

Santiago, treinta y uno de marzo de dos mil veintitrés.

VISTOS, OIDOS Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que, comparece DANIEL GUTIÉRREZ ORLANDI, Abogado, domiciliado en Gran Avenida José Miguel carrera 8039, comuna La Cisterna, Región Metropolitana, en representación, de don JOSÉ MIGUEL CIFUENTES OYARCA, chileno, cédula nacional de identidad N° 16.069.797-0, domiciliado en Gran Avenida José Miguel carrera 8039, comuna La Cisterna, Región Metropolitana, quien interpone demanda en Procedimiento de aplicación general por despido indebido y cobro de prestaciones laborales, en contra de la empresa de ASISTENCIA DOMICILIARIA SPA, R.U.T. 76.797.455-8, persona jurídica del giro de su denominación, representada legalmente de conformidad al artículo 4 del Código del Trabajo por Don JUAN FRANCISCO JAVIER LEYTON GARCIA, ignora profesión u oficio, cédula de identidad N° 13.550.470-K, ambos con domicilio en Armando Mook 4258, Comuna Macul, Región Metropolitana, y se condene a la demandada a pagar las prestaciones laborales que se adeudan, con reajustes, intereses e indemnizaciones legales y costas en atención a los antecedentes de hecho y fundamentos de derecho que a continuación pasa a exponer:

1. Con fecha 07 de septiembre de 2020 su representado JOSÉ MIGUEL CIFUENTES OYARCA ingresó a trabajar para la demandada desempeñando el cargo de OPERADOR LOGÍSTICO Y CONDUCTOR DE AMBULANCIA según consta en contrato de trabajo, cumpliendo con todas las condiciones previstas en el artículo 12 del código del trabajo.

2. La duración del contrato de trabajo era indefinida.

3. Que su jornada de trabajo era distribuida en 45 horas semanales de acuerdo a los turnos asignados por la empresa.

4. En cuanto a la remuneración promedio percibida por su representado esta era de \$1.115.922 (Un millón ciento quince mil novecientos veintidós pesos) pagados de forma mensual correspondiente al mes de Agosto, para efectos del cálculo del artículo 172 del Código del Trabajo.

5. La jornada laboral desempeñada era de Lunes a Viernes, de 8:30am a las 18:00 horas, con una hora de colación.

Antecedentes del despido:

6. El desempeño de funciones de su representado desde el inicio de la prestación de servicios, fue llevada a cabo con total eficacia, transparencia y ética profesional, tanto resulta ser el caso que durante todos los años de prestación de servicios



en ningún caso existe tan siquiera una amonestación respectiva derivada de su prestación de servicios.

7. Su representado como se señala en su contrato de trabajo prestaba servicios de chofer de ambulancia, estas funciones eran desempeñadas tanto dentro de la Región Metropolitana de Santiago como fuera de esta, específicamente a viajes y traslados de pacientes a Villarrica Región Araucanía, sin embargo, la empresa ha incumplido de manera constante con las obligaciones contraídas para con el trabajador, entre estas se encuentran el pago de los gastos correspondientes a los viáticos de viaje, colocando a su representado en la incómoda situación de, tener que hospedarse en lugares no aptos y poco salubres, que no cumplían como la las condiciones mínimas de higiene y seguridad, situación que se venía repitiendo de manera constante y que a pesar de las insistencias de su representado no tuvieron solución alguna, además de que habían existido desmejoras al salario percibido por el trabajador, esto por consecuencia de haberle quitado además una serie de viajes que le correspondían sin justificación alguna, procedían a cederlos a otros trabajadores, dejando por varios días a su representado sin indicación del trabajo convenido.

8. En atención a lo anterior, su representado el día 25 de agosto de 2022, se presentó en las dependencias de la demandada para conversar con el Jefe de Logística Don Cristian Montecinos, su representado con la buena fe de que le fuera indicada una respuesta y solución inmediata a la situación se presentaba para conversar debido a las desmejoras reiteradas del salario ya que le estaba siendo disminuido los últimos meses y de las condiciones laborales en cuanto a los traslados que realizaba, realizando esta visita en la fecha indicada aproximadamente a las 9:30 am para conversar la situación ya que además en reiteradas ocasiones solicitó le fuera explicada y no había tenido respuesta alguna.

9. Es el caso que, comenzando dicha conversación, Don Cristian Montecinos le indica de muy mala manera y con un tono grosero que: “no tenía tiempo para atenderlo”, su representado le indica de forma insistente que necesita la información correspondiente ya que es algo que le afecta directamente, incluso afectando su hogar ya que al reducir su salario afecta directamente a su familia, Don Cristian simplemente decide salir de la oficina ignorando totalmente la solicitud de su representado.

10. Persistiendo la negativa de Don Cristian Montecinos para darle una respuesta a su representado, este último lo ignora de manera absoluta pidiéndole que se retire de la oficina y que “No le daría la respuesta ni solución porque no tenía tiempo”, seguidamente su representado al darse cuenta de esta negativa le insiste una vez más en que necesita una respuesta y solución a lo planteado ya que no ha logrado obtenerla bajo ningún otro medio, no retirándose de la oficina como se le había sido solicitado, manteniéndose en el lugar e insistiendo en la entrega de la información requerida.

11. Debido a esta insistencia en mantener conversación con su jefe inmediato y a que su representado no se retiraba de las oficinas pues no se le había dado respuesta a su solicitud, en fecha 31 de Agosto, recibe carta de aviso de término de trabajo tomando la empresa la decisión de prescindir de los servicios de su representado, alegando como fundamento la causal estipulada en el artículo 160 del Código del Trabajo, numeral 1° letra C, “ Vías de hecho ejercidas por el trabajador en contra del empleador o de cualquier trabajador que se desempeñe en la misma empresa”, desvinculándolo de manera injustificada e indebida., debiendo destacar además que desde el 25 de agosto hasta la fecha del despido a su representado se le siguió negando la oportunidad de cumplir con sus funciones realizando los viajes de traslados, no otorgando así el trabajo convenido.

12. Si bien es cierto, en esa conversación su representado solicitó insistentemente que se le brindara la información requerida conforme a lo solicitado, sin embargo, no es cierto que su representado haya arremetido de manera violenta en contra de su jefe Don Cristian Montecinos, evidentemente existió una diferencia de opiniones entre ambas personas pues la solicitud de su representado estuvo motivada por las desmejoras de su salario y adicional a esto los traslados que le eran indicados procedían a cederlos a otros trabajadores, dejando por varios días a su representado sin indicación del trabajo convenido, obligándolo ademar pernoctar en lugares poco salubres.

13. Su representado en ningún momento presentó una actitud agresiva que pusiera en riesgo a Don Cristian Montecinos, ni mucho menos tenía la intención de agredir ni parecer amenazante, solo solicitaba una respuesta inmediata ya que en reiteradas oportunidades no le había sido solucionado la situación, específicamente el traslado por el cual se genera la conversación entre su representado y Don Cristian Montecinos estaba dirigido a Villarrica, siendo esto el motivo por el cual su representado toma la decisión de dirigirse a solicitar la información.

14. Según lo relatado en los párrafos anteriores, se aprecia la mala fe de sus jefes inmediatos, ya que posterior a esa conversación no le fue indicado el trabajo convenido a su representado hasta el momento que le es entregada carta de término de contrato en fecha 31 de agosto.

15. Es importante hacer énfasis que su representado nunca tomó actitudes para que Don Cristian Montecinos se sintiera amenazado, solo solicitaba una vez más le fuera indicado de manera explícita e inmediata su situación de desmejora del salario y no asignación del trabajo convenido en contrato.

16. Ahora bien, tal y como se podrá apreciar, la carta de despido que le fue entregada a su representado describe una serie de hechos que bien si ocurrieron, pero no de la manera ni con la voluntad que la misma expresa, ya que su representado solo



concurrió a la oficina con el fin de tener alguna respuesta de las desmejoras que le estaban haciendo en reiteradas oportunidades, nunca mostró una actitud amenazante ante Don Cristian.

17. Una vez le es entregada carta de terminación de relación laboral, acudió al día siguiente 01 de septiembre de 2022, a la Inspección del Trabajo a fines de iniciar reclamos administrativo por lo acontecido, quedando registrado su reclamo administrativo bajo el N°1324/2022/19662.

18. En atención a lo anterior, menciona que lo señalado por la empresa es totalmente ilógico y no conforme a la realidad de lo ocurrido, pues su representada efectivamente se presentó en la oficina de Don Cristian para solicitar la información respecto a sus desmejoras, las cuales ya había solicitado en reiteradas oportunidades y nunca le había dado información al respecto, la realidad de los hechos distinta a las alegadas por la empresa en la carta de desvinculación.

19. Adicionalmente a lo ya planteado, resulta totalmente desproporcionada la medida tomada por la empresa, ya que ella se encuentra en total conocimiento de las irregularidades que se presentan y que aun teniendo certeza de ello no realizó ninguna acción destinada a solventar las mismas, por lo que parece completamente injustificado se despidan al trabajador, existiendo otros medios de amonestación que permitan la correcta resolución del conflicto planteado.

Solicita tener por interpuesta demanda laboral en procedimiento general por despido injustificado e indebido, y cobro de prestaciones adeudadas en contra de ASISTENCIA DOMICILIARIA SPA, ya individualizado, y en consecuencia, se declare que:

1. El despido ha sido indebido.
2. Que el despido del cual fue objeto su representado se le condene a pagar las prestaciones laborales e indemnizaciones legales ya señaladas, recargos y sanciones solicitadas, o en subsidio lo que US determine, más los reajustes e intereses correspondientes, multas que procedan más las costas de la causan y que se detallan:

f) Indemnización sustitutiva del aviso previo: Atendido que el despido de que ha sido objeto su representado, resulta total y absolutamente injustificado, vengo en solicitar se declare como tal y se condene a la parte demandada, al pago de una indemnización sustitutiva de aviso previo, en conformidad con lo dispuesto en el artículo 168, en relación con el artículo 162 inciso cuarto, del mismo cuerpo legal. Por este motivo, la demandada deberá pagar una indemnización sustitutiva de aviso previo, por el monto de \$1.115.922- (Un millón ciento quince mil novecientos veintidós pesos) lo que

equivale a un mes de salario devengado por su representado, más los intereses y reajustes legales que correspondan o la suma que se estime pertinente según el mérito de autos.

g) Indemnización por años de servicio: Conforme a lo anterior, y habiendo sido su representado objeto de despido improcedente, proceda a condenar a la demandada al pago de indemnización por los años de servicios, se debe considerar para el cálculo de la base de esta determinación lo siguiente, a modo de enumeración de conformidad con lo previsto en el inciso primero del artículo 168, con relación a los artículos 163 y 172 del Código del Trabajo, en los términos expuestos, por ello solicito se le condene a que le paguen 30 días de remuneración por cada año (2 años) año lo que equivale a la suma de \$2.231.844 (Dos millones doscientos treinta y un mil ochocientos cuarenta y cuatro pesos)

h) Recargo sobre indemnización por años de servicio en un 80%. De acuerdo con lo dispuesto en la letra A del artículo 168 del Código del Trabajo, y en consideración a que la parte demandada ha dado término a la relación laboral habiendo invocado una causa legal, pero de forma improcedente, su representado tiene derecho a que la indemnización por años de servicio sea aumentada en un 80% lo que corresponde a la cantidad \$1.785.475 (Un millón setecientos ochenta y cinco mil cuatrocientos setenta y cinco pesos) o a lo que se estime.

i) Indemnización Compensatoria de Feriado Legal: Conforme a lo dispone el artículo 67 y siguientes del Código del Trabajo, considerando los períodos: Del 07/09/2020 al 07/09/2021; y el periodo de 07/09/2021 al 07/09/2022 por un total de 42 días que no fueron disfrutados por su representado, por lo que corresponde a pagar la cantidad de: \$1.562.290 (Un millón quinientos sesenta y dos mil doscientos noventa pesos).

j) Indemnización Compensatoria de Feriado Proporcional: Ahora, conforme lo dispone el artículo 67 y siguientes del Código del Trabajo, se adeuda por concepto de feriado proporcional correspondiente al periodo 07/09/2021 al 31/08/2022 lo que equivale a 19.25 días de vacaciones que no disfruto su representado, lo que equivale a la suma de \$716.049 (Setecientos dieciséis mil cuarenta y nueve pesos).

SEGUNDO: Que, comparece PABLO BONGAIN MONSALVE, abogado, por la demandada la sociedad ASISTENCIA DOMICILIARIA SpA., quien contesta la demanda de despido injustificado e indebido y cobro de prestaciones, interpuesta en contra de su representada por don DANIEL GUTIÉRREZ ORLANDI, abogado, en representación de don JOSÉ MIGUEL CIFUENTES OYARCA, chileno, ignora profesión u oficio, Cédula de Identidad N° 16.069.797-0, ambos con domicilio en Gran Avenida José Miguel Carrera N° 8039, comuna de la Cisterna, Región Metropolitana; solicitando desde ya el rechazo de la misma en todas sus partes, por no ser efectivos los hechos en que se funda, con excepción de aquellos que expresamente reconocerá .



Antecedentes:

1. Don José Miguel Cifuentes Oyarce ingresó a prestar servicios para su representada, bajo vínculo de subordinación y dependencia, en calidad de operador logístico y conductor de ambulancia, desde el día 07 de septiembre de 2020 hasta el día 31 de agosto de 2022, siendo su jornada de trabajo de 45 horas semanales, distribuida de lunes a viernes de 08:30 horas a 18.00 horas, con 30 minutos de colación de cargo del demandante.

2. La remuneración promedio de los últimos 3 meses, junio (30 días), julio (30 días) y agosto (30 días), todos del año 2022, es de \$897.636.-, para los efectos del artículo 172 del Código del Trabajo.

B. Hechos aceptados:

1. Que el demandante ingresó a prestar servicios para su representada, bajo vínculo de subordinación y dependencia, en calidad de operador logístico y conductor de ambulancia, desde el día 07 de septiembre de 2020 hasta el día 31 de agosto del año 2022.

2. Que el demandante cumplió jornada de trabajo de 45 horas semanales, distribuida de lunes a viernes de 08:30 horas a 18.00 horas.

3. Que la vigencia del contrato de trabajo fue indefinida.

4. Que su representada puso término a la relación laboral con fecha 31 de agosto de 2022.

C. Controversia formal de los hechos:

Previo a contestar la demanda, y salvo aquellos hechos que se reconozcan expresamente en esta presentación, esta parte niega expresa y formalmente todos los antecedentes fácticos que le sirven de fundamento, por lo que será carga legal del demandante acreditar sus dichos. A mayor abundamiento, se controvierten todos y cada uno de los hechos afirmados en la demanda y, particularmente, pero sin que constituya limitación alguna, los siguientes:

Hechos negados:

1. Niega que el demandante no haya sido amonestado por su representada, durante la vigencia de la relación laboral.

2. Niega que el demandante prestó servicios en calidad de chofer de ambulancia.

3. Niega que el actor haya efectuado viajes en ambulancia a la ciudad de Villarrica.
4. Niega que existiere o hayan existido problemas con los viáticos del actor.
5. Niega que el actor se haya hospedado u hospedó en lugares no aptos y pocos salubres. Asimismo, se niega que estos lugares no cumplieren con las condiciones mínimas de higiene y seguridad, ni menos que lo anterior haya sido constante.
6. Niega que existieren o hayan existido desmejoras al salario percibido por el trabajador, como también se niega que se le quitasen o se le hayan quitado viajes que le correspondían sin justificación.
7. Niega que se le haya dejado o dejó al trabajador varios días sin indicar el trabajo convenido.
8. Niega cada uno de los hechos referidos a que el trabajador don Cristian Montecinos Moya, haya o hubiese tenido una actitud de mala manera o de tono agresivo con el demandante. Asimismo, se niega que no haya tenido tiempo para atenderlo o se haya ignorado al actor o a su solicitud.
9. Niega que el actor haya tenido un actitud respetuosa, tranquila, amable, cordial y pacífica para con el Sr. Montecinos y para con su representada.
10. Niega que don Cristian Montecinos Moya provocó o haya provocado al actor.

D. Controvierte la base de cálculo.

Controvierte expresamente la base de cálculo señalada en la demanda. En efecto, el monto de la remuneración del trabajador para estos efectos es sustancialmente inferior, teniendo en cuenta las tres últimas remuneraciones con treinta días trabajados.

DEFENSA DE FONDO.

Funda esta contestación en los siguientes argumentos de hecho y de derecho:

- a) El demandante, como ya señaló, ingresó a prestar servicios para su representada, bajo vinculo de subordinación y dependencia, en calidad de operador logístico y conductor de ambulancia, desde el día 07 de septiembre de 2020 hasta el día 31 de agosto del año 2022, siendo su jornada de trabajo de 45 horas semanales, distribuida de lunes a viernes de 08:30 horas a 18.00 horas.

b) En la cláusula primera del contrato de trabajo de fecha 07 de septiembre de 2020, las partes establecieron de común acuerdo, las funciones del Sr. Cifuentes (operador logístico y conductor de ambulancia), además de sus obligaciones.

Señala la demanda, que el actor prestó servicios de chofer de ambulancia, lo que no es efectivo, el actor prestó servicios, como ya se señaló, de operador logístico y conductor de ambulancia.

Es necesario establecer que "chofer" se define como aquella persona que por "oficio" conduce.... A su respecto, la ley del tránsito (18.290) en su artículo 2° N° 11 define al conductor como: "Toda persona que conduce, maneja o tiene control físico de un vehículo motorizado en la vía pública...".

c) Esta parte niega absolutamente que el actor efectuó viajes en ambulancia a la ciudad de Villarrica, como tampoco es efectivo que el Sr. Cifuentes tuvo problemas de viáticos con la demandada. Asimismo no es cierto que el actor se haya hospedado u hospedó en lugares no aptos y pocos salubres. Asimismo, se niega que estos lugares no cumpliesen con las condiciones mínimas de higiene y seguridad, o que lo anterior haya sido constante.

Agrega que niega que existieren o hayan existido desmejoras al salario percibido por el trabajador, como también se niega que se le quitasen o se le hayan quitado viajes que le correspondían sin justificación.

Por último no es efectivo, que se haya dejado al trabajador varios días sin "indicar" el trabajo convenido.

Si existieron tales "hipotéticos incumplimientos" por parte de su representada, ¿Por qué el demandante jamás interpuso denuncia o reclamo ante la Inspección del Trabajo o reclamó por escrito a su Jefatura directa, Sr. Cristian Montecinos Moya? La respuesta es clara y contundente Vs., los hechos alegados por el actor son del todo carentes de veracidad. Conforme a lo expresado y a objeto de dar antecedentes de contexto de la situación por la cual se despidió al actor, es necesario Vs. tenga presente que:

i. El actor siempre presentó conductas desafiantes con sus compañeros de trabajo, especialmente con su jefatura directa, don Cristian Montecinos Moya, Jefe de Tráfico y Logística, además de forma recurrente les señaló a sus compañeros de trabajo - en relación con su jefatura directa - que, "era poca cosa para el cargo", "que el podía hacer mejor el trabajo". Lo que en el fondo el actor buscó fue desprestigiar y desacreditar al Sr. Montecinos para conseguir el cargo de Jefe de Tráfico y Logística.

Como su representada, en base a los antecedentes curriculares y de experiencia, confió el puesto de Jefe de Tráfico y Logística, al Sr. Montecinos, la relación que

mantuvo el actor con su jefatura directa, fue cada vez más elevada de tono y particularmente desafiante, hasta que acontecieron los hechos que motivaron el despido, el día 25 de agosto de 2022.

ii. Don Cristian Montecinos, realizó variadas reuniones y entrevistas con el actor, amonestándolo verbalmente en los meses de mayo, junio y agosto, todos del año 2022, a objeto que cambiase su conducta y la actitud desafiante, sin obtener resultados.

iii. El día 24 de agosto de 2022, don Cristian Montecinos informó al demandante que solicitaría una carta de amonestación escrita a la Gerencia y al Departamento de RR.HH. de la empresa - al haber este conducido a exceso de velocidad, en la Zona Norte del País, en la ruta Chañaral - Antofagasta, a principios del mes de agosto de 2022 - tal situación provocó rabia y ofuscamiento en el Sr. Cifuentes, puesto que quedó en evidencia que no acató las instrucciones otorgadas en reuniones diarias que mantuvo el equipo de logística.

iv. El día 25 de agosto de 2022, el Sr. Cifuentes ingresó a la oficina de su Jefatura directa, don Cristian Montecinos, para preguntar por un viaje al sur, el que fue asignado a los operadores logísticos don Rodrigo Barraza Escobar y don Patricio Morales Pardo, oportunidad en la que el Sr. Montecinos le informó al demandante que no efectuaría el viaje al sur del país, comunicándole que esta decisión se debió a que él (Sr. Cifuentes) regresó en la madrugada del día 24 de agosto de 2022 (03:24 horas aproximadamente) desde la ciudad de Puerto Montt a Santiago, sin autorización de su jefatura, lo cual generó un riesgo innecesario a su seguridad y vida junto a la de su compañero de trabajo, don Reinaldo Medina Rodríguez, solicitándole su jefatura directa, conversar más tarde.

Hace presente que las condiciones de seguridad en las carreteras del sur de Chile, no se encuentran en su mejor nivel, sumado a ello que la conducción nocturna de por si es riesgosa, situaciones ambas que su representada absolutamente pretende y pretendió evitar. Es así como la decisión por parte de su representada de no haber otorgado el viaje al sur al actor, obedeció a motivos de seguridad.

Al ver el demandante que el Sr. Montecinos, no le daría otra explicación a la ya mencionada precedentemente, la cual resulto ser poco satisfactoria al actor, don José Cifuentes se ofuscó excesivamente comenzado a insultar y agredir a don Cristian Montecinos, diciéndole, que era un "hueón", "un poco hombre", "maricón", "que se pusiera los pantalones", ante lo cual el Sr. Montecinos, le solicitó en buenas palabras que se retirara de su oficina, lo que el demandante se negó rotundamente.

Don José Cifuentes continuó con su actitud y conducta agresiva, por lo que don Cristian Montecinos intentó salir - en dos oportunidades - de su oficina, impidiéndoselo el actor al colocar ambas manos en su tórax, no permitiéndole la salida, bloqueando el



paso. Luego de aquello, el Sr. Montecinos logró salir de su oficina por un costado de la puerta, ante lo cual el demandante con rabia, y de forma completamente agresiva, insultó y agredió otra vez a su jefe directo, don Cristian Montecinos Moya, gritándole "hueón", "no sirves para nada", "ponte los pantalones", "maricón".

Como consecuencia de lo ocurrido, dos trabajadores intervinieron calmando al Sr. Cifuentes, don Leonardo González Padrón y don Reinaldo Medina Rodríguez.

d) Con fecha 31 de agosto de 2022, su representada pone término al contrato de trabajo con el actor por la causal vías de hecho ejercidas por el trabajador en contra del empleador o de cualquier trabajador que se desempeñe en la misma empresa, establecida en el artículo 160 N° 1 letra c) del Código del Trabajo, dándose cumplimiento a las formalidades legales establecidas en el artículo 162 del Código del Trabajo, esto es el envío de la carta certificada al domicilio señalado en el contrato de trabajo dentro del plazo de 3 días hábiles siguientes al de la separación del demandante y la copia del respectivo aviso a la Inspección del Trabajo. Cabe agregar además que se le informó al actor en dicho aviso, el estado de pago de las cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior al despido, adjuntando los comprobantes pertinentes.

A su respecto, la carta de aviso de término de contrato trabajo, de fecha 31 de agosto de 2022, fue del siguiente tenor:

"Me permito comunicar a usted que la empresa ha decidido poner término de manera inmediata a su contrato de trabajo, a partir del día 31 de agosto del año 2022, por la causal establecida en el artículo 160 letra c), del Código del Trabajo, esto es: "El contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando el empleador le ponga término invocando una o más de las siguientes causales: Letra c) Vías de hecho ejercidas por el trabajador en contra del empleador o de cualquier trabajador que se desempeñe en la misma empresa".

Teniendo presente que los hechos en que se funda la causal invocada se deben que, como es de su conocimiento y ha sido informado, tanto a nivel de reuniones grupales, a través de la empresa (RRHH), de la Gerencia General y sus distintas Jefaturas, se le han informado precisa y permanente lineamientos del respeto y de la comunicación efectiva entre cada uno de los clientes internos.

Consistente con lo anterior, usted, ha sido debidamente informado de su reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad en el cual manifiesta en Título XIX, Artículo 160° : El trabajador debe comportarse con dignidad en el desempeño de su cargo, como así mismo guardar respeto y lealtad a sus jefes y compañeros de trabajo, todo ello en el marco de las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando puedan afectar la intimidad, la vida privada o la honra de estos.";

Asimismo, manifiesta en el Artículo 157° del mismo libro, letra b) Dar respuesta a las inquietudes planteadas por los trabajadores, las cuales se efectúan verbalmente o mediante carta individuales, notas o circulares, pudiendo acompañar a ellas los antecedentes a Asistencia Domiciliaria SpA"...., "al efecto, toda petición o reclamo sobre la labor, el funcionamiento, método de trabajo y otros, se hará al departamento de administración o finanzas - Área de Recursos Humanos, quien canalizará la inquietud hacia la Gerencia, para que esta estudie, informe o solucione el problema planteado".

A mayor abundamiento, señala en el Artículo 163° número 24. Ser cortés con sus superiores y compañeros de trabajo, con sus subordinados y con los clientes de la empresa. Mantener en todo momento relaciones jerárquicas deferentes con sus jefes, observar las órdenes que estos impartan en orden a buen servicio y/o interés del establecimiento.

En efecto, en su calidad de trabajador, a pesar de contar con alternativas vigentes y veraces de acción efectiva de nuestra empresa en la resolución de problemas y reclamos, usted procedió el día 25 de agosto de 2022, a las 09:05 aproximadamente, a reclamar de forma desproporcionada y acometedor a su jefatura directa Sr. Cristian Alejandro Montecinos Moya, Jefe de Tráfico y Logística, ingresando a la oficina por un cambio de ruta que él había asignado a otro trabajador, ante lo cual, el Sr. Cristian Montecinos le pidió conversar más tarde. Usted en el acto, al ver que el Sr. Cristian Montecinos no le entregó respuesta satisfactoria a su petición, levanto la voz, y según reporta su jefatura y testigos, usted profirió al Sr. Cristian palabras y frases tales como "hueón", "no sirves para nada", "ponte los pantalones", "maricón", ante lo cual el Sr. Cristian, al sentirse amedrentado, quiso salir de su oficina, lo cual usted lo impidió en dos oportunidades, bloqueando el paso. Una vez que salió de la oficina, usted lo siguió manteniendo la misma conducta.

Dichas conductas efectuadas por usted colocan a la empresa en una difícil situación, pues es evidente el conocimiento del reglamento interno y las reuniones sostenidas no han causado el efecto deseado y más aún pone en riesgo la integridad mental de la jefatura involucrada y de quienes se vieron expuestos a esta situación.

Las situaciones señaladas configuran la causal del artículo N° 160, letra c) del Código del Trabajo, esto es: "El contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando el empleador le ponga término invocando una o más de las siguientes causales: Letra c) Vías de hecho ejercidas por el trabajador en contra del empleador o de cualquier trabajador que se desempeñe en la misma empresa".

Se informa que se otorgará y pagará el finiquito laboral en forma presencial, siendo voluntario para usted optar por aceptar, firmar y recibir el pago del finiquito en forma electrónica, pudiendo siempre optar por firmar y ratificar el finiquito de manera presencial ante un ministro de fe, debiendo comunicarnos de aquello al correo

electrónico asistenciadomiciliariaspa@gmail.com. Asimismo, se informa que al momento de suscribir el finiquito, si lo estima necesario podrá formular reserva de derechos.

Comunicamos a usted que sus cotizaciones previsionales se encuentran al día. Además, le adjuntamos certificados de cotizaciones de las entidades de previsión a las que se encuentra afiliado, que dan cuenta que las cotizaciones previsionales del período trabajado se encuentran pagadas.

Su finiquito de conformidad a lo dispuesto en la ley 20.684, se encontrará disponible en la 1° Notaria de Macul cuyo Notario Titular es don Juan Facuse Heresi, dentro de los diez días hábiles siguientes".

e) Los hechos descritos configuran la causal de derecho establecida en el artículo 160 N° 1 letra c) del Código del Trabajo y justificaban el despido del trabajador ya que la causal aplicada implica agresiones que pueden ser verbales o físicas. Lo relevante es que exista una agresión, cosa que sí ocurrió en este caso.

Sobre esto, la misma Real Academia Española de la Lengua, dentro de sus definiciones de agresión incluye "Acto contrario al derecho de otra persona". En este sentido, resulta evidente que los insultos y agresiones verbales proferidas al Sr. Cristian Montecinos por parte del demandante, le causaron a este humillación, degradación, angustia y deshonor, sin existir motivo o provocación alguna por parte de su jefatura directa, en hechos en los que además había más testigos presenciándolo, lo que multiplica inexorablemente la gravedad de la conducta, sumado a ello que el sujeto pasivo de tal reprochable y grave conducta del actor, no es otro compañero de trabajo, sino su jefe directo. Cabe considerar, que una agresión verbal o psicológica puede ser tanto o más grave que una física.

f) De lo expresado, es necesario que se considere que las conductas alevosas y conscientes del actor, reflejan un atentado evidente al contenido ético jurídico de la relación laboral, y a la buena fe que debe regir la relación laboral, conforme lo dispone el artículo 1546 del Código Civil, que señala: "Los contratos deben ejecutarse de buena fe, y por consiguiente obligan no sólo a lo que en ellos se expresa, sino a todas las cosas que emanan precisamente de la naturaleza de la obligación o que por la ley o la costumbre pertenecen a ella".

No cabe otra lectura, considerando sobre todo que las conductas graves y reprochables del actor, ya descritas, se realizaron de manera consciente, a sabiendas y son de tal naturaleza y entidad que provocaron un quiebre en la relación laboral, impidiendo la convivencia normal entre uno y otro contratante, además de lesionar gravemente la confianza de su representada, como también la seguridad y disciplina de la empresa. Las conductas del actor inducen a la indisciplina y lesionan y amenazan la seguridad y estabilidad de la empresa.

En consideración a lo señalado y a lo que se acreditará en la presente causa, el despido ha sido justificado, debido y procedente. Al efecto, por tratarse de una causal absolutamente imputable al trabajador, el legislador priva de todo derecho indemnizatorio, incluyendo indemnización por años de servicio e indemnización sustitutiva de aviso previo

h) En cuanto a las prestaciones laborales demandadas, siendo estas: a) Indemnización sustitutiva de aviso previo por \$1.115.922.-, b) Indemnización por años de servicios (2) por \$2.231.844.- e incremento del artículo 168 letra c) del Código del Trabajo (80%) por \$1.785.475.-, Ss. deberá rechazarlas en su totalidad, puesto que acreditaremos que la demandada nada adeuda al trabajador ya que el despido fue justificado, debido y procedente.

i) En cuanto a las vacaciones y feriado proporcional adeudados al actor, por el periodo comprendido entre el 07 de septiembre de 2020 al 31 de agosto de 2022, estos corresponden a 39,75 días, por la cantidad de \$986.569.- A este respecto hace presente que el actor hizo uso de 2 días de vacaciones del período año 2021, esto es, el 08 y 09 de marzo, ambos del año 2022.

j) Conforme a lo anteriormente expuesto en el presente escrito de contestación, se debe rechazar en todas sus partes la demanda de autos y declarar que el despido que fue objeto el actor es justificado, debido y procedente, con expresa condenación en costas.

Solicita tener por contestada la demanda de despido injustificado, indebido o improcedente y cobro de prestaciones laborales, interpuesta por don DANIEL GUTIÉRREZ ORLANDI, en representación de don JOSÉ MIGUEL CIFUENTES OYARCA, ambos ya individualizados, en contra de su representada ASISTENCIA DOMICILIARIA SpA., acogerla a trámite, y en definitiva rechazar en todas sus partes la demanda contraria por los fundamentos expuestos, con costas.-

TERCERO: Que se llevó a efecto la audiencia preparatoria que dispone el procedimiento, instancia en la cual y conforme a los escritos de discusión, se establecieron como hechos no controvertidos los siguientes:

1. Existencia de una relación laboral entre el actor y la demandada, que inició el inicio 7 de septiembre de 2020 y terminó el 31 de agosto de 2022.

2. Las funciones realizadas por el actor eran las de operador logístico y conductor de ambulancia, con una jornada de trabajo de 45 horas semanales distribuida de lunes a viernes de 08:30 horas a 18.00 horas.

Que se efectuó el llamado a conciliación que dispone el procedimiento, instancia que no prosperó, por lo que se establecieron como hechos a probar, los siguientes:

1. Remuneración pactada y efectivamente percibida por el actor para los efectos del artículo 172 del Código del Trabajo.

2. Efectividad de los hechos imputados en la carta de despido que configurarían la causal invocada. Circunstancias y pormenores de aquellos. Cumplimiento de las formalidades legales.

3. Efectividad de haberse otorgado al demandante el feriado legal y proporcional o compensado éste en dinero. En su caso, monto adeudado.

CUARTO: Que se llevó a efecto la audiencia de juicio, instancia en la cual las partes procedieron a incorporar los medios de prueba que fueron ofrecidos en audiencia preparatoria, consistentes en:

PARTE DEMANDADA INCORPORA PRUEBA:

Documental:

1. Contrato de trabajo celebrado entre las partes de fecha 07 de septiembre de 2020.

2. Anexo de renovación de contrato de trabajo celebrado entre las partes, de fecha 30 de octubre de 2020.

3. Anexo de contrato de vigencia indefinida, celebrado entre las partes, de fecha 29 de abril de 2021.

4. Acta de comparendo de conciliación, anexo de reclamo N° 1324/2022/19662, celebrado el día 15 de septiembre de 2022, correspondiente a la Dirección del Trabajo, Centro de Conciliación y Mediación DRT Metropolitana Oriente, Unidad De Conciliación.

5. Carta de aviso de término de contrato, de fecha 31 de agosto de 2022, comunicada al demandante, junto a su comprobante de envío de carta certificada, a través de Correos de Chile, de fecha 31 de agosto de 2022, y comprobante de carta de aviso para terminación del contrato de trabajo, efectuado ante la Dirección del Trabajo, N° de Folio Correlativo 44495, de fecha 31 de agosto de 2022 y certificados de pagos de cotizaciones previsionales, emitidos por PreviRed, del período septiembre 2020 hasta agosto de 2022 y:

a) Comprobante de pago de cotizaciones previsionales de Caja de Compensación Los Andes, del período febrero 2021 hasta junio de 2022, junto a su correspondientes detalles de pago, emitidos Caja de Compensación Los Andes - PreviRed.



b) Planilla de declaración y pago de cotizaciones de salud a Isapres, correspondiente a Banmédica, de los meses de marzo, abril, mayo y diciembre, todos del año 2021, emitidos por dicha institución.

6. Comprobante de vacaciones del demandante del año 2021, de fecha 11 de marzo de 2021, correspondiente a los días 08 y 09 de marzo, ambos del año 2021, total días 2 días.

7. Set de liquidaciones de remuneraciones del demandante de los meses de enero a agosto de 2022, junto con a sus correspondientes comprobantes de transferencias emitidas por el Banco de Crédito e Inversiones (BCI), correspondiente a lo siguiente:

a) Pago remuneración enero 2022, efectuada el 08 de febrero de 2022, N° de operación 19126062.

b) Pago remuneración febrero 2022, efectuada el 08 de marzo de 2022, N° de operación 20567068.

c) Pago remuneración marzo 2022, efectuada el 08 de abril de 2022, N° de operación 22277696.

d) Pago remuneración abril 2022, efectuada el 07 de mayo de 2022, N° de operación 23794796.

e) Pago de remuneración mayo 2022, efectuada el 09 de junio de 2022, N° de transferencia 25599918.

f) Pago remuneración junio 2022, efectuada el 08 de julio de 2022, N° de transferencia 27155248.

g) Pago remuneración julio 2022, efectuada el 09 de agosto de 2022, N° de transferencia 28838245.

h) Pago de remuneración agosto 2022, efectuada el 09 de septiembre de 2022, N° de transferencia 30592394.

8. Set de documentos de cálculo bono viaje, correspondiente al demandante, de los siguientes meses:

a) Enero de 2022, emitido con fecha 02 de febrero de 2022.

b) Febrero de 2022, emitido con fecha 03 de marzo de 2022.

c) Marzo de 2022, emitido con fecha 04 de abril de 2022.

d) Abril de 2022, emitido con fecha 03 de mayo de 2022.



- e) Mayo de 2022, emitido con fecha 03 de junio de 2022.
 - f) Junio de 2022, emitido con fecha 04 de julio de 2022.
 - g) Julio de 2022, emitido con fecha 03 de agosto de 2022.
 - h) Agosto de 2022, emitido con fecha 05 de septiembre de 2022.
9. Correo electrónico, de fecha 25 de agosto de 2022, enviado por don Cristian Montecinos, desde la casilla cristian.montecinos@chbs.cl, a la casilla Maximiliano.ortiz@chbs.cl, Asunto: Carta de Amonestación por exceso de velocidad José Miguel Cifuentes.
10. Reglamento Interno, de Orden, Higiene y Seguridad de la demandada correspondiente al año 2022, junto a su comprobante de entrega del reglamento al demandante, por medio de correo electrónico, de fecha 20 de abril de 2022, enviado por doña Isabel Marchant R., desde la casilla secretariarrhh@chbs.cl, a la casilla josemiguel804@gmail.com, Asunto: Envío de Actualización de RIOHS y DAS - 2022 y comprobantes de entrega a la Inspección Comunal del Trabajo, Dirección del Trabajo y Seremi de Salud de la Región Metropolitana, todos los comprobantes de fecha 30 de marzo de 2022.
- 11.1 pantallazo del respaldo de WhatsApp entre don Cristian Montecinos y el actor, de fecha 26 de julio de 2022, WhatsApp correspondiente al número de celular de la empresa, utilizado por don Cristian Montecinos, número +569 40079396.

Testimonial

Comparece en estrado don Cristian Alejandro Montecinos Moya Rut 15.721.477-2, Reinaldo Eduviges Medina Rodríguez, Rut 27.330.140-2, Álvaro Andrés Andrade Bravo, Rut 15.398.362-3, los testigos son interrogados por ambos abogados y el tribunal, cuyos dichos constan en registro de audio.

PARTE DEMANDANTE INCORPORA:

Documental:

- 1. Mandato Judicial de José Miguel Cifuentes Oyarca a Daniel Gutiérrez Orlandi, Repertorio N° 72.072-2022.-, de fecha 01 de septiembre de 2022, en Notaría Sergio Waldo Arenas Benoni.
- 2. Copia de Contrato de trabajo con fecha 07 de septiembre de 2020.
- 3. Copia de anexo de trabajo de fecha 30 de octubre de 2020.
- 4. Copia de anexo de trabajo de fecha 29 de abril de 2021.



5. Copia de Carta de Aviso, de fecha 31 de agosto de 2022.
6. Liquidaciones de los meses mayo, junio, julio y agosto de 2022.
7. Constancia ante la Inspección del Trabajo, registraba bajo el N° 9000/2022/67832 en fecha 01 de septiembre de 2022.
8. Reclamo Administrativo registrado bajo el N° 324/2022/19662, de fecha 01 de septiembre de 2022.
9. Acta de Comparendo de Conciliación, de fecha 15 de septiembre de 2022.

Exhibición de documentos:

La demandada exhibe a satisfacción del actor:

1. Liquidaciones de Sueldos de mayo a agosto de 2022.
2. Libro de Asistencias firmado de mayo a agosto de 2022.
3. Carta de aviso de término de relación laboral junto con sus respectivos comprobantes de envíos a la Dirección del Trabajo y al domicilio del trabajador.

QUINTO: Que analizados los elementos de convicción allegados a los autos en virtud de las reglas de la sana crítica, esto es, conforme lo dispone el artículo 456 del Código del Trabajo, esta sentenciadora arriba a las siguientes conclusiones:

En cuanto a la calificación de término de servicios:

a) Que el legislador a través de la Ley 20.260, estableció, en las causas por despido que la rendición de la prueba comience por el demandado a fin de acreditar la justificación de la causal aplicada y así lograr formar convicción al tribunal, con los medios probatorios aportados, que su decisión no ha sido arbitraria ni mucho menos indebida, y que su actuar se ha producido rigiéndose por las disposiciones que el legislador ha establecido al respecto para poner término a los servicios de un trabajador. Asimismo esta modificación determina acreditar la veracidad de los hechos imputados en la comunicación a que se refiere el artículo 162, en su inciso primero y cuarto del Código del Trabajo, viéndose en la imposibilidad de poder alegar en juicio, hechos distintos de aquellos indicados en la carta como justificativos del despido, conforme queda establecido a través del artículo 454 N°1, inciso segundo del Código del Trabajo; en definitiva, la precisión en el señalamiento de los hechos, posibilitan a la parte empleadora, probar con mayor facilidad la justificación de la decisión adoptada, a contrario sensu, hacer imputaciones generales en la referida comunicación, hacen por cierto más dificultosa la carga probatoria.

Que así también la reforma antes citada señala y establece que el procedimiento es predominantemente oral, oralidad que se encuentra en función de la intermediación, lo que permite otorgar un conocimiento directo de las pruebas al juez que conoce de ellas en la audiencia de juicio, sin limitación alguna y desarrollarlas para el cabal conocimiento de los hechos sobre los que deba pronunciarse, todo lo cual le permite emitir una decisión fundada, coherente, efectuando un examen de verosimilitud, veracidad y coherencia de las personas que comparecen ante estrados.

b) Que en este caso conforme se cita en la carta de aviso de término de servicios, la causal invocada por la demandada al actor es la contemplada en el artículo 160 N° 1 letra c) 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.”, y los hechos en que se funda son los siguientes:

“ En efecto, en su calidad de trabajador, a pesar de contar con alternativas vigentes y veraces de acción efectiva de nuestra empresa en la resolución de problemas y reclamos, usted procedió el día 25 de agosto de 2022, a las 09:05 aproximadamente, a reclamar de forma desproporcionada y acometedor a su jefatura directa Sr. Cristian Alejandro Montecinos Moya, Jefe de Trafico y Logística, ingresando a la oficina por un cambio de ruta que ~~el~~ había asignado a otro trabajador, ante lo cual, el Sr. Cristian Montecinos le pidió conversar más tarde. Usted en el acto, al ver que el Sr. Cristian Montecinos no le entrego respuesta satisfactoria a su petición, levanto la voz, y según reporta su jefatura y testigos, usted profirió al Sr. Cristian palabras y frases tales como "hueón", "no sirves para nada", "ponte los pantalones", "maricón", ante lo cual el Sr. Cristian, al sentirse amedrentado, quiso salir de su oficina, lo cual usted lo impidió en dos oportunidades, bloqueando el paso. Una vez que salió de la oficina, usted lo siguió manteniendo la misma conducta.

Dichas conductas efectuadas por usted colocan a la empresa en una difícil situación, pues es evidente el conocimiento del reglamento interno y las reuniones sostenidas no han causado el efecto deseado y más aún pone en riesgo la integridad mental de la jefatura involucrada y de quienes se vieron expuestos a esta situación”

c) Que cabe tener en consideración que la causal de caducidad de contrato, imputada por la demandada al actor, esto es, vías de hecho ejercidas por el trabajador en contra del empleador, o de cualquier trabajador que se desempeñe en la misma empresa, cabe tener presente que lo dispuesto en esta causal específica tiene por finalidad garantizar el respeto mutuo y la disciplina que en todo establecimiento o centro de trabajo debe existir entre los diversos dependientes que en ella laboran, las vías de hecho es toda acción de fuerza o violencia que el trabajador ejecuta tanto en



contra del empleador, como de cualquier trabajador, debiendo considerarse si existió o no una provocación suficiente para motivar una reacción violenta; en consecuencia lo que caracteriza esta causal es la “agresión física”, y la ocurrencia de dicha circunstancia habilita al empleador para poner término al contrato de trabajo, pues la ley sólo exige que tenga participación en tal incidencia para tener por configurada esta causal, razón por la cual es irrelevante entrar a determinar los motivos por los cuales se llegó a las vías de hecho.

Por regla general, toda conducta que envuelva una agresión tipifica esta causal, de ello se sigue que cualquier riña o desorden en el lugar de trabajo que sea provocada entre compañeros de trabajo, es decir, la resultante de una agresión al empleador o, al dependiente en su caso, acarreará la inmediata terminación de los servicios, toda vez que cuando se actúa así se quebranta la tranquilidad y la disciplina laboral, circunstancia que puede agravarse por cuanto en manifestaciones de esta índole, la violencia extrema suele a no ausentarse.

Que cabe tener en consideración que aun cuando se trate del mero quebrantamiento de la disciplina laboral, la conducta de uno de los participantes sólo podrá ser aminorada, si se acredita fehacientemente que no le cupo responsabilidad alguna en el incidente en que se le supone en.

d) Que del análisis de los medios probatorios reseñados y aportados por la demandada, esta sentenciadora no logra formarse plena convicción acerca de las imputaciones y hechos invocados al actor que justifique la decisión de la demandada para poner término a sus servicios en virtud de la causal aplicada. En efecto, en primer lugar en la especie no se cumple el presupuesto fáctico establecido en la letra precedente de este considerando, esto es, que se encuentre debidamente acreditada una “agresión física”, ya sea al empleador o a otro trabajador de la empresa, ya que en la carta se hace referencia conforme la expresión empleada por la demandada en la carta de despido **“a reclamar de forma desproporcionada y acometedor a su jefatura directa Sr. Cristian Alejandro Montecinos Moya, Jefe de Trafico y Logística, ingresando a la oficina por un cambio de ruta que él había asignado a otro trabajador, ante lo cual, el Sr. Cristian Montecinos le pidió conversar más tarde. Usted en el acto, al ver que el Sr. Cristian Montecinos no le entrego respuesta satisfactoria a su petición, levanto la voz, y según reporta su jefatura y testigos, usted profirió al Sr. Cristian palabras y frases tales como "hueón", "no sirves para nada", "ponte los pantalones", "maricón", ante lo cual el Sr. Cristian, al sentirse amedrentado, quiso salir de su oficina, lo cual usted lo impidió en dos oportunidades, bloqueando el paso.** Una vez que salió de la oficina, usted lo siguió manteniendo la misma conducta”, por lo que en autos no se alega una agresión física y violenta sino un reclamo desproporcionada utilizando palabras como hueón”, “no sirves para nada”, “ponte los pantalones”, “maricón”, conductas que si bien configuran una conducta inapropiada e

incluso agresivas, no configuran en caso alguno una agresión física, por lo que no puede concluirse que en la especie en razón de los hechos imputados al actor en la comunicación de termino de los servicios, considerando que el análisis que exige el legislador al establecer en el artículo 160 del Código del Trabajo, de manera taxativa diversas conductas imputables al trabajador, es la debida aplicación de una causal conforme al caso concreto lo que no ocurrió en la especie, debiendo haber invocado la demandada atendida la conducta reprochada otra causal y no la utilizada.

Que, la prueba rendida por la demandada en particular la testimonial, efectivamente da cuenta de que el actor efectivamente incurrió en los hechos imputados ya que los testigos se encuentran contestes en el relato de lo ocurrido el día 25 de agosto de 2022, pero aquello no obsta lo razonado, pues al no haberse configurado los presupuestos facticos de la causal invocada, solo cabe concluir que la misma no se configuro en los términos exigidos por el legislador.

e) Que establecido lo anterior, esta sentenciadora concluye que el términos de los servicios del actor no se ajustó a derecho, ha sido determinado de manera arbitraria e indebida, por lo que se accederá a la demanda en todas sus partes, esto es, a la indemnización sustitutiva del aviso previo, la indemnización por años de servicios solicitadas con el incremento del 80% conforme lo establece la letra c) del artículo 168 del Código del Trabajo, por tratarse las normas del Código del Trabajo .

f) Que, respecto a la remuneración percibida por el actor, conforme a las liquidaciones incorporadas, es posible establecer que la misma asciende a la suma de \$698.544, para este efecto debe indicarse que no fue incluido el bono viaje atendido que el mismo tiene la finalidad de compensar los gastos incurridos por el actor en los viajes realizados, conforme indico el testigo de la demandada, y no la contraprestación a los servicios prestados por el demandante, y los rubros percibidos son de carácter fijo, estos son, sueldo base, gratificación, bono responsabilidad, colación y movilización.

g) Respecto al feriado legal y proporcional. Mediante el comprobante incorporado por la demandada y firmado por el actor, es posible establecer que respecto a la vacaciones correspondientes al periodo 2020-2021 el actor utilizo 2 días de feriado por lo que se estará a lo reconocido por la demandada le adeudan 39,75 días, debe tenerse presente que en razón de la vigencia de la relación laboral, solo se devengaron en favor del actor un periodo de feriado legal (21 días) y feriado proporcional (19.75), y no los periodos de feriado reclamado.

SEXTO: Que la prueba analizada lo ha sido conforme a las reglas de la sana crítica, y el resto de las alegaciones y probanzas no contiene información que contradiga aquellos hechos asentados por los medios que se han tenido en consideración para resolver la controversia en este pleito.



SEPTIMO: Que incumbe probar las obligaciones o su extinción a quien alega aquellas o éstas.

Por estas consideraciones y, visto además lo dispuesto en los artículos 1, 7, 63, 160 N°7, 162, 168, 172, 173, 420, 425, 432, 444, 453, 454, 456, 459 del Código del Trabajo; 341 y siguientes del Código de Procedimiento Civil; 1698 del Código Civil, y demás normas legales vigentes, **SE DECLARA:**

I. Que se acoge la demanda y se declara que el despido de que fue objeto el actor, es indebido.

II. Que en consecuencia la demandada ASISTENCIA DOMICILIARIA SPA, deberá pagar al actor, ya individualizado en autos, las siguientes sumas por los conceptos que se indican:

a) \$698.544.-, por indemnización sustitutiva del aviso previo.-

b) \$2.514.758.-, por indemnización por años de servicios, ya aumentada en un 80%, conforme lo establece la letra c) del artículo 168 del Código del Trabajo.-

c) \$925.570.- por feriado legal y proporcional.

III. Que las sumas antes mencionadas deberán ser pagadas con el reajuste e interés que establecen en los artículos 63, y 173 del Código del Trabajo.

IV. Que, cada parte pague sus costas.

V. Ejecutoriada que se encuentre la presente sentencia cúmplase con lo dispuesto en ella, dentro de quinto día. En caso contrario, certifíquese dicha circunstancia y pasen los antecedentes al Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional de Santiago.

Regístrese, notifíquese, hágase devolución de los documentos, ejecutoriada que resulte la presente sentencia y archívese en su oportunidad.

RIT : O-5964-2022

RUC : 22- 4-0430244-6



1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago
Pronunciada por doña DANIELA DE LOS ANGELES GONZALEZ
MARTINEZ, Juez Suplente del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de
Santiago.

En Santiago a treinta y uno de marzo de dos mil veintitrés, se notificó por el estado
diario la sentencia precedente.

