

Santiago, once de septiembre de dos mil veinticinco.

Se complementa acta de audiencia de fecha 21 de agosto de 2025, incorporándose con esta fecha el texto íntegro de la sentencia dictada.

RIT O-8354-2024

RUC 24- 4-0628910-5

m.e.a.p.

TRANSCRIPCIÓN SENTENCIA

En Santiago, a veintiuno de agosto del dos mil veinticinco.

VISTOS, OÍDOS Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que compareció doña **ROSARIO YSABEL ESPEJO GÓMEZ**, RUT 24.900.603-3, con domicilio en Pasaje Tocopilla N°716 de la comuna de Colina, Región Metropolitana, quien interpuso demanda por despido injustificado y cobro de indemnizaciones y prestaciones en contra de su ex empleadora **HOSPITAL HOUSEKEEPING SYSTEMS CHILE SPA**, RUT 76.421.274-6, con domicilio en calle Matías Cousiño N°82, oficina 706, piso 7 de la comuna de Santiago.

Al efecto indicó que inició prestación de servicios remunerados y dependientes con fecha 2 de julio del año 2015 para desarrollar funciones como auxiliar de aseo y percibiendo una remuneración de \$933.563. En cuanto al término de la relación laboral, éste se habría producido el día 11 de noviembre del 2024, en virtud de la causal del artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, esto es, incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, esto, según la carta que pudo recabar de la Inspección del Trabajo que inserta, sin perjuicio de lo cual, esa información aparece el 160 N°1, cuestión que desarrolla a continuación, ya que indica que es efectivo que la carta establece el 160 N°1, pero solo eso, digamos que se limita a citar esa disposición sin proporcionar más detalles, lo que genera una situación de incertidumbre. También, y a propósito de que es el comprobante ante la Inspección del Trabajo el que se inserta, es que no se incluye una información clara ni detallada sobre las razones de su desvinculación, lo que le impide entonces controvertir esa decisión. También hizo referencia a una denuncia en contra de la presidenta del sindicato que realizó ante la Inspección del Trabajo y nunca recibió información respecto de su resultado y piensa que puede haber influido en su despido.



También señaló que antes de su despido estuvo con licencia médica durante aproximadamente dos meses producto de padecimientos de salud mental que fueron oportunamente diagnosticados y tratados por profesionales. Al volver, no fue reasignada a las mismas tareas, sino a tareas distintas que considera que estaban por debajo de sus capacidades y competencias. Insistió en que la causal invocada 160 N°1 del Código del Trabajo no explica de manera específica las causas que llevaron a su desvinculación ni tampoco se le ha informado los resultados de la investigación que se realizó en su contra.

Finalmente pide tener por interpuesta la demanda de despido injustificado y cobro de indemnizaciones y prestaciones, declarando injustificado el despido y condenando a la demandada al pago de las siguientes prestaciones: 1) \$933.563, por concepto de indemnización sustitutiva del aviso previo; 2) \$8.402.067, por concepto de indemnización por años de servicio; 3) \$6.721.654, por concepto de recargo del despido injustificado; 4) \$1.536.334, por concepto de feriado legal y proporcional adeudado equivalente a 49.37 días; 5) \$342.306, por 11 días trabajados en el mes de noviembre del 2024. Todo ello con reajustes, intereses y costas de la causa.

SEGUNDO: Que contestando la demanda se reconoció la relación laboral a partir del 2 de julio del 2015, cumpliendo la función de auxiliar de aseo la trabajadora y respecto de la remuneración se adujo la suma de \$714.083, calculando en base a los últimos seis meses. En cuanto al despido, señaló que éste se produjo el 11 de noviembre del 2024 y la causal fue la contemplada en el artículo 160 N°1, aunque le agrega un correlato, dice conductas indebidas y graves del trabajador, falta de probidad por los hechos descritos en la misma carta. Al efecto indicó que con fecha 10 de julio del 2024 la Gerenta de Recursos Humanos, doña Natalie Miranda, recibe un correo desde la AFC, que es un correo que normalmente se recibe cuando los trabajadores son desvinculados y solicitan la devolución de la AFC, indicando nombres de trabajadores que estaban con contrato vigente, entre los cuales estaba la demandante. La demandante habría indicado ante la AFC que la despidieron por necesidades de la empresa para obtener la devolución de sus fondos de pensiones y descubierta esta situación se pidió de inmediato, entonces, la suspensión del pago de los beneficios a las trabajadoras y con fecha de 19 de julio dio inicio a un sumario administrativo, notificado a la demandante con fecha 22 de julio por carta certificada y que se



extendió debido a que la demandante presentó una denuncia por Ley Karin en el mes de agosto del 2024, la cual fue investigada y durante todo ese proceso ella se encontró con licencia médica. Finalmente, a través de las gestiones ante la AFC, se confirmó mediante correo que el pago solicitado de los fondos de la demandante había sido suspendido y considera que su conducta trató de defraudar el sistema de seguro de cesantía, donde muchas personas han sido acusadas penalmente por la defraudación, documento que se presentará en la oportunidad procesal correspondiente.

También dio cuenta que el oficio de respuesta desde la AFC donde se confirma la conducta de la trabajadora, en orden a haber utilizado una declaración falsa para solicitar el pago de su seguro de cesantía, había sido enviado el 13 de agosto del 2024 y que el 7 de noviembre del 2024, fue cuando se puso término al sumario iniciado por la empresa, donde una vez recabada la información se toma la decisión de despedir a la trabajadora demandante por falta de probidad al tratar de defraudar al fondo de cesantía en base a documentos falsos firmados con su clave única.

En cuanto a las prestaciones demandadas, rechaza en todas sus partes que el despido sea injustificado, y por lo tanto, la indemnización del aviso previo sería improcedente, al igual que la indemnización por años de servicio y el recargo legal, también rechaza en todas sus partes el feriado legal y proporcional por improcedente, sin señalar algún modo de extinguir esa obligación, en el sexto lugar señala que los 11 días trabajados en el mes de noviembre del 2024 ya fueron pagados con anterioridad y rechazan en todas sus partes adeudar reajustes, intereses y costas de la causa.

TERCERO: Que la audiencia preparatoria se desarrolló el 15 de abril del 2025 y en ella se frustró el llamado a conciliación que efectuó el Tribunal y se fijaron los hechos pacíficos y los hechos controvertidos:

Hechos pacíficos:

1. Que existió una relación laboral entre las partes a contar del 02 de julio de 2015, con el cargo de auxiliar de aseo, contrato indefinido, jornada de 45 horas.
2. Que la demandada terminó el contrato el 11 de noviembre de 2024.

Hechos controvertidos:



1. Circunstancias que rodearon el despido de la demandante, causal esgrimida, cumplimiento de formalidades legales, contenido de la carta, verificación de los hechos constitutivos de la causal y demás antecedentes.
2. Remuneración percibida por la demandante, conceptos, montos y correcta base de cálculo.
3. Efectividad de adeudarse feriados a la demandante o haber hecho uso de los descansos o compensado en dinero.
4. Efectividad de adeudarse días trabajados en noviembre de 2024 o estar pagada la prestación.

CUARTO: Que la audiencia de juicio se inició el día 14 de agosto del 2025 y terminó con esta fecha, oportunidades en que las partes incorporaron su prueba, voy a dar cuenta en primer lugar de la prueba de la parte demandada, incorporó la documental tal como había sido ofrecida en la audiencia preparatoria: 1) Contrato trabajo de fecha 02 de julio de 2015; 2) Anexos de trabajo; 3) Cotizaciones previsionales trabajadora desde 2015 a 2024; 4) Liquidaciones de mayo a noviembre de 2024; 5) Entrega Elementos de protección personal; 6) Entrega ODI; 7) Comprobante entrega reglamento interno; 8) Reglamento interno HHS; 9) Comprobantes de vacaciones; 10) Comprobantes descanso compensatorio; 11) Carta de despido, comprobante inspección y comprobante envió correos de Chile; 12) Comprobante inicio sumario administrativo, junto a constancia ante inspección y envió por correos de chile a la trabajadora, julio de 2024, se acompaña comprobante de solicitud de retiro seguro de cesantía ex trabajador, declaración jurada ante inspección del trabajo, respuesta de AFC a hospital Housekeeping, respuesta AFC respecto a la suspensión de pago solicitado por doña Rosario Espejo Gómez, solicitud de antecedentes a AFC por parte HHS y antecedentes sumario administrativo desde página 14 a 24; 13) Constancia ante inspección del trabajo de correo recibido con fecha 10 de julio de 2024, donde la trabajadora Rosario espejo solicita el retiro de sus fondos de cesantía; 14) Constancia que con fecha 30 de agosto de 2024 la empresa recepciona denuncia ley Karin, junto con constancia termino de fecha 08 de noviembre de 2024; 15) Finiquito firmado por la trabajadora con reserva. También obtuvo la testimonial de doña Claudia Torres Garrido, cédula de identidad N°15.536.028-3, analista de recursos humanos de la



empresa demandada, de sus declaraciones se dejó testimonio en audio y finalmente incorporó el oficio obtenido del AFC, que se solicitó oportunamente.

QUINTO: A su turno, la parte demandante también incorporó su prueba, prueba documental: 1) Contrato de trabajo de fecha 02 de julio; 2) Anexo contrato de trabajo, de fecha 01 de enero de 2017; 3) Certificado de antigüedad laboral, de fecha 29 de agosto de 2024; 4) 03 liquidaciones de remuneraciones correspondientes a los meses de abril, mayo y junio de 2024; 5) Formulario de denuncia ley Karin 21.643 ante la Dirección del Trabajo, de fecha 30 de agosto de 2024; 6) Comprobante de carta de aviso para terminación del contrato de trabajo, de fecha 11 de noviembre de 2024. También obtuvo la confesional ficta de la demandada, haciéndose efectivo el apercibimiento, sin perjuicio del valor probatorio que el Tribunal le otorgue en la sentencia definitiva y también obtuvo la declaración de don Ariel Walter Gollmus Corona, cédula de identidad N°13.446.820-3, de quien también se dejó registro en audio. Finalmente dio por cumplida e incorporó la exhibición de documentos relativos a los contratos de trabajo y anexos por todo el periodo trabajado por la demandante y también las liquidaciones de remuneraciones de los tres últimos meses íntegramente laborados por ésta.

SEXTO: Que es pacífica la existencia de una relación laboral entre las partes desde el 2 de julio de 2015, como auxiliar de aseo, y que fue despedida el 11 de noviembre de 2024.

SÉPTIMO: El despido se produjo mediante la carta, debidamente enviada al domicilio que la demandante registró en su contrato de trabajo y a la Inspección del Trabajo con la misma fecha (set de documentos N°11 de la demandada). En dicha misiva se invoca la causal del artículo 160 N°1 del Código del Trabajo, sin especificar alguna de las letras que contempla la disposición, para luego señalar “falta de probidad”, por lo que el tribunal concluye que la causal invocada corresponde a la de la letra a) de la norma en comento, lo cual se deduce del contexto de su redacción y resulta perfectamente comprensible.

En cuanto al contenido de la misiva, la empleadora señala que la Gerenta de Recursos Humanos recibió un correo de AFC el 10 de julio de 2024 informando que la demandante había pedido el retiro de sus fondos de cesantía por haber sido despedida por el artículo 161 del Código del Trabajo, lo cual fue investigado mediante un sumario administrativo que estableció la efectividad de la solicitud



pese a que no había sido desvinculada, presentando una declaración jurada emitida por la Inspección del Trabajo en que señaló haber perdido la carta de despido, no saber donde se encontraban las dependencias de su empleador y que su contrato había terminado el 14 de junio de 2024. La empleadora calificó dicha conducta como falta de honradez al tratar de defraudar el sistema de cesantía, entregando información falsa, lo cual es un delito.

Mediante el set de documentos de la demandada signados con el N°12 se acredita la realización de una investigación interna producto del correo recibido del AFC con fecha 10 de julio de 2024, así como los antecedentes recopilados (solicitud de la actora y su declaración jurada), los cuales dan cuenta que efectivamente la demandante hizo una solicitud de retiro de fondos de cesantía señalando que había sido despedida y que no sabía el domicilio de su empleador, aunque sin obtener los fondos que solicitó, ya que fue suspendido su pago, y esto es ratificado no solo en la investigación, sino que por el oficio al AFC que obtuvo la demandada. El inicio de dicha investigación fue notificada a la demandante mediante carta certificada remitida al domicilio que aparece en su contrato de trabajo (22 de julio de 2024), concluyendo el 28 de agosto de 2024 conforme con su mérito, constando que la actora prestó declaración en la misma y que la empresa tomó la decisión de desvincularla, habiéndose recepcionado oficio de la AFC el 13 de agosto de 2024. No se dará valor a la constancia de término de investigación remitida por la demandada a la Dirección del Trabajo, de fecha 8 de noviembre de 2024, pues emana de la propia parte y resulta contradictorio con su propia evidencia.

En las condiciones anotadas, se acreditó –mediante una investigación interna– que la demandante solicitó el retiro de sus fondos de cesantía sin encontrarse despedida, valiéndose de una declaración jurada ideológicamente falsa, lo cual fue confirmado por oficio obtenido de la AFC. Por lo demás, respecto al hecho mismo, hay evidencia directa e inmediata (testigo de la demandada que participó del sumario) que dio fe de la recepción del correo del AFC y la realización de la investigación, así como que ésta se desarrolló entre julio y agosto de 2024.

OCTAVO: En las condiciones anotadas, se ha probado la imputación de la carta de despido, restando únicamente calificar si dicha conducta configura la falta de probidad alegada. Respecto a la causal del despido, el sentido de la norma es clara en orden a facultar al empleador para finalizar la vinculación existente con el



trabajador, sin derecho a indemnización, cuando el comportamiento del dependiente –en el ámbito laboral– no se ajusta a la buena conducta y corrección exigibles en función del trabajo encomendado. Al efecto, el artículo 160 del Código del Trabajo indica lo siguiente:

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

1.- Alguna de las conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas, que a continuación se señalan:

a) Falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones”.

Así, la falta de probidad se refiere a hechos o acciones que impliquen falta de honradez, honestidad, lealtad, rectitud e integridad en el ejercicio de las funciones del dependiente, sin que sea necesario considerar, además de la gravedad de la conducta y su debida comprobación, la concurrencia de otras circunstancias, como es el resultado de una investigación en sede penal o la existencia de lucro personal, por no exigirlo la disposición citada. Se trata en definitiva que la conducta del trabajador –grave y comprobada– implique el quebrantamiento de la confianza depositada por su empleador en el desempeño de sus funciones, desde que las relaciones laborales deben desenvolverse en un clima de confianza, el que se genera en la medida que las partes cumplan con sus obligaciones en la forma estipulada, fundamentalmente de buena fe.

Como se dijo, en la carta de despido la empleadora calificó la conducta imputada como falta de honradez al tratar de defraudar el sistema entregando información falsa, lo cual sería un delito. Por lo pronto, el tribunal deja constancia que la demandada nada acreditó respecto a la existencia de una denuncia o investigación penal.

NOVENO: Que, en opinión del tribunal, si bien la conducta imputada en la carta de despido fue acreditada, ello no implica que el demandante quebrantó las normas de honestidad, lealtad y rectitud que ha debido observar en el desempeño de sus funciones y resguardo de los intereses de su empleadora, pues tanto su conducta como los efectos son extraños a la relación laboral, correspondiendo la legitimación para reclamar algún fraude del sistema a la Administradora del Fondo de Cesantía.



Lo anterior es particularmente cierto si se repara en que la normativa señala expresamente que la falta de probidad debe relacionarse con las labores desempeñadas por el dependiente, no estando relacionada la demandante con la función de tramitar las solicitudes de AFC de sus compañeros u otras relacionadas con el vínculo de su empleadora con dicha entidad previsional, por lo que resulta forzoso concluir que no se configura la causal de despido mediante la que se puso término al contrato de trabajo de la actora, por ende, no se constata que en el ejercicio de sus funciones la demandante no haya actuado con la honestidad, lealtad o rectitud que le resultan exigibles, recibiendo incorrecta aplicación la disposición contenida en el artículo 160 N°1 letra a) del Código del Trabajo. Máxime si la causal podría perfectamente considerarse perdonada en la medida que la investigación interna concluyó a fines de agosto de 2024, dejándose consignada la decisión de despedir a la actora en ese momento, la que sin embargo fue desvinculada recién el 11 de noviembre del mismo año, se descarta que tenga incidencia la licencia médica de la actora, o su denuncia por Ley Karin, porque de ello en ningún caso se sigue un impedimento legal para proceder al despido de un trabajador, sobre todo cuando no existe evidencia de las licencias médicas que se refieren.

Así, el término de la relación laboral no fue justificado por la causal esgrimida en la carta de despido naciendo para el actor el derecho a las indemnizaciones y prestaciones por esa desvinculación, a saber, las indemnizaciones establecidas en los artículos 162 inciso cuarto y 163 inciso segundo, además del recargo legal establecido en la letra c) del artículo 168, todos del Código del Trabajo.

DÉCIMO: Que para efectos de base de cálculo la demandante reivindica la del mes de julio del 2024, \$933.563, en tanto la demandada postula el promedio de los últimos seis meses. El inciso segundo del artículo 172 del Código del Trabajo dispone que la última remuneración corresponde al promedio de los últimos tres meses calendario cuando se trata de la parte variable.

De las liquidaciones de remuneraciones allegadas por la demandante y exhibidas a su satisfacción es posible establecer que percibía remuneración variable y que los últimos tres meses íntegramente laborados corresponden a mayo, junio y agosto del 2024, por lo que esos instrumentos sirven para determinar que el promedio de los estipendios habituales y permanentes, sueldo



base, gratificación, bono de asistencia sindical, bono mensual y horas extras, además de asignaciones de colación y movilización, percibidos en aquellos meses por la actora ascienden a una cifra superior a la reivindicada en la demanda, por lo que deberá estarse a la suma de \$933.563, a fin de no incurrir en ultrapetita.

UNDÉCIMO: Respecto a los feriados que se cobran sólo se alegó de contrario su improcedencia, expresión aislada cuyo sentido no puede ser aclarado por el Tribunal sin incurrir en extrapetita, por lo que no satisface la precisión fáctica mínima que impone el artículo 452 del Código de Trabajo a la demandada, razón suficiente para acoger lo peticionado en el libelo.

Finalmente, en cuanto a la remuneración del mes de noviembre del 2024 (11 días), la demandada alegó haberlo pagado allegando el finiquito suscrito por la actora, sin reserva de lo pagado por remuneraciones, en los mismos términos, además, que aparecía en la liquidación de sueldo de dicho mes, por lo que deberá rechazarse la petición de otorgar 11 días de remuneración del mes de noviembre del 2024.

DUODÉCIMO: Que la prueba rendida ha sido analizada conforme con las reglas de la sana crítica y el restante material probatorio no altera lo resuelto precedentemente.

DÉCIMOTERCERO: Que no se condenará en costas a la parte demandada, por no resultar completamente vencida.

Y teniendo presente lo dispuesto en los artículos 1, 2, 67, 73, 160 N°1 letra a), 162, 163, 168, 445 a 459, todos del Código del Trabajo, **se resuelve:**

- I. Que **se acoge parcialmente la acción de despido injustificado y cobro de prestaciones** deducida por doña ROSARIO YSABEL ESPEJO GÓMEZ en contra de su ex empleadora HOSPITAL HOUSEKEEPING SYSTEMS CHILE SPA, ambos ya individualizados, y, en consecuencia, se declara:
 - A. Que la decisión de despido de fecha 11 de noviembre de 2024 resulta injustificada.
 - B. Que, en consecuencia, la demandada deberá pagar a la actora las siguientes indemnizaciones y prestaciones:
 1. \$933.563, por concepto de indemnización sustitutiva del aviso previo.
 2. \$8.402.067, por indemnización de los años de servicio (9).



3. \$6.721.654, por recargo legal del 80% de la indemnización anterior.
 4. \$1.536.334, por 49.37 días de feriado legal y proporcional pendientes.
- II. Que las sumas antes referidas serán reajustadas y devengarán intereses de conformidad con lo dispuesto en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.
- III. Que cada parte pagará sus costas.

Ejecutoriada que sea la presente sentencia, cúmplase lo resuelto en ella dentro de quinto día, y –en caso contrario– dese inicio a su ejecución, de acuerdo a lo establecido en el artículo 462 del Código del Trabajo.

Anótese, regístrese y archívese en su oportunidad.

RIT: O-8354-2024

RUC: 24-4-0628910-5

Dictada por Víctor Manuel Covarrubias Suárez, Juez Titular del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.



