

Antofagasta, tres de junio de dos mil veintiséis.

Vistos:

En estos autos Ingreso Corte 415-2025, que corresponde al RIT O-492-2024 del Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta, por sentencia de quince de septiembre de dos mil veinticinco, se acoge la demanda de despido injustificado, cobro de prestaciones e indemnizaciones, deducida por la abogada Diana Ramos Barrionuevo en representación de [REDACTED], en contra de H&M HENNES & MAURITZ SPA, representada por Joaquim Joao Mondoca Pereira, y se declara el despido como injustificado (indebido) y, en consecuencia, se condena a la demandada a pagar las siguientes sumas: a) \$8.429.108 por concepto de indemnización por 4 años de servicios conforme lo solicitado en la demanda. b) \$6.743.286 por concepto de recargo legal del 80 % contemplado en el artículo 168 letra C del Código del Trabajo, sobre la indemnización por años de servicio determinados. c) \$2.107.277 por concepto de indemnización sustitutiva del aviso previo.

Se dispuso que las sumas ordenadas pagar deben serlo en la forma prevista en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo; y se condena en costas a la demandada, tasándose en 4 (cuatro) Ingresos Mínimos Mensuales.

En contra de esta sentencia el abogado Diego Nodleman Pérez por la parte demandada, interpuso recurso de nulidad, fundado en la causal del artículo 478 letra c) del Código del Trabajo, esto es, cuando sea necesaria la alteración de la calificación jurídica de los hechos, sin modificar las conclusiones fácticas del tribunal inferior; y en subsidio invoca la causal del artículo 477, inciso segundo, del Código del Trabajo, por haberse dictado la sentencia con infracción de ley que hubiere influido sustancialmente en



lo dispositivo del fallo, en relación con el artículo 160 N°7 del Código del Trabajo.

Declarado admisible el recurso se procedió a su vista, en la audiencia de 10 de marzo de 2026, oportunidad en que se escucharon los alegatos de las partes.

CONSIDERANDO

PRIMERO: Que la parte demandada invoca de modo principal como causal de nulidad de la sentencia, la contemplada en el artículo 478 letra c) del Código del Trabajo, esto es, cuando sea necesaria la alteración de la calificación jurídica de los hechos, sin modificar las conclusiones fácticas del tribunal inferior.

Expone una serie de conceptos doctrinarios y reproduce diversos considerandos de la sentencia recurrida, señalando que el vicio de nulidad se configura, porque el tribunal condicionó la procedencia del artículo 160 N°7 del Código del Trabajo a que la conducta y su "gravedad" estuvieran condicionada a la provocación de una consecuencia externa o perjuicio relevante a la empresa, estimando el tribunal que la conducta no revestía la gravedad suficiente para justificar el despido, y que la conducta de la actora no causó un perjuicio ni se acreditó en forma objetiva que el pago de horas extras haya sido en tal cantidad que trajera notorios perjuicios a la empresa; y que por tanto, la manipulación de los registros de asistencia no es considerada un incumplimiento grave si no se demuestra un perjuicio para la empresa.

Afirma el recurrente que desde la perspectiva de la calificación jurídica, el vicio en que ha incurrido consiste en confundir dos planos distintos, ya que por un lado, el contrato de trabajo y reglamento interno contienen los deberes y las prohibiciones específicas como es llevar



correctamente el registro fidedigno de la asistencia, por lo que, todo trabajador que altere los registros de asistencia en H&M incurre en un incumplimiento de las obligaciones y a juicio de la empresa, de gravedad suficiente, más aún si el tribunal reconoce que producto de dicha alteración, se devengaron horas extraordinarias a favor de la trabajadora por servicios personales que nunca se prestaron.

Agrega, que el estándar legal de "incumplimiento grave" es por diseño, un estándar abierto que se concreta en el caso con base en factores como la magnitud del incumplimiento, el componente de desobediencia jerárquica y la afectación al funcionamiento de la empresa, circunstancias que fueron acreditadas por su parte, especialmente considerando las funciones desempeñadas por la actora en su calidad de máxima jefatura dentro del local, y este hecho no constituye un mero detalle de la causa, sino que resulta crucial para determinar la gravedad de las conductas desplegadas por la actora.

Estima que la calificación jurídica que ha hecho el tribunal, en cuanto a que la determinación de los hechos imputados en la carta de despido no configura la causal de incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, por carecer de la gravedad suficiente, no fue la correcta calificación que en derecho corresponde realizar, ya que en el caso concreto, se dan todos los supuestos que permiten establecer que existió un incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

Afirma, que se tiene como asentada la efectividad de los hechos invocados en la carta de despido que dicen relación expresamente con lo siguiente:



- Que la actora, en su calidad de Store manager (gerente de tienda) no marcó sus jornadas laborales en el reloj control, modificándose después las marcaciones por los encargados de tienda sin verificación alguna.

- Que el registro de asistencia de la actora era modificado por terceros, modificando sus horarios de entrada y salida en el sistema sin autorización.

- Que durante el mes de diciembre de 2023 la actora incumplió su jornada laboral sin autorización del Área mánager o Área de Recursos Humanos por varias horas continuas, lo que la empresa toma conocimiento aproximadamente un mes después de cometida la falta, luego de revisar los antecedentes.

- Que producto de la manipulación en los horarios de entrada y salida en el registro de asistencia la actora recibió el pago de horas extras a pesar de no haberlas realizado por no haber prestado servicios personales durante lapsos determinados de tiempo en que la actora lisa y llanamente se ausentó de sus labores.

Señala que a partir de los hechos fijos en la sentencia, la conducta de la demandante debió calificarse como un incumplimiento grave de las obligaciones del contrato, toda vez que la actora se ausentó de sus labores sin que mediara autorización de su jefatura, haciendo abandono de la tienda en la que ella era la jefatura máxima del local; y producto de la conducta de la actora, se impidió llevar un control fehaciente y fiable de los horarios, traicionando la confianza depositada en ella y desvirtuando los sistemas de control, apareciendo como trabajado periodos de tiempo en que la actora en la realidad no prestó servicios efectivos y por los cuales



incluso percibió el pago de horas extraordinarias que jamás se realizaron.

Destaca que las faltas a la jornada de la actora eran significativas, ausentándose por horas completas, cuestión que no es posible tolerar respecto de ningún trabajador, pero menos aún de un Gerente de Tienda, cargo en el cual se deposita la máxima responsabilidad del local y, por ende, la mayor de las confianzas.

Sostiene que la conducta es grave y no un hecho aislado, ya que la demandante lo hacía para generar la apariencia de cumplir una jornada de trabajo que en la realidad se incumplía deliberadamente, retornado a sus labores incluso en algunas ocasiones con compras personales, lo que llamó la atención de los demás trabajadores del local.

Afirma como una consecuencia de los hechos establecidos, que la manipulación impedía un control fehaciente de los horarios de trabajo, toda vez que producto de una conducta de la propia trabajadora, sus registros de asistencia no eran fidedignos, traicionando la confianza depositada en la actora, sin que fuera necesario acreditar un perjuicio material directo para el empleador; por lo que la calificación jurídica es errada, ya que no se requiere necesariamente un perjuicio material en la empresa para configurarse la causal de incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo.

Explica, que en cuanto al rol funcional de jefatura (Store Manager), es natural comprender que un rol de jefatura por su propia naturaleza intensifica los deberes de diligencia, obediencia y resguardo organizacional; y que esta convergencia de elementos sitúa el comportamiento por encima del umbral de mero incumplimiento de las



obligaciones y lo ubica en la zona típica del incumplimiento grave al tenor de lo prescrito en el artículo 160 N°7 del Código del Trabajo.

Que a su entender, con los hechos fijados en la sentencia se acredita la existencia de factores que debieron ser ponderados por el Tribunal a la hora de calificar la gravedad de los hechos, como la naturaleza de los servicios ejecutados por la actora, el cargo del trabajador, la reiteración de la conducta y las particularidades del caso, como es el alterar el sistema de registro de asistencia generando incluso que se devengaran a su favor horas extraordinarias y percibiera el pago por trabajo que no realizó.

Solicita que se corrija la calificación jurídica y, en base a los hechos inamovibles establecidos en el considerando Décimo, se determine que las conductas reprochadas a la demandante en la carta de despido satisfacen el estándar de incumplimiento grave del artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, y en consecuencia, declarar justificado el despido en sede de reemplazo, manteniendo íntegros los hechos fijados y restableciendo la correcta aplicación de la norma contenida en el artículo 160 N°7 del Código del Trabajo.

SEGUNDO: Que, en subsidio de la causal anterior, invoca la del artículo 477, inciso segundo, del Código del Trabajo, por haberse dictado la sentencia con infracción de ley que hubiere influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, en relación con el artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, señalando al respecto que la interpretación del tribunal impuso un requisito no previsto por el legislador, como exigir que la conducta de la trabajadora ocasionare un perjuicio para el empleador que afectare



notoriamente el normal funcionamiento o el ambiente de trabajo como el cumplimiento de metas o situaciones similares.

Alega que el razonamiento del considerando Décimo al exigir que producto de la conducta de la trabajadora se debiese afectar notoriamente el buen funcionamiento o el ambiente de trabajo o el cumplimiento de metas o situaciones similares desvirtúa el espíritu de la norma, ya que el contrato de trabajo es per se un contrato in tuito persona, donde los elementos propios de la relación laboral es la prestación de servicios personales del trabajador individualmente considerado, de modo que el cumplimiento o no de sus obligaciones personales no puede ser calificado de la mano de factores externos como es el desempeño colectivo o metas de la organización en la cual forma parte.

Agrega que la causal para poner término a la relación laboral basada en el artículo 160 N°7 del Código del Trabajo por incumplimiento grave de las obligaciones del contrato de trabajo, no se exige la acreditación de un perjuicio económico directo para el empleador para configurar la gravedad de la falta, bastando el quebrantamiento de la buena fe contractual.

Dice que de este modo, se restringe indebidamente el alcance de la causal legal y la hace depender de factores externos que la Ley no exige, con lo cual el sentenciador malinterpretó el artículo 160 N°7 del Código del Trabajo al supeditar el incumplimiento a dichas circunstancias; y que el sentido correcto del precepto, los hechos asentados, a saber, las alteraciones en los turnos establecidos y en el sistema de registro de asistencia, devengándose a su favor horas extraordinarias que no se efectuaron en la realidad,



configuran un incumplimiento grave por quebrantamiento de los deberes de obediencia, diligencia y buena fe propios de la relación laboral, particularmente intensos en cargos de jefatura.

Concluye que de haber interpretado el juez correctamente el artículo 160 N°7 del Código del Trabajo conforme a su tenor y finalidad, la conducta habría sido subsumida correctamente como incumplimiento grave y, por ende, el despido habría sido declarado justificado; y que la exigencia de un perjuicio adicional para el empleador o normal funcionamiento de la empresa fue el motivo determinante del rechazo de la justificación, por lo que la infracción de ley influyó sustancialmente en lo dispositivo, y habilita la anulación del fallo, dictándose sentencia de reemplazo que rechace la demanda subsidiaria.

Reitera que de haberse interpretado y aplicado correctamente el artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, ponderando objetivamente la entidad del incumplimiento, su impacto en el funcionamiento de la tienda y el hecho de que la trabajadora percibiera indebidamente el pago de horas extraordinarias a raíz de las alteraciones en los sistemas de registro de asistencia, en circunstancias que no prestó los servicios personales que justificaban dicho pago, habría resultado evidente el quebrantamiento de los deberes de obediencia y buena fe propios de la relación laboral, con mayor razón tratándose de un cargo de jefatura; y en consecuencia, los mismos hechos debieron ser subsumidos en la causal de incumplimiento grave, imponiéndose la declaración de justificación del despido.

Agrega que existe un nexo causal directo entre la errónea interpretación del artículo 160 N°7 del Código del Trabajo y el sentido del pronunciamiento final, conforme el



cual el vicio no es inocuo ni meramente formal, sino determinante del resultado del litigio, motivo por el cual se ha configurado la infracción de ley con influencia sustancial en lo dispositivo, lo que habilita la anulación de la sentencia recurrida y la dictación de sentencia de reemplazo que declare justificado el despido y rechace la acción subsidiaria.

TERCERO: Que, los motivos de nulidad invocados por el recurrente, se refieren a consideraciones jurídicas que mantienen inamovibles los hechos asentados en la sentencia, y la primera causal, referida a una errónea calificación jurídica de los hechos, que requiere la alteración de la misma, sin modificar las conclusiones fácticas del tribunal inferior; supone incidir en cuestiones netamente jurídicas, de modo que no se puede a través de ella alterar los hechos establecidos por el tribunal, sino que únicamente recalificarlos por no estar de acuerdo el recurrente con la significación jurídica que les dio el tribunal a quo.

Al respecto, se determinaron en la sentencia, en lo que interesa al recurso, las siguientes comprobaciones fácticas en el considerando Undécimo:

1.- Que durante el mes de diciembre de 2023, la trabajadora demandante no utilizó su sistema de asistencia en forma fidedigna, al no registrar su huella, siendo efectuado por otras personas lo que consta por registro de marcajes de sistema Workforce de Dayana Galvis, correspondiente a los meses de noviembre y diciembre de 2023, registros de modificaciones de marcajes realizados a Dayana Galvis durante el mes de diciembre de 2023, registro de acceso de llave CUBE de Dayana Galvis, correspondiente a los días 8, 10, 15 y 18 de diciembre de 2023 y por el acta



de entrevista de la demandante, archivo Excel y el video respectivo incorporado.

2.- Que el día 19 de diciembre de 2023 la actora habría ingresado en jornada de la tarde debiendo haber ingresado en jornada de la mañana para luego haberse retirado sin autorización de su puesto de trabajo volviendo posteriormente. Se acredita por los mismos medios de prueba señalados precedentemente y registro de circuito cerrado de televisión.

Tales hechos para el tribunal a quo, no revisten la gravedad necesaria para configurar la causal de término de la relación laboral por incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo, estimando el juez a quo que si bien, se acreditaron los hechos y que tales conductas estaban establecidas como prohibición en el contrato y reglamento interno, concluye el sentenciador que no se da la gravedad requerida, ya que dichas conductas no fueron constantes ni reiteradas, o que pusieren en peligro la seguridad de las personas o propiedad de la empresa, o que hubiere causado perjuicios a la empleadora, ni que anteriormente se hubiere llamado la atención a la trabajadora por conductas similares, demostrando una desproporcionalidad al aplicar la desvinculación.

CUARTO: Que, a juicio de esta Corte, no puede estarse con el criterio del sentenciador a quo, de calificar los hechos establecidos en la sentencia sin la gravedad suficiente para configurar la causal por la que fue despedida la trabajadora, ya que, a diferencia de lo que indica el juez, conforme a los hechos establecidos en el fallo, la conducta de la trabajadora sí fue reiterada, pues se comprobó que la alteración de los registros de asistencia para ausentarse de sus labores fue efectuada por



la demandante los días 8, 10, 15, 18 y 19 de diciembre de 2023, siendo hechos que el propio juez dio por establecidos en la sentencia recurrida.

Por otra parte, debe también considerarse para determinar la gravedad de las conductas de la demandante, el cargo que ella desempeñaba en la empresa, que era de jefa o gerenta de departamento o de tienda, o “store manager”, es decir, se trata de un cargo de confianza pues su labor consiste en liderar el establecimiento comercial, lo que supone dirigir a un equipo de trabajadores, para quienes la demandante debe representar un referente en su desempeño laboral, lo que supone necesariamente que no le es permitido apartarse de las normas mínimas de responsabilidad en el empleo, como es cumplir con las jornadas de trabajo ni ausentarse del mismo, ni mucho menos alterar los registros de asistencia de la empresa a su favor, para ocultar su ausencia al trabajo, y lo más grave, involucrar a otros trabajadores para ocultar sus faltas, haciéndolos partícipes de sus irregularidades.

En efecto, no puede soslayarse que la demandante utilizó un ardid para ausentarse de sus labores y, especialmente para ocultar sus faltas, pues obtuvo que otras trabajadoras le registraran falsamente su asistencia al trabajo, y ello constituye de manera evidente un incumplimiento grave, no solo por estar prohibido en el contrato y en el reglamento interno, sino que, especialmente, porque pugna con la corrección que debe observar una trabajadora que ejerce labores de liderazgo en razón de la confianza que la empresa ha depositado en su persona, lo que implica un deber de cuidado estricto y mayor, como asimismo un deber de lealtad superior.



QUINTO: Que, conforme con lo anterior, lleva razón el recurrente al denunciar el vicio de nulidad que invoca, pues el juez efectivamente realizó una inapropiada calificación jurídica de los hechos que el mismo tribunal estableció, al no atribuirles la gravedad suficiente para configurar la causal de despido de incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo, pues, como se dijo, la conducta de la demandante fue reiterada, y reviste la gravedad suficiente para configurar la causal de despido, atendido especialmente el cargo de liderazgo que desempeñaba en la empresa, por lo que, al haber actuado del modo en que lo hizo, no resulta posible continuar normalmente con la relación laboral, y resulta legítimo que el empleador haga uso racional de su facultad de poner término unilateral al contrato de trabajo.

En efecto, teniendo en consideración que las conductas comprobadas de incumplimiento fueron reiteradas, y que el deber infringido se ve agravado en razón de las funciones propias del cargo que desempeñaba la trabajadora, y el involucramiento de otras personas para ocultar sus faltas, determinan que su conducta sea grave en los términos que exige el artículo 160 N°7 del Código del Trabajo.

De esta manera, debe acogerse la causal de nulidad planteada por el recurrente, y dictar la correspondiente sentencia de reemplazo, rechazando la demanda de la trabajadora.

SEXTO: Que, atendido que se acogerá la causal de nulidad planteada de modo principal, se omitirá pronunciamiento acerca de la causa subsidiaria.

Por estas consideraciones y conforme con lo dispuesto en los artículos 477, 478 letra b), 479 y 482 del Código del Trabajo, se declara:



Que, **se acoge con costas**, el recurso de nulidad en lo que a la causal de la letra c) del artículo 478 se refiere, deducido por el abogado Diego Nodleman Pérez en representación de la parte demandada, en contra de la sentencia definitiva de quince de septiembre de dos mil veinticinco, en los autos RIT 0-492-2024 del Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta, la que por consiguiente **es nula**, y se reemplaza por la que se dicta a continuación, separadamente, sin nueva audiencia, con esta misma fecha.

Regístrese y comuníquese en su oportunidad.

Rol 415-2025 (Laboral)

Redacción del ministro Eric Sepúlveda Casanova.







Hernán Rodrigo Cárdenas Sepúlveda

Ministro

Corte de Apelaciones

Tres de junio de dos mil veintiséis
16:09 UTC-4



Eric Darío Sepúlveda Casanova

Ministro

Corte de Apelaciones

Tres de junio de dos mil veintiséis
15:26 UTC-4



Jaime Aníbal Rojas Mundaca

Ministro

Corte de Apelaciones

Tres de junio de dos mil veintiséis
15:35 UTC-4



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: THUMCJBZXXP

Pronunciado por la Segunda Sala de la C.A. de Antofagasta integrada por los Ministros (as) Hernan Rodrigo Cardenas S., Eric Dario Sepulveda C., Jaime Anibal Rojas M. Antofagasta, tres de junio de dos mil veintiseis.

En Antofagasta, a tres de junio de dos mil veintiseis, notifiqué en Secretaría por el Estado Diario la resolución precedente.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: THUMCJBZXXP