

SANTIAGO, QUINCE DE OCTUBRE DE DOS MIL VIENTIUNO.

VISTOS, OIDOS Y CONSIDERANDO.

PRIMERO: Comparece doña SUSANA ARIAS MOISES, cédula de identidad n° 13.390.786-6, quien interpone demanda laboral en procedimiento ordinario por despido injustificado, COMERCIAL MEICY'S S.A., RUT: 96.531.270-6, representada legalmente por Mario Maldavsky Wurgaft, cédula nacional de identidad n° 4.559.460-2, desconoce profesión u oficio, o por quien haga las veces de tal, domiciliados para estos efectos en Bandera 537, oficina 24, Comuna de Santiago, de acuerdo a la relación de hechos y antecedentes de derecho que expone:

Señala que inicia su relación laboral con la empresa demandada el 08 de junio de 2010, cumpliendo las funciones de vendedora, empaquetadora y vitrinista, debiendo cumplir sus labores en las dependencias de la empresa, ubicadas en Av. Irarrázaval n° 2989, comuna de Ñuñoa.

Refiere que el giro de la empresa corresponde al de venta de ropa usada o de segunda mano, e inicialmente su contrato era a plazo fijo, hasta el 30 de julio de 2010, pero luego de su cumplimiento se mantuvo trabajando, con pleno conocimiento de su empleador, transformándose en uno de carácter indefinido.

Sostiene que asciende encargada de local, debiendo cumplir sus nuevas funciones en el local "Orange- Blue" de la empresa, ubicado en calle Bandera 643-637, comuna



1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago
de Santiago. Dicha modificación fue formalizada con fecha
15 de julio de 2017.

Sostiene que muchas veces realizó labores que estaban fuera de sus funciones de encargada de local, tales como la adquisición de insumos de limpieza para el local en ferias libres para abaratar costos o la participación en la actividad anual solidaria que la empresa realiza para personas de tercera edad en la fundación Las Rosas de la comuna de Independencia.

Afirma que su jornada de trabajo se desarrollaba de lunes a viernes, entre las 10:30 y 19:45, con 1 hora y 15 minutos de colación, y los días sábado de 11:00 a 16:00 y que su remuneración, para efectos de lo dispuesto en el artículo 172 del Código del Trabajo, alcanzaba un monto mensual de \$614.762 (seiscientos catorce mil setecientos sesenta y dos pesos), y se encontraba compuesta por:

- a) Sueldo Base (fijo): \$320.500
- b) Gratificación (fijo): \$50.000
- c) Comisión por ventas (variable): \$35.000
- d) Movilización (fijo): \$35.000
- e) Asig. Caja (fijo): \$20.000
- f) Comisión venta local (variable): \$127.973
- g) Semana corrida (variable): \$26.289

Afirma que la comisión por venta de local correspondía a una comisión correspondiente al 0.8% sobre

las ventas netas del local durante el mes correspondiente.

Expone que suscribió un pacto de suspensión de su contrato, según lo dispone el artículo 5 de la Ley 21.227.

Luego, en de enero de 2021, vuelve a cumplir sus labores, pero en modalidad de reducción de jornada, suscribiendo el anexo correspondiente el día 04 de enero del 2021, en atención a lo dispuesto en los artículos 7 y 8 de la Ley 21.227. Dicha modalidad se mantuvo hasta su despido.

Durante sus 11 años de relación laboral, nunca fue amonestada ni sancionada por infracción alguna a los deberes que imponía su contrato.

Manifiesta que con fecha 21 de enero de 2021 ocurrió un hecho un poco fuera de lo común, pues a la tienda en que se desempeñaba llegó un adulto mayor a realizar algunas compras y al que apoyó de manera atenta, pues presentaba problemas de movilidad. Durante dicha atención, él le habría comentado que venía de un control en el Hospital Metropolitano que se ubica frente al local.

Una vez terminada la atención, expone que al acercarse a la caja para que realizara el pago, le pidió que le vendiera un protector facial como el que portaba a lo que señaló que en el local no vendían ese tipo de protectores, por lo que no podía ayudarlo. Sin embargo, él insistió en que necesitaba dos protectores y le

ofreció adquirir dos por él en la farmacia donde compró el propio y llevárselos al local el día siguiente.

Al día siguiente, si bien había adquirido los protectores, refiere que no pudo entregárselos, pues se encontraba en una reunión de jefatura en la mañana, con la supervisora del local y una Prevencionista de riesgos de la empresa, y luego, al pasar la persona de tercera edad por la tienda en la tarde esta no contaba con billetes de baja denominación para pagarle el costo y no tenía cambio, por lo que pospuso la entrega.

Por lo anterior, no fue sino el día lunes 25 de enero de 2021 en que finalmente le hizo entrega de dos protectores, únicamente cobrándole el costo de los mismos (\$4.000), previa exhibición de la boleta de dicha compra.

Afirma que dicha transacción no interrumpió en modo alguno sus labores dentro del local, pues la persona de tercera edad esperó a que estuviera desocupada para pedirle el protector, además que no le generó ningún tipo de ganancia pues simplemente se trató de un favor para un adulto mayor en estado de necesidad a quien únicamente cobró el costo de los protectores y, por último, corresponde a una situación completamente excepcional dentro de sus 11 años de servicio.

Señala que varios de sus ex compañeros de trabajo venden productos, diversos al giro de la empresa (quesos, frutos secos, postres, entre otros), entre los mismos trabajadores mediante el grupo de Whatsapp que mantenían. De hecho, el día 22 de enero de 2021, luego de su reunión de jefatura, llama al vendedor asignado al local (Alfredo



Quintana), quien le señaló que se encontraba en camino al local, pues había pasado al local Orange Blue de Caracoles (ubicado en Av. Providencia 2226) a dejar un queso que le había comprado la supervisora Sandry Lizama. De todo esto tiene conocimiento la empresa y con ninguno ha tomado una medida sancionatoria cómo fue su despido.

Sin perjuicio de todo lo anterior, la prevencionista de riesgo que en ese momento se encontraba en el local informó de lo presenciado a los jefes, quienes optaron por despedirla el mismo día, enviándole la correspondiente carta de despido a su domicilio luego de unos días.

En dicha carta se invocan las causales de los artículos 160 n° 2 y 7 del Código del Trabajo, fundándose en los siguientes hechos:

"El día de hoy, Ud., fue sorprendida por la prevencionista de riesgos de la empresa y otro trabajador de la sucursal, vendiendo 2 protectores faciales, desde la caja del local, dentro de las dependencias de Comercial Meicys S.A., dentro de su jornada de trabajo. Cabe señalar que Ud., misma confirmó a ambos que era una venta de índole personal y ajena a sus labores o a la empresa y que lo había citado al local para concretar dicha venta.

Es necesario enfatizar que el contrato de trabajo celebrado por Ud., y la empresa establece la prohibición en la cláusula sexta letra A, "ejecutar durante las horas de trabajo, actividades ajenas a su función y al



establecimiento o dedicarse a atender asuntos o negocios particulares”.

Dicha prohibición fue retirada en septiembre de 2018, en virtud del anexo que modifica su cargo, ascendiéndola a jefa de local, en su cláusula sexta que actualiza las prohibición y término inmediato del contrato, señala “2. ejecutar durante las horas de trabajo, actividades ajenas a su función y al establecimiento o dedicarse a atender asuntos o negocios particulares”.

Adicionalmente, el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad, señala: “artículo 73, letra B: Ocuparse de labores ajenas a su trabajo durante la jornada diaria”; “Letra E: Queda prohibido que durante las horas de trabajo se realicen actividades ajenas a la Empresa, como, por ejemplo: Comercializar en horario de trabajo mercaderías de cualquier tipo, practicar juegos de azar, realizar propaganda política, celebrar reuniones de carácter gremial o social, salvo autorización expresa y en general ocuparse dentro de su jornada de asuntos de cualquier índole que no tengan relación con la función para la que fue contratado.”, “Letra O: Atender a personas ajenas a la Empresa, dentro de sus dependencias y en horarios de trabajo.”

Señala que, en razón de su cargo como jefa de tienda, la empresa espera una conducta ejemplar en el respeto de las directrices de la empresa, en especial, en lo que dice relación de la prohibición expresa que tiene la empresa para ejecutar actividades ajenas a la empresa



y comercializar mercadería de cualquier tipo durante su jornada de trabajo y en dependencias de Comercial Meycis S.A.

Señala que el art. 160 N° 2 del Código del Trabajo, señala como causal de despido: "2.- Negociaciones que ejecute el trabajador dentro del giro del negocio y que hubieren sido prohibidas por escrito en el respectivo contrato por el empleador".

Así, su contrato de trabajo, anexos y Reglamento de Orden Higiene y Seguridad, establecen la prohibición expresa de realizar negociaciones dentro del giro del negocio al señalar que el tiempo laboral no puede ser utilizado para fines personales, en el caso concreto, no puede ser utilizado para vender protectores faciales durante su jornada de trabajo ni en dependencias de Comercial Meiygis S.A., sin embargo, usted misma confirmó que había citado al cliente a su lugar de trabajo, durante su jornada laboral, situación que confirmaron 2 trabajadores de la empresa.

En este sentido, Ud., ha realizado una acción prohibida por sus instrumentos laborales, configurando la causal aquí señalada.

Configuración de la causal consagrada en el art. 160 N° 7. Sin perjuicio de lo anteriormente fundamentado, Ud., ha incurrido en una conducta que configura la causal de incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.



Por los hechos relatados en la presente misiva, es claro que Ud., ha quebrantado la prohibición expresa convenida con Comercial Meicys S.A., en su contrato de trabajo, anexos y Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad, citadas.

Refiere la prohibición expresa de realizar acciones o negocios propios en dependencias de la empresa y/o en horario laboral. Así, ha desatendido las funciones propias de su cargo, para ejercer un negocio propio en plena jornada laboral y dentro del local que debe supervisar.

Esto es especialmente gravoso si atendemos que su cargo es de jefatura, lo que implica un nivel de disciplina con el cual dar el ejemplo a su equipo de trabajo, situación que dista de las acciones que el día de hoy realizó.

A saber, y respecto de las conductas relativas a la presente causal invocada, esto es, "incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato", los hechos que la configuran rompe gravemente la confianza, armonía y equilibrio de la relación laboral, que terminar con el contrato de trabajo se vislumbra como su única salida posible. Ello en vista que es un requisito indispensable para el buen desarrollo de la relación laboral, que terminar con el contrato de trabajo se vislumbra como su única salida posible. Ello en vista que es requisito indispensable para el buen desarrollo de una relación laboral, el tener un comportamiento en concordancia con el contenido ético-jurídico tanto con su empleador, como



con el resto de la empresa, que no se encuadran dentro del comportamiento que ha sostenido y con el estándar de comportamiento fiel a las obligaciones contraídas en su contrato y demás instrumentos laborales suscritos. Que por lo demás, ya vinculado a la primera causal invocada, representan un serio riesgo para los demás compañeros de trabajo, clientes y sus respectivas familias.”

Además, al día de hoy, la empresa no ha puesto finiquito alguno a su disposición.

Sobre la causal del artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo.

Refiere que en la carta de aviso de despido fue invocada la causal del artículo 160 n° 7 del Código del Trabajo, esto es, incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, atendido una supuesta infracción a lo dispuesto en diversas disposiciones de su contrato de trabajo, así como del Reglamento Interno de la Empresa vigente al momento de su despido.

Expone que aun cuando efectivamente se produjo una transacción de dos protectores faciales en las circunstancias ya relatadas en la sección de hecho del presente líbelo, no se han configurado los requisitos para la procedencia de dicha causal, toda vez que no logra configurar un incumplimiento y, aún en el caso de que se llegase a considerar como tal, por ningún motivo se trata de una situación de carácter grave.



Respecto del requisito de gravedad, inherente a este tipo de despidos, se ha señalado que este debe ponderarse: "[...] en base a la magnitud, volumen, entidad o importancia del incumplimiento en correlación con posibilidad o imposibilidad de hacer posible la continuidad de la relación laboral, siendo el despido la única respuesta posible en cuanto sanción. Lo anterior determina el incumplimiento debe estar identificado claramente con la medida adoptada y que pueda ser probado como así también vinculado estrictamente al contrato de trabajo"

Dicha noción es ratificada por nuestra jurisprudencia, que reiteradamente ha señalado, respecto de la determinación de la gravedad del incumplimiento, que: "El legislador en los casos de conflicto ha entregado su decisión a los Tribunales de Justicia, es el Juez el llamado para decidir el caso, como un tercero ajeno a la situación de conflicto. En tal sentido la invariable manera de resolver ha sido determinar si los quebrantamientos a esos comportamientos ideales, o programáticos como suele designárseles, corresponden o no a un quebrantamiento concreto de tal entidad que hace imposible el mantenimiento de la relación laboral por el comportamiento de un trabajador específico".

Además, en cuanto a su recurrencia, se ha sostenido que: "Las causales de terminación del contrato de trabajo contenidas en el artículo 160 del Código del Trabajo, son de aplicación restrictiva debiendo cumplirse a cabalidad todas y cada una de las condiciones que ellas exigen como para permitir término al contrato del trabajo sin derecho

a indemnización alguna. En la especie se trata de haber incurrido el trabajador en incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato. Así entonces queda claro que no se trata de cualquier incumplimiento ni menos a n de uno aislados, sino que debe ser grave y además constituir un incumplimiento a más de una de las obligaciones que impone el contrato de trabajo las cuales deben haber sido conocidas de manera clara y concreta por su parte”

Estima que, atendido todo lo anterior, resulta evidente que los hechos relatados, sea en la forma relatada en el presente escrito, como en la misma carta de despido de la empresa, distan completamente de revestir carácter de gravedad en la forma desarrollada, esto pues:

a) No se reúnen los requisitos para considerarlo un incumplimiento del contrato. La completa falta de ánimo lucrativo del acto, lo excluye del concepto de comercialización que señala la empresa en las prohibiciones invocadas en la carta. De manera que no se puede entender como configurado el incumplimiento alegado.

b) Aun si se la considerase como un incumplimiento, la entidad de la transacción es extremadamente baja, no obteniendo ganancia alguna por su parte: Tal y como relata, por ningún motivo la transacción tuvo un ánimo lucrativo y permanente, sino que simplemente se trató de un favor que, en su calidad de ciudadana, hizo a una



persona de tercera edad que se encontraba en evidente estado de necesidad.

De esta manera, refiere que no obtuvo ganancia alguna, toda vez que únicamente le solicitó el costo de las máscaras faciales (\$2.000 cada una), por un monto total de \$4.000. Así, resulta evidente que esto no se trataba de un negocio con fines personales como lo plantea la empresa en su carta de despido, alejándose de la tipificación que se encuentra en los diversos instrumentos citados.

Además, el mismo acto no tuvo ningún efecto medible en el local o consecuencia económica negativa para la empresa, por lo que sus efectos igualmente la alejan de ser un acto de carácter grave.

c) Se trató de un evento completamente excepcional en su trayectoria dentro de la empresa. El hecho relatado en la carta constituye un evento completamente aislado, (considerando que no ha presentado conflictos o problemas durante sus 11 años de servicio a su ex empleador), y que no tuvo consecuencia alguna que afectara el desarrollo de la vida en la empresa.

En efecto, su trayectoria laboral con la demandada estuvo caracterizada por mi vocación de cumplimiento de mis deberes lo que se evidencia no solo en la inexistencia de reclamos o amonestaciones en mi contra, sino en que el nivel de mi trabajo fue efectivamente reconocido mediante los ascensos correspondientes, siendo nombrada jefa de local.



Desde esta perspectiva, el evento relatado adopta una naturaleza evidentemente excepcional sin ningún tipo de permanencia en el tiempo cuya entidad igualmente es mínima pues no existió consecuencia alguna para su empleador, como podría haber sido la pérdida de clientes o alteración en el ambiente de trabajo. De hecho, el evento únicamente contribuyó a que un cliente de la tercera edad se sintiera apoyado, lo que evidentemente tendrá una repercusión positiva respecto de la imagen de la empresa.

d) No existió una graduación o proporcionalidad en la sanción, soslayándose la tipificación realizada en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa: La consideración señalada en párrafo anterior, debe apreciarse en conjunto al hecho de que, ante esta primera falta, se le aplicó la sanción más grave que contempla el ordenamiento jurídico laboral, obviando la existencia de sanciones menos graves, y más adecuadas al caso concreto, que se encuentran reguladas en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa.

Este último documento, que contiene el procedimiento que sanciona faltas de los trabajadores en su artículo 87 y siguientes, establece un catálogo de sanciones que podrán ser aplicadas por el empleador. Así, su artículo 89 establece:

“Las sanciones que podrá aplicar el empleador podrá ser:

a. Multa



- b. Amonestación verbal
- c. Amonestación escrita
- d. Despido

La multa podrá ser aplicada en compañía de otra sanción atendida la gravedad de la infracción."

Así, la empresa, ante una falta sin reiteración y de baja entidad, contaba con una tipificación de la infracción de carácter mucho más adecuado al acto antirreglamentario que nos convoca, como es el caso de la amonestación o la multa correspondiente. Sin embargo, ante la primera falta sancionable en que habría incurrido dentro de 11 años, la empresa decidió optar por aplicar la sanción más grave del ordenamiento, sin aplicar de forma previa las sanciones de menor entidad contempladas en el Reglamento Interno, evidenciándose la falta de proporcionalidad referida, así como la falta a la regulación que la propia empresa se ha otorgado.

Por último, si bien la empresa parece enfatizar que la gravedad se deriva de su cargo, corresponde señalar que este no es un cargo denominado "de exclusiva confianza" o que haría procedente un desahucio y, si bien puede implicar una mayor responsabilidad, esto no puede acarrear que cualquier infracción, por más mínima que sea, implique el despido inmediato. Aquello, nuevamente, implicaría infringir el principio básico de proporcionalidad de las sanciones, atendida su excepcionalidad.



Adicionalmente a la causal anterior, su ex empleador invocó aquella dispuesto en el artículo 160 n° 2 del Código del Trabajo, esto es, "Negociaciones que ejecute el trabajador dentro del giro del negocio y que hubieren sido prohibidas por escrito en el respectivo contrato por el empleador."

Sin perjuicio de que la causal es bastante clara, esta ha sido desarrollada por nuestra doctrina y jurisprudencia, considerándose que son 3 los requisitos que deben reunirse para su procedencia:

a. Que las negociaciones se hubieren ejecutado en beneficio personal del trabajador o de un tercero ajeno al empleador.

b. Que las negociaciones se hubieren ejecutado dentro del giro del negocio, esto es, aquellas a las que se dedica la empresa donde se prestan los servicios.

c. Que la prohibición se encuentre expresamente estipulada en el contrato de trabajo.

Aclarados los requisitos, resulta evidente que ninguno de ellos se configura en su caso.

Respecto del primer requisito (beneficio personal o de terceros), tal como he reiterado, las máscaras faciales que entregó a la persona de tercera edad fueron únicamente a modo de favor o ayuda a una persona en necesidad, quien le entregó el monto que correspondía a su costo, por lo que no existió ánimo lucrativo ni utilidad alguna en su favor o de algún tercero, de manera que no se configura el requisito indicado.



Respecto del segundo requisito (dentro del giro de la empresa), nos encontramos con que el giro de su ex empleador es la venta minorista de ropa usada al público, lo que dista bastante de las máscaras faciales que le facilita a la persona de tercera edad el día de su despido.

Sostiene que la empresa podrá argumentar que la VENTA AL POR MAYOR DE PRODUCTOS FARMACEUTICOS Y MEDICINALES y VENTA AL POR MAYOR DE PRODUCTOS FARMACEUTICOS Y MEDICINALES, son giros que se encuentran consignados en el Servicio de Impuestos internos desde junio de 2020. Ante ello, no basta con la existencia formalista de dichos giros si es que la empresa no los ejerce en la práctica. En el caso que nos convoca, lo único vendido en el local donde se desempeñaba correspondía a ropa usada y no a las máscaras faciales que entregó a la persona de tercera edad.

Por lo anterior, sumado a lo indicado sobre la falta de ánimo lucrativo, le permite sostener que la transacción no se realizó dentro del giro del negocio o como una maniobra de quitarle un cliente a la empresa, sino que, de hecho, la persona precisamente compró en la tienda por su atención personalizada y solo le solicitó que le consiguiese los protectores faciales, toda vez que la tienda no cuenta con aquellos dentro de su catálogo de productos, incumpléndose con el requisito reseñado.

Por último, respecto del tercer requisito (prohibición expresa en su contrato) tampoco se cumple en la especie, toda vez que dicha prohibición no se



encuentra expresamente en su contrato. Si bien es cierto que existe una multiplicidad de prohibiciones indirectamente relacionados con la causal (como realizar actividades particulares o ajenas a las funciones contratadas), no existe prohibición expresa en los términos indicados en la causal dentro de su contrato de trabajo. Muestra de ello es que ni la empresa cita una cláusula específica en dicha sección de la misiva de despido, sino que también lo relaciona con realizar actividades ajenas al contrato. Por ello, tampoco se cumple con el requisito señalado.

Por todo lo anterior, no se cumple en la especie con los requisitos mínimos contemplados para proceder al despido según la causal invocada. Todo ello, sin perjuicio de que los eventos no revistieron gravedad alguna, tal y como desarrolló respecto de la causal del artículo 160, n° 7, del Código del Trabajo.

Concluye la demandante que resulta evidente que la mera lectura de los hechos reseñados en la carta permite concluir que su despido es injustificado, atendido que, aún de acreditarse los hechos señalados, no se configurarían los requisitos mínimos contemplados para cada causal.

Sobre el feriado legal y proporcional.

Expone que la empresa no le ha comunicado la puesta a disposición del correspondiente finiquito, por lo que aún le son adeudados 5 días de vacaciones según lo dispuesto en los artículos 67 y siguientes del Código del Trabajo que, contándolos desde el día de su despido,

1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago

siguiendo el procedimiento contemplado en el Dictamen N° 8413/143 (30.10.89) emitido por la Dirección Nacional del Trabajo, respecto de la inhabilidad de los días sábados, resultan en un total de 7 días adeudados.

De lo anterior, considerando un sueldo base de \$320.500, así como un monto por concepto de comisión de \$127.973 y semana corrida de \$26.289, resulta en \$15.825 como sueldo diario que, multiplicado por los 7 días adeudados, deriva en un total de \$110.778 (ciento diez mil setecientos setenta y ocho pesos) adeudado por tal concepto, y que se demanda por este mismo acto.

Por lo expuesto, pide tener por interpuesta dentro de plazo legal, Demanda en Procedimiento Ordinario, por despido injustificado en contra su ex empleador, la empresa COMERCIAL MEICY'S S.A., ya individualizada, acogerla a tramitación, y, en definitiva, declarar:

I. Que ha sido objeto de un despido injustificado, indebido o improcedente, por errónea aplicación de las causales contenida en los artículos 160 n° 2 y 7, del Código del Trabajo.

II. Que la demandada deberá pagar las siguientes indemnizaciones y prestaciones:

1. Indemnización sustitutiva por falta de aviso previo, por la suma de \$614.762 (seiscientos catorce mil setecientos sesenta y dos pesos), o la suma que se determine conforme a derecho.

2. Indemnización por años de servicio (11), por la suma de \$6.762.382 (seis millones setecientos sesenta y



dos mil trescientos ochenta y dos pesos), o la suma que se determine conforme a derecho.

3. Recargo legal del 80% por aplicación indebida de las causales contenidas en el artículo 160 n° 2 y 7 del Código del Trabajo, según lo dispuesto en el artículo 168, letra c), del Código del Trabajo por la suma de \$5.409.906 (cinco millones cuatrocientos nueve mil novecientos seis pesos), o la suma que se determine conforme a derecho.

4. Indemnización por feriado legal y proporcional (7 días), por la suma de \$110.778 (ciento diez mil setecientos setenta y ocho pesos), o la suma que se determine conforme a derecho.

5. Todas las demás prestaciones e indemnizaciones, que se estime ajustado a derecho.

III. Que las sumas adeudadas deberán ser pagadas con reajustes e intereses, y;

IV. Que la demandada deberá pagar las costas del juicio.

SEGUNDO: Comparece don Comparece don Daniel Oksenberg G., abogado, en representación la demandada quien contesta la demanda por despido indebido deducida por Susana Arias Moisés en contra de Comercial Meicys S.A., solicitando su íntegro rechazo en virtud de las consideraciones fácticas y jurídicas que expone:

Expone que es efectivo que la relación laboral de la actora comenzó el día 8 de junio 2010, según da cuenta la

cláusula novena del contrato de trabajo suscrito entre las partes, que la duración del contrato era de carácter indefinida, que prestó servicios como vendedora, empaquetadora y vitrinista en sucursal del empleador ubicada en Av. Irarrázaval N°2989 de la comuna de Ñuñoa, en principio con labores de encargada de local debiendo cumplir sus funciones en local ubicado en la comuna de Santiago para posteriormente desempeñarse en la comuna de Providencia y finalmente en Las Condes.

También reconoce como efectivo que cumplía jornada completa, que con fecha 26 de marzo 2020 los intervinientes suscribieron un pacto de suspensión del contrato, que a partir del 4 de enero 2021 se pactó una reducción de jornada, manteniendo esta modalidad hasta el momento del despido.

Reconoce también que es efectivo que el día 25 de enero 2021 el empleador pone término al contrato de trabajo invocando la causal contenida en el artículo 160 N°2, o al menos, la consagrada en el artículo 160 N°7 del Código del Trabajo y que se le adeuda la suma de \$110.778.- por concepto de feriado anual y proporcional, equivalente a 7 días corridos.

Expone que no es efectivo que la última remuneración mensual de la actora, en los términos del artículo 172 del Código del Trabajo, ascendía a \$614.762.- sino que corresponde a \$583.735.- Suma que se obtiene del promedio de los haberes de los meses de diciembre 2019, enero 2020 y febrero 2020 que corresponden a los últimos tres meses trabajados completamente.

Expresa que en el contrato de trabajo suscrito el 8 de junio 2010 se establece la prohibición en la cláusula sexta letra a): «ejecutar durante las horas de trabajo, actividades ajenas a su función y al establecimiento o dedicarse a atender asuntos o negocios particulares.»

Por su parte, con fecha 1 de abril 2018 se suscribe anexo de contrato en cuya cláusula cuarta se regula la siguiente prohibición: «ejecutar, durante las horas de trabajo y en el desempeño de sus funciones, actividades ajenas a su labor y al establecimiento o dedicarse a atender asuntos o negocios particulares.»

Además la prohibición señalada se reitera en anexo del 1 de septiembre 2018, al siguiente tenor: «2. Ejecutar, durante las horas de trabajo y en el desempeño de sus funciones, actividades ajenas a su laboral y al establecimiento o dedicarse a atender asuntos o negocios particulares.»

(ii) Prohibiciones establecidas en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad¹

Señala que la actora con fecha 15 de enero 2020 recibe una copia del Reglamento Interno.

Este cuerpo normativo señala en su artículo 73:

«b) ocuparse de labores ajenas a su trabajo durante la jornada diaria;

e) queda prohibido que durante las horas de trabajo se realicen actividades ajenas a la empresa, como por ejemplo: comercializar en horario de trabajo mercaderías



de cualquier tipo, practicar juegos de azar, realizar propaganda política, celebrar reuniones de carácter gremial o social, salvo autorización expresa y en general ocuparse dentro de su jornada de asuntos de cualquier índole que no tengan relación con la función para la cual fue contratado;

o) atender a personas ajenas a la empresa, dentro de sus dependencias y en horarios de trabajo.»

(ii) Antecedentes término de la relación laboral

Con fecha 25 de enero 2021 el empleador se ve en la obligación de poner término al contrato de trabajo que lo vinculaba con la demandante, en virtud de la causal establecida en el artículo 160 N°2 del Código del Trabajo o, como mínimo, por la causal del N°7, esto es, incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, por cuanto la actora habría vendido protectores faciales durante su jornada de trabajo y en las dependencias de Comercial Meicys S.A.

Sostiene que su representada indica como hechos configurativos de la causal invocada que el día 25 de enero 2021 fue sorprendida por la prevencionista de riesgos de la empresa y otro trabajador de la sucursal, vendiendo 2 protectores faciales, desde la caja del local, dentro de las dependencias del empleador y dentro de su jornada de trabajo.

Además, la propia trabajadora habría confirmado que citó a un cliente determinado, en su lugar de trabajo y



dentro de su jornada laboral, situación que confirmaron 2 trabajadores de la empresa.

Respecto de la configuración de la causal del artículo 160 N°2, expresa que dice relación a la prohibición de: ejecutar negociaciones dentro del giro del negocio que hubieren sido prohibidas por escrito en el respectivo contrato del empleador.

Se indica en la misiva que tanto su contrato de trabajo, anexos y Reglamento Interno establecen la prohibición expresa de realizar negociaciones dentro del giro del negocio al señalar que el tiempo laboral no puede ser utilizado para fines personales.

Se agrega que: en este sentido, usted realizó una acción prohibida por sus instrumentos laborales, configurando la causal señalada.

Sostiene que mantiene los giros que indica en su contestación

Respecto de la configuración de la causal del artículo 160 N°7, expresa que los hechos descritos en la misiva de despido constituirían a lo menos incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

Al respecto en la carta de despido se precisa que: «estamos hablando de la prohibición expresa de realizar acciones o negocios propios en dependencias de la empresa y/o en horario laboral. Así, ha desatendido las funciones propias de su cargo, para ejercer un negocio propio en plena jornada laboral y dentro del local que debe supervisar.»



Agrega que: «esto es especialmente gravoso si atendemos que su cargo es de jefatura, lo que implica un nivel de disciplina con el cual dar el ejemplo a su equipo de trabajo, situación que dista de las acciones que el día de hoy realizó.»

Estima que los hechos que configuran la causal de despido invocada rompen gravemente la confianza, armonía y equilibrio de la relación laboral por cuanto es requisito indispensable para el buen desarrollo de una relación laboral, el tener un comportamiento en concordancia con el contenido ético-jurídico tanto con su empleador como con el resto de la empresa, que no se encuadran dentro del comportamiento que ha sostenido y con el estándar de comportamiento fiel a las obligaciones contraídas en su contrato y demás instrumentos laborales suscritos.

Por lo expuesto, pide tener por contestada la demanda por despido indebido interpuesta por Susana Arias Moisés en contra de Comercial Meicys S.A. y en mérito de las probanzas que se rendirán en su oportunidad, rechazar la demanda, declarando:

1. Que la actora incurrió en la causal del artículo 160 N°2 o, como mínimo, en la causal del artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, en consecuencia el despido es debido;

2. Que el empleador adeuda la suma de \$110.778.- por concepto de feriado anual y proporcional.



TERCERO: Que en la audiencia preparatoria el Tribunal llamo a las partes a conciliación sin resultados, luego fijo como hechos a probar los siguientes:

HECHOS NO CONTROVERTIDOS:

1. Existencia de relación laboral entre las partes, con fecha de inicio 08 de junio de 2010, contrato de naturaleza indefinida.

2. Que con fecha 25 de enero de 2021 se puso término a la relación laboral que unía a las partes por decisión unilateral del empleador fundado en la causal del artículo 160 N° 2 y N°7 del código del trabajo en cumplimiento de las formalidades legales respecto de la existencia de una carta y el envío de la misma en tiempo y forma.

3. Que a la demandante se le adeuda por concepto de feriado legal y proporcional la suma de \$110.778.-

4. La trabajadora firmó un anexo de suspensión de contrato de trabajo con fecha 26 de marzo 2020 retornando a sus funciones el 04 de enero de 2021 con reducción de jornada, que consta en anexo de contrato.

HECHOS CONTROVERTIDOS:

1. Efectividad de los hechos contenidos en la comunicación de término de los servicios y si éstos configuran las causales invocadas, hechos, motivos y circunstancias que así lo demuestren.



2. Remuneración pactada y percibida por la demandante al término de los servicios y rubros que la componen.

CUARTO: La demandada incorporó al juicio los siguientes medios de prueba:

Documental:

1. Contrato de trabajo celebrado entre las partes con fecha 08 de junio de 2010 y anexos de contrato de 02 de agosto y 01 de septiembre de 2010.

2. Anexos de contrato de trabajo de la demandante de fecha 28 de marzo de 2019, 01 de septiembre de 2018, 01 de abril de 2018, 10 de junio de 2016 y 01 de julio de 2011.

3. Reglamento interno de orden, higiene y seguridad

4. Registro de entrega de RIHS a la demandante de fecha 15 de enero de 2020.

5. Carta de despido remitida a la trabajadora de fecha 25 de enero de 2021.

6. Comprobante envío carta de despido al domicilio de la trabajadora de fecha 26 de enero de 2021, OT 696546099384.

7. Comprobante de carta de aviso despido Dirección del Trabajo de fecha 26 de enero de 2021.

8. Carta de amonestación a la trabajadora de fecha 11 de julio de 2019.



9. Comprobante de constancia de amonestación
Dirección del Trabajo de fecha 26 de julio de 2019

10. Comprobantes de feriados legales de la
trabajadora de los años 2011 a 2020.

11. .Liquidaciones de sueldo de la demandante de los
meses abril de 2019 a enero de 2021.

12. Captura de pantalla de la página web del
Servicio de Impuestos Internos (www.sii.cl) respecto a
los giros de la demandada.

TESTIMONIAL:

Previo juramento comparece don Alfredo Quintana Parra y doña Victoria Retamales Villanueva y doña Sandry Lizama Améstica, quienes previamente juramentados y legalmente interrogados, declararon en los términos que constan en autos, no aportando nada útil a la decisión de la Litis, solo refiriendo pormenores respecto de las circunstancias coetáneas a la forma en que se produce la venta y entrega de los protectores faciales a las persona a que le fue vendidos al interior de la tienda, aspecto que no se encuentra en lo medular controvertido

QUINTO: Que la demandante incorporó al juicio los
siguientes medios de prueba:

DOCUMENTAL:

1. Copia de Contrato de Trabajo suscrito con fecha
08 de junio de 2010, así como sus correspondientes anexos
de fechas 02 de agosto y 01 de septiembre de 2010, 01 de

julio de 2011, 10 de junio de 2016, 01 de septiembre de 2018, 28 de marzo de 2019, 04, 05 y 25 de enero de 2021;

2. Copia de Liquidaciones de sueldo de la trabajadora, correspondiente al periodo que va entre noviembre de 2019 y enero de 2021;

3. Copia de Reglamento Interno de la empresa demandada;

4. Copia de Carta de despido dirigida a la trabajadora con fecha 25 de enero de 2021;

5. Copia de Comprobante de vacaciones suscrito por ambas partes con fecha 14 de febrero de 2020;

6. Copia de 11 capturas de pantalla de la página web <https://www.orangeblue.cl/>, obtenidas con fecha 05 de abril de 2021.

7. 16 capturas de pantalla de las conversaciones del grupo de Whatsapp titulado "Orange", obtenidas desde el teléfono celular de la demandante.

8. Captura de pantalla de conversación de Whatsapp entre la demandante y contacto llamado "Evelyn Orange".

CONFESIONAL:

Comparece don Mijael Maldavsky, quien declaró en los términos que consta en el registro de audio.

EXHIBICIÓN DE DOCUMENTOS:

1. Todas las cartas de amonestación con las que hubiera sido sancionada la trabajadora demandante,



debidamente suscritas por la misma, durante su relación laboral;

2. Todos los documentos asociados a la participación de la empresa en actividades en conjunto a la Fundación Las Rosas durante los últimos 11 años, así como las nóminas de los trabajadores participantes en dichas actividades. La parte demandante solicita los apercibimientos solo respecto del número dos, no accediéndose al mismo por no corresponder a documentos que deban obrar en poder de la demandada.

SEXTO: Para determinar la procedencia de la primera causal esgrimida por la demandada en su carta, es menester formular ciertas precisiones respecto de yerros en que incurren tanto la demandante como la demandada al referirse directa o indirectamente al concepto giro, según lo refiere el artículo 160 N° 2 del Código del Trabajo, pues ambas confunden el giro de la empresa con la actividad de la misma, conceptos diversos según la literatura comercial y tributaria según sea el caso. Así puede referirse que el giro de una empresa corresponde al tipo de actividad productiva al que se dedica, es decir si su actividad económica puede estimarse se vincula con el sector comercial, de servicios o industrial, sin perjuicio de que estos pueden ser principales o accesorios, de lo que fluye que el giro de la empresa demandada es "comercial" cuestión distinta a la actividad, esto es, al ámbito específico en que se desarrolla el giro de la empresa, lo que se vincula con una especificidad del comercio, los servicios o la industria; así del examen de la regulación tributaria



podríamos encontrar actividades como las que indica la demandada erróneamente refiriéndose al giro, sin perjuicio que corresponden inequívocamente a actividades comerciales en su caso, como lo pueden ser por vía ejemplar, la venta de productos al menudeo en el ámbito comercial, o el cultivo de trigo en el giro productivo. Por lo recién dicho, aparece de toda lógica estimar que el concepto utilizado por el Código del Trabajo hace alusión al giro y no puede ser entendido en relación a la actividad comercial (o industrial en su caso) por cuanto el artículo 160 N°2 pretende que el trabajador que labora en este caso en el comercio no ejerza un giro del mismo tipo, pues podría producirse el absurdo de que despliegue una "actividad" no contemplada en el catálogo del servicios de impuestos internos, pero si dentro del mismo giro sin un reproche jurídico posible, o dicho en otros términos que el dependiente de la panadería pudiera dedicarse en el mismo lugar a la venta de cigarrillos o boletos de lotería por cuanto no se encontrarían en el "giro" -actividad- (en los términos pretendidos por la demandante o la demandada) de su empleador, razonamiento o ejemplo que evidencia el sentido correcto del término giro y por cierto confirma el correcto sentido utilizado por el legislador laboral y por demás es conforme con la racionalidad de la legislación o al menos su interpretación con algún sentido de utilidad y en todo caso contra su interpretación ab absurdum.

SEPTIMO: Que conforme lo razonado en lo precedente, es posible concluir con la sola relación de la demanda y la prueba que ha sido rendida por ambas partes, que la



trabajadora demandante el día 25 de enero de 2021 procedió a la venta de un número indeterminado de protectores faciales a persona indeterminada durante su jornada de trabajo, actividad que dada la expresa redacción del legislador proscribire negociaciones que efectúe el trabajador, no formándose convicción este sentenciador en que correspondiera a una negociación, pues del examen del sentido natural del termino negociar, corresponde a la actividad de "Tratar y comerciar, comprando y vendiendo o cambiando géneros, mercancías o valores para aumentar el caudal", es decir la compra o venta para aumentar el caudal, es decir, el capital o fondo y no se han aportado antecedentes que la actividad que se le imputó a la actora deviniera en el aumento de su fondo o capital, por lo que si bien inequívocamente correspondió a una venta no resulta probado que correspondió al ejercicio de una negociación en los términos definidos por el diccionario de la real academia de la Lengua Española, ni tampoco en los términos vulgares que se vinculan con una actividad lucrativa, potencial o real, de manera que no es posible concluir que la venta realizada por la demandante implicara un negociación dentro del giro comercial de la demandada, por lo que se estima que no se ha configurado la causal del artículo 160 N° 2 respecto de la trabajadora demandante.

OCTAVO: Que en lo que se relaciona con la causal de incumplimiento grave de las obligaciones emanadas del contrato de trabajo, de la lectura de la carta de despido, se estima que la misiva no cumple con la



exigencia del artículo 162 del Código del Trabajo en tanto no existe ninguna referencia específica respecto de la estipulación contractual cuyo incumplimiento se imputa a doña Susana Arias, omisión que bastaría para el rechazo de la legalidad de la causal en comento, pues, el requerimiento legal configura un supuesto tendiente a el entendimiento de cualquier lector de la carta, y desde luego del trabajador despedido, de la o las normas que estima el empleador se infringen, para conformarse con dicha explicación o en su caso ejercer los medios de impugnación o reclamo sobre aquello.

Que evidencia lo anteriormente expuesto, que el contenido de la contestación, inserta recién en el conocimiento del Juez y de la contraparte aspectos no contenidos en la carta, además de la explicación relacionada con dicho contenido contractual supuestamente infringido, no resultando cualquier asunto dicha complementación, sino precisamente la explicación medular de una carta de despido, por lo que se advierte que el despido no cumple con un estándar de fundamentación de la segunda causal imputada.

NOVENO: Que sin perjuicio de lo expresado en el considerando precedente, para el evento de que disintiere algún lector del presente fallo respecto de lo razonado en lo precedente, este sentenciador se ha formado convicción de que la trabajadora demandante el día 25 de enero de 2021 procedió a vender a un tercero cuya individualidad se desconoce un conjunto de mascarillas pudiendo colegirse que la señalada conducta es posible subsumirla en diversas prohibiciones contenidas, por vía



ejemplar en el contrato de trabajo suscrito el 8 de junio 2010 al señalar en la cláusula sexta letra a): "ejecutar durante las horas de trabajo, actividades ajenas a su función y al establecimiento o dedicarse a atender asuntos o negocios particulares", o que del mismo modo en anexo de contrato de 1 de abril 2018 la cláusula cuarta se prohíbe: "ejecutar, durante las horas de trabajo y en el desempeño de sus funciones, actividades ajenas a su labor y al establecimiento o dedicarse a atender asuntos o negocios particulares", reiterándose en anexo del 1 de septiembre 2018, prohibición del siguiente tenor: "2. Ejecutar, durante las horas de trabajo y en el desempeño de sus funciones, actividades ajenas a su laboral y al establecimiento o dedicarse a atender asuntos o negocios particulares", incluso pudiéndose apreciar que el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad en su artículo 73 prohíbe "b) ocuparse de labores ajenas a su trabajo durante la jornada diaria; e) queda prohibido que durante las horas de trabajo se realicen actividades ajenas a la empresa, como por ejemplo: comercializar en horario de trabajo mercaderías de cualquier tipo, practicar juegos de azar, realizar propaganda política, celebrar reuniones de carácter gremial o social, salvo autorización expresa y en general ocuparse dentro de su jornada de asuntos de cualquier índole que no tengan relación con la función para la cual fue contratado; o) atender a personas ajenas a la empresa, dentro de sus dependencias y en horarios de trabajo".



DECIMO: Que la circunstancia de que la trabajadora demandante incumpliera determinadas prohibiciones contractuales, no expresamente señaladas en la carta de despido, no importa la configuración de la causal del artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, pues aquella norma exige que el incumplimiento sea grave y no es posible advertir algún antecedente demostrativo de la gravedad exigida, debiendo destacarse que el incumplimiento debe ser grande, de mucha entidad o importancia, y no se forma convicción en el sentenciador que la venta, única, de algunos protectores faciales produjera algún perjuicio, desorden, entorpecimiento en la actividad de la empresa demandante, no apareciendo que sea una conducta reiterada ni contumaz de la trabajadora demandante, por lo que del mismo modo que no se forma convicción en el sentenciador de la configuración de la causal del N° 2 del artículo 160, tampoco se produce de la causal del numeral 7 del mismo artículo del Código del Trabajo, por lo que se declarará como injustificado el despido y que la relación laboral concluyó por necesidades de la empresa, condenando a la demandada a la indemnización sustitutiva de aviso previo, indemnización por años de servicio e incremento del artículo 168 letra c del Código del Trabajo.

UNDECIMO: Que para determinar la base de cálculo de las indemnizaciones a que tiene derecho la demandante, corresponde analizar las liquidaciones correspondientes a los meses de diciembre de 2019 y enero y febrero de 2020, últimos 3 meses en que la demandante trabajó por 30 días,



con cuyos datos se forma convicción que la remuneración para efectos del artículo 172 es la suma de \$614.762,

DUODECIMO: Que la prueba que no ha sido singularmente ponderada ni referida en la presente sentencia, no altera las conclusiones a que arriba este sentenciador para acoger la presente demanda.

DECIMO TERCERO: Que la parte demandada será condenada en costas por estimarse que la demandada no ha litigado con motivo plausible al obrar sin el debido celo al confeccionar una carta carente de referencia a las estipulaciones contractuales infringidas, amén de un celo excesivo para procurar encuadrar una venta única en el concepto de "negociación" dentro del giro, sin apego a la claridad de la causal referida.

Y visto lo dispuesto por los artículos 1, 7, 42, 63, 160 N° 2 y N° 7, 162, 163, 168, 173, 420, 425, 452 y siguientes se declara que:

I.SE ACOGE EN TODAS SUS PARTES LA DEMANDA de despido injustificado deducida por doña SUSANA ARIAS MOISES, en contra de COMERCIAL MEICY'S S.A., RUT: 96.531.270-6, representada legalmente por Mario Maldavsky Wurgaft, todos ya individualizados, declarando que el despido comunicado a la trabajadora con fecha 25 de enero de 2021, es injustificado, indebido o improcedente, y que la relación laboral término por la causal de necesidades de la empresa y como consecuencia de la declaración anterior se condena a la demandada al pago de las siguientes indemnizaciones:



1º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago

a) Indemnización sustitutiva por falta de aviso previo, por la suma de \$614.762 (seiscientos catorce mil setecientos sesenta y dos pesos).

b) Indemnización por años de servicio (11), por la suma de \$6.762.382 (seis millones setecientos sesenta y dos mil trescientos ochenta y dos pesos).

c) Recargo legal del 80% por aplicación indebida de las causales contenidas en el artículo 160 n° 2 y 7 del Código del Trabajo, según lo dispuesto en el artículo 168, letra c), del Código del Trabajo por la suma de \$5.409.906 (cinco millones cuatrocientos nueve mil novecientos seis pesos).

Que las sumas referidas en lo precedente deberán ser pagadas con reajustes e intereses de los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

II. Se condena en costas a la demandada las que se regulan prudencialmente en la suma de \$600.000.

Ejecutoriada que sea la presente sentencia, si no se pagaren las sumas ordenadas dentro de quinto día hábil, remítanse los antecedentes al Juzgado de Cobranza Laboral de esta jurisdicción.

Regístrese, notifíquese y archívense los autos en su oportunidad.

RIT : O-1639-2021

RUC : 21- 4-0325997-4



1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago

**Pronunciada por FELIPE ANDRES NORAMBUENA BARRALES,
Juez Titular del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de
Santiago.**

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

