

**Punta Arenas, quince de marzo de dos mil veintiuno.**

**VISTOS, OIDOS Y CONSIDERANDO:**

**Primero:** Que comparece don Pedro Juan Emilio Martinic Marín chilena, C.I. N° 11.693.103-6, domiciliado en calle Pedro de Valdivia N° 01043, población Santos Mardones, comuna y ciudad de Punta Arenas, quien interpone denuncia por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido y cobro de prestaciones laborales e indemnizaciones; y subsidiariamente, para el caso que no se acoja la pretensión principal, demanda de despido injustificado y cobro de prestaciones laborales e indemnizaciones en contra de su ex empleador, Salcobrand S.A., empresa de giro comercial, RUT N° 76.031.071-9, representada por don Patricio González Calisto, Químico Farmacéutico, domiciliado en calle Bories N° 972, comuna y ciudad de Punta Arenas.

Señala que ingresó a trabajar para la demandada con fecha 11 de diciembre del año 2000, en virtud del contrato de trabajo a plazo fijo hasta el 03 de enero de 2001, como bodeguero de las instalaciones ubicadas en calle Bories N° 683, de Punta Arenas, contrato que se prorrogó hasta el 01 de noviembre de 2002, fecha en la cual se firma un anexo de contrato de trabajo, pasando a desarrollar labores de asistente de sala. En el año 2008 se firma un nuevo contrato de trabajo pasando a ser vendedor perfumería multifuncional y en el año 2009 se firma un nuevo contrato de trabajo de duración indefinida, pasando a ejercer funciones como auxiliar de farmacia vendedor multifuncional.

Indica que las labores para las cuales fue contratado, conforme al contrato de trabajo suscrito con fecha 1 de mayo del año 2009 y sus correspondientes, renovaciones, modificaciones y anexos, eran como auxiliar de farmacia vendedor multifuncional, lo cual implicaba realizar las tareas relacionadas con el cargo que, principalmente, consistían en atención al público y venta de la mercadería, esencialmente medicamentos, en los diferentes domicilios comerciales de la demandada, especialmente en el domicilio de calle Bories N° 683, para posteriormente pasar a ejercer funciones en calle Bories N° 972, Punta Arenas.

Señala que su jornada laboral era de 45 horas semanales, distribuidas de lunes a domingo, con derecho un día de descanso semanal y dos veces al mes el descanso recaía un día domingo, sus horarios eran rotativos y que su remuneración estaba constituida por un sueldo base de \$309.364.- más una gratificación legal y comisiones.

Refiere que durante los 19 años que prestó servicios jamás hubo un reclamo hacia su persona como vendedor, llegando a formar una cartera importante de clientes lo cual lo llevó a obtener reconocimientos por ser un buen trabajador (Excelencia en Atención al Cliente), a la vez logró que



en los dos locales que se desempeñó a lo largo de este tiempo, obtuviera premios, viajes, gift card en dinero e insumos, lo que no solo lo favorecía a él sino que a todos sus compañeros.

Con fecha 03 de febrero de 2020 y hasta el 24 de febrero del presente año, salió con feriado legal, retornando a sus labores el día 25 de febrero, al llegar a las oficinas ubicadas en calle Bories N° 972 se le informa de manera oral por el encargado del local don Patricio Gonzalez Calisto, químico farmacéutico, que no debía firmar asistencia pues se encontraba despedido y que la carta de despido se encontraba en tránsito. Al consultar en ese momento los motivos de ello, nada se le señaló.

Posteriormente, el mismo día 25 de febrero se dirigió a Correos de Chile para buscar la carta de despido, ya que pensó que esta no le había sido notificada por encontrarse de vacaciones y fuera de su domicilio. Así es que en dicho lugar le hacen entrega de la carta de despido, fechada el 14 de febrero de 2020, en la cual se señala “ponemos en conocimiento, que con fecha de hoy 14 de febrero de 2020 se ha puesto termino a su contrato de trabajo, por haberse configurado a su respecto la causal de término de la relación laboral, por las causales contempladas en el Artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, esto es, en el Incumplimiento grave de las obligaciones que le impone el contrato de trabajo”, fundando los hechos básicamente en que se detectaron 15 boletas en 15 días solo a un RUT determinado perteneciente a Carabineros de Chile y que dicha circunstancia era sospechosa.

En virtud de lo anterior, concurre el día 26 de febrero de 2020, a la Inspección del Trabajo de Punta Arenas a presentar un reclamo N° 1204/2020/280, porque no se encontraba de acuerdo con la causal de despido y sentía que sus derechos habían sido vulnerados. El comparendo se fija para el 4 de marzo de 2020, se no pudiendo llevarse acabo por presentarte la demandada con poderes insuficientes.

Indica que en dicha oportunidad, ratificó los motivos de la denuncia y de la presente acción, que son la vulneración de derechos que sufrida al momento del despido, pues se le desvinculó por incumplimiento grave del contrato, en el cual se determinó por una investigación unilateral por el área de Investigación Gestión y Arqueo de Valores que había incurrido en la falta que se le imputa, desconociendo hasta el día de hoy a qué boletas se refiere, qué RUT o qué personas, por lo que dicho actuar atenta contra su derecho al debido proceso, pues debió comunicársele oportunamente que se estaba realizando una investigación o sumario en su contra, para poder efectuar descargos y defensas correspondientes, pudiendo probar que las boletas fueron correctamente emitidas, pero ello no aconteció; todo cual contraviene los artículos 54 C y siguientes del Reglamento de Higiene



y Seguridad de la Empresa demandada, encontrándose impedido de accionar conforme a dicho procedimiento por el actuar ilegítimo y atentatorio a sus derechos fundamentales.

Sostiene que la vulneración, se concreta al efectuar una investigación sin someterla a procedimiento alguno unido a la circunstancia de despedírsele estando haciendo uso de su feriado legal, lo que impidió efectuar reclamo alguno en la empresa, privándosele de la posibilidad de controvertir la supuesta investigación que determinó su desvinculación, lo que vulnera su derecho al debido proceso y al uso de su feriado legal sin injerencias del empleador, cuestión que genera un atentado a su honor, por las imputaciones efectuadas, que ha afectado hasta el día de hoy su honra e integridad psíquica.

Afirma que todo lo señalado le ha generado una gran desilusión, pues durante 19 años de su vida entregó parte de esta al demandado, siendo siempre una persona leal, comprometida, responsable en su trabajo tanto con el demandado como sus compañeros, dejando de lado algunas veces a su familia, ya que postergó su presencia y atención en el cuidado de su hijo cuando se enfermaba, en la atención y cuidado de su madre cuando le dio cáncer, el nacimiento de su nieta y su hospitalización, pues durante todo este tiempo de manera leal e inalterable mantuvo su asistencia y responsabilidad en el trabajo. De esta forma, la imputación de un hecho del cual ya no puede defenderse no solo atenta contra su honra sino que demuestra una brutal falta de consideración y respeto a una trabajador ejemplar que, de la noche a la mañana, paso a ser un paria, una persona carente de ética y principios de lealtad lo que generó de manera inequívoca una especial aflicción que atento contra su integridad psíquica.

En cuanto al Derecho, señala que funda la denuncia de tutela por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido y cobro de prestaciones laborales e indemnizaciones en el artículo 485, inciso tercero, del Código del Trabajo, que señala: “Se entenderá que los derechos y garantías a que se refieren los incisos anteriores resultan lesionados cuando el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador limita el pleno ejercicio de aquéllas sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial. En igual sentido se entenderán las represalias ejercidas en contra de trabajadores por el ejercicio de acciones judiciales, por su participación en ellas como testigo o haber sido ofrecidos en tal calidad, o bien como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo.”

Cita el artículo 486, inciso primero, del Código, que señala que: “Cualquier trabajador u organización sindical que, invocando un derecho o interés legítimo, considere lesionados derechos fundamentales en el ámbito de las relaciones jurídicas cuyo conocimiento corresponde a la



jurisdicción laboral, podrá requerir su tutela por la vía de este procedimiento.” y el artículo 489, que preceptúa: “Si la vulneración de derechos fundamentales a que se refieren los incisos primero y segundo del artículo 485, se hubiere producido con ocasión del despido, la legitimación activa para recabar su tutela, por la vía del procedimiento regulado en este Párrafo, corresponderá exclusivamente al trabajador afectado.”

“Si de los mismos hechos emanaren dos o más acciones de naturaleza laboral, y una de ellas fuese la de tutela laboral de que trata este Párrafo, dichas acciones deberán ser ejercidas conjuntamente en un mismo juicio, salvo si se tratare de la acción por despido injustificado, indebido o improcedente, la que deberá interponerse subsidiariamente. En este caso no será aplicable lo dispuesto en el inciso primero del artículo 488. El no ejercicio de alguna de estas acciones en la forma señalada importará su renuncia.”

Finalmente cita el artículo 493, que establece: “Cuando de los antecedentes aportados por la parte denunciante resulten indicios suficientes de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales, corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.”

En relación a las peticiones concretas que se someten a la resolución del tribunal, precisa respecto de la denuncia de tutela, que en virtud de la vulneración de su derecho fundamental de garantía de indemnidad, solicita al Tribunal que se declare:

1. Que se pague una suma de once remuneraciones o las que el tribunal determine, en definitiva, conforme al mérito del proceso, según lo dispuesto en el artículo 489 del Código del Trabajo.

2. Que se pague en forma íntegra la indemnización por años de servicio por la suma de \$12.037.168, reajustada según el artículo 63 del Código del Trabajo.

3. Que se condene a la demandada al pago del incremento de las indemnizaciones establecidas en el artículo 168 letra c) del Código del Trabajo, correspondiente al 80%, por la suma de \$ 9.629.734.- reajustada según el artículo 63 del Código del Trabajo.

4. Que se condene a la demanda al pago íntegro concepto por indemnización por feriado legal y proporcional de 25.9 días, por la suma de \$1.513.765.- (un millón quinientos trece mil setecientos sesenta y cinco pesos), a los que se debe descontar la suma de \$235.000.- (doscientos treinta y cinco mil pesos) por concepto de anticipo de vacaciones, reajustada según el artículo 63 del Código del Trabajo.

5. Que se condene a la demandada al pago de las costas de la causa.



En subsidio y para el caso que no sea cogida la petición principal, demanda por despido injustificado, reproduciendo al efecto el relato de los hechos efectuado precedentemente en todas sus partes y de manera íntegra, solicitando, una vez declarado dicho despido injustificado, indebido o improcedente, las siguientes prestaciones:

2. Que se pague en forma íntegra la indemnización por años de servicio por la suma de \$12.037.168, reajustada según el artículo 63 del Código del Trabajo.

3. Que se condene a la demandada al pago del incremento de las indemnizaciones establecidas en el artículo 168 letra c) del Código del Trabajo, correspondiente al 80%, por la suma de \$ 9.629.734.- reajustada según el artículo 63 del Código del Trabajo.

4. Que se condene a la demanda al pago íntegro concepto por indemnización por feriado legal y proporcional de 25,9 días, por la suma de \$1.513.765.- (un millón quinientos trece mil setecientos sesenta y cinco pesos), a los que se debe descontar la suma de \$235.000.- (doscientos treinta y cinco mil pesos) por concepto de anticipo de vacaciones, reajustada según el artículo 63 del Código del Trabajo.

5. Que se condene a la demandada al pago de las costas de la causa.

**Segundo:** Que don Rodrigo Charlín Mackenna, abogado, por la demandada Salcobrand S.A., ambos domiciliados para estos efectos en calle Imperial N°655, oficina 3A de la comuna y ciudad de Puerto Varas, contesta la demanda de tutela de derechos fundamentales y cobro de prestaciones deducida por don Pedro Martinic Marín.

Alega el incumplimiento del requisito esencial del artículo 490 del Código del Trabajo, que preceptúa que la denuncia de tutela deberá contener, además de los requisitos generales que establece el artículo 446, la enunciación precisa y clara de los hechos constitutivos de la vulneración alegada acompañándose todos los antecedentes en los que se fundamente.

Refiere que el actor fundamenta su acción de tutela con ocasión del despido en el sólo hecho de haber recibido una carta de despido fundamentada en el artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, lo que considera como “un despido atentatorio a su derecho al debido proceso”, en donde se le habría despedido sin la posibilidad de ejercer descargos y defensas, sin señalar de forma clara y precisa cuáles serían los indicios de vulneración, simplemente menciona ciertos documentos enviados por su representada, pero no acompaña ningún documento u otro medio de prueba en el que se haga mención a alguna supuesta vulneración de sus derechos fundamentales, ni que Salcobrand S.A. haya querido poner término a la relación laboral que los unía con las supuestas vulneraciones alegadas.



De esta manera, estima que es evidente que no existen antecedentes para fundar la denuncia según ordena el artículo 490.

Sostiene que pretender fundamentar una demanda por vulneración de derechos fundamentales por el sólo hecho de recibir una carta de despido, debidamente fundada, en la cual se han cumplido todas y cada una de las formalidades legales, parece excesivo, sobre todo, si el despido fue comunicado solamente al actor, resguardando su honra.

Manifiesta que de seguir la teoría del demandante, no se podría invocar una causal legal, por miedo a que un trabajador se sienta discriminado, o afectado en su honra. Si la contraria acredita que el despido no se ajusta a derecho, es improcedente o injustificado, podrá obtener el correspondiente recargo del 80% de los años de servicio, pero no corresponde demandar una vulneración de derechos fundamentales por el hecho de recibir una carta de despido.

Por otro lado, acusa que el trabajador estima que habría una vulneración a sus derechos fundamentales, ya que se habría atentado contra su derecho al debido proceso, sin embargo, tal derecho no está amparado dentro del artículo 485 del Código del Trabajo.

Releva que la demanda denuncia una supuesta vulneración con ocasión del despido, la cual sólo detalla situaciones que habrían ocurrido durante la relación laboral, y no con ocasión del término de ésta. Tal como se reconoce en la propia demanda, al momento del despido, simplemente se le informó de manera privada la decisión de poner término a la relación laboral, y ese sólo hecho no puede ser constitutivo de una denuncia por vulneración de derechos fundamentales.

Por último, señala que en nada afecta la alegación del demandante referida a que la investigación realizada por su representada estaría “fuera de la ley”, porque esa investigación es parte de la facultad que tiene cualquier empleador, la cual se realizó a través de un procedimiento pre establecido del cual el actor tenía conocimiento, y nada dijo mientras estuvo vigente la relación laboral.

Dicha investigación no se hizo a “escondidas” como lo tergiversa el demandante. El resguardo a un debido proceso no dice relación con una auditoría en un local de farmacia, sino más bien a lo señalado en el artículo 19 N°3 de nuestra Constitución. De seguir la teoría del actor, no se podría despedir a un trabajador sin una especie de “juicio previo” realizado por el empleador.

Precisa que el objeto del juicio es determinar si los hechos contenidos en la carta de despido efectivamente ocurrieron, y si éstos constituyen un incumplimiento contractual grave.



En razón de lo expuesto, sostiene que debe rechazarse la acción de tutela, ya que no se ha cometido acto vulneratorio alguno con el actor ni durante la vigencia de la relación laboral, ni con ocasión de su despido.

Contestando la demanda despido injustificado, expuso que el actor ingresó a prestar servicios para su representada con fecha 11 de diciembre de 2000 en calidad de “Bodeguero” al tenor del contrato de trabajo suscrito y su remuneración correspondía a la suma de \$1.082.742.-

Niega terminantemente haber vulnerado algún derecho fundamental al ex trabajador mientras se mantuvo vigente la relación laboral, con ocasión del término de esta o de forma posterior.

Expresa que con fecha 25 de febrero de 2020, se puso término al contrato de trabajo por la causal establecida en el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, esto es “incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo”.

Destaca que entre las funciones para las cuales fue contratado está la de efectuar ventas y que el actor reconoce que tenía claro cuál era el procedimiento de ventas efectuado en el local en donde prestaba sus servicios. Lo que diferencia la teoría del actor y la de su representada, es que la contraria intenta hacer creer al tribunal que todas las ventas, sin importar el convenio, se realizan exactamente de la misma forma, lo cual es completamente alejado de la realidad.

Sostiene que en ningún caso el despido fue por “el hecho de haber detectado 15 boletas en 15 días sólo a un RUT determinado perteneciente a Carabineros de Chile”, como lo plantea livianamente el actor, puesto que el número de descuentos efectuados supera los \$2.747.039.- producto de efectuar, en menos de un año, 333 ventas con cargo a un RUT de Carabineros.

En sentido, relata que con fecha 12 de febrero de 2020, como es habitual en dependencias de su representada, se revisa de manera preventiva y aleatoria las ventas con descuentos en el local en donde se desempeñaba el actor entre el período 16 de enero de 2010 al 31 de enero de 2020, donde se obtiene un total de 15 transacciones provenientes de un solo RUT.

Debido a la cantidad de boletas realizadas a este RUT en el período revisado, se decide analizar un año completo asociado al código de venta del actor (VD6517) y se obtiene lo siguiente:

1.- Rut N° 5.735.160

Mes	Venta Total	Descuentos	Boletas
feb-19	\$ 359.344	\$157.268	16
mar-19	\$378.785	\$209.532	20
abr-19	\$ 242.811	\$ 131.494	21
may-19	\$ 517.357	\$ 241.508	32



jun-19	\$ 707.546	\$ 324.939	38
jul-19	\$ 177.948	\$ 64.861	7
ago-19	\$ 654.210	\$ 379.882	38
sept-19	\$ 209.997	\$ 146.758	27
oct-19	\$ 649.684	\$ 359.545	46
nov-19	\$ 275.018	\$ 129.828	23
dic-19	\$ 585.141	\$ 332.341	40
ene-20	\$ 392.431	\$ 188.083	25
Total general	\$ 5.231.272	\$ 2.747.039	333

Es decir, durante el periodo revisado, el actor emite 333 boletas, totalizando en \$5.231.272 y con un total de \$2.747.039 en descuentos a terceras personas, con el RUT perteneciente al convenio Carabineros, todo ello en tan solo un año. Si se considera que la jornada de trabajo del actor era de 22 días al mes, efectuó un más de una transacción al día utilizando siempre el mismo RUT.

Los hechos que motivaron el despido del Sr. Martinic hablan por sí solos, ya que constituyen un manifiesto incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo, toda vez que no respetó los procedimientos internos y faltó abiertamente sus deberes éticos-jurídicos y vulneró la confianza en el depositada, por lo que no cabe la menor duda que el despido del actor se encuentra plenamente justificado y se ajusta completamente a Derecho.

Precisa que con los hechos expuestos, es posible concluir que el Sr. Martinic, no sólo infringió el texto expreso de su contrato de trabajo y del Reglamento Interno y procedimientos internos, sino que también faltó gravemente a los deberes de fidelidad y lealtad impuestos en el Contrato de Trabajo y en la normativa interna de la empresa.

Al efecto, en el Derecho Laboral, el contrato de trabajo, que es la piedra angular de esta rama del Derecho, contiene tres factores inherentes a éste que generan derechos y obligaciones para ambas partes. Estos derechos y obligaciones son propios de este tipo de contrato y se entienden pertenecerle sin necesidad de mención expresa alguna.

En este punto, hace referencia a lo que la doctrina ha denominado el contenido del contrato de trabajo y que ha sido recogido por el derecho siguiendo los principios universales que regulan esta materia. Así se distingue en un contrato de trabajo su contenido jurídico-instrumental, el contenido patrimonial y, finalmente, aquel particular y propio de la relación laboral que es el contenido ético-jurídico.



De conformidad a lo señalado, no duda que el actor con su actuar descrito, faltó abiertamente a los deberes de lealtad y fidelidad que le imponía el contenido ético jurídico de su contrato de trabajo y que constituyen deberes esenciales y principales de éste.

En cuanto a la gravedad de los hechos, señala que la pérdida total por las ventas sin ajustarse a los procedimientos efectuadas por el actor es bastante elevada, sobre todo si se tenía pleno conocimiento de sus obligaciones.

En nada afecta que haya tenido un comportamiento ejemplar, lo que controvierte. Basta que se cometa un incumplimiento contractual grave para poner término a la relación laboral. El desempeñarse de manera correcta es lo que espera cualquier empleador de sus trabajadores, por no que no otorga una especie de “fuero” como lo pretende el actor.

Lo mismo con la supuesta postergación al cuidado de su familia, su representada cumple con la normativa legal. Jamás de le hizo trabajar más de lo permitido, de lo contrario hubiese reclamado, cosa que nunca hizo.

Concluye que la causal invocada para poner término al contrato de trabajo del demandante se encuentra plenamente justificada y ajustada a derecho, toda vez que éste ha incumplido gravemente sus obligaciones, de acuerdo con los hechos descritos anteriormente.

Agrega que las conductas como las antes descritas e encuentran absolutamente prohibidas por la empresa, toda vez que éstas, atentan en forma fundamental en contra del contrato de trabajo, Código de Ética, Reglamento Interno y en contra del contenido ético – jurídico de su contrato de trabajo:

Contrato de trabajo: En la cláusula Prohibiciones. N°16: “Efectuar ventas a través de convenios, sin sujetarse a las condiciones establecidas para cada una de ellas”.

-PROCEDIMIENTO PRO-10 ESB Ventas con pago a crédito o convenio el cual estipula “Se encuentra expresamente prohibido el realizar ventas con descuento por planilla, convenios con empresas e instituciones, convenios con municipalidades o recibir pagos con tarjeta de casas comerciales, realizar ventas a crédito de cajas de compensación, efectuar descuentos personalizados, a toda tercera persona que sea diferente del titular o carga. En consecuencia no se podrá acceder al pago de la venta sí, la persona que concurre a comprar no es la titular o carga y/o no posee su cédula de identidad”.

-MEMORANDUM GC/CONV13112019, el cual estipula “Bienestar de carabineros. Podrán acceder a sus beneficios sólo presentando su tipcar o carnet de medicina, identificación que acredita



que son funcionarios de carabineros o cargas de ellos, los beneficiarios que no presenten este documento no podrán acceder al convenio”.

Finalmente, en atención a todo lo expuesto alega la improcedencia de las sumas demandadas, porque en definitiva no ha habido vulneración de derechos fundamentales y la relación laboral ha terminado en forma justificada y conforme a derecho, y porque nada se adeuda por concepto de feriado legal y proporcional.

En mérito de lo expuesto, y conforme a lo dispuesto en el artículo 452 y siguientes del Código del Trabajo, y demás disposiciones legales invocadas y demás pertinentes, solicita tener por contestada demanda de tutela y cobro de prestaciones intentada por don Pedro Martinic Marín, en contra de Salcobrand S.A., en los términos expuestos en el cuerpo de este escrito, y rechazarlas en todas sus partes, con costas, declarándose: 1. Que se rechaza la acción de tutela porque no ha existido una vulneración de la garantía constitucional alguna, ni durante la vigencia de la relación laboral, ni mucho menos con ocasión del término de esta, por lo que no procede el pago de la indemnización adicional del artículo 489 del Código del Trabajo; 2. Que, en subsidio de lo anterior, si S.S. considera que se ha vulnerado algún derecho al actor, se declara que las medidas adoptadas por mi representada son proporcionales y justificadas por lo que no procede el pago de la indemnización adicional establecida en el artículo 489 del Código del Trabajo; 3. Que el despido del actor es completamente justificado y procedente, por lo que no procede el pago de la indemnización sustitutiva por años de servicios ni indemnización sustitutiva de aviso previo, ya que fue despedido por una causal que no da origen a tales indemnizaciones; 4. Al ser justificado el despido, no procede el recargo del 80% de los años de servicio solicitados por el actor; 5. Que no se adeuda feriado legal ni proporcional al actor y 6. Que se condena en costas al demandante.

**Tercero:** Que la audiencia preparatoria se celebró con fecha 26 de octubre de 2020, a la cual asistieron los abogados Carlos Contreras Quintana y Rodrigo Octavio Charlín Mackenna, en representación del denunciante y del denunciado, respectivamente. Llamadas las partes a conciliación, esta no se produce.

La audiencia de juicio se celebró el día 3 de marzo de 2021.

**Cuarto:** Que, son hechos conformes los siguientes:

1. Que el demandante prestó servicios a la demandada desde el 11 de diciembre de 2000.
2. Que el demandante fue despedido el 14 de febrero de 2020 mediante comunicación escrita fundada en el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo.
3. Que la última remuneración mensual del demandante fue de \$1.082.742.-.



**Quinto:** Que se fijaron como hechos a probar los siguientes:

1. Efectividad que el empleador con ocasión del despido vulneró el derecho la honra y el derecho a la integridad psíquica del trabajador. Hechos y circunstancias que lo justifican. En su caso, justificación de las medidas adoptadas por el empleador.

2. Efectividad que el trabajador incurrió en incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo. Hechos y circunstancias que lo justifican.

3. Efectividad que el demandante hizo uso de feriado legal durante la vigencia de la relación laboral. En la negativa, efectividad que fueron compensados los periodos no gozados efectivamente al término de la relación laboral. Hechos y circunstancias que lo justifican.

4. Efectividad que se compensó el feriado proporcional al término de la relación laboral. Hechos y circunstancias que lo justifican.

**Sexto:** Que la parte denunciante ofreció la prueba que se lee en el acta de la audiencia preparatoria de la cual rindió la siguiente:

**Documental:**

1. Contrato de trabajo y anexos.

2. Liquidaciones de sueldo de los últimos tres meses.

3. Comprobante de uso de feriado legal de fecha 14 de enero de 2020.

4. Carta despido.

5. Reclamo ante la Inspección del Trabajo 1204/2020/280 del 26 de febrero de 2020.

6. Acta de comparendo de conciliación de fecha 04 de marzo de 2020.

7. Reglamento Interno de orden, higiene y seguridad de S & B Farmacéutica S.A.

8. Carta de recomendación de fecha 05 de marzo de 2020, firmada por don Patricio González Calisto.

9. Carta de reconocimiento a don Pedro Martinic Marín, por parte de Salcobrand S.A., por cumplir permanentemente con las normas internas del área, de fecha 13 de junio de 2015.

10. Diploma otorgado el 24 de noviembre del año 2018 por parte de Salcobrand S.A. reconociendo el uso práctico de la guía de eficiencia a don Pedro Martinic.

**Confesional:** Comparece y declara bajo juramento debidamente mandatada conforme a los artículos 4 y 454 N° 3 del Código del Trabajo, doña Soraya Waleska Castro Silva, Subgerenta de Relaciones Laborales de Salcobrand S.A.: Consultada por qué se despidió al actor, señala: por incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo. El Sr. Martinic realizó sin autorización de la empresa, reiteradas veces durante un periodo significativo desde el año 2019 a



2020, descuentos no autorizados a diferentes personas que no eran las que correspondían y aparecían identificadas como portadoras del descuento con Carabineros. Esos descuentos fueron más de \$2.700.000.-. Consultada si se identificaron las personas a las que se hizo el descuento, responde: No, porque esas transacciones fueron realizadas a un mismo RUT de Carabineros, hubo dos hasta tres por días. Consultada si le consta que fueron diferentes personas, responde: Nos consta de acuerdo a lo que dice el informe por las diferentes formas de pago que se utilizaron, diferentes tipos de tarjetas bancarias y comerciales, algunas con pago en efectivo. Consultada a qué informe hace referencia, responde: Al que realizó el área de investigaciones de la compañía. Este informe se realiza inicialmente por una revisión aleatoria de todas las transacciones que se realizan en la compañía, se toma un periodo de quince días y a aquellas personas que salen de un rango normal de uso de descuentos, se les hace un informe respecto del año completo de las transacciones y en ese informe se determina la reiteración de descuentos a un mismo RUT con diferentes formas de pago, que se explica, no podrían ser de una misma persona. Consultada si este procedimiento se notificó al actor se le notificó, responde: Una vez que se determinó la investigación y el jefe directo le informa el término de contrato, en la notificación de la carta de despido se le informa la investigación. Consultada si se notificó la investigación al actor, responde: No, porque estaba de vacaciones., Consultado si se tomó declaración al actor, responde: Para ese informe no. El Sr. Pedro había tenido ya dos informes por falla de procedimiento, uno fue por extravío de un cheque de pago de un cliente, la investigación determinó que había botado el cheque a la basura y una segunda investigación fue por un tema similar al despido, por transacciones realizadas el año 2019, donde el trabajador usaba su descuento personal para hacer descuentos a terceras personas y en ese caso se hizo una carta de amonestación porque los descuentos alcanzaban a montos superiores a los \$3.000.000.-, por tanto, cuando llega esta nueva investigación también por descuentos, se tomó la decisión de aplicar por término de contrato. Consultada en qué momento se toma la declaración al actor a que alude la carta, responde: Esa fue una respuesta que según entiendo la entregó el jefe de local que consultó al trabajador por las transacciones, pero no es una declaración formal del trabajador. Consultada como la prestó si estaba de vacaciones, responde: Lo desconozco. Estas cartas la hacen los abogados de la compañía y se les tiene que haber explicado que esta declaración se hizo al jefe de local. Desconozco porqué va el texto en la carta. Consultado si los descuentos son solo para el titular o sus cargas familiares, responde: Para Carabineros tiene que ser el portador de la tarjeta de Carabineros, la TIPCAR, si la tiene la carga familiar y aparece en la TIPCAR, no ningún problema, pero tiene que presentar la credencial o la tarjeta médica, cualquiera de los documentos



que acrediten que es portador del beneficio. Consultada si en este caso el RUT tenía más cargas, responde: No lo sé. No tengo esa información porque no realicé el informe. En cuanto al memorándum de 13.11.2019, señala: Es un recordatorio que se envió a todos los locales respecto de la forma correcta de realizar las transacciones en convenio con Carabineros, porque el procedimiento original del despacho de ventas con convenio había sido el 2015, por tanto, era necesario hacer un recordatorio de los convenios más habituales que presenta la Compañía, en este caso Carabineros. Se envió a los locales con la indicación a cada jefe de local de que el documento tenía que ser publicado en el diario mural y explicado a cada uno los trabajadores bajo su dependencia. Consultada si hay constancia que esto se haya explicado o entregado al actor, responde: No tengo información. Consultada sobre por qué al actor se le hizo una investigación por todo el año 2019, responde: Se hace una revisión inicial de un periodo corto y a las transacciones que salen fuera de un rango normal, se les toma el año anterior a ese periodo, considerando que el procedimiento original fue emitido el año 2015 y el 2019 fue una aclaración o recordatorio, no había inconveniente en la investigación. Consultado si antes del año 2019, se había hecho un examen aleatorio al actor, responde: De su representando tengo información del año 2019, pero estos informes se vienen realizando del año 2017, 2018 en adelante. El memorándum fue antes de la investigación, se envió durante el año 2019 y la investigación fue el año 2020. Consultada si hubo exámenes aleatorios a otros trabajadores antes del memorándum de 2019, responde: Sí, se han realizado más de mil informes a diferentes trabajadores que han aparecido con alertas por exceder los descuentos aplicados. Consultada si el procedimiento circunscrito a Carabineros siempre se cumple, responde: No puede asegurarse esto en todos los locales, cuando se detecta que no se hace, se han generado sanciones como cartas de amonestación. En cuanto al perjuicio a que alude la carta, señala: Porque se hacen descuentos a terceras personas. Un Carabinero tiene un gasto promedio durante el año, pero si el trabajador comienza a hacer un mal uso del descuento, los ingresos de la compañía se ven disminuidos, porque hay descuentos más allá de los considerados en el convenio.

**Testimonial:** Comparecen y declaran bajo juramento:

1. María Raquel Agüero Pérez, RUT 8.070.695-3, auxiliar de farmacia: Trabajo en Farmacias Salcobrand, como 22 años. En cuanto al actor, señala: Lo conozco, del tiempo que estoy trabajando, como compañeros de trabajo en Salcobrand. Consultada si sigue trabajando él, responde: Ya no, él no trabaja desde que salió de vacaciones en febrero del año pasado. Pedro salió de vacaciones y cuando volvió, entró a la farmacia, no lo dejaron marcar, lo llevaron a la oficina y le dijeron que estaba despedido. Consultada si ella y los trabajadores se enteraron del motivo del despido,



responde: No. Yo había salido de vacaciones, volví el 6 de marzo a Punta Arenas, y cuando llegué no faltó el compañero que me llamó y me contaron que a Pedro lo habían despedido. Consultada si le dijeron la razón, responde: Nadie tenía idea. Se rumoreó que era porque había hecho muchos descuentos por convenio. Consultada si se desempeñaba en el mismo local que el actor, responde: Sí. Consultada cuando inicia sus vacaciones el año pasado, responde: En febrero. Consultada por el proceso de la empresa para realizar descuentos, responde: Tenemos de \$25.000.- para descuento personal, de nosotros; los otros descuentos son los que se le hacen a las personas con el RUT, dan su RUT y se les hace el descuento si están registrados, en ese tiempo era para la Caja Los Andes que es solamente con el RUT; los convenios con Fuerzas Armadas. Consultada cómo opera este último, responde: Con el RUT solamente. Consultado si los vendedores deben verificar quien es la persona que está comprando, responde: No, para nada, cualquier persona que tenga el RUT de la persona asociado, puede ser mi mamá, por ejemplo, compra con mi RUT si yo soy funcionaria de la Armada. Consultada si la empresa notificó a los vendedores el procedimiento la forma de practicar un convenio de las Fuerzas Armadas, responde: Que yo sepa no, para nada.

2. Patricio Eduardo González Calisto, RUT 13.741.276-4, químico farmacéutico: Consultado hace conoce el actor, señala: Desde marzo de 2017. Consultado por su relación con él, responde: Su jefe. Era vendedor multifunción del local donde trabajo. A él le hicieron una investigación por mal uso de algunos RUT de convenio de Carabineros, utilizó 333 veces en el periodo de un año el mismo RUT con diferentes formas de pago. Consultado si fue interrogado en esa investigación, responde: No. Ellos cada cierto tiempo hacen un estudio automatizado de los RUT que más se ocupan en la empresa y salió Pedro dentro de esta investigación, más que eso no sé. Enviaron un correo de por qué Pedro ocupaba un RUT, él tuvo que hacer una carta de su puño y letra, pero no en esta investigación, en una investigación anterior. Consultado si el actor fue notificado e interrogado en la investigación, responde: No. Consultado si el procedimiento de Carabineros es el mismo que se utiliza para cualquier convenio, responde: En el caso de las Fuerzas Armadas y Carabineros se pide la TIP y el carnet de identidad y en el caso de ISAPRE y Caja Los Andes, se pide solo el carnet de identidad. Consultado si siempre se pide la cédula de identidad, responde: Sí. Consultado quien supervisa eso, responde: Nadie, eso está en el contrato y en el Reglamento Interno. Consultado por el nombre de la persona que hizo la investigación que determinó la desvinculación, responde: Danae Achurra. Consultado qué periodo de tiempo investigó, responde: Todo el 2019. Consultado si detectó el incumplimiento de la obligación de detectar la credencial, responde: Si el informe lo



dice es porque es así. No puedo estar detrás de todos los vendedores las 7,5 horas que estoy en mi trabajo. En cuanto a la carta de recomendación que dio al actor, señala: Lo recomiendo como vendedor, como persona, excelente servicio de atención Como vendedor era excelente, buenos números. No tengo nada que decir, solo el tema de los convenios. Consultado cómo se comunica el despido al actor, responde: Con una carta de desvinculación. Consultada quien se la entregó, responde: Yo y mi colega, jefe de local. Consultado en qué consistió el acto de la comunicación, responde: El entró a trabajar a las 2 de la tarde. Con mi colega le tenemos harto aprecio a Pedro, en la entrada lo esperamos y le dijimos Pedro acompañenos a la oficina, puerta cerrada y le comunicamos “Pedro se hizo una investigación y la verdad es que con fecha tanto se le desvincula de la empresa”, eso fue todo. Consultado como se da a conocer a los trabajadores los convenios, responde: En el Reglamento Interno y se le comunica cada cierto tiempo en un diario mural. Consultado por el Convenio de Carabineros, responde: Cada cierto tiempo se hace un repaso a los vendedores diciéndoselos cuales es el procedimiento para los distintos convenios. En locales a lo largo de Chile siempre hay problemas con el mal uso del convenio. Consultado cada cuánto tiempo, responde: Cada tres, cuatro meses. Ahora también se hace recordatorio a través de WhatsApp. Después de ocurrido lo de Pedro, se está haciendo más recuerdo enviándose la información más regularmente por WhatsApp.

**Séptimo:** Que la parte denunciada ofreció la prueba que se lee en el acta de la audiencia preparatoria de la cual rindió la siguiente:

**Documental:**

1. Contrato de trabajo y anexos.
2. Liquidaciones de sueldo desde enero 2019 hasta febrero 2020
3. Comprobante de uso de feriado legal de fecha 14 de enero de 2020.
4. Carta despido junto con comprobante de envío por carta certificada y copia aviso a Inspección Provincial del Trabajo.
5. Reclamo ante la Inspección del Trabajo 1204/2020/280 del 26 de febrero de 2020.
6. Acta de comparendo de conciliación de fecha 04 de marzo de 2020.
7. Informe efectuado por Salcobrand de febrero 2020
8. Procedimiento PRO 10 ESB, prevención de pérdidas.

**Testimonial:** Comparecen y declaran bajo juramento:

1. Patricio Eduardo González Calisto, RUT 13.741.276-4, Químico Farmacéutico: Consultado como se da a conocer a los trabajadores los convenios, responde: En el Reglamento Interno y se le



comunica cada cierto tiempo en un diario mural. Consultado por el Convenio de Carabineros, responde: Cada cierto tiempo se hace un repaso a los vendedores diciéndoles cual es el procedimiento para los distintos convenios. En locales a lo largo de Chile siempre hay problemas con el mal uso del convenio. Consultado cada cuánto tiempo, responde: Cada tres, cuatro meses. Ahora también se hace recordatorio a través de WhatsApp. Después de ocurrido lo de Pedro, se está haciendo más recuerdo enviándose la información más regularmente por WhatsApp.

2. Danae Achurra Veloso, RUT 16.073.301-2, Jefa de Gestión, Investigación y Arqueo, en Salcobrand: Soy Jefa de Gestión, Investigaciones y Arqueo de Valores. En el área de gestión e investigaciones vemos todas las posibles malas prácticas que existen en los locales de Salcobrand, las investigamos y concluimos, para que Relaciones Laborales pueda tomar alguna determinación. Consultada por qué viene a declarar, responde: Por uno de los informes que realizamos respecto de Pedro Martinic. Este es tercer el informe que hace por este ex trabajador, uno fue en julio de 2019 por un sobre que se perdió, otro en enero de 2020 por mal uso de su propio RUT y el tercero fue en febrero de 2020 por RUT de Carabineros. En la empresa trabajamos con un software, nosotros le damos los datos a ingeniería y ellos me preparan la información que necesito, vimos los parámetros necesarios para que ellos puedan emitir un reporte automático en el cual saltan las alertas de todos los trabajadores que están utilizando en un periodo determinado un RUT más que la media de su mismo local. Entonces, estas alertas nos llegan de manera automática una vez al mes y a partir de eso nosotros revisamos. El software nos entrega dos semanas y en este caso, fue la segunda quincena de enero de 2020, donde había quince ventas a un mismo RUT realizadas por el mismo vendedor. Frente a eso, se manda un correo al local para que se pregunte al trabajador el por qué de la conducta y sacamos el historial completo de un año para este RUT y para este trabajador. En este caso, en un año se realizaron 333 boletas al mismo RUT por el mismo trabajador, es decir, este cliente fue 333 veces a atenderse con este trabajador, además, revisamos las diferentes formas de pago, en este caso, tarjetas de débito, de crédito, cheque al día, efectivo, medios de pago diferentes, además, el mismo cliente se presenta en la farmacia más de una vez al día a comprar diferentes cosas. Revisamos, para descartar que este cliente pueda ser portador de alguna enfermedad que lo obligue a comprar medicamentos costosos todos los meses, pero no es el caso porque descargamos el historial de compras donde hay anticonceptivos, tinturas para el pelo, mucho maquillaje. Por ejemplo en un mismo mes cinco o seis shampoos diferentes, pasta de dientes, pañales, de todo, además, de medicamentos diferentes. Con esta conducta se hace un informe el cual es enviado a Relaciones Laborales, que determina la sanción a aplicar. La conclusión de nosotros fue que el



trabajador no cumplió con los procedimientos de la empresa ni con el memo enviado el 2019, que exige que al momento que el funcionario va a comprar a la farmacia, se debe solicitar la TIP de Carabineros o la credencial de medicina. En cuanto a la declaración que se pide al trabajador, señala: La declaración se pide en base a lo que podemos rescatar del reporte automático, se manda un correo al local dirigido al jefe de local y al trabajador, en este caso, Pedro se encontraba con su feriado legal. En el contrato de trabajo se dice que se deben ceñir estrictamente a los procedimientos de la empresa. Los procedimientos están subidos a la comunidad que es como la intranet, pero uno puede acceder desde cualquier parte no es necesario estar ingresado a la red de la empresa, es una comunidad donde está toda información de la empresa y los memos son enviados por diferentes gerencias, en este caso la Ventas, que cada cierto tiempo hacen recuerdo de cómo deben realizar las ventas. En este caso, del Convenio de Carabineros, el último se envió en noviembre de 2019. Yo trabajo en Salcobrand desde 2010 y el Convenio de Carabineros ya venía hace mucho tiempo, no es un convenio nuevo, no es que el 2019 se haya presentado un nuevo convenio es un recordatorio de cómo se hacen las ventas, se envía al jefe de local, para que lo pueda imprimir, lo pegue en el diario mural y lo haga saber. Los vendedores ganan sus sueldos con la venta por ende, están al tanto de cómo realizar cada venta. En cuanto al Convenio de Carabineros, señala: Tengo entendido que antes se solicitaba la cédula de identidad también, ahora no es necesario, solamente la TIPCAR o la credencial de medicina. Todos los convenios son con presentación de la credencial, de alguna tarjeta o de la cédula de identidad, sino fuera así, sería un descuento para cualquier persona. El descuento Carabineros es uno de los más grandes que tiene la empresa, por eso se solicita que yo como funcionaria demuestre que soy funcionaria. En este caso la venta neta era de casi de \$5.200.000.- y los descuentos de alrededor de \$2.800.000.-, que son un monto que asume la empresa, porque no es reembolsable por Carabineros, entonces es una pérdida de la empresa. Consultada si en estos convenios las cargas se benefician con los descuentos, responde: Sí, pero las cargas quedan asociadas cada una a su RUT, necesitan ingresar en el sistema con el RUT del beneficiario, entonces al ser carga cada una entra con su RUT. Las cargas no van cargadas al RUT, en este caso, del Carabinero. Si mi papá es Carabinero, por ejemplo, y soy carga de mi papá, la persona que me va a vender entra con el RUT de mi papá, pero la compra queda asociada a mi RUT, porque yo soy la persona que está comprando. Consultada si determinaron los beneficiarios de los descuentos, responde. Con nombre y apellido no. Consultado cuando e inicia la investigación, responde: En febrero de 2020. Consultada cuanto tiempo duró la investigación, responde: Una semana, una semana y media. Consultada si en esta investigación se establece la



HKXBTQQYDX

necesidad de notificar e interrogar a la persona, responde: No es una obligación, no está determinado. Necesitamos la parte del afectado, pero si no está funciones no podemos dejar esperando una investigación porque necesitamos seguir las siguientes. Se solicitó. Yo hago mi trabajo de manera transparente no conozco al Sr. Pedro, yo hago mi trabajo de una manera profesional y transparente no tengo por qué inventar algo. Consultada si determinaron a quienes correspondían los medios de pago, responde: No, porque no tenemos acceso a eso, cuando usted paga con su tarjeta no tengo acceso porque es algo confidencial. Consultada donde está la obligación del procedimiento para el trabajador, responde: En un procedimiento que es diferente al memo. El procedimiento esta publicado en la comunidad donde todos los trabajadores tienen acceso, de allí extraen su liquidación vacaciones, todo. Ellos están al tanto porque es la forma de vender, si no tienen acceso no sabrían hacer la venta, entonces si él tiene ventas realizadas a un RUT en convenio Carabineros, es porque está conocimiento de que el convenio existe y de cómo hacer la venta. Consultada cómo se concreta la pérdida para la empresa, responde: Yo voy a comprar, no soy funcionaria de Carabineros, y me atiendo con el Sr, Pedro para comprar un paquete de pañales que vale \$10.000.-, él me hace el descuento ingresando el RUT de Carabineros, y me queda a pagar \$4.500.-, la pérdida de \$5.500.- por descuento que a mí no me corresponde porque yo no soy funcionaria.

**Octavo:** Que, en las observaciones a la prueba las partes expusieron lo conveniente a sus derechos.

**Noveno:** Que en esta causa se ventila una denuncia por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, en relación a la cual la denunciada alega el incumplimiento del artículo 490 del Código del Trabajo, que preceptúa que la denuncia de tutela deberá contener, además de los requisitos generales que establece el artículo 446, la enunciación precisa y clara de los hechos constitutivos de la vulneración alegada acompañándose todos los antecedentes en los que se fundamente, debido a que la contraria fundamenta su acción en el sólo hecho de haber recibido una carta de despido fundamentada en el artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, sin haber tenido la posibilidad de ejercer descargos y defensas, pero no acompaña ningún documento u otro medio de prueba en el que se haga mención a alguna supuesta vulneración de sus derechos fundamentales, ni que Salcobrand S.A. haya querido poner término a la relación laboral que los unía con las supuestas vulneraciones alegadas.

Además, plantea que el trabajador estima que habría una vulneración al derecho al debido proceso, sin embargo, tal derecho no está amparado dentro del artículo 485 del Código del Trabajo.



**Décimo:** Que el trabajador acciona en contra de su ex empleadora, en atención a que fue despedido en virtud de la causal prevista en el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, la cual se ha fundamentado en haberse determinado a través de una investigación unilateral efectuada por el Área de Investigación, Gestión y Arqueo de Valores de la empresa, la existencia de quince boletas emitidas en quince días solo a un RUT determinado perteneciente a Carabineros de Chile, estimándose dicha circunstancia como sospechosa, sin embargo, alega que desconoce a la fecha a qué boletas se refiere la empresa, qué RUT o qué personas, por lo que estima que el actuar de la denunciada atenta contra su derecho al debido proceso, pues debió comunicársele oportunamente que se estaba realizando una investigación o sumario en su contra, para poder efectuar descargos y defensas correspondientes, pudiendo probar que las boletas fueron correctamente emitidas, lo cual no aconteció, situación que contraviene los artículos 54 C y siguientes del Reglamento de Higiene y Seguridad de la empresa. Asimismo, afirma que estos hechos vulneran su derecho al uso de su feriado legal sin injerencias del empleador y afectan su honra e integridad psíquica. Finalmente en el petitorio invoca la garantía de indemnidad.

**Décimo primero:** Que resulta indudable que libelo invoca la vulneración al derecho al debido proceso que no se encuentra contemplado en el artículo 485 del Código del Trabajo, el cual reserva el procedimiento de tutela laboral para las cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de las normas laborales, que afecten los derechos fundamentales de los trabajadores, entendiéndose por éstos los consagrados en la Constitución Política de la República en su artículo 19, números 1°, inciso primero, siempre que su vulneración sea consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral, 4°, 5°, en lo relativo a la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada, 6°, inciso primero, 12°, inciso primero, y 16°, en lo relativo a la libertad de trabajo, al derecho a su libre elección y a lo establecido en su inciso cuarto, cuando aquellos derechos resulten lesionados en el ejercicio de las facultades del empleador; para conocer de los actos discriminatorios a que se refiere el artículo 2° de este Código, con excepción de los contemplados en su inciso sexto y para el caso en que se verifican represalias ejercidas en contra de trabajadores por el ejercicio de acciones judiciales, por su participación en ellas como testigo o haber sido ofrecidos en tal calidad, o bien como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo.

**Décimo segundo:** Que respecto del incumplimiento de las exigencias contenidas en el artículo 490 del Código del Trabajo, la denuncia no explica fundadamente de qué manera los hechos descritos vulneran en forma desproporcionada e injustificada el derecho a la honra y a la



integridad psíquica ni como el despido en sí afectó el derecho al uso de su feriado legal sin injerencias del empleador, entendiendo el tribunal –porque el actor no lo explica tampoco- que este aserto tendría relación con la afectación al derecho a la integridad psíquica. A lo anterior, se agrega que en el petitorio de la demanda se alude a la garantía de indemnidad, pero no hay referencia a ella en el resto del libelo.

**Décimo tercero:** Que la consecuencia que estas omisiones acarrearán debe analizarse a la luz de los artículos 490 y 493 del Código del Trabajo. El primero señala que “*La denuncia deberá contener, además de los requisitos generales que establece el artículo 446, la enunciación clara y precisa de los hechos constitutivos de la vulneración alegada acompañándose todos los antecedentes en los que se fundamente.*” Y el segundo prescribe que: “*Cuando de los antecedentes aportados por la parte denunciante resulten indicios suficientes de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales, corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.*”

**Décimo cuarto:** Que, la Excma. Corte Suprema uniformó la jurisprudencia en el sentido que “los artículos 490 y 493 del Código del Trabajo no deben interpretarse de manera aislada, pues sus normas se complementan, ya que el primero impone una exigencia lógica toda vez que el segundo consagra una suerte de reducción probatoria con la finalidad de dar tutela efectiva a los derechos fundamentales de los trabajadores, que cobra relevancia al momento en que se dicta sentencia, oportunidad en la que se debe determinar quién debe soportar el costo por no haberse probado plenamente un determinado hecho, existiendo indicios de su ocurrencia. En ese contexto, si la denuncia cumple los requisitos que señala la primera norma y son suficientes para generar en el juez la sospecha razonable que se infringieron derechos fundamentales del denunciante, se aliviana o facilita la carga probatoria que le asiste, correspondiéndole al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y su proporcionalidad, en caso contrario, debe asumir el peso de la prueba en su integridad; sin que pueda inferirse que para admitir a tramitación la denuncia es menester que se acompañe la prueba material de la cual surgen los antecedentes que se indican en el libelo respectivo”. (Considerando 7° de la sentencia de fecha 13 de junio de 2016, dictada en causa Rol N° 12.362 -2015.)

**Décimo quinto:** Que, es una carga procesal del demandante, en este tipo de procedimiento, entregar o aportar a lo menos indicios suficientes de la infracción a las garantías protegidas, los cuales han debido aparecer, en primer lugar, en la demanda, pero lo que se aprecia allí es una relación de hechos en que simplemente se afirma que el despido vulneró la honra y la integridad



psíquica del trabajador. Así las cosas, no corresponde a la parte denunciante gozar del alivio probatorio contemplado en el artículo 493 del Código del Trabajo, por lo que deberá acreditar los hechos que afirma en su libelo.

**Décimo sexto:** Que la carta de despido de fecha 14 de febrero de 2020, hace consistir al causal de término de contrato de trabajo fundada en el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, esto es, incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo, en los siguientes hechos:

Que, la empresa ha detectado una serie de situaciones irregulares a propósito de una investigación interna por el área de Investigación, en el local donde usted presta servicios como auxiliar de farmacia, Vendedor Multifunción en Avda. Bories N° 971-972, Comuna de Punta Arenas.

Que, la empresa en el contexto de una revisión preventiva y aleatoria sobre las ventas con descuento asociados a RUT, efectuadas en el local donde usted presta servicios como auxiliar de farmacia - vendedor multifunción en Avenida Bories 971-972. Punta Arenas, detectó hasta 15 boletas en 15 días, asociadas solo a un RUT terminado en 5160 más código verificador, las que corresponde a un RUT de carabineros. Todas esas boletas fueron emitidas por usted.

La situación resultó sospechosa, dado que como es de su conocimiento, la empresa mantiene un convenio con carabineros que les permite realizar a determinados descuentos, situación que en todo caso solo se aplicará de aplicar el protocolo correctamente. De esta forma, la investigación realizada por el área de Investigación Gestión de Investigación y Arqueo de Valores, constató que entre los meses de febrero del año 2019 a enero del año 2020, usted realizó 333 ventas con cargo a convenio relacionados solo un carabinero de carabineros. Esto es, ventas por \$5.231.272. aplicando un descuento de \$2.747.039, a una única tercera persona, situación que resulta del todo irregular.

Sumado a lo anterior y consultada sobre este volumen abiertamente inusual de ventas asociadas al mismo RUT, usted reconoció que "muchos veces no se les exige documentación pues al vestir elos su uniforme de servicio podría tomarse como hostigamiento de su parte", al respecto cabe hacer presente, que con fecha 13 de noviembre de 2019, se envió a todos los lo ale Salcobrand un Memorandum GC/CQNV13112019, en el que expresamente se reiteró la importancia de exigir la TIPCAR o Carnet de medicina, ambas, identificaciones que acredita que son funcionarios o cargos de carabineros.

Así con todo lo anteriormente mencionado, su accionar además de generar pérdidas superiores a los dos millones de pesos en descuentos, constituye una infracción a variadas obligaciones



derivadas de su contrato y reglamento interno, que rigen su relación laboral. En particular, la conducta descrita implicó incumplir lo dispuesto en Contrato de trabajo, en la cláusula Prohibiciones N° 16 “Efectuar ventas a través de convenios, sin sujetarse o las condiciones establecidas para cada una de ellas”, asimismo, al procedimiento de Pro 10 ESB Ventas de con pago a Crédito y Convenios en su punto *Se encuentra expresamente prohibido el realizar ventas can descuento por planilla, convenios con empresas e instituciones, convenios con municipalidades o recibir paga con tarjeta de casas comerciales, realizar ventas a crédito de cajas de: compensación, efectuar descuentos personalizado, a toda tercera persona que sea diferente del titular o carga. En consecuencia no se podrá acceder al pago de lo venta i. la persona que concurre o comprar no es lo titular o cargo y/o no posee su cédula de identidad”.*

Las relaciones laborales han de 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, así, su actuar a quebrada dicho clima, de tal forma que usted deberá comprender que no se puede mantener a un trabajador que ha quebrado la confianza puesta en él y que incumple reiterada y gravemente sus obligaciones, existiendo así un incumplimiento al contenido ético jurídico del contrato.”

**Décimo séptimo:** Que ponderada la prueba aportada por las partes conforme a las reglas de la sana crítica han podido establecerse los siguientes hechos:

1. Que con fecha 11 de diciembre de 2000, el trabajador entró a la empresa a prestar servicios como bodeguero, posteriormente en virtud del anexo de contrato de trabajo asistente de sala locales de fecha 1 de noviembre de 2002, se le asignó la función de atención de caja o caja de ventas, posteriormente, con fecha 1° de septiembre de 2008, pasa a ser vendedor perfumería multifunción, según contrato de trabajo de la misma fecha. Finalmente, con fecha 1° de mayo de 2009, suscribe contrato de trabajo, conforme al cual se le encomienda la labor de auxiliar de farmacia multifuncional.

2. Que la remuneración del trabajador según el contrato de trabajo del año 2009 y las liquidaciones de sueldo de los meses noviembre de 2019 a enero de 2020, se componía de un estipendio fijo (sueldo base) y variables (comisiones por venta y semana corrida).

3. Que en los contratos de trabajo y anexos, se establecieron obligaciones y prohibiciones consistentes en:

a. Obligación de cobrar el importe total de las ventas, dando correctamente el vuelto cuando corresponda (Cláusula segunda del contrato de 1.11.2002)



b. Obligación de realizar todo aquello que sea conducente para el adecuado y eficiente cumplimiento de su función de vendedor de perfumería multifunción y de vendedor específico multifunción (Cláusula II, párr. 1° de los contratos de trabajo de 01.09.2008 y de 01.05.2009)

c. Obligación de cumplir oportuna y fielmente las instrucciones impartidas por sus superiores (Cláusula XI, N° 2, de los contratos de trabajo de 01.09.2008 y de 01.05.2009)

d. Prohibición de efectuar ventas a través de Convenios con empresas sin sujetarse a las condiciones establecidas para cada uno de ellos (Cláusula XII, N° 16 de los contratos de trabajo de 01.09.2008 y de 01.05.2009).

4. Que al menos desde el año 2010, Carabineros de Chile tiene un convenio con Salcobrand S.A., en virtud del cual al personal de la Institución y a sus cargas familiares, se le realizan descuentos en sus compras, para lo cual el funcionario o funcionaria debe exhibir su TIPCAR o credencial de salud, en tanto que sus cargas deben dar el RUT del funcionario/a titular del beneficio y exhibir la credencial o la tarjeta médica. Cuando la compra la realiza una carga, si bien la venta se realiza con el RUT del titular del beneficio, ésta queda asociada al RUT del comprador. Lo anterior se extrae del análisis de las declaraciones de Soraya Castro y Danae Achurra.

5. Que dentro de la normativa interna de la empresa se encuentra el Procedimiento Pro 10 ESB Ventas con Pago a Crédito o Convenios, que data del año 2015, cuyo objetivo es enfatizar sobre la cautela, cuidado y rigurosidad que se debe tener al efectuar este tipo de transacción, por posibles suplantaciones de identidad o en efecto, el cliente no sea el beneficiario de obtener pago a crédito o a convenio. Dicho procedimiento fue aportado por la demandada.

6. Que de acuerdo al Procedimiento Pro 10 ESB Ventas con Pago a Crédito o Convenios (cláusulas 4.1. a 4.4), se inicia el procedimiento con la manifestación de la intención del cliente de pagar su compra con crédito o a convenios; para ello el Vendedor que realiza la boleta, debe exigirle su cédula de identidad, documento el cual, es el único para hacer válida éste tipo de transacción; el cliente se la debe facilitar y el vendedor, debe verificar que la foto que aparece en la cédula de identidad sea efectivamente el cliente que está queriendo pagar a crédito o con convenio. Cumpliéndose con todo lo anterior, el vendedor debe proceder a validar la venta, para ello, debe emitir un comprobante de venta y copia de él. Emitiéndose los comprobantes, el vendedor debe proceder a entregarle el original al cliente, y si aplica, éste debe firmarlo, escribir su RUT y devolvérselo al vendedor. El vendedor debe verificar que el Cotejo de firma y Rut escrita por el cliente en el comprobante de venta, sean los mismos que aparecen en su cédula de identidad; siendo aprobada ésta verificación, se pone término a éste procedimiento.



7. Que la cláusula 7.1.1. del Procedimiento, preceptúa: *“Se encuentra expresamente prohibida el realizar ventas con descuento por planilla, convenios con empresas e instituciones, convenios con municipalidades o recibir pagos con tarjeta de casas comerciales, realizar ventas a crédito de cajas de compensación, efectuar descuentos personalizados, a todo tercera persona que sea diferente del titular o carga. En consecuencia, no se podrá acceder al pago de la venta si, la persona que concurre a comprar no es la titular o carga y/o no posee cédula de identidad.”*

8. Que en julio de 2019, se detectó el extravío de un cheque con que pagó un cliente, arrojando la investigación respectiva que el demandante lo botó a la basura y en enero de 2020 se determinó que él realizó transacciones en las que utilizó su descuento personal para hacer descuentos a terceras personas, razón por la cual se hizo una carta de amonestación porque los descuentos alcanzaban a montos superiores a los \$3.000.000.-. Lo anterior se desprende del relato de Soraya Castro, Subgerenta de Relaciones Laborales y de Danae Achurra, Jefa de Gestión, Investigación y Arqueo de Valores.

9. Que con fecha 13 de noviembre de 2019, se envió a todos los locales de la empresa el Memorandum GC/CONV13112019, sobre acceso a Convenio Carabineros solo con TIPCAR o Carnet de Medicina, que señala que “todos los beneficiarios de nuestro Convenio Bienestar de Carabineros podrán acceder a sus beneficios solo presentando su TIPCAR o Carnet de Medicina, identificación que acredita que son funcionarios de Carabineros o cargas de ellos. Los beneficiarios que no presenten este documento no podrá acceder al convenio”. El documento describe la siguiente operatoria: 1. Cliente se identifica como beneficiario de Carabineros; 2. Deben solicitar identificación correspondientes; 3. Digitar código vendedor; 4. Presionar tecla “conexión”; 5. Ingresar RUT del beneficiario; 6. Seleccionar perfil Carabineros y 7. Seguir procedimiento normal de venta.

10. Que producto de una auditoría aleatoria realizada el 12 de febrero de 2020, por el Área de Gestión e Investigación, de todas las transacciones que se realizan en la compañía se detectaron quince boletas emitidas en el periodo que va desde el 16 al 31 de enero de 2020, a un mismo RUT en convenio con Carabineros de Chile, correspondientes a ventas realizadas por el demandante y pagadas con diferentes modalidades (tarjetas de débito y de crédito, dinero en efectivo, cheque al día) y, a raíz de ello se extrajo el historial completo de un año respecto de ese RUT y del trabajador, determinándose que entre los meses de febrero de 2019 y enero de 2020, se realizaron 333 boletas al mismo RUT por el mismo trabajador, correspondientes a ventas pagadas de diferentes formas y a distintos productos como anticonceptivos, tinturas para el pelo, mucho maquillaje, shampoos –



HKXBTQQYDX

incluso hasta tres compras de este producto en un día- , pasta de dientes, pañales y diversos medicamentos. Lo anterior consta en el Informe efectuado por Salcobrand en febrero 2020, refrendado por las declaraciones de Soraya Castro y Danae Achurra

11. Que las 333 ventas fueron por un valor total de \$5.231.272.- a las que se aplicó el descuento asociado al Convenio con Carabineros de Chile por \$2.747.039.-, suma que dejó de percibir la empresa. Lo anterior consta en el Informe efectuado por Salcobrand en febrero 2020.

12. Que el actor no fue interrogado sobre estos hallazgos porque estaba de vacaciones y no es obligación hacerlo en el marco de procesos de revisión aleatorios que realiza la empresa, lo que fluye del relato de Danae Achurra.

13. Que la comunicación del despido se realizó por don Patricio González Calisto, jefe del local en que se desempeñaba el actor, en compañía del otro jefe de local, verificándose tal acto en una oficina con la puerta cerrada, además, la carta de envió al domicilio del trabajador, según comprobante de envió aportado por la demandada. No se dio a conocer al personal de la farmacia el motivo de la desvinculación, lo que se desprende del relato de María Raquel Agüero Pérez, auxiliar de farmacia y compañera de trabajo del demandante, quien señaló que ella salió de vacaciones, vuelve el 6 de marzo a Punta Arenas y le cuentan que a Pedro lo habían despedido. Cuando se le pregunta si le dijeron la razón, contestó “Nadie tenía idea”.

**Décimo octavo:** Que, corresponde determinar si los hechos acreditados vulneran la garantía del numeral 4 del artículo 19 de la Carta Fundamental, que dispone: “*La Constitución asegura a todas las personas:*

*(...) 4º.- El respeto y protección a la vida privada y a la honra de la persona y su familia, y asimismo, la protección de sus datos personales. El tratamiento y protección de estos datos se efectuará en la forma y condiciones que determine la ley;”*

**Décimo noveno:** Que debe tenerse presente que el derecho a la honra, tiene una dimensión de heteroestima, constituida por el aprecio de los demás por nuestros actos y comportamientos verdaderos. Ergo, la honra se afecta, cuando hay una deliberada intención de denigrar e insultar a una persona; cuando se le atribuye una conducta basada en hechos falsos a través de la palabra o por cualquier otro lenguaje simbólico, pero no se ve mermada cuando se dan a conocer hechos verídicos que implican una vulneración del orden jurídico o de las obligaciones éticas, pues la protección a la honra asegura la integridad de la persona basada en la realidad de su conducta, no la fama basada en falsedades.



**Vigésimo:** Que en el caso particular no se advierte que el derecho a la honra del actor ha resultado dañada, dado que se le ha imputado la realización de conductas que resultaron ser verdaderas y que están respaldadas con las conclusiones de una auditoría, las cuales no han sido desvirtuadas. Además, la comunicación del despido se verificó privadamente, sin informarse el personal la motivación del mismo.

Tampoco se avizora una transgresión a la integridad psíquica, puesto no existen indicios ni hechos que permitan al menos presumir o sospechar que el trabajador se vio impedido de gozar de su feriado legal por injerencia de su empleadora y que se afectó su integridad psíquica con ocasión del despido o con motivo de no haber podido declarar durante la investigación de las ventas realizadas por él, conforme a los artículos 54 C y siguientes del Reglamento Interno, porque salvo las afirmaciones que se contemplan en el libelo, no se aportó ninguna prueba en relación a esta afectación, de hecho, ninguno de sus testigos aludió a esta materia. Además, revisado el Reglamento Interno, de Orden, Higiene y Seguridad, se constata que en el Título XVIII-C “Del respecto y protección de los derechos fundamentales”, artículos 54 C y siguientes, regula un procedimiento para que los trabajadores denuncien contravenciones a las políticas de la empresa en materia de derechos fundamentales, sin embargo, en el caso de autos no se está frente a hipótesis que ameriten la observancia de esta normativa, puesto que en ninguna parte del libelo se hace referencia a que el trabajador hubiere efectuado una denuncia ante la Gerencia de Personas, que hubiere dado inicio al proceso de investigación que regula el Título XVIII-C.

En razón de lo expuesto, se rechazará la denuncia de vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido.

**Vigésimo primero:** Que, entonces, corresponde emitir pronunciamiento respecto de la demanda subsidiaria de despido injustificado y cobro de prestaciones laborales e indemnizaciones.

**Vigésimo segundo:** Que, el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, prescribe:

*“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.”*

**Vigésimo tercero:** Que la causal invocada por la empleadora para exonerar al trabajador requiere para su configuración de un incumplimiento contractual, pudiendo emanar la obligación infringida del contrato escrito, de una cláusula tácita, del contenido ético jurídico del contrato e incluso de la reglamentación interna de la empresa. Lo interesante es que el incumplimiento debe ser grave, es decir, sustancial, de una magnitud tal que quiebre la relación de confianza que debe



imperar entre las partes del contrato de trabajo, lo cual puede calibrarse de acuerdo al carácter ocasional o permanente de la infracción y a la naturaleza de ésta, pudiendo también sopesarse factores tales como la reiteración de la falta, la ruptura de la confianza que requiere el trabajo, el daño efectivamente producido, el peligro o riesgo provocado con la conducta, el daño a la imagen o prestigio de la empresa, entre otros.

**Vigésimo cuarto:** Que en la especie se acreditó la emisión de quince boletas en un periodo de quince días en el mes de enero de 2020, asociadas a un solo RUT que corresponde a un funcionario de Carabineros de Chile, emitidas por el demandante y que en el periodo comprendido entre febrero de 2019 y enero de 2020, el demandante realizó 333 ventas con cargo al Convenio Carabineros de Chile, pero en relación a un carabinero y, por consiguiente, a un RUT en particular, por un monto de \$5.231.272.- a las que se aplicó un descuento equivalente a \$2.747.039.-.

**Vigésimo quinto:** Que, no consta, que el beneficiario o sus cargas sufran una enfermedad crónica y costosa, que le haga imperativo ir casi todos los días del año a comprar a la farmacia, porque según explicó Danae Achurra, quien efectúa la auditoría, se detectó que las ventas no solo se circunscribieron a medicamentos, sino que abarcaron una variada gama de productos, tales como maquillaje, pañales, anticonceptivos, tinturas para el pelo, shampoos –incluso hasta seis compras de este producto en un mes-, pasta de dientes. Además, resulta sospechoso que coincidentemente en las 333 ocasiones que asistió el cliente a comprar, haya sido atendido por el mismo vendedor, lo cual solo puede explicarse por la inobservancia de las medidas establecidas por la empresa para la verificación de la identidad de las personas beneficiarias del convenio que la empresa mantiene con Carabineros de Chile, y que son conocidas por los trabajadores, incluido el demandante, ya que este Convenio es antiguo, pues se estableció que el año 2010 ya existía, además, los procedimientos para realizar las ventas son conocidos por los trabajadores porque se encuentran en una intranet a la cual tienen acceso desde cualquier dispositivo –según explicó Danae Achurra-, sin perjuicio que cada cierto tiempo se hace un recordatorio de los mismos, exponiéndoles en el mural de los locales de la empresa. Junto con ello, en el mes de noviembre de 2019 se había emitido un memorándum que establece una modificación en relación al Convenio de autos, porque primitivamente de acuerdo al Procedimiento Pro 10 ESB Ventas con Pago a Crédito o Convenios, el vendedor debía exigir al beneficiario su cédula de identidad, y ahora, a contar de noviembre de 2019, debe exigir al cliente su TIPCAR o Carnet de Medicina. Sin embargo, lo importante, es que los vendedores tienen el deber de comprobar que el cliente es realmente beneficiario del Convenio.



Por otra parte, resulta de toda lógica concluir que los procedimientos de venta, como el Procedimiento PRO 10 ESB aplicable a ventas enmarcadas en convenios entre empresas e instituciones y Salcobrand (que data del año 2015) y el Memorandum GC/CONV13112019, eran perfectamente conocidos por el trabajador no sólo en razón de su antigüedad laboral (19 años), sino porque el grueso de su remuneración estaba constituido por comisiones por venta, por consiguiente, para que estas le fueran pagadas satisfactoriamente debía realizar correctamente sus ventas.

Debe tenerse presente que el actor asumió la obligación de cumplir oportuna y fielmente las instrucciones impartidas por sus superiores, sin embargo, no lo hizo porque vulneró la prohibición de efectuar ventas a través de Convenios con empresas sin sujetarse a las condiciones establecidas para cada uno de ellos (Cláusula XII, N° 16 de los contratos de trabajo de 01.09.2008 y de 01.05.2009). En consecuencia, resulta claro que se está frente a un incumplimiento contractual.

**Vigésimo sexto:** Que en concepto de esta sentenciadora, la gravedad del incumplimiento contractual esta dado no tanto por la suma de dinero que dejó de percibir la empresa por descuentos indebidamente aplicados, porque bien podría pensarse que es una suma ínfima, si se considera que es un hecho público y notorio que Salcobrand S.A., es un gran cadena de farmacias.

En este caso, la gravedad se configura por otros factores, consistentes en que el trabajador dada su antigüedad laboral conocía las exigencias de la empresa para realizar ventas sujetas a convenios; en la reiteración de la falta, puesto que no se está frente a un par de operaciones aisladas, sino que se trata de 333 operaciones en un año y en la conducta anterior del trabajador, quien ya había sido amonestado por utilizar el descuento de que gozaba, en su calidad trabajador de la empresa, en ventas a terceros, todo lo cual ha llevado a que la empleadora definitivamente haya perdido la confianza depositada en el trabajador. En este punto, no debe tenerse presente que el Derecho Laboral forma parte del ordenamiento jurídico, por ende, resulta aplicable al contrato de trabajo la norma civil que señala que los contratos deben ejecutarse de buena fe, lo que significa que ambas partes (trabajador/a y empleador/a) deben proceder de modo sincero y razonable, deben comportarse correcta, veraz y lealmente en sus relaciones mutuas, considerando no solo los propios intereses, sino que, también, los de la parte contraria.

Finalmente, la naturaleza de la conducta del actor, es un elemento que también agrava la falta, pues no debe olvidarse que el Convenio entre Salcobrand S.A. y Carabineros de Chile, es un acto jurídico que crea derechos y obligaciones para las partes, cuya finalidad es otorgar un beneficio



solamente al personal de dicha institución y a sus cargas familiares, por ende, el trabajador colocó injustificadamente a su empleadora en una situación de incumplimiento contractual.

**Vigésimo séptimo:** Que en mérito de todo lo expuesto, se concluye que el despido se encuentra ajustado a derecho, razón por la que se rechazará la demanda de despido injustificado y cobro de indemnizaciones asociadas al despido, decisión que no se ve alterada por la carta de recomendación de fecha 05 de marzo de 2020, firmada por don Patricio González Calisto, puesto que este último compareció como testigo y señaló respecto de esta carta que *“lo recomiendo como vendedor, como persona, excelente servicio de atención Como vendedor era excelente, buenos números. No tengo nada que decir, solo el tema de los convenios.”*, es decir, no desconoce que hubo una problemática con la aplicación del Convenio. Asimismo, la gravedad del incumplimiento determinada por la naturaleza de los factores descritos precedentemente, no se ve mermada con la carta de reconocimiento a don Pedro Martinic Marín, por parte de Salcobrand S.A., de fecha 13 de junio de 2015 ni por el diploma otorgado el 24 de noviembre del año 2018 por parte de Salcobrand S.A. reconociendo el uso práctico de la guía de eficiencia a don Pedro Martinic.

**Vigésimo octavo:** Que el actor solicita se condene a la demanda al pago íntegro de la indemnización por feriado equivalente a 25.9 días, por la suma de \$1.513.765.- a la que se deben descontar \$235.000.- por concepto de anticipo de vacaciones, para lo cual aportó comprobante uso de feriado legal de fecha 14 de enero de 2020, donde consta que el actor entre los días 3 y 24 de febrero de 2020 hizo uso de 16 días de feriado quedando pendientes 25.9 días, por ende, se accederá a esta petición ordenándose el pago de un monto de \$1.278.765.-

**Vigésimo noveno:** Que en cuanto al feriado proporcional, los incisos segundo y tercero del artículo 73 del Código del Trabajo, prescriben:

*“Sólo si el trabajador, teniendo los requisitos necesarios para hacer uso del feriado, deja de pertenecer por cualquiera circunstancia a la empresa, el empleador deberá compensarle el tiempo que por concepto de feriado le habría correspondido.*

*Con todo, el trabajador cuyo contrato termine antes de completar el año de servicio que da derecho a feriado, percibirá una indemnización por ese beneficio, equivalente a la remuneración íntegra calculada en forma proporcional al tiempo que medie entre su contratación o la fecha que enteró la última anualidad y el término de sus funciones.”*

**Trigésimo:** Que correspondía a la empleadora acreditar que terminado el contrato de trabajo, compensó en dinero el feriado proporcional correspondiente al periodo que media entre el 11 de diciembre de 2019 y el 14 de febrero de 2020, equivalente a tres días corridos y cinco días hábiles,



sin embargo, según el acta de comparendo de conciliación ante la Inspección del Trabajo de 4 de marzo de 2020, no se verificó pago alguno por este concepto en sede administrativa. Tampoco se acreditó en juicio la solución de esta prestación, motivo por el que se ordenará el pago de la suma \$180.457, calculada en base a una remuneración mensual de \$1.082.742.- (establecida como hecho conforme).

**Trigésimo primero:** Que, la prueba apreciada conforme a las reglas de la sana crítica ha permitido arribar a las conclusiones expuestas las que no se ven alterada por la prueba consistente en reclamo ante la Inspección del Trabajo 1204/2020/280 del 26 de febrero de 2020 y copia aviso a la Inspección Provincial del Trabajo, cuyo mérito probatorio no ha resultado relevante para resolver la cuestión controvertida.

Por estas consideraciones y visto además lo dispuesto en el artículo 1698 del Código Civil, artículos 73, 160 N° 7, 168, 172, 173, 425 y siguientes, 446 y siguientes, 485 y siguientes y 510 del Código del Trabajo, se resuelve:

I. Que se **RECHAZA** la denuncia de tutela por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido y cobro de prestaciones laborales interpuesta por don Pedro Juan Emilio Martinic Marín en contra de su ex empleador, Salcobrand S.A., ya individualizados, en consecuencia, se declara que no ha existido lesión al derecho a la integridad psíquica ni al derecho a la honra.

II. Que, se **ACOGE** la demanda de despido injustificado y cobro de prestaciones laborales interpuesta por don Pedro Juan Emilio Martinic Marín en contra de su ex empleador, Salcobrand S.A., ya individualizados, solo en cuanto se condena a la demandada a pagar las siguientes prestaciones:

1. Feriado legal por la suma de \$1.278.765.-.
2. Feriado proporcional por la suma de \$180.457.-

III. Que se **RECHAZA** en todo lo demás la demanda subsidiaria.

IV. Que las sumas ordenadas pagar lo serán con los reajustes e intereses regulados en el artículo 63 del Código del Trabajo.

V. Que no se condena en costas por no haber sido totalmente vencido.

Regístrese, notifíquese por correo electrónico y archívese en su oportunidad.

RIT T-47-2020

RUC 20-4-0262888-0



**DICTADA POR DOÑA CLAUDIA ANDREA ORTIZ QUINTEROS, JUEZ TITULAR  
DEL JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE PUNTA ARENAS.**



HKXBTQQYDX

A contar del 06 de septiembre de 2020, la hora visualizada corresponde al horario de verano establecido en Chile Continental. Para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar 2 horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>