

MATERIA	: VULNERACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES
DEMANDANTE	: ICIA DEL CARMEN ROMERO ESPINACE
DEMANDADO	: SANTA ISABEL ADMINISTRADORA S.A
RIT	: T-1006-2020
RUC	: 20-4-0275628-5

Santiago, veinticuatro de marzo de dos mil veintiuno.

VISTOS, OÍDOS Y CONSIDERANDO.

PRIMERO. PARTES LITIGANTES Y MATERIA.

Que la presente causa en Procedimiento de Tutela por Vulneración de Derechos Fundamentales con ocasión del despido, se ha iniciado por denuncia interpuesta por doña **ICIA DEL CARMEN ROMERO ESPINACE**, cédula nacional de identidad número 14.171.019-2, cajera y actualmente cesante, domiciliada Avenida Las Torres n° 6491, comuna de Peñalolén, Santiago, Región Metropolitana, en contra de su ex empleador **SANTA ISABEL ADMINISTRADORA S.A.**, RUT N° 76.062,794-1, sociedad del giro de su denominación, representada legalmente por don MARCELO FARFAN MANNS, cédula de identidad número 13.191.091-6, representante legal, sin perjuicio de quien lo sea para los efectos del artículo 4o del Código del Trabajo, ambos domiciliados en Avenida Kennedy n° 9.001, comuna de Las Condes, Santiago, Región Metropolitana, solicitando se declare que se ha afectado su garantía del derecho a la vida psíquica, a la honra y a la garantía de indemnidad, ordenando el pago de las indemnizaciones que señala, y en subsidio, nulidad del despido, despido indebido.

SEGUNDO. SÍNTESIS DE LOS HECHOS Y ALEGACIONES DE LA DENUNCIANTE.

Sostuvo que la fecha de inicio de la relación laboral es el día 21 de marzo de 2014 y la naturaleza del contrato lo era de carácter indefinido. Las funciones para las cuales fue contratada eran las de Operador-Cajero-Reponedor en cualquiera de los locales comerciales del empleador, reservándose el derecho de modificar la naturaleza de los servicios o el lugar en que estos deban ser prestados, siendo el último local donde prestó servicios el de Av. Larraín n° 6677, La Reina, local N° 707.

Agregó que mantenía una jornada ordinaria de trabajo de 45 horas semanales, distribuidas en la forma indicada en el reglamento Interno, siendo adscrita al sistema de turnos rotativos para las distintas áreas de trabajo, incluyéndose para esta jornada los días domingo.

Su remuneración promedio de los últimos 3 meses trabajados para los efectos de lo preceptuado en el artículo 172 del correspondía a \$635.670.



BXYCTXXECW

Indicó que el miércoles 13 de mayo de 2020 a las 12:30 horas aproximadamente, estando en su lugar de trabajo y con la carga laboral intensa a raíz de la actual pandemia, se encontraba haciendo labores de cajera, pasando los productos por el marcador de manera rápida, pero todo de manera normal en el sentido de cumplir sus funciones, teniendo a su lado incluso a Fabiola Manque, control caja, y Eliecer González, guardia de seguridad externo, quienes se encontraban haciendo retiro del dinero de cajas. A la hora después la llama a su oficina la jefa de local, doña Sandra Hurtado, quien le acusó por conocimiento que había tomado de Mario Cornejo Ossa de estar pasando alimentos sin marcar.

Señaló que no entendía el porqué de la acusación, atendido llevo más de 6 años trabajando para la demandada sin tener ningún problema de esta naturaleza. Luego, Mario Cornejo, sin autorización de la jefa de local ni conocimiento del guardia externo ni la control de caja que estaba a su lado, llamó a Carabineros, quienes esperaban afuera del local, reclamándole del porqué llamó a Carabineros, siendo que es una antigua funcionaria y con una familia con hijos.

Afirmó que Mario Cornejo Ossa siempre le había acosado a través de las cámaras, por lo que no es de extrañar a la vista de todos en el local, deseaba que la llevaran detenida, incluso el otro guardia (personal de empresa externa), don Eliecer González Cordero, le dijo que no declararía nada dado que no había visto nada.

Alegó que no se siguió ningún protocolo, imputándole de un robo o un hurto una hora después del supuesto hecho, por lo que es poco certero, aventurado, injurioso y calumniosa la imputación a su persona de un hecho de tal gravedad como el ocurrido. Luego, inmediatamente de estar detenida en la Comisaría, habiendo pasado todo el mal rato y a vista de los consumidores y trabajadores del local, regresó alrededor de las 16:00 horas para conversar con la jefa de local Sandra Hurtado, quien le dijo con esto que pasó no podía estar en zona de cajas, por lo que pasaría a las funciones de reponedora.

Manifestó que el 14 de mayo de 2020, efectivamente entró a prestar funciones en sala (reponedora). Igualmente pidió reunión con la jefa de local para informarle que realizaría una denuncia por vulneración de sus derechos fundamentales en contra del jefe de seguridad del local Mario Cornejo Ossa, quien hace ya tiempo venia acosándole por cámara y exponiendo a otros guardias la tuvieran encima sin motivo alguno.



BXYCTXXECW

El 15 de mayo de 2020 ingresó el denunciado por vulneración de sus derechos fundamentales ante la Inspección Comunal del Trabajo, Santiago Sur Oriente, en contra del encargado de control interno, Mario Cornejo Ossa por acoso, hostigamiento, menoscabo y vulneración de sus derechos.

El 18 de mayo de 2020, al entrar a trabajar, la llamó la jefa de local, doña Sandra Hurtado, y le muestra un documento que le había llegado de "la central", se lo entrega y es la carta de su despido por lo acontecido el 13 de mayo de 2020 y le dice: "yo no puedo hacer nada más", no firmó la carta y se fue ofuscada y llorando.

Posteriormente, a los días, pudo conseguir en Correos de Chile, dado no le había llegado la carta.

En definitiva, solicitó que se declare:

Que se ha atentado y/o vulnerado sus derechos fundamentales contenidos en el artículo 485 inc. 3° del Código del Trabajo, como también en virtud de lo dispuesto en el artículo 19 N° 1 y N° 4 de la Constitución Política de la República, con ocasión de su despido improcedente o injustificado.

Pidió una indemnización de 11 meses de la última remuneración mensual, según lo establecido en el artículo 489 inciso 3o del Código del Trabajo, esto es, \$6.992.370;

También condenar a la denunciada al pago de todas indemnizaciones y prestaciones laborales:

La indemnización sustitutiva por falta de aviso previo, suma que asciende a \$635.670.

La indemnización por años de servicio, correspondiente a 6 años por la suma de \$3.814.020.

El incremento de un 100% por razones de constituir su despido un acto injustificado e improcedente conforme al artículo 168 inciso primero letra c) al imputar como causal la del artículo 160 n° 1 letra a) del Código del Trabajo o en un 80% por la causal del artículo 160 n° 7.

El pago de sus vacaciones legales (2018-2019) y proporcionales (2020) equivalentes a 15 días en total, por un monto de \$317.835.

Todas las sumas demandadas que me sean pagadas con interés y reajustes legales.

En subsidio interpuso acción por despido injustificado o improcedente.

TERCERO. SÍNTESIS DE LOS HECHOS Y ALEGACIONES DE LA DENUNCIADA.

Señaló que es efectivo que existió una relación laboral entre las partes, que inició con fecha 21 de marzo de 2014 y finalizó



BXYCTXXECW

con fecha 18 de mayo de 2020, y que la Sra. Romero desempeñaba el cargo de "Op. Cajero Reponedor", cumpliendo una jornada de 45 horas semanales y que la remuneración de la actora alcanza la suma de \$635.670.

También es efectivo que fue desvinculada con fecha 18 de mayo de 2020 por las causales de los artículos 160 N° 1 letra a) esto es, falta de probidad, y la contemplada en el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, consistente en el incumplimiento grave de las obligaciones contractuales.

Alegó que no es efectivo que adeude la suma de \$315.835 por feriados, ya que solo reconoce adeudar \$252.263.

También negó que el día en que ocurrieron los hechos imputados en la carta de despido el Supermercado estuviese "repleto". En tal sentido agrega que desde el inicio del Estado de Catástrofe su representada ha implementado una serie de medidas de seguridad e higiene que impiden el acceso libre al supermercado, limitando así el número de clientes que puedan ingresar, con la finalidad de evitar contagios. Por tanto, tal alegación realizada por la demandante es fácticamente imposible y así se demostrará en el juicio.

Agregó que la conducta imputada en la carta de despido -imputación de no marcaje de producto- no es efectivo que no haya sido posible de cometer por la actora por cuanto estaba bajo supervisión de la jefa de cajas y de un guardia de seguridad. En efecto, la revisión de las cámaras se realiza por una denuncia del Sr. González -guardia de seguridad. Tampoco es efectivo que el Sr. Mario Cornejo -encargado de control interno- llamó de manera inmediata a Carabineros, sin seguir los protocolos internos, o sin la autorización del jefe de local o en desconocimiento del guardia externo.

Tampoco existió acoso laboral por parte del Sr Cornejo, ni que su actuar el día 13 de mayo haya sido con la finalidad de fastidiar ni denigrar a la demandante, y que Carabineros se llevó a la demandante imputándole un delito frente a los clientes y compañeros de trabajo.

Por lo demás, desconoce la denuncia que la actora dice haber interpuesto en contra del Sr. Cornejo el día 14 de mayo, e incluso la trabajadora no realizó reclamo formal alguno contra tal trabajador en forma previa.

Tampoco es efectivo que en la carta de despido se trata a la demandante de delincuente y menos que tal situación la empresa la haya informado a sus compañeros de funciones, o que se le haya imputado frente a clientes y compañeros de funciones el haber cometido un delito.



De igual forma de ninguna forma los hechos indicados en la carta de despido impliquen una vulneración al derecho a la honra y vida privada de la trabajadora, y que haya sido humillada frente a sus compañeros de trabajo, por lo que no es efectivo que vulneró la integridad psíquica de la trabajadora, o que haya sido despedida por haber interpuesto una denuncia de vulneración de derechos fundamentales en contra del Sr. Cornejo.

CUARTO. ACTUACIONES REALIZADAS EN LA AUDIENCIA PREPARATORIA.

Que, una vez terminada la etapa de discusión, se llamó a las partes a una conciliación, la que no se produjo, por lo que se fijaron los siguientes hechos como no controvertidos:

- 1) La fecha de inicio de la relación 21 de marzo de 2014
- 2) La remuneración para efectos indemnizatorios \$635.670.

Luego recibió la causa a prueba, fijándose los siguientes hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos sobre los que debía recaer la actividad probatoria:

1) La efectividad de que con ocasión del término de los servicios se habría incurrido en conductas constitutivas de malos tratos o humillantes para la actora que habrían afectado su integridad psíquica o su honra, o en su caso la efectividad que el despido estaría motivado por una represalia por denuncia efectuada por la actora.

2) La efectividad de haber incurrido la actora en las conductas y/o en los incumplimientos que son reprochados en la comunicación de despido.

3) Las obligaciones que contractualmente le correspondía cumplir a la actora en relación a los hechos consignados en la carta de despido.

- 4) Monto adeudado por concepto de feriado reclamado.

QUINTO. MEDIOS DE PRUEBA DE LA DENUNCIANTE.

Que, para acreditar sus asertos, en la audiencia de juicio respectiva y en mérito de la interlocutoria de prueba dictada, la actora procedió a rendirla en los siguientes términos:

I.- Documental. Se incorporan los siguientes documentos:

1) Contrato de trabajo entre las partes de 21 de marzo de 2014.

2) Anexo de contrato de trabajo de 01 de febrero de 2020.

3) Liquidaciones de sueldo de la actora desde febrero a mayo de 2020.

4) Declaración especial de denuncia por vulneración de derechos fundamentales redactada el 13 de mayo de 2020 por la actora e ingresada a la Inspección del Trabajo el 15 de mayo de 2020.



5) Carta de aviso de término de contrato de la actora de 18 de mayo de 2020.

6) Constancia n° 240/2020 ante Carabineros de Chile por despido de la actora de fecha 18 de mayo de 2020.

7) Reclamo administrativo de la actora ante la Inspección del Trabajo de 19 de mayo de 2020.

8) Acta de actuación remota de conciliación de la Inspección del Trabajo de fecha 19 de junio de 2020.

9) Boletas electrónicas de compras emanadas por la denunciada n° 1778927892 y n° 1778925911, ambas emitidas con fecha 13 de mayo de 2020.

II.- Confesional. Absolvió posiciones doña Sandra Hurtado Tapia, cuya declaración consta íntegramente en el registro de audio.

III.- Oficios. Se recepcionó oficio de Inspección Comunal Santiago Sur Oriente.

IV.- Exhibición de documentos. Se exhibieron por la demandada los comprobantes de feriados de la actora del periodo 2018-2019 y 2019-2020.

SEXTO. MEDIOS DE PRUEBA DE LA DENUNCIADA.

Que en la misma audiencia la demandada rindió la siguiente prueba:

I.- Documental: Se incorporaron los siguientes documentos:

1) Contrato de trabajo celebrado entre las partes con fecha 21 de marzo de 2014.

2) Carta de despido de fecha 18 de mayo de 2020 con comprobante de envío por carta certificada.

3) Comprobante de vacaciones Sra. Icia Romero (5 páginas)

4) Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

5) Comprobante de entrega Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad.

6) Formulario para denuncias de fecha 13 de mayo de 2020.

7) Boleta de compra N° 1778925911 que dan cuenta de productos no pagados.

8) Segunda copia boleta N° 177827892

9) Fotografía productos no pagados.

10) Fotografía aforo local.

II.- Testimonial. Previo juramento de rigor prestaron declaración los testigos: don Mario Cornejo Ossa, don Damián Daniel Rojas Ferrer Rut y don Douglas Enrique Duran Herrera.

III.- Oficios. Se recepcionó oficio de 16 Comisaría de Carabineros de La Reina.

IV.- Otros medios de prueba.



Video Circuito cerrado de cámara de seguridad local de fecha 13 de mayo de 2020.

SÉPTIMO. ANÁLISIS DE LA PRUEBA RENDIDA EN CUANTO A LA ACCIÓN DE TUTELA.

Que, como primer punto, conviene precisar que no se realizaron observaciones respecto a la credibilidad de los testigos presentados en juicio, como tampoco hubo cuestionamientos a la prueba documental ofrecida, ni se sostuvo por la parte demandante en sus observaciones que la absolución de posiciones del representante de la empresa fuese evasiva o que se haya negado a responder alguna pregunta. De ninguna forma hubo algún tipo de cuestionamiento a la validez del archivo de video reproducidos en la audiencia.

I.- Hechos no controvertidos.

Que, al efecto, y antes de analizar la prueba, se dejó asentado en la etapa procesal pertinente que se estimaron como hechos no controvertidos los siguientes:

- 1) La fecha de inicio de la relación 21 de marzo de 2014.
- 2) La remuneración para efectos indemnizatorios \$635.670.

II.- Hechos controvertidos.

Que previo a analizar los puntos controvertidos es necesario tener presente que, los artículos 485 y siguientes del Código del Trabajo, regulan el procedimiento de tutela laboral aplicable respecto de las cuestiones suscitadas en la relación laboral y que afecten los derechos fundamentales de los trabajadores, entre otros la integridad física y psíquica, la garantía de indemnidad y dignidad de las personas. La misma disposición indica que se entenderá que los derechos y garantías resultan lesionados, cuando el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador limita el ejercicio de aquellas, sin justificación suficiente, en forma arbitraria, desproporcionada o sin respeto a su contenido esencial.

En atención a lo anterior, se analizará la controversia en base al siguiente orden:

- a) el fundamento de la solicitud de tutela.
- b) las conductas que se imputan a la trabajadora en la carta de despido, pues son estos hechos los que justificarían las acciones que realizó la empleadora y que la trabajadora estima como atentatorios a sus derechos.
- c) la función que desempeñaba la trabajadora y que justificarían la aplicación de las causales esgrimidas por la empleadora.
- d) La efectividad de la conducta indebida imputada a la trabajadora.



e) resolución respecto si en el despido se habría incurrido en conductas constitutivas de malos tratos o humillantes para la actora, afectando su integridad psíquica o su honra, o en su caso la efectividad que el despido estaría motivado por una represalia por denuncia efectuada por la trabajadora.

a) Fundamentos de la solicitud de tutela.

En el caso concreto, la trabajadora ejerció una acción tutelar, entendiéndose que ha sido vulnerada en su integridad psíquica y a su derecho a la honra, dado que su ex empleador incurrió en conductas constitutivas de malos tratos o humillantes, y además, su despido estaría motivado por una represalia por denuncia efectuada por la trabajadora, lo que derivó finalmente en su despido indebido.

b) Carta de término de la relación laboral.

En el presente juicio, la carta de término de la relación laboral tiene el mérito de condensar los principales antecedentes del cúmulo de acciones deducidas por la demandante, ya que, en definitiva, de aquella decisión arrancan las acciones intentadas por la actora, y que es la controversia llamada a resolver por parte de este juzgador, pues niega los actos que se le imputan, y por consiguiente las causales aplicadas serían indebidas.

El texto de la carta de aviso es del siguiente tenor:

"Los hechos que fundamentan y justifican la causal de terminación de su contrato de trabajo, dicen relación con la grave conducta y falta de probidad desarrollada por usted, en el local N707, ubicado en Av. Larraín 6677, La Reina, faltando gravemente a las responsabilidades que nuestra empresa le confió.

Efectivamente, se detectó y comprobó que el día 13 de mayo del año 2020, usted realizó actos impropios y reñidos con las normas legales, contractuales y reglamentarias de la Compañía, esto, ya que usted en el ejercicio de su cargo no escaneó productos en la caja, facilitando que cliente, pagara un importe menor al que realmente correspondía, sin tener autorización de su jefatura.

Detectado el ilícito, el señor Mario Cornejo Ossa, Encargado Control Interno, procede a llamar a Carabineros de Chile de la 16ta. Comisaria de la Reina, quienes ejecutan el procedimiento correspondiente.

En detalle, el miércoles 13 de mayo del año 2020, y siendo las 12:35 horas aproximadamente, usted procede a atender en el POS N° 03, a una cliente, quien pasa todos los productos adquiridos y los paga sin mayor problema para posteriormente retirarse del local.



Paralelamente a esta situación anteriormente mencionada, el señor Eliecer González Cordero, Guardia de Seguridad empresa externa, quien se encontraba frente de su terminal de cajas, observa que usted en el momento que comienza a atender a cliente, quien lleva un carro de mercaderías, procede a pasar por el visor de precios solo algunos productos de los que estaba comprando y no la totalidad de estos, y al percatarse que era observada por el señor Eliecer González Cordero, Guardia de Seguridad empresa externa, comienza a pasar los productos correctamente por el visor, para disimular la acción contraria que estaba llevando a cabo (no pasar la totalidad de la mercadería comprada por la cliente).

Posteriormente, el señor Eliecer González Cordero, Guardia de Seguridad empresa externa, comunica esta acción al señor Mario Cornejo Ossa, Encargado Control Interno, y este último procede a verificar lo sucedido a través de las cámaras de circuito cerrado de televisión del local (CCTV), junto a la señora Graciela Caris Cáceres, Jefe Sec. Cajas Tesorería, momento en que se percatan del ilícito mientras ejecutaba sus labores, por lo tanto el señor Mario Cornejo Ossa, Encargado Control Interno, decide a llamar a Carabineros de Chile para que tome el procedimiento respectivo.

N° Boleta	Observaciones	Monto
1778925911	Productos no pagados	\$11.524.-
1778927892	Productos pagados	\$54.135.-
	Total productos carro de mercaderías	\$65.655.-

Tal como se ha mencionado, personal de Carabineros de Chile correspondiente a la 16ta. Comisaria La Reina, registró el proceso a través del parte policial N° 1473.

Cabe señalar que los hechos anteriormente descritos se encuentran registrados en el circuito cerrado de televisión (CCTV) del local.

Normas legales, contractuales y reglamentarias:

Por lo anterior, y como ha quedado demostrado, se señala que su actuar no tan solo ha sido inapropiado, sino que además gravísimo, vulnerando abiertamente las siguientes normas:

Reglamento Interno:

Artículo 65: Es obligación de los trabajadores de la Empresa cumplir fielmente las estipulaciones del contrato de trabajo y las que este reglamento interno determina, así como las medidas que la Administración, el Departamento de Prevención de Riesgos y el Comité Paritario de Higiene y Seguridad determinen, que a continuación se detallan:

N° 2.- Cumplir fielmente con las obligaciones que les impongan las normas laborales, contratos colectivos, contratos de



BXYCTXXECW

trabajo y disposiciones del presente reglamento interno, Código de Ética y demás procedimientos que establezca la Compañía.

Nº 5.- Emplear la máxima diligencia en el cuidado de los bienes de la empresa empleadora.

Nº 11.- Observar una conducta correcta y honorable y desempeñar sus funciones con dignidad y responsabilidad.

Contrato de trabajo:

Cláusula Décimo Primero: El trabajador en el desempeño de sus labores, deberá cumplir estrictamente con todas las disposiciones contenidas en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad del empleador que exista en este instante y aceptar el que se haga en el futuro; en otros reglamentos, manuales o instructivos actuales o futuros del empleador, así como con las instrucciones verbales o escritas que pueda, de tiempo en tiempo, recibir de sus superiores obligándose, en consecuencia, a ejecutar los trabajos que se le encomienden en la forma más eficaz posible, obrando para ello con la mayor diligencia y dedicación".

La anterior información se desprende en forma inequívoca del documento incorporado por las partes, "carta de despido de fecha 18 de mayo de 2020", con su correspondiente envío por carta certificado, documentos aportados por la denunciada, y que finalmente dan cuenta del cumplimiento de las formalidades legales en la comunicación del despido, poniéndose término a la relación laboral el 18 de mayo de 2020.

c) La función de la trabajadora y sus obligaciones con relación a las causales invocadas para el término de la relación laboral

Si bien no es un punto controvertido que la trabajadora fue contratada para cumplir los servicios de operador/cajero/reponedor, corresponde determinar si en aquella función es que realizó los graves incumplimientos contractuales y comportamientos contrarios a la probidad que se le atribuyen.

Así, era carga procesal de la demandada acreditar la labor contratada y si era la que efectivamente estaba realizando, rindiendo sobre el punto:

i. copia del contrato de trabajo de fecha 21 de marzo de 2015.

De este documento se desprende, en su cláusula primera, que la trabajadora se obligó a prestar servicios como **operador-cajero-reponedor**. Estos servicios se efectuarían en cualquiera de los locales comerciales que el Empleador poseyese.

Se explicita en el contrato que las partes se obligan a cumplir el contrato de buena fe, si bien la carta de despido indica transcribir la cláusula décimo primera del contrato, lo



cierto es que la transcrita corresponde a la décimo cuarta que dispone: "El trabajador en el desempeño de sus labores, deberá cumplir estrictamente con todas las disposiciones contenidas en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad del empleador que exista en este instante y aceptar el que se haga en el futuro; en otros reglamentos, manuales o instructivos actuales o futuros del empleador, así como con las instrucciones verbales o escritas que pueda, de tiempo en tiempo, recibir de sus superiores obligándose, en consecuencia, a ejecutar los trabajos que se le encomienden en la forma más eficaz posible, obrando para ello con la mayor diligencia y dedicación".

ii. Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de Trabajadores Santa Isabel Administradora S.A.

En el Reglamento acompañado al juicio se grafica un recuadro que indica "descripción de cargo", y precisamente sobre las funciones de operador-cajero-reponedor señala: "mantener la cuadratura de su caja; mantener limpio y ordenado check out, cuidar y no dar mal uso a los implementos de trabajo que le entrega la compañía; velar por el cumplimiento de los Procesos y Procedimientos de sus secciones; brindar apoyo en el mesón de Servicios a Clientes de cada local, recepcionando envases, custodia de clientes y confección de regalos".

En su artículo 65 se reitera la obligación de los trabajadores de cumplir fielmente las estipulaciones del contrato de trabajo, Reglamento Interno y medidas que adopte la administración, pero además en el numeral 2 se indica que es obligación: "**Cumplir fielmente con las obligaciones que les impongan las normas laborales, contratos colectivos, contratos de trabajo y disposiciones del presente reglamento interno, Código de Ética y demás procedimientos que establezca la Compañía**", también siendo obligación "**emplear la máxima diligencia en el cuidado de los bienes de la empresa empleadora**" de acuerdo al numeral 5°, lo que se relaciona con el artículo 66 número 19, que es la prohibición de "**sacar de la Empresa para su uso particular útiles, maquinarias o bienes de la Empresa**".

También es una obligación "**Observar una conducta correcta y honorable y desempeñar sus funciones con dignidad y responsabilidad**" de acuerdo al numeral 11, y por último, en el artículo 175 se declara que: "**En la empresa no se tolerará el robo, hurto y el fraude en ninguna circunstancia**".

Los referidos documentos en los puntos anteriores no fueron cuestionados por la denunciante, y por lo demás la función que desempeñaba, en relación con el hecho imputado en la carta de despido, es precisamente la de "cajera".



iii. Tal función, que se desprende de los documentos detallados, se corroboró con la declaración de los testigos de la denunciada, quienes son precisos en mencionar que ella cumplía, en el día en que se ha cuestionado su labor, la función de cajera. Lo que unido al oficio de la 16° Comisaría de La Reina, en que remite los antecedentes tenidos a la vista con ocasión del parte policial N° 1473, se logra desprender que efectivamente se denunció a la trabajadora como la cajera de la línea número 3 del local Comercial ubicado en Avenida Larraín N° 6677 comuna de La Reina.

iv. Grafica todo lo anterior, la prueba correspondiente a video de la cámara de seguridad del día 13 de mayo de 2020, imagen visual que permite evidenciar que efectivamente en la línea de caja número 3 se encontraba una persona de sexo femenino, no pudiéndose distinguir en forma nítida el rostro de la persona que se encuentra en dicha caja, pero no ha sido discutido en definitiva que el día de los hechos esta se encontraba laborando en aquella función aquel día.

En consecuencia, sobre la base de lo anterior, no existe duda que la trabajadora estaba cumpliendo las funciones para las que fue contratada el día en que se le imputa su conducta indebida, y que motivó las causales de término de la relación laboral.

d) Conducta indebida imputada a la trabajadora.

El supermercado le imputa a la trabajadora que mientras se encontraba cumpliendo sus funciones en la caja número 3, el día 13 de mayo de 2020, no habría escaneado productos en la caja, facilitando que un cliente pagara un importe menor al que realmente correspondía, entregándoles una boleta por un monto a pagar de \$54.135, pudiendo verificarse en forma posterior que existía una diferencia a favor del supermercado de \$11.524, ya que el total de la venta correspondía a \$65.655.

El hecho anteriormente descrito es el que en definitiva resulta el nudo central llamado a probar.

i. tesis de la demandante.

La parte demandante no niega que el día de los hechos se encontraba realizando sus funciones, aceptando que estaban a su lado Fabiola Manque (control caja) y Eliecer González, guardia de seguridad externo, explicando que estaba pasando los productos por el marcador de "manera rápida" y que estaba estresada por el nivel de gente comprando en el local.

Sobre la base de lo anterior alegó que, una hora después, la llamaron a la oficina de doña Sandra Hurtado, jefa de local, quien la acusó que había tomado conocimiento por Mario Cornejo Ossa, jefe de seguridad, de que estaba pasando alimentos sin marcar.



Indicó que Cornejo, sin autorización de la jefa de local, llamó a Carabineros, lo que no sería extraño, porque siempre la había acosado a través de las cámaras, prueba de ello es que la denunció por el robo una hora después del supuesto hecho, sin que se identificase al tercero a quien supuestamente le había pasado productos, por lo que es poca certera, aventurada, injuriosa y calumniosa la imputación a su persona.

Manifestó que alrededor de las 16.00 horas volvió al local y conversó con Sandra Hurtado, quien le dijo que dado lo que había pasado no podía estar en la zona de cajas, por lo que pasaría a funciones como reponedora a partir del día siguiente. Así, el 14 volvió a prestar funciones, pidió una reunión con la jefa de local para informarle que realizaría una denuncia por vulneración de sus derechos en contra de Cornejo, quien hace tiempo venía acosándola por cámara y exponiéndole a otros guardias que la "tuviesen encima" sin motivo alguno. Entonces, el 15 de mayo de 2020, ingresó la denuncia en contra de Cornejo, pero el 18 de mayo, al entrar a trabajar, Sandra Hurtado le muestra un documento que le había llegado de la "central", se lo entrega y era la carta de despido por lo acontecido el 13 de mayo de 2020.

A fin de sustentar su tesis rindió *"Declaración Especial de denuncia por vulneración de derechos fundamentales ingresada a la Inspección del Trabajo el 15 de mayo de 2020"*. En ella se consigna en síntesis que denuncia a Mario Cornejo Ossa por acoso, hostigamiento, menoscabo y vulneración de derechos, manifestando que la última situación es que aprovechándose de su cargo la sacó detenida del lugar de trabajo, acusándola de robo y sin seguir ningún protocolo, explicando que desde hace un año que la persigue constantemente en pasillos, por cámara, pidiéndole a los guardias que lo mantengan al tanto de todas sus conductas.

Citado a absolver posiciones, Sandra Hurtado Tapia, mandatada por la empresa declaró que es gerente de local y que conoce a la denunciante, quien había ejercido como cajera en el supermercado Santa Isabel de la Reina hasta mayo de 2020. Explicó que por un tema puntual que cometió se llamó a Carabineros y dejó de pertenecer a la compañía. Agregó que la denunciante debía marcar los productos que pasaban por caja, pero cometió el error de no marcar cierta cantidad y se le consultó por ello, respondiéndole que no se recordaba, que no se había dado cuenta, la llevaron a la administración donde habló con ella, insistiéndole que no se había dado cuenta y que no se acordaba. Se le insistió bastante veces, es una cajera antigua, merece que no sea perfecta y se le preguntó si se había equivocado, si había un tema personal, qué es lo que había pasado, si había visto el error, ella le dijo que sí, pero



BXYCTXXECW

que no se había dado cuenta, por lo que le informó que se tendría que llamar a Carabineros. También señaló que Mario Cornejo fue quien llamó a Carabineros, porque eso lo maneja seguridad, ya que si se comete un error y no lo reconoce la cajera e insiste que no se dio cuenta, se debe llamar. Manifestó que el cliente salió del local y no se le retuvo, porque no estaban claros del ilícito, recién se llamó a Carabineros cuando se revisaron las cámaras. Agregó que la Gerencia de Recursos Humanos y la de Seguridad se informaron de lo que había ocurrido a través de un correo. Asimismo, señaló que la trabajadora, después que estuvo en la comisaría, fue al local y se retiró a su casa, y que luego estuvo unos días apoyando en sala sin manejar ningún tipo de efectivo. Refirió que tuvo reuniones con la trabajadora después de los hechos, iba en la semana a verla la oficina, indicándole la absolvente que estaba en espera de lo que resolviera relaciones labores.

ii. tesis de la demandada.

La prueba principal sobre este punto es la declaración de los testigos que presentó, pero además se cuenta con prueba visual que evidenciaría la secuencia de hechos que se le imputan a la trabajadora.

Así fue como declaró Mario Cornejo Ossa, quien ratificó en juicio que es jefe de seguridad de la empresa demandada, indicando que tiene dicho puesto desde el año 2015¹, siendo sus funciones, velar y cuidar los intereses de su empleador, como también relacionarse con los guardias de seguridad de las empresas que prestan servicios, con Carabineros y también con la Policía de Investigaciones y Seguridad Ciudadana. Dio cuenta que, en mayo del año pasado, mientras estaba cumpliendo sus funciones, aunque no recuerda el día, un guardia de seguridad le avisa que tenía dudas sobre un carro de mercaderías que había pasado por la caja que estaba ocupando la denunciante. Revisa las cámaras y constata lo que le comentó el guardia, dándose cuenta de que la cajera no había pasado todos los productos por la registradora. Llamó a la jefa de caja, siguiendo el conducto regular, y le pidió que lo acompañase a la sala de cámaras para que revisaran el video y verificar lo que le estaba diciendo el guardia, dándose cuenta de que lo que había comentado el guardia era cierto. Sacaron las boletas de los productos revisando el video y le informaron a la gerente de local Sandra Hurtado. Agregó que la gerente del local le pidió que llamara a un guardia y que la denunciante subiese a su oficina, cuando subió la trabajadora se le preguntó qué es lo que había sucedido, pero ella no les dijo nada. Se llamó a Carabineros, cuando llegaron se les dijo lo que había sucedido,



revisaron las grabaciones, pidieron las boletas y fueron a buscar a la actora a la oficina de la gerente del local y se la llevaron en la patrulla, dándole el trato que corresponde cuando se trata de un colaborador de la empresa, no la encerraron en la sala que tienen para procedimientos de "mecheros". Respecto al cliente no pudo ser detenido, porque había salido del local en el momento que le avisaron. Explicó que fueron varios productos los que no fueron pasados, se tomaron de la sala y se sacó el monto, generándose una copia que boleta que debe ser entregada en Carabineros.

También declaró Damián Rojas Ferrer, guardia de seguridad, quien mencionó que conocía a la actora. La fecha exacta del hecho del despido no lo recuerda, pero se había iniciado la pandemia, recordando que estaba en la puerta dando alcohol gel y tomando la temperatura. Ese día el guardia Eleacer González estaba haciendo retiro de dinero, se le acercó y le dijo que la caja de la señora Icia no coincide el número de productos con la cantidad que aparecía en la caja, no le cuadraba porque eran muchos productos y poco dinero, pidiéndole que le informase la situación a Cornejo. Agregó que no vio las cámaras, pero sí el carro con productos de la cliente que estaba "full", luego ve que el jefe de seguridad y la jefa de cajas se van a la oficina, saliendo la jefa de cajas a la zona de atención de clientes, toma una hoja y vuelve a la oficina, sale y habla con la demandante, quien sale de la zona de cajas quedándose la jefa atendiendo. Pasó un rato, llega Carabineros, él sigue en la puerta, llamó a su jefe informándole que estaban Carabineros y este le dice que suban a la administración, pasado un tiempo bajó un carabinero, detrás la señora Icia y detrás de ella otro funcionario policial, se dirigen a la entrada y salieron, quedándose ella en la patrulla.

Finalmente declaró Douglas Durán Herrera, quien fue guardia de seguridad en mayo de 2020 en el Local de Santa Isabel. También indicó que conoce a la demandante, y en relación con los hechos del despido, manifestó que no estaba cerca, estaba caminando por atrás del supermercado y escuchó por radio lo que había pasado, sobre productos que no habían pasado, indicando que el jefe de seguridad lo llamó y le explicó lo que había sucedido, pidiéndole que se acercase a la puerta principal, dejándolo con la jefa de cajas para buscar los productos que hacían falta y que no habían sido pasados. Agregó que vio el video, aunque no recuerda detalles, explicando que en este se ven los productos que lo mandaron a buscar y que no estaban digitados, plátano, un yogurt, una bebida es lo que recuerda. Aludió igualmente que vio cuando



BXYCTXXECW

la señora Icia salió del local acompañada por dos carabineros, quienes no se la llevaron esposada.

Aportó prueba documental que resultó relevante al punto. Se adjuntaron la copia boleta N° 177827892, que es la venta que fue cancelada por el cliente; y también se adjunta la boleta que se obtuvo al verificar la totalidad de productos faltantes y fotografías de estos, concretamente plátanos, una malla de paltas, dos bolsas chocolate Chubi, una bebida SevenUp, tres yogures Batifrut y tres yogures Soprole Batidos, todo por un total de \$11.524.

Se sumó a la prueba testimonial referida un registro fílmico de una cámara de seguridad, compuesto de un archivo de 9 minutos y 21 segundos de duración. Se aprecia una línea de cajas en donde aparece en el soporte de esta el número 3, pudiendo así acreditarse cuál es la que estaba a cargo de la denunciante, pues del video no se logra observar con nitidez su rostro. En este contexto, conviene precisar que, tal como indicó Rojas Ferrer, sería un guardia llamado Eleacer González quien habría observado la situación, quien estaba realizando retiro de dinero, y efectivamente al ver el video completo se constata que un guardia junto con una mujer, probablemente una supervisora, o la control caja referida, hacían retiros de dinero de las cajas que eran enviados por ductos de aire.

Entonces, analizando en detalle del video, se constata que en la caja 3, al lado de la banda, se encuentra una mujer que va sacando diversos productos de un carro que son dejados en esta, luego está la cajera y al final, sobre la caja, una serie de productos y un hombre al costado que los va tomando y dejando en un carro. A los 47 segundos el hombre comienza a pagar, aun estando mercaderías sobre la caja por retirar, mientras la mujer sigue poniendo productos en la banda. Al minuto 24 segundos la cajera entrega su boleta al hombre que está guardando los productos sobre la caja en el carro. A los 2 minutos 30 segundos comienza a pasar el primer producto que estaba en la banda puesto por la mujer, mientras el hombre termina de guardar sus compras en su carro, se aprecia que en la última caja está el guardia y la supervisora efectuando los retiros de dinero. A los 2 minutos 49 segundos se le acerca a la demandante la cajera de la caja 4 que le habla, mientras sigue pasando productos, observándose que el guardia y la supervisora están en la caja 5; a los 3 minutos y 4 segundo se percibe que pasa una malla de paltas por la zona del lector; a los 3 minutos y 31 segundos el guardia y la supervisora están en la caja 4 y la actora sigue pasando productos; al minuto 3 y 38 segundos el guardia está acercándose a la caja 3, la



BXYCTXXECW

supervisora está en la 2 y con su cuerpo tapa a la actora, quien sigue pasando productos, tiempo justo en que es puesta la bolsa de plátanos luego de haber pasado por la zona del lector de la caja; a los 3 minutos y 43 segundos están parados el guardia y la supervisora frente a la caja de la denunciante, quien sigue pasando productos; a los 3 minutos y 54 minutos el guardia y la supervisora están frente a la caja dos, apreciándose que el guardia mira hacia la caja 3; a los 4 minutos y 11 segundos se percibe que la cajera toma una botella plástica de color verde, la pasa frente al lugar en que debiese estar el lector y la deja al otro lado, y continua pasando productos; a los 4 minutos 21 segundos se le acerca la supervisora, quien le habla, mientras el guardia la observa, la cajera sigue pasando productos; a los 4 minutos y 42 segundos le vuelve hablar la supervisora, mientras ella sigue pasando productos, observándose que deja encima unos envases de yogurt. Finalmente termina de pasar productos a los 5 minutos y 10 segundos, tiempo en que el guardia se mantuvo frente a su caja, comenzando a los 5 minutos y 27 segundos a poner los productos en el carro la cliente, volviéndose a acerca la supervisora a los 5 minutos y 36 segundos, quedando al frente de la caja junto al guardia que no se ha movido, mientras que la cliente comienza a realizar las maniobras de pago. El guardia recién a los 6 minutos y 10 segundos se distrae de observar a la cajera, por una indicación que le hace la supervisora respecto a que un cliente se le cayó un producto de su carro; a los 6 minutos y 33 segundos la cliente comienza nuevamente a poner productos en el carro, manteniéndose el guardia y la supervisora frente a la caja, retirándose estos recién a los 6 minutos y 46 segundos, tiempo en que la cliente continúa guardando sus productos. Vuelve la supervisora a la caja a los 7 minutos y le solicita algo a la cajera, quien le pasa un elemento en sus manos, retirándose, instantes en que la cliente seguía guardando sus productos. A los 8 minutos y 17 segundos la cajera le habla a la cliente, observándose que la cliente guarda una bolsa con plátanos y luego una malla de paltas en el carro. A los 8 minutos y 56 segundos la cajera se levanta de la caja y se retira del ángulo de la cámara, estando aún la cliente guardando productos, pero volviendo la cajera al minuto 9 y 4 segundos. Finalmente, termina el video con la cliente todavía en la caja y la bebida plástica verde aún sobre la caja.

iii. conclusión del sentenciador respecto a la existencia de la conducta imputada.

En base a la prueba rendida por la parte denunciada, si bien fue establecido que es el guardia Eliecer González habría alertado



BXYCTXXECW

de la situación al jefe de seguridad Cornejo Ossa, quien constato la situación al ver el registro de cámaras, lo cierto es que habiendo observado este sentenciador el registro de video exhibido en juicio, y en especial el minuto que la abogado de la parte denunciada solicita tener en especial consideración, esto es la secuencia a partir de los 4 minutos y 13 segundos, no se logra apreciar indubitadamente que la actora no pasó *ex profeso* los productos indicados por el lector, siendo todo en una maniobra que debiese estar destinada a obtener un beneficio en perjuicio de su empleador, y en la que naturalmente debió haber estado coludida con la cliente, pues resulta absurdo que pusiese en riesgo su relación laboral para beneficiar a un desconocido.

En este contexto, es innegable que la cantidad de productos que no fueron registrados en la venta, y por ende no pagados, es absolutamente inferior a la totalidad que sí fue adquirida por la cliente, lo que se desprende en forma evidente de la copia de boleta aportada por la denunciada y que se corrobora además del propio video, percibiéndose que los productos que se compran son muy por sobre los que se muestran en la fotografía respecto a los no cancelados, generándose apenas un perjuicio de \$11.524. Teniendo presente aquello, al absolver posiciones Sandra Hurtado afirmó que la trabajadora indicó desconocer la situación que se le imputaba.

Entonces, la pregunta obvia es si el hecho de no haber pasado un menor número de productos, en consideración a la totalidad que fue adquirida por la cliente, se debió a un error o efectivamente su intención era perjudicar a su empleador incumpliendo así con su contrato de trabajo, y en definitiva actuando con una absoluta falta de probidad en atención a la acción que realiza con la "cliente".

Así las cosas, la carta de despido entregaría la circunstancia fáctica necesaria para separar la situación de lo que es un error de lo que sería una falta de probidad e incumplimiento grave del contrato.

Se establece como parte de la imputación que: *"el señor Eliecer González Cordero, Guardia de Seguridad empresa externa, quien se encontraba frente de su terminal de cajas, observa que usted en el momento que comienza a atender a cliente, quien lleva un carro de mercaderías, procede a pasar por el visor de precios solo algunos productos de los que estaba comprando y no la totalidad de estos, y al percatarse que era observada por el señor Eliecer González Cordero, Guardia de Seguridad empresa externa, comienza a pasar los productos correctamente por el visor, para disimular la acción contraria que estaba llevando a cabo"*.



BXYCTXXECW

De lo anterior se evidenciaría el elemento circunstancial que permite determinar que la situación no sería un error, esto es, el hecho que al ser observada la trabajadora por el guardia comienzo a pasar los productos en forma correcta, pero ¿cómo se prueba aquello?

No se contó con el testimonio de Eliecer González, y salvo lo que indicaron los testigos Cornejo Ossa y Rojas Ferrer en cuanto a lo que este les habría señalado, resulta palmario que la información aportada por estos testigos sobre el punto es un dato muy escueto, que no entrega detalles de lo que habría observado o apreciado y mucho menos visto González, como para poder determinar la situación descrita.

Tampoco el video aportado da claridad sobre el hecho, pues revisada toda la secuencia no se aprecia en qué momento evidente sucede que la actora habría cambiado su *modus operandi*, ya que lo que se advierte es que pasa los productos por la zona del lector como se espera de una cajera, y en la mayor parte del video está con Eliecer González cerca, quien en ningún momento le informa de nada extraño a la mujer que lo acompañaba en el retiro de dinero, siendo que la cliente se demora en realizar el guardado de productos en su carro y permanece un tiempo más que suficiente para que en forma amable se pudiese chequear la situación, sin que necesariamente se la tuviese que detener.

De la misma forma, tampoco el oficio solicitado a la comisaria da cuenta de más información, pues no consigna ningún detalle sobre lo que habría observado Eliecer González, incluso es llamativo que en el parte policial no se consigne lo indicado, ya que solo se menciona que es Cornejo quien se habría percatado a través de las cámaras de la situación, y este no refiere o menciona a González. En efecto, en el oficio se adjunta también una declaración manuscrita de Cornejo, que por la letra es casi ilegible, documento que no le fue exhibido a efectos que pudiese leerla en juicio, y de lo que se logra comprender de dicha declaración, no se establece que mencione a González, repitiéndose el hecho que se habría dado por la observación de las cámaras. No obstante, esto no es necesariamente algo extraño, pues es común que los partes policiales no se realicen con el debido estalle y solo consigne información necesaria para las pesquisas que deberá realizar la fiscalía competente.

En consecuencia, no existe ningún elemento de convicción certero y seguro que permita determinar que no hubo un error por parte de la cajera, siendo también extraño que Sandra Hurtado haya explicado que el motivo del llamado a Carabineros fue porque, habiéndose insistido por el error, ella indicó que no se había



dado cuenta, sin que pudiese aclararse de sus respuesta cómo se determinó que no hubo un error, y tampoco en su absolución dio cuenta de lo que habría referido Eliecer González, sin perjuicio que tal probanza fue realizada a instancias de la parte denunciante.

Así las cosas, no pudiéndose desacreditar la denunciada la posibilidad del error, como también se analizará en su momento al pronunciarse este sentenciador sobre el despido indebido, es que debemos recordar que ella explicó en su demanda que pasó los productos por el marcador de "manera rápida" y que estaba estresada por el nivel de gente comprando en el local.

En efecto, en el video se observa que pasa los productos en forma rápida, por lo que aquello está probado. Ahora, respecto a la situación del estrés por el nivel de gente, lo que la parte contraria cuestiona a través de preguntas formuladas a sus testigos respecto al nivel de a foro que había en el local y también a través de una fotografía que acompaña que da cuenta del número de clientes, lo cierto es que la sensación de estrés es algo absolutamente personal y no cuantificable de forma objetiva, por lo que es la persona afectada la que podrá sostener si ese nivel de clientes, todo dentro de un contexto de pandemia, le puede generar o no un estrés, por lo que su explicación es razonable frente al hecho que hubo productos que no fueron pasados, y era deber de la parte denunciada acreditar que aquello se debió por el contrario a una acción deliberada, lo que no fue establecido.

e) Resolución respecto a si en el despido se habría incurrido en conductas constitutivas de malos tratos o humillantes para la actora, afectando su integridad psíquica o su honra, o en su caso, la efectividad que el despido estaría motivado por una represalia por denuncia efectuada por la trabajadora.

Establecida que la conducta imputada por la empresa no fue acreditada, corresponde resolver si el hecho de denunciarla ante la autoridad vulneró los derechos que alega en su presentación.

En este sentido, se deja asentado que la actora alega que no se siguió ningún protocolo respecto al hecho que se la denunciase a Carabineros, imputándole un robo o hurto una hora después del supuesto hecho, sin que se identificase al tercero, el cliente, siendo poco certero, aventurado, injurioso y calumniosa la imputación, agregando que todo ese mal rato lo pasó a vista de los consumidores y trabajadores del local. También manifestó que el motivo de la denuncia a Carabineros que realizó Cornejo, lo que estima que se hizo sin la autorización de la gerente del local, se debió a que él en forma anterior la había acosado.



La parte denunciante no aportó ningún antecedente certero a efectos de acreditar que existió una vulneración a su integridad física y a su honra.

La prueba documental que rindió no da cuenta de ninguna información al efecto, pues los contratos de trabajos y sus anexos, liquidaciones de sueldo y la carta de aviso, son cuestiones que tiene que ver con el hecho de la relación laboral y no con la imputación que hace sobre la vulneración de derechos, por lo que no resultan ser pertinentes para el asunto analizado. Tampoco sirve para los efectos de lo indicado la exhibición de documentos, pues aquello guarda relación con el punto a probar sobre los feriados. De igual forma, el oficio solicitado a la Inspección Comunal Santiago Sur Oriente solo da cuenta que la trabajadora negó la conciliación por estar judicializado el reclamo a través de la presente causa, por lo que tampoco se desprende mayor información relevante. Lo mismo respecto del reclamo administrativo de la actora ante la Inspección del Trabajo de 19 de mayo de 2020 y actuación remota de conciliación, que se refiere a los antecedentes entregados por el oficio referido.

Ahora, efectivamente el 15 de mayo de 2020 se recepciona por la Inspección del Trabajo denuncia por vulneración de derechos fundamentales que realiza la trabajadora, indicando que Cornejo la acosaba, hostigaba y la menoscaba, especificando que desde hace más de un año la persigue constantemente en pasillos y por cámara, pidiéndole a los guardias que lo mantengan al tanto de sus conductas, agregando que él, aprovechándose de su cargo, logró que fuese detenida por un robo y sin seguir ningún protocolo, suspendiéndole su función de cajera.

De lo expuesto, tal denuncia nace en forma posterior al hecho de su detención por parte de Carabineros el 13 de mayo de 2020, por lo que la única prueba rendida que pudiese acreditar algún antecedente sobre si existieron las acciones que reclama sería la absolución de posiciones.

En este punto Sandra Hurtado, al absolver posiciones en representación de la denunciada, reconoce que quien llamó a Carabineros fue efectivamente Cornejo, pero que antes se le había explicado a la trabajadora que se los contactaría porque la Empresa tiene tolerancia cero ante este tipo de situaciones, no marcar productos y no dar en definitiva una explicación satisfactoria. Agregando que la trabajadora fue sacada caminando del local, acompañándola por la absolvente, sin que Carabineros fuese violento o la sacasen esposada. También indicó que tanto Gerencia como Seguridad se enteraron de lo que había ocurrido por un correo que mandó, y que al otro día de los hechos, la



trabajadora se reintegró a sala de ventas, pero sin manejar dinero en efectivo.

Así, de la prueba rendida por la denunciante, tal como se indicó no se logra establecer ningún hecho anterior de hostigamiento, acoso y que haya significado para la trabajadora un menoscaba anteriores al hecho que ocurrió el 13 de mayo de 2020, y tampoco que en el procedimiento policial adoptada se le haya vulnerado de alguna forma, no existe prueba que tales imputaciones contra Cornejo las haya reclamada a su empleador o ante la Inspección del Trabajo.

Sobre el punto debemos recordar que el artículo 175 del Reglamento Interno de la empresa, ya analizado, expresa: *"La adecuada protección de los intereses sociales de la Compañía hace que sea una obligación denunciar oportunamente y por los canales regulares, las conductas fraudulentas de las que se tenga conocimiento en el desempeño de sus funciones. Es responsabilidad de todos prevenir el fraude, tanto para proteger la reputación de la Compañía como las potenciales perdidas. Cualquier incidente sospechoso de robo o hurto, debe ser notificado..."*.

Entonces, teniendo presente que Cornejo declaró en juicio que fue un guardia quien le avisó que tenía dudas sobre el carro de mercadería que había pasado por la caja de la señora Icia, por lo que revisó las cámaras y constató lo que le comentó el guardia, que había productos que no habían pasado por la caja registradora, por lo que llamó a la jefa de cajas y juntos revisaron el video y corroboraron lo que se le había dicho, por lo que le informaron la situación a la gerente de local. Luego, ya en la oficina de la gerente con la trabajadora, se le consulta la situación, explicando él y la jefa de local los hechos, y ella no les dijo nada, por lo que se decide que la Gerente informe a Recursos Laborales y él a control interno, procediendo también él a llamar a Carabineros. En este punto se corrobora lo indicado con la declaración de Rojas Ferrer, quien indica que el guardia González fue quien le dio cuenta del hecho, pidiéndole que se lo informase a Cornejo.

En base a lo anterior, no cabe duda que los trabajadores indicados, la gerente, Cornejo y guardias, actuaron en cumplimiento de sus obligaciones contractuales, y si bien no fue aportado al juicio un documento específico que acreditase la existencia de un protocolo frente a la comisión de un delito cometido por un trabajador en sus funciones, del testimonio de Cornejo se desprende un proceder razonable y respetuoso de la condición de trabajador, ya que no fue reprendido a vista y paciencia de clientes o trabajadores, pues fue llevada a la



oficina de la gerencia, tampoco fue conducida a un lugar en que habitualmente se llevan a los "mechores", y por lo demás, si bien el empleador no puede controlar el procedimiento de Carabineros, lo cierto es que no fue sacada con esposas del local comercial. En consecuencia, frente a la ilicitud que se estimaba por la empleadora que habría ocurrido, y que la determinó a denunciar, no se puede entender que hubo un trato descomedido, irrespetuoso que haya vulnerado su integridad síquica o su derecho a la honra.

De igual forma, el oficio solicitado a la comisaria da cuenta que el supuesto delito se cometió a las 12.40 horas, la hora de detención a las 12.55 horas, en el acta de declaración voluntaria del denunciante se indica la hora de denuncia 13.55, lo que ha cuestionado la parte denunciante, pero de los dichos de Cornejo se constata que hubo un tiempo entre lo que le comunica el guardia y en que él verifica las cámaras y finalmente se entrevistó con la cajera en la oficina de la gerente, por lo que aquel tiempo no es algo que permita indicar alguna situación irregular, y parece razonablemente explicado en la forma referida, sin que se aportase algún elemento que diese cuenta que durante ese tiempo existió alguna situación efectivamente vulneratoria.

Tampoco resulta irregular que a la trabajadora al día después de su detención no se le haya reintegrado a su función de cajera, sino que a la sala de ventas como reponedora, pues aquella función estaba en su contrato, y tal como explica la absolvente, que reconoce el hecho, esto se debía a que en tal labor no manejaba "efectivo" y estaba pendiente la resolución de la gerencia de personal sobre su situación, la que como sabemos terminó con la decisión de desvinculación.

En consecuencia, del tenor de los argumentos expuestos, no existe una vulneración a la integridad psíquica y al derecho a la honra de la trabajadora. No se probaron actos de hostigamientos previos a los hechos, y menos que haya existido una animadversión de Cornejo a la denunciante, y que por eso fue denunciada, ya que no se dio cuenta que alguna vez hubo una denuncia o reclamo al respecto, tanto a su empleador como en sede administrativa, o que incluso alguien hubiese observado tal conducta. Tanto es así que no sería Cornejo quien se habría dado cuenta del hecho, sino que un guardia de nombre González, y si bien en juicio no fue posible establecer en base a la prueba rendida la conducta que se imputa, esto no quiere decir que a juicio de los referidos no pudiesen interpretar que la situación era efectiva, pues Cornejo da por cierto lo que le dice González, observando los videos de las cámaras de seguridad, y es en razón de aquello que finalmente



denuncian, pero siempre respetando las condiciones de trabajadora de la actora, dentro del contexto que ameritaba la situación.

Ahora, la empresa adoptó la decisión en base a la información que le fue entregada, en especial lo que eventualmente le habría referido González, y que aparece descrito en la carta y se tomó un lapso de días a efectos de adoptar una decisión, y si bien no fue posible acreditar la conducta en juicio, aquello no es algo que por sí solo permita sostener que hubo una vulneración en la forma referida, pues es un indicio muy primario y que requiere de antecedentes ciertos para entender que la denuncia estuvo destinada deliberadamente a perjudicar a la trabajadora por un acto hostil del jefe de seguridad Cornejo.

Por último, y respecto de la alegación de la vulneración a la garantía de la indemnidad del trabajador. La parte denunciada reconoce en su contestación que la trabajadora le indicó a la gerente del local que "demandaría" al señor Cornejo, pero que tomó conocimiento de que efectuó tal denuncia al momento en que se le notificó la demanda.

Lo cierto es que la denunciante no rindió prueba al efecto en la forma concreto que habría comunicado sus intenciones de denunciar los supuestos acosos que indica haber sufrido, y como esto involucraría a la Empresa demandada. De hecho la expresión que reconoce la denunciada está dentro de un contexto posterior a su detención, y cuando ya se habían adoptado la decisión de comunicar el suceso a la Gerencia de Personal, no pudiendo este único indicio servir a efectos de establecer que la empresa adoptó la decisión de desvincularla por el hecho que habría indicado que demandaría a Cornejo. No obstante, se podrá agregar como indicio que, el hecho imputado, y que motiva el despido, no fue establecido, pero lo cierto es que los antecedentes que disponía el empleador, y que aparecen en la carta de despido, son los que estimó como suficiente para adoptar una decisión como la que efectuó, y dentro de aquello no es discutido que efectivamente hubo productos que la cajera no paso por el lector, y que tenía personal que indicaba la forma en que habría ocurrido, y que aparecía apoyado por el registro de las cámaras, por lo que el hecho que se hiciese la denuncia el 15 de mayo y se despidiese el 18 de mayo, y que en el intertanto la trabajadora manifestase su intención de reclamar contra Cornejo a Sandra Bustos no son elementos que lleven a la convicción que la decisión que adoptó la empresa se debió a una acción de represalia, pues más bien se debe a los antecedentes que le fueron proporcionados por los empleados del local y que estimó como suficientes como para adoptar poner término a la relación laboral por las causales señaladas.



BXYCTXXECW

En consecuencia, no se logra determinar que hubo una vulneración de derechos en los términos sostenidos en la denuncia, por lo que toca pronunciarse respecto a la demanda subsidiaria de despido indebido.

OCTAVO. ANÁLISIS DE LA PRUEBA RENDIDA EN CUANTO A LA ACCIÓN SUBSIDIARIA DE DESPIDO.

Que conviene señalar que son dos fundamentos que la empleadora imputó a la trabajadora para que operara el despido disciplinario, que consisten en falta de probidad e incumplimiento grave a las obligaciones que impone el contrato, lo que al tenor de la carta justifican la causal de terminación del contrato de trabajo, y que se refieren a la grave falta cometida por la trabajadora mientras cumplía con su turno de trabajo como Cajera, faltando gravemente a las responsabilidades que la empresa le confió, pero que en definitiva corresponden a una única proposición fáctica.

Sobre el punto, se reitera la argumentación señalada en el considerando precedente, pero sin perjuicio de aquello, se tiene presente que la parte demandada alega que una trabajadora con 6 años de antigüedad, que fue capacitada para el ejercicio de su cargo, la que ya fue amonestada verbalmente en ocasiones anteriores por haber incurrido en errores al momento de manejar los dineros recaudados o las especies del local, y que ahora esgrime no registrar productos por \$11.524 de una venta total que alcanzó 65.655 (monto indicado por la demandada), pagando la cliente solo \$54.135 por que se "traspálelo", es algo que resulta simplemente inaceptable.

En este contexto, evidentemente el error puede existir, estamos hablando de un ser humano, no una maquina o un robot, por lo que su desempeño puede verse afectado por circunstancias ambientales y/o personales. Entonces, que tenga 6 años de experiencia y que se le haya amonestado verbalmente, lo que en todo caso no fue probado, no es algo que por sí solo excluya la posibilidad de un error.

Tal como observó este juez del registro visual aportado por la demandada, el paso de los productos por el lector se realiza en forma rápida, incluso a vista de otros funcionarios del local, sin que se haya establecido o alegado que alguno de ellos le hubiese indicado a la trabajadora que la forma en que lo estaba realizando era errónea. Además, la trabajadora afirma en su demanda que estaba estresada por el nivel de gente comprando en el local, lo que cuestiona la demandada a través de las preguntas que realizó a los testigos y mostrando una fotografía del local, pero lo cierto es que el "nivel de gente" es una apreciación de quien se siente



estresado por ello y no necesariamente corresponde a un dato objetivo que todos en la misma situación puedan compartir, pues para los guardias podría estar vacío el local, lo que incluso puede sostener también la abogada de la demandada al ver la foto que acompaña, pero aquello no es algo que desacredite "el sentir" de la trabajadora, quien recordemos estaba cumpliendo labores en mayo de 2020, en pleno auge de la pandemia, siendo posible que para ella la cantidad de gente que había en ese local le era suficientemente alta como para estresarla.

Entonces, y tal como se analizó, la parte demandada debe aportar un elemento de convicción que irremediablemente permita sostener que la conducta desplegada por la trabajadora es un actuar deliberado a efectos de perjudicar a su empleador, y que en la propia carta de despido se afirma, esto es, el cambio de actitud que habría realizado la actora al momento de sentirse observada por el guardia González, pero aquello no fue probado, no se aprecia en el video, no se interrogó a ningún testigo a fin que explayase que es lo que había observado González, qué acción le llamó atención, todo como para sustentar la afirmación indicada en la carta, pues lo más llamativo, es que ni siquiera concurrió a declarar el referido. Así las cosas, el único elemento certero que pudiese corroborar lo indicado es el registro visual aportado, pues finalmente Cornejo y los demás testigos no observaron directamente el hecho.

En tal escenario, y habiendo observado detenidamente el registro visual, este sentenciador no observa ninguna acción evidente y anómala que permita afirmar que lo que realizó la cajera no fue un error, sino que el acto imputado y que motivan las causales esgrimidas, por lo que no pudiéndose descartarse tal posibilidad, de ninguna forma se puede hablar de una falta de probidad de la trabajadora.

Por otra parte, que haya un error eventualmente puede ser un incumplimiento grave del contrato, pero en este caso estamos hablando de una cifra bastante inferior al total de la venta, apenas \$11.524, y sin que se lograra establecer que su conducta descuida sea reiterada en el tiempo y que haya significado finalmente un grave perjuicio para la empresa, por lo que tampoco desde esa óptica es posible hablar de un grave incumplimiento del contrato de trabajo, todo como para poner término a una relación laboral de cierta antigüedad, y que ameritaba al menos corregirse a través de otras vías.

En conclusión, la parte demandada no ha logrado acreditar los fundamentos facticos del despido, por lo que se dará lugar a la demanda subsidiaria, ordenando el pago de las indemnizaciones



BXYCTXXECW

correspondientes, aumentada la indemnización por años de servicio con el recargo correspondiente a un 80%, no incrementándola en un 100%, al estimar que existió motivo plausible en la invocación de las causales en atención a lo expuesto.

NOVENO. EN RELACIÓN CON LOS FERIADOS DEMANDADOS.

Que la trabajadora demanda el pago de sus vacaciones legales (2018-2019) y feriado proporcional (año 2020) por un total de 15 días, lo que correspondería a \$317.835.

La empresa sostiene adeudar solo por feriado legal la suma de \$252.263.

De los comprobantes de feriados exhibidos por la demandada se logra determinar que respecto a la última anualidad quedaban pendiente 5.73 días, reconociéndose en audiencia de juicio adeudar dicha cifra y feriado proporcional, por lo que se accederá en los términos indicados por el monto que se señalará en lo resolutivo de la sentencia.

DÉCIMO. PRUEBA DESISTIMADA. Que toda la prueba pormenorizada y no analizada en detalle, en nada altera lo ya resuelto por este sentenciador, en cuanto a los puntos discutidos y relevantes respecto a la acción de tutela, y acción subsidiaria por despido indebido y cobro de prestaciones.

En virtud de las consideraciones vertidas en los motivos respectivos y teniendo además presente lo dispuesto en los artículos 1, 5, 7, 8, 160 a 168, 445, 453, 454, 456, 458, 459 y 485 y siguientes del Código del Trabajo, **SE DECLARA:**

I.- Que se **RECHAZA** la demanda de tutela por vulneración de derechos interpuesta por doña ICIA DEL CARMEN ROMERO ESPINACE en contra de su ex empleador SANTA ISABEL ADMINISTRADORA S.A.

II.- Que se **ACOGE** la acción subsidiaria de despido indebido y cobro de prestaciones, debido a ello la demandada pagará a la demandante las siguientes sumas por los conceptos que se indican:

\$6.865.236.- por indemnización por años de servicios, incrementada en un 80% conforme lo dispone el artículo 168 letra c) del Código del Trabajo.

\$635.670 por indemnización sustitutiva del aviso previo.

\$252.263 por concepto de feriado legal y proporcional.

Que las sumas antes mencionadas deberán ser pagadas con los reajustes e intereses que establecen los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

II. Que cada parte soporta sus costas.

III. Ejecutoriada que se encuentre 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 de Santiago.

Regístrese, notifíquese en virtud de lo dispuesto en el artículo 457 del Código del Trabajo, dese copia autorizada a la parte que lo requiera y archívense los antecedentes en su oportunidad.

RIT: T-1006-2020

RUC: 20-4-0275628-5

Dictada por don **Daniel Alejandro Ricardi Mac-Evoy**, Juez Titular del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.



BXYCTXXECW

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