

Santiago, veinticuatro de julio de dos mil veinte.

VISTOS Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que comparece doña Patricia Rodríguez Fernández, RUT N° 16.384.925-9, reponedora, domiciliada en Mohicano 1815, comuna de Peñalolén, quien interpone demanda en procedimiento de aplicación general por despido indebido y cobro de prestaciones adeudadas, en contra de su ex empleador COMERCIAL CARIBE LIMITADA, RUT N° 85.150.400-1, representada legalmente por doña Carla Lubiano Aste, ignora profesión u oficio, ambos domiciliados en Ahumada 120, comuna de Santiago, en base a los siguientes antecedentes.

Señala que con fecha 5 de octubre de 2015, ingresó a prestar servicios como reponedora, bajo subordinación y dependencia de la demandada, en una relación laboral de carácter indefinido, siendo su remuneración para efectos del artículo 172 del Código del Trabajo, la suma de \$507.238.

Indica que durante toda la relación laboral siempre mantuvo una conducta acorde con la ética necesaria que demandaba su labor, cumpliendo con todas las obligaciones que le imponía el contrato y las instrucciones de su empleador.

Expone que su empleador, de manera indebida, procede a despedirla mediante carta de término de fecha 30 de octubre de 2019, la que señala:

“Comunicamos a Ud. que nuestra empresa ha resuelto poner término a su contrato de trabajo a contar del 30 de octubre de 2019, en razón a la causal dispuesta en el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, es decir, “incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

Esta determinación está basada en el hecho de que habiéndose amonestado en reiteradas ocasiones, en forma verbal y escrita, no ha cambiado su actitud de negarse a recibir y usar, la herramienta de trabajo proporcionada por la empresa para el desempeño de sus funciones, un celular con una carga pagada por la empresa. Asimismo, la empresa ha informado debidamente a usted, la necesidad de utilizar esta herramienta de trabajo para dar mayor protección y mejor administración, facultad que se encuentra amparada por el marco legal laboral. Solicitando, además, que informe las razones de su rechazo a esta herramienta



de trabajo, con el ánimo de evaluar sus razones, lo que tampoco ha sucedido. Por lo que, con el mérito de los antecedentes, no existe justificación alguna para su comportamiento, incumpliendo gravemente las obligaciones que le impone el contrato de trabajo, sus modificaciones y el reglamento interno”.

Indica que la carta no contiene hechos debidamente circunstanciados que puedan fundar la causal invocada, lo que afecta su derecho a defensa, por lo que interpuso reclamo ante la Inspección del Trabajo, siendo citados a un comparendo de conciliación, al que asiste la demandada, pero sin arribar a acuerdo.

Cita el derecho aplicable, reitera que la carta de despido no contiene ni señala los incumplimientos a su contrato ni reglamento interno, y señala de manera ambigua supuestas amonestaciones sin indicarlas de manera circunstanciada, añade que la carta de despido nunca ha sido enviada en los términos del artículo 162 del Código del Trabajo, cita jurisprudencia.

Expone que las prestaciones reclamadas son las siguientes:

1.- Que se declare que ha sido despedida en forma indebida, atendido que no se ha cumplido con lo mandatado en el artículo 162 del Código del Trabajo en relación con el artículo 454 N° 1 del mismo cuerpo legal.

2.- Que se declare que ha sido despedida en virtud de la causal del artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo.

3.- Indemnización por años de servicios, por \$2.028.952.

4.- Recargo del 80% como dispone el artículo 168 del Código del Trabajo, por \$1.623.162.

5.- Indemnización sustitutiva del aviso previo, por \$507.238.

6.- Feriado legal por 21 días, por \$355.068; más feriado proporcional por 1,4575 días por \$24.643, menos anticipo, saldo adeudado por \$178.493.

Todo ello más reajustes, intereses y costas.

Solicita tener por interpuesta la demanda, acogerla a tramitación que se declare el despido indebido e injustificado y se condene a la demandada al pago de las prestaciones e



indemnizaciones reseñadas precedentemente, que se dan por íntegramente reproducidas, todo ello más reajustes, intereses y costas.

SEGUNDO: Que la demandada, notificada legalmente, comparece dentro de plazo y contesta la demanda, solicitando el rechazo de la misma, conforme a los antecedentes que indica.

Señala que con fecha 5 de octubre la 2015 la demandante ingresó a prestar servicios para la empresa, siendo sus funciones la de reponedor en supermercados de la Región Metropolitana. Y su última remuneración completa fue la del mes octubre de 2019, que se desglosa en las siguientes partidas: \$326.300 por sueldo base; \$81.575 por gratificación, y \$10.600 por locomoción, lo que hace un total de \$418.475.

Expone que durante el mes de junio de 2019 se informó al personal de la empresa, que prestaban funciones fuera de la casa matriz y las sucursales, que se les entregaría una nueva herramienta de trabajo, que por una parte apoyaría la gestión de los trabajadores, y por otra, permitiría a la empresa responder de manera más rápida y expedita ante cualquier necesidad o emergencia que le pudiera ocurrir al trabajador. Así, a fines del mes de agosto de 2019 se compró una cantidad suficiente de teléfonos celulares para ser entregado a los trabajadores y se contrató el servicio telefónico con la empresa MOVISTAR, que sería de cargo de la empresa. Y para informar a los trabajadores de la nueva herramienta de trabajo, su correcta utilización y manipulación, informar que no tenían la obligación de prender el móvil fuera de su jornada laboral y que no tendría costo para ellos, se llevaron a cabo distintas reuniones, finalmente entregado a la mayoría de los trabajadores el nuevo celular.

Expresa que la demandante se negó a recibir la nueva herramienta de trabajo, sin causa que justificara su decisión, por lo que fue citada junto a tres compañeras que se encontraban en la misma situación, a una reunión el día 30 de septiembre de 2019, a la que asistió ella y las tres compañeras, además del jefe de su área, el contador, entre otros, donde les fue explicada las ventajas de la nueva herramienta de trabajo, sin costo para ellas, y que solo debían tenerlo encendido durante la jornada de trabajo; además, se les informó que la nueva herramienta de trabajo sería entregado el 4 de octubre de 2019, y que si persistía en la negativa a recibirlo, efectuara sus descargos por escritos, para evaluar la situación. Con fecha 8 de octubre, ante la negativa de recibir el celular y de falta de justificación al efecto,



se remite carta amonestación a su domicilio y a la Inspección del Trabajo. Luego el 14 de octubre de 2019 se vuelve a conversar con la demandante y se le cita para el día 18 de octubre a fin de entregarle el celular, negándose nuevamente a recibirlo, sin justificar su decisión, por lo que el 23 de octubre se le remite carta amonestación a su domicilio con copia a la Inspección del Trabajo.

Añade que con fecha 30 de octubre de 2019, ante la gravedad de los hechos, la falta de justificación de la trabajadora a aceptar y utilizar la nueva herramienta de trabajo, las reiteradas amonestaciones a la trabajadora, el reiterado y grave daño que le ocasiona a la empresa el no poder implementar medidas de organización y administración, que le permitan un mejor desarrollo en su actividad y una mayor seguridad para los trabajadores, y por contravenir y desafiar la facultad de administración que le otorga la ley a la empresa, se tomó la decisión justificada de poner término a su contrato de trabajo en virtud de la causal del artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, esto es, incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, ese mismo día se le entregó la carta personalmente a la trabajadora y se comunicó a la Inspección del Trabajo.

Indica que compareció a la audiencia de conciliación fijada por la Inspección del Trabajo, donde no se arribó a acuerdo, sin perjuicio que reconoció la relación laboral y el término de la misma por la causal indicada precedentemente, pagándose a la trabajadora los haberes de feriado legal y proporcional.

Señala las obligaciones contenidas en el contrato de trabajo de la demandante, en su cláusula 5ª, entre ellas:

a.- Firmar debidamente y a la hora efectiva los controles de entrada y salida, siendo prohibido firmar controles ajenos.

j.- Llamar de lunes a viernes, entre las 09.00 AM y las 09.30 AM a la bodega, a los números que se indican, para informarse de los despachos de mercaderías que se enviaran a los supermercados de Santiago.

Alude al artículo 33 del Código del Trabajo, y la obligación de registro de asistencia, para indicar que la incorporación del móvil como herramienta de trabajo, mejora y facilita la manera de dar cumplimiento a la norma precitada.



Expone que de acuerdo a la cláusula 5ª j) del contrato de trabajo, el trabajador se encuentra obligado a comunicarse con la empresa dentro de un horario determinado, por lo que es obligación del empleador proveer los medios o implementar al trabajador de las herramientas que sean necesarias, para cumplir con sus obligaciones contractuales.

Sostiene que la utilización de un móvil proporcionado por la empresa que es rechazado por el trabajador, sin causa justificada con el único objetivo de entorpecer y causar daño a la empresa, da cuenta de un incumplimiento grave a las exigencias éticas que impone el contrato, tales como fidelidad, lealtad y buena fe, que si bien no están señaladas expresamente en el contrato de trabajo, son parte de la esencia del mismo.

Concluye que por todo lo referido, el despido de la actora es plenamente justificado, por cuanto la causal invocada tiene su fundamento en la falta u omisión de la actora, al negarse a seguir las reiteradas instrucciones y órdenes entregadas por el empleador, entendiéndose como una facultad del poder disciplinario, la aplicación de la causal que se encuentra plenamente justificada.

Argumenta respecto a la causal.

Señala que la base de cálculo es la suma de \$418.475. Respecto al feriado legal y proporcional demandado, controvierte los montos y añade que además tales rubros fueron cancelados en la audiencia de conciliación ante la Inspección del Trabajo. Respecto a las indemnizaciones y recargo legal, señala su improcedencia, por ser justificada la causal de despido.

Solicita tener por contestada la demanda, y en definitiva no dar lugar a ella, rechazándola en todas sus partes, declarando que nada se le adeuda a la demandante, con expresa condenación en costas.

TERCERO: Que en la audiencia preparatoria, instancia a la que concurren ambas partes., efectuado el llamado de conciliación éste no prospera, por lo que el tribunal fija como hechos a probar los siguientes: (1) Remuneración pactada y percibida para efectos indemnizatorios; (2) La verdad de haber incurrido la actora los comportamientos que son reprochados en la carta de despido; (3) Las obligaciones que le correspondían contractualmente cumplir a la actora en relación a los hechos por lo que se le despide; (4) Efectividad de haberse pagado u otorgado, compensado el descanso correspondiente al



feriado reclamado, en su caso, monto adeudado; (5) Cumplimiento de formalidades legales en relación a la carta de despido.

A continuación se realiza el ofrecimiento de prueba, para su control de admisibilidad y pertinencia, efectuado el cual, se procede a fijar día y hora para la audiencia de juicio de rigor.

CUARTO: Que atendido que se trata de un juicio sobre despido y conforme el tenor del artículo 454 N° 1, inciso 2° del Código del Trabajo, corresponde que en la audiencia de juicio rinda primero su prueba ofrecida en la preparatoria la parte demandada, la cual incorporó lo siguiente:

Documental que hizo consistir en:

- 1.- Contrato de trabajo de la demandante de fecha 05 de octubre de 2015 y anexos.
- 2.- Documento recepción carta de aviso termino de contrato, firmada por el trabajador doña Patricia Lorena Rodríguez Fernández de fecha 30 de octubre de 2019.
- 3.- Carta de aviso de término de contrato de doña Patricia Lorena Rodríguez Fernández de fecha 30 de octubre de 2019.
- 4.- Comprobante de aviso a la inspección del trabajo de carta de aviso para terminación de contrato de trabajo, de fecha 30 de octubre de 2019.
- 5.- Documento que da cuenta de la entrega por parte de Comercial Caribe de copia de cartas de amonestación enviadas previamente al domicilio de la trabajadora de fecha 30 de octubre de 2019.
- 6.- Copia de carta de amonestación enviada a la demandante con fecha 08 de octubre de 2019 y recibo de envío por carta certificada a su domicilio.
- 7.- Copia de carta de amonestación enviada a demandante con fecha 23 de octubre de 2019 y recibo de envío por carta certificada a su domicilio;
- 8.- Comprobante de constancia laboral para empleadores de fecha 23 de octubre de 2019, donde se da cuenta de la amonestación efectuada a la actora.



9.- Liquidación de remuneraciones de agosto, septiembre y octubre, todos 2019, de doña Patricia Rodríguez Fernández.

10.- Comprobantes de feriado legal, periodo 2017 y 2018.

11.-Acta comparendo ante la dirección del trabajo de fecha 21/11/2019 reclamo N° 1318/2019/24759 de fecha 04/11/2019

12.- Copia de Reglamento Interno de la sociedad Comercial caribe Limitada.

Aporta como otro medio de prueba un Audio de grabación autorizada de fecha 4 de octubre de 2019, de doña Patricia Rodríguez: en la cual aparece la actora y se indica que el motivo de la reunión si va a recibir la herramienta, de no ser así, carta por escrito de los motivos por los cuales no quiere recibirlo, y la demandante señala que no va a recibir el celular y que no lleva la carta y ello porque en la Inspección le dijeron que bastaba con que ellas dijeran que no estaban de acuerdo, que no era necesario, y no estaban obligadas a recibirlo; y reitera que no está obligado a recibirla y no está en su contrato de trabajo y no va a firmar anexo, y no va a arriesgar su vida con dos celulares.

También solicitó y obtuvo la confesional de la demandante, doña **PATRICIA LORENA RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ**, conforme consta en registro de audio, quien declara que ingreso a trabajar para la demandada con fecha 5 octubre de 2015, su función era de reponedora de ruta supermercados, con horario de 7,30 a 4.0. Recibió el reglamento interno de la empresa. Respecto a forma de reportar las labores diarias a la empresa, les entregaban unas hojas donde tenían que poner los locales, la fecha de ingreso y la de salida, y los productos que tenían que poner, y aparte cuando ingresaban a los supermercados, tenían que anotarse en un libro y en otros supermercados con la huella, entrada y salida. Respecto a la hoja, en la reunión de los días lunes le entregaban las hojas y entregaban la de la semana anterior. Un mes antes que la despidieran la empresa avisó de la entrega de una nueva herramienta de trabajo, les dijeron que tenían que ingresar las cargas de los productos, prender el GPS, que estuvieran en el local, entrada y salida, sacar fotos de los productos, y aparte tenían que dar la información de los productos de la competencia, ello a través de una aplicación móvil, en un teléfono que les iban a otorgar, que era de cargo de la empresa. Respecto a la entrega de esos teléfonos, se les informó a través de reuniones, la



primera fue con uno de los dueños de la empresa, Juan Eduardo, y también con otra persona, no recuerda su cargo, que es el mismo que le entregó la carta de despido. Ella no recibió la herramienta, en la primera reunión les avisaron que iban a entregarla y en ese momento no tenían el aparato, ni anexo, simplemente preguntaron si recibirían el aparato, respondieron que no, porque no era seguro andar con dos aparatos, para ellas era difícil andar con ellos, sin seguridad, y tenían marcación en los locales, y no tenían por qué dar información de productos de la competencia porque eso no es su trabajo, eso es del vendedor. Ante la negativa a recibir esa herramienta de trabajo, empezaron a mandar cartas de amonestación, respecto de las cuales ella no recibió ninguna, le llegó después que la despidieron, le llegó el 13 de noviembre, se le comunicaba que no estaban cumpliendo con las obligaciones de la empresa y le avisaban que a ellas en cualquier momento se le podía terminar el contrato por faltas a la empresa. Después hubo como 4 o 5 reuniones más, que insistían con el tema de la herramienta, fue con las mismas personas, más el abogado, con sus compañeras. Ella fue a la Inspección del Trabajo a informarse, allí les informaron que si no estaba estipulado en el contrato y ellas no estaban de acuerdo, no podían obligarlas a recibir el aparato, a menos que hicieran un nuevo contrato o anexo de contrato, y si eso estaban de acuerdo ambas partes, lo que ella comunicó en la reunión que la grabaron. Ella señaló que quería trabajar con mayor seguridad para ella, ya llevaba cuatro años, nunca tuvo problemas con la empresa.

Finalmente, incorpora la testimonial de don Leopoldo David Álvarez Silva, contador, cédula de identidad N° 8.892.782-6 y don José Ángel Altamirano González, jefe de reponedoras, cédula de identidad N° 10.971.228-0, legalmente juramentados, conforme consta en registro de audio.

El primero, don **LEOPOLDO D. ALVAREZ SILVA**, señala que es contador público y auditor. Conoce a la demandante, ella pertenece a un grupo de trabajo de la empresa que se llama reponedoras de supermercado. La relación que empezó a tener con ella fue cuando se suscitó un pequeño problema que fue parte de un proceso de la entrega de software, tecnología a la empresa y en su oportunidad a él se le comentó que ella y el grupo de reponedoras no querían recibir el celular, desde ese momento empezó a tener contacto con la actora. Se implementó para toda la empresa nuevas herramientas de trabajo,



en distintos estamentos. Quedo constancia de la solicitud de entregar estos implementos, pero tanto ella como el resto del personal de reponedoras jamás aceptó la entrega de dicho aparato. Respecto al porqué del rechazo, cuando ellos hicieron las reuniones, les dieron la posibilidad a ellos de entregar por escrito las razones por las cuales no querían recibir dichos aparatos, y en definitiva ella fue la única persona que no entregó respuesta, no hubo razón de fondo escrita oficial. En numerosas reuniones se les explicó el uso de esa herramienta, él participó en tres reuniones. Ante la negativa de la demandante de recibir esa herramienta, la empresa decidió finiquitarla, la causal no la recuerda. *A LAS PREGUNTAS DE LA DEMANDANTE*, responde que es encargado de personal, jefe contable. El ve contratos, reglamento interno y todo eso. Respecto a un nuevo anexo de contrato por esa situación, como nunca pasaron del primer punto, de la recepción del aparato como tal, nunca llegaron al siguiente punto, que era firmarlo de manera más específica. Señala que no es un nuevo registro de asistencia, nunca dijeron que era un nuevo registro de asistencia. *A LAS CONSULTAS DEL TRIBUNAL*, señala que el grupo de reponedoras actuaron en bloque, esto es, nadie la recibió, la nueva herramienta, una fue finiquitada de manera posterior a la demandante y luego vino el tema pandemia. Ellos necesitan funcionar de manera normal, el personal de reponedores todavía está que se le permite trabajar en supermercados, no pueden estar parados: el resto de las reponedoras siguen trabajando y no están utilizando el celular.

El segundo, don **JOSÉ ANGEL ALTAMIRANO GONZÁLEZ**, señala que es vendedor y supervisor en la empresa demandada. Conoce a la demandante., ella era reponedora del equipo de reposición de la empresa, y él en calidad de vendedor/supervisor trabajaba directamente con ella, la que cumplía su función en todo lo que era el sector nororiente de Santiago, supermercados. El medio de comunicación con la demandante, y que se utiliza normalmente se sigue utilizando lo que es un medio escrito, que son unas planillas o papeletas de informe de ruta, ese el tema físico, y además se usa los medios que hoy están vigente que es el tema del WhatsApp o a través de grupo laboral que tienen formado, y al cual se unían a ese grupo y a través de él tenían comunicación comercial, laboral, en cuanto a las acciones que iban desarrollando; un alcance a ese concepto es que era un poco débil la comunicación, porque hablando siempre en horario laboral, a veces costaba que ellas mandaran información y era obvio porque el celular era de ellas, no tenían



la obligación de sacar una foto del supermercado y enviarla, eran teléfonos personales. A partir de principios del año pasado, marzo, abril, la empresa en general a todos sus departamentos, hizo un cambio, una inclusión de una herramienta que es una aplicación, en el caso de ellos era una herramienta que iba a sanear todo lo que era esa comunicación que comentó, en ruta, porque le hacía entrega a cada reponedora de un equipo, de un celular, sin costo, o gasto adicional, ello iba a facilitar todo el circuito de ruta, evitando inclusive hacer esas papeletas, que se hace cuando llegan a los locales; todo iba a ser a través de un sistema; y al no ocuparlo se están quedando en el pasado, hoy la mayoría del retail lo está ocupando, es un sistema que comercialmente es muy eficiente para ir viendo resultado, optimizando la ruta. Entiende que respecto a esa herramienta, hubo reunión el 24 de abril de 2019, fue una capacitación en la cual se les mostró el programa, se hizo presentación, se les entregaron los pro y los contras del sistema, como les iba a aportar, se les mencionó que era un plus que iban a tener, aplicación que ya se estaba ocupando en otras compañías, y en esa reunión que fue la primera en que se hizo entrega del celular y no quisieron recibirlo ninguna del equipo, lo que generó que la empresa posterior empezara a enviar las cartas dando aviso que no estaban recibiendo el equipo. Nunca le dijeron literalmente por qué rechazaban ello, después de un año de reuniones con ellas pudo desprender que habían varios motivos para no usarlo, uno de los motivos es que ellas querían sacar un atributo adicional, algún beneficio adicional al poder ocupar esa herramienta, dentro del equipo de reposición tienen reponedoras antiguas y muchas de ellas ya no quieren seguir en la empresa, puede ser uno de los motivos, puede ser también que ellas se encontraban en cierta medida controladas, porque ese sistema también va indicando posicionamiento y va significando horario, y también un tema que ellas requerían un incentivo para poder usar esa herramienta. Pero insiste que nunca se le dijo el motivo real, atribuye que fueron ese tipo de motivos, porque se les estaba entregando esa herramienta sin costo. Las reponedoras se encuentran trabajando, se han preocupado se ha actuado en el marco de lo que corresponde que es no insistir en el uso del aparato, si lo hizo en cada reunión y eso se ha hecho ha quedado registro de ello. En el caso de la demandante, entiende que se le comunicó a través de carta de amonestación, no tiene claro si respondió o no, hay tema con su dirección que ella decía que no le llegaba las cartas, sabe si que después fue despedida por no ocupar la herramienta que la empresa le estaba entregando. *A LAS PREGUNTAS DE*



LA DEMANDANTE, responde que las reuniones empezaron a principios del 2019, el 24 de abril fue capacitación que se hizo, hicieron la presentación, como operaba el sistema, el celular, las cualidades que tenía. Siguen dos personas trabajando, una lleva 3 años y otra 10. *A LAS CONSULTAS DEL TRIBUNAL*, señala que las reponedoras no están usando actualmente ese aparato o tecnología, y siguen utilizando el sistema papeleta, que es bastante engorroso, que es ficha control que él toma una vez a la semana y baja en su computador y va viendo las rutas, y siguen trabajando con sistema de WhatsApp, en el grupo, con la salvedad que no se puede exigir más allá de lo que ellas quieran hacer, porque son celulares personales de ella. Hay otra trabajadora reponedora que está en la misma situación de la actora, de negarse a usar el celular, ya no trabaja en la empresa; y las otras dos que siguen trabajando, también se negaron al uso de esa herramienta y siguen con el sistema de papeletas.

QUINTO: Que, por su parte, el demandante incorporó la siguiente prueba:

Documental que hizo consistir en:

- 1.- Reclamo N° 1318/2019/24759 de 4/11/2019.
- 2.- Acta de comparendo de fecha 21/11/2019.
- 3.- Carta de despido de fecha 30/10/2019.
- 4.-Constancia N° 21031 de 30/10/2019.
- 5.- Contrato de trabajo de fecha 5/10/2015.
- 6.- Liquidación de Remuneración de septiembre de 2019.

Se desiste de la confesional ofrecida

SEXTO: Que delas pruebas aportadas por ambas partes, se logran establecer los siguientes hechos como probados:

a.- Que la demandante ingresó a prestar servicios para la demandada con fecha 5 de octubre de 2015, en calidad de reponedora, en virtud de contrato indefinido. Lo que consta



de los escritos de demanda y contestación, ratificado por la documental consistente en contrato de trabajo

b.- Que con fecha 30 de octubre de 2019 la empleadora puso término a los servicios de la demandante, invocando la causal del artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, esto es, incumplimiento de las obligaciones que impone el contrato, entregando carta a la trabajadora y dando aviso a la Inspección del Trabajo, Lo que se desprende de los escritos de demanda y contestación, hechos confirmados por la carta de despido aportada por las partes y aviso de término dirigido a la Inspección del Trabajo.

c.- Que la remuneración de la demandante ascendía a la suma de \$425.663, conforme consta de las liquidaciones de sueldo aportadas por las partes, donde consta un sueldo base de \$326.300, gratificación legal de \$88.763 y locomoción por \$10.600.

SÉPTIMO: Que el artículo 454 N° 1, inciso 2°, del citado cuerpo legal, prescribe que en caso de despido, el demandado debe acreditar la veracidad de los hechos imputados en las comunicaciones a que se refiere los incisos primero y cuarto del artículo 162, sin que pueda alegar en el juicio hechos distintos como justificativos del despido.

Que conforme aparece de la carta de despido, la causal invocada es la del numeral 7° del artículo 160 del Código del Trabajo, esto es, “incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato”, señalándose como hechos fundantes de tal decisión lo siguiente:

“Esta determinación está basada en el hecho de que habiéndose amonestado en reiteradas ocasiones, en forma verbal y escrita, no ha cambiado su actitud de negarse a recibir y usar, la herramienta de trabajo proporcionada por la empresa para el desempeño de sus funciones, un celular con una carga pagada por la empresa. Asimismo, la empresa ha informado debidamente a usted, la necesidad de utilizar esta herramienta de trabajo para dar mayor protección y mejor administración, facultad que se encuentra amparada por el marco legal, laboral. Solicitando, además, que informe las razones para su rechazo a esta herramienta de trabajo, con el ánimo de evaluar sus razones. Por lo que, con el mérito de los antecedentes, no existe justificación alguna para su comportamiento,



incumpliendo gravemente las obligaciones que le imponen el contrato de trabajo, sus modificaciones y el reglamento interno.”

Que de las pruebas aportadas por la demandada, pormenorizadas en el motivo cuarto de esta sentencia, aparece que en septiembre de 2019 se realizó reunión con personal de la empresa para informarles del uso de una nueva herramienta de trabajo, consistente en un celular a costo de la empresa, y se les indicó a los trabajadores que señalaran si tenían inconvenientes en recibirlo, lo manifestaran por escrito; asimismo, consta que con fecha 4 de octubre en reunión con jefatura de la empresa, la demandante manifestó que no quería esa nueva herramienta de trabajo, que había consultado en la Inspección del Trabajo donde le informaron que no necesitaba presentar carta dando motivos de la negativa, ya que ello no estaba en su contrato, y de todos modos en esa reunión planteó los motivos de esa negativa, principalmente la inseguridad que le significaba utilizar dos celulares, uno propio y otro de la empresa, además que no sale en su contrato y quiere trabajar tranquila; posterior a esa reunión la empresa le remite cartas de amonestación a la trabajadora, que ella dice no haberlas recibido, por lo que el día 30 de octubre le entregan copia de las mismas. Finalmente el día 30 de octubre la despiden por negarse a recibir la nueva herramienta de trabajo.

Que conforme consta de la testimonial de la demandada, al ser consultados los trabajadores respecto a recibir esa nueva herramienta de trabajo, el equipo de reponedoras, dentro del cual estaba la demandante, se negó a recibir el mismo, por lo que en definitiva en ese equipo se sigue trabajando con planillas de ruta y WhatsApp grupo de trabajo, así expresamente lo declaran los dos testigos aportados, al ser consultados al efecto por el tribunal, conforme consta de las declaraciones pormenorizadas en el motivo cuarto de la sentencia, de manera tal que a la fecha no se ha implementado esa nueva herramienta de trabajo en el equipo de reponedoras.

Que conforme lo analizado precedentemente aparece que la demandante no ha incurrido en un incumplimiento de tal entidad de su contrato de trabajo que la hiciera merecedora de la sanción de término de la relación laboral que le aplicó el demandado, toda vez que, de un lado, en su contrato de trabajo no aparece establecido que para el desarrollo de su trabajo debía utilizar herramientas tecnológicas, como un celular, de otro lado



tampoco ello aparece el Reglamento Interno; y de las declaraciones de los testigos no queda claro para que efectos era el utilizar tal herramienta, ya para controlar horario de trabajo, para reportar mercaderías, u otro; y claramente de la declaración de los testigos consta que tal herramienta finalmente no se implementó en el equipo de reponedoras, porque todas ellas se negaron a su uso, pero se despidió a la actora porque no habría señalado en forma escrita el motivo de ello, sin perjuicio de haberlo hecho en una reunión con la empresa el 4 de octubre la que fue grabada y aportada al tribunal. Lo anterior da cuenta de lo injustificado del despido, ya que no se observa cual es el incumplimiento concreto contractual, es más, en la carta de despido ni siquiera se señala que cláusulas del contrato de trabajo y/o del reglamento interno de orden, higiene y seguridad, fueron los infringidos por la trabajadora; tampoco se observa el perjuicio causado a la empleadora, ya que fue todo el equipo de reponedoras quien se negó a recibir ese aparato, equipo que sigue trabajando en la empresa en la forma que lo venían haciendo desde que la actora estaba en la misma, esto es, con planillas de ruta y grupo WhatsApp de trabajo; motivos por los cuales se hace lugar a la demanda, se declara injustificado el despido y se condena a la demandada al pago de la indemnización sustitutiva del aviso previo, la indemnización por años de servicios, esta última con el recargo legal del 80%, conforme lo prescrito en el artículo 168 letra c) del Código del Trabajo.

OCTAVO: Que la demandante solicita además el pago de feriado legal por 21 días, por \$355.068; más feriado proporcional por 1,4575 días por \$24.643, menos anticipo, saldo adeudado por \$178.493. Por su parte la demandada señala que tales rubros fueron pagados y solucionados en la Inspección del Trabajo,

Que conforme consta del acta de comparecencia ante la Inspección del Trabajo, la demandada canceló a la demandante la suma de \$201.218 por concepto de feriado legal y proporcional, el cual es recibido por la demandante en calidad de abono. Por su parte, la demandada aporta los comprobantes de feriado legal que dan cuenta que hizo uso de feriados año 2017 y 2018, en consecuencia que da el período 5 de octubre de 2018 a 5 de octubre de 2019 y el proporcional del 6 al 30 de octubre.

Que conforme la remuneración establecida en el motivo sexto de la sentencia, por último feriado legal le correspondía a la demandante la suma de \$297.964 y por



proporcional (14575 días) la suma de \$20.680; lo que da un total de \$318,644, y en instancia administrativa se pagó la cantidad de \$201.218, por lo que se adeuda la diferencia de \$117.426, acogiéndose al efecto la demanda.

NOVENO: Que la prueba rendida ha sido analizada conforme a las reglas de la sana crítica y la no analizada expresamente en nada altera las conclusiones anteriores.

Por estas consideraciones y lo dispuesto en los artículos 1, 3, 5, 7, 10, 11, 33, 41, 63, 67, 73, 162, 163, 168, 172, 173, 420, 423, 425 a 432, 434 a 438, 440 a 462 del Código del Trabajo, se resuelve:

I.- Que se hace lugar a la demanda interpuesta por doña Patricia Rodríguez Fernández, en contra de su ex empleador COMERCIAL CARIBE LIMITADA, RUT N° 85.150.400-1, representada legalmente por doña Carla Lubiano Aste, y se declara que el despido de que ha sido objeto la demandante con fecha 30 de octubre de 2019, es injustificado e improcedente, razón por la cual se condena a la demandada a pagarle las siguientes prestaciones:

a.- \$425.663, por indemnización sustitutiva del aviso previo.

b.- \$1.702.652, por indemnización por años de servicios.

c.- \$1.362.122, por incremento del 80% de la indemnización por años de servicios, conforme lo dispuesto en la letra c) del artículo 168 del Código del Trabajo.

d.- \$117.426, por saldo adeudado de feriado legal y proporcional.

II. Que las sumas ordenadas pagar deberán serlo con más reajustes e intereses conforme a lo dispuesto en el artículo 63 y 173 del Código del Trabajo.

III.- Que no se condena en costas a la demandada por haber tenido motivo plausible para litigar.

Ejecutoriada que sea la presente sentencia, cúmplase lo resuelto en ella dentro de quinto día, en caso contrario se dará inicio a su ejecución, de acuerdo a lo establecido en el artículo 462 del Código del Trabajo. Devuélvanse los documentos, ejecutoriada el fallo, a sola petición verbal.



Regístrese, notifíquese y archívese en su oportunidad.

RIT: O-8669-2019

RUC: 19-4-0238168-2

Dictada por doña Lorena Renate Flores Canevaro, Juez Titular del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

