Osorno, veintisiete de abril de dos mil veintiuno.

En esta causa RIT O-7-2020 compareció doña JUANA YESENIA SANZANA VEGA, chilena, divorciada, desempleada, cédula nacional de identidad N°13.443.331-0, domiciliada en calle Paula Jaraguemada N°505, de la comuna y ciudad de Osorno, interponiendo demanda en contra de su ex empleador, SERVICIOS GENERALES FALABELLA RETAIL SPA, RUT N° 95.579.870-6, representada por don Eduardo José Werner Valdeavellano, cédula nacional de identidad N° 15.273.540-5, chileno, casado, gerente de tienda, ambos domiciliados en calle Eleuterio Ramírez N°840, de la comuna y ciudad de Osorno a fin que se declare que el despido de que fue objeto es injustificado y que se obligue a la demandada, al pago de las prestaciones que detalla por las circunstancias de hecho y fundamentos de derecho que expone. En cuanto a los hechos, dice que fue contratada el 20 de agosto de 2012 por la empresa demandada, en ese entonces Segeosorno Ltda. RUT 78.665.660-5, para desempeñarse en un principio como ordenadora en el establecimiento comercial. Indica su jornada semanal. Desde entonces y hasta el día 28 de octubre de 2019, trabajó para la empresa demandada de manera ininterrumpida. Al término del contrato de trabajo se desempeñaba como vendedora sector damas, siendo su última remuneración de \$788.389. El 28 de octubre de 2019, mientras desempeñaba sus funciones con normalidad, se le citó a la oficina del Gerente de Tienda (quien recientemente había asumido dicha función, proveniente desde otra sucursal), una vez ahí, se le entregó carta de término de contrato de trabajo, en la cual se esgrime como causal la del artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo esto es "Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato". En cuanto a los hechos, se señala que " se ha podido constatar a través de mensaje publicado en redes sociales con carácter público, que usted (...) publicó " quemen Falabella", " basta el abuso con sus trabajadores"; lo que implica una falta de seguridad de la empresa y adicionalmente en el contexto social que se encuentra el país , el llamado a atentar en contra de la empresa, es aún más grave y podría comprometer la integridad de la totalidad de los trabajadores que en ella cumplen funciones(...) lo anterior infringe las normas internas de la tienda, evidencia el ánimo de perjudicar a la empresa por parte de usted y compromete la seguridad de los trabajadores que en la empresa ejercen sus funciones (...) con lo señalado anteriormente usted vulneró tanto su contrato de trabajo como el reglamento interno de la empresa". Oue, en ese momento la trabajadora consultó a que supuesta publicación se refería el empleador, sin embargo, no se le exhibió copia alguna, no se le señaló a que red social se refería la carta, ni en qué fecha eventualmente habría publicado dicho mensaje. Ante su desconcierto solicitó, previo a firmar la carta, la posibilidad de asesorarse con los respectivos dirigentes sindicales, señalando la empresa que estos se encontraban en pleno conocimiento de su situación. No obstante, al hablar con ellos le mencionaron que si bien el empleador mencionó que se le despediría esto correspondería a la causal de necesidades de la empresa. Menciona que Falabella, se encuentra en un proceso a nivel nacional, en virtud del cual, pretenden de manera paulatina prescindir de los vendedores, contratando asistentes o asesores de venta de manera parcial, como a su vez y como ya se ha aplicado en otras sucursales, se prescindirá de los cajeros, existiendo solo un centro de caja en todo el establecimiento. Por esta razón, se ha despedido a una serie de compañeros de trabajo, de hecho, no fue la única desvinculada en el mes de octubre de 2019, si no que alrededor de ocho colegas más fueron despedidos. Que, al momento de comunicársele el despido, se le señala que el finiquito estaría disponible para su firma el día 13 de noviembre de 2019, en oficina de personal, y que atendida la causal legal aplicada no le correspondía pago alguno. Pues bien, al no estar de acuerdo con toda esta situación, no se presentó a firmar el finiquito no obstante, con posterioridad he solicitado en innumerables oportunidades una copia de este, negándose la empresa a enviarle o exhibirle una. Que, en cuanto sus cotizaciones previsionales y remuneraciones, estas se encontraban al día al momento del término de la relación laboral. El 18 de noviembre de 2019 presentó reclamo ante la Inspección del trabajo de Osorno, llevándose a cabo comparendo de conciliación el día 21 del mismo mes y año. Reclamó el despido injustificado indebido o improcedente y reclamó los conceptos relativos a indemnización por falta de aviso previo, años de servicio y feriado legal/

proporcional. La demandada en dicha oportunidad mantuvo lo expuesto en la carta, y reconoce ciertos conceptos adeudados, pero referente a los solicitados por ella solo reconoce el feriado legal / proporcional (\$577.753). En cuanto a la supuesta "publicación" en redes sociales, dice que luego del despido revisó minuciosamente todas sus redes sociales. Es así como llegó a lo siguiente: en el contexto del toque de queda, un sujeto publica la siguiente frase "Militares dan 1 hora más para manifestarse en el centro de Osorno a pesar de estar en toque de queda por el buen comportamiento", bajo esta publicación muchas personas manifestaron su opinión, a favor y en contra. La gran mayoría, califica lo sucedido como algo negativo, se desarrolla poco a poco una discusión en relación a los desmanes y daños sufridos en el centro de nuestra ciudad, en ese contexto incluso escribo o comento " por favor no quemar Falabella , ni París, ni los súper, porque el daño nos lo hacemos nosotros mismos", " a mí me da mucha pena esto, no sé cuándo terminará esto, solo pedir a Dios por la paz para este país", " A mí también me da pena ver como queman y destruyen todo y los únicos perjudicados somos los trabajadores, no sigan destruyendo Osorno, vi que saquearon Unimarc días atrás. El personal de Falabella baja considerablemente las ventas, así como Jumbo, Paris... Somos los trabajadores, se supone que luchamos por la igualdad y los vándalos solo destruyen". Dentro de las personas que comenta, una mujer llamada Claudia Vargas, escribe "Gracias Chama :)" aludiendo al dueño del local comercial ubicado en calles Mackenna con O'Higgins de nuestra ciudad, quien el día en que se extendió el horario para manifestarse previo al toque de queda, organizó juegos y otras actividades musicales y de entretención para las personas reunidas en la plaza de armas. Pues bien, algunas personas se preguntaban si ¿habría que estar agradecidos por ello? O ¿si acaso esto era una fiesta? Y la demanda, dice, de manera irónica, y molesta ya que la discusión con dicha persona se venía desarrollando hacia varios comentarios atrás, señalo "aplausos (a través de emoticones)", entonces "quemen Falabella" "basta el abuso con sus trabajadores". Dicho mensaje debe entenderse en el contexto de la conversación completa, estaban criticando el hecho de que se permitiese a los manifestantes continuar en la plaza más allá del horario permitido, ya que algunas personas estimaban que eso solo daría pie a que durante la noche se produzcan más desordenes y desmanes. El sentido de la tan cuestionada frase era ironizar sobre el "permiso" que se le estaba dando a las personas para continuar en el centro de la ciudad. Entonces, (léase lo siguiente a modo de ejemplo y entiéndase como la reflexión que en dicho momento tuve) si vamos a permitir esto, dejen que destruyan todo de una vez, quemen Falabella, (podría haber mencionado cualquier otro local). Debe considerarse que trabajó más de 7 años en la empresa, que jamás tuve una amonestación, su comportamiento y su desempeño profesional fue correcto, satisfactorio, intachable. Que, no efectuó una publicación en una red social propia, no subió una foto, ni un meme, ni una imagen, ni escribió un mensaje llamando a destruir su lugar de trabajo (lo cual si configuraría eventualmente la causal), si no que comentó en un perfil ajeno, bajo la publicación de una tercera persona, y junto a otros cientos de personas, una frase determinada. Comentarios que deben analizarse y entenderse dentro el contexto de la conversación, y en relación a los otros mensajes que escribió, llamando a la paz, al orden y a no destruir nuestra ciudad. Por otro lado, hace presente, que las redes sociales forman parte de su vida personal y privada, que tiene la libertad de expresar en ellas su opinión, jamás se ha identificado como "miembro de", es decir no aparece con el logo de la empresa señalando destruyan o quemen Falabella. Por otro lado, en cuanto al impacto del mensaje, no tiene un cargo público, político, no es parte del ambiente artístico, es una persona trabajadora común de esta ciudad, que al igual que muchas otras personas comentan y opinan sobre una publicación, de otra persona igual de trabajadora y común. Por ende, dentro de esos más de 200 comentarios, ¿realmente su frase (que se entiende, al leer la seguidilla de mensajes que fue en tono burlesco, molesto e irónico), incitaría a un grupo de antisociales a cometer un acto ilícito en contra de la empresa? Eso no ocurrió, y en caso de ocurrir evidentemente no sería responsabilidad de ella. La empresa demandada, no solo saca de contexto, su comentario, (prescindiendo de los demás en los que solicitó no destruir los locales comerciales de la ciudad) sino que además pretende, irrisoriamente atribuirle posibles consecuencias que, en caso de ocurrir, me serían totalmente ajenas. Se señala en le carta de despido





que con su actuar vulneró el reglamento interno articulo 83 N° 1, 3 y 7 y 84° 6 y 10. Sin embargo, el texto de dichos numerales no dice relación alguna con lo ocurrido. En cuanto al derecho, en relación a los artículos 160 y 162 del Código del trabajo, debe tenerse presente que en este ámbito rige plenamente el Principio de Indisponibilidad Tipológica, es decir, estas causales solo pueden ser establecidas por el legislador, por otro lado, el artículo 162 del referido cuerpo legal, exige que la carta de aviso exprese la o las causales invocadas y los hechos en los que se funda. Por lo que si el empleador estimaba que concurrían en la especie las causales del artículo 160 N° 5 o N° 6, debió haberlo planteado derechamente, de manera expresa y fundada. Y no de manera ambigua como se desprende de la carta de aviso, es claro que el empleador recurre al número 7) ya que duda, ya sea de la existencia de las "publicaciones" o de que estas encuadren en los numerales 5) o 6). La causal utilizada (160 N°7) es la más amplia de todas las enumeradas en el artículo 160 del Código del Trabajo, por lo que permite incluir situaciones de carácter grave que no pueden ser encuadradas dentro de los supuestos de los números anteriores (por lo mismo, es la más utilizada en la práctica). En segundo lugar, el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, contempla una causal genérica de caducidad "El incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato". Para que se configure dicha causa deben concurrir los siguientes requisitos respecto del incumplimiento del trabajador: A) debe tratarse de un incumplimiento grave. A este respecto la Excma. Corte Suprema ha señalado que el incumplimiento debe ser serio y relevante. Su peso y entidad deben ser considerables. La gravedad debe interpretarse de manera estricta, para la cual deben considerarse ciertos criterios tales como daño efectivamente producido, peligro provocado con la conducta, habitualidad de ésta, etc. B) debe tratarse de un incumplimiento contractual, en un sentido amplio, es decir las obligaciones eventualmente infringidas deben constar en el respectivo contrato de trabajo, o en reglamentos, estipulaciones, usos o costumbres relacionados con este. El despido disciplinario supone un comportamiento reprochable y grave. La decisión debe ser adoptada con proporcionalidad. Debe considerarse la trayectoria y el contexto de la relación laboral, la habitualidad del eventual incumplimiento, o el hecho de si se trata de un actuar aislado, entre otras circunstancias. En este caso en particular, debe tenerse presente que trabajó siete años con la demandada, de manera ininterrumpida, siendo su desempeño y comportamiento intachable, no existiendo sanciones, multas ni amonestaciones a su respecto. No existe un llamado a atentar en contra de la empresa, ni un evidente animo de perjudicarla, la demandada lo sabe, no podría no saberlo ya que es fácticamente imposible haber leído solo dos frases dentro de una conversación completa. Por otro lado, a la fecha de la carta del despido ni la seguridad ni la integridad de la empresa y sus trabajadores se había visto afectada, ni por la conversación aludida ni por otras razones. Es más, en el supuesto de que a la fecha del despido hubiese sufrido la empresa o sus trabajadores algún daño en el contexto del estallido social del país, no sería su responsabilidad, si no que sería producto de algún acto delictual, de un descontento social generalizado más o menos fundado, o incluso producto de un caso fortuito. En cuanto a la "publicación" en particular, debe tenerse presente lo señalado por Gabriela Lanata Fuenzalida, a propósito de los incrementos del artículo 168 del Código del trabajo, esto es "esta disposición tiene por objeto desmotivar al empleador para que despida por estas causales consideradas muy serias para la persona del trabajador, salvo que tenga la más absoluta certeza de su veracidad". Se pregunta, y más allá de la libertad de expresión con la que evidentemente cuento, ¿Es razonable pensar que una empresa de Retail de la envergadura de Falabella, considere que un comentario aislado, en un contexto de discusión e ironía, por parte de alguien que durante siete años desempeñó correctamente sus labores, podría poner en riesgo a la empresa y a la seguridad de sus trabajadores? A su parte, más bien le parece, que la empresa demandada utiliza indebidamente la causal de despido, para desvincularlo, en virtud de la nueva modalidad de trabajo que está implementando (a la que ya se ha hecho referencia), modalidad que, por cierto, ha causado el despido de una serie de vendedores y cajeros. En conclusión, el empleador alude con sus palabras a las causales del N° 5 y N° 6 del artículo 160 el Código del Trabajo. Sin embargo, al no tener certeza de que la "conducta" encuadre en dichos numerales, opta por el N° 7 señalando que su incumplimiento grave de las





obligaciones impuestas por el contrato se referirían a el numeral sexto letras a) d) y l) del contrato y artículos 83 N° 1, 3, y 7 y 84 N° 6 y 10 del reglamento interno. No obstante, de la lectura de dichas disposiciones se desprende que no existe relación alguna entre su redacción/contenido y el acto configurativo de "incumplimiento". Por lo que el despido es derechamente indebido. Debiendo la demandada pagarle las prestaciones que por ley le corresponden. En cuanto a las 1) indemnización preaviso: \$ prestaciones demandadas: indemnización años de servicio: \$5.521.887; 3) incremento o recargo artículo 168 letra c): \$4.417.510; 4) feriado legal/ proporcional \$577.753; 5) reajustes e intereses que correspondan, y el pago de las costas de la causa. En definitiva pide que se acoja la demanda y se declare: A. Que, su despido fue injustificado (específicamente indebido); B. Que, como consecuencia de lo anterior, se entienda que el término del contrato se ha producido por alguna de las causales del 161 del Código del Trabajo; C. Que la demandada debe pagarle las indemnizaciones y prestaciones ya referidas en la demanda. D. Que, las sumas adeudadas deberán pagársele con reajustes e intereses legales; E. Que, la demandada deberá pagar las costas de esta causa.

Al contestar la demanda, la demandada pide el rechazo de la demanda. En cuanto a la relación laboral dice que Servicios Generales Falabella Retail SpA., reconoce relación laboral de carácter indefinida con doña Juana Yesenia Sanzana Vega en calidad de vendedor, desde el 20 de agosto de 2012 hasta el día 28 de octubre de 2019, fecha en la cual se puso término a sus servicios de acuerdo lo dispuesto en el artículo 160 Nº 7 del Código del Trabajo, esto es, incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato. El monto de la última remuneración percibida por la actora fue de \$788.389. Por ende, es efectiva la indicada en el libelo de autos. El 28 de octubre de 2019, Servicios Generales Falabella Retail SpA, puso término a la relación laboral que vinculaba a las partes, por aplicación de la causal contenida en el nº 7 del artículo 160 del Código del Trabajo, esto es, incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo, lo que se le comunicó a la actora, acorde a la exigencia contenida en el artículo 162 del Código del Trabajo, pues le fue enviada la misiva a su domicilio, mediante correo certificado, al haberse negado a recibirla y firmarla en señal de recepción de la misma. Dice que controvierte expresa y formalmente todos los antecedentes de hecho y de Derecho que sirven de asidero a la demanda de autos, por lo que será carga legal de la demandante acreditar sus dichos, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 1698 del Código Civil con relación a lo dispuesto en el artículo 453 N° 1) inciso 7° del Código del Trabajo, en especial, no es efectivos que su despido sea injustificado; que, los despidos efectuados en la tienda en el mes de octubre de 2019, tengan alguna relación con el despido de la demandante; que se le haya negado exhibirle copia del finiquito; que no haya efectuado la publicación o comentario en la red social "Facebook" que motivara su despido; que, el derecho a la libertad de expresión y de opinión, le dé el derecho para llamar en plena crisis social, a quemar su lugar de trabajo; que, procedan las indemnizaciones reclamadas; que, proceda el recargo legal establecido en la letra c) del artículo 168 del Código del Trabajo; que, tenga derecho a feriado legal y proporcional. En cuanto al despido y justificación del mismo: dice que en caso alguno es injustificado como se pretende y se debió a los hechos que expone: i) En primer lugar, hay que dejar consignado que, la demandante se desempeñaba como vendedor integral, esto quiere decir que, además de efectuar la venta, debe en casos que sea necesario cobrar, recibir pagos (en dinero efectivo, cheques, tarjetas de crédito tales como CMR, bancarias, etc.), otorgar avances en dinero efectivo por tarjetas de crédito CMR, empaquetar y entregar la mercadería al cliente; ii) el 28 de octubre del año 2019, se comunica su despido dado los graves hechos en que ésta había incurrido. En efecto, se constata a través de mensaje publicado en red social "Facebook", que la demandante en pleno estallido social que afectó al país en el mes de octubre de 2019 y que continuó en los meses sucesivos, con una ola de destrucción impresionante en todo Chile, incluyendo la ciudad de Osorno, publica "quemen Falabella", "basta el abuso con sus trabajadores", incitando a la destrucción a través de una red social de su lugar de trabajo, poniendo en peligro la integridad y seguridad de los demás trabajadores y del local comercial. Resulta imperdonable que, haya efectuado publicación en tal sentido, y que, por cierto, no ha sido la única contra su empleador, por lo mismo incluso, la propia red social en cuestión la ha censurado. Adjunta algunas a modo ejemplar. Sostiene que queda claro con sus publicaciones, el ánimo por parte de la demandante de perjudicar a la empresa y de comprometer, además, la seguridad e integridad de los demás trabajadores y compañeros de trabajo de ella, reitero, haciendo un llamado a quemar la tienda en pleno estallido social. Su conducta implicó a todas luces un incumplimiento grave a las obligaciones que impone tanto su contrato de trabajo como Reglamento Interno, las cuales transcribe. Sostiene que como se puede apreciar, el despido es absolutamente justificado y obedece únicamente a incumplimiento grave e injustificado en que incurrió la propia demandante, haciendo un llamado público a cometer un delito en contra de la propiedad de su empleador, poniendo en peligro además, la integridad y seguridad del resto de sus compañeros de trabajo. En cuanto a la gravedad del incumplimiento: dice que el artículo 160 del Código del Trabajo contempla diversas causales que permiten al empleador poner término al contrato de trabajo sin que proceda el pago de indemnización alguna como consecuencia de dicho cese. Todas ellas constituyen formas graves de violación de los deberes derivados del contrato de trabajo. Dentro de éstas, la del n°7, que corresponde al "incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato", que es la más genérica por cuanto en ella es posible encuadrar diversas conductas reprochables en las que puede incurrir el trabajador requiere de la concurrencia de dos requisitos copulativos: el incumplimiento de una obligación contractual y que éste sea grave. Sobre la naturaleza de esta causal más bien podría entenderse que estamos frente a una verdadera condición resolutoria del contrato, pues el negocio jurídico impone obligaciones al trabajador, cuyo incumplimiento grave confiere derecho al empleador a poner justificadamente término a la relación laboral, es decir, se trata de una resolución unilateral, que tiene lugar por decisión del empleador y fundada en un incumplimiento previo del trabajador. Se afirma así que, en cierta manera, el empleador es juez y parte a la vez, puesto que puede hacer expirar el contrato, inmediata y directamente, frente al incumplimiento del trabajador. De esta manera, no corresponde a aquella resolución prevista en nuestro derecho común para resolver obligaciones recíprocas en caso de incumplimiento de uno de los obligados, ya que es un mecanismo mucho más expedito, porque deja en manos del empleador la facultad de romper la relación laboral sin necesidad de acudir al Juez. Como obligaciones contractuales no sólo se deben considerar aquellas explícita y formalmente asumidas por el trabajador en el texto del contrato de trabajo, sino que también las que con ocasión de los servicios impone la ley, la voluntad de las partes y la propia naturaleza del vínculo. Uno de los aspectos determinantes para configurar esta causal es que estemos ante un incumplimiento grave. Se ha considerado que debe consistir en un acto que afecte en su esencia el acatamiento de las obligaciones contractuales, y que sea de tal magnitud que determine necesariamente el quiebre de la relación laboral e impida la convivencia normal entre uno y otro contratante; o bien, tratarse de conductas del trabajador que lesionen y/o amenacen en cierto modo la estabilidad de la empresa. En otras palabras, la conducta del trabajador debe ser un impedimento para que continúe en la empresa, puesto que pone en peligro el equilibrio de intereses jurídicos establecidos a través del contrato de trabajo. La gravedad puede referirse tanto al incumplimiento del deber principal del trabajador, esto es la obligación de ejecutar el trabajo o servicio para el que fue contratado, como a deberes accesorios del mismo. Estos últimos pueden corresponder tanto a obligaciones de hacer, tales como respetar las normas de seguridad; como también, en forma mayoritaria, a obligaciones de no hacer generalmente referidas a la buena fe contractual: como la no comisión de delitos en ejercicio de sus funciones (apropiación indebida u otros), no recibir sobornos, no quebrantar su deber de confidencialidad, no competir con su empleador, no incurrir en comportamientos de acoso laboral o de discriminación respecto de sus compañeros de labores, etc. La determinación de la gravedad es una cuestión eminentemente casuística. La falta del trabajador puede corresponder a un hecho aislado o a uno que se repite o reitera en el tiempo. Colabora a configurar la gravedad la continuidad, habitualidad y repetición de la conducta ya que, como es sabido, la reiteración es un agravante en todo derecho sancionatorio. Sin embargo, es perfectamente posible que la infracción consista en un hecho aislado, con tal que éste tenga la entidad suficiente para ser considerado grave, puesto





que la repetición de la conducta no es el único elemento para determinar la gravedad. Ciertamente, una de las circunstancias relevantes que la jurisprudencia suele considerar para calificar la gravedad de una infracción laboral consiste en la existencia o ausencia de perjuicios producidos como consecuencia de la misma. Se trata de una materia compleja pues dicho análisis no se agota en constatar si se ha originado o no un daño para la empresa -o terceros-, sino que muchas veces sobre la base de daños o perjuicios debidamente comprobados, los jueces del trabajo proceden a una valoración respecto de si ellos presentan la suficiente entidad que amerite calificar el incumplimiento del trabajador como "grave", con todas las consecuencias que ello significa. El incumplimiento contractual del trabajador podría ocasionar al empleador un daño patrimonial, o bien, un daño que no sea material o cuantificable en dinero, que igualmente puede irrogar un daño económico indirecto o potencial, según veremos; p. ej. daño de imagen, buen nombre o prestigio o de daño moral a la empresa o a otros trabajadores de ésta. El perjuicio económico no es un requisito para la configuración de la gravedad. La jurisprudencia nacional considera que el perjuicio económico no puede ser considerado un elemento determinante para la configuración de la gravedad del incumplimiento de las obligaciones que impone el contrato. Les otorga más importancia a otros aspectos de la conducta del trabajador que a las consecuencias perjudiciales de la misma en el patrimonio del empleador. La infracción ocurre cuando existe abuso de confianza y que para su apreciación no es tanto lo que importa el monto del posible daño, sino la conducta antiética del trabajador. Como se advierte, conforme este criterio jurisprudencial los resultados de dicha conducta tienen escasa trascendencia para valorar el incumplimiento porque lo esencial no es el daño causado, sino la infracción de los deberes de buena fe y de lealtad de parte del trabajador. Como los daños sufridos por el empleador no son una causa, sino una consecuencia, no podrían situarse al mismo nivel de la transgresión a la buena fe como factor determinante de la gravedad del incumplimiento contractual. De este modo, la gravedad no depende de la existencia de daño directo o inmediato a su empleadora, ya que el mismo sólo reafirma la certeza del incumplimiento contractual, dejando en evidencia el resultado de su falta de fidelidad. Así, pues, en casos de apropiación de propiedad del empleador, la óptica cuantitativa aparece como una línea para solucionar este tipo de controversias. Y es que implicaría "admitir que es tolerable que un trabajador sustraiga especies de su empleador siempre que sean de poca monta (...) No puede el derecho laboral amparar o legitimar conductas que en general el sistema jurídico reprueba", como tampoco obligar "al empleador a mantenerse vinculado con un trabajador que le ha sustraído especies" ya que es "inconveniente mantener una relación que cuya confianza ha sido destruida o gravemente afectada" por el comportamiento del trabajador. Este criterio se ha aplicado aun en aquellas situaciones en que el perjuicio económico ocasionado a la empresa ha sido escaso. En el caso de un ayudante de bodega que fue sorprendido retirando de la empresa dos botellas de aceite vegetal, la Corte Suprema concluyó que "se acreditó suficientemente que el actor incumplió con los deberes de cuidado, corrección social, fidelidad y lealtad que le imponía su contrato de trabajo". Agregó que la conducta del trabajador resultó contraria a dicha ética. Utilizando este mismo criterio, se consideró que un dependiente farmacéutico quebrantó la lealtad y confianzas recíprocas cuando, sin perjuicio para la empresa, recibió el dinero de un cliente pagó al contado y después hizo figurar la venta como al crédito, que fue pagado con posterioridad, desconociéndose la utilización que hizo del dinero pagado por el cliente en el tiempo intermedio. Factores que determinan la importancia que se otorga al perjuicio en la calificación de la gravedad. Según se ha visto, el examen para determinar la gravedad del incumplimiento debe centrarse fundamentalmente en la conducta -acción u omisión- infractora y no en el daño que ésta pueda provocar. Esto porque el perjuicio económico carece de la importancia, ya que es sólo una manifestación o consecuencia del incumplimiento y no una causa del mismo. Un antecedente que permite efectuar tal afirmación lo constituyen las numerosas situaciones en las que la configuración de la gravedad no estaría determinada por la presencia de daño económico al empleador, tal como ocurre en los casos de infracción a la buena fe contractual. El trabajador tiene la obligación de guardar fidelidad a su empleador para no defraudar la confianza depositada a su respecto.





De ello se sigue que al infringirse este deber no es la cuantía del daño que pudo existir lo que caracteriza o agrava la falta puesto que no cabe distinguir grados de pérdida de confianza. En consecuencia, para la determinación de la gravedad, no cabe aplicar una valoración gradualista del incumplimiento pues la confianza no admite grados ni matices. No obstante que en las infracciones a la buena fe contractual el perjuicio no podría ser un elemento determinante para establecer la gravedad de la falta, es natural que de alguna manera se le tenga en cuenta porque la conducta depende de varias circunstancias. Fuera del ámbito de las infracciones a la buena fe contractual, el perjuicio económico no sería sino un elemento que, entre otros de mayor relevancia, permitiría concluir que el incumplimiento del trabajador está dotado de la entidad suficiente para considerarlo grave. La importancia del perjuicio para dicha calificación es relativa y depende de las circunstancias de cada caso. Es uno de los factores a considerar en la ponderación de la gravedad. Su concurrencia sólo reafirma la certeza del incumplimiento contractual, dejando patente el resultado del mismo. Así, podría considerársele un elemento concurrente para determinar la gravedad, pero no uno indispensable o esencial. En este sentido, se ha resuelto que la conducta en que se fundamente un despido debe ser calificada como grave atendiendo a diversos factores tales como la naturaleza de la labor desarrollada por el trabajador, las circunstancias en que el eventual incumplimiento se produjo, la responsabilidad que le correspondería, los perjuicios que de tal conducta se derivó para su empleador, etc. Así la relevancia que cabe atribuir al daño debe ser mayor en la medida que la conducta tenga una menor connotación ética, por lo que por ejemplo debe tomársele más en cuenta en los casos referidos a una actuación negligente del trabajador que en aquellos que signifiquen infracción a la buena fe, en que su consideración sería mínima, como este último en el cual se encuentra la actora de autos. La actuación señalada, en su contexto general, obvio que es un incumplimiento de las obligaciones que el contrato de trabajo imponía a la demandante, donde transgredió deberes básicos y esenciales que impone toda obligación de índole laboral, transgrediendo deberes de conducta, incitando y llamando públicamente a cometer actos ilícitos en contra de su empleador, poniendo en peligro la seguridad e integridad de los trabajadores y de la empresa, lo que nos ha hecho perder la confianza tanto en su persona como, en su calidad de trabajadora de la empresa, siéndonos imposible mantener el vínculo laboral con alquien que manifestó a la empresa querer retirarse y que después, comienza con este tipo de conductas para generar el despido, más en un período de violencia extrema donde su llamado, a través de un red social pudo haber tenido consecuencias nefastas. En cuanto a las prestaciones demandadas: 1) Indemnización sustitutiva de aviso previo: conforme con lo expuesto, desde el momento que el despido de la actora es plenamente justificado y ajustado a derecho. 2) Indemnización por siete años de servicios, conforme con lo expuesto nada se adeuda por este concepto desde el momento que el despido de la actora es plenamente justificado y ajustado a derecho. 3) Recargo legal establecido en la letra c) del artículo 168 del Código del Trabajo, conforme con lo expuesto el recargo solicitado es improcedente, desde el momento que el despido de la actora es plenamente justificado y ajustado a derecho. 4) Feriado legal /proporcional: por concepto de feriado legal, se reconoce adeudar la suma de \$505.029 correspondiente a 20.00 días y, por concepto de feriado proporcional, se reconoce adeudar la suma de \$72.724.- correspondiente a 2.88 días. 5) Respecto a los intereses y reajustes, rechaza esta pretensión. 6) costas de la causa, rechaza la condena en costas, pues la demandada nada adeuda a la trabajadora y, por el contrario, solicitamos se rechace la demanda en todas sus partes, con costas. Interpone demanda reconvencional dice que la trabajadora percibía una remuneración ascendente a la suma de \$788.389 conforme el promedio de los tres últimos meses completos laborados por ella. Al término de los servicios, adeudaba a la empresa la suma de \$900.000 por el siguiente concepto: - La suma de \$900.000 por concepto de anticipo negociación colectiva cuotas 1 al 36. En efecto, la actora - demandada reconvencional – solicitó a la empresa con fecha 09 de octubre de 2019, un préstamo contemplado en contrato colectivo -, el que se autorizó por la suma de \$900.000, que sería cancelado en 36 cuotas iguales y sucesivas de \$25.000 con cargo a sus remuneraciones o finiquito, si a la fecha de término de contrato existían cuotas pendientes de pago, autorizando a la empresa





a efectuar el descuento del mismo de su finiquito. Al haberse puesto término la relación laboral con la demandada reconvencional con fecha 28 de octubre de 2019 y, al no haberse cancelado hasta esa fecha ninguna de las 36 cuotas pactadas, de acuerdo a lo pactado en dicho instrumento, procede el pago por parte de la demandada reconvencional de la suma de \$900.000 o bien, que la misma se rebaje de las sumas que el tribunal pudiese determinar a favor del ésta. Como el concepto antes indicado tiene su origen en la relación laboral habida entre las partes hasta el 07 de noviembre de 2019, estando el mismo pendiente de pago a la época de término de dicha relación contractual por parte de la demandada reconvencional a la empresa, determinándose la modalidad de pago en cuotas a través del descuento de ella directamente desde las remuneraciones de la trabajadora o de su finiquito si a la fecha de término del contrato existían cuotas pendientes de pago, existiendo un pacto escrito que contempla la caducidad del plazo por el término del contrato de trabajo de la actora (deudora) y, en consecuencia, diciendo el mismo estricta relación con la demanda de autos, al estar la actora persiguiendo el cobro de indemnizaciones legales, procede acoger la presente demanda reconvencional en todas sus partes, declarando que la suma antes indicada debe imputarse o rebajarse de los montos que el tribunal pudiese determinar debe cancelar a la demandada reconvencional o bien, ordene el pago del mismo a la demandante, con respectivos intereses y reajustes. En definitiva pide que se acoja la demanda reconvencional ordenando que la suma de dinero antes indicada y que tiene su origen en la relación laboral existente entre las partes, sea descontada o imputada a los conceptos que el tribunal pudiese determinar debemos pagar a la demandada reconvencional o bien, ordene el pago de los mismos a la actora como consecuencia del término de la relación laboral habida entre las partes hasta el 28 de octubre de 2019, por la causal contemplada en el artículo 160 Nº 7 del código del Trabajo. En subsidio opone a la demanda de autos, y a los hipotéticos conceptos que el Tribunal pudiere ordenar pagar a su parte y, que se reclaman en ella, la excepción de compensación por la suma total de \$900.000 por los siguientes conceptos: - La suma de \$900.000.- por concepto de anticipo negociación colectiva cuotas 1 al 36. Los fundamentos de la presente excepción son los mismos ya expuestos a propósito de la demanda reconvencional, por ende y por razones de economía procesal, solicita se tengan por reproducidos en forma íntegra, agregando que proceden los requisitos para interponer la presente excepción en subsidio por cuanto: 1. Como punto de partida, el préstamo en cuestión, y que origina la obligación que se pretende compensar, tienen su origen en la relación laboral existente entre las partes hasta el 28 de octubre del año 2019, ya que el mismo fue otorgado a la actora exclusivamente, por tener la calidad de trabajadora de la empresa, lo que se refleja en la solicitud de préstamo y contrato colectivo, señalándose en los mencionados instrumentos, entre otros, aspectos tales como el monto que se presta, y el número máximo de cuotas para su devolución. En consecuencia, al emanar de relación laboral entre las partes, todo lo referente a su exigibilidad y pago queda radicado dentro de la esfera de competencia del tribunal con competencia en lo laboral, por aplicación de lo dispuesto en el artículo 420 Nº 1º del Código del Trabajo. Ahora bien, entrando al análisis de la excepción alegada, considerando lo dispuesto en el artículo 1656 del Código Civil, que regula los requisitos para que opere la compensación como modo de extinguir obligaciones, dicha norma señala que la deuda debe ser en dinero o cosa fungible, que la deuda sea líquida y que sea actualmente exigible, requisitos que se concurren plenamente en la especie. En efecto, el préstamo otorgado a la demandante, y cuya compensación se alega en estos antecedentes, ha sido entregado por la empleadora directamente, por aplicación, como ya se ha señalado, del contrato de trabajo existente entre las partes y consecuencial relación laboral y, contrato colectivo; por otra parte, la deuda que mantiene la trabajadora con su empleadora es líquida, y finalmente, la obligación sería exigible, en el caso de la deuda de la actora, por aplicación de lo estipulado por las partes. En consecuencia, se debe proceder a acoger la excepción de compensación alegada por la demandada, en los términos y por el monto que se indica. Solicita tener por opuesta a la demanda de autos y, a los conceptos que se reclaman en ella, la excepción de compensación por la suma total de \$900.000.- que corresponde al concepto y monto antes indicado, que la actora mantenía pendiente de pago a la época de





término de la relación laboral y, conforme a lo expuesto, pruebas que rendiré, acogerla, en definitiva.

En la audiencia preparatoria la demandante evacuó el traslado concedido de la demanda reconvencional y de la excepción de compensación, allanándose a ambas. Las partes no arribaron a conciliación.

En la audiencia de juicio la demandada acompañó los siguientes documentos: 1) comunicación de término de contrato de trabajo, de 28 de octubre de 2019 (folio 13/14) página 1. 2) Set de fotocopias obtenidas de redes sociales de la demandante (folio 13/14) página 3 y siguientes.

La demandante acompañó los siguientes documentos: 1) Reglamento interno de orden higiene y seguridad (folio 21/25, 26, 27 y 28); 2) presentación de reclamo ante la Inspección del Trabajo, de 18 de noviembre de 2019 (folio 21/22) página 1. 3) Acta de comparendo de conciliación, de 21 de noviembre de 2019 (folio 21/22) página 3 y siguientes. 4) Pantallazo publicación y comentarios en red Facebook, de 23 de octubre de 2019 (folio 21/23).

Que la demandada rindió prueba testimonial consistente en las declaraciones de don Eduardo José Werner Valdeavellano y don Manuel Alfonso Cañete Caamaño.

La demandante rindió prueba testimonial consistente en las declaraciones de doña Marcela Karina Paredes Bachmann y a doña Patricia Alejandra Loi Martel.

Las partes formularon observaciones a la prueba.

## **CON LO RELACIONADO Y CONSIDERANDO:**

**PRIMERO:** Que en la audiencia preparatoria las partes establecieron como hechos no controvertidos los siguientes:

- 1) Que desde el 20 de agosto de 2012 hasta el 28 de octubre de 2019, existió entre las partes un contrato de trabajo indefinido en virtud del cual la demandante prestó servicios como vendedora en sector dama.
- 2) Que la remuneración de la demandante para los efectos del artículo 172 del Código del Trabajo es de \$788.389.
- 3) Que la demandada cumplió con las formalidades del despido.
- 4) Que al término del contrato de trabajo se devengó en favor de la trabajadora la suma de \$577.753 por indemnización del feriado anual y proporcional.
- 5) Que la demandante adeuda a la demanda \$900.000 por un préstamo.

<u>SEGUNDO</u>: Que la demandada rindió prueba testimonial consistente en las declaraciones de don Eduardo Werner Valdeavellano y don Manuel Alfonso Cañete Caamaño.

Don Eduardo Werner Valdeavellano dijo que su empleador es Falabella Retail trabaja en la tienda de Osorno, es gerente de tienda desde agosto de 2019. Sus principales funciones son administrar la tienda. Se relaciona en sus funciones con los gerentes de ventas y jefes operativos. La seguridad de la tienda es don Manuel Cañete. Conoce a la demandante era vendedora trabajó hasta finales de octubre de 2019. Dejó de trabajar en la tienda porque ella emitió un posteo en una red social con el mensaje "quemen Falabella". Se enteró del posteo porque Falabella a través de la tecnología de inteligencia artificial y todo lo que sale como Falabella alerta a la central y así se le informó. El testigo decidió despedirla porque en el reglamento interno está estipulado que puede poner en riesgo la seguridad de la empresa sobre todo en el contexto que existía. Llegó en agosto de 2019 regresó a Osorno y a los dos meses se encontró con el estallido social y la tienda está en la zona cero donde se iniciaban y terminaban las manifestaciones frente a la plaza de armas. El 19 de octubre de 2019 se fue a su casa, cerca de la tienda y lo llama su jefe de seguridad que le pidió que se fuera a la tienda. Eran las 21:30 horas aproximadamente. Había manifestaciones, bombas lacrimógenas y no lograron entrara a la tienda. Fueron 2 meses en los que intentaban vulnerar la tienda. Luego en noviembre cuando se incendió el edificio Kauak, delincuentes ingresaron a la tienda, robaron más de 5 millones de pesos. Fue una situación límite que nunca imaginó vivir. En ese contexto les llegó el mensaje anterior al incendio de "quemen Falabella". Ese mensaje lo debe haber recibido días antes del despido, alrededor del 23 de octubre. Consideró que la trabajadora había infringido la obligación de la tienda y se sintió defraudado porque se trabaja con personas y la confianza se pierde con ese tipo de actos. La trabajadora no tuvo participación en el incendio de noviembre, pero dice que el quemen Falabella es muy interpretativo y en ese momento la sensibilidad era muy alta. Contrainterrogado dijo que en ese mes no recuerda que haya habido más despidos. No se contactaron con la demandante para negociar su salida. El programa que avisa cuando hay mención a Falabella y es el único mensaje que les avisó el programa, pero hay un filtro y cree que alerta los temas más importantes. El mensaje quemen Falabella y después había un posteo posterior que decía basta de abuso a sus trabajadores, no recuerda bien. Leyó solo el mensaje que llegó. El robo a Falabella fue el 12 o 13 de noviembre. Incendiaron una de sus ex vitrinas donde con los pies el testigo echó el fuego hacia afuera. El incendio ocurrió entre Falabella y el edificio Kauak

Don Manuel Alfonso Cañete Caamaño dijo que es jefe de prevención de pérdidas y activos de Falabella hace 10 años. Ingresó el año 2012. Sus funciones principales es velar por la seguridad de la tienda y velar por los activos y cuidado de la empresa. Los trabajadores con los que se relacione son los trabajadores encargado se dela seguridad de la tienda. Su jefe directo es Eduardo Werner. La demandante era vendedora de la tienda en la sección damas. Ella fue despedida alrededor de octubre de 2019. Se le despidió por incumplimiento grave a las obligaciones del contrato por una publicación que hizo en redes sociales. Puso "quemen Falabella" tema delicado porque afecta la seguridad de la empresa y trabajadores. En ese contexto como estaban ubicados en la plaza donde se concentraban las situaciones críticas por eso estaban siempre pendientes de las redes sociales ya que intentaban saquear la tienda. Así se enteró de la publicación. La decisión del despido la toma se imagina la gerencia con la el área de relaciones laborales. Cuando sabe de ese comentario se lo comentó a su jefe directo don Eduardo Werner y le manifiesta la preocupación. Consideró infringida la obligación del Reglamento Interno y contrato. Dice en el N°84 n°10. Es falta grave escribir un tema como eso dado el contexto que se vivía. Como jefe de seguridad le toco vivir el día en que estas personas derivaron una de las cortinas metálicas y les robaron, rompieron el inmobiliario y prendieron fuego. Ese era el contexto. Eso ocurrió el mismo día del incendio que hicieron al lado, octubre, 18 o 19. Contrainterrogado dijo que hay aproximadamente 180 trabajadores en la tienda actualmente. Ha disminuido el número de trabajadores. La demandante fue despedida en octubre de 2019 y no sabe si se despidió a más personas.

<u>TERCERO</u>: Que la demandante rindió prueba testimonial consistente en las declaraciones de doña Marcela Paredes Bachman y doña Patricia Loi Martel.

Doña Marcela Paredes Bachman dijo que conoce a las partes. Trabajó en Falabella hasta el 6 o 7 de octubre de 2019. Empezaron a desvincular por necesidades de la empresa. La testigo era cajera. Despidieron a muchas personas por la causal de necesidades de la empresa pero lógicamente no era por eso porque cuando iban después a Falabella había personal nuevo que desempeñaba las mismas funciones. La demandante fue despedida por necesidades de la empresa. En el juicio se discuten los años de servicios que no quiere cancelarle. No sabe cuántos años trabajó la demandante pero cuando la testigo ingresó la demandante ya estaba trabajando. No se podía comprar más de 3 prendas o revenderla y la consecuencia más probable cree que era el despido. Antes no había amonestación. Había que cumplir con el horario nada más. No recuerda si la demandante estuvo amonestada. Sabe que hubo una amonestación pero no sabe el motivo.

Doña Patricia Loi Martel dijo que conoce a las partes del juicio. Conoce a la demandante porque fueron colegas en la tienda en Falabella de Osorno. La testigo dejó de trabajar en noviembre del 2019. Fueron colegas desde el 2016. La testigo era cajera y fue despedida por necesidades de la empresa. La testigo estaba negociando su salida así que estaba esperando un cupo para que la echaran. La demandante fue despedida y luego la habían reintegrado, no entendió bien el tema. Ahora en estos momentos no sabe por el tema de la pandemia, no sabe cómo está funcionando la tienda. La habían despedido el 2019 no recuerda cuando. La estaban acusando de que había faltado a algún reglamento de la tienda por una publicación en redes sociales que nunca entendieron el contexto de la publicación, fue una idea irónica y en la tienda vieron solo una parte de la publicación. La publicación fue por el tema de los disturbios. Antes de la publicación otras personas empezaron a atentar contra el comercio de Osorno y

que causaran dañar las grandes tiendas. Y la demandante dio algo como si hacen eso que va a pasar con los trabajadores, eso quiso decir. Ese era el tema si la gente empezaba con los disturbios se iba a afectar a los trabajadores. La publicación fue en Facebook en el perfil la feria de las pulgas donde se estaban poniendo de acuerdo para las marchas. Juana explicó eso que si hacían eso se iba a afectar a los trabajadores. Falabella es una red de cahuines, nada es personal. Uno de los colegas o alguien del sindicato debe haber informado la publicación porque "el que le sonría más al gerente va a andar bien". Contrainterrogada dijo que supone que así se enteró la gerencia. Leyó el grupo de la feria de las pulgas, es un grupo que está abierto, es un grupo de compra y ventas. Subieron una foto de una marcha y ahí la gente empezó a colocar cosas para dañar a las grandes empresas, y ahí la demandante quiso defender su tienda y le salió mal.

<u>CUARTO:</u> Que como aparece de la carta de despido acompañada por la demandada, la que se aprecia de acuerdo con las reglas de la sana crítica es posible dar por cierto que el empleador demandado fundó el despido de la actora en la causal del artículo 160 n°7 del Código del Trabajo, la que hace radicar en los siguientes hechos:

"En efecto, se ha podido constatar a través de mensaje publicado en redes sociales con carácter público, que usted, quién ejerce el cargo de vendedor de tienda Falabella Osorno, publicó "quemen Falabella", "basta el abuso con sus trabajadores", lo que implica una falta a la seguridad de la Empresa y adicionalmente en el contexto social que se encuentra el país, el llamado a atentar en contra de la empresa, es aún más grave y podría comprometer la integridad de la totalidad de los trabajadores que en ella cumplen sus funciones".

En la carta se agrega que "lo anterior infringe las normas internas de la tienda, evidencia el ánimo de perjudicar a la empresa por parte de usted y compromete la seguridad de los trabajadores que en la empresa ejercen sus funciones".

Agrega que "Cabe manifestar que con lo señalado anteriormente usted vulneró tanto su contrato de trabajo, numeral SEXTO letras a), d) y l). Como también el Reglamento Interno de la Empresa, artículo 83 número 1), 3) y 7) y artículo 84 número 6) y 10)".

**QUINTO:** Que efectivamente como lo sostiene la parte demandante los hechos descritos en dicha carta, como hechos fundantes del despido no cumplen a juicio de esta sentenciadora con la precisión requerida para estimar cumplida la obligación legal que el artículo 162 del Código del Trabajo impone al empleador.

En efecto, en dicha misiva no se precisa la o las redes sociales en las que la trabajadora habría realizado las publicaciones que su empleador le reprocha; como tampoco se señala la fecha o el período de tiempo en la que se habrían realizado.

La omisión de tales circunstancias no son irrelevantes, sobre todo si se considera que la trabajadora debe contar con un conocimiento preciso de los hechos que se le imputan no solo para decidir si tales hechos constituyen o no la causal de despido que su empleador le imputa; sino que además, en caso de decidir ejercer las acciones judiciales que la ley le concede, poder realizar en la demanda una defensa adecuada la que incluye rebatir los hechos y sus circunstancias; considerando además que la demanda constituye la única oportunidad con que contaba la trabajadora demandante para rebatir los hechos que se le imputan.

Por lo anterior una descripción genérica de los hechos, sin descripción de las circunstancias de tiempo y lugar no cumple con la exigencia del artículo 162 referido, bastando esa sola circunstancia para estimar que el despido ha sido injustificado.

**SEXTO:** Que no obstante lo anterior, en relación con los hechos en que se funda el despido, se ha reunido en autos las siguientes probanzas:

1) "Set de fotocopias obtenidas de redes sociales de la demandante", documento ofrecido de ese modo y acompañado por la demandada. Al examinarlo es posible apreciar que ninguna de ellas cuenta con fecha. Solo es posible concluir que fueron realizadas con posterioridad al despido ya que en algunas de ellas se hace mención a éste hecho. En ninguna parte se aprecian las expresiones que se indican en la carta de despido.

- 2) "pantallazo publicación y comentarios en red Facebook de 23 de octubre de 2019", documento ofrecido de ese modo y acompañado por la demandante. Al examinarlo es posible apreciar que en fecha que no se indica, quién aparece con el nombre de la demandante publica "por favor no quemar Falabella ni Paris ni super porque el daño nos lo hacemos nosotros mismos". Luego se aprecia que el mismo usuario de la red social publicó emoticones de aplausos y "quemen Falabella" y "Basta el abuso con sus trabajadores". La única fecha que se aprecia en el documento es el 23 de octubre de 2019 momento en el que otro usuario publicó en el grupo "Red Emergencia Osorno" que "militares dan 1 hora más para manifestarse en el centro de Osorno a pesar de estar en toque de queda por el buen comportamiento".
- 3) Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad acompañado por la demandante. En el consta lo que disponen los artículos 83 n°1, 3 y 7; y artículo 84 n°6 y 10, que se mencionan en la carta de despido.

El artículo 83 dispone que "es obligación de los trabajadores de la empresa cumplir estrictamente con todas las estipulaciones de sus respectivos contratos de trabajo y con las siguientes previstas en el Reglamento: N°1)Ejecutar y cumplir fielmente el trabajo para el cual fue contratado, de acuerdo con los usos, prácticas y directrices que le imparta la Empresa, dedicando para ello toda su actividad, esfuerzo y atención, debiendo dar estricto cumplimiento a las órdenes, instrucciones y normas que le imparte la Gerencia o sus Jefes Directos; N°3) Velar por los intereses de la Empresa, ordenando y cuidando las mercaderías, útiles, enseres, maquinarias y materiales de la Empresa que se le entreguen a su cuidado o utilicen en el desempeño de sus labores; N°7) Ejecutar los trabajos que se le encomienden evitando accidentes y daños a terceros, tanto en los bienes como en las personas".

El artículo 84 dispone que "Se prohíbe a los trabajadores de la Empresa: N°6) realizar actividades reñidas con la moral, buenas costumbres, y disciplina, tanto para el público y clientes, como para sus jefes y demás compañeros de trabajo; N°10) cometer todo tipo de agresiones físicas o verbales y en general cualquier acto de desorden que ponga en peligro la seguridad de la Empresa, de sus trabajadores o sus intereses o cometer actos de irresponsabilidad que perjudique la reputación de la Empresa, de sus jefes o del personal en general".

SEPTIMO: Que si bien en la demanda la demandante reconoce ser la usuaria de la red social que aparece en los documentos acompañados usando su nombre, y reconoce además haber realizado las publicaciones que en dichos documentos

aparece, sostiene que el contexto y la intención de tales publicaciones no es la

que le ha dado su ex empleador y trata de explicarlo en la demanda.

Si bien las frases que le imputa el empleador fueron escritas por la trabajadora (en lo que aparece a los ojos de esta jueza como la red social Facebook) lo cierto es que no es posible atribuirles a ellas la intención que el empleador pretende, desde que se ha acreditado que la actora igualmente realizó una publicación en la que pide que por favor no quemen Falabella ni otros comercios que indica, haciendo ver que eso significaría un daño que se harían ellos mismos. Además la testigo Loy Martel presentada por la demandante hace ver que a la demandante la acusaron de haber faltado al reglamento de la tienda por una publicación que realizó en redes sociales pero que nunca entendieron el contexto de esta publicación ya que fue una "idea irónica y en la tienda vieron solo una parte de la publicación".

<u>OCTAVO:</u> Que las publicaciones acompañadas por las partes resultan ser parciales e impiden precisar el contexto en la que ellas se realizaron, como tampoco la intención de su autora, la demandante.

Además, sabido es que en este tipo de comunicaciones, como ocurre además en otro tipo de comunicaciones escritas (correos electrónicos o whatsap), muchas veces el receptor del mensaje atribuye intenciones que no son las que busca quién envía estos mensajes escritos, por lo que, para concluir lo que imputa el empleador, la prueba rendida debió ser más completa y precisa en la materia.

Finalmente es necesario tener presente que ninguna de las partes ha acompañado el contrato de trabajo de la actora, de manera tal que no es posible considerar que con su actuar incumplió obligaciones del contrato de trabajo, como se expresa en la carta de despido.



**NOVENO:** Que por lo expuesto en los considerandos precedentes estima esta jueza que no se ha acreditado la ocurrencia de la causal de despido que invocó el empleador por lo que el despido será declarado injustificado.

Consecuencia de lo anterior, la demandada deberá pagar a la actora \$788.389 por indemnización sustitutiva del aviso previos; \$5.518.723 por indemnización por años de servicio; \$4.414.978 por incremento del 80% de la indemnización por años de servicio de acuerdo a lo que dispone el artículo 168 letra c) del Código del Trabajo.

**<u>DECIMO</u>**: Que en la audiencia preparatoria las partes concordaron que al término del contrato de trabajo se devengó en favor de la trabajadora \$577.753 por indemnización por feriado anual y proporcional; suma que el empleador demandado deberá pagar a la actora.

**DECIMO PRIMERO:** Que las partes concordaron en la audiencia preparatoria que la demandante adeuda a su ex empleador \$900.000 por un préstamo recibido; por lo que dicha suma será descontada de lo que la parte empleadora deberá pagar.

Así el total de indemnización sustitutiva, por años de servicio e incremento legal asciende a \$10.722.090, a lo que debe restarse \$900.000, existiendo un saldo a favor de la trabajadora de \$9.822.090 por estas prestaciones laborales.

**<u>DECIMO SEGUNDO:</u>** Que el resto de la prueba rendida por las partes en nada altera lo ya reflexionado.

En efecto, la presentación de reclamo ante la Inspección del Trabajo y el acta de la actuación administrativa consecuencia de ello, no alteran lo ya reflexionado respecto de las pretensiones de la actora.

Por su parte la prueba testimonial rendida por la demandada solo da cuenta de lo vivido por los testigos como consecuencia del estallido social de octubre de 2019, en especial en la tienda Falabella ubicada en la Plaza de Armas de esta ciudad y el contexto social de esos días; como asimismo de la forma en que se generó la decisión de despedir a la actora, pero no son útiles para dar por acreditada la causal, por lo ya señalado en los considerandos precedentes.

Por estas consideraciones y visto además lo dispuesto en los artículos 7, 8, 63, 160 N°7, 162, 168, 172, 173, 446, 452, 453, 454 y 459 del Código del Trabajo, se declara:

Que SE ACOGE la demanda interpuesta por doña JUANA YESENIA SANZANA VEGA, en contra de su ex empleador, SERVICIOS GENERALES FALABELLA RETAIL SPA, ambos individualizados, declarándose injustificado el despido de que fue objeto la demandante, ocurrido el 28 de octubre de 2019, condenándose a la demandada a pagar a la actora las siguientes prestaciones laborales:

- 1. \$9.822.090 por saldo de indemnización sustitutiva del aviso previo, años de servicio e incremento legal;
- 2. \$577.753 por indemnización por feriado anual y proporcional;
- 3. A pagar reajustes e intereses de conformidad con lo dispuesto en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.
- 4. Que no se condenará en costas a la demandada por no haber sido vencida totalmente, desde que ejerció acción reconvencional, la que fue aceptada por la demandante.

**RIT O-7-2020** 

Pronunciada por doña **María Isabel Palacios Vicencio**, Jueza Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Osorno.

RIT O-7-2020/jai Página 13