Valparaíso, once de septiembre de dos mil veinticinco.

VISTO, OÍDO Y CONSIDERANDO

PRIMERO: Que, el 14 de agosto de 2025, se ha llevado a efecto audiencia de juicio en causa **RIT O-685-2024** sobre despido injustificado y cobro de prestaciones.

La demanda fue interpuesta por don [redacted], vendedor, con domicilio en [redacted], comuna de La Calera, en contra de [redacted], empresa del giro de su denominación, representada legalmente por don [redacted], ambas domiciliadas en [redacted], comuna de Talca, Región del Maule.

SEGUNDO: Que, la parte demandante solicita que se acoja la demanda en todas sus partes y se declare que su despido ha sido injustificado, condenando a la demandada al pago de las siguientes indemnizaciones y prestaciones, con reajustes, intereses y costas:

a) Indemnización sustitutiva de aviso previo por $1.725.630

b) Indemnización por años de servicio por $10.353.780

c) Recargo del 80% sobre la indemnización por años de servicio por $8.283.024

Funda la demanda señalando que ingresó a prestar servicios para la demandada el 11 de octubre de 2017 mediante un contrato indefinido, a cambio de una remuneración variable, la que, para efectos del artículo 172 del Código del Trabajo ascendió a $1.725.630, lo que corresponde al promedio de las 3 últimas liquidaciones de 30 días completos, cumpliendo funciones como vendedor-cobrador en las zonas de venta correspondientes a la oficina de ventas de Concón, cuyo centro de operaciones se encuentra ubicado en [redacted], [redacted] y en los sectores de venta asignados.

Señala que su jornada era ordinaria completa de 45 horas semanales.

Afirma que, el 28 de marzo de 2024 la demandada puso término a la relación laboral por la causal del artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, imputándole el haber incurrido en irregularidades al demorar el depósito de ciertos cobros efectuados a clientes.

Alega que su despido es injustificado por cuanto en todos los casos, el dinero en efectivo fue finalmente entregado a la empresa, sin que se haya reportado ningún dinero faltante o desfalco por parte del trabajador.

Explica el contexto en que se daba esta situación, en el cual, si bien hubo un incumplimiento formal de los plazos establecidos en el Reglamento del Vendedor Cobrador, no existió un perjuicio patrimonial real para su empleador. Afirma que, en el presente caso, las demoras en los depósitos, si bien tardíos, se justifican en aras de una gestión más expedita en el cumplimiento de las labores, y también causadas por factores externos al él como, por ejemplo, demora en actualización de sistema de pagos, de grabado de pagos de clientes, y por inconsistencia en el medio de pago comprometido por cada uno de los clientes.

Adicionalmente, señala que tales situaciones eran generalmente toleradas en la empresa, por conocer el alto flujo de pagos y de dinero manejado, lo cual, pese a todo, jamás influyó de manera negativa económicamente.

Afirma que, con fecha 2 de abril de 2024, firmó finiquito laboral, con reserva de derechos, en la que se le hizo pago de lo correspondiente a su feriado legal y proporcional. En dicha reserva se estableció lo siguiente: “Me reservo el derecho a demandar por despido injustificado, mes de aviso, años de servicio, recargo gratificación anual, y feriados adeudados, también discuto la base de cálculo de la indemnización”.

El demandante realiza, además, un análisis de los antecedentes y llega a la conclusión de que la causal esgrimida por su empleador para su despido carece de la debida justificación y proporcionalidad requerida. Por una parte, si bien se han identificado demoras en el depósito de ciertos cobros efectuados a clientes, no se ha reportado ningún desfalco ni dinero faltante por parte de él, ya que todos los montos fueron finalmente entregados a la empresa, sin existir un perjuicio patrimonial real para el empleador ni haber concurrido en apropiación indebida.

Por otro lado, el demandante señala que ha prestado sus servicios para [redacted] durante casi 7 años, lo que demuestra su compromiso y trayectoria dentro de la empresa.

Además, señala que las demoras en los depósitos, si bien tardías, pueden ser justificadas por diversos factores, como demoras en la actualización de sistemas de pagos o inconsistencias en los medios de pago comprometidos por los clientes, lo cual, a criterio del demandante, no parecen tener la entidad suficiente para configurar un incumplimiento grave que justifique la terminación del contrato. Además, la medida adoptada por la empresa no guardaría proporción con el supuesto incumplimiento, considerando que no se produjo un perjuicio económico real.

Adicionalmente, el demandante señala que la estabilidad en el empleo es un principio fundamental en el derecho laboral chileno, que debe ser resguardado salvo que existan causales debidamente justificadas que permitan poner término a

la relación laboral. Según él, a la luz de los antecedentes expuestos y considerando el principio de fungibilidad del dinero, las conductas del trabajador no parecen revestir la gravedad suficiente para justificar su despido.

Junto con ello, el demandante afirma que la falta de capacitación adecuada y la sobrecarga laboral contribuyeron significativamente a las demoras en los depósitos, lo que indica que la responsabilidad no recae exclusivamente en el trabajador.

En relación con una amonestación previa al despido cursada por el empleador, el demandante señala que en ella se detallaban determinados casos similares a los aludidos en la carta de despido, respecto a los cuales realizó en su momento los descargos que señala.

Adicionalmente, el demandante afirma que carta de amonestación fue presentada para firmar varios meses después de las fechas de casos mencionados.

Respecto a clientes mencionados en carta de despido, el demandante señala que, en el caso del cliente [redacted], al momento de atención, estaba acompañado de su supervisor, quién le consulta como pagará el cliente, lo cual el trabajador da por hecho que había realizado transferencia como se había comprometido previamente, cuando el cliente finalmente no había realizado el pago y hace entrega en efectivo. Respecto a demás clientes señalados: [redacted], [redacted], [redacted], [redacted] y [redacted], los pagos se ingresaron los días siguientes por dejar guardados pagos y no grabarlos. El trabajador da cuenta que, por sobrante de dinero, hace revisión de las rutas y corrobora que no los había grabado, lo cual reconoce como error, ya que no hizo revisión de los pagos pendientes e ingresos. Sin embargo, deja todo pagado apenas dio cuenta de su error, sin ningún pago en su poder, como siempre ocurrió durante la relación laboral.

TERCERO: Que, la parte demandada contestó la demanda reconociendo la existencia de la relación laboral entre las partes desde el 11 de octubre de 2017, las funciones del demandante como vendedor-cobrador y el hecho del despido ocurrido el 28 de marzo de 2024 por la causal del artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, por lo que se trata de cuestiones no controvertidas que de todas formas resultan corroboradas mediante la copia del contrato de trabajo y la carta de despido.

A continuación, niega expresamente los siguientes hechos expuestos por el demandante:

Afirma que no es efectivo que la remuneración del actor a efectos del artículo 172 del Código del Trabajo ascienda a $1.725.630, sino que asciende a $1.516.090.- considerando las liquidaciones de los últimos tres meses trabajados íntegramente, toda vez que, la errónea apreciación del demandante en este cálculo se debe a que incorpora en el resultado la suma correspondiente al pago del aguinaldo de navidad que recibió en diciembre de 2023 por el monto de $230.000, monto que, en los términos del artículo 172 inciso primero parte final, no debe considerarse. Lo anterior, en atención a los meses de diciembre 2023, enero y febrero de 2024, en circunstancias que el despido del actor ocurrió el 28 de marzo de 2024.

Afirma que no es efectivo el despido sea indebido.

Señala que no es efectivo, conforme lo indicado en la carta, pruebas al efecto y el propio reconocimiento de los hechos efectuados en la demanda por el actor, que el despido de éste sea injustificado, indebido o improcedente, pues su desvinculación fue debida y necesaria frente a la reiteración y habitualidad de sus incumplimientos.

Afirma que no es efectivo que se le adeude al actor las prestaciones e indemnizaciones que alega en su demanda.

Adicionalmente, la parte demandada contesta la demanda afirmando que “la demanda es totalmente vaga, ya que el demandante no entrega ninguna explicación respecto a la conducta realizada y que la empresa logró advertir. Es más, sus alegaciones no versan en modo alguno respecto a la inexistencia de los hechos que la empresa descubrió, sino que, de forma muy somera y vaga, el demandante arguye que los hechos no tendrían la gravedad necesaria para poner término a su contrato de trabajo. Si bien es cierto, es de cargo de la demandada la acreditación de los hechos expuestos en la carta de despido, no es menos cierto que el demandante, al no controvertir la exposición de ellos realizada en la carta de despido –que recibió y pudo analizar– se deberá considerar que los ha reconocido.

LAS LABORES DEL ACTOR

Bajo este título, afirma que “como es un hecho conteste, el demandante se desempeñaba como Vendedor Cobrador, labores que, tal como su nombre describe, se encarga de atender directamente a una cartera de clientes (por zona), llevando a cabo procesos relacionados con la venta y cobranza de los productos que la empresa elabora y produce. Como sus funciones se desarrollaban fuera de los establecimientos de la Empresa, el actor debía utilizar primordialmente como herramienta de trabajo el referido: “capturador”. Esta es la aplicación móvil donde se deben registrar todas las ventas y cobranzas efectuadas por el Vendedor-



Cobrador a los clientes de su cartera. Una vez que el Vendedor-Cobrador realiza la cobranza, debe registrar esta cobranza –evidentemente– descontando la deuda respecto del cliente que efectivamente estaba realizando el pago. En caso de que la cobranza consistiera en dinero en efectivo, éste debe ser depositado por Vendedor-Cobrador el mismo día de su cobro o más tardar al día hábil siguiente de su recaudación, en alguna de las cuentas corrientes que mantiene la compañía en distintas entidades bancarias o en las entidades de apoyo bancario; para luego de ello, acreditar el referido depósito en la oficina donde se encontraba el lugar su ruta de ventas, en este caso, en la oficina de ventas ubicada en [redacted], Concón, mediante la rendición de cobranza, rebajando la deuda del cliente que realizaba el pago mediante esta modalidad, sin embargo, el actor, en los casos detectados, no lo hizo dentro de los plazos permitidos.

LA CAUSAL DE DESPIDO ES JUSTIFICADA

Respecto a este punto, la parte demandada señala que los hechos que acreditan la causal de despido del Sr. [redacted] está completamente justificada. En primer lugar, alude al tenor expreso de lo expuesto en la carta de despido notificada al actor. Así pues, como se expresa en la misiva, la empresa en marzo de 2024 comenzó un proceso de auditoría interna producto de un hallazgo de una irregular forma de rebajar la deuda respecto del cliente [redacted], a quien el actor le había cobrado en dinero en efectivo unas facturas el día 27 de febrero de 2024, pero recién, el día 06 de marzo de 2024, depositó los montos retenidos hasta ese momento, que alcanzaban la suma de $182.289.- que correspondían a 3 facturas del cliente referido, siendo éstas las número [redacted] por un monto de $20.218.-, la número [redacted] por un monto de $125.980.- y, la número [redacted] por un monto de $36.091.-

Luego, tal como lo señala la carta aviso de despido notificada personalmente al demandante, durante el desarrollo de la auditoría se logró advertir otras irregularidades del mismo tenor, toda vez que el día 28 de febrero de 2024 recibió por parte de la cliente [redacted] el pago de la factura número [redacted] por un monto de $47.184.- y, el día 01 de marzo de 2024 recibió por parte de la cliente [redacted] el pago de la factura número $90.009.-, sin embargo, en ambos casos, recién el 06 de marzo de 2024 enteró los referidos montos en arcas de la demandada.

Afirma que, en el desarrollo de la auditoría se pudieron pesquisar 3 casos de similares características, tal como se desprende del tenor literal de la carta aviso de despido, que se adjunta en la contestación. Estos pagos correspondían a las facturas pagadas por los respectivos clientes en que él cobraba las facturas,

sin embargo, no enteraba estos montos en los plazos establecidos, tanto en su contrato de trabajo como en el Reglamento de Vendedor cobrador. De este modo ciertamente las acciones realizadas por el demandante no se deben a una gestión más expedita en el cumplimiento de sus labores, como falazmente argumenta en su libelo, sino que corresponde a un incumplimiento grave y reiterado de sus obligaciones impuestas en el contrato de trabajo y en los documentos que forman parte integrante de sus instrucciones laborales. Esta grave negligencia en el desempeño de su función y la contravención clara de las obligaciones que impone el contrato de trabajo del Actor implica la configuración de la causal de despido del N°7 del artículo 160 del Código del Trabajo.

Alega que las conductas desplegadas por el actor se encuentran expresamente vedadas tanto en su contrato de trabajo como en el Reglamento de Vendedor-Cobrador –del que el Actor tenía perfecto y cabal conocimiento, tal como se desprende de su demanda–, por lo que su transgresión, configura el incumplimiento grave de las obligaciones del demandante. En efecto, el contrato de trabajo en su cláusula tercera número 5 letra c) en cuanto a las funciones inherentes al cargo de Vendedor Cobrador, establece que debe: 5. Realizar la cobranza programada e ingresarla a la empresa a la brevedad, de acuerdo a los procedimientos y en los plazos establecidos en el Reglamento del Vendedor-Cobrador, debiendo cumplir en dicha tarea, lo siguiente: … c) Depositar el Página 8 de 11 mismo día que sean recibidos, en las cuentas y por los canales que indique la compañía, los valores en efectivo pagados por los clientes, no pudiendo portar una cantidad superior a $500.000.-

Añade que, el Reglamento de Vendedor Cobrador, del cual el actor tomó conocimiento, en su artículo 32 establece expresamente como prohibición: a. Retener dinero en efectivo, para lo cual deben depositar dentro del mismo día de la cobranza o a más tardar antes de las 12:00 horas del día siguiente. b. Demorar el envío o tergiversar el contenido de información relativa a pagos. Justamente, los hechos expuestos configuran una constante, imprudente, grave e inexplicable retención de dinero en efectivo, además de la tergiversación de información relativa a pagos realizados por clientes, donde procedió a enterar los montos que habían sido cobrados con anterioridad a los clientes, en un plazo mucho más allá de lo permitido por mi representada.

Expresa que, a diferencia de lo que pretende el actor los hechos imputados sí corresponden a incumplimientos contractuales.

Afirma que la conducta imputada por el actor- y no controvertida por él- es grave, toda vez que, implica una transgresión a las prohibiciones expresamente dispuestas en el Contrato de Trabajo y en el Reglamento de Vendedor Cobrador, que eran de perfecto y cabal conocimiento del demandante.



Por último señala que, considerando que las prohibiciones en las que incurrió el actor son tan básicas y tan lógicas en relación a las funciones que desempeña, es claro que su contravención genera una absoluta pérdida de confianza en la capacidad y disposición del demandante a acatar correctamente las directrices y reglamentaciones de su obrar, lo que genera la necesaria determinación de poner término al contrato de trabajo del Actor por las causales esgrimidas por haberse roto irremediablemente la necesaria confianza que debe existir entre el trabajador y la Empresa.

Invoca jurisprudencia del año 2008 en apoyo de sus argumentos.

Manifiesta que, conforme a lo expresado antes, aun cuando el incumplimiento no ha generado un detrimento pecuniario catastrófico en la empresa, también es cierto que los incumplimientos denunciados revisten la gravedad suficiente para poner término al contrato por haberse destruido indisolublemente la relación de confianza que debe primar en una relación laboral, siendo imposible para la empresa mantener vigente la relación de trabajo entre las partes, más aún cuando el Actor era encargado de transportar y aplicar contablemente pagos monetarios respecto de clientes de su cartera, es decir, una labor donde la confianza entre las partes debe primar sobre cualquier otra concepción. Tampoco es atendible el argumento que esgrime el actor con respecto a que, a pesar de reconocer que hubo demoras en los depósitos, ello habría sido con el afán de efectuar una gestión más expedita en el cumplimiento de sus labores, y que se habrían causado por factores externos a él, como lo habría sido la demora en la actualización de sistema de pagos, de grabados de los pagos de los clientes y por inconsistencia en el medio de pago comprometido por cada uno de los clientes; sin embargo, el actor jamás dio cuenta de algún inconveniente en aquello. Ahora bien, de ser ciertas estas circunstancias que alega la contraria, no son motivo suficiente para justificar sus incumplimientos, toda vez que los dineros recaudados de la cobranza, no los depositó dentro de los plazos permitidos y, excedió por mucho los plazos establecidos, siendo que el actor los conocía claramente, dada su extensa trayectoria laboral.

Señala que, las anteriores expresiones del actor no son más que un intento desesperado, frente a sus incumplimientos, toda vez que, no podría suponerse un ánimo reñido con la ética ni contra sus deberes de conducta, pues, dentro del contenido ético jurídico del contrato de trabajo se manifiesta el deber de diligencia y fidelidad, que implica que el Actor debía dedicar en todo momento sus mayores esfuerzos en realizar de manera correcta sus funciones, más aún cuando fue un trabajador habituado a las funciones que desempeñaba y que conocía perfectamente cómo realizarlas, puesto que prestó servicios por casi 7 años para mi representada en las mismas funciones de vendedor cobrador, razón por la cual,

no podía menos que saber que aquellas conductas desplegadas por él constituyen el incumplimiento grave a su contrato de trabajo.

La parte demandada señala, además, que argumentar que por el único hecho de cumplir sus funciones no pueda reprocharse o sancionarse de la forma más grave las conductas advertidas resulta totalmente improcedente. El cumplir sus funciones del modo acordado no es un hecho susceptible de agradecimiento o felicitación, sino que el mínimo exigido en una relación laboral, que por lo demás, es el motivo por el que la empresa le paga mensualmente y sin falta su remuneración. Por lo expuesto, el despido por esta causa es justificado y una medida proporcional y fundada. Incluso, es más, al actor le fueron previamente representadas otras faltas de similares características, a través de cartas de amonestación, con el objeto de que enmendara y corrigiera su conducta, sin embargo, aquello no sucedió, por lo que mi representada si vio en la necesidad de concluir el vínculo laboral que lo unía con el demandante.

Finalmente alega la improcedencia de las peticiones concretas formuladas por el actor en su libelo.

CUARTO: Que, el llamado a conciliación no prosperó por lo que se recibió la causa a prueba, fijándose como hechos a probar los siguientes:

1. Remuneración del actor (composición y monto de la remuneración percibida)

2. Si el despido fue justificado, conforme a la causal y a los hechos indicados en la carta de aviso (causal de incumplimiento grave a las obligaciones que impone el contrato y específicamente, de haberse enterados dineros por cobros de facturas fuera de los plazos estipulados entre las partes)

QUINTO: Que, la parte demandada incorporó la siguiente prueba en la audiencia de juicio:

Documental

1. Copia de contrato de trabajo con sus respectivos anexos. Se ofrecen en set de 9 páginas.

2. Liquidaciones de remuneraciones del actor por el periodo comprendido entre agosto 2023 y febrero de 2024. Se ofrecen, en set de 7 páginas.

3. Carta aviso de despido notificada personalmente al actor de fecha 28 de marzo de 2024.

4. Copia de finiquito suscrito por las partes.

5. Comprobante de aviso término de contrato a la DT.



6. Documentación reglamentaria consistente en Reglamento Interno de orden, higiene y seguridad; Reglamento Vendedor Cobrador; Código de ética; Manual de prevención de delitos; y Mapa de beneficios vigente, con su respectivo acuse de recibo por parte del actor de estos instrumentos laborales. Se ofrecen, en set de 267 páginas.

7. Copia de carta de amonestación cursada al actor por incumplimientos cometidos en su gestión como vendedor cobrador.

8. Copia de cadena de correos electrónicos cuyo asunto indica: RE: Nueva Retención [redacted], entre distintos interlocutores, cuyo contenido trata sobre la desvinculación y los hechos de la carta, principalmente de la auditoría realizada, advirtiendo el incumplimiento contractual del demandante.

9. Copia de cadena de correos electrónicos cuyo asunto indica: RE: DEMANDA DESPIDO: [redacted]/ O-685-2024/ J.L.T° VALPARAISO/ AUD: 24-10- 2024_10:00 HORAS// RV: 1° Juzgado de Letras del Trabajo, Talca / demandante [redacted] entre distintos interlocutores, cuyo contenido trata sobre la solicitud de antecedentes del demandante, en especial, capacitaciones y entrega capturador, con más respaldos de estos antecedentes.

10. Copia de cadena de correos electrónicos cuyo asunto indica: RE: DEMANDA DESPIDO: [redacted]/ O-685-2024/ J.L.T° VALPARAISO/ AUD: 24-10- 2024_10:00 HORAS// RV: 1° Juzgado de Letras del Trabajo, Talca / demandante [redacted] entre distintos interlocutores, cuyo contenido trata sobre la solicitud de antecedentes del demandante, en especial, acerca de la transmisión de datos desde el capturador que utilizaba el actor.

11. Informe gestión auditoría en terreno cuyo contenido detalla los graves incumplimientos por parte del actor en el cumplimiento de sus funciones, y que sirvió de fundamento para la desvinculación.

12. Copia en formato digital del mismo Informe gestión auditoría en terreno ofrecido en el número anterior, y que se acompaña en este formato a efectos de una mejor visualización, cuyo contenido detalla los graves incumplimientos por parte del actor en el cumplimiento de sus funciones, y que sirvió de fundamento para la desvinculación.

Testifical

En calidad de testigos comparecieron doña [redacted], y don [redacted] quienes previamente individualizados, juramentados y luego de las advertencias legales prestaron las declaraciones

contenidas en el registro de audio de la audiencia de juicio, las que, en síntesis, fueron las siguientes:

La testigo [redacted] señaló que es ejecutivo de riego de la oficina de Concón y que trabaja para [redacted] desde hace doce años en la oficina de Concón explicando los sectores que abarca, explica que tiene como funciones la evaluación de créditos, control de morosidad, auditorías en terreno a los vendedores cobradores.

Dijo saber sobre el despido del demandante quien trabajó para la empresa aproximadamente seis años, teniendo asignado el sector de La Cruz, Quillota y La Calera teniendo una ruta con una cartera de clientes a visitar generando pedidos y cobranzas.

Explicó que a este tipo de trabajador se le entrega un celular con una aplicación (capturador de datos), se generan ventas y cobranzas, en el sistema se ingresa la venta y la cobranza, esa información va al servidor que genera facturaciones.

Señaló que él fue despedido por incumplimiento a sus funciones, lo que partió por un desfase en depósitos, cuestión que detectó don [redacted], supervisor. Agregó que el cliente había pagado el 27 de febrero y la deuda recién fue rebajada el 06 de marzo de 2024.

Realizó una explicación de cómo funciona el sistema cuando un cliente paga la factura.

Relató que, luego de esta información el supervisor le avisó a su jefe directo y ellos reportaron al área y a ella se le pidió hacer una auditoría, la que se realizó en conjunto con el supervisor de ventas y con el propio vendedor

Sostuvo que, dentro de una cartera de clientes aproximadamente 170, hubo 5 casos donde hubo un desfase de cinco a siete días y un caso de [redacted] y otro de [redacted] donde el desfase fue aproximadamente de 30 días.

Explicó que se visitó a los clientes porque ellos deben tener el comprobante de pago o la factura con timbre que dé cuenta del pago. Agregó que, en el sistema aparecían los clientes con desfase en el pago, había que determinar si había más clientes involucrados.

Sobre los pagos de los clientes señaló que se revisan y si hay deuda se hacen envíos a Dicom, se envían cartas de cobranza o se les llama. Añadió que, a fines de marzo de 2024 hubo reclamos de clientes y la imagen de la empresa queda afectada.

En el contra examen señaló que si un cliente no puede pagar la totalidad de la deuda se puede abonar, pero se debe dejar un comprobante o recibo de dinero o timbrar la factura y si el cliente presentaba facturas vencidas no se le podía vender.

Precisó que, en el caso del demandante no se trató de abonos sino de pagos completos de facturas.

En cuanto al horario del actor señaló que estaba con horario del artículo 22 sin horario exacto de trabajo. Agregó que los clientes deben ser visitados de manera semanal.

Sostuvo que el vendedor debe ingresar los pagos en el sistema y registrar los valores y que en el sector asignado al actor sólo él era vendedor con una ruta estable.

Afirmó que se le hicieron auditorías anteriores y hubo desfases en ciertos momentos, lo que debió ocurrir en 2023.

El testigo [redacted] señaló que es supervisor de ventas en Concón, que presta servicios para [redacted] hace 13 años y lleva 4 años como supervisor.

Señaló que él envía información sobre ventas, clientes nuevos y supervisa a los vendedores que tiene a su cargo.

Declaró conocer al demandante quien prestó servicios para la empresa aproximadamente seis años, él tenía una cartera de clientes para vender los productos y cobrar valores.

Explicó que los vendedores tienen un teléfono capturador a través del cual se toman los pedidos, se ingresan las cobranzas y se genera la venta. Agregó que, una vez ingresado el pedido esto va a una base de datos y se genera una factura y rebaja.

Expresó que el demandante fue despedido por falta grave pues él (testigo) realizó una supervisión en terreno y se percató de un desfase en relación con un cliente de nombre [redacted], lo que ocurrió a comienzos de marzo de 2024.

Agregó que ese hecho se le dio a conocer a la jefatura para activar el protocolo, su jefe se lo comunica a gerencia crédito y cobranza y se realiza una auditoría en la que participan el demandante, doña [redacted] y él y se realizaron visitas a la cartera de clientes.



Se detectó desfase porque el cliente pagó la factura a fines de febrero y los valores fueron depositados el 6 de marzo, otra cliente era segunda vez que tenía un desfase por esto mismo.

Señaló que, los vendedores de [redacted] tiene que timbrar las facturas cuando ellas se pagan y depositar los valores al finalizar la jornada, obligación que está en el contrato de trabajo y en el manual del vendedor cobrador.

Afirmó que, en el caso del demandante hubo seis clientes involucrados añadiendo que él ya tenía una carta de amonestación previa por el mismo tema.

Expresó que, a los clientes morosos se les contacta telefónicamente, se les envía cartas de cobranza y finalmente se les envía a Dicom.

Dijo recordar un caso donde el atraso fue de 30 días hasta que se rebajaron los valores de las cuentas de [redacted]

El cliente [redacted] les dijo que no tenía deuda pendiente y la factura estaba timbrada y con la firma del demandante.

En el contra examen señaló no recordar el cliente respecto del cual se produjo este retraso de 30 días.

Dijo que los clientes a los que se refirió continuaron siendo clientes de la empresa.

Explicó que el capturador funciona con enlace celular pero siempre queda la información guardada y cuando se reestablece la conexión se recupera ésta afirmando que acá no hubo un problema de transmisión de datos.

Señaló que, la factura fue timbrada y firmada en una fecha y los valores fueron depositados en otra.

En cuanto a la cliente [redacted] señaló que hubo dos desfases y eso hizo que se pusiera desconfiada.

Sobre la carta de amonestación señaló que ella se refiere a otra auditoría y que entre dicha amonestación y el despido transcurrió menos de un año.

Sostuvo que, si un cliente no podía pagar completamente la deuda podía abonar y que, estos abonos deben quedar registrados pero que, en el caso del demandante no se trataba de abonos sino de facturas completas.

SEXTO: Que, la parte demandante aportó la siguiente prueba en la audiencia de **juicio:**

Documental:



1. Carta de despido emitida por la demandada al actor, fecha 28 de marzo de 2024.

2. Finiquito del actor, emitido por la demandada, fecha 2 de abril de 2024.

3. Liquidación de remuneraciones del actor correspondiente al periodo febrero de 2024, emitida por la demandada.

Confesional:

En calidad de absolvente, en representación de la demandada compareció don [redacted] quien previamente individualizado y juramentado, declaró, en síntesis, lo siguiente:

1.- Que el actor trabajó para la empresa aproximadamente seis años.

2.- Que el actor tuvo una amonestación por el mismo hecho que el de este juicio en el año 2023 aproximadamente.

3.- Que, sobre el proceso de cobro de clientes, una vez efectuada la venta se genera la deuda y el vendedor con el capturador va a efectuar la cobranza con la factura.

4.- Que el despido del demandante fue por el desfase en el depósito ya que no solo el contrato señala el plazo para depositar sino también el reglamento interno de orden, higiene y seguridad y el reglamento del vendedor cobrador.

5.- Que en el año 2023 el demandante tuvo amonestación por desfase y en marzo de 2024 se tomó la decisión del despido porque esto afecta la confianza del vendedor.

6.-Que el perjuicio no solo fue de dinero sino reputacional y el mayor activo de la empresa son los clientes y en 2023 hubo quejas de clientes y por esto se le amonestó.

7.- Que la auditoría permitió advertir casos en relación con cinco clientes, hubo un desfase de 34 días.

8.- Que la auditoría que se realizó fue interna.

9.- Que, sobre [redacted] lo que señala el demandante es una tergiversación de la información desconociendo su relación con [redacted].

10.- Que, el actor tenía unos 160 o 170 clientes y se visitaban una vez a la semana.

11.- Que, en la carta se mencionan los casos con problemas, los que se refieren a facturas completas.

Testifical:

En calidad de testigo compareció don [redacted], quien luego de ser individualizado, juramentado y después de realizarle las advertencias legales, prestó las declaraciones contenidas en el registro de audio del juicio, señalando, en síntesis, lo siguiente:

Que conoce al demandante en su función de vendedor, quien fue el primero que llegó a la distribuidora que explota a vender productos, que fue cliente del demandante unos dos años y que el actor lo atendía en el local de [redacted], lo asesoró y le mostró los productos que tenían mayor rotación.

Explicó que se hacía el pedido y luego el demandante venía y cobraba, se le pagaba por transferencia y también en efectivo.

Señaló que el demandante le comentó sobre el despido afirmando que hubo ocasiones en las que le pagaba un millón de pesos en efectivo y observaba que él tenía una aplicación para trabajar.

Afirmó que, si no se hacía el pago no llegaba el pedido. Añadió que a veces la aplicación no funcionaba.

Declaró que él nunca tuvo problema con ningún vendedor y que él siempre paga las facturas de forma completa.

En el contra examen señaló no conocer el reglamento interno de la empresa ni la carta de despido.

SÉPTIMO: Que, de la prueba rendida, valorada en conformidad a las reglas de la sana crítica se dan por establecidos los siguientes hechos:

1.- Que, la remuneración del trabajador estaba compuesta por estipendios fijos y variables, ascendiendo la última remuneración para efectos del artículo 172 del Código del Trabajo a $1.683.590.

Este hecho se determinó mediante el análisis de las liquidaciones de remuneración del demandante, en especial las tres últimas íntegras, descontando el aguinaldo de navidad por ser una prestación que se paga una sola vez en el año.

2.- Que, en la carta aviso de despido que puso término a la relación laboral que vinculaba a las partes se invocó la causal de despido del artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, la que se justificó en el hecho de demorar el depósito de ciertos pagos efectuados en dinero efectivo por 6 clientes de la empresa, excediendo el plazo establecido en el contrato de trabajo y reglamentos



respectivos que le obligaba a efectuarlos a más tardar a las 12 del día siguiente hábil a su recepción y tergiversar el contenido de la información sobre pagos.

Los clientes mencionados en la carta son don [redacted], doña [redacted], doña [redacted], doña [redacted], don [redacted] y doña [redacted], oscilando el retraso entre 5 y 34 días.

Este hecho se acreditó mediante lo consignado en la carta de despido en concordancia con lo declarado por los testigos que depusieron por la parte demandada.

3.- Que, el 12 de abril de 2024 el demandante suscribió y ratificó finiquito con reserva de derechos para ejercer las acciones del presente juicio.

Este hecho se estableció mediante la copia del respectivo finiquito.

4.- Que, en el contrato de trabajo del actor, Reglamento Interno de la empresa y Reglamento de Cobrador Vendedor se consignan las obligaciones del demandante, entre ellas, la de registrar el pago en el capturador de pagos y depositar el mismo día que los valores sean recibidos en efectivo de parte de los clientes, en las cuentas y por los canales que indique la compañía.

Este hecho consta en los aludidos documentos incorporados como prueba documental por la demandada.

5.- Que, la empresa encomendó a doña [redacted], ejecutivo de riesgo Concón, luego del hecho observado e informado por el supervisor del demandante en cuanto a un incumplimiento de su parte, la realización de una auditoría que fue realizada en terreno detectando las irregularidades que se imputan al demandante, luego de examinar la situación de 151 clientes que aparecían en los listados de cobranza del actor y otros 15 que no registraban deudas.

Este hecho se acreditó mediante lo declarado por los dos testigos que depusieron en el juicio por la parte demandada, que estuvieron contestes en sus dichos y que tomaron conocimiento directo de los hechos que describieron, en concordancia con el informe de auditoría incorporado como prueba documental.

OCTAVO: Que, en cuanto a la acción por despido injustificado se tendrá presente que en el presente caso corresponde analizar si concurre la causal de despido invocada por la parte empleadora, esto es, el *incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo*, en los términos del artículo 160 N°7 del Código del Trabajo. La situación de hecho que motiva la aplicación de dicha causal se refiere al retraso en el depósito de valores recaudados por el

trabajador en el ejercicio de sus funciones de vendedor-cobrador, en seis ocasiones específicas, dentro de una cartera aproximada de 170 clientes.

Ahora bien, de acuerdo con los antecedentes probatorios aportados al proceso, ha quedado establecido que, si bien existió un incumplimiento por parte del trabajador respecto del plazo pactado contractualmente para efectuar la entrega o depósito de los valores percibidos, dicho incumplimiento no reviste la entidad o gravedad suficiente para justificar el despido en los términos exigidos por la normativa vigente y por la jurisprudencia reiterada de nuestros tribunales.

En primer lugar, debe considerarse que no se ha acreditado apropiación indebida o ánimo de retención de los dineros recaudados, sino únicamente un retardo en su entrega, sin que conste que la conducta del trabajador haya generado un perjuicio económico concreto y efectivo o de otro tipo a la empresa. En segundo lugar, el número de episodios detectados (seis) resulta aislado y acotado dentro del volumen global de operaciones asignadas al trabajador, considerando su cartera de unos 170 clientes, lo que permite concluir que no se trata de un comportamiento sistemático ni reiterado.

Asimismo, los montos involucrados no han sido de una magnitud tal que permita configurar, por sí solos, una infracción grave a las obligaciones contractuales.

En este sentido, cabe tener presente que el principio de proporcionalidad exige ponderar no sólo la existencia formal de un incumplimiento, sino también su gravedad, habitualidad, intencionalidad y los efectos concretos que produce, de modo de resguardar el equilibrio entre la potestad disciplinaria del empleador y la protección de la estabilidad en el empleo.

Sin duda el comportamiento del trabajador es reprochable y debió ser corregido, sin embargo, no toda infracción constituye la causal invocada.

En mérito de lo expuesto, esta judicatura estima que la conducta atribuida al trabajador, si bien reprochable desde una perspectiva disciplinaria, no alcanza a configurar un incumplimiento *grave* de las obligaciones contractuales, conforme lo exige la causal invocada, razón por la cual corresponde desestimar la justificación del despido fundada en dicha causal.

NOVENO: Que, la restante prueba no analizada en detalle, en nada altera las conclusiones expresadas.

En especial y teniendo en cuenta que el empleador no puede en la audiencia de juicio incorporar otros hechos que no hayan sido expresamente señalados en la carta de despido, por disposición del artículo 454 N°1 del Código del Trabajo la carta de amonestación por hechos ocurridos en febrero de 2023, es



decir, más de un año hacia atrás desde la fecha del despido no será considerada. Además, en dicha carta no se mencionan situaciones concretas, ni períodos de atraso ni nombre de clientes.

Por estas consideraciones y visto lo dispuesto en los artículos 1, 7, 8, 9, 63, 160 N°7, 163, 168, 172, 173 y 446 y ss. del Código del Trabajo,

SE RESUELVE:

I.- Que, se acoge la demanda interpuesta por don [redacted] en contra de [redacted] declarándose que el despido del demandante ha sido injustificado, condenándose a la demandada al pago de las siguientes indemnizaciones:

a) Indemnización sustitutiva de aviso previo por **$1.683.590**

b) Indemnización por años de servicio por **$10.101.540.**

c) Recargo del 80% sobre la indemnización por años de servicio por **$8.081.232.**

II.- Que, las sumas ordenadas pagar deberán ser enteradas con los reajustes e intereses calculados en la forma establecida en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

III.- Que no se condena en costas a la demandada por estimar que tuvo motivos plausibles para litigar.

Ejecutoriada que sea la presente sentencia, dese cumplimiento a lo ordenado en ella, dentro de quinto día, en caso contrario, certifíquese el incumplimiento y pasen los antecedentes al Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional de Valparaíso.

Regístrese y archívese quedando las partes notificadas en este acto de la presente sentencia.

RIT O-685-2024

RUC 24-4-[redacted]

Dictada por doña [redacted], Jueza Destinada del Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso.

A contar de las 00:00 horas del día 7 de septiembre de 2025 (Chile Continental), la hora visualizada, corresponde al horario de verano establecido en Chile Continental. Para las Regiones de Magallanes y la Antártica Chilena, y de Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo, debe restar una hora. Para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua, e Isla Salas y Gómez, debe restar dos horas. Para más información consulte http://www.horaoficial.cl

Marlene Susana Moya Díaz
Juez
Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso
Once de septiembre de dos mil veinticinco
21:30 UTC-3