** las siguientes sumas por los conceptos que se indican:



Este documento tiene firma electrónica  
y su original puede ser validado en  
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: WPFTXRYDNXY

- A. \$1.440.673.- (Un millón cuatrocientos cuarenta mil seiscientos setenta y tres pesos) por concepto de indemnización sustitutiva de aviso previo;
  - B. \$10.084.711.- (Diez millones ochenta y cuatro mil setecientos once pesos) por concepto de indemnización por 7 años de servicio;
  - C. El recargo del 80% de esta última indemnización, por la suma de \$8.067.769.- (Ocho millones sesenta y siete mil sesenta y nueve pesos).
- IV. Que, las sumas señaladas deberán ser pagadas con los intereses y reajustes establecidos en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo, según corresponda.
- V. Que **se rechaza en todo** lo demás la demanda
- VI. Que cada parte soportará sus costas.
- VII. Ejecutoriada que se encuentre la presente sentencia, cúmplase con lo dispuesto en ella dentro de quinto día. En caso contrario, certifíquese dicha circunstancia y pasen los antecedentes a la unidad de cumplimiento del tribunal.

Regístrese y archívese en su oportunidad

RIT: O-66-2024

RUC: 24-4-0594505-K

Resolvió don **GUILLERMO ENRIQUE RODRÍGUEZ ÓRDENES**, Juez suplente del Segundo Juzgado de Letras de San Fernando

En San Fernando, a treinta de diciembre de dos mil veinticuatro, se notificó por el estado diario la presente sentencia.



Este documento tiene firma electrónica  
y su original puede ser validado en  
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: WPFTXRYDNXY

