

Santiago, cuatro de agosto de dos mil veintiuno.

VISTO.

PRIMERO: Comparece Sebastián Navarro Zavala, cédula nacional de identidad N°19.445.426-0, maestro de restaurante, ambos con domicilio en avenida Providencia N°1.208, oficina 1.607, comuna de Providencia. Deduce denuncia por vulneración de derechos fundamentales, por vulneración del derecho que consagra el artículo 19 N°12 de la Constitución Política de la República y cobro de prestaciones laborales en contra de su ex empleador PREMIER CAESARS CHILE SpA, del giro de su denominación, RUT 76.450.824-6, representada legalmente por don Mathias Alexander Rosenthal Schalchli, RUT 14.1.20.865-9, ambos domiciliados para estos efectos en calle Los Militares N°5.890, oficina 904, Santiago.

Señala que fue contratado por la demandada bajo vínculo de subordinación y dependencia, con fecha 04 de mayo de 2019 y con el plazo de un mes para desempeñar el cargo de “Maestro de Restaurante”. Que dicho contrato adquirió el carácter de indefinido al extenderse el tiempo trabajado y firmarse modificación de contrato que lo refiere como indefinido con fecha 12 de octubre de 2017.

Sus funciones las desempeñó en el local “Little Caesars Pizza” ubicado en avenida Libertador Bernardo O'Higgins 4.050, Santiago. Se desempeñó en una jornada parcial de trabajo de 20 horas semanales, distribuidas los días lunes de 18 a 22 horas, martes de 15 a 22 horas y miércoles de 13 a 22 horas. Su última remuneración mensual para efecto de lo dispuesto en el artículo 172 del Código del Trabajo ascendió a la suma de \$274.439.-

Agrega que su despido tuvo lugar el día 26 de marzo, esto es, apenas unos días después de detonada la Pandemia en Chile y la consecuente psicosis social derivada de ella. Indica que se encontraba molesto respecto del actuar de la empresa, atendido su desenvolvimiento respecto de la pandemia y puesto que los trabajadores tenían conocimiento desde el día 19 de marzo de que una compañera de trabajo podría tener la enfermedad Covid 19, lo que fue puesto en conocimiento de la jefatura de la tienda sin que se haya actuado en coherencia



con la gravedad de esta posibilidad, al no haberlo anunciado a los demás trabajadores y haber tomado las medidas de cierre o cuarentena del local.

Refiere que da cuenta de la disconformidad de varios trabajadores, un mensaje de la red social whatsapp del grupo “Alameda LCC”, en que participaban los trabajadores del local de Alameda de la empresa; atendida esta disconformidad de varios trabajadores, uno de ellos de quien se desconoce su identidad, hizo una publicación en el instagram de la radio “villa Francia”, la que fue compartida por el demandante. Ante esto, la mañana del 23 de marzo el representante de la empresa, Mathias Alexander Rosenthal Schalchli, contactó por whatsapp al trabajador para consultarle cuáles eran sus molestias respecto a la misma, y en la tarde del mismo día, Mathias reenvió al actor la publicación en Instagram, preguntándole qué significaba eso, y terminando abruptamente la conversación. Como señala el mismo mensaje, ello ocurrió con fecha 23 de marzo, es decir dos días después de que el demandante compartiese la publicación en su red social privada Instagram.

Debido al debate que generó la circunstancia anterior, el trabajador tuvo licencia médica desde el 24 de marzo y con duración de 14 días, que le fue otorgada a causa de la solicitud de Gabriel Espinoza, gerente zonal, que lo llamó para instarlo a ir al médico por la licencia a causa de confirmarse que una de sus compañeras de trabajo estaba infestada de Covid 19.

Que, lo anterior da cuenta de la efectividad de la situación descrita anteriormente (molestias y sospecha de un contagio) y que posibilitó un eventual contagio de esta enfermedad a los trabajadores, que lógicamente es un antecedente que pudo motivar la disconformidad en ellos respecto de la empresa. Mientras estaba vigente la licencia médica señalada, fue despedido con fecha 26 de marzo de 2020, comunicándose verbalmente por el mismo Gabriel Espinoza, quien le refiere que ha sido despedido y que vaya a la Notaría a recibir su finiquito.

Ante la falta de información respecto del despido, contacta telefónicamente a Gabriel Espinoza para pedirle que le envíen la carta antes de firmar ningún finiquito, pero nunca recibió carta que explicase el motivo de su



despido, incumpléndose de esta forma las formalidades que establece el artículo 162 del Código del Trabajo. Luego de un mes de aquella conversación, recibe en su correo electrónico una carta de despido con fecha 28 de abril de 2020, en la que su empleador invoca la causal legal del artículo 160 N°1 letra d), esto es “injurias proferidas por el trabajador en contra de su empleador” y N°7 del Código del Trabajo, esto es “Incumplimiento grave de las Obligaciones que impone el contrato”.

Afirma que se encuentra en indefensión frente a la falta de claridad de la carta, la que es poco precisa al no expresar en detalle en qué consisten las supuestas “injurias” en que incurrió al compartir la publicación.

Añade que su derecho vulnerado es la libertad de expresión establecida en el artículo 19 N°12 de la Constitución Política de la República; que el conflicto que surge respecto a la red social Instagram tiene como fondo la privacidad, frente a la intención de la empresa demandada de prohibir a sus empleados expresarse libremente en un espacio que pertenece a su vida privada. Sostiene que se encontraba ejerciendo su derecho a la libertad de expresión, que el empleador no puede pretender restringir dicha libertad mediante la persecución en las redes sociales de internet, coartar su libertad, pues el emitir comentarios, ideas o críticas o compartir las ideas de otras personas, es un derecho que tiene todo ser humano por ser tal, resultando completamente inaceptable que una empresa intente controlar la actividad en las redes sociales de sus empleados.

Indica que en el presente caso constituyen claros indicios de la vulneración referida:

1. Mensaje de la red social whatsapp del grupo “Alameda LCC”, en que participaban los trabajadores del local de Alameda de la empresa. En él puede leerse que el trabajador entiende y comparte la molestia de sus compañeros, porque frente a un caso sospechoso no se ha actuado. Es un indicio de la vulneración de sus derechos, por cuanto da cuenta de que existieron circunstancias concretas y graves y que pudieron significar poner en riesgo su vida, frente a las cuales el trabajador podía legítimamente emitir su opinión, que en el caso únicamente se limitó a compartir una publicación.



2. Mensaje de la red social whatsapp entre el demandante y Mathias Alexander Rosenthal Schalchli, en el que puede advertirse que el representante de la empresa estaba en conocimiento de una situación de disconformidad del trabajador, lo que claramente da cuenta de que el trabajador hizo saber su molestia a su jefatura antes de haber compartido la publicación que la empresa considera injuriosa.

Que, por otra parte, a través de este mensaje se puede advertir claramente que la empresa incurrió en vulnerar la libertad de expresión del actor al entrometerse en su red social privada y cuestionarlo por expresarse compartiendo una publicación en la misma.

3. Licencia médica de fecha 24 de marzo y que da cuenta de haberse extendido desde esa fecha y por la duración de catorce días, lo que se configura como un antecedente de veracidad las condiciones que facilitaron un posible contagio de los trabajadores del local.

4. Las publicaciones compartidas, con las que hace uso de su derecho constitucional a expresarse.

5. La carta de despido del trabajador: en ella están consignados los hechos imputados al actor, y que dan cuenta de la vulneración al derecho referido al señalarse que el solo hecho de haber compartido una publicación en su red social privada (Instagram) ameritó el despido.

Finalmente pide se declare:

1. Que ha sido afectado el derecho a la libertad de expresión consagrado en el artículo 19 N°12 de la Constitución Política de la República.

2. Que derivado de lo anterior, en virtud del artículo 485 y siguientes, la demandada sea obligada a pagar al trabajador una indemnización no inferior a seis meses ni superior a once meses de la última remuneración mensual esto es, la suma mínima de \$1.646.634.- (un millón seiscientos cuarenta y seis mil seiscientos treinta y cuatro pesos) y la suma máxima de \$3.018.829.- (tres millones dieciocho mil ochocientos veintinueve pesos), todo ello conforme al artículo 489 del Código del Trabajo.



3. Indemnización sustitutiva por falta de aviso previo contemplada en el artículo 162 del Código del Trabajo por la suma de \$274.439.-

4. Feriado proporcional correspondiente al periodo del 12 de julio de 2019 al 4 de marzo de 2020 equivalente 13.475 días corridos, por la suma de \$142.705.- 5. Intereses y reajustes.

6. Pago de costas.

En subsidio, interpone demanda en procedimiento de aplicación general, por despido injustificado y cobro de prestaciones labores en contra de su ex empleador PREMIER CAESARS CHILE SpA, del giro de su denominación, Rut 76.450.824-6, representada legalmente por don Mathias Alexander Rosenthal Schalchli, Rut 14.1.20.865-9, ambos domiciliados para estos efectos en calle Los Militares N°5.890, oficina 904.

Reitera los argumentos de hecho y de derecho, en lo pertinente, señalados en lo principal de la demanda.

Pide se declare que el despido del trabajador ha sido indebido y/o injustificado, y se condene a la demandada al pago de las siguientes indemnizaciones y prestaciones:

1) Indemnización sustitutiva por falta de aviso previo contemplada en el artículo 162 del Código del Trabajo por la suma de \$274.439 -

2) Feriado proporcional correspondiente al periodo 12 de julio de 2019 al 4 de marzo de 2020 equivalente a 13.475 días corridos, por la suma de \$142.705.- 3) Intereses y reajustes.

4) Pago de costas.

SEGUNDO: Comparece Verónica Fernández Omar, en representación de la demandada Premier Caesars Chile SpA, contesta la denuncia laboral por vulneración de derechos fundamentales y demanda por despido injustificado, solicitando se rechace en todas sus partes, con expresa condena en costas.



Su parte niega expresa y categóricamente, todos y cada uno de los hechos descritos en las acciones deducidas en autos, las que han sido interpuestas más de seis meses después del término de la relación laboral.

En especial niega:

1. Que la empresa no hubiere adoptado las medidas de protección adecuadas frente a la situación de emergencia sanitaria y en particular frente a un eventual contagio de un trabajador en el local en el cual desempeñaba sus funciones el señor Navarro.
2. Que el día 19 de marzo se hubiere tenido conocimiento que una compañera de trabajo se encontraba con coronavirus.
3. Los términos y motivos en que se produjo la conversación entre el señor Navarro y el representante de la empresa señor Mathias Rosenthal.
4. Que su representada hubiere enviado fuera de plazo la carta de término de contrato de trabajo.
5. Que el trabajador no hubiere proferido injurias en contra de la empresa.

Señala que el actor y su representada celebraron un contrato de trabajo con fecha 4 de mayo de 2019, en virtud del cual ésta se desempeñaría como maestro de restaurant; que el contrato originalmente era un contrato a plazo, y luego con fecha 1° de julio de 2019 y no con fecha 3 de octubre de 2017 como indica la demanda, el contrato pasó a ser indefinido. En cuanto a la remuneración percibida precisa que el sueldo base a la fecha de término del contrato era de \$137.996.-; también se pagaba por concepto de gratificación el 25% de la remuneración cuyo promedio de los últimos tres meses es de \$38.813.- adicionalmente el trabajador percibía por aplicación de la Ley 20.823, un recargo del 30% por trabajos en días domingo, cuyo promedio de los últimos tres meses asciende a la suma de \$6.359.-

Finalmente, el actor percibía por concepto de asignación de colación, movilización y pérdida de caja, la suma de \$26.487.- mensuales, lo cual da un total de \$265.068.-; que el actor tenía una jornada parcial de 20 horas semanales



y se desempeñó en el local ubicado en avenida Libertador Bernardo O'Higgins 4.050, Santiago, también denominado en la empresa como Local Alameda.

Sobre el Coronavirus (Covid19), explica que frente a esta situación y previo incluso a las medidas que adoptó la autoridad sanitaria, Caesar comenzó a preparar un plan de seguridad para evitar el contagio tanto de sus trabajadores como de sus clientes. A partir del día 9 de marzo se estableció como protocolo el uso de mascarillas para los trabajadores siendo obligatorio para cajeros y hasta esa fecha voluntario para quienes estaban en otras funciones del local, cierre de lobbys de locales, atención de público solo por ventanilla o reducido a dos personas por vez, distancia social entre trabajadores al momento de almorzar, reiterándose que dichas medidas fueron adoptadas incluso antes que la autoridad sanitaria definiera los protocolos de limpieza, desinfección, asilamiento, uso de mascarilla entre otros, existiendo a esa fecha sólo medidas concretas en relación a los viajeros.

Que, en este contexto, la empresa tomó conocimiento que una trabajadora del local Alameda había tenido contacto con un familiar que había dado positivo al Test PCR; dicha trabajadora solicitó a la empresa mantener la confidencialidad de su situación, pero como medida de prevención se le indicó que no concurriera a prestar servicios mientras no se hiciera el test PCR y se conociera el resultado de éste, no obstante que hasta dicha fecha se indicaba por la autoridad sanitaria que solo debían concurrir a hacerse un test las personas que presentaran síntomas de la enfermedad, lo que no ocurría en el caso de la trabajadora.

Señala que esto ocurrió el 19 de marzo, y el señor Navarro la última vez que coincidió en un turno de trabajo con dicha trabajadora fue el 12 de marzo. El 23 de marzo la trabajadora informó que el test PCR había salido positivo, por lo que inmediatamente se preparó un plan con los trabajadores, les fue informado en la mañana del día 24 de marzo, y como medida preventiva, se les solicitó a todos los trabajadores del local Alameda, hicieran una cuarentena preventiva y se tomaran el Test PCR; que esto fue sólo a modo de prevención, toda vez que los trabajadores ya se encontraban usando mascarilla desde el día 9



de marzo y que la trabajadora en cuanto se supo que podía tener la enfermedad y pese a no presentar síntomas no volvió a concurrir al local. Afirma que ningún trabajador resultó contagiado.

Paralelo a lo anterior, el actor se dirigió a su jefatura para expresarle algunas aprehensiones que tenía en relación a las medidas adoptadas hasta esa fecha por la empresa; en este entonces la empresa ya había restringido el aforo al interior de los locales a sólo dos clientes e incluso solo atención por ventanilla. Sin embargo, el actor pensaba que era mejor operar solo con un sistema de “delivery” o reparto a domicilio, es por este motivo que con el objeto de aclarar estos temas e incluso revisar qué mejoras podían hacerse es que el señor Mathias Rosenthal el día 21 de marzo contactó al trabajador a través de la aplicación WhatsApp, para que conversaran de este tema

Con posterioridad a lo sucedido el día 21 de marzo, el día 23 de marzo se tomó conocimiento que una trabajadora de la empresa había resultado positivo al test PCR, motivo por el cual y pese a no estar prestando servicios ya desde el día 19 de marzo, y que no existían trabajadores con síntomas de la enfermedad, se derivó a todos los trabajadores del local incluido el señor Navarro al servicio de salud, para que la autoridad sanitaria definiera los pasos a seguir. En este contexto es que se les dio licencia médica a los trabajadores como cuarentena preventiva, no resultando ninguno de ellos con contagio.

Sostiene que esta medida no se adopta por las publicaciones efectuadas en contra de la empresa, como se señala en la denuncia, sino que dice relación con los protocolos que ya había adoptado la empresa y lo que la autoridad sanitaria estaba definiendo, encontrándose en esa fecha en pleno desarrollo los pasos a seguir; que ya antes de eso, Caesar había definido una serie de medidas, como por ejemplo el uso de mascarillas, la disminución de ingreso a los locales, el ajuste en los horarios de atención a público, entre otras medidas.

En cuanto a las formalidades del término del contrato de trabajo del señor Navarro, señala que luego de tomar conocimiento de la publicación efectuada y de ser consultado por ésta, luego de analizados los antecedentes, con fecha 25 de marzo se decidió poner término a su contrato de trabajo, lo cual le



fue comunicado verbalmente por su jefatura; la carta fue enviada por correo certificado dentro de plazo, esto es el día 26 de marzo y se informó a su vez a la Inspección del Trabajo con esa misma fecha. Con posterioridad, se envió correo electrónico al señor Navarro reiterando que el finiquito se encontraba a su disposición para firmar en Notaría.

El día 24 de abril el trabajador se contactó con la empresa porque habría ido a firmar su finiquito, pero consideró que no era mucho el dinero que se le pagaría, con motivo de esta conversación es que nuevamente se le envía por correo electrónico la carta de término de contrato de trabajo que ya le había sido enviada por correo certificado.

Señala que la libertad de expresión como todo derecho fundamental no es absoluto, sino que tiene ciertos límites que justamente dicen relación con los derechos de las otras personas y en específico el derecho a la honra, lo cual tiene un reconocimiento legal en nuestro Código del Trabajo, al establecer como casual de término del contrato de trabajo las injurias proferidas por el trabajador en contra de la empresa. Si bien es cierto la libertad de expresión conlleva la libertad de opinión y de poder expresar dicha opinión, en la medida que no contenga hechos falsos, como así también las opiniones que incitan al odio.

Que no tiene ninguna relevancia que el mensaje o el texto no sean propios, sino que simplemente se retuitee y difunda un mensaje ajeno. Agrega que la libertad de expresión tiene límites, como lo son el honor del afectado, en este caso de Caesar, siendo relevante para el caso tener en consideración que nos encontrábamos frente a un vínculo laboral, en que el respeto recíproco entre las partes es fundamental, no pudiendo pretenderse que el actuar del demandante se justificaría exclusivamente en la libertad de expresión, aún más cuando hizo eco de manera pública de comentarios de un “desconocido” como lo indica en su libelo, el cual difama a la empresa, y no solo eso sino que procede a hacer suyo dicho comentario de manera pública, etiquetando el “Instagram” de la empresa y más grave aun solicitando se difunda dicha información.

Que tal como se le ha indicado al actor en la carta de despido, si el señor Navarro no estaba de acuerdo con las medidas implementadas por la



empresa contaba con medios legales suficientes para solicitar mejoras, además de que contaba incluso con una comunicación directa con las jefaturas de la empresa, no obstante ello optó por difundir información que falta a la verdad y que afecta a la imagen de la empresa, lo que claramente se extralimita del derecho a la libertad de expresión, no justifica su actuar y por el contrario afecta al derecho a la honra e imagen de su representada.

En la publicación realizada, se hace mención expresa a Little Caesar® e incluso se etiqueta su Instagram; que Little Caesar® es una marca de muchos años de trabajo para posicionarse en el mercado, es una compañía norteamericana que pertenece a la categoría de comida rápida que nace en el año 1959 en Garden City, Michigan. En el año 1960 se expande regional e internacionalmente alcanzando en la actualidad presencia en más de 18 países.

Que las características que Little Caesars® tiene como ventajas competitivas son la calidad de sus productos de un alto nivel, el precio que ofrecen está por debajo del que presenta el mercado y la rapidez de su servicio la posiciona como una empresa que vende aquello que publicita. De este modo la publicación efectuada por el señor Navarro afecta a la imagen de la empresa y atenta con lo que implica la marca Little Caesar®.

Agrega que no se observa una vulneración al Derecho de la Libertad de Expresión, este no se ha visto afectado en su esencia, sino que su representada ha ejercido una facultad legal reconocida expresamente en el Código del Trabajo, y que justamente dice relación con el límite de la libertad de expresión como lo es el cometer actos que atentan contra la honra e imagen de la empresa; si se tratara de un derecho absoluto entonces no existirían las figuras legales que nuestro ordenamiento reconoce como lo son la figura penal de las injurias y calumnias, la indemnización del daño moral en materia civil y la causal de término de contrato en el Código del Trabajo.

Hace presente que la demanda interpuesta en lo principal del escrito de denuncia es sólo por vulneración de derechos fundamentales, y no de despido injustificado, resultando contradictorio indicar que existe un despido vulneratorio de derechos fundamentales, para luego desconocer los hechos descritos en la



carta de despido, solicitando el pago de la indemnización sustitutiva del aviso previo.

Su parte reconoce adeudar la suma de \$101.206.-, correspondiente a un total de 20,42 días. Solicita autorizar el descuento de la suma de \$37.925.- por concepto de pago anticipado de remuneración del mes de marzo, toda vez que al haber concluido el contrato el día 25 y tener el trabajador una licencia médica desde el día 24 de marzo, el monto pagado el día 25 de marzo por mes completo, debió haberse ajustado en la diferencia correspondientes a los días que finalmente el trabajador dejó de prestar servicios, sin embargo como el trabajador fue desvinculado antes de fin de mes no se pudo hacer la reliquidación correspondiente.

Pide se rechace la denuncia por vulneración de derechos o en subsidio, ordenar pagar la cantidad menor a la reclamada en la denuncia, con costas.

Contesta la demanda laboral interpuesta en forma subsidiaria solicitando se rechace en todas sus partes, con expresa condena en costas; por razones de economía procesal viene en reiterar y da por expresamente reproducidos los hechos descritos en el románico I, II y de Lo Principal del escrito.

En cuanto a las excepciones y defensas, su parte reitera cada una de las alegaciones pertinentes ya expresadas en lo principal de la presentación, en particular en lo que se refiere a las circunstancias del despido, y tergiversación de los hechos expuestos por el actor, por lo que éste es absolutamente procedente y justificado.

Sostiene que de las expresiones proferidas en dicha publicación queda claro que el actuar del demandante tiene la envergadura suficiente para afectar la imagen de su representada, aún más cuando incluso solicita “ayuden” a difundir la publicación realizada.

En cuanto al incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo, al respecto no indica que nos encontramos frente a un vínculo contractual de especiales características, se trata de un contrato de tracto sucesivo, intuito persona, en que la confianza recíproca entre las partes es



fundamental, lo que deviene en el contenido ético jurídico del contrato de trabajo, el cual implica una serie de obligaciones tanto para el trabajador como el empleador, como lo es el respeto entre las partes, el deber de lealtad, obligaciones de especial relevancia para mantener vigente el vínculo contractual, de este modo el actuar del señor Navarro también ha implicado un incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo.

Reconoce adeudar la suma de \$101.206.-, correspondiente a un total de 20,42 días; solicita autorizar el descuento de la suma de \$37.925.-, por concepto de pago anticipado de remuneración del mes de marzo, toda vez que al haber concluido el contrato el día 25 y tener el trabajador una licencia médica desde el día 24 de marzo, el monto pagado el día 25 de marzo por mes completo debió haberse ajustado en la diferencia correspondientes a los días que finalmente el trabajador dejó de prestar servicios, sin embargo como el trabajador fue desvinculado antes de fin de mes no se pudo hacer la reliquidación correspondiente.

Finalmente pide se rechace la demanda subsidiaria en todas sus partes, o, en subsidio, ordenar pagar a su parte la cantidad menor a la reclamada en la demanda, con costas.

TERCERO: Al folio 12 la demandada acompaña contrato de trabajo de 04 de mayo de 2019 suscrito entre PREMIER CAESARS CHILE SpA y Sebastián Andrés Navarro Zavala. En su cláusula primera se establece que el cargo del trabajador corresponderá a maestro de restaurante.

La cláusula segunda establece una jornada de trabajo de un máximo de 20 horas semanales en turnos rotativos distribuidos en cinco días a la semana.

En la cláusula tercera se estipula una remuneración mensual compuesta de sueldo base por \$133.778.- más gratificación equivalente al 25% de su sueldo base mensual más asignación de colación por \$14.500.- más asignación de movilización por \$14.500.- más asignación de caja por \$14.500.-

El contrato se encuentra suscrito por ambas partes.



Acompaña también anexo de contrato de trabajo de 01 de julio de 2019 suscrito entre PREMIER CAESARS CHILE SpA y Sebastián Andrés Navarro Zavala. En su cláusula tercera se establece una remuneración mensual compuesta por un sueldo base de \$133.778.- más asignación de colación por \$14.800.- más asignación de movilización por \$14.800.- más asignación de caja por \$14.800.-

En la cláusula décima se establece que a contar del 01 de julio de 2019 el contrato de trabajo tendrá carácter de indefinido.

Acompaña asimismo comprobante de envío de carta por correos de Chile de fecha 27 de marzo de 2020 remitida a Sebastián Navarro al domicilio ubicado en Francisco Bulnes Sanfuentes N°484 de la comuna de Pudahuel.

Y comprobante de carta de aviso de terminación del contrato de trabajo enviada a la Dirección del Trabajo con fecha 31 de marzo de 2020 informando la desvinculación de Sebastián Andrés Navarro Zavala por parte de PREMIER CAESARS CHILE SpA, por la causal del artículo 160 N°7 del Código del Trabajo.

Al folio 37 la demandante acompaña liquidación de remuneraciones correspondiente a enero 2020, extendida por PREMIER CAESARS CHILE SpA a nombre de Sebastián Andrés Navarro Zavala. Da cuenta de un total de haberes de \$285.999.-

Y liquidación de remuneraciones correspondiente a febrero 2020, extendida por PREMIER CAESARS CHILE SpA a nombre de Sebastián Andrés Navarro Zavala. Da cuenta de un total de haberes de \$259.964.-

También acompaña comprobante de licencia médica otorgada con fecha 24 de marzo de 2020 a Sebastián Andrés Navarro Zavala por el médico general Jorge Emilio Chica Ostaiza, por un periodo de 14 días y con fecha inicio del reposo 24 de marzo de 2020.

CUARTO: Con fecha 30 de noviembre de 2020 se realiza la audiencia preparatoria. Llamadas las partes a conciliación, ésta no se produce. Se fijaron los hechos controvertidos y tanto demandante como demandada ofrecieron los medios de prueba de que se harían valer en la respectiva audiencia de juicio.



Con fecha 19 de julio de 2021 se realiza la audiencia de juicio, en donde las partes incorporan toda la prueba documental analizada en el motivo tercero.

QUINTO: Que, en este caso, además de la falta de precisión y claridad en la propuesta fáctica del denunciante y de la desconexión con el despido (pues se trata de una acción que impugna el despido como vulneratorio de garantías constitucionales), es carga de la parte denunciante probar los hechos que invoca como indicios, pues así lo dispone el artículo 493 del Código del Trabajo, norma que alivia la carga de quien invoca la existencia de una vulneración de derechos fundamentales, en el sentido de no ser necesaria prueba directa sino que prueba de hechos que levanten una sospecha fundada que la medida adoptada (en este caso el despido) vulnera las garantías invocadas, pero sin eximirlo de rendir prueba.

Como consta de la audiencia de juicio, la parte denunciante ninguna prueba ha rendido sobre estos hechos, incluso teniendo la posibilidad de contra examinar a la jefatura del actor para indagar sobre los hechos genéricos que describe en su libelo, de forma que, desde el punto de vista fáctico, no son efectivos los hechos que invocó consistentes en persecución en las redes sociales por parte de su empleador, ni la lesión al derecho a la libertad de expresión que se alegan.

Los documentos acompañados por el denunciante no permiten establecer la vulneración a la libertad de expresión que señala el actor, ni menos aún una persecución en redes sociales. También carece de todo sustento la alegación relacionada al derecho a informar.

SEXTO: Respecto de una afectación del derecho de emitir opinión e informar del denunciante; que, en relación a estas circunstancias, no solo hay deficiente propuesta fáctica en cuanto a precisión respecto al daño o vulneración al derecho de emitir opinión e informar que se alega, sino que, además, no hay propuesta alguna respecto de cómo la afectación que se invoca es a consecuencia del despido. Desde el punto de vista de la prueba, no se incorporó ningún antecedente para acreditar la existencia de una vulneración al derecho de emitir opinión e informar producto del despido.



En primer lugar, por cuanto dicha vulneración debe estar acreditada a lo menos presuntivamente por prueba de carácter técnico pericial que dé cuenta de una afectación en la salud o, a lo menos, antecedentes de un diagnóstico y tratamiento en cuanto al daño alegado. Y, en segundo lugar, por cuanto, requiriendo el artículo 485 del Código del Trabajo que la vulneración del derecho sea a consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral, nada indica la prueba incorporada por el denunciante al respecto.

SÉPTIMO: Se estima por esta Magistratura que existe una falta de propuesta fáctica indiciaria precisa, hay hechos desconectados del despido imputado como vulneratorio e inexistencia de indicios. Que una primera cuestión a determinar en este juicio es que el denunciante ha solicitado se declare que su despido fue vulneratorio de su derecho a la libertad de expresión, por causa de las circunstancias que rodearon dicho despido. De forma confusa y vaga invoca el derecho a la libertad de expresión en relación a publicaciones en redes sociales (que no describe si son hechos anteriores, coetáneos o en otro momento del despido) no existiendo denuncia alguna al respecto. El actor plantea como panorama indiciario los siguientes hechos:

1. Mensaje de la red social whatsapp del grupo “Alameda LCC”, en que participaban los trabajadores del local de Alameda de la empresa. En él puede leerse que el trabajador entiende y comparte la molestia de sus compañeros, porque frente a un caso sospechoso no se ha actuado.
2. Mensaje de la red social whatsapp entre el demandante y Mathias Alexander Rosenthal Schalchli, en el que puede advertirse que el representante de la empresa estaba en conocimiento de una situación de disconformidad del trabajador.
3. Licencia médica de fecha 24 de marzo y que da cuenta de haberse extendido desde esa fecha y por la duración de catorce días, lo que se configura como un antecedente de veracidad las condiciones que facilitaron un posible contagio de los trabajadores del local.
4. Las publicaciones compartidas, con las que hace uso de su derecho constitucional a expresarse.



5. La carta de despido del trabajador.

Lo primero a dejar establecido es que siendo una acción destinada a determinar un despido vulneratorio, el tribunal debe establecer cómo dicho despido vulneró las garantías constitucionales invocadas; sin embargo y al tratarse de un despido en uso de las facultades del empleador, que le atribuye un comportamiento indebido al denunciante, (esto es haber compartido una publicación anónima que acusa a su empleador de no tomar medidas de protección en contexto de pandemia covid-19 exponiendo la salud de trabajadores y clientes), resulta necesario que el actor plantee hechos concretos y determinados y la debida conexión para establecer de manera indiciaria que el despido es vulneratorio en los términos planteados.

Como se ha señalado en los motivos relativos a la determinación de los hechos no hay prueba de existencia de un trato atentatorio a la libertad de expresión del denunciante, de que se le haya hostigado o perseguido. Por otra parte, al trabajador se le efectúa un reproche en el cumplimiento de sus funciones, conforme lo declara con claridad la carta de desvinculación acompañada por ambas partes en el juicio, “el compartir una publicación anónima en whatsapp e Instagram”, publicación que, como el mismo actor lo expresa al justificar su actuar, no es de autoría del actor, no traduce la opinión del denunciante ni está informando el parecer de éste.

Por último y en relación con la falta de efectividad de la causal de despido, cabe indicar que está acreditado en el proceso que el denunciante compartió una publicación hecha en el instagram de la radio “villa Francia” y, por otra parte, es efectivo que la base fáctica de la carta explicita la conexión entre ello y la necesidad de despedir, sin perjuicio de lo referido a su procedencia, lo que es suficiente para excluir un indicio de vulneración en los términos que fue planteado en la denuncia.

Como el despido no le atribuye al denunciante ninguna conducta reprochable por emitir opinión o informar, no puede entenderse que el despido vulnere la libertad de expresión del actor. Como se dijo más arriba, no hay prueba de que el despido le haya producido al denunciante afectación en su fuero interno ni hay antecedentes de que el despido haya afectado su derecho a la libertad de



expresión, pues, tal y como consta de la prueba, la causal de despido es “injurias proferidas por el trabajador al empleador” e “incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo”.

Y establece el artículo 485 del Código del Trabajo: “Se entenderá que los derechos y garantías a que se refieren los incisos anteriores resultan lesionados cuando el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador limita el pleno ejercicio de aquéllas sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial”. Cuyo no es el caso, considerando, además, que un principio básico que rige las relaciones laborales es el principio de Buena Fe de los contratantes, que obliga a una rectitud en el obrar tanto de trabajador como de empleador.

Por todo lo expresado es que debe rechazarse la acción para calificar el despido como vulneratorio de las garantías constitucionales invocadas. Por la misma razón deben ser rechazadas las pretensiones indemnizatorias del artículo 489 del Código del Trabajo, por adolecer, además, de una manifiesta falta de fundamento fáctico y sin prueba ninguna rendida por quien tenía sobre sí la carga de la misma.

OCTAVO: Que, de conformidad con lo previsto en el artículo 160 N° 1 letra d) del Código del Trabajo, el contrato puede terminar, sin derecho a indemnización, por injurias proferidas por el trabajador al empleador. El referido Código no define lo que debe entenderse por “injuria” para los efectos laborales, de forma que en su sentido natural y obvio serían las ofensas verbales o físicas proferidas por el trabajador al empleador, y que se estimen suficiente como para poner término al contrato; en esta causal hay siempre un factor de ponderación y equilibrio, cuyo límite en definitiva, quedará entregado a la decisión de los Tribunales de Justicia.

El hecho de compartir una publicación anónima en su red social de Instagram, aun cuando estuviere referida al empleador, es un acto realizado dentro de la esfera privada del denunciante, ámbito que queda fuera de la relación laboral habida entre las partes, y que por tanto no compete a las facultades conferidas a la denunciada en su rol de empleador. Por consiguiente, tampoco lo habilita para poner término al contrato de trabajo unilateralmente, ya



que el actor no ha proferido ofensas verbales ni físicas en su contra al compartir en su vida privada una publicación de un tercero.

Por otra parte, se ha establecido por nuestros Tribunales Superiores de Justicia que para aplicar la causal del número 7 del artículo 160 del Código del Trabajo no basta que el trabajador incurra objetivamente en el incumplimiento grave de sus obligaciones contractuales, sino que, además, dicho incumplimiento debe ser susceptible de imputación subjetiva, esto es, atribuible a su dolo o malicia, o bien a su culpa o negligencia.

Es por esto que, la relación laboral termina como una sanción o castigo al mal comportamiento del trabajador, razón por cual se denomina “despido disciplinario” y, como sanción adicional, el contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna. Además, que esta causal de despido exige la concurrencia de dos elementos copulativos para despedir justificadamente al trabajador (para que no sea un despido injustificado), que son: a) el incumplimiento de una obligación contractual por parte del trabajador; y b) el incumplimiento contractual sea grave; es decir, de una magnitud o entidad tal que determine necesariamente el quiebre de la relación laboral que afecte en esencia el acatamiento de las obligaciones de una de las partes.

Para determinar la gravedad del incumplimiento, se deben considerar los siguientes elementos:

- 1.- Existencia de un incumplimiento actual grave determinado, reiterado y que cause perjuicio al empleador, o bien que el incumplimiento sea de una magnitud o entidad tal que determine necesariamente el quiebre de la relación laboral.
- 2.- Carácter ocasional o permanente de la infracción, en relación a los años de servicio del trabajador, la conexión del deber infringido con las funciones propias del cargo y su incidencia en la marcha normal de la empresa, así como el perjuicio que la falta ocasiona y el grado de inmediatez de la reacción de la empresa.
- 3.- Vincularlo con el desempeño del trabajador y el contexto de la relación del trabajo, de la situación del trabajador en la empresa, el cargo y naturaleza de las



funciones que desempeñaba, y la mayor o menor responsabilidad en la imputación formulada.

En el caso sublite, la denunciada no acreditó perjuicio alguno ocasionado por el actuar del actor a la empresa ni su incidencia en la marcha normal de aquella, como tampoco la conexión entre la publicación compartida por una única vez y las funciones propias del denunciante.

Que, nuestra legislación laboral establece que el empleador sólo podrá poner término al contrato de trabajo cuando concurran determinadas causales legales, las que deberán ser invocadas y fundamentadas en la correspondiente carta de despido. En conformidad al artículo 162 del Código del Trabajo, el empleador debe enviar o entregar al trabajador una carta de aviso de término de contrato de trabajo indicando la causal legal que se invoca, los hechos en que se fundamenta y el estado de pago de las cotizaciones de seguridad social devengadas hasta el último día del mes anterior al del despido, adjuntando los comprobantes que lo justifiquen. Dicha exigencia dice relación con las reglas del onus probandis, ya que corresponde al empleador acreditar los presupuestos fácticos constitutivos de la causal que invoca, y dicha prueba sólo puede recaer en los hechos invocados en la carta de despido.

Y si la prueba rendida por la demandada resulta insuficiente para acreditar, por una parte, los hechos expuestos en la comunicación de despido y, por otra, que la mantención del puesto de trabajo del actor no sea viable por motivos ajenos a la voluntad del empleador, corresponde declarar injustificada la invocación de la causal de “injurias proferidas por el trabajador al empleador” e “incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo”, siendo procedente condenar al pago del incremento legal sobre la indemnización por años de servicio, cuando procediere.



En el presente caso, la demandada no aportó prueba alguna en el juicio que acredite haber cumplido con lo establecido en los artículos 162 y 454 N°1 del Código del Trabajo, por lo que se estima necesariamente que el despido de que fue objeto el trabajador Sebastián Navarro Zavala es injustificado.

NOVENO: Siendo injustificado el despido por carta del demandante, a la luz del artículo 454 N°1 inciso segundo del Código del Trabajo es entonces procedente la indemnización reclamada por término de contrato de trabajo.

Por lo demás, habiéndose desvinculado al actor con fecha 25 de marzo de 2020 y remitido la carta de despido por correos de Chile con fecha 27 de marzo de 2020, no es posible calificarla de oportuna.

DÉCIMO: Y era carga de la demandada acreditar que el feriado proporcional reclamado se encuentra pagado, lo que no aconteció, de manera que se accederá a su pago de la forma que se dirá en lo resolutivo.

UNDÉCIMO: No habiéndose acompañado por la demandada liquidaciones de remuneraciones debidamente firmadas por el trabajador, se estará a la remuneración indicada por el demandante para efectos del artículo 172 del Código del Trabajo, esto es, \$274.439.-

Tampoco se acreditó pago anticipado por concepto de remuneración de marzo 2020, por lo que no se accederá al descuento solicitado por la demandada.

DUODÉCIMO: La prueba rendida ha sido analizada y valorada de conformidad a lo establecido en el artículo 456 del Código del Trabajo, no alterando aquella no mencionada en nada lo resuelto en el presente fallo, pues la misma ha devenido en sobreabundante o irrelevante con relación a hechos que se han tenido como suficientemente establecidos en esta sentencia.

Por estas consideraciones y visto además lo dispuesto en los artículos 1, 2, 4, 7, 8, 9, 10, 41, 42, 44, 50, 58, 63, 67 inciso 1°, 73, 159 N°4, 161, 162, 168, 171, 172, 173, 415, 420, 423, 425 a 432, 446 y siguientes, 452, 453, 454, 456, 459, 485, 489, 493, 495 y 507 del Código del Trabajo; artículos 1.545, 1.556 y 1.698 del Código Civil, **se declara:**



I.- Que, **SE RECHAZA** la acción de tutela laboral y cobro de prestaciones laborales, deducida en lo principal de folio 2 por Sebastián Navarro Zavala en contra de PREMIER CAESARS CHILE SpA, todos ya individualizados.

II. Que, **SE ACOGE** la demanda subsidiaria interpuesta en el primer otrosí de folio 2 por Sebastián Navarro Zavala, cédula de identidad N°19.445.426-0, en contra de PREMIER CAESARS CHILE SpA, RUT N°76.450.824-6, y se declara que el despido del demandante es injustificado.

III.- Que la demandada deberá pagar al demandante las siguientes prestaciones:

1) Por concepto de indemnización sustitutiva por falta de aviso previo contemplada en el artículo 162 del Código del Trabajo la suma de \$274.439 -

2) Por concepto de feriado proporcional correspondiente al periodo 12 de julio de 2019 al 4 de marzo de 2020, equivalente a 13.475 días corridos, la suma de \$142.705.-

IV.- Que se condena en costas a la demandada, las que se regulan en la suma de \$50.000.- (cincuenta mil pesos).

Regístrese, notifíquese a las partes con esta fecha a través de sus respectivos correos electrónicos y archívese, en su oportunidad.

RIT: T-1509-2020.

RUC: 20-4-0293355-1.

Dictada por doña Marcela Höfflinger Parra, Jueza (S) del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

En Santiago a cuatro de agosto de dos mil veintiuno, se notificó por el estado diario la sentencia precedente.

