Sentencia definitiva

RIT: O-6316-2022

RUC: 22-4-0433761-4

_____/

Santiago, uno de junio de dos mil veintitrés.

VISTO:

Demanda (folio 7). Compareció don **RODRIGO DANIEL GANS CERVANTES**, cesante, cédula de identidad N° 14.170.419-2, domiciliado en Vasco Núñez de Balboa N° 0749, comuna de La Granja, quien interpuso demanda por despido indebido en contra de **JUMBO ADMINISTRADORA LIMITADA**, rol único tributario N° 96.988.680-4, domiciliado en Kennedy N° 9001, Las Condes, representada legalmente por don Alfredo Ruiz Leyton, cédula de identidad N° 10.321.603-6. Solicita que, en definitiva, se declare que el despido ha sido improcedente y se condene a la empresa al pago de las siguientes prestaciones;

1. Indemnización por falta de aviso previo: $871.288; 2. Indemnización por años de servicio (11): $9.584.168; 3. Al recargo del 80% según artículo 168 letra c del Código del Trabajo: $7.667.334; 4. Reajustes e intereses de las cantidades referidas, y 5. Las costas de la causa.

Expone que ingresó a prestar servicios para la demandada el 22 de febrero del año 2008, cumpliendo funciones de reponedor jornada full en el supermercado Jumbo Portal La Reina, cargo que desempeñó durante 6 meses. Luego, pasó cumplir funciones en el área de recepción y traslado de mercadería, debido a su buen desempeño lo ascendieron al cargo de escribiente y digitación de factura al sistema SAP, para luego el año 2017, ascenderlo al cargo de recepcionista de mercadería, funciones que ejecutó hasta el día de su despido. El cargo que desempeñaba corresponde a revisar la mercadería que llega a la empresa por parte de los proveedores, revisando y cotejando que la mercadería transportada ingrese efectivamente a las bodegas de la empresa. Hace presente que se trata de una función, en que la orden de su jefatura es que se realice rápido, para no dificultar la gestión de la compañía, por lo que están en constante estrés.

Su remuneración mensual ascendía a la suma de $871.288.

El 12 de agosto de 2022, fue despedido entregándole la carta de despido cuyo tenor reproduce, indicando la causal del artículo 160 Nº 7 del Código del Trabajo. Señala que los incumplimientos indicados por la demandada en su carta de despido, bajo ningún respecto son graves. De lo relatado por el propio demandado, no existe perjuicio alguno para la empresa ya que las mercaderías nunca salieron de la misma ya que como bien indica la carta, tienen dos revisiones, la primera realizada por él y la segunda de ellas por otros operarios. Refiere que simplemente el empleador indica que habría incurrido en atrasos, ausencias, además del hecho de dar el visto bueno a la recepción de mercadería,

OKCXFVMSWX

cuando quedaban productos al interior del camión, lo que fue reversado en segunda revisión, por lo que no existió perjuicio alguno para su ex empleador.

Hace presente la suscripción de finiquito y reserva de acciones, expone fundamentos de derecho respecto del despido injustificado.

Contestación de la demanda. Compareció don Fernando Maturana Crino, abogado, en representación judicial de la demandada Jumbo Supermercados Administradora Ltda., solicitando tener por contestada la demanda y que se rechace en todas sus partes, con expresa condenación en costas, declarando: 1. Que el despido fue justificado por la causal del artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, por lo que se rechaza la demanda en todas sus partes; 2. Que, en consecuencia, se rechazan las sumas demandadas por concepto de indemnizaciones legales, por improcedentes; 3. Que nada se adeuda por ningún concepto, ni reajustes ni intereses; 4. Que se condena en costas al demandante.

Reconoce la relación laboral entre las partes, desde el 22 de febrero de 2008 hasta el 12 de agosto de 2022, ocupando como último cargo el de recepcionista, en local de propiedad de su representada. Se procedió a despedir al actor por la causal prevista en el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo. La última remuneración mensual asciende a la suma de $855.213.

Referente al despido, señala que los hechos tuvieron su origen el día 28 de julio de 2022, en el ejercicio de sus funciones el actor recepciona con total conformidad y sin observaciones mercadería proveniente de un proveedor. En este sentido, al hacerse una auditoría y control de inventarios, se detectó que la falta de productos de acuerdo con la factura entrega por el proveedor. Esto fue avisado y contrastado con la mercadería del camión encontrándose dichos productos faltantes al interior de este. Menciona que el actor ya había sido amonestado por este mismo actuar en ocasiones anteriores, lo que da cuenta de un incumplimiento grave sostenido en las obligaciones que imponen el contrato, no otorgándole más opciones a la empresa, que proceder a la desvinculación del actor. Atendido lo anterior, queda en evidencia que el actor no sólo infringió las responsabilidades propias del cargo que desempeñaba, sino que también los procedimientos internos que tiene Jumbo, el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad y, especialmente, el procedimiento de Recepción de Mercaderías, todos los cuales tiene por efecto velar por los bienes que sustentan el giro del negocio de su representada. Por todo ello, controvierte expresamente que el demandante no haya tenido responsabilidad en los hechos que motivaron su despido, puesto que conocía, o más bien no podía no conocer, que con su actuar estaba perjudicando bienes de la empresa, descuadrando inventarios.

Afirma que se configuró la causal del número 7° del artículo 160 del Código del Trabajo. No resulta razonable entender como una acción aceptable el hecho de no verificar la mercadería recepcionada por parte de trabajadores de su representada, sobre todo atendiendo el giro del negocio de su representada. Claramente, dicha causal se invocó toda vez que los hechos en que incurrió el

OKCXFVMSWX

demandante son constitutivos de un incumplimiento a las obligaciones contractuales, cuya gravedad queda de manifiesto no sólo en la forma en que se ejecutaron los hechos descritos, sino en las consecuencias que de ello derivan, mas aun cuando es un actuar constante por parte del demandante.

Menciona que atendida la justificación con que el demandante pretende defenderse, se desprende su manifiesto obrar de mala fe, el cual es, ciertamente, inaceptable para cualquier empresa; y que necesariamente su actuar ha de calificarse como un incumplimiento de lo más grave a sus obligaciones correlativas emanadas del contrato de trabajo, haciendo impensado insistir con el vínculo laboral que lo unía con mi representada. Así, ¿Qué otra opción le quedaba a mi representada? ¿Acaso debía mantener en su puesto de trabajo a un colaborador que infringió una prohibición clara y expresa de su empleador? Por consiguiente, en cuanto a los fundamentos expuestos, éstos al calificarlos jurídicamente hacen inequívocamente concurrente la causal invocada en la carta de despido, según los criterios jurisprudenciales consagrados.

Afirma que el demandante obró de mala fe, ya que la prohibición de cualquier trabajador de la empresa consistente en realizar correctamente las labores para las cuales fue contratado, sobre todo cuando estas velan por los productos que son propios del giro del negocio. Es una obligación o prohibición que se puede desprender lógicamente de la naturaleza de cualquier contrato de trabajo (tomando en cuenta lo dispuesto en el artículo 1546 del Código Civil) e, incumplir esto, implica necesariamente no procurar por el bien de la empresa.

CONSIDERANDO:

PRIMERO: Audiencia preparatoria. Llamado a conciliación. Hechos pacíficos. Hechos controvertidos. Que en la audiencia preparatoria se verificaron los siguientes trámites procesales:

Llamado a conciliación: resultó frustrado.

Hechos pacíficos: 1) Fecha de inicio, 2) fecha de término, 3) causal de término, 4) cumplimiento de las formalidades legales, 5) última función de recepcionista de mercadería.

Hechos controvertidos: 1) Remuneración pactada y efectivamente percibida por el demandante. 2) Efectividad de los hechos contenidos en la carta de despido. Pormenores y circunstancias.

SEGUNDO: Medios de prueba de la demandada. Que la demandada incorporó los siguientes medios de prueba:

Documental

1) Contrato de trabajo de fecha 22 de febrero de 2008, suscrito entre Jumbo Supermercados Administradora Ltda., y Rodrigo Daniel Gans Cervantes.

2) Modificación al contrato de trabajo del mes de julio de 2012.

3) Anexo al contrato de trabajo del mes de abril de 2011.

4) Actualización de contrato de trabajo, de fechas 1 de octubre de 2011 y 1 de junio de 2015.

OKCXFVMSWX

5) Anexo al contrato de trabajo de fecha 1 de abril de 2019.

6) Últimas 12 liquidaciones de remuneraciones, correspondientes al período de septiembre de 2021 a agosto de 2022.

7) Carta de término de contrato de trabajo, de fecha 12 de agosto de 2022, suscrito por don Rodrigo Daniel Gans Cervantes.

8) Finiquito de contrato de trabajo de fecha 18 de agosto de 2022, suscrito por don Rodrigo Daniel Gans Cervantes.

9) Consentimiento de generación de firma, gestión y envío de documentación laboral electrónica.

10) Primer set de comprobantes de solicitudes de vacaciones, por todo el período de relación laboral.

11) Segundo set de comprobantes de solicitudes de vacaciones, por todo el período de relación laboral.

12) Resumen de vacaciones durante toda la relación laboral.

13) Resumen de licencias médicas de don Rodrigo Daniel Gans Cervantes durante toda la relación laboral.

14) Documentos de amonestación de don Rodrigo Daniel Gans Cervantes, de fecha 7 de junio de 2021.

15) Comprobante de recibo de Reglamento Interno, suscrito por Rodrigo Daniel Gans Cervantes, de fecha 10 de marzo de 2021.

16) Correo electrónico enviado por Pedro Loza Ibacache a Karina Cartes Espicaute y otros, de fecha 28 de julio de 2022 a las 14:24 hrs.

17) Procedimiento de recepción de mercaderías en los locales Jumbo con o sin Prebodega, de fecha 5 de abril de 2017.

18) Registro de capacitación de procedimiento “C141”.

19) Registro individual de inducción, de fecha 22 de marzo de 2022 suscrito por don Rodrigo Gans.

Confesional

Quedó constancia del desistimiento de este medio de prueba.

Testimonial

Prestaron declaración, previo juramento o promesa de decir verdad: 1) Pedro Enrique Loza Ibacache, cédula de identidad Nº 11.867.788-9. 2) Norma Angélica Morales Acuña, cédula de identidad Nº 14.233.525-5.

TERCERO: Medios de prueba del demandante. Que el demandante incorporó los siguientes medios de prueba:

Documental

1) Contrato de trabajo de fecha 22 de febrero de 2008, suscrito entre Jumbo Supermercados Administradora Ltda., y Rodrigo Daniel Gans Cervantes.

2) Modificación al contrato de trabajo del mes de julio de 2012.

3) Anexo al contrato de trabajo del mes de abril de 2011.

4) Actualización de contrato de trabajo, de fechas 1 de octubre de 2011 y 1 de junio de 2015.

OKCXFVMSWX

5) Anexo al contrato de trabajo de fecha 1 de abril de 2019.

6) Carta de término de contrato de trabajo, de fecha 12 de agosto de 2022.

7) Finiquito de contrato de trabajo de fecha 18 de agosto de 2022.

8) Correo electrónico enviado por Pedro Loza Ibacache a Karina Cartes Espicaute y otros, de fecha 28 de julio de 2022 a las 14:24 hrs.

Confesional

Quedó constancia que no se admitió la comparecencia de doña Marisela Rodríguez Rodríguez, en su calidad de subgerente de local, por no acreditarse sus funciones y atribuciones, en relación al artículo 4° del Código del Trabajo. La demandante solicita que se haga efectivo el apercibimiento, la demandada solicita el rechazo de la petición. Se resolverá en definitiva.

Exhibición de documentos

Quedó constancia del desistimiento de este medio de prueba.

CUARTO: Última remuneración. Que la demandante incorporó las últimas 12 liquidaciones de remuneraciones, de septiembre de 2021 a agosto de 2022, por cuyo mérito se aprecia que la remuneración del demandante era de carácter fija. En ellas consta que en febrero de 2022 fue el último mes en que el actor registra 30 días trabajados, percibiendo un total de $816.072, compuesto de sueldo base $611.142, gratificación $118.542, asignación de movilización $65.087 y movilización adicional zona oriente $21.301, siendo estos últimos haberes percibidos permanentemente. En consecuencia, para los efectos indemnizatorios la última remuneración asciende a $816.072.

QUINTO: Fundamentos del despido. Que no es controvertido que el contrato de trabajo terminó por despido el 12 de agosto de 2022, invocándose la causal de artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, esto es, “incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato”. El texto de la comunicación, en lo pertinente, señala: “*Los hechos que fundamentan y justifican la causal de terminación de su contrato de trabajo, dicen relación con la gravísima conducta desarrollada por usted al cumplir su turno de trabajo como Recepcionista, en el local J512, ubicado en Av. Fco. Bilbao 8750, Las Condes, faltando gravemente a las responsabilidades que nuestra empresa le confió.*

Los hechos son los siguientes

1) El jueves 28 de Julio del presente año, usted realizó la recepción de productos del proveedor “Alimentos y Frutos” según sus E/M. N° 5117941934 / 5117947899 con total conformidad y sin obversaciones (sic).

2) Minutos más tarde esta información fue ingresada al sistema SAP y al pasar la mercadería por auditoría y control de inventarios, realizados por Norma Morales Acuña y Sebastián Avendaño, se detectó que había 10 cajas faltantes según facturas N° 6485932 - 6485920. Dicho esto, se solicitó al transportista la revisión del camión, encontrándose en él la mercadería faltante.

Como resultado se evidencia su incumplimiento en el procedimiento de Recepción y Bodega, ya que, no revisó la mercadería entrante a bodega, dando

OKCXFVMSWX

total conformidad a las órdenes de ingreso y facturas, ingresando cantidades inexistentes a sistema SAP, lo que ocasiona un descuadre de inventario, perjudicando los bienes de la compañía tanto en mercadería, como en valores monetarios.

El detalle de la mercadería encontrada en camión de transportista proveedor es: (en un cuadro individualiza 17 artículos con sus respectivas cantidades, señalando un faltante de 10 cajas, cuyo precio de venta total es de $585.648).

Cabe señalar que usted ya cuenta con amonestaciones previas por distintos incumplimientos, tales como faltas injustificadas, abandono de sus labores dentro del horario laboral tomando tiempo en exceso de colación y recepción errónea de mercaderías a proveedores con fecha 7 de junio de 2022, puesto que el día 28 de mayo del presente año recepcionó al proveedor Ariztía dando total conformidad, pero al segundo control de ingreso se detectó que había 8 cajas menos de cecinas y 1 de mantequilla, por lo que, quedó en evidencia su falta a los procedimientos.

Causales legales, contractuales y reglamentarias

Los hechos antes descritos, son constitutivos de la siguiente causal de término inmediato de su contrato de trabajo:

Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato. Artículo 160, numeral 7, del Código del Trabajo.

En efecto, con su accionar usted faltó gravemente al reglamento interno de Orden, Higiene y seguridad que es parte integrante de su contrato de trabajo, que dice:

a) "Mantener una conducta correcta y honorable al desempeñar sus funciones laborales, las cuales deben ser realizadas con responsabilidad y respetando las normas y procedimientos establecidos por la Compañía.". Título XVI de las Obligaciones, artículo 66, letra C, numeral 14.

b) "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 ". Reglamento Interno, Titulo XVI de las Obligaciones, artículo 66, letra E, numeral 23.

c) "Adoptar cualquier conducta que sea perjudicial para el prestigio, imagen, intereses o bienes de la Empresa." Reglamento Interno, Titulo XVII de las Prohibiciones, artículo 67, letra C, numeral 32.

d) "Emplear la máxima diligencia en el cuidado de los bienes de la Empresa." Reglamento Interno, Titulo XVI de las Obligaciones, artículo 66, letra D, numeral 17.

Además se observa incumplimiento al Procedimiento C_141 Recepción de Mercadería en los locales Jumbo con o sin pre-bodega, en el punto 6.2.2 Control Manual de la recepción de proveedores que dice "Si la recepción conteo físico de

OKCXFVMSWX

la mercadería del proveedor tiene menos productos que lo señalado en orden de compra, marque estos productos de la orden de compra y en ambas copias de la factura se tarja la cantidad indicada originalmente y se escribe la cantidad real recibida, debe informar al proveedor, que fueron despachados productos menos."

Número 5 DISPOSICIONES, en sus puntos indica que "Los recepcionistas son responsables de efectuar el control físico de la mercadería que es recibida de Proveedores, además de verificar que los artículos y las cantidades controladas sean correctamente registradas en SAP, certificando dicha verificación mediante firma y timbre en las EM y Facturas de los Proveedores que hubieran atendido"

Número 6.1.3 Recepción de Mercadería en el sistema con orden de recepción (Manual), que entre sus puntos indica que "Es importante que verifique que hubiera ingresado correctamente el conteo, antes de grabar y emitir la Entrada de Mercadería".

SEXTO: Efectividad de los hechos contenidos en la carta de despido. Que el hecho imputado al demandante, como fundamento de su despido, corresponde al ocurrido el jueves 28 de julio de 2022, consistente en la recepción de productos del proveedor "Alimentos y Frutos" según sus E/M. N° 5117941934 / 5117947899 con total conformidad y sin observaciones. Esa información fue ingresada al sistema SAP y al pasar la mercadería por auditoría y control de inventarios, por parte de doña Norma Morales Acuña y don Sebastián Avendaño, se detectó que había 10 cajas faltantes según facturas N° 6485932 - 6485920. Por lo anterior, se solicitó al transportista la revisión del camión, encontrándose en él la mercadería faltante.

Tales hechos descritos en la carta de despido, quedan establecidos en juicio por la ausencia de controversia por parte del demandante, quien en su libelo (escrito de fojas 7, página 6) no niega los hechos sino que alega la falta de gravedad de los mismos. En efecto, señala "*En primer lugar, es dable señalar que los incumplimientos indicados por la demandada en su carta de despido, bajo ningun respecto son graves, como lo indica la misma misiva. // De lo relatado por el propio demandado, no existe perjuicio alguno para la empresa, ya que las mercaderias nunca salieron de la misma ya que como bien indica la carta, tienen dos revisiones, la primera realizada por mi y la segunda de ellas por otros operarios. // El despido del que fui victima, no es mas que una busqueda de la compañía, para sacarme sin el pago de los años de servicio, que al efecto, fueron más de 11 años, en que tuve un crecimiento profesional, por lo que fui ascendiendo y aumentando mi renta*" (sic).

La carta de despido también expone como antecedente, "*amonestaciones previas por distintos incumplimientos, tales como faltas injustificadas, abandono de sus labores dentro del horario laboral tomando tiempo en exceso de colación*", circunstancias que no singulariza ni especifica en modo alguno, incurriendo en una indeterminación que no es admisible para fundar un despido, tanto más si la causal invocada es la del artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, pues debió

OKCXFVMSWX

expresar circunstanciadamente las faltas constitutivas del incumplimiento con la finalidad de no menoscabar la defensa del trabajador en juicio. Además, el despido se funda en una amonestación de fecha 7 de junio de 2022, por las razones que expone, sin embargo, en juicio incorporó la documental consistente en "*Documentos de amonestación de don Rodrigo Daniel Gans Cervantes, de fecha 7 de junio de 2021*", que es de un año distinto al citado en la carta. Tal inconsistencia es relevante para restarle todo mérito probatorio a ese documento, pues en caso contrario, al establecer ese hecho de 2021 para juzgar el despido del actor, importaría vulnerar la expresa disposición del artículo 454 N° 1 inciso 2° del Código del Trabajo que prohíbe a la demandada *alegar en el juicio hechos distintos como justificativos del despido*. Por lo expuesto, todos esos antecedentes que se refieren a amonestaciones se tienen por no acreditados.

SEPTIMO: Conclusión. Que la causal invocada para despedir al actor, se encuentra prevista en el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, en los siguientes términos: "*El contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando el empleador le ponga término invocando una o más de las siguientes causales: 7.- Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato*". La causal requiere la acreditación de sus supuestos: en primer lugar, un incumplimiento de las obligaciones dispuestas por el contrato de trabajo, y en segundo lugar, que este incumplimiento sea grave, es decir, de una entidad o importancia tal que haga imposible perseverar en la vigencia del contrato. La evaluación de la gravedad es casuística, en tanto cuestión de hecho, debiendo ponderarse las circunstancias en que se verificó el incumplimiento y la significación del mismo.

a) En cuanto al incumplimiento de las obligaciones que impone el contrato, no es controvertido que, desde el año 2017 y hasta el despido, el demandante desempeñó el cargo de recepcionista de mercadería. Por sus propios dichos en la demanda, se comprueba que sus funciones consistían en revisar la mercadería que llega a la empresa por parte de los proveedores, revisando y cotejando que la mercadería transportada ingrese efectivamente a las bodegas de la empresa.

Es un hecho de la causa que el jueves 28 de julio de 2022, el demandante recibió los productos del proveedor "Alimentos y Frutos" con total conformidad y sin observaciones, sin embargo, al pasar la mercadería por auditoría y control de inventarios, por parte de doña Norma Morales Acuña y don Sebastián Avendaño, se detectó que había 10 cajas faltantes según facturas N° 6485932 – 6485920, las que se encontraban en el camión que transportaba la mercadería.

Con lo relacionado, es posible concluir que el demandante incumplió las obligaciones que le imponía el contrato de trabajo al no revisar correctamente la mercadería del proveedor "Alimentos y Frutos", pues mediando mediana diligencia de su parte debió haber contabilizado las cajas de mercadería conforme indicaban las facturas, y luego de ello haber prestado su conformidad y recepción. Para lo anterior, se debe tener además presente que el demandante fue capacitado por la

OKCXFVMSWX

empresa para efectos de la correcta recepción de la mercadería, según comprueban los documentos “Procedimiento de recepción de mercaderías en los locales Jumbo con o sin Prebodega, de fecha 5 de abril de 2017” y el “Registro de capacitación de procedimiento “C141”. En relación a las demás normas citadas como infringidas en la carta de despido, la infracción no se puede dar por establecida respecto del Reglamento Interno, por cuanto la demandada no incorporó el texto mismo sino que el comprobante de recibo del mismo, de 10 de marzo de 2021, por lo que no se puede comprobar el tenor de las normas citadas.

b) En cuanto a la gravedad del incumplimiento, se debe tener presente que este requisito constituye una cuestión de hecho y como tal el empleador debe mencionar en la comunicación de despido las razones por las que estime la gravedad del incumplimiento, toda vez que en juicio también le corresponde acreditar ese hecho para luego evaluar la entidad del incumplimiento. Se destaca lo anterior atendido que en la carta de despido nada se expone sobre el particular sino que luego de exponer los hechos se procede a la cita de normativa, de modo tal que se desconocen las consideraciones por las que, en ejercicio de su facultad disciplinaria, estimó que el contrato de trabajo debía terminar por despido. Sin perjuicio de lo anterior, que ya es suficiente para tener por no establecida la gravedad del incumplimiento, igualmente el Tribunal considera que el incumplimiento del contrato, por el hecho ocurrido el 28 de julio de 2022, no es grave. En efecto, se trata de un trabajador que se desempeñó durante más de 14 años para la demandada, sin que consten amonestaciones pretéritas en los términos señalados en la comunicación de despido, las que se tiene por no acreditadas según se expuso en el considerando anterior. Además, la falta de contabilidad de las 10 cajas de mercadería no perjudicaron de ninguna manera a la demandada, por cuanto estas no fueron extraviadas y no hubo lesión a su derecho de propiedad sobre las mismas, tal es así que esas cajas se encontraban dentro del recinto de la demandada y que su existencia fue advertida a través de los propios medios de control que la misma empresa dispone al efecto. Por tales consideraciones, la medida disciplinaria consistente en el despido resulta desproporcionada respecto de un único incumplimiento demostrado en juicio, pudiendo entonces subsistir el contrato de trabajo.

Considerando que no es efectiva la gravedad del incumplimiento contractual imputado en la carta, no se configura en la especie la causal del artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, debiendo acogerse la demanda declarando que el despido fue indebido. En consecuencia, el actor tiene derecho a las indemnizaciones legales por el término de los servicios, aumentada en un 80% la que corresponde a los años de servicio, según dispone el artículo 168 letra c) del Código del Trabajo, considerando para ello, como hechos pacíficos, la vigencia de la relación laboral entre el 22 de febrero de 2008 hasta el 12 de agosto de 2022 y la base remuneratoria acreditada por $816.072.

OKCXFVMSWX

OCTAVO: Demás medios probatorios, apercibimiento legal. Que la prueba se apreció conforme la sana crítica y se desestimarán como elementos de convicción los restantes medios de prueba individualizados en los motivos segundo y tercero, que no fueron mencionados expresamente en los siguientes considerandos, toda vez que apreciado su mérito probatorio se concluye que este no altera el establecimiento de los hechos y las conclusiones respectivas. Se desestima la petición de hacer efectivo el apercibimiento legal, por parte de la demandante a propósito de la prueba confesional, por innecesario.

NOVENO: Costas. Que cada parte pagará sus costas.

Por estas consideraciones y lo dispuesto en los artículos 1, 7°, 160 N° 7, 162, 163, 168, 172, 415, 420, 423, 425 a 431, 432 a 438, 446 a 462 del Código del Trabajo; se resuelve:

I) Que se acoge la demanda interpuesta por don **RODRIGO DANIEL GANS CERVANTES**, cédula de identidad N° 14.170.419-2, en contra de **JUMBO SUPERMERCADOS ADMINISTRADORA LIMITADA** (antes JUMBO ADMINISTRADORA LIMITADA), rol único tributario N° 96.988.680-4, representada legalmente por don Alfredo Ruiz Leyton, cédula de identidad N° 10.321.603-6; y se declara:

A) Que el despido del demandante fue indebido.

B) Que, en consecuencia, la demandada deberá pagar al actor:

- $816.072, por indemnización sustitutiva del aviso previo.

- $8.976.792, por indemnización por 11 años de servicio.

- $7.181.434 por aumento legal del 80% sobre la indemnización anterior.

II) Que las sumas que se ordena pagar, se reajustarán y devengarán el interés que corresponda de conformidad al artículo 173 del Código del Trabajo.

III) Que cada parte pagará sus costas.

IV) Ejecutoriada que se encuentre esta sentencia, cúmplase lo dispuesto en ella dentro de 5° día hábil, en caso contrario y previa certificación pasen los antecedentes para su cumplimiento compulsivo, previa certificación.

Regístrese, notifíquese, archívese y devuélvanse los documentos en su oportunidad.

RUC: 22-4-0433761-4

RIT: O-6316-2022

Pronunciada por don Jorge Luis Escudero Navarro, Juez suplente del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

En Santiago, a uno de junio de dos mil veintitrés, se notificó por el estado diario la resolución precedente.

OKCXFVMSWX

A contar del 02 de abril de 2023, la hora visualizada corresponde al horario de invierno establecido en Chile Continental. Para la Región de Magallanes y la Antártica Chilena sumar una hora, mientras que para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar dos horas. Para más información consulte http://www.horaoficial.cl

Jorge Luis Escudero Navarro
Juez
2 Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago
Uno de junio de dos mil veintitrés
19:10 UTC-4