

MATERIA: TUTELA LABORAL DE DERECHOS FUNDAMENTALES, EN
SUBSIDIO DESPIDO INJUSTIFICADO.

DEMANDANTE: CAROLINA GACITUA MARTINEZ Y OTRO.-

DEMANDADA: BANCO SANTANDER.

RUC N°: 18-4-0122651-2.

RIT N°: T-1088-2018

Santiago, quince de enero de dos mil veintiuno.

VISTOS Y OIDOS LOS INTERVINIENTES:

PRIMERO: Que comparece don JOHNNY ANDRES ESPINOZA FIGUEROA, mecánico, domiciliado en Armando Mook N° 3777, Depto. 1507, comuna de Macul, e interpone demanda de tutela laboral y cobro de indemnización reparatoria y otros beneficios laborales, en contra de su ex – empleadora ANFRUNS Y CIA LTDA., RUT N°79.622.320-0, del giro de su denominación, representada legalmente por don Juan Pablo Anfruns Barros, ambos domiciliados en Avenida Ossa N° 2345, Comuna de La Reina, por estimar que se ha infringido la garantía constitucional del artículo 19 N°1, de la Constitución Política del Estado, y a la garantía establecida en el artículo 19 N° 4, de la Constitución y además vulneración a la denominada “Garantía de Indemnidad” establecida en el artículo 485, inciso tercero, del Código del Trabajo.

Señala que, con fecha 01 de julio de 2011, ingresó a prestar servicios bajo vinculo subordinación y dependencia de ANFRUNS Y CIA LTDA, en labores de jefe de taller en las instalaciones de la demandada ubicada en Avenida Ossa N° 2345, Comuna de La Reina. Dentro de las principales funciones que debía realizar eran, la recepción de vehículos al taller con sistema control car (aplicación en el teléfono); asignación de trabajo a cada técnico del taller; mantener flujo de trabajo

de los autos que se deben entregar; asistir al técnico en caso de dudas o problemas en sus órdenes de trabajo; mantener contacto con asistentes técnicos de cada marca; realizar control de calidad de los vehículos listos para entrega; hacer cumplir los horarios de entrega en donde los recepcionistas se comprometen con los clientes; entre otras labores.

Relata que, el día 13 de marzo de 2020, don Ariel Adelardí Gerente del área le solicita que concurra a su oficina, donde le indica que ha hecho cosas indebidas y que se encuentra despedido haciéndole entrega de una carta de renuncia insistiendo que la firme porque ha podido constatar que se le acusa de haber ingresado vehículos al servicio técnico y taller de la empresa ubicado en Avenida Ossa N° 2345, comuna de La Reina, por cuenta propia, sin registrar el ingreso oficial de dichos vehículos a través del sistema Control Car (si no están ingresados en sistema control car los técnicos no pueden trabajar ya que no lo tendrían asignado y bodega tampoco podría entregar repuestos) y sistema Sap que tiene la empresa y que es la forma correcta de hacerlo, (sistema SAP que nunca ha tenido clave de acceso). Agrega que además se le acusa, de haber cobrado directamente estos trabajos a los clientes en forma particular, utilizando materiales y mano de obra de la Compañía.

Indica que le acusa que en otras oportunidades se ha aprovechado de su calidad de jefe de taller para utilizar los sistemas computacionales de registro y órdenes de trabajo (dice que no contaba con clave asignada para modificar SAP y eso lo hacen la personas que liquidan las cuentas) de otros trabajadores que están bajo su mando y cobrando directamente los dineros a los clientes que ingresaron dichos vehículos, sin ingresar los dineros en la caja de la empresa. Le acusa de haber estacionado vehículos en el estacionamiento que no han sido ingresados ni registrados para fines particulares, indicando que esto se encuentra prohibido en su contrato de trabajo y Reglamento Interno.

Expone que, se le señala que si firma la carta de renuncia no se le ensucian sus papeles para buscar trabajo, que de no firmar la causal de despido sería por

falta de probidad, le indican que realizaron una investigación de los hechos que le acusan constatados por testigos y cliente.-

Posteriormente, recibe carta de despido en la cual se afirma que, los hechos descritos han ocurrido en el desempeño de sus funciones e importan una conducta indebida, grave y deshonestas; constitutiva de una falta de probidad por ser contraria a la buena fe y a la forma correcta y leal en que se deben desarrollarse las relaciones laborales y constituyen, además incumplimiento grave de mis obligaciones establecidas en la cláusula 4o letras d) relativo a cuidar la maquinaria y materiales de la compañía i) relativo a cumplir con las obligaciones del reglamento interno. J) relativa a cumplir las órdenes e instrucciones que imparta el empleador.

Se le acusa además de incumplir las prohibiciones señaladas en la cláusula 6o, letra g) relativa a la prohibición de ejecutar labores similares al giro del empleador por cuenta propia; i) relativa a dejar de cumplir las prohibiciones del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, establecidas en mi contrato de trabajo. De haber infringido las obligaciones del Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad señaladas, entre otras, en su artículo 67° letras i) relativo a denunciar irregularidades; m) relativo a emplear máxima diligencia en el cuidado de materiales y maquinarias del empleador; o) relativo al respeto de órdenes e instrucciones impartidas; t) relativo al cuidado de materiales del empleador y no cumplir con las prohibiciones del mismo Reglamento, artículo 68°, relativas, entre otras, a hacer un mal uso de los sistemas computacionales, a hacer uso del parque de estacionamientos para fines particulares; y recibir visitas ajenas durante la jornada de trabajo.

Hace presente que, al patio entra cualquier persona ya que no contaba con guardias durante el día.

Niega todos los hechos que se le imputan, lo que sostiene son falsos.-



Agrega que, recurrió el día 17 de marzo del año en curso a la Inspección del Trabajo a interponer el reclamo respectivo, del cual se le citó a un comparendo de conciliación para el día 07 de abril de 2020, oportunidad en que le informan que la causal de despido es la señalada en el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo y que los hechos en que se fundamenta el despido fueron indicados en la carta de notificación.-

Sostiene que la humillación, descalificación y las acusaciones que su ex - empleador realizó en su contra, fue en tres momentos, esto es: primero se le acusó al momento del despido, la segunda oportunidad en el comparendo de conciliación y la tercera vez al recibir la carta de despido, donde se describen un sin número de hechos que supuestamente habría cometido, por lo que estima se han vulnerado sus garantías constitucionales ya que carecen de fundamento y son absolutamente falsas; desde el día del despido se ha sentido denigrado en su persona, afectando su integridad psíquica su honor, y su vida no ha vuelto a ser la misma.

Declara que, su última remuneración para efectos del artículo 172 del Código del Trabajo ascendió a la suma de \$1.465.496.

Expone que, el despido sufrido es el corolario de una serie de actos que han afectado su honra y su integridad física y psíquica. Dice que, el hostigamiento laboral hacia su persona comenzó, al describir los hechos de este libelo pretensor, desde el momento del despido, esto es el 13 de marzo de 2020, con el cúmulo de actitudes denigrantes hacia su persona.

Manifiesta que, producto de este hostigamiento constante, se vio afectado su derecho a la vida e integridad física y psíquica, consagrado en el artículo 19 N° 1, de la Constitución Política del Estado, sufriendo una grave afección de salud, sobre todo mental. También se vio afectado su derecho a la honra. Finalmente también estima vulnerada la garantía de la indemnidad, consagrada en el artículo 485 del Código del Trabajo.-



Previos fundamentos de derecho, solicita acoger la demanda por infracción a las garantías fundamentales ya indicadas y aplicar, a título de indemnización por reparación de la vulneración de las garantías constitucionales y laborales, ya señaladas, el equivalente a 11 remuneraciones, conforme a lo establecido en el artículo 489 del Código del Trabajo.

Ordenar el pago íntegro de las prestaciones adeudadas al cese de la relación laboral, conforme a lo dispuesto en los artículos 162, 163 y 168 del Código del Trabajo y que son a saber:

- Indemnización por años de servicios (10 años), \$14.654.960.-
- Incremento legal del 80% (artículo 168 del Código del Trabajo, letra c) ascendente a la suma de \$11.723.968.-
- Indemnización sustitutiva del aviso previo \$1.465.496.

Todo mas intereses, reajustes y costas de la causa.-

En el PRIMER OTROSI, y en subsidio deduce demanda por despido injustificado e/o indebido y cobro de prestaciones en contra de su ex empleadora fundada en los hechos ya descritos, en lo principal. Indica que su remuneración ascendía a la suma de \$ 1.699.205. Niega haber incurrido en los hechos que se le atribuyen en la carta.-

Alega un despido injustificado y solicita el pago de:

- Indemnización por años de servicios (10 años) \$14.654.960
- Incremento legal del 80% (Artículo 168 del Código del Trabajo, letra c) ascendente a la suma de \$11.723.968
- Indemnización sustitutiva del aviso previo \$ 1.465.496. Mas intereses, reajustes y costas de la causa.-

SEGUNDO: Que la demandada contesta solicitando el rechazo íntegro de la demanda con costas.-

Primeramente señala que, el actor prestó servicios para su representada desde el 1° de Julio de 2011 y hasta el día 13 de Marzo de 2020, fecha ésta última en que se puso término a su contrato de trabajo por falta de probidad e incumplimiento grave de las obligaciones. Agrega que, desde el mes de Diciembre de 2019, el actor desempeñaba el cargo de Jefe de Taller.

Confirma el monto de la remuneración que indica el actor esto es, \$1.465.496.-

Expone que, la decisión de despido del actor, se adoptó sobre la base de hechos que el ex empleador estimó comprobados y que fueron explicados personalmente al actor y en la carta de aviso de término de contrato de trabajo, cuyo tenor fue el siguiente:

“Por medio de la presente, comunicamos a Ud. que Anfruns y Cía. Limitada, su empleador, ha decidido poner término al contrato de trabajo vigente a contar de esta fecha, de conformidad con la causal de “falta de probidad en el desempeño de sus funciones; e “incumplimiento grave de las obligaciones;”, establecida en el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo.

Los hechos que justifican la determinación del empleador dicen relación con el hecho que este empleador ha podido constatar que Ud., en su calidad de Jefe de Taller, ha ingresado vehículos al servicio técnico y taller de su empleador, ubicado en Avenida Ossa N°2345, comuna de La Reina, por cuenta propia, sin registrar el ingreso oficial de dichos vehículos a través del sistema Control Car y Sap que tiene la empresa y que es la forma correcta de hacerlo. Ud., además, ha cobrado directamente estos trabajos en forma particular, utilizando materiales y mano de obra del empleador. En otras ocasiones, se ha aprovechado de su calidad de Jefe de Taller para utilizar los sistemas computacionales de registro y órdenes de trabajo de otros trabajadores que están bajo su mando y cobrando Ud.



directamente los dineros a los terceros que ingresaron dichos vehículos, sin ingresar dichos dineros en la caja del empleador. Además, ha estacionado vehículos que no han sido ingresados ni registrados para fines particulares, todo lo cual está prohibido en su contrato de trabajo y Reglamento Interno. Esta forma deshonesto de ingresar vehículos y de la que Ud. se ha aprovechado, cobrando para sí y apropiándose de los valores y sumas que han pagado terceros, ha sido constatada por este empleador a través de testigos y clientes.

Sostiene que, las conductas descritas han ocurrido en el desempeño de sus funciones e importan una conducta indebida, grave y deshonesto suya, constitutiva de falta de probidad por ser contraria a la buena fe y a la forma correcta y leal en que deben desarrollarse las relaciones laborales y constituyen, además, incumplimiento grave de sus obligaciones establecidas en la cláusula 4° letras d), relativo cuidar la maquinaria y materiales del empleador; i) relativo a cumplir con las obligaciones del reglamento Interno; y j) relativa a cumplir las órdenes e instrucciones que le imparta el empleador. Además, incumplió las prohibiciones señaladas en la cláusula 6°, letras g), relativa a la prohibición de ejecutar labores similares al giro del empleador por cuenta propia; i) relativa a dejar de cumplir las prohibiciones del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, establecidas en su contrato de trabajo. Adicionalmente, infringió las obligaciones del Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad señaladas, entre otras, en su artículo 67° letras i), relativo a denunciar irregularidades; m) relativo a emplear máxima diligencia en el cuidado de materiales y maquinarias del empleador; o) relativo al respeto de órdenes e instrucciones impartidas; t) relativo al cuidado de materiales del empleador y no cumplió con las prohibiciones del mismo Reglamento, artículo 68°, relativas, entre otras, a hacer un mal uso de los sistemas computacionales, a hacer uso del parque de estacionamientos para fines particulares; y recibir visitas ajenas durante la jornada de trabajo durante la jornada laboral. Su forma de actuar revela una conducta desleal, contraria a la buena fe y al modo correcto y honesto de cómo debe desarrollarse las relaciones laborales, todo ello en perjuicio de su empleador y de sus compañeros de trabajo

a quienes ha perjudicado al impedirles de acceder a la remuneración variable a que tiene derecho mediante el ingreso correcto y regular de los vehículos, debido a los trabajos particulares que Ud. ha hecho u ordenado hacer, cobrado dichos dineros.

Informamos a usted que sus imposiciones previsionales fueron pagadas oportunamente en los organismos pertinentes, por sus remuneraciones devengadas hasta el último día del mes inmediatamente anterior al mes en curso, procediendo el empleador a enterar las correspondientes a sus remuneraciones del presente mes, dentro del plazo legal...”.

Niega categóricamente haber efectuado algún acto o haber incurrido en alguna conducta que pudiese considerarse de vulneración de derechos fundamentales hacia el actor. En todo momento durante la relación laboral y al momento del despido, se le dispensó al actor un trato correcto y respetuoso. Reitera que, la denuncia no señala los indicios de verosimilitud suficientes y distintos a los motivos del despido, a que se refiere el Art. 493 del CT, lo que constituye motivo suficiente para rechazarla.

Manifiesta que el despido y las razones de éste fueron comunicadas personal y privadamente al actor por un gerente de área, el Sr. Adelardi, lo que también se reconoce en la denuncia y la constancia y el reclamo ante la Inspección del Trabajo son posteriores al despido, cuando el contrato de trabajo ya había terminado, por lo que es material y jurídicamente imposible hablar de vulneración de la garantía de indemnidad.

Explica que, el empleador, en ejercicio de sus facultades legales de administración, dirección y mando, adoptó la medida disciplinaria de despido del Sr. Espinoza, ante la evidencia y hechos constatados respecto del comportamiento laboral del actor, el que estimó deshonesto y desleal y de incumplimiento grave de las obligaciones. La posibilidad de imponer sanciones por



el empleador ha sido reconocida en diversas normas del Código del Trabajo y legislación complementaria.-

Argumenta que, las causales de falta de probidad e incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, son causales establecidas por el Código del Trabajo. Nuestra jurisprudencia ha dicho que invocar falta de probidad - causal que necesariamente supone un juicio de valor sobre la conducta y comportamiento laboral del trabajador - no supone una vulneración de derechos fundamentales.

En razón de lo expuesto, sostiene que la denuncia por vulneración de la garantía del N° 1 y 4 del Art. 19 de la CPR y de la garantía de indemnidad deberá ser rechazada en todas sus partes, con expresa condena en costas.

Referente al despido injustificado, señala que, el actor prestaba servicios como Jefe de Taller y fue despedido por falta de probidad e incumplimiento grave de las obligaciones. Los hechos fueron expresados en la comunicación de término de contrato de trabajo, los que fueron comunicados personalmente al trabajador, sin perjuicio de enviarse, además, carta de aviso a su domicilio.

Indica que, los motivos que justificaron la decisión del empleador fueron los siguientes: “Por medio de la presente, comunicamos a Ud. que Anfruns y Cía. Limitada, su empleador, ha decidido poner término al contrato de trabajo vigente a contar de esta fecha, de conformidad con la causal de “falta de probidad en el desempeño de sus funciones e “incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, establecida en el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo.

Los hechos que justifican la determinación del empleador dicen relación con el hecho que este empleador ha podido constatar que Ud., en su calidad de Jefe de Taller, ha ingresado vehículos al servicio técnico y taller de su empleador, ubicado en Avenida Ossa N°2345, comuna de La Reina, por cuenta propia, sin registrar el ingreso oficial de dichos vehículos a través del sistema Control Car y Sap que tiene la empresa y que es la forma correcta de hacerlo. Ud., además, ha



cobrado directamente estos trabajos en forma particular, utilizando materiales y mano de obra del empleador. En otras ocasiones, se ha aprovechado de su calidad de Jefe de Taller para utilizar los sistemas computacionales de registro y órdenes de trabajo de otros trabajadores que están bajo su mando y cobrando Ud. directamente los dineros a los terceros que ingresaron dichos vehículos, sin ingresar dichos dineros en la caja del empleador. Además, ha estacionado vehículos que no han sido ingresados ni registrados para fines particulares, todo lo cual está prohibido en su contrato de trabajo y Reglamento Interno. Esta forma deshonestas de ingresar vehículos y de la que Ud. se ha aprovechado, cobrando para sí y apropiándose de los valores y sumas que han pagado terceros, ha sido constatada por este empleador a través de testigos y clientes.

Los hechos descritos han ocurrido en el desempeño de sus funciones e importan una conducta indebida, grave y deshonestasuya, constitutiva de falta de probidad por ser contraria a la buena fe y a la forma correcta y leal en que deben desarrollarse las relaciones laborales y constituyen, además, incumplimiento grave de sus obligaciones establecidas en la cláusula 4° letras d), relativo cuidar la maquinaria y materiales del empleador; i) relativo a cumplir con las obligaciones del reglamento Interno; y j) relativa a cumplir las órdenes e instrucciones que le imparta el empleador. Además, incumplió las prohibiciones señaladas en la cláusula 6°, letras g), relativa a la prohibición de ejecutar labores similares al giro del empleador por cuenta propia; i) relativa a dejar de cumplir las prohibiciones del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, establecidas en su contrato de trabajo. Adicionalmente, infringió las obligaciones del Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad señaladas, entre otras, en su artículo 67° letras i), relativo a denunciar irregularidades; m) relativo a emplear máxima diligencia en el cuidado de materiales y maquinarias del empleador; o) relativo al respeto de órdenes e instrucciones impartidas; t) relativo al cuidado de materiales del empleador y no cumplió con las prohibiciones del mismo Reglamento, artículo 68°, relativas, entre otras, a hacer un mal uso de los sistemas computacionales, a



hacer uso del parque de estacionamientos para fines particulares; y recibir visitas ajenas durante la jornada de trabajo durante la jornada laboral.

Su forma de actuar revela una conducta desleal, contraria a la buena fe y al modo correcto y honesto de cómo debe desarrollarse las relaciones laborales, todo ello en perjuicio de su empleador y de sus compañeros de trabajo a quienes ha perjudicado al impedirles de acceder a la remuneración variable a que tiene derecho mediante el ingreso correcto y regular de los vehículos, debido a los trabajos particulares que Ud. ha hecho u ordenado hacer, cobrado dichos dineros...”.-

Afirma que, los hechos en que incurrió el actor, resultan completamente incompatibles con el cargo de confianza que desempeñaba como Jefe de Taller, pues se relaciona directamente con los clientes y potenciales clientes, debiendo mantener una conducta intachable.

Solicita el rechazo de la demanda, en todas sus partes.

En el PRIMER OTROSÍ, contesta la demanda subsidiaria por despido injustificado solicitando también su rechazo.-

Por razones de economía procesal, se remite a lo ya dicho en lo principal de esta presentación.-

TERCERO: Que no prosperó el llamado a conciliación en la audiencia preparatoria.

Que se fijaron como hechos no controvertidos los siguientes: 1. Que el trabajador ingreso a prestar servicios el 01 de julio del año 2011, desempeñándose como jefe de taller, 2.- Que su remuneración ascendía a la suma de \$1.465.496, 3.- Que fue despedido el día 13 de marzo del año 2020, invocándose por su empleador la causal del artículo 160 número 7, y artículo 160 Número 1 Letra a), esto es incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, y la falta de probidad, y 4.- Que en el comparendo ante la Inspección



del Trabajo, se le hizo pago de la suma de \$2.444.240, por concepto de Feriado Pendiente.

Que en tanto se fijaron como hechos a probar en la causa los que siguen: 1. Hechos y circunstancias invocadas por el empleador para poner término a la relación laboral en relación a la causal aplicada, causales aplicadas, 2.- Cumplimiento de las formalidades legales del despido, 3.- Efectividad que el despido del trabajador haya habido vulneración de derechos fundamentales, específicamente artículo 19 número 1, número 4 invocado, o vulneración a la garantía de indemnidad. Hechos, circunstancias y pormenores al respecto.

CUARTO: Que, para acreditar sus alegaciones la parte demandante rindió en la audiencia de juicio prueba **I.- Documental:** la que incorporó mediante su lectura resumida consistente en: 1.- Acta de Comparendo celebrada ante la Inspección del Trabajo, de fecha 07 de abril de 2020, 2.- Copia de presentación de reclamo 1324/2020/6838 de fecha 17 de marzo de 2020, 3.- Copia de constancia de 13 de marzo de 2020, 4.- Copia de Carta de Despido de fecha 13 de marzo de 2020, 5.- Certificado de atención Psicológica de fecha 01 de abril de 2020.-

II.- Confesional prestada por don **Juan Manuel Soto Fernández**, quien comparece en representación de la demandada, mediante mandato especial y responde: “Soy encargado de RRHH. Yo estaba de vacaciones durante ese período, cuando volví me informaron lo sucedido. Producto de una investigación, fueron cuatro los vehículos o un poco mas. No se identificar a los vehículos.

Tenemos recepcionistas, ellos reciben los vehículos a través del sistema control car, se deja el vehículo, se le asigna un mecánico, el recepcionista lo ingresa al sistema SAP, en que se valorizan los repuestos, mano de obra, se liquida la orden y luego el cliente pasa por caja.-El jefe de taller asigna el mecánico normalmente. El jefe de servicio también puede asignarlo.-

La carga de los repuestos se hace a través del sistema SAP, por el bodeguero de acuerdo a los repuestos que le ha pedido el mecánico.

No se como lo hacía específicamente el demandante.- Con una orden directa del jefe de taller se pueden entregar repuestos sin registrar.-Con una orden directa del jefe de taller se pueden entregar repuestos sin registrar.

III.- Testimonio de doña Leslie Amalia Riveros Cea y de doña Janier Javiera Bravo Robledo, quiénes previamente juramentadas, declaran en síntesis: Doña Leslie Amalia Riveros Cea, declara: “ Mi función empezó como recepcionista desde junio de 2017. Trabajé hasta octubre de 2019. Hay dos compañeros a cargo de recepción, se ingresaba al sistema, la orden de trabajo, es todo por sistema, se le asignaba un mecánico.

Todo era por sistema control car.

Era imposible realizar un arreglo sin ingresar la orden. Los repuestos se entregaban a través de la patente del vehículo.-

También fui asistente de cajas, siempre tenía que haber alguien, cuando no estaba el cajero, cualquiera de mis compañeros recibía el pago y después cuando llegaba el cajero se ingresaba el pago.- Por eso me pusieron a mi como asistente, para que recibiera los pagos.

No había estacionamiento dentro de la empresa”.-

Contrainterrogada: “ Si conocí al actor, era jefe de taller. Estaba también Ariel que era jefe.

El demandante asignaba los vehículos a los mecánicos.

Cuando llegaban clientes a buscar muy tarde su vehículo, la cajera ingresaba el pago al otro día. Hubo veces en que el dinero se entregó varios días después”.-

Luego doña Janier Bravo Rebolledo, señala: “Yo trabajé tres años, desde julio de 2017 hasta marzo de 2020. Yo era recepcionista de pintura y desabolladura.



Los vehículos se ingresan a través de control car, todos los vehículos se ingresan por ese sistema. Imposible ingresar un vehículo sin registrarlo en el sistema. Los mecánicos piden repuestos a través del sistema.

Los mecánicos reciben comisión por cada vehículo por eso se registran.

No se recibía el pago siempre por la cajera, yo creo que todos recibimos pago y después lo entregábamos a la cajera.

Después del despido del actor, se ingresaron dineros a caja.-

Nadie podía estacionar vehículos por espacio.-

Contrainterrogada: El jefe de taller y Ariel asignaban los trabajos a los mecánicos.-El dinero que lo acusaron ingresó a caja.-

IV.- Finalmente solicitó exhibición documental referida a 1. Contrato de Trabajo y 2. Antecedentes de la investigación interna realizada por la demandada al demandante de los hechos que fundamenten su despido. Cumplida.

QUINTO: Que para acreditar sus alegaciones la parte **demandada** rindió en la audiencia de juicio prueba I.- **Documental:** la que incorporó mediante su lectura resumida consistente en 1).- Contrato de trabajo de fecha 1° de Julio de 2011,celebrado entre Anfruns y Cía. Ltda. Y el Sr. Jhonny Espinoza Figueroa y Anexos de Contrato de Trabajo de: 30 de Septiembre de 2011; 1° de Abril de 2012; 1° de Septiembre de 2012; 1° de Abril de 2017; y 1° de Agosto de 2017, 2)- Carta de fecha 13 de marzo de 2020 de aviso de término de contrato de trabajo y comprobante de envío por correo ChileExpress, 3).- Comprobante depósito en Dirección del Trabajo, correlativo 21643 de fecha 13 de Marzo de 2020; 4).- Acta de Comparendo de Conciliación celebrado en la Unidad de Conciliación y Mediación DRT Metropolitana Oriente, de fecha 7 de Abril de 2020, 5).- Correo electrónico de fecha 9 de Marzo de 2020 con asunto: RV: Factura Autum dirigido al Sr. Ariel Adelardi, Gerente SSTT y División Seminuevos, por la cliente Sra. Ana González Sapunar, que incluye: cadena de correos de fecha 9 de Marzo de 2020,



14:31 horas; 6 de Marzo de 2020, 09:23 horas; 5 de Marzo de 2020 12:50; 6 de Marzo de 2020, 11:20 horas; 6 de marzo de 2020, 10:51 horas; 9 de Marzo de 2020, 2:25 horas, asunto: RV Factura Autum; declaración firmada A. González S, 9.091.207-0; Orden Detallada N° 0203678218 mantención taller de Servicio de fecha orden 27 de Febrero de 2020, con costo \$0 e Ingreso ControlCar por \$170.000.- con recepcionista Jhonny Espinoza Figueroa; 6)- Situación cliente Retamal Guzmán. Orden de Trabajo Control AutoCar N°8733, atención vehículo N°42248, Revisión viaje \$0; fotografía vehículo y entrevista testigo Sr. Amado Colmenarez Colmenarez de 6 de Marzo de 2020; 7) Declaración trabajador Sr. Tomás Pañinao de 4 de Marzo de 2020; 8) Situación cliente Kathia Brzeller. Orden Trabajo Control AutoCar N°8700, recepcionista Jhonny Espinoza que incluye: cadena de correos electrónicos de fecha 10 de Febrero de 2020 de 10:49, dando cuenta de pago en efectivo por \$180.000.- correos de 10:42, 13:04, 13.28, 14:47 y Orden Detallada de Trabajo de fecha 24 de Enero de 2020 N° 0203628365, recepcionista Jhonny Espinoza; 9) Situación cliente Sra. Sara Jimena Hughes Herrera. Orden Trabajo Control Autocar N°8533, con fotografías vehículo placa patente JW DC52 y declaración de Matías Jérez de 25 de Febrero de 2020, que señala que vehículo ingresó sin asignación ingreso Control Car por orden Jhonny Espinoza, 10)Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de Anfruns y Cía. Ltda.-

II.- Confesional del demandante, quien responde: “ Trabajé desde abril del 2010 al 15 de marzo de 2020. En el último tiempo era jefe de taller servicio técnico.Fui practicante, mecánico y jefe de taller.

El sistema de control card, lo creó Ariel Abelardi, había que ingresar a todos los vehículos.

El sistema SAP lo usa todo DERCO, solo ingresa al sistema DERCO para la red, garantías, liquidar órdenes. Solo ingresan Denisse, Raúl y José Ignacio. Ellos trabajan adentro y cotejan la información con el control car.

Creo recordar a Paiñao y Jérez, ellos estuvieron 3 o 4 semanas haciendo práctica, se les asignaba un control car.- Yo asignaba los trabajos a los mecánicos a través del control car.

Los mecánicos reciben comisiones. Los 25 de cada mes se juntaban con el Gerente Ariel Abelardi y se sacaba la cuenta.

Los chequeos de viaje también se ingresaba al control car y el costo era 0, era cortesía del Servicio. Estos chequeos duran muy poco por lo que era imposible que yo les cobrara.

Me tocó ir a dejar vehículos a domicilio y me pasaban la plata y habían tiempos muertos en que no estaba la cajera, yo recibía y lo dejaba ahí.

Leonardo Sáez es mecánico de Anfruns, pero si no le asignaba trabajo no recibiría dinero. Ana Adela González es una cliente, no es efectivo que haya ocupado el computador para dejar la cuenta en 0, la ocupé para mostrarle el trabajo hecho.

Yo no podía ingresar a SAP, no tenía clave.

Cuando me comunicaron el despido, estaba Ariel y Javier, grabé parte de la comunicación.-

III.- Testimonial de don Ariel Adelardi, don Leonardo Saez Jiménez y don Amado Colmenarez Colmenarez, quiénes previamente juramentados declaran en síntesis:

Don Ariel Adelardi: “ Mi cargo es Gerente de Servicio Técnico y de usados desde abril de 2017. El actor era jefe de taller de Servicio Técnico. El tomó vacaciones y cuando yo regreso de las mías me manifiestan algunos reparos. Se acercan técnicos y me señalan que algunos autos se habían pasado en forma irregular. La cajera me indica que el demandante había recibido dineros. Recopilé información, contacté a los clientes.



Habían cuatro casos con irregularidades . Había una cliente que me exigía boleta, Ana Adela González, que pagó en efectivo al actor, en el registro SAP estaba en 0.

Hay otros casos un Mazda con patente terminada en 15, el demandante le pidió a un practicante que le realizara la revisión de mantención.- Había dos practicantes, Matías y el otro Francisco.

Los mecánicos que me manifestaron irregularidades Leonardo Saez”.-

Contrainterrogado: Revisión pre viaje patente terminada en 15 y se hizo una revisión completa. El demandante no tenía clave de acceso al SAP.-

Le pidió a Amado Colmenarez que le ingresara como orden (0).

Los practicantes solo prestan ayuda. No tienen autos a su cargo, ellos están supervisados por un técnico.

Puede haber un caso excepcional en que se entregue repuestos al jefe de taller por orden verbal, lo normal es a través del sistema.

En tanto don **Leonardo Sáez Jiménez**, señala: “ Trabajo en la demandada hace cuatro años como técnico mecánico. Por cada vehículo que ingresa tengo una producción. El jefe de taller asigna los trabajos.

El comenzó a cometer irregularidades, y yo fui perjudicado. Ingresó vehículos sin ingresar la orden o ingresó por revisión de viaje que es sin cobro, él aprovechaba de hacer mantención de los vehículos y no generaba producción. Se los asignaba a los practicantes. Ellos hacían mantención. Esto ocurrió en enero, no recuerdo fecha, hay cuatro autos en registro.

En ese mes yo recibía un sueldo más alto porque el otro técnico no estaba pero a raíz de esto no.



Si el demandante necesitaba repuestos, los pedía y se le cargaban. Amado carga los repuestos. El demandante cobraba en efectivo, yo lo vi recibiendo el dinero. Esto se lo dije a don Ariel”.-

Contrainterrogado: “ el demandante asignaba los trabajos a través de control car. Yo supervisaba a los practicantes. Los repuestos obtenidos por los practicantes se los pasó el actor.

Finalmente don Amado Colmenarez Colmenarez, afirma: “ Yo soy asesor receptionista. Yo soy encargado de la liquidación y facturación, me encargo de revisar los repuestos.-

Me preguntan por un vehículo que no había sido liquidado, el actor hizo la liquidación a través de mi computador, con mi usuario abierto. El no tenía acceso a sistema SAP.

Si se pidieron repuestos inherentes a la mantención, yo los ingresé.-“.-

SEXTO: Que, apreciadas las pruebas rendidas de conformidad a las reglas de la sana crítica, esto es según los principios de la lógica y las máximas de experiencia, importando con ello tomar en especial consideración la gravedad, concordancia, multiplicidad y conexión de aquellos medios probatorios incorporados por la parte demandante, permiten a este tribunal tener por acreditados los siguientes hechos:

1.- que el actor ingresó a prestar servicios para la demandada el 1 de julio de 2011.

2.- Que con fecha 13 de marzo de 2020, en circunstancias que se desempeñaba como Jefe de Taller, fue despedido por las causales del artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, esto es, incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo y por la causal del artículo 160 N° 1 letra a) del mismo texto legal, esto es, falta de probidad.-



3.- Que los hechos fundantes del despido, según el tenor de la carta de despido son los siguientes:

“Los hechos que justifican la determinación del empleador dicen relación con el hecho que este empleador ha podido constatar que Ud., en su calidad de Jefe de Taller, ha ingresado vehículos al servicio técnico y taller de su empleador, ubicado en Avenida Ossa N°2345, comuna de La Reina, por cuenta propia, sin registrar el ingreso oficial de dichos vehículos a través del sistema Control Car y Sap que tiene la empresa y que es la forma correcta de hacerlo. Ud., además, ha cobrado directamente estos trabajos en forma particular, utilizando materiales y mano de obra del empleador. En otras ocasiones, se ha aprovechado de su calidad de Jefe de Taller para utilizar los sistemas computacionales de registro y órdenes de trabajo de otros trabajadores que están bajo su mando y cobrando Ud. directamente los dineros a los terceros que ingresaron dichos vehículos, sin ingresar dichos dineros en la caja del empleador. Además, ha estacionado vehículos que no han sido ingresados ni registrados para fines particulares, todo lo cual está prohibido en su contrato de trabajo y Reglamento Interno. Esta forma deshonesta de ingresar vehículos y de la que Ud. se ha aprovechado, cobrando para sí y apropiándose de los valores y sumas que han pagado terceros, ha sido constatada por este empleador a través de testigos y clientes.

Los hechos descritos han ocurrido en el desempeño de sus funciones e importan una conducta indebida, grave y deshonesta suya, constitutiva de falta de probidad por ser contraria a la buena fe y a la forma correcta y leal en que deben desarrollarse las relaciones laborales y constituyen, además, incumplimiento grave de sus obligaciones establecidas en la cláusula 4° letras d), relativo cuidar la maquinaria y materiales del empleador; i) relativo a cumplir con las obligaciones del reglamento Interno; y j) relativa a cumplir las órdenes e instrucciones que le imparta el empleador. Además, incumplió las prohibiciones señaladas en la cláusula 6°, letras g), relativa a la prohibición de ejecutar labores similares al giro del empleador por cuenta propia; i) relativa a dejar de cumplir la prohibiciones del

Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, establecidas en su contrato de trabajo. Adicionalmente, infringió las obligaciones del Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad señaladas, entre otras, en su artículo 67° letras i), relativo a denunciar irregularidades; m) relativo a emplear máxima diligencia en el cuidado de materiales y maquinarias del empleador; o) relativo al respeto de órdenes e instrucciones impartidas; t) relativo al cuidado de materiales del empleador y no cumplió con las prohibiciones del mismo Reglamento, artículo 68°, relativas, entre otras, a hacer un mal uso de los sistemas computacionales, a hacer uso del parque de estacionamientos para fines particulares; y recibir visitas ajenas durante la jornada de trabajo durante la jornada laboral. Su forma de actuar revela una conducta desleal, contraria a la buena fe y al modo correcto y honesto de cómo debe desarrollarse las relaciones laborales, todo ello en perjuicio de su empleador y de sus compañeros de trabajo a quienes ha perjudicado al impedirles de acceder a la remuneración variable a que tiene derecho mediante el ingreso correcto y regular de los vehículos, debido a los trabajos particulares que Ud. ha hecho u ordenado hacer, cobrado dichos dineros”.-

EN CUANTO A LA ACCION DE TUTELA:

SEPTIMO: Que el actor sostiene y funda la vulneración que denuncia, en los mismos hechos que motivaron su despido. Así señala que fue objeto de humillación, descalificación y acusaciones por su su ex - empleador realizó, en tres momentos, esto es: primero se le acusó al momento del despido, la segunda oportunidad en el comparendo de conciliación y la tercera vez al recibir la carta de despido, donde se describen un sin número de hechos que supuestamente habría cometido, por lo que estima se han vulnerado sus garantías constitucionales ya que carecen de fundamento y son absolutamente falsas; desde el día del despido se ha sentido denigrado en su persona, afectando su integridad psíquica su honor, y su vida no ha vuelto a ser la misma, es decir estima infringidas las garantías del artículo 19 N° 1 y N° 4 de la Constitución Política.

El artículo 485 del Código del Trabajo, contempla la posibilidad de lesionar



los derechos y garantías constitucionales de un trabajador, siempre que su vulneración sea consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral o con ocasión de su despido.-

Que por otra parte, se entiende que se vulneran estos derechos constitucionales cuando en el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador se limita el pleno ejercicio de aquéllos respecto de los trabajadores, sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial. Tomando en cuenta lo razonado precedentemente, la falta de fundamentación de la actuación del empleador que lesiona uno o más derechos fundamentales o su desproporción, serán señal inequívoca de lesión de derecho fundamental, con las consecuencias que ello conlleva en base a la Ley 20.260; en tal sentido al empleador no le ha de bastar como argumentación frente a un reproche de afectación a un derecho fundamental del trabajador, que se ha limitado a ejercer su potestad de mando, sino que deberá justificar adecuadamente, el referido juicio de proporcionalidad.

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

OCTAVO: Que en el caso sub lite, para estimar que existe infracción a los derechos a la integridad física y psíquica y a la honra como afirma el actor, el actor no detalla indicios constitutivos de ello, sino que se relaciona directamente con el despido de que fue objeto y los hechos fundantes del mismo, y que ya fueron reproducidos en el considerando sexto de este fallo.-

Que en este sentido debe tenerse presente que la figura del despido, es una decisión unilateral del empleador en virtud de la cual decide poner término al



contrato de trabajo que lo une con un trabajador. Ahora bien, el despido debe ser ejercido en conformidad a la ley vigente. Así en el caso que nos convoca, se invocan dos causales de término del contrato de trabajo: El artículo 160 N° 1 letra a) Falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones y artículo 160 N° 7.- Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

De los hechos contenidos en la carta y las probanzas aportadas por la parte demandante, queda demostrado que la conducta del empleador en caso alguno constituye una infracción de las garantías fundamentales, pues se trata del ejercicio de una facultad expresamente reconocida en la ley, de manera tal que se procederá al rechazo de la acción de tutela.-

EN CUANTO AL DESPIDO:

NOVENO: Que en cuanto a los hechos y circunstancias invocadas por el empleador para poner término a la relación laboral, cabe señalar lo que sigue:

a) Los hechos que justifican la determinación del empleador según la carta de despido dicen relación: *“ con el hecho que este empleador ha podido constatar que Ud., en su calidad de Jefe de Taller, ha ingresado vehículos al servicio técnico y taller de su empleador, ubicado en Avenida Ossa N°2345, comuna de La Reina, por cuenta propia, sin registrar el ingreso oficial de dichos vehículos a través del sistema Control Car y Sap que tiene la empresa y que es la forma correcta de hacerlo. Ud., además, ha cobrado directamente estos trabajos en forma particular, utilizando materiales y mano de obra del empleador. En otras ocasiones, se ha aprovechado de su calidad de Jefe de Taller para utilizar los sistemas computacionales de registro y órdenes de trabajo de otros trabajadores que están bajo su mando y cobrando Ud. directamente los dineros a los terceros que ingresaron dichos vehículos, sin ingresar dichos dineros en la caja del empleador. Además, ha estacionado vehículos que no han sido ingresados ni registrados para fines particulares, todo lo cual está prohibido en su contrato de trabajo y Reglamento Interno. Esta forma deshonesto de ingresar vehículos y de la que Ud. se ha aprovechado, cobrando para sí y apropiándose de los valores y sumas que han pagado terceros, ha sido constatada por este empleador a través*

de testigos y clientes”.-

b) Que el artículo 162 del Código del Trabajo establece los requisitos para proceder a la desvinculación de un trabajador y prescribe en su inciso 1°: " Si el contrato de trabajo termina de acuerdo con los números 4,5 o 6 del artículo 159 o si el empleador le pusiere término por aplicación de una o más de las causales señaladas en el artículo 160, deberá comunicarlo por escrito al trabajador, personalmente o por carta certificada enviada al domicilio señalado en el contrato, expresando la o las causales invocadas y los hechos en que se funda".

c) Por su parte, de conformidad a lo dispuesto en el número 1 del artículo 454 del Código del Trabajo le corresponde a la demandada acreditar la veracidad de los **hechos** imputados en la carta de despido. A este respecto la parte demandada, en su carta de despido le atribuye al actor, la comisión de ciertos hechos, que no se detallan ni especifican, así se le acusa de haber ingresado vehículos al servicio técnico y taller de su empleador, ubicado en Avenida Ossa N°2345, comuna de La Reina, por cuenta propia, sin registrar el ingreso oficial de dichos vehículos a través del sistema Control Car y Sap. En este punto, no se señala cuantos, ni qué vehículos, no se indica tampoco la fecha en que ello habría ocurrido. Luego se le imputa, haber cobrado directamente estos trabajos en forma particular, utilizando materiales y mano de obra del empleador, tampoco se identifican montos de los cobros, oportunidades, ni clientes.

Por otro lado se le reprocha haber estacionado autos, los tampoco se detallan, ni fecha en que ello habría ocurrido.

Finalmente termina la carta atribuyendo el incumplimiento de una serie de artículos del contrato de trabajo y del Reglamento Interno.-

d) Que sin perjuicio de lo anterior, en cuanto a que la carta contiene hechos vagos e imprecisos, la demandada incorporó set de correos electrónicos dirigidos al señor Ariel Adelardi por doña Ana González, en ellos se contiene copia de orden en que aparece el nombre del actor como recibiendo, N° cliente 53903, Ana González, vehículo marca Suzuki patente HW JS 66, mantención 20.000 km.,



valor \$ 170.000, OT SAP: 203678218. Asimismo, se acompaña documento denominado Orden detallada de 27 de febrero N° 0203678218 total 0,00.-

Dentro de los documentos hay una declaración manuscrita y firmada por doña Ana González, sin fecha en la cual afirma que el 27 de enero de 2020, llevó su vehículo para revisión, que fue recibido por el demandante, que le pagó a este \$ 170.000 en dinero efectivo, y que solicitó la factura, a lo cual le respondió que le llegaría en tres días, lo cual no sucedió.-

A lo anterior, le siguen correos entre doña Ana, que reitera la solicitud de la factura, y Ariel Adelardi, quien le manifiesta que tiene algunas dudas, para luego dar pronta solución al problema.

e) También se incorpora una cadena de correos entre doña Kathia Berczeller y la empresa.

Se adjunta una orden, en que aparece como recepcionista el demandante de autos, de un vehículo marca Mazda placa patente GT WY 35, mantención 70.000 y valor de \$ 180.000, fecha 24 de enero de 2020.-

Correo de 1 de febrero de del Centro de pago de la demandada, a la cliente que dice en lo pertinente: "...El día viernes 24 retiro su vehículo mazda 5 , patente GTWY-35 de nuestro taller. Bueno como se pudo dar cuenta ese día nos estábamos cambiando, esperando no molestarla me gustaría saber como canceló si lo hizo ese día o habrá quedado pendiente el pago...".

A lo anterior la cliente responde: "*Ese día cancelé en efectivo. Por lo mismo (y por ser cliente frecuente) me hicieron descuento, me parece que el total fue de \$150.000, pero no estoy 100% segura. Se los pasé a la persona que me entregó el auto y quedó de enviarme la boleta más adelante por correo..*".- Le sigue, otro en que se le consulta si recuerda a quien le pagó, respondiendo la clienta: "*....Para nada, el lugar era un caos y me atendieron al menos 3 personas que se peloteaban entre ellas. Así que no recuerdo a cuál de ellos le pagué...*".-

f) Luego se incorporó orden de vehículo Mazda patente JW DC 52 a nombre de doña Sara Jimena Hughes Herrera, en que se indica como recepcionista a Dennise Becerra, fecha 14 de enero de 2020, mantención 30.000



valor \$ 180.000. Ello junto a tres fotografías del vehículo. OT SAP 203611169, orden detallada recepcionista Raúl González Sepúlveda.-

g) Finalmente se allega orden del vehículo Mazda patente HT VJ 15, de fecha 28 de enero de 2020, cliente Desiderio Retamal Guzmán, recepcionista Amado Colmenarez, revisión por viaje, valor 0.-

h) Por otro lado el demandante al absolver posiciones, en lo pertinente declara: “Ana Adela González es una cliente, no es efectivo que haya ocupado el computador para dejar la cuenta en 0, la ocupé para mostrarle el trabajo hecho. Yo no podía ingresar a SAP, no tenía clave”.-

i) Los testigos que comparecen a declarar por la demandada, don Ariel Adelardi, declara ser el Gerente de Servicio Técnico, indica que tomó vacaciones y cuando regresó algunos técnicos le indican que habían algunas irregularidades. Sostiene que habrían cuatro casos, que recopiló información y contactó a los clientes.- Sin embargo, solo la señora Ana González, declara por escrito, y en fecha no determinada que habría pasado dinero en efectivo al actor, y no le otorgó factura.-

En tanto don Leonardo Sáez Jiménez, se desempeña como técnico mecánico, para la demandada. Asegura que el actor comenzó a cometer irregularidades y lo perjudicó a él, porque recibía menor comisión, al tener menor producción.- Sostiene que, ingresó vehículos sin ingresar la orden o ingresó por revisión de viaje que es sin cobro, él aprovechaba de hacer mantención de los vehículos y no generaba producción. Se los asignaba a los practicantes. Esto ocurrió en enero, no recuerdo fecha, hay cuatro autos en registro.

Finalmente don Amado Colmenarez Colmenarez, afirma, que es asesor recepcionista. Que es encargado de la liquidación y facturación, se encarga de revisar los repuestos.-

Manifiesta que le preguntan por un vehículo que no había sido liquidado, y que habría hecho la liquidación a través de su computador, con su usuario abierto.

DECIMO: Que, al actor se le invocó la causal del artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, esto es, incumplimiento grave de las obligaciones que impone

el contrato. En este punto, efectivamente en la carta de despido, se citan una serie de artículos tanto del contrato como del Reglamento Interno, que habrían sido incumplidos por el actor. A su vez, se le invoca la causal del artículo 160 N° 1 letra a) del Código del Trabajo, referido a la falta de probidad, que según se ha entendido por la doctrina que esta consiste en la falta de honradez, de rectitud en el obrar, por parte del trabajador.

A este respecto debe tenerse presente que al tratarse de dos de las causales mas graves de despido, que contempla nuestro ordenamiento laboral, ello queda reservado a las faltas que efectivamente reúnan el carácter de tal y se encuentren **debidamente** comprobadas, razón por la cual se exige un alto estándar de prueba, máxime si se trata de un trabajador que lleva mas de 9 años prestando servicios para la demandada.

En este contexto la prueba aportada por la demandada, la cual fue analizada en el considerando anterior, es del todo insuficiente para dar por acreditados los hechos (inespecíficos) de la carta.

Primeramente, se desestiman las declaraciones escritas, de personas involucradas pues no es una prueba idónea, toda vez que en el procedimiento laboral actual, la forma de producir dicha prueba es a través de la declaración de testigos, y no como documental, como ha ocurrido en la especie. Ello, sin perjuicio que las declaraciones de don Matías Jerez y Tomás Pañiñao, son ilegibles.

En tanto, los testimonios prestados por los testigos de la demandada, son vagos e imprecisos, en base a supuestos, ninguno de los testigos vio o presenciaron las irregularidades que se le atribuyen al actor, con excepción de don Leonardo Saez, pero este afirma haber visto recibir dinero en efectivo al actor, lo cual constituía una práctica habitual en el Servicio Técnico, según quedó demostrado con la declaración de los testigos de la parte demandante, e incluso en los propios correos incorporados por la demandada, así doña Kathia Brczeller, en parte de uno de sus correos, al preguntarle si recuerda a quien le pagó, responde: “..Para nada, el lugar era un caos y me atendieron al menos 3 personas que se peloteaban entre ellas. Así que no recuerdo a cuál de ellos le pagué”.-



A su turno, de los cuatro casos, planteados por los testigos, aparece la recepción del vehículo por parte del actor, solo en el caso de doña Ana Saez y Kathia Berczeller, según consta en la orden. En tanto, los dos restantes, aparece otro recepcionista, incluso en el caso de doña Sara Hughes, aparece recepcionado por doña Denise Becerra y la OT SAP aparece recepcionista don Raúl González, es decir, un mismo vehículo cuenta con dos recepcionistas.

Por otro lado, se tiene especialmente presente que don Ariel Adelardi, quien es el Gerente de Servicios, dice haber realizado la investigación. Afirma que estuvo ausente durante la ocurrencia de los hechos, que se le imputan al demandante. A su vez, de acuerdo a lo aportado en la documental y sus dichos, lo que hizo fue una recopilación de antecedentes y no una investigación propiamente tal, luego de lo cual concluyó la supuesta participación del demandante de autos, razón por la cual no puede tener pleno valor probatorio, mas aun si no se tomó declaración al actor de autos, principal involucrado.

UNDECIMO: Razonando en el mismo sentido anterior, de la prueba aportada por ambas partes, es posible concluir, que la demandada, no mantiene un procedimiento riguroso de ingreso y registro de vehículos, como tampoco lo había para el pago de la reparación.

Todos están contestes, en que el señor Colmenarez, está encargado de la bodega, sin embargo, existen ocasiones en que no se registra la solicitud de repuestos. Lo mismo ocurre con el pago en caja, en períodos que no hay cajera, como lo sería mientras hace uso de colación, cualquier compañero recibe el pago y posteriormente lo entrega a la cajera, es decir, si no se cuenta con un procedimiento estricto por la demandada, sino que poco prolijo, no es posible atribuir alguna responsabilidad al demandante de autos.-

A la luz de todo lo antes razonado, unido a la forma que se describen los hechos en la carta de despido, no es posible llegar a establecer la participación del actor en los hechos que se le atribuyen, puesto que si bien hay constancia en que dos de las cuatro oportunidades que se señalan en la prueba, el demandante fue quien recibió los vehículos que motivan el conflicto, no es posible determinar si



efectivamente se apropió de dinero, y menos aun que haya utilizado para fines particulares el estacionamiento a que se hace mención.-

En consecuencia, se procederá a acoger la demanda de despido por estimarse que no se lograron acreditar los supuestos hechos fundantes del mismo.-

DUODECIMO: Para los efectos del cálculo de las indemnizaciones legales, se tendrá como remuneración del actor la suma de \$ 1.465.496, que se fijó como hecho no discutido por las partes.-

DECIMO TERCERO: Que la prueba analizada lo ha sido conforme a las reglas de la sana crítica, sin alterar los principios de la lógica ni las máximas de la experiencia de este Tribunal, conforme a lo dispuesto en el artículo 456 del Código del Trabajo; y el resto de las alegaciones y probanzas no contienen información que contradiga aquellos hechos asentados por los medios que se han tenido en consideración para resolver la controversia en este pleito.

Visto además, lo dispuesto en los artículos 1, 7, 8, 9, 160, 162, 172, y 446 a 462, 485 y siguientes del Código del Trabajo, SE DECLARA:

I. Que se RECHAZA LA DEMANDA de TUTELA.

II.- Que SE ACOGE LA DEMANDA DE DESPIDO INDEBIDO, por lo que la demandada ANFRUNS Y COMPAÑÍA LIMITADA, deberá pagarle al actor Jhonny Andrés Espinoza Figueroa, las siguientes prestaciones:

a) Indemnización sustitutiva del aviso previo: \$ 1.465.496.-

b) Indemnización por años de servicio (9 años) \$ 13.189.464.-

c) Recargo legal del 80% sobre indemnización por años de servicio: \$ 10.551.157.-

III.-Que las sumas ordenadas pagar lo serán con los reajustes e intereses que disponen los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.-

IV- Que cada parte pagará sus costas.

V.-Ejecutoriada que esté la presente sentencia, cúmplase con lo dispuesto en ella, dentro de quinto día. En caso contrario, certifíquese dicha circunstancia y pasen los antecedentes al Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional para seguir con el cumplimiento ejecutivo.-

Regístrese y archívese en su oportunidad.

RIT: T-857-2020.-.

RUC : 20-4-0270193-6.

Dictada por doña Carmen Gloria Correa Valenzuela, Juez Titular del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.-

En Santiago a quince de enero de dos mil veintiuno, se notificó por el estado diario la sentencia precedente.

