

Santiago, diecinueve de junio de dos mil veintiuno.

VISTOS:

PRIMERO: Que, comparece JOSÉ GREGORIO RINCON CARIDAD, empleado, domiciliado en calle Cerro Negro N° 14601, departamento 16, comuna de San Bernardo, y deduce demanda en procedimiento de aplicación general, contra SANTA ISABEL ADMINISTRADORA S.A., sociedad comercial, representada por don JORGE AHUMADA JIMENEZ, gerente, ambos domiciliados en Avda. Providencia N° 2178, comuna de Providencia.

Expone que ingresó a prestar servicios bajo vinculo de subordinación y dependencia para la demandada, con fecha 16 de agosto de 2018, en la labor de Operario CD labor que desarrolló en el domicilio de sus dependencias ubicado en Centro de Distribución Noviciado N725, ubicado en Nueva Uno N° 17580, comuna de Pudahuel, Santiago, suscribiendo el respectivo contrato de trabajo. La vigencia de la relación laboral se pactó por plazo indefinido.

Su última remuneración para todos los efectos y en especial, para los del artículo 172 del Código del Trabajo, ascendió a la suma de \$729.200, que corresponde al promedio de los tres últimos meses trabajados en forma íntegra febrero, marzo y abril de 2020.

Con fecha 20 de mayo de 2020, la demandada decidió despedirlo, comunicándole con carta de esa misma fecha, que lo justificó en la causal del artículo 160 N° 1 letra c) y 160 N° 7 del Código del Trabajo, esto es, “vías de hecho ejercidas por el trabajador en contra del empleador o de cualquier trabajador que se desempeñe en la misma empresa” e “incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato”, expresando como fundamentos de hecho los siguientes “1.- El sábado 16 del presente año, aproximadamente a las 21.00 horas, mientras usted se encontraba realizando sus funciones en la sección de retornables, se solicita parar unos minutos debido a entregar información relevante al equipo. 2.- Recepcionista a cargo de grupo Fernán Quiñonez Ovalle Olavarría, informa que un compañero de trabajo estará con cuarentena preventiva debido a posible caso Covid, por síntomas que tenía. 3.- Una vez dada la información usted se altera y comienza a gritos a



presentar su malestar de lo ocurrido en donde su compañero de trabajo señor Segundo Guajardo Labraña le menciona que se calmen, acción que empeoró su malestar y comenzó a proporcionar improperios lo cual Segundo ignoró y prefirió ir a recepcionar proveedores.

4. Luego su compañero Emerson Apaza Lavado le dice que no grite, teniendo como respuesta ofrecimiento de arreglar diferencias a golpes e insta a que Emerson se baje de la Grúa para solucionar a su parecer el inconveniente. En relación con lo anteriormente descrito, este hecho no se aleja de su comportamiento habitual, considerando que en febrero de este año se amonestó por escrito ya que también ofreció golpes e insultó a compañero de trabajo, lo que queda en evidencia que su actuar se aparta del comportamiento que se espera y debe tener un colaborador de la empresa, así mismo, la política de la Compañía en relación con el trato y respeto hacia jefaturas, colaboradores y clientes que concurran al establecimiento.

Normas legales, contractuales y reglamentarias: Su actuar es inapropiado, grave y ha vulnerado abiertamente las siguientes normas: Causales legales Los hechos antes descritos, son constitutivos de las siguientes causales de término de su contrato de trabajo: Vías de hecho ejercidas por el trabajador en contra del empleador o de cualquier trabajador que se desempeñe en la misma empresa” artículo 160, N° 1 letra c), Código del Trabajo. La conducta antes descrita, ha dejado de manifiesto su falta de respeto a la integridad y seguridad de nuestros colaboradores al interior de su área de trabajo, vulnerando el pilar valórico fundamental que es el respeto que debe existir al interior de todas las áreas de trabajo. Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, Artículo 160 numeral 7, Código del Trabajo. Reglamento Interno: En efecto, con su accionar usted faltó gravemente al reglamento interno de Orden, Higiene y seguridad que es parte integrante de su contrato de trabajo, que dice: Título XVI: De las Obligaciones, artículo 55: C.- De las Buenas Prácticas Laborales: 18. Mantener un trato respetuoso con los trabajadores de la Empresa, sin importar su jerarquía, y con las personas que concurran al establecimiento, mediante el uso de un lenguaje formal y adecuado. 19. Cumplir fielmente con las obligaciones que les impongan las normas laborales, Contratos Colectivos, contratos de trabajo y disposiciones del presente Reglamento Interno, Código de Etica y demás procedimientos que establezca la Compañía. TITULO XVII de las Prohibiciones Artículos



56: D. De las Buenas Prácticas Laborales: 41. Faltar el respeto, sea de palabra o, de hecho, a cualquier Trabajador, independiente del cargo que ocupe. TITULO XXX de las prohibiciones Artículo 94: A.- Normas de Higiene y Seguridad: 4. Realizar actos de carácter físico o psicológico como jugar, empujarse, reñir o discutir dentro del recinto de la Empresa, y que puedan significar un riesgo a la integridad de algún trabajador. Además, se observa el incumplimiento a lo señalado en el Código de Ética de nuestra Empresa, el cual en su ápice número 6 (“La relación con nuestros colaboradores ’j, indica entre otros puntos, que no se tolerara ningún tipo de acos, acto violento, amenazas, ni represalias. Página 20, respeto y dignidad (sic.)”.

Respecto de los fundamentos de hecho del despido, los estima completamente injustificados, al fundarse en un falso relato de los hechos, además de imputarle conductas inexistentes.

Narra que el viernes 15 de mayo de 2020, un compañero de trabajo de nombre Jude Ulise, de nacionalidad Haitiano, ingresó al servicio de la demandada con manifiestos síntomas sospechosos de ser portador de coronavirus, tales como tos, dolor de cabeza, dolor de pecho y fiebre, a pesar de lo cual se mantuvo en la jornada desde las 15:00 horas hasta las 23:00 sin que la demandada, en conocimiento de aquello, tomara ninguna medida de seguridad ese mismo día, situación que no pasó inadvertida para el resto del personal.

La inquietud lógica que esta situación provocó, ante la inminente posibilidad de resultar contagiados, con todo lo que ello implica para cada uno de los trabajadores y sus familias, originó que al día siguiente, el sábado 16 de mayo de 2020, tomaran la iniciativa de informar al dirigente sindical de turno don Eduardo Castro lo que estaba ocurriendo, quien les solicitó le ratificaran lo informado con un audio de WhatsApp, lo que hicieron junto a otros compañeros, éste a su turno remitió dicho audio al jefe de recursos humanos de la empresa, quien lo remitió a los jefes del turno que operaba el día 15 de mayo de 2020 señores Gonzalo Burgos, Sandrino Garda, Segundo Guajardo y Fernán Quiñonez.

Los jefes de turno señores Segundo Guajardo y Fernán Quiñonez el día 16 de mayo de 2020, alrededor de las 21.30 horas reunieron a todos los trabajadores del turno, entre los

que se encontraban, además del compareciente, don Carlos Valenzuela, Henry Zabala, Luis Ramírez y Giovanni Lagos, manifestándoles en forma grosera y prepotente su molestia por haber denunciado los hechos antes relatados al sindicato, señalando estar en pleno conocimiento del audio referido y confirmando su conocimiento del estado del compañero enfermo desde el día anterior, porque le instruyeron efectuar cuarentena preventiva a partir del mismo día 15 de mayo de 2020.

La reacción airada y de profunda molestia de los jefes referidos en su trato a todos los trabajadores, originó pedirles acabada información del estado de salud del trabajador enfermo para tomar medidas de prevención por contacto estrecho, lo que más los irritó, estimando que eso implicaba un desafío a su autoridad, siendo totalmente falso que el actor o cualquiera de los que estaban ahí, hayan tenido un trato grosero o desafiante con ellos y menos haber agredido o intentado agredir a alguno, inclusive en la conversación se atrevieron a señalar que se atuvieran a las consecuencias y a las medidas de disciplina que la empresa tomaría contra los trabajadores.

En cuanto, a la amonestación referida en la carta de despido señala que es efectivo haberla recibido, pero el hecho que se le imputó en esa amonestación -que en la carta de despido se refiere en forma vaga y genérica, sin mayores detalles- de lo que no puede hacerse cargo, no es efectivo.

Estima su despido constituye una genuina represalia derivada de la molestia que generó a los jefes del turno de la demandada del día 15 de mayo de 2002, el hecho de haber denunciado los hechos ocurridos en relación con el compañero de trabajo enfermo al sindicato, y que esta denuncia haya escalado a la jefatura general de recursos humanos de la empresa, lo que seguramente entendieron los perjudicaba.

Los hechos imputados son falsos y corresponden a un relato acomodaticio de lo que realmente sucedió en la jornada laboral del 15 de mayo de 2020 incoherentes además con casi dos años de prestación de servicios irreprochable lo que en ningún caso puede configurar las hipótesis previstas en las causales de despido invocadas.



Solicita se declare que el despido fue decidido por causal indebida e injustificado y condene a la demandada a pagarle: \$729.200 por concepto indemnización sustitutiva de aviso previo y \$1.458.400 por indemnización por años de servicios, más \$1.458.400 por recargo legal, declarando que el despido es carente de motivo plausible o en subsidio, la suma de \$1.266.720, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 168 del Código del Trabajo, todo más sus reajustes e intereses.

Agrega que la demandada le adeuda las remuneraciones de 20 días de mayo de 2020, que ascienden a \$486.133, a lo que se debe descontar un abono efectuado por transferencia de la suma de \$85.922, quedando un saldo pendiente de \$400.211.

Asimismo indica que la demandada le adeuda el pago de feriado legal proporcional por la suma de \$255.220, equivalente a 10,5 días corridos.

Deduca también demanda en procedimiento de aplicación general, por accidente del trabajo, agregando a los antecedentes del vínculo ya referido, que con fecha 15 de noviembre de 2019, alrededor de las 17.30 horas el actor se encontraba descargando un camión de pallet con una transpaleta, que es una máquina eléctrica que efectúa carga y descarga de mercadería pesada y en el momento en que salía del camión cargado la transpaleta se trabó en los muelles de carga y descarga que estaban defectuosos, porque no quedaban correctamente adosados al camión, provocando la caída de los pallet chef azules que venían vacíos los que cedieron y le golpearon en la cara, brazo izquierdo y espalda, provocándole lesiones, señalando que en ese momento se encontraban en el lugar el jefe Segundo Guajardo, quien era recepcionista y el operario Carlos Romero.

El día de su accidente no fue trasladado a la Mutual, sino que fue atendido en el lugar por el paramédico señor de apellido Vargas quien diagnosticó colisión simple más indicaciones; así sin ninguna prescripción adicional, se instruyó continuar sus labores de trabajo como si nada hubiese pasado, hasta el término del turno, todo a pesar del gran dolor que sentía, de tener sangrado de boca y de haberse provocado un notorio hematoma en su brazo izquierdo y dolores lumbar.



El lunes 18 de noviembre de 2019 se presentó a su turno, oportunidad que ante la presencia de fuertes dolores y evidentes e impactantes hematomas fue atendido por el paramédico de turno, quien al apreciar la gravedad de las lesiones dispuso dirigirse a la mutual para ser evaluado y examinado, lugar donde la facultativa Sra. Luisa Escrucerio Palma, señaló que por el tiempo transcurrido no podía suturar las heridas, disponiendo efectuarle una radiografía, prescribiendo analgésicos y extendiendo una licencia médica por dos días, luego de los cuales se reintegró a sus labores.

Dicho accidente, a juicio del compareciente, es de completa responsabilidad de su empleadora, por cuanto, el accidente se produjo por la mala calidad de los muelles de carga y descarga de camiones que contenían logísticas y mercaderías, cuestión conocida por las jefaturas quienes desatendieron reiteradas solicitudes de los trabajadores de cambiarlos, quienes señalaban que ya habían informado a personal de mantención quienes indicaban que los habían reparado a pesar de que en realidad solo efectuaban soldaduras parciales, manteniéndolos en defectuosas condiciones, lo que se demuestra porque solo después de su accidente procedieron a cambiarlos.

Este accidente le mantuvo incapacitado por dos días, 18 y 19 de diciembre de 2020, pero lo peor es que las consecuencias de este se han mantenido en el tiempo hasta la fecha, inclusive, provocando recientes atenciones médicas relacionadas al mismo, que han detectado una masa con volumen de alrededor de 4,8 cm. en su brazo izquierdo que se ha señalado es consecuencia directa del accidente.

Destaca que la Mutual de Seguridad de la Cámara Chilena de la Construcción, estableció que la lesión sufrida consistió en herida de cara simple y contusión moderada en brazo y codo izquierdo, lo que le ha provocado además de dolores persistentes en el tiempo, una masa con volumen de alrededor de 4,8 cm. en su brazo izquierdo actualmente en estudio, una profunda desazón y daño moral.

El episodio traumático sufrido le provocó en su oportunidad un dolor indescriptible y serias lesiones psíquicas, provocadas no solo por el trauma natural que provocan estos accidentes, sino, además, una tremenda incertidumbre derivado de la mantención en el tiempo de



consecuencias derivadas del mismo, que provocan una terrible angustia dado su condición de sostenedor económico de mi familia.

Hace presente que el accidente sufrido le dejó secuelas que se han mantenido en el tiempo, debiendo agregar, que la fuente de ingresos de su familia, compuesta de su cónyuge, y dos hijos, depende de los ingresos proveídos por su trabajo. El relato de su lesión física y psíquicas, son consecuencia objetiva y directa del accidente del que fue víctima y demuestran que se ha producido un perjuicio de sufrimiento, que debe ser indemnizado.

Añade que el accidente le ha producido daño psicológico representado en agudos y severos estados de ansiedad, que han alterado su vida, derivados de la impotencia que le produce la incapacidad para el pleno desempeño laboral, lo que redundando en la incertidumbre del ingreso económico versus las necesidades que se deben atender en ella, agregada, la imposibilidad de realizar algunas actividades de carácter social y recreacional, de la manera normal a la que estaba acostumbrado, sin sentir sentimientos de frustración, quedando expuesto a la lastima o compasión y/o maledicencias o burlas de su entorno social, todo lo cual, demuestra que ha sido víctima también de un perjuicio de agrado.

Razona sobre el daño moral, e indica que demanda por dicho concepto la cantidad de \$20.000.000, o la suma que el tribunal se sirva fijar.

Solicita declarar que la ex empleadora es responsable del accidente sufrido por incumplimiento del deber de seguridad respecto del trabajador demandante, que la demandada debe pagarle la indemnización por daño moral detallada en el libelo de autos, con reajustes e intereses y costas de la causa.

SEGUNDO: Que, contesta la demandada, solicitando su total rechazo por no ser efectivos los hechos en que se fundamenta.

Hace presente que el representante legal de Santa Isabel Administradora S.A, es don Ricardo González Novoa, C.N.I.: 14.292.860-4.

Niega y controvierte expresamente todos y cada uno de los hechos y/o circunstancias que se contienen y exponen en el escrito de la demanda.



Reconoce que el actor prestó servicios para su parte entre el día 16 de agosto de 2018 y 20 de mayo de 2020, en el cargo de Operador en el Centro de Distribución El Noviciado.

Afirma que el promedio de remuneración del actor, de los últimos tres meses anteriores al despido, corresponde a \$676.651

Indica ser efectivo que el día 20 de mayo de 2020 se puso término a su contrato por las causales que indica.

Niega que el señor Jude Ulysse padeciera Covid-19 ni hiciera cuarentena preventiva por sospecha. En efecto, fue diagnosticado con faringitis, y tuvo dos días de reposo. No es efectivo que su parte tomara conocimiento de los síntomas del señor Ulysse y siguiera prestando servicios. En efecto, apenas tomó conocimiento de los síntomas, aisló al trabajador de sus funciones, en sala de aislamiento, y concurrió al día siguiente al médico.

Desconoce y controvierte que el día 16 de mayo de 2020 se hiciera una denuncia al dirigente sindical Eduardo Castro, así como desconoce y controvierte la existencia del aludido audio de WhatsApp.

Reconoce que el día 16 de mayo los jefes de turno reunieron a los trabajadores, pero no es efectivo que el objetivo haya sido manifestar en forma grosera ni prepotente supuesta molestia de la supuesta denuncia al sindicato. En efecto, la reunión tuvo por objetivo informar estado de salud del señor Ulysse.

No es efectivo que el señor Rincón no haya tenido un trato grosero con sus jefaturas el día 16 de mayo. En efecto, tal como se señaló en la carta de despido, el actor gritó, dirigió improperios y ofreció golpes a sus compañeros.

Agrega que el actor recibió una carta de amonestación en febrero de 2020, pero no es efectivo que sea una imputación vaga o genérica, así como que el despido del actor sea motivado por represalia a una denuncia.

Niega que el actor tuviera una conducta irreprochable durante la relación laboral.



Señala no es efectivo que al actor se le adeude indemnizaciones ni recargo, por encontrarse justificado el despido.

En cuanto a la remuneración del mes de mayo, sostiene que se pagó al actor, la totalidad de lo adeudado.

En relación al feriado, solo reconoce adeudar 12,49 días totales de feriado, los cuales ascienden a la suma de \$178.377.

Reconoce que el día 15 de noviembre de 2019 al término de su jornada, el señor Rincón tiene un accidente en el muelle de carga y descarga, sin embargo, no es efectivo que la responsabilidad recaiga en su parte, pues no es efectivo que el muelle de carga y descarga estuviera defectuoso, y en razón de ello se le otorgó licencia médica por 2 días.

Niega que existieran solicitudes de trabajadores para realizar el cambio de los muelles, afirma que se realizó un cambio de muelles, pero este no se realizó por el accidente sufrido por el actor. La decisión se adoptó con la finalidad de modernizar el

procedimiento a través de muelles eléctricos, de modo de realizar la tarea de manera más eficiente.

Desconoce y controvierte las consecuencias físicas y psíquicas señaladas por el actor en el libelo, y si aquellas tienen relación directa con el accidente del día 15 de noviembre de 2019, cuestión que deberá ser probada por el actor.

Niega haber incumplido su deber de seguridad, como el resto de los hechos relacionados.

Sobre la relación laboral del actor, hace presente que, durante el tiempo que el actor prestó servicios, no tuvo un trato cordial con sus compañeros de trabajo, caracterizándose por ser una persona conflictiva y muchas veces con actitudes violentas. Dicha conducta obviamente dista mucho de la esperada por Santa Isabel para sus colaboradores.

Señala que el día 17 de febrero de 2020 el señor Rincón fue amonestado por escrito, puesto que el día jueves 13 de febrero, a las 07:45 am, mientras el señor Rincón se encontraba en horario laboral, se dirigió a su compañero Luis Ramírez de manera muy confrontacional e



irrespetuosa, instigando a que se generara una discusión al interior del local. La amonestación fue recibida por el señor Rincón, y fue debidamente remitida a la Dirección del Trabajo en la misma fecha.

Afirma que la carta enviada es específica y detallada en la cual, a contrario de lo señalado por el actor, se desprende el actuar violento y agresivo del señor Rincón el día 17 de febrero a las 07:45 am.

Descarta la afirmación del actor que refiere que en dos años de servicio tuvo una conducta irreprochable.

Narra que el día 15 de mayo de 2020, se encontraban prestando servicios el actor y el señor Jude Ulysse, entre otros trabajadores, específicamente en el turno de tarde, cuyo ingreso es a las 14:30 horas y cuyo término es a las 22:30 horas. Muy por el contrario de lo relatado por el actor a fojas 3, el señor Ulysse recién a eso de las 21:00 horas da aviso a jefatura de presentar algunos síntomas como dolor de cabeza, y garganta. Inmediatamente, de conformidad a los protocolos, el señor Ulysse es enviado a una “sala de aislamiento” para iniciar los protocolos de sospecha por Covid -19, de este modo el trabajador no se reincorporó a sus funciones habituales hasta el término de la jornada como lo indica el señor Rincón en el libelo.

Debido a los síntomas presentados, se le indicó al señor Ulysse que debía concurrir a centro de salud para la revisión de su estado de salud. Así las cosas, el día 16 de mayo de 2019 el señor Ulysse es atendido en servicio de urgencias del Servicio de Salud Metropolitano Occidente, en donde es chequeado por el personal médico, descartándose la presencia de enfermedad Covid-19, siendo diagnosticado con “Rinofaringitis Aguda”, otorgándosele un reposo médico de 2 días.

El mismo día 16 de mayo, las jefaturas del Centro de Distribución deciden llamar a los trabajadores que compartieron turno con el señor Ulysse, para informarles respecto de su estado de salud.



En dicha reunión, donde se encontraban todos los trabajadores del turno correspondiente y las jefaturas del Centro de Distribución, el señor Rincón en un arrebató absolutamente inexplicable comienza, de manera muy alterada, a propinar gritos a sus jefaturas y demás compañeros. Sorprendidos por la reacción del señor Rincón, sus compañeros le dicen que se calme, que no grite e intentan tranquilizarlo, pero sus dichos fueron infructuosos, e incluso desataron mayormente la furia inexplicable del actor. El señor Segundo Guajardo relata en declaración “(...) el día sábado 16 de mayo de 2020, en el área de retornable se citó a una pequeña reunión para informar acerca del compañero Jude Ulysse, que el día anterior se descubrió que dicho compañero se sentía mal, esto fue como a las 21:00horas. En la reunión se explicó que se estaban haciendo todas las gestiones posibles para abordar el caso (...) Rincón me grita algo con referencia a mi familia lo cual lo encontré grave (...) ocurre una situación entre Emerson y Rincón, lo cual Rincón invitaba a Emerson a bajarse de

la grúa por tanto el no accedió (...)”

Por su parte, el señor Emerson Apaza señala que “el día 16/05/2020 tuve una discusión con el operario José Rincón, el motivo fue se estaba dando una información sobre el caso de operario Ulyse que estaba enfermo (...) en ese momento don José Rincón se estaba alterando y gritando fuerte y yo le digo se callara que no gritara, y él me dijo que yo no era quien para callarlo y yo le dije que estábamos conversando. De ahí se altera y me ofreció a pelearnos (...) el se me acercó (...) y a gritos ofreciéndome golpes (...)”

Sostiene que el relato entregado por el actor es absolutamente alejado de la realidad, corresponde a una versión tergiversada de los hechos, y en ocasiones derechamente falta a la verdad. En este sentido, descartamos tajantemente la versión entregada por el actor señalando que señor Ulysse se mantuvo en turno en conocimiento de los síntomas por parte de mi representada y no es efectivo que no se tomaran medidas de seguridad una vez enterados de los síntomas. Como ya se aclaró, el señor Ulysse fue separado de sus compañeros al momento de manifestar sus síntomas en sala de asilamiento, no retornó a sus funciones.

Sobre la supuesta represalia en el despido del actor, refiere que desconoce la supuesta denuncia del día 16 de mayo de 2020 al dirigente sindical don Eduardo Castro, y audio de WhatsApp al que se alude. Su parte no tuvo noticias de ello sino hasta la lectura de la presente demanda. Por ello, descartamos que el despido del actor se deba a una especie de “represalia”. Del relato del actor llama la atención que además refiera que existen otros trabajadores que concurrieron a la supuesta denuncia, pues si el despido atendiera a alguna especie de represalia y no a los hechos señalados en la carta de despido, entonces no se explica por qué solo el señor Rincón es despedido por esta circunstancia. De hecho, los demás los trabajadores que menciona en su demanda, don Carlos Valenzuela, don Henry Zabala, don Luis Ramírez y don Giovanni Lagos continúan prestando servicios actualmente para Santa Isabel.

Indica que el señor Rincón acusa una supuesta despreocupación de mi representada frente a un supuesto contagio de Covid-19, razón por la cual señala a fojas 3 tener una “inquietud lógica” tratando de justificar su actuar. Lo cierto es que, Santa Isabel desde marzo de 2020 ha realizado un plan de acción tendiente a evitar contagios protegiendo la vida y salud de nuestros colaboradores. Por ello, se han realizado diversas charlas de seguridad, se han desarrollado protocolos específicos de prevención de riesgos que han sido debidamente comunicados y se han adoptado todas las medidas necesarias para la protección de la salud de sus trabajadores. De hecho, Santa Isabel, particularmente el Centro de distribución, ha sido objeto de diversas fiscalizaciones y no ha sido multada por encontrarse siempre en regla todos los protocolos de seguridad y prevención de riesgos en relación a esta enfermedad

Agrega que en el caso concreto del señor Ulysse, se adoptaron todas las medidas necesarias, a saber, inmediatamente se tomó conocimiento de su la sintomatología que presentaba, dejó de cumplir funciones, se le aisló, y fue enviado al médico al día siguiente, eximiéndolo de sus labores, teniendo como resultado un diagnóstico de rinofaringitis, no habiendo razón para que otros trabajadores que estuvieron en su turno hicieran cuarentena preventiva, cuestión que fue debidamente informada. Razón por la cual, no existe lógica para que el señor Rincón reaccionara de la forma que lo hace.

En cuanto a la justificación del despido y correspondencia de las causales invocadas, explica que los hechos descritos, claramente se enmarcan dentro de la causal de vías de hecho, pues puso en riesgo a compañeros de funciones del Sr. Rincón, y la disciplina interna dentro del Centro de Distribución. Estima que se dan los supuestos, pues el actor reacciona desproporcionadamente, enfrenta a compañeros de funciones, sin que medie una justificación o provocación previa. Que tal actuar puso en riesgo no solo la dignidad de sus compañeros de trabajo y jefaturas sino que también su salud, y desde luego la disciplina interna. Añade que esta conducta no se trata de una situación aislada, sino que, sostenida en el tiempo, tanto es así que incluso algunos meses antes el señor Rincón había sido amonestado por escrito por similares conductas.

Estima que los hechos descritos se agravan por las circunstancias que rodean este hecho. En efecto, varios de sus compañeros se sintieron inseguros, al punto que trataron de calmar al señor Rincón, lo que pone el ambiente laboral de sus colaboradores en riesgo, estando su parte obligada a velar por su integridad psíquica y física, no cabía sino poner término al contrato del señor Rincón, sobre todo considerando la reiteración de la conducta. Expone que Santa Isabel, en forma previa, ya había adoptado que una medida disciplinaria más leve como lo es la carta de amonestación cursada en febrero de este año, pero a raíz de los hechos acaecidos y que dieron lugar al despido resulta evidente que ésta no logró modificar el comportamiento del demandante de autos.

Destaca que el señor Rincón no señala cuál es la supuesta agresión previa que lo motiva a actuar de la manera que lo hizo, indica que se trataría de una conducta “lógica” por el supuesto temor a un contagio, para luego señalar, que las jefaturas supuestamente los reunieron para manifestar molestia por una supuesta denuncia realizada al sindicato. Esto es absolutamente falso, los propios testigos del hecho, señor Guajardo y señor Apaza señalan que el objetivo de la reunión fue informar el estado de salud de su compañero Jude Ulysse.

Estima que el hecho descrito es de tal gravedad que ameritaba el despido del actor.

Agrega que no concurre ninguna causal de eximente o atenuante de responsabilidad.

Ahora bien, en el caso de autos, no se vislumbra ninguna atenuante o eximente de



El señor Rincón no se encontraba repeliendo ninguna agresión previa, y la discusión o riña que se produce se da en el contexto laboral, es decir, dentro de la Empresa -no siendo ésta un recinto privado- y el mismo ocurre en horas de trabajo.

Finalmente, refiere que Santa Isabel esgrimió respecto del señor Rincón la causal contemplada en el artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, pues el señor Rincón se obligó, según da cuenta la cláusula décimo cuarta del Contrato de Trabajo, a lo siguiente: “El trabajador, en el desempeño de sus labores, deberá cumplir estrictamente con todas las disposiciones contenidas en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad del empleador que exista en este instante y aceptar el que se haga en el futuro; en otros reglamentos, manuales o instructivos actuales o futuros del empleador, así como con las instrucciones verbales o escritas que pueda, de tiempo en tiempo, recibir de sus superiores obligándose, en consecuencia, a ejecutar los trabajos que le encomienden en la forma más eficaz posible, obrando para ello con la mayor diligencia y dedicación. En todo caso el referido Reglamento Interno comenzó a regir desde que fue notificado el trabajador. El Trabajador declara haber recibido en este acto una copia del Reglamento Interno de la empresa”. En razón de lo anterior, el señor Rincón se obligó a cumplir y respetar las obligaciones e instrucciones emanadas tanto del contrato de trabajo como del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa.

Sostiene debe señalarse que, en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad,

existen, entre otras, las siguientes obligaciones: - Art. 55 letra C, n°18: Mantener un trato respetuoso con los trabajadores de la Empresa, sin importar su jerarquía, y con las personas que concurran al establecimiento, mediante el uso de un lenguaje formal y adecuado.

- Art. 55 letra C, n°19: Cumplir fielmente con las obligaciones que les impongan las normas laborales, Contratos Colectivos, contratos de trabajo y disposiciones del presente reglamento interno, Código de Ética y demás procedimientos que establezca la Compañía.

Narra que el señor Rincón en ningún caso mantuvo un trato respetuoso con los trabajadores de la empresa, al punto de amenazarlos con golpes, causando un serio temor a las reacciones que el señor Rincón tuvo para con ellos, e incluso insultando a sus familias. Lo



anterior, no solo vulnera uno de los valores fundamentales de nuestra compañía, que es el respeto, sino que además pone en riesgo la integridad y la seguridad de nuestros trabajadores.

Por otro lado, el señor Rincón transgredió varias de las prohibiciones establecidas en el Reglamento Interno, a saber:

- Art. 56, letra D, n°41: Faltar el respeto, sea de palabra, de hecho, a cualquier trabajador, independiente del cargo que ocupe.
- Art. 94, letra A, n°4: Realizar actos de carácter físico o psicológico como jugar, empujarse reñir o discutir dentro del recinto de la Empresa y que puedan significar un riesgo a la integridad de algún trabajador.

Estima claro que el señor Rincón claramente transgrede dichas prohibiciones, pues falta el respeto de los trabajadores y realiza actos tanto físicos como psicológicos que pusieron en riesgo la integridad de los trabajadores. De no ser por la serenidad con que sus compañeros afrontaron el arrebato y las amenazas del señor Rincón, no solo se habría puesto en riesgo la integridad física, sino que se habría afectado derechamente. Con todo, es evidente que el señor Rincón afectó la integridad psíquica de sus compañeros, pues tal como se lee en sus declaraciones, resulta evidente que sintieron temor, se sintieron insultados y sintieron que se les faltó el respeto.

Por último, no menos importante es el claro incumplimiento del señor Rincón a las normas del Código de Ética, pues, en su ápice n°6, respecto a la “relación con nuestros

colaboradores”, se indica entre otros puntos que, no se tolerará ningún tipo de acoso, acto violento, amenaza ni represalia, vulnerándose de esta manera, el respeto y la dignidad que debe reinar en el ambiente de trabajo. El respeto y la dignidad son valores que mi representada a elevado a la categoría de esenciales, por cuanto corresponden a pilares fundamentales para el desarrollo del ambiente laboral que Santa Isabel busca implementar en sus trabajadores.



Argumenta que constituye un incumplimiento a una obligación cuando se desatiende, ya sea total o parcialmente, la obligación convenida. Pues bien, los hechos descritos evidentemente implican una contravención a las obligaciones y una transgresión a las

prohibiciones antes individualizadas. El señor Rincón, intenta justificar su actuar en el supuesto temor por un posible contagio de Covid-19, razón por la cual reconoce implícitamente los hechos que se le importan en la carta de despido. Luego, el actor intenta señalar que su despido es producto de una supuesta represalia por una supuesta denuncia, negando los hechos señalados en la carta de despido. Simplemente no se entiende cuál es su versión de los hechos, el actor no se molesta en señalar un relato alternativo de lo acontecido el día 16 de mayo de 2020.

Aduce que la conducta del actor es absolutamente intolerable por su parte, pues se aleja absolutamente de los valores de la Compañía, y pone en riesgo la salud e integridad de todos nuestros colaboradores.

Insiste en que los incumplimientos descritos desde luego han sido graves en sí mismos, pues se trata de violencia absolutamente desmedida, sin provocación previa, y dentro del ámbito laboral. Ahora bien, no solo se trata de una conducta grave en sí misma, sino que además se trata de una conducta reiterada en el tiempo, pues como ya se dijo, el señor Rincón había sido recientemente amonestado de manera escrita por otra reacción violenta con uno de sus compañeros, que incluyó también amenazas de golpe. No se trata de un hecho aislado sino de una conducta habitual de parte del señor Rincón, de modo que no cabe otra alternativa que terminar la relación laboral pues la medida menos lesiva, su amonestación, no fue suficiente para que el actor cambiara su actitud.

Considera que no puede no sancionar este tipo de conductas y esperar que el actor actúe correctamente, pues pone en riesgo la salud de otros trabajadores, por lo que no

sancionar dicha conducta constituiría una eventual vulneración a la salud del resto de ellos trabajadores por omisión. No puede tolerar este tipo de conductas bajo ningún respecto, pues atentan contra todo orden valórico institucional de la Empresa, y de paso, atenta contra la integridad y salud del resto de sus trabajadores. Los trabajadores de Santa Isabel son un



importante activo, y no sancionar estas conductas implica incumplir con nuestro deber de seguridad.

Concluye el despido se encuentra plenamente justificado.

En cuanto a la indemnización sustitutiva del aviso previo, la indemnización por años de servicio y el recargo legal demandado. Atendida las causales de despido y la total justificación del mismo, resulta improcedente se proceda al pago de dichas indemnizaciones, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 160, inciso primero, del Código del Trabajo.

En cuanto a la remuneración del mes de mayo de 2020, nada se adeuda pues la suma pagada al trabajador corresponde al total adeudado efectuando los descuentos habituales, no existiendo saldos pendientes. En mayo de 2020, el actor solicitó un anticipo quincenal de \$125.000, y luego, al 29 de mayo se pagó el saldo adeudado correspondiente a los días trabajados en el mes de mayo, y los respectivos descuentos, es decir, \$85.922. Opone formalmente excepción de pago respecto de la remuneración del mes de mayo de 2020.

Sin perjuicio de que esta parte puso a disposición del señor Rincón el pago de su feriado legal, y que el actor no se acercó a retirar el vale vista correspondiente, objetamos el cálculo señalado por el actor. En efecto, al actor se le adeudan 12.49 días totales de feriado, los cuales ascienden a la suma de \$178.377.

En subsidio, objeta base de cálculo, señalando que en el caso errado que se considere que el despido como injustificado, deberá estarse a la base de cálculo en virtud del artículo 172 del Código del Trabajo. En este sentido el promedio de las últimas remuneraciones del actor, respecto a los meses anteriores al despido, asciende a la suma de \$676.651, según consta en las liquidaciones de remuneración que se acompañarán en la etapa probatoria.

Contestando la demanda de accidente del trabajo, plantea, en primer término el incumplimiento a lo dispuesto en el artículo 446 N°4 del Código del Trabajo, pues el actor refiere cuáles serían los perjuicios supuestamente causados, en los que fundaría la petición de daño moral por la altísima suma de \$20.000.000, en la cual hace responsable a su parte,



sin embargo, más allá de esbozar frases no explica específicamente por qué el accidente sufrido habría causado tales perjuicios.

Estima no basta con señalar que ha sufrido tales lesiones, sino que debe ilustrar respecto de dichas lesiones y su relación causa-efecto con el accidente.

De otro modo, podrían existir lesiones y no ser atribuibles al accidente sufrido, pero nada de ello se puede dilucidar si el actor no entrega detalles al respecto. No explica el actor cuáles serían las supuestas consecuencias físicas, y reitera que solo con ocasión de la presente demanda conoce la supuesta existencia de una masa con volumen en su brazo izquierdo, lo que llama la atención dado que consta en los registros de atención que el actor refirió golpearse en el brazo derecho. No se molesta el actor en mencionar como es que una lesión en el brazo derecho deriva en una consecuencia física en el brazo izquierdo. En esta línea, tampoco se explica la supuesta incertidumbre que alega sufrir el actor, pues su licencia médica fue solo de 2 días y retorno sin problemas a sus funciones habituales. Tampoco explica el actor que relación habría en el accidente sufrido y su calidad de sostenedor de familia, pues el actor no tuvo ningún nivel de incapacidad que pudiera afectar su capacidad de trabajo, es más, el actor termina su relación laboral por incurrir en una causal disciplinaria que en nada dice relación con el accidente.

Llama profundamente la atención que el actor señale que “el accidente laboral de que he sido víctima me ha producido un daño psicológico representado en agudos y severos estados de ansiedad, que han alterado mi vida, derivados de la impotencia que me produce la incapacidad para el desempeño laboral”. Insiste en cual es la incapacidad que está hablando el señor Rincón. Su accidente, que lamenta, devino en lesiones leves, incluso tuvo solo dos días de reposo y no quedó con indicación de controles si quiera. El actor se reincorporó rápidamente a sus labores sin manifestar dolor o angustia o secuelas del accidente.

Finalmente, el actor refiere a la “imposibilidad de realizar algunas actividades de carácter social y recreacional”, sin señalar cuáles son las actividades sociales o recreacionales que el actor no puede realizar y por qué supuestamente se ve afectado a causa del accidente. Nada



de ello se explica. De hecho, el actor hizo uso de su feriado legal con posterioridad al accidente. Se trata de afirmaciones absolutamente infundadas.

Dado que el actor no se explaya en cuanto a los hechos en que se funda la petición concreta de una indemnización por daño moral por veinte millones de pesos, se pregunta cómo es que se llegó a dicha cifra, pues nada se explica y se trata de una suma arbitraria y desproporcionada.

Señala que el señor Rincón se desempeñaba como operario en el Centro de Distribución “El noviciado”. Dentro de las labores encomendadas al cargo de operario se encuentra la carga y descarga de los camiones que llegan con productos de abastecimiento que luego se comercializan en los distintos locales. Para la labor de carga y descarga se requiere de la instalación de “ramplas” que utilizan los camiones para posicionarse de manera correcta en los llamados “muelles” de carga y descarga.

Al momento de producirse el accidente del señor Rincón, el posicionamiento de rampas en los muelles de carga correspondía a una función semi manual, asistida por un transpaleta de grúa horquilla. Por ello, parte de la labor importante para un adecuado posicionamiento de los llamados muelles de carga recaía en la habilidad del operador.

En el caso del Señor Rincón, fue capacitado especialmente para el desarrollo de dicha función, tal como consta en declaración de 17 de agosto en donde consta que el actor tomó conocimiento del procedimiento de trabajo seguro en “transpaleta y preparadora de pedidos”, de 14 acciones prohibidas, consecuencias de maniobras imprudentes, entre otros tópicos a través de charlas impartidas por la Escuela de Operadores.

Adicionalmente, el señor Rincón fue instruido en un “curso de grúa a combustión”, en “normas de seguridad del uso de grúa horquilla”, y en el “manejo de manual de carga”, entre otras capacitaciones y charlas a las que asistió en el señor Rincón. Todas ellas, debidamente firmadas por el actor de puño y letra, registrando su asistencia.



En consecuencia, su parte llevó a cabo todas las capacitaciones necesarias para velar por la salud del señor Rincón, capacitándolo en todas y cada una de las labores asociadas a su cargo, y especialmente aquellas que dicen relación con la función de carga y descarga de camiones.

Relata que lo verdaderamente ocurrido el día 15 de noviembre de 2019, fue que ese día viernes, el señor Rincón, casi al término de su jornada, a eso de las 18:30 horas, se encontraba realizando labores de carga y descarga de pallet con una transpaleta. El actor refiere que, supuestamente la transpaleta se traba en los “muelles de descarga” dado que estos se encontraban defectuosos, lo que habría provocado la caída de pallet que golpean su cara, brazo y espalda. El relato del actor no es del todo cierto, como concluye el Comité Paritario y el Departamento de Prevención de Riesgos, el accidente sufrido por el señor Rincón tiene como causa la siguiente, el camión frena repentinamente por un desnivel de la plataforma y dicho desnivel es provocado por “estar mal posicionada la rampla del camión del muelle n°2”. Ambos informes son contestes en la causa del accidente, esto es en términos simples, que el señor Rincón efectuó una mala maniobra en la instalación de la rampla que posteriormente recibe al camión y genera la traba que lo hace frenar bruscamente, y terminan cayendo los pallet vacíos hacia el señor Rincón. En ningún caso la causa del accidente es el mal estado de los muelles de carga y descarga como lo refiere el señor Rincón, sino derechamente una mala maniobra que debía ser ejecutada por el propio actor, para la cual fue debidamente capacitado por mi representada. Tan concluyente es la razón del accidente por ambas investigaciones que la solución propuesta primeramente es “charla al personal, sobre la manera correcta de posicionar las rampas para las tareas de carga y descarga de camiones”. Lo anterior debido al riesgo detectado “procedimiento de carga y descarga no se está llevando a cabo de manera correcta”. De hecho, el mismo informe indica que los muelles son constantemente reparados y mantenidos por el área de mantenimiento. Luego de ocurrido el accidente, el señor Rincón es llevado inmediatamente a la sala de primeros auxilios y es revisando por paramédico quien determina que en la zona de nariz y labio hay “leve laceración” y “rasguño” en el brazo derecho, razón por la cual “queda en observación para posible derivación”. Tal como lo refiere el acta de atención, el



señor Rincón quedó en observación y el día lunes 18 sería nuevamente revisando pues no presentaba mayores lesiones al momento.

El día lunes 18 de noviembre, el señor Rincón presenta “equimosis” es decir, moretón en las zonas afectadas y por ello, es derivado a la mutual de seguridad. Debido a ello, se ingresa DIAT por su parte.

El señor Rincón es chequeado en la mutualidad, y se le otorga un reposo de 2 días, con alta laboral el día 20 de noviembre sin indicaciones del médico para el retorno al trabajo, sin control ni tratamiento médico asociado.

Con posterioridad a ello, el señor Rincón se reincorpora normalmente a sus funciones y no refiere sufrir dolor, ni consecuencias de lo ocurrido, ni mucho menos, las consecuencias físicas que refiere como secuela como una masa con volumen en su brazo izquierdo. Esto llama profundamente la atención, dado que en atención con paramédico el día 15 de noviembre el señor Rincón refiere que su brazo afectado por el golpe es el “brazo derecho”. Se desconoce absolutamente la secuela del brazo izquierdo que ahora refiere el actor, y solo se tomó conocimiento de ello con ocasión de la presente demanda. Incluso, el actor no tuvo más licencias médicas ni laborales ni de origen común con posterioridad al accidente.

Agrega que tanto el Comité Paritario como el Departamento de Prevención de Riesgos, inmediatamente realizan una investigación del accidente ocurrido.

El día 27 de noviembre de 2019 don Luis Castillo, presidente del Comité Paritario lidera la investigación en la que se concluye como medidas a implementar “evaluar con operación de retornables la instalación de plataformas de los muelles de camiones” y refiere en relación a las causas del accidente como tal, que “al momento de salir del camión con su transpaleta eléctrica cargada con 13 pallets vacíos, esta se frena repentinamente debido al desnivel de la plataforma, cayendo tres pallets”. Refiere que el colaborador es derivado a sala de primeros auxilios y posteriormente a Mutual de Seguridad.

Por su parte el Departamento de prevención de riesgos, a nombre de don Franco Donoso, concluyen que es causa directa del accidente la instalación de la rampla, agregando que



“esta no fue instalada de manera correcta”. Tanto es así que la solución principal que se entrega en el informe es realizar “charla al personal sobre la manera correcta de posicionar las ramplas para las tareas de carga y descarga de camiones”.

Si bien dicha capacitación ya la había recibido el señor Rincón, esta se refuerza para todo el equipo del área de “retornable” pues queda claro que la causa del accidente es la mala instalación de las ramplas, tarea que como se viene diciendo le era encomendada al propio señor Rincón.

Explica que omite el señor Rincón señalar que, cuando ingresó a prestar servicios, se le otorgan todos sus elementos de protección personal, se le capacita para el desempeño de sus funciones, y en distintas temáticas relacionadas con la higiene y seguridad, y además se le informa de todos los riesgos laborales inherentes a sus funciones, lo cual es plasmado en diferentes actas que el demandante firma de puño y letra.

Adicionalmente se hicieron diversas charlas y capacitaciones en materia de seguridad entre las cuales se encuentran; manejo de manual de carga, uso de elementos de protección personal, procedimiento trabajo seguro en curso de máquina transpaleta y preparadora de pedido, normas de seguridad en transpaleta y preparadora de pedido, curso de grúa a combustión, normas de seguridad en el uso de grúa horquilla, manejo de manual de carga, entre otras materias. El actor fue instruido respecto del Reglamento Interno de la empresa y consta su recepción. En el local donde se desempeña, existe un prevencionista de riesgos y un comité paritario, ambos con sesiones periódicas.

Destaca que su parte ha cumplido a cabalidad todas las normas de seguridad exigidas por el legislador para el resguardo de la salud y la vida de los trabajadores.

Concluye que, no puede atribuírsele responsabilidad a su parte por el accidente sufrido por el sr. Rincón. La responsabilidad de Santa Isabel deberá ser analizada de conformidad con las reglas de la responsabilidad contractual, debiendo, en consecuencia, concurrir los requisitos para ello.



En el presente caso, si bien existió un daño, que son las lesiones de las cuales dan cuenta tanto las atenciones con el paramédico y de la cual también da cuenta la atención en la Mutual de seguridad, e insiste desconoce la supuesta secuela correspondiente a una masa de volumen en el brazo izquierdo del señor Rincón, este daño o dichas lesiones son provocadas por un actuar imprudente del señor Rincón y no por mi representada, pues Santa Isabel cumplió con toda la normativa de seguridad para evitar la ocurrencia del accidente, y de no ser por la mala maniobra del actor, este accidente no hubiera ocurrido.

Enfatiza que, en cuanto al daño, alude a las consecuencias directas del accidente sufrido correspondiente a las lesiones menores, y desconoce y controvierte las supuestas afectaciones psíquicas ni como estas se relacionan con el accidente, la supuesta secuela física del otro brazo no lesionado, y las supuestas incapacidades que refiere el actor. Todo ello, deberá ser probado por el actor en juicio.

Estima ha dado cuenta de que el local contaba con todas las medidas de protección posibles para sus trabajadores. En el caso del sr. Rincón no fue la excepción, y ello se demuestra en todas las actas en que consta la capacitación del actor, la información sobre los procedimientos de trabajo seguro, la entrega de elementos de protección personal, la instrucción respecto del Reglamento Interno y la existencia tanto de un Comité Paritario como de un Departamento de prevención de riesgos, con sesiones periódicas que investiga inmediatamente el accidente ocurrido.

Añade que de los antecedentes antes descritos es posible concluir que el único responsable del accidente fue el propio Sr. Rincón, quien, al instalar de manera incorrecta la rampa donde se posiciona el camión, genera un desnivel que termina por generar el freno de golpe, que causa la caída de los pallets vacíos en dirección al actor. Por consiguiente, el único hecho al que le resulta atribuible el accidente del actor fue cometido única y exclusivamente por él y, en cualquier caso, no puede estimarse que haya concurrido conducta negligente alguna de su parte en la concreción del accidente del sr. Rincón. Reitera, las hipótesis planteadas por el actor respecto a las causas del accidente son del todo falsas, esto es supuestos desperfectos o mala calidad de muelles de carga y descarga.



Debido a que claramente no concurre el requisito de la responsabilidad civil correspondiente a la imputabilidad, es que opone excepción de exención de responsabilidad de mi representada por ausencia de culpa.

Alega inexistencia de responsabilidad de Santa Isabel por ausencia de relación de causalidad, pues debe analizarse si es que la conducta negligente de Santa Isabel-que ya quedó claro no concurre- constituye una causa idónea para haber provocado un aumento del riesgo cotidiano en los hechos que provocaron el daño cuya ocurrencia se le reprocha a mi representada. En otros términos, en este caso se debe analizar si alguna conducta de Santa Isabel, por lo demás negligente, provocó un aumento en el riesgo normal en la labor del sr. Rincón, que es realizar el procedimiento de carga y descarga de camiones, y que, en definitiva, provocó el accidente del trabajo que en autos demanda.

Destaca que lo que se reprocha a Santa Isabel es un supuesto incumplimiento al deber de seguridad en favor del demandante que el artículo 184 del Código del Trabajo le ordenó cumplir. Sin embargo, si suprimimos cualquier negligencia que pudiere atribuírsele a su parte, el resultado dañoso no desaparece. En efecto, incluso asumiendo cualquier acto u omisión que pudiere haber adoptado mi representada en ningún caso el accidente del demandante desaparece, ya que la demandada no tuvo ninguna injerencia en su concreción y además, si hay un hecho que provocó su accidente, fue precisamente la propia negligencia cometida por el Sr. Rincón.

Estima no es posible entonces ligar las consecuencias del accidente con alguna conducta de su representada, y debido a lo anterior es que resulta imposible atribuirle responsabilidad civil a Santa Isabel. Por todo lo expuesto, opone excepción de exención de responsabilidad por ausencia de causa.

En subsidio a lo expuesto, excepción de reducción el monto indemnizatorio por concurrir una exposición imprudente al daño, en los términos del artículo 2330 del Código Civil. Para el caso improbable y errado en que se estime que su parte fue negligente y causante del accidente del demandante.



El fundamento de esta excepción consiste en que, tal y como fuere expuesto de forma previa, en cada una de las investigaciones realizadas respecto del accidente del sr. Rincón fue posible concluir que el accidente ocurrió por su propia negligencia.

En efecto, tanto la investigación del Comité Paritario como la investigación del Departamento de prevención de riesgos atribuyen como causa directa la mala instalación de la rampla que genera un desnivel y produce el accidente.

En consecuencia, no cabe duda de que la negligencia e irresponsabilidad del sr. Rincón concurrió en la verificación del accidente, y por ende, corresponde que, en el eventual caso de ser condenada al pago de la indemnización de perjuicios pretendida, ésta deberá ser rebajada ostensiblemente conforme con el artículo aludido.

En cuanto a la indemnización de perjuicios por daño moral a causa de accidente del trabajo por \$20.000.000, hace presente que el demandante en ningún momento explica cómo es que llega a ese monto. Se limita a señalar frases de estilo sin fundamentarla en un contenido fáctico.

El actor señala como único fundamento el hecho de ser sostenedor de una familia, cuestión que generaría una incertidumbre. Recalca que el accidente sufrido por el señor Rincón, no le generó ningún grado de incapacidad, no implicó más allá de 2 días de licencia médica, y el actor se reintegró a sus labores habituales, de hecho en los meses de enero y febrero de 2020 hizo uso de su feriado legal, por lo que no se explica cómo es que el accidente sufrido podría generar incertidumbre en el señor Rincón y cómo podría afectar con su calidad de padre de familia. El accidente sufrido en ningún caso le impidió realizar sus funciones habituales, de hecho, el despido del actor se debe a una razón absolutamente distinta. El accidente en ningún caso le impide buscar un nuevo empleo, entonces no se explica cuál es la supuesta incertidumbre del señor Rincón.

Reitera que, el demandante no explica ninguna de las supuestas afecciones que sufre ni su relación con el accidente, ni cómo ello determina el monto que reclama por daño moral.



Así las cosas, el señor Rincón deberá acreditar que el daño moral invocado en su demanda es consecuencia directa del actuar culposos que le imputa, y deberá señalar cuál es el nexo causal entre el supuesto daño sufrido y lo acontecido el día 15 de noviembre de 2019.

Le parece del todo curioso que no se explique cómo se afectó el esparcimiento e incluso la recreación del señor Rincón, o por qué habla el señor Rincón de incapacidad, o por qué se le podría imputar a su parte una lesión en el otro brazo no lesionado del actor. Recalca que no basta con únicamente mencionar como antecedente del daño moral un “sufrimiento” sino que es menester señalar cuál es el daño, qué relación tiene con el supuesto accidente sufrido, preguntas sobre las cuales el actor ha guardado silencio en el libelo y que no podrán ser subsanados en una etapa posterior.

Tampoco debiera el tribunal presumir el perjuicio moral, pues, como dijimos, no existen los daños morales evidentes, sin que la parte que lo alega entregue los medios que lo acreditan.

Insiste que a lo largo del escrito no se indican mayormente los elementos dañosos que hacen plausible solicitar la suma ya indicada, más allá de meras alegaciones de estilo y el uso de retórica. La parte demandante se limita a citar normas y a sensibilizar por medio de su relato, sin hacer alusión a hechos concretos que acrediten el monto solicitado para estos efectos. El actor es absolutamente vago e impreciso en la relación de los supuestos daños en que funda su pretensión de resarcimiento. Por lo tanto, esta petición es absolutamente infundada y deberá ser rechazada.

En subsidio pide, se regulen prudencialmente los montos demandados.

En el muy improbable caso de que se acoja en todo o en parte la demanda, indica que los reajustes e intereses recién empezarán a correr desde que la sentencia se encuentre ejecutoriada.

Solicita rechazar la demanda en todas sus partes, con costas al demandante o, en subsidio de ello, que se exime a su parte del pago.

TERCERO: Que, en la audiencia preparatoria, llamadas las partes a conciliación, no se produce.



CUARTO: Que se fijaron como hechos no controvertidos: 1. Que la parte demandante inició relación laboral con fecha 16 de agosto del 2018 hasta el día 20 de mayo de 2020, por la causal 160 N°1 letra c) y 160 N°7 del Código del Trabajo, con cumplimiento de las formalidades legales. 2. Que la demandada pagó las remuneraciones solicitadas en el petitorio de la demanda. 3. Que el 15 de mayo del año 2019 ocurrió el accidente del trabajo referido por el actor.

QUINTO: Que se establecieron como hechos controvertidos: 1. Fundamento del despido, hechos y circunstancias relacionado al mismo. Existencia de la carta de despido. En caso de afirmativa, contenido de la carta de despido y efectividad de los hechos allí descritos, cumplimiento de las formalidades legales respecto del envío de la misma. 2. Última remuneración mensual del actor, o en su caso, promedio de los últimos tres meses íntegramente trabajados; rubros que la componían. 3. Efectividad de adeudar la demandada al actor las siguientes prestaciones: a. Feriado legal y/o proporcional. En la afirmativa, monto y períodos que se adeudan. 4. Dinámica del accidente sufrido por la demandante. 5. Medidas de seguridad adoptadas por el empleador para resguardar la vida y salud de la demandante, en relación al accidente del trabajo que sufre. 6. Lesiones físicas e incapacidad laboral, en caso de existir, de la demandante. 7. Lesiones emocionales o extrapatrimoniales sufridas por la demandante, con ocasión del accidente del trabajo demandado.

SEXTO: Que, en la audiencia de juicio las partes incorporaron los siguientes medios de prueba:

-Parte Demandante:

Documental:

1. Contrato de trabajo celebrado por las partes con fecha 16 de agosto de 2018
2. Liquidaciones de remuneraciones de los meses de febrero, marzo y abril, de 2020, del actor;
3. Carta de despido del actor;



4. Reclamo ante la Inspección del Trabajo y Acta de comparendo ante dicho organismo;
5. Denuncia Individual de Accidente del Trabajo del actor;
6. 3 documentos denominados historia clínica, de fechas 11 de noviembre de 2019; 17 y 20 de junio de 2020; 3 certificados de alta médica y; 3 epicrisis de atención ambulatoria, referidos a accidente del actor.

Oficio:

1. Mutua de Seguridad C.CH.C.

-Parte Demandada:

Documental:

1. Contrato de trabajo de fecha 16 de agosto de 2018 firmado por ambas partes.
2. Carta de despido enviada al actor de fecha 20 de mayo de 2020 firmada por el actor.
3. Acuso de recibo Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad firmado por el actor de fecha 17 de agosto de 2018. Y autorización documentación por internet.
4. Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad Santa Isabel (incluye Código de Ética)
5. Carta de amonestación de fecha 17 de febrero de 2020 enviada al actor y comprobante constancia Dirección del Trabajo
6. Set Declaraciones Segundo Guajardo Labraña de 19 de mayo de 2020 y Emerson Apaza de 18 de mayo de 2020.
7. Comprobantes de liquidación de remuneraciones del periodo comprendido entre enero y mayo de 2020.
8. Registro de feriado utilizados por el señor Rincón.



9. Correo electrónico Fernan Iznar, Quinones Ovalle Olavarria fernan.quinonesovalleolavarria@santaisabel.cl, Enviado: domingo, 17 de mayo de 2020 19:48, Para: Zapata Zamorano, Alejandro alejandro.zapatazamorano@santaisabel.cl, Cc: Burgos Orellana, Gonzalo gonzalo.burgos@santaisabel.cl Garda Rodriguez, Sandrino sandrino.garda@santaisabel.cl Asunto: Re: posible caso covid19

10. Borrador de finiquito de fecha 25 de mayo de 2020, sin firma.

11. Comprobantes capacitaciones:

a) Declaración de capacitación “transpaleta y preparadora de pedido” de fecha 17 de agosto de 2018 firmado por el actor.

b) Comprobante de recibo “normas de seguridad en el uso de equipos preparadoras de pedidos y transpaleta eléctrica” de fecha 17 de agosto firmada por el actor

c) Declaración de capacitación “Curso de grúa a combustión” firmada por el actor.

d) Procedimiento de trabajo seguro “normas de seguridad en el uso de equipos grúa horquilla” firmado por el actor.

12. Comprobante de entrega elementos de protección personal firmada por el actor periodo 2019 y 2020.

13. Orden de reposo Mutual de Seguridad n°3971445 fecha de emisión 18 de noviembre de 2019.

14. Denuncia Individual Accidente del Trabajo de fecha 18 de noviembre de 2019.

15. Registro de atención sala primeros auxilios de fecha 15 de noviembre de 2019

16. Registro de atención sala primeros auxilios de fecha 18 de noviembre de 2019.

17. Informe de investigación realizada por el Comité Paritario de fecha 27 de noviembre de 2019 firmado por don Luis Castillo.



18. Informe de investigación realizado por Departamento de Prevención de Riesgos firmada por don Franco Donoso.

19. Registro charlas y capacitaciones Departamento Prevención de Riesgos de enero a marzo de 2020.

20. Actas comité paritario de octubre de 2019 a enero de 2020.

Testimonial:

1. Emerson Apaza Lavado Rut: 22536828-7,

2. Segundo Guajardo Labraña Rut: 9214361-9,

3. Franco Andrés Donoso Usen, Cédula Nacional de Identidad N°16.092.267-2,

SEPTIMO: Que, en relación a la acción por despido injustificado, lo primero que ha de decirse es que ambas partes han aportado la carta de despido, sin que la demandante hubiese cuestionado dicha forma de comunicación, afirmando en su demanda que le fue entregada en la misma fecha del despido, de modo que resulta innecesario pronunciarse por el cumplimiento de las formalidades, máxime si en la misiva aportada por el empleador aparece sobre el nombre del trabajador, y en vez de su firma, la expresión “no conforme”, documento, que aquí no ha sido cuestionado.

OCTAVO: Que, de conformidad a lo previsto en el artículo 454 N° 1 del Código del Trabajo, que circunscribe la actividad probatoria de la ex empleadora a los hechos contenidos en la carta de despido, habrá de analizarse la misiva de desvinculación, que, en el caso, establece como hechos fundantes del mismo:

“1. El sábado 16 del presente año, aproximadamente a las 21:00 horas, mientras usted se encontraba realizando sus funciones en la sección de retornables, se solicita parar unos minutos debido a entregar información relevante al equipo.



2. *Recepcionista a cargo de grupo Fernán Quiñones Ovalle Olavarría, informa que un compañero de trabajo estará con cuarentena preventiva debido a posible caso Covid por síntomas que tenía.*

3. *Una vez dada la información usted se altera y comienza a gritos a presentar su malestar de lo ocurrido en donde su compañero de trabajo señor Segundo Guajardo Labraña le menciona que se calme, acción que empeoró su malestar y comenzó a proporcionar improperios lo cual Segundo ignoró y prefirió ir a recepcionar proveedores.*

4. *Luego su compañero Emerson Apaza Lavado le dice que no grite, teniendo como respuesta ofrecimiento de arreglar las diferencias a golpes e insita a que Emerson se baje de la Grúa para solucionar a su parecer el inconveniente.”*

En relación a los hechos transcritos, lo primero que llama la atención es que la descripción de hechos se realiza de forma bastante vaga, no quedando claro a esta sentenciadora, que significa “comienza a gritos a presentar su malestar” toda vez que siquiera se señala cuál era el reclamo concreto del trabajador, ni el contexto de la reunión. Se señala también que el Sr. Guajardo hizo callar al actor, y que eso habría empeorado su malestar, comenzando a proporcionar improperios; sin que se explique si el malestar era desproporcionado y si se daba una respuesta coherente y suficiente al trabajador. Esto también se manifiesta en el hecho relacionado con el trabajador Apaza, quien le habría dicho al demandante que no grite, teniendo como respuesta el ofrecimiento del actor de arreglar las diferencias a golpes, desconociéndose nuevamente el contexto, especialmente la actitud de las jefaturas ante ello, todo lo cual resulta importante al momento de determinar la gravedad de los hechos y la efectiva configuración de la causal.

NOVENO: Que, sin perjuicio de lo señalado, la demandada incorporó, a efectos de acreditar los hechos, la declaración escrita de los dos trabajadores mencionados en la carta. Estas aparecen realizadas de puño y letra de los trabajadores, la del Sr. segundo Guajardo el día 19 de mayo y la de Emerson Apaza con fecha 18 de mayo. Se desconoce de ellas si fueron efectuadas en forma voluntaria por los trabajadores o requeridas por alguien, si fueron ante algún investigador, siquiera a quien fueron entregadas.



DECIMO: Que, de las declaraciones escritas, referidas precedentemente, se tiene que Segundo Guajardo declara: “Que el día sábado 16 de mayo de 2020, área de retornable se citó a una pequeña reunión para informar acerca del compañero Yude Ulissy, que el día anterior se descubrió que dicho compañeros se sentía mal, fue como a las 21 horas; en dicha reunión se explicó que se estaban haciendo todas las gestiones posibles para aclarar el caso pues Rincón y Valenzuela daban por hecho de que Yude parecía el coronavirus, ninguno de los dos escuchaba razones sino que se sostenían sólo en sus pensamientos. En ese momento dejé a Ferna con los compañeros pues estaban llegando camiones y en el momento que iba subiendo al muelle, Rincón me grita algo con referente a mi familia lo cual lo encontré grave. En el momento que estaba arriba viendo los camiones ocurre una situación entre Emerson y Rincón lo cual Rincón invitaba a Emerson a bajarse de la grúa por tanto el no accedió. A la salida cuando yo llegué al bus que me iba a llevar a mi comuna, me entero que Rincón ya había informado que Yude no tomaría el bus porque estaba infectado por el Covid lo cual me sorprendió tal maldad de su parte sin tener la certeza que así es.”

Por su parte en la declaración de Emerson Apaza “Que el día sábado 16 de mayo de 2020 tuve una discusión con el operario José Rincón. El motivo fue se estaba dando una información sobre el caso de operario Ulices que estaba enfermo pensábamos que tenía covid-19 sin confirmar en este momento. Don José Rincón se estaba alterado y gritando fuerte, yo le dije que se callara que no gritara y él me dijo que yo no era qué para callarlo y le dije que estábamos conversando, de ahí se alteró y me ofreció a pelearme buscando para darnos golpes él está acerca de mí como 9 metros, él se me acercó y me comenzó a gritar y ofreciéndome golpe y agarré me fui a la grúa para ir a trabajar y él me decía ofendiéndome y ofreciendo golpe, y un operario Carlos Valenzuela se metió a detenerlo que me siga gritando y lo llevó para otro lado, y yo me fui a trabajar.” Debe tenerse presente que estas declaraciones no fueron exhibidas en juicio a los trabajadores que supuestamente las realizaron, quienes declararon en calidad de testigos.

UNDECIMO: Que, ahora bien, de la declaración en estrados de los dos trabajadores señalados en la carta, se advierten evidentes contradicciones con los hechos descritos en la



misiva, así como en relación a las declaraciones escritas y anteriormente transcritas. Lo primero es señalar que en la carta se alude a una reunión el 16 de mayo a las 21:00 hrs, y en la declaración escrita el Sr. Guajardo refiere que fue a las 21:00 hrs., sin embargo en estrados y consultado acerca del contexto de la reunión indicó que tienen una reunión diariamente para distribuir a la gente. Contrainterrogado aclaró que la reunión se realizó al principio del turno, no recordaba que turno, le parecía que era de tarde y afirmó que fue cerca de las 3 de la tarde, no recordaba el día. Por su parte el Sr. Emerson Apaza que en su declaración escrita no señala hora, contrainterrogado acerca de la hora de la reunión, señaló que fue a las 7 u 8 de la tarde, que su horario normal de trabajo es de 3 a 7. Hasta aquí no queda claro la hora efectiva de la realización de la reunión.

DUODECIMO: Que, en cuanto a los hechos que motivaron la reunión, el Sr. Apaza indica que “nos citaron a reunión, porque Yube tenía síntomas de Covid, y contrainterrogado aclaró que supieron que el trabajador estaba con dolor de cabeza, agregando que trabajó toda la jornada, y que cuando empezó la reunión lo aislaron. Por su parte, el Sr. Guajardo indicó que “tuvimos una reunión y se hablaba de un compañero que supuestamente tenía Covid”, contrainterrogado explicó que el día anterior se había dicho de un compañero haitiano, y se mandó para la casa, afirmó que el día de la reunión este trabajador no vino. En la carta se señala que la reunión era para informar que “un compañero de trabajo estará con cuarentena preventiva debido a posible caso Covid por síntomas que tenía”, apareciendo la versión de ambos testigos contradictoria, pues no queda claro si el trabajador supuestamente enfermo trabajó o no, lo que resta credibilidad a su declaración, especialmente considerando que el Sr. Guajardo declaró en estrados que él era una de las personas a cargo, y que en su declaración escrita atribuye al demandante una actitud de maldad al informar que el supuesto contagiado no tomaría el bus, de lo que se desprende que sí trabajo el día de la reunión.

DECIMO TERCERO: Que, sin perjuicio de las contradicciones ya referidas, ha de reiterarse que la demandada no señala quien citó a la reunión, quienes eran las jefaturas a cargo, siquiera cuanto duró, limitándose a afirmar que sanciona con el despido al trabajador por manifestar su molestia a gritos, dar improperios al Sr. Guajardo y ofrecer golpes al Sr.



Apaza. Ha de destacarse que en su declaración el Sr. Guajardo, dijo haber estado a cargo, y afirmó “quisimos apaciguar” y seguía “porque era muy exaltado”, agrega “yo subí al muelle porque tenía camiones, y el actor “sacó a la familia a la luz”, se quedó arriba y no quiso seguir con eso, anteriormente señaló que el actor les faltaba el respeto “no con garabatos, si palabrotas” de lo que resulta que no hay claridad en qué fue lo que dijo el demandante al Sr. Guajardo, pues la carta habla de improperios, que no se detallan. Ha de señalarse que no aparece qué hizo la jefatura en el momento, pues el Sr. Guajardo se va porque tiene que hacer, antes que termine la reunión, y deja a Ferna, quien según la carta era el recepcionista a cargo del grupo, siendo que Guajardo aparece como recepcionista en su declaración escrita y en estrados, lo que evidentemente, no permite dar credibilidad a sus dichos.

DECIMO CUARTO: Que, por su parte Emerson Apaza, refiere que concurre a declarar por el despido del actor “porque me hizo una agresión prácticamente”, él testigo hizo callar al actor porque estaba gritando, sin embargo luego indica “su forma de hablar será”, pero yo no encuentro motivo. También agrega que el trabajador demandante reclamaba que no había protocolos y estaba preocupado de contagiarse a lo cual el testigo le respondió “si no sabemos llega a tu casa y ponte mascarilla, aíslate”, lo que aparece más que en una reunión informativa, una de carácter propositivo, sin que se tenga claro –en relación también a esto– cual fue el rol de las jefaturas.

DECIMO QUINTO: Que, ha de tenerse en especial consideración que hasta aquí no se ha acreditado suficientemente los hechos de la carta, los testigos no resultan suficientemente creíbles, y lo que llama la atención a este Tribunal es que la empleadora no presentara como testigos a otros trabajadores, distintos de los supuestamente agredidos, y que hubiesen presenciado la situación, con visones objetivas, considerando que el Sr. Apaza indicó que lo ocurrido con él fue cuando la reunión había terminado, y que habían 4 o 5 trabajadores, que se trató de dos supuestos hechos distintos, y que el Sr. Guajardo quien se refiere a ambos hechos solo estaba presente en uno de ellos.

DECIMO SEXTO: Que, ha de considerar este Tribunal muy especialmente que la demandada no se hace cargo ni en su carta, ni en la contestación de la demanda, acerca del contexto que se estaba viviendo en el país, frente a una pandemia de alcances desconocidos



que había motivado se declarara estado de excepción y la determinación de drásticas medidas por parte de la autoridad sanitaria, pues frente a hechos tan graves resulta normal la preocupación y la exigencia de los trabajadores de obtener respuestas de su empleador, ante un supuesto caso de un contagiado, que conforme a la declaración testimonial del Sr. Apaza y la que realizó por escrito el Sr. Guajardo había trabajado todo el día e incluso se pretendía viajara en el mismo medio de transporte que todos los demás trabajadores. El Sr. Guajardo indicó que el actor no era el único exaltado, y les dijo que tenían que esperar resultados, que concurrió a la casa del Trabajador supuestamente contagiado, obviamente con posterioridad a los hechos, para ver cómo estaba y que le mostrara el papel que acreditaba que era otra enfermedad, apareciendo que no fue la empresa quien se encargó de acompañar al trabajador o enviarlo a realizarse examen y corroborar con la entidad de salud que efectivamente lo hubiese hecho, demostrando una actitud a todas luces negligente con la grave situación de pandemia. Asimismo, ambos testigos refieren que el actor estaba nervioso y preocupado por su familia, lo que es comprensible, e incluso el Sr. Guajardo indicó que el trabajador aquí demandante le señaló que tenía muchos problemas, lo que siquiera se acredita haber sido considerado por el empleador.

DECIMO SEPTIMO: Que, cabe destacar también que en su declaración el testigo Sr. Apaza, relató en cuanto a los ánimos de la reunión que todos estaban con dudas, alterados y con mascarilla, “igual un poco alterados y daban su opinión” agregó que “llamaron al sindicato”, sin señalar quienes ni en qué momento, lo que da credibilidad a la versión del trabajador quien indicó en su demanda que el día 15, estando en conocimiento la empresa de los síntomas del trabajador, no tomó medida alguna, y que al día siguiente, el sábado 16 de mayo de 2020, tomaron la iniciativa de informar al dirigente sindical de turno don Eduardo Castro.

DECIMO OCTAVO: Que, por si lo anterior no fuera suficiente, no puede dejar de considerarse que nuestros Tribunales superiores en reiterada jurisprudencia, han expresado la necesidad, frente a un despido disciplinario, de la realización de una investigación acabada, con las debidas formalidades, efectuada por un ente imparcial, y, lo que es más relevante, en la que se hubiese dado al trabajador la posibilidad de formular descargos o



plantear su versión de los hechos, puesto que como se dijo, aquí aparecen sólo dos trabajadores realizando una acusación al actor, sin otros testigos del hecho, y sin hacerse cargo tampoco de la función de supervisión que le corresponde al empleador, pues nada se dijo de la actuación de las jefaturas, apareciendo también que no resulta proporcional que no se hubiesen tomado medidas inmediatas, el mismo día de ocurrencia, frente a los hechos de la gravedad que con posterioridad se pretende.

DECIMO NOVENO: Que, con todo lo señalado, sólo es posible concluir que la demandada no ha acreditado suficientemente los hechos en que funda el despido, y con ello tampoco la configuración de las causales invocadas, por lo que el despido se tendrá por injustificado, ordenándose el pago de la indemnización sustitutiva de aviso previo y por 2 años de servicios, recargada esta última en un 80% de conformidad a lo establecido en el artículo 168 letra c) del Código del Trabajo.

VIGESIMO: Que, las partes han controvertido la remuneración percibida por el actor que ha de servir de base de cálculo a lo demandado. Al efecto la demandante incorporó Liquidaciones de remuneraciones de los meses de febrero, marzo y abril, de 2020, y la demandada aportó las de enero a mayo del mismo año; desprendiéndose de ellas que los últimos 3 meses con 30 días trabajados corresponden a enero, febrero y abril de 2020. De su análisis se tiene que la remuneración se compone de estipendios fijos o pagos periódicos que a la fecha de término del vínculo ascendían Sueldo base \$331.327, Gratificación \$126.865, Incentivo CD \$82.500, Bono especial CD \$32.161, bono intemperie \$18.673, bono presentismo \$27.638, y asignación de movilización de \$37.347, lo que da un total de \$656.511. Sin embargo habiendo reconocido la empleadora que la remuneración del actor ascendía a \$676.651, se tendrá esta como base de cálculo para lo demandado que se ordene pagar.

VIGESIMO PRIMERO: Que, en cuanto al feriado reclamado, que el actor señala asciende a 10,5 días por \$255.220, la demandada sólo reconoce adeudar \$178.377 por 12,49 días, siendo éste el número de días reconocidos adeudar y que la remuneración se estableció en \$676.651, de lo que se obtiene un monto diario de \$22.555, se tiene que se adeuda en realidad al actor \$281.712. Sin embargo siendo lo pedido por el actor una cifra



menor a ésta, se ordenará el pago hasta por lo demandado, con el objeto de no incurrir en ultra petita.

VIGESIMO SEGUNDO: Que en cuanto a las remuneraciones de 20 días de mayo que el actor afirma se le adeudan y que el demandado dice haber solucionado y opone excepción de pago; ha de señalarse que a más de la liquidación de remuneraciones que no se encuentra suscrita por el trabajador, la demandada ninguna prueba aportó de haberse pagado al actor algún anticipo, con lo que la excepción de pago será rechazada,

VIGESIMO TERCERO: Que, sin embargo y en relación a la remuneración reclamada, el actor reconoció un abono efectuado por transferencia de \$85.922. De modo que de acuerdo al monto de la liquidación, y descontados los alcances previsionales, y sin que se hubiese acreditado por el empleador algún otro descuento que procediere, se ordenará el pago de la diferencia entre el monto líquido a pagar por 20 días, ascendente a \$360.881 menos el pago reconocido de \$85.922, de lo que se obtiene un total de \$274.959.

VIGESIMO CUARTO: Que, en cuanto a la demanda conjunta por accidente del trabajo, no existe controversia entre las partes que éste acaeció el 15 de noviembre de 2019, y que el actor se encontraba prestando servicios al momento de su ocurrencia.

VIGESIMO QUINTO: Que, en cuanto a la dinámica del accidente que el actor atribuye a incumplimientos de la demandada, la parte empleadora señala que este se debió al actuar del demandado. Para acreditar los hechos que rodearon el accidente, el actor aportó Diat efectuada por doña Johanna Moya por el empleador, señalando únicamente que “el operario se encontraba descargando camión, pues te va saliendo se detiene la máquina y se le vino encima una pata de palets provocando lesión en Boca brazos espalda”. Por su parte la demandada aportó Informe de investigación realizado por el comité paritario, en el que se lee: “Siendo las 17:40 aproximadamente, del día viernes 15 de noviembre del 2019, en el muelle N° 2 del sector de Retornables, se encontraba realizando sus labores de descarga el colaborador Sr. José Rincón, RUN: 25.625.918-4, cuando al momento de salir del camión con su transpaleta eléctrica cargada con 13 pallets vacíos, esta se frena repentinamente debido al desnivel de la plataforma, cayendo tres pallets sobre el rostro y brazos del



colaborador, generando un corte en la parte superior de su labio, además de hematomas y rasmillones en sus brazos. El colaborador fue derivado al paramédico, y posteriormente a la Mutual de Seguridad”. Cabe señalar que la demandada indica que dentro de las labores encomendadas al cargo de operario se encuentra la carga y descarga de los camiones, para lo que se requiere de la instalación de “ramplas” que utilizan los camiones para posicionarse de manera correcta en los llamados “muelles”, y que el posicionamiento de rampas en los muelles de carga correspondía a una función semi manual, asistida por un transpaleta de grúa horquilla, siendo que el adecuado posicionamiento de los llamados muelles de carga recaía en la habilidad del operador. Sin embargo, la demandada no aportó documento alguno que diera cuenta que tal labor le correspondía al trabajador demandante. Asimismo, del documento Informe de investigación realizado por el departamento de prevención de riesgos, suscrito por

Franco Donoso, se concluye: “Riesgo detectado: procedimiento de carga y descarga que no se está llevando a cabo de manera correcta. Estado de los muelles no es óptimo. Solución propuesta: Charla al personal sobre la manera correcta de posicionar las ramblas para las tareas de carga y descarga de camiones. Evaluar el cambio de las ramblas puesto que éstas se están reparando por el área de mantenimiento de manera constante esto debido a la antigüedad de estas mismas.”, con lo que no queda acreditado siquiera que el actor fuese el encargado de la acción referida y atribuye adicionalmente a factores propios del mecanismo la ocurrencia del accidente.

VIGESIMO SEXTO: Que, el prevencionista de riesgos, Sr. Donoso, declaró en estrados como testigo de la demandada, señalando que el actor “estaba descargando camión hay procedimiento, que estipula cómo debo posicionar la plataforma los del camión deben quedar sobre las de las ramblas lo que no te cumplió la plataforma de nosotros quedo sobre la del camión al Descargar la rueda choca con la plataforma de nosotros y los palets se vienen sobre su persona”. De lo señalado por el testigo se tiene que supuestamente existe un procedimiento, que aquí no se aportó, siendo además que el testigo no indica que fuera el trabajador demandante el encargado de su posicionamiento. Con lo señalado se descarta la responsabilidad del actor en los hechos, apareciendo, como se dijo, que a más del error



en la ubicación de la plataforma, que como se dijo no queda claro correspondiera al actor, también existió de acuerdo al informe descrito en el considerando precedente, una deficiencia de las ramplas provocadas por su antigüedad, que resulta de responsabilidad del empleador, descartándose, en consecuencia, un actuar imprudente del trabajador accidentado.

VIGESIMO SEPTIMO: Que, a más de lo señalado, la demandada incorporó una serie de comprobantes de capacitaciones, de las que se desconoce su contenido, por lo que, junto a lo ya señalado, no pueden acreditar que el empleador hubiese realizado todo lo que le correspondía, para evitar el accidente que en autos se revisa.

VIGESIMO OCTAVO: Que para la resolución del asunto controvertido, ha de tenerse presente, lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo, que pone de cargo del empleador la rendición de la prueba tendiente a acreditar que tomó todos los resguardos que son necesarios para la eficaz protección del trabajador y cumplimiento del deber de seguridad que la ley le impone.

En relación a la prueba referida por el demandado, cabe señalar la jurisprudencia emanada de la Excelentísima Corte Suprema en Recurso de Unificación de Jurisprudencia Rol 2547-2014 “las normas de seguridad impuestas por imperativo social al empleador no se agotan ni se satisfacen con la sola existencia de un formal reglamento de seguridad ni de anuncios, exhortaciones ni prevenciones hechas a la sola buena voluntad de los trabajadores, sino que han de tenérselas por existentes sólo cuando el empleador mantiene elementos materiales constantes y supervigilancia auténtica en cuanto a la forma como deba o haya de desarrollarse la actividad de los trabajadores, especialmente tratándose de faenas peligrosas. En el mismo sentido la doctrina ha pronunciado que los deberes de cuidado deben ser contruidos de conformidad con el estándar del empresario diligente, estos deberes pueden ordenarse en torno, entre otros, a una organización industrial eficiente y, al efecto, el profesor Enrique Barros sostiene que “La mayoría de los casos de responsabilidad civil por accidentes laborales parece tener por antecedente un defecto de organización que el demandante atribuye al empleador. Este defecto se refiere especialmente al establecimiento de un sistema de seguridad proporcionado al riesgo, a instrucciones apropiadas y a un



mecanismo de supervisión para comprobar que el sistema y las instrucciones funcionan apropiadamente” (Tratado de Responsabilidad Extracontractual, Ed. Jurídica, 2010, página 709)”; razonamientos que el Tribunal hace suyos y que vienen en reforzar lo ya razonado, estimándose insuficientes la entrega de elementos de protección personal, y las charlas ya referidas, pues nada se acreditó en relación a la supervisión y procedimientos de control de las labores desempeñadas, lo que permite tener por establecido que la demandada no acreditó en estos autos que la actividad mandatada por el artículo 184 del Código del ramo, satisficiera el estándar de eficacia que ésta le impone, lo que se aprecia además del resultado lesivo que afectó al trabajador.

VIGESIMO NOVENO: Que, en relación a los perjuicios sufridos por el accidente en comento, consta de las propias afirmaciones de la empleadora, que el actor no fue llevado inmediatamente a un centro asistencial, optando la demandada por una revisión efectuada por un paramédico, que a juicio de esta sentenciadora no es la persona idónea para determinar la gravedad de las lesiones. Prueba de ello es que el actor estuvo todo el fin de semana en su hogar sin prescripciones médicas. Asimismo, consta en ficha clínica contenida en respuesta a oficio emanada de la Mutual de Seguridad que el actor, que el actor fue atendido recién el día 18 de noviembre por un facultativo, en el que se le diagnosticó: contusión moderada de brazo, bilateral; contusión moderada de codo derecho; y herida de cara, simple, lo que dio lugar a dos días de licencia médica, luego de lo cual pudo reincorporarse a sus labores, sin que exista prueba de que sufriera molestias posteriores. Sólo con fecha 17 de junio de 2020, con posterioridad al despido, y según relata el trabajador y se consigna en la ficha médica “lo despidieron desde empresa de mala forma, por lo cual lleva demanda. En proceso abogado le solicita recabar antecedentes de manejo de lesión sufrida en 11/2019 y consultar por molestias persistentes para cerrar caso legal.” Ha de decirse, que ello no resulta en caso alguno reprochable, puesto que es deber del letrado instruir al trabajador acerca de sus derechos. En dicha atención se deja constancia que el paciente “niega dolor, no limitación de movimiento, refiere sensibilidad al palpar masa en brazo, sin ninguna otra repercusión”. Se indica Ecotomografía Brazo Izquierdo, la que presenta como hallazgos “En el tercio proximal del brazo, aspecto anterior se demuestra cambios secuelares con engrosamiento y leve edema del tejido celular



subcutáneo que se extiende aproximadamente 4,2 x 5 cm, identificando quistes oleosos en el espesor que varían en tamaño hasta 4,4 cm. Hay un área más medial en el tejido celular subcutáneo en un aspecto profundo que muestra fenómenos de liponecrosis que corresponde a aumento de volumen palpable por el paciente”, el facultativo concluye “hallazgos en ecografía se considera que corresponden a complicación por trauma presentado anteriormente, sin alteración de la funcionalidad de la extremidad , por lo que se decide manejo conservador, y controlar en caso de aumento de dolor , o cambios respecto a los presentados.”

TRIGESIMO: Que la relación de causalidad requerida entre la omisión del deber de seguridad que pesa sobre la empleadora, ya analizada y los resultados dañosos a que se ha hecho referencia en el considerando precedente, es una circunstancia suficientemente acreditada, teniendo especialmente presente que el trabajador sufrió las lesiones descritas, así como las circunstancias de ocurrencia del accidente el día 15 de noviembre de 2019, reiterándose que la piedra angular de las consecuencias referidas para la salud del actor fue la omisión de la empleadora, quien no cumplió con la calidad de garante que le impone el artículo 184 del Código del Trabajo -obligación de la naturaleza del contrato - en orden a velar adecuadamente y ejercer vigilancia en el desempeño de los trabajos que encomiende a sus dependientes y en su correcta ejecución, todo ello para evitar accidentes como el que nos ocupa. En consecuencia, no habiendo la demandada empleado en la especie, aquella esmerada diligencia que un hombre juicioso aplica en la administración de sus negocios importantes, que le era exigible.

TRIGESIMO PRIMERO: Que, en relación al daño moral demandado, lo primero que ha de señalarse es que no aparece acreditado, ni proporcional a los antecedentes médicos reseñados, las afirmaciones del libelo en cuanto a haber sufrido el actor, daño psicológico, incertidumbre económica, ni perjuicio de agrado, apareciendo que efectivamente hubo, hasta ahora un perjuicio cierto en la atención médica, reposo por dos días y una posible secuela sin complicaciones mayores hasta el momento. Sin embargo, nuestra legislación no exige un daño de magnitud para estimar que resulte indemnizable. En el caso, el actor tuvo heridas y golpes, que efectivamente le ocasionaron que guardara reposo, el que se ve



agravado por una atención no oportuna, y la incertidumbre frente a eventuales consecuencias que desconoce, todo lo cual evidentemente resulta en una aflicción, aunque leve, y en caso alguno con las consecuencias descritas en la demanda.

TRIGESIMO SEGUNDO: Que, sin embargo, otra cosa es el quantum de la indemnización por daño moral el cual, si bien, no es compensatorio, desde que no es objetivamente dimensionable, debe estar destinado a morigerar, disminuir o atenuar las consecuencias del mal sufrido. Que tal reparación he de considerar únicamente el daño cierto acreditado, por lo que no puede estarse a probables consecuencias u otros hechos futuros, sin que pueda considerarse tampoco en tal ponderación las prestaciones médicas y beneficios recibidos de conformidad a la Ley 16.744, tendientes a reparar otros perjuicios. Conforme a lo concluido esta sentenciadora estima prudente ordenar el pago por concepto de daño moral ya referido, en la suma de \$150.000.

TRIGESIMO TERCERO: Que la prueba ha sido analizada conforme a las reglas de la sana crítica, y el resto analizado y no pormenorizado, en nada altera lo decidido,

Por estas consideraciones y visto además lo dispuesto en los artículos 1, 7°, 41, 42, 63, 73, 162, 168, 172, 173, 184, 445, 453, y siguientes del Código del Trabajo, Ley 16.744, y DS 594 de 1999 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, se declara:

I.- Que, se rechaza la excepción de pago opuesta por la demandada.

II.- Que **se acoge** la demanda por despido injustificado, así declarándolo y condenándose en consecuencia a la demandada, al pago de:

- a) \$676.651 por indemnización sustitutiva de aviso previo
- b) \$1.353.302 por indemnización por años de servicios
- c) \$1.082.642 por recargo legal,
- d) \$274.959 por remuneraciones de 20 días de mayo de 2020,
- e) \$255.220 por feriado



III.- Que lo ordenado pagar precedentemente, se deberá solucionar más los reajustes e intereses legales que correspondan, de conformidad a lo dispuesto en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

IV.- Que **se hace** lugar a la demanda por accidente del trabajo, únicamente en cuanto la demandada deberá pagar al actor la suma de \$150.000 por indemnización por daño moral, cantidad que se reajustará y devengará intereses corrientes a partir de la data en que la presente sentencia adquiera el carácter de ejecutoriada.

V.- Que se condena en costas al demandado por resultar totalmente vencido, las que se regulan en la suma de \$400.000 (cuatrocientos mil pesos).

Regístrese y archívese en su oportunidad.

RIT : O-4973-2020

RUC : 20- 4-0286622-6

Pronunciada por doña ANDREA LEONOR SILVA AHUMADA, Juez Titular del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

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



1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago

San Martín #950 Santiago – Fono 02-9157000

Corre



XXBXVCJDWX

jud.cl

A contar del 04 de abril de 2021, la hora visualizada corresponde al horario de invierno establecido en Chile Continental. Para la Región de Magallanes y la Antártica Chilena sumar una hora, mientras que para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar dos horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>