

Rit	:	O - 957 -2023
Ruc	:	23-4-0459759-0
Procedimiento	:	Ordinario
Materia	:	Despido injustificado.
Demandante	:	Olave Medina, Luis Alberto
Demandado	:	Easy Administradora SpA

En Santiago, a veintisiete de junio de dos mil veintitrés

VISTOS, OIDOS Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que, en estos autos **Rit O - 957 - 2023**, comparece don **Luis Alberto Olave Medina**, cesante, de nacionalidad chilena, cédula nacional de identidad N° 8.342.396-K, domiciliado para estos efectos en Morandé N°835, oficina N°1314, comuna y ciudad de Santiago, Región Metropolitana, e interpone demanda por despido injustificado, indebido e improcedente y cobro de prestaciones e indemnizaciones laborales, en contra de su ex empleador la empresa **Easy Administradora SPA.**, RUT N° 77.562.427-2, del giro de comercio relacionado a su denominación, representada legalmente por don Patricio Ginés Gómez Contreras, cédula nacional de identidad N° 12.846.262-7, factor de comercio, ambos domiciliados en la Avenida Kennedy N°9001, piso N°6, comuna de Las Condes, ciudad de Santiago, Región Metropolitana.

Fundamenta su demanda en que con fecha 14 de julio de 2014, ingresó a prestar servicios bajo vínculo de subordinación y dependencia para Easy S.A., para desempeñarse como "Vendedor reponedor", en local comercial perteneciente a su empleador que tiene por nombre de fantasía "Easy" ubicado en Avenida Francisco Bilbao N°8750, comuna de La Reina, ciudad de Santiago, Región Metropolitana; contrato de naturaleza indefinida, suscribiendo diversos contratos de trabajo con la empresa Easy Retail S.A., y posteriormente con la empresa Easy Administradora SPA., los cuales se reconoce su antigüedad laboral y el carácter indefinido de la relación laboral.

Que, la jornada de trabajo pactada estaba distribuida en una modalidad de cinco por dos (5 x 2) cinco días de trabajo por dos



días de descanso, en horarios rotativos de diez horas continuas de trabajo, con una hora destinada a colación y para los efectos de lo dispuesto por el artículo 172 del Código del Trabajo, su remuneración mensual correspondía a la suma de \$952.634.-

Afirma que, la relación laboral transcurrió con normalidad, desempeñándose adecuadamente en sus funciones, cumpliendo con todas las obligaciones que le imponía su contrato y con las órdenes que impartía su jefe.

Agrega que, con fecha 11 de noviembre de 2022, al término de la jornada laboral el representante del área de recursos humanos don Claudio Correa le informa que estaba despedido por lo que no debía retornar a las actividades en la empresa, le hizo entrega de una carta de despido, en el cual se había decidido poner término al contrato por la causal prevista en el Artículo 160 N°1 letra c) del Código del Trabajo, esto es por "Vías de hecho ejercidas por el trabajador en contra del empleador o de cualquier trabajador que se desempeñe en la misma empresa" y por la causal prevista en el Artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, esto es por "Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato", fundando la causal en lo siguiente: *"El día viernes 4 de noviembre de 2022, aproximadamente a las 11:20 horas, usted subió al segundo nivel de la tienda Easy Padre Hurtado (La Reina) para ver si había llegado el trabajador del turno de tarde del área de dimensionado, ingresando a los camarines del segundo nivel, lugar donde se encontraba el señor José Daniel Zarate Parra junto al señor Matías Nicolás Paredes Inostroza, y al darse cuenta que no había llegado el trabajador del turno de tarde se devuelve y es en ese momento que escucha un grito diciéndole "sapo", ante lo cual, usted se devuelve al camarín y le da un golpe por atrás al señor José Zarate Parra, golpeándolo en la oreja derecha, pómulos derecho y nariz, sacándole con el golpe el aro que tenía en la nariz, momento en que éste reacciona y lo golpea de vuelta en*



la cara botándole los lentes ópticos que portaba. El señor Matías Paredes Inostroza los separa. Posteriormente el Personal de aseo se acerca a RRHH y detalla lo ocurrido, ante lo cual se procede a investigar lo sucedido.

Dicho lo anterior, usted declara que golpeó al señor José Zarate Parra, debido a que escucho que grito "sapo", reconoce que no es forma de actuar, pero reaccionó así porque ya había tenido problemas anteriormente con él cuando ambos trabajaban en la misma zona.

Asimismo, el señor José Daniel Zarate Parra declara que lo golpeó a usted, con ocasión del golpe que recibió por parte suya, sin embargo, declara que nunca le grito "sapo" desconociendo el motivo de que usted lo golpeará, también reconoce haber tenido problemas anteriormente, pero desde que lo cambiaron de área no tienen interacción alguna.

Ambas entrevistas fueron realizadas con Matías Andrés Ibarra Gómez, experto en prevención de riesgos del sector oriente. En consecuencia, la conducta antes descrita y dada la gravedad de este hecho conlleva a situaciones que nuestra empresa no está dispuesta a tolerar, por cuando ha pasado por alto las responsabilidades conforme a su contrato de trabajo".

Afirma que los hechos narrados en la carta, son totalmente falsos, ya que con fecha 04 de noviembre de 2022, al terminar la jornada laboral, refiere que subió al camarín y se encontró con un compañero de trabajo de nombre José Daniel Zarate Parra, con quien había tenido algunos inconvenientes hace unos meses atrás, y que éste al verlo procede a insultarlo y se acerca de forma violenta, le indica que no haría caso a su provocación puesto que no quería problemas en la empresa, pero este continuó con su trato hostil al punto de gritarlo "sapo" y proporcionarle un golpe en el rostro rompiéndole el labio superior, para después retirarse rápidamente.



Arguye que con la sola lectura de la carta de despido se advierte que los hechos señalados no fueron acreditados por la empresa, sino que se basan en supuestas declaraciones del personal de aseo y que en base a ello, se efectúa una investigación dentro de la empresa, sin embargo jamás se identifica a las supuestas personas que declaran los hechos que motivan la desvinculación; y la carta indica que ambos involucrados declaramos habernos golpeado mutuamente, respecto a lo cual afirma que no es cierto, ya que solamente él habría sido golpeado y anteriormente habría tenido problemas con el mismo trabajador siendo informado su empleador al respecto, quien hizo caso omiso a ellos.

Agrega que con fecha 11 de noviembre de 2022 es despedido, en virtud de hechos que supuestamente habrían ocurrido el día 04 de noviembre de 2022, es decir, 7 días después., por lo que a su juicio, habría operado lo que se ha denominado, por la doctrina de los autores y la jurisprudencia, el perdón de la causal.

En cuanto a las prestaciones, reclama que se adeuda \$952.634, por concepto de la indemnización sustitutiva de aviso previo; \$7.621.072, por concepto de la indemnización por 8 años de servicio y \$6.096.858, por concepto del Recargo del 80% previsto en el artículo 168 letra C del Código del Trabajo; \$349.294, por concepto de la remuneración correspondiente a once días del mes de noviembre de 2022; \$202.273, por concepto del Feriado Proporcional equivalente a 6,37 días a \$31.754 diarios, por el periodo que va desde el 14 de julio de 2022 hasta el 11 de noviembre de 2022; más intereses y reajustes según el artículo 63 y 173 del Código del Trabajo y costas.

Pide se tenga por interpuesta demanda, acogerla a tramitación y en definitiva declarar: la continuidad de la relación laboral por el periodo comprendido desde el 14 de julio de 2014 hasta el 11 de noviembre de 2022; Que con fecha el 11 de noviembre de 2022, el actor fue despedido de manera injustificada y se adeuda al



trabajador las prestaciones ya señaladas, con reajustes, intereses y costas.

SEGUNDO: Que, comparece don Fernando Maturana Crino, abogado, en representación de la demandada, EASY ADMINISTRADORA SPA. y contesta la demanda, solicita su rechazo con costas.

Reseña que el demandante prestó servicios para su representada en el periodo comprendido entre el 14 de julio de 2014 y el 11 de noviembre 2022, desempeñándose en el cargo de Vendedor Reponedor, en el local de propiedad de su representada y se procedió a su despido por la causal prevista en el artículo 160 N° 1 letra c) del Código del Trabajo, esto es, "c) Vías de hecho ejercidas por el trabajador en contra del empleador o de cualquier trabajador que se desempeñe en la misma empresa"; y por la causal contenida en el artículo 160 N° 7 del mismo cuerpo legal, esto es, "Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato" y controvierte la base de cálculo para los efectos del artículo 172 del Código del Trabajo.

Respecto a los hechos que justifican el despido del actor, dicen relación con haber agredido físicamente a un compañero de trabajo, mientras se encontraba en el ejercicio de sus funciones en el local Easy Padre Hurtado, comuna de la Reina y afirma que los hechos ocurrieron tal como fueron descritos en la carta de despido, esto es, "el día 4 de noviembre de 2022, a las 11.20 horas aproximadamente, el actor sube al segundo nivel de la tienda Easy Padre Hurtado, para ver si había llegado el trabajador del turno de la tarde del área de dimensionado, ingresando a los camarines del segundo nivel. En este lugar se encontraba otro trabajador de mi representada, el señor José Daniel Zárate Parra, y al darse cuenta que no había llegado el trabajador del turno de la tarde el actor se devuelve, y en ese momento escucha un grito diciéndole "sapo".



El actor, acto seguido, se devuelve al camarín, y le da un golpe por atrás al señor Zárate, golpeándolo en la oreja derecha pómulo derecho y nariz, sácadole con el golpe un aro que el trabajador tenía en la nariz, momento en que este reacciona y lo golpea de vuelta en la cara, botándole los lentes ópticos que el actor portaba. Posteriormente los trabajadores son separados por el trabajador Matías Paredes".

En virtud de dichos hechos, arguye que queda en evidencia que el actuar del señor Olave se aparta del comportamiento que se espera y debe tener un colaborador de Easy, además de transgredir la política de la compañía en cuanto al trato y respecto hacia todas las personas que concurran al establecimiento, ya sean jefes, colaboradores o clientes.

En cuanto a la configuración de la causal "vías de hecho" (art. 160 n°1 letra c) la fundamenta en que el demandante agredió físicamente a un compañero de trabajo. Cita jurisprudencia y agrega que las vías de hecho en cuestión implican un serio incumplimiento al deber de lealtad y fidelidad entre las partes del contrato de trabajo; además, hizo insostenible la relación laboral.

Agrega que el actor obró con una evidente mala fe que implicó un total e irreparable quebrantamiento del vínculo laboral, motivos más que suficientes para despedirlo, lo que se reflejado en los falsos hechos invocados en la demanda y resulta insostenible pretender que su representada mantuviera en su puesto de trabajo a una persona que entiende como una conducta aceptable el agredir físicamente a un compañero de trabajo, ocasionándole lesiones físicas y humillación pública. Lo anterior resulta incomprensible a ojos de su representada, y no es tolerable bajo ninguna circunstancia.

En cuanto a la configuración De La Causal "Incumplimiento Grave Del Contrato" (Art. 160 N° 7) a su juicio no resulta razonable



entender como una acción aceptable el hecho de ejercer vías de hecho contra otro trabajador de la empresa, en pleno horario laboral; y las acciones realizadas por el actor, no obstante ser acciones expresamente prohibidas por el Reglamento Interno y ser contrarias al Código de Ética (según se citó en la misiva de desvinculación), es una prohibición que se desprende de la naturaleza de cualquier contrato de trabajo.

A su juicio, el demandante obró de mala fe, ya que la obligación de no ejercer vías de hecho contra los compañeros de trabajo son más bien obligaciones que se pueden desprender lógicamente de la naturaleza de cualquier contrato de trabajo (tomando en cuenta lo dispuesto en el artículo 1546 del Código Civil) e, incumplir esto, implica necesariamente no procurar por el bien de la empresa; igualmente, el actor infringió el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, lo cual puede motivar legítimamente un despido por incumplimiento grave de las obligaciones emanadas del contrato de trabajo, como ocurrió en el caso sub lite y, además, se produce un quebrantamiento de la relación laboral.

Controvierte la suma señalada por el actor en cuanto al feriado legal y/o proporcional demandado y sólo reconoce adeudar el monto señalado en el respectivo finiquito de trabajo, el cual fue puesto en tiempo y forma a disposición del actor.

En cuanto al pago de 11 días del mes de noviembre de 2022, por el monto de \$349.294.- controvierte que se adeude suma alguna al actor por este concepto.

TERCERO: Que, en audiencia preparatoria, se hizo el llamado a conciliación, el cual no prosperó.

Se fijaron como hechos pacíficos: 1) El demandante prestó servicios para la demandada como vendedor reponedor entre el 14 de julio de 2014 y el 11 de noviembre de 2022; 2) Que fue despedido por la causal del 160 N°1 letra C) y 160 N°7 del Código del



Trabajo; y 3) Que los hechos que dan origen al despido ocurrieron el 4 de noviembre del año 2022.

En cuanto a los hechos a probar: 1) Base de cálculo; 2) Efectividad de haber incurrió el demandante en las conductas señaladas en la comunicación de término. Antecedentes, pormenores y circunstancias; y 3) Si la demandada solucionó la remuneración de los 11 días de noviembre del año 2022.

Se dicta sentencia parcial y se ordena a la demanda el pago de la suma de \$1.030.387.- por concepto de feriado.

CUARTO: Que, la parte demandada, para los efectos de lo dispuesto en el artículo 454 N° 1 del Código del Trabajo, rinde e incorpora las siguientes probanzas:

Documental:

- 1) Copia de contrato de trabajo de fecha 14 de julio de 2014.
- 2) Actualización anual contrato de trabajo, de fecha 25 de agosto de 2022.
- 3) Anexo consentimiento de generación de firma electrónica, de fecha 27 de octubre de 2020.
- 4) Carta de despido de fecha 11 de noviembre de 2022.
- 5) Comprobante de carta de aviso para terminación de contrato de trabajo de fecha 14 de noviembre de 2022 de la Dirección del Trabajo.
- 6) Acta de comparendo ante la Dirección del Trabajo de fecha 1 de diciembre de 2022.
- 7) Proyecto de finiquito de contrato de trabajo de fecha 29 de noviembre de 2022.
- 8) Registro de Vacaciones del empleado, de fecha 27 de febrero de 2023.
- 9) Carta de compromiso de Luis Olave de fecha 23 de mayo de 2022.
- 10) Reglamento interno de Orden, Higiene y Seguridad de Easy Retail S.A., firmado por el trabajador el 29 de marzo de 2022.



11) Carta de despido del trabajador José Daniel Zárate Parra de fecha 12 de noviembre de 2022.

12) Liquidaciones de remuneración por el período de noviembre de 2021 a noviembre de 2022.

Confesional: Absolvió posiciones el demandante, don LUIS ALBERTO OLAVE MEDINA, lo cual consta en registro de audio y que por economía procesal no se pasa a reproducir.

Testimonial: Previa y legalmente juramentados, declaran Matías Andrés Ibarra Gómez, C.I.: 19.643.078-4 y Claudio Andrés Herra Varas, C.I.: 13.918.396-7, cuyos testimonios constan íntegramente en audio y que por economía procesal no se pasan a reproducir.

QUINTO: Que, la parte demandante rinde e incorpora las siguientes probanzas:

Documental:

1) Acta de comparendo remoto de conciliación de fecha 01 de diciembre de 2022.

2) Carta de despido de fecha 11 de noviembre de 2022.

3) Certificado de cotizaciones previsionales de FONASA de fecha 24 de enero de 2023.

4) Certificado de cotizaciones previsionales de AFC CHILE, de fecha 24 de enero de 2023.

Testimonial: previa y legalmente juramentada, declara doña Julia del Carmen Santibáñez Miranda, cédula de identidad N° 9.704.135- 0.

Exhibición de documentos: La parte demandada exhibe a la demandante los siguientes documentos solicitados en la audiencia preparatoria, consistentes en: 1) Contrato de trabajo y anexos entre su persona y el demandante, y se tiene por cumplida la diligencia.

SEXTO: Que, conforme lo dispone el artículo 456 del Código del Trabajo, el Juez debe apreciar la prueba rendida en la



audiencia de juicio conforme a las reglas de la sana crítica; Y, al hacerlo, deberá expresar las razones jurídicas y las simplemente lógicas, científicas, técnicas o de experiencia, en cuya virtud les asigne valor o las desestime. En general, tomará en especial consideración la multiplicidad, gravedad, precisión, concordancia y conexión de las pruebas o antecedentes del proceso que utilice, de manera que el examen conduzca lógicamente a la conclusión que convence al sentenciador.

SEPTIMO: Que, como primera alegación a dilucidar, es que el demandante afirma que su despido ha sido injustificado, indebido e improcedentes, y que se sustenta en hechos falsos.

Al respecto cabe señalar que, de acuerdo a la prueba incorporada por la demandada, esta cumplió con las formalidades legales que exige el artículo 162 del Código del Trabajo, ya que consta carta aviso de despido, y su notificación a la Dirección del Trabajo y al actor, remitiendo copia de la carta al domicilio consignado en el contrato de trabajo,

Respecto de la concurrencia de la causal de despido invocada, esto es la del 160 N° 1 letra c, 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 N° 7 esto es, incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo al trabajador, de acuerdo a la carta aviso de despido, esta se funda en los siguientes hechos: *"El día viernes 4 de noviembre de 2022, aproximadamente a las 11:20 horas, usted subió al segundo nivel de la tienda Easy Padre Hurtado (La Reina) para ver si había llegado el trabajador del turno de tarde del área de dimensionado, ingresando a los camarines del segundo nivel, lugar donde se encontraba el señor José Daniel Zarate Parra junto al señor Matías Nicolás Paredes Inostroza, y al darse cuenta que no había llegado el trabajador del turno de tarde se devuelve y es en ese momento que escucha un grito diciéndole "sapo", ante lo cual,*



usted se devuelve al camarín y le da un golpe por atrás al señor José Zarate Parra, golpeándolo en la oreja derecha, pómulo derecho y nariz, sacándole con el golpe el aro que tenía en la nariz, momento en que éste reacciona y lo golpea de vuelta en la cara botándole los lentes ópticos que portaba. El señor Matías Paredes Inostroza los separa. Posteriormente el Personal de aseo se acerca a RRHH y detalla lo ocurrido, ante lo cual se procede a investigar lo sucedido.

Dicho lo anterior, usted declara que golpeó al señor Jase Zarate Parra, debido a que escuchó que le gritó "sapo", reconoce que no es la forma de actuar, pero reaccionó así porque ya había tenido problemas anteriormente con él cuando ambos trabajaban en la misma sección.

Asimismo, el señor José Daniel Zarate Parra declara que lo golpeó a usted, con ocasión del golpe que recibió por parte suya, sin embargo, declara que nunca le gritó "sapo" desconociendo el motivo de que usted lo golpeará, también reconoce haber tenido problemas anteriormente, pero desde que lo cambiaron de área no tienen interacción alguna.

Ambas entrevistas fueron realizadas con Matías Andrés Ibarra Gómez, experto en prevención de riesgos del sector oriente. En consecuencia, la conducta antes descrita y dada la gravedad, este hecho conlleva a situaciones que nuestra empresa no está dispuesta a tolerar, por cuanto ha pasado por alto las responsabilidades conforme a su contrato de trabajo.

Normas del Contrato de Trabajo con fecha 1 4 de julio de 2014:

De acuerdo a lo señalado anteriormente, queda de manifiesto el grave incumplimiento a sus funciones, las que se encuentran expresamente señaladas en su contrato de trabajo:

Numeral Noveno: 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, recibir de sus superiores obligándose, en consecuencia, a ejecutar los trabajos que se le encomienden en la forma más eficaz posible, obrando para ello con la mayor diligencia y dedicación.

Normas del Reglamento Interno:

En los hechos, también se ha infringido el reglamento interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Empresa, el cual es parte integrante del contrato de trabajo, y al efecto dispone en el Título XIII "De las Obligaciones del Trabajador" en su artículo 66, lo siguiente:

Letra O, numeral 32: Mantener un trato respetuoso con los trabajadores de la Empresa, sean estos pares, de jerarquía superior o inferior y con las personas que concurran al establecimiento, entendiéndose por tal el uso de un lenguaje formal y adecuado.

Numeral 33.- Mantener una conducta correcta y honorable al desempeñar sus funciones laborales, las cuales deben ser realizadas con responsabilidad y respetando las normas y procedimientos establecidos por la Compañía.

Título XIV de las Prohibiciones, artículo 67:

Letra E, numeral 41. Faltar al respeto, sea de palabra o de hecho, a cualquier Trabajador, independiente del cargo que ocupe.

Numeral 42. Formar desórdenes o indisciplina a los Trabajadores, induciéndolos a resistir las órdenes o instrucciones que imparten sus Jefes."

Cabe hacer especial énfasis que la doctrina ha señalado que las vías de hecho implican que el trabajador ejerce violencia física en contra del empleador o de cualquiera persona que trabaje



en la empresa y, además, dice relación con el contenido ético y jurídico que lleva intrínseco todo contrato de trabajo y que dice relación con qué se debe buscar y garantizar el respeto mutuo y la disciplina en la empresa; el profesor Sergio Gamonal Contreras y Caterina Guidi, en su libro Manual del Contrato de Trabajo ha señalado que *"las vías De hecho deben afectar la marcha de la empresa y deben ser de gravedad. De esta forma la jurisprudencia ha determinado que no son vías de hecho (tan graves como para despedir) aquellas que no constituyen una amenaza seria para los compañeros de trabajo y sus jefes por no haber trascendido a los clientes ni afectar el desarrollo de la empresa (la pelea fue en los vestidores) por no haber sido el trabajador despedido quien dio origen a la riña.*

No constituyen asimismo vías De hecho las siguientes situaciones si el trabajador se limita a repeler una agresión por medios racionales si la riña con el compañero de labores se produce en un recinto privado fuera del local de la empresa o si la riña se produce fuera de las horas de trabajo".

En cuanto a las injurias proferidas por el trabajador al empleador consisten en agravios o ultrajes al empleador mediante palabras u obras y según el contexto laborativo, para hacer presente que ello no dice relación con el delito de injurias consagrado en el Código Penal y, los tribunales superiores de Justicia, tal y como citan el profesor Gamonal y profesora Guidi, *"para la configuración de esta causal es necesario la presencia del ánimo o intención de injuriar, descartándose de esta forma la simple crítica del actuar de otros. En efecto para la jurisprudencia no constituyen injurias las discusiones de palabras incluso en términos groseros propios del lenguaje utilizado en tales casos ni las reacciones verbales de un trabajador en contra de su jefe directo por la extensión indebida de su jornada de trabajo."* (Sergio Gamonal Contreras - Caterina Guidi Moggia,



Manual del Contrato de Trabajo, cuarta edición, 2015, Thomson Reuters, Santiago, pág. 412 y 413).

OCTAVO: Que, en cuanto a la segunda causal de despido invocada, esto es, el incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo, esta constituye una causal genérica, a diferencia de las restantes causales de caducidad del contrato de trabajo. Es una conducta que no está especialmente descrita por el legislador, pero en general, implica una violación a las obligaciones contraídas en virtud del contrato, en este caso, por el trabajador.

Esta violación o trasgresión de obligaciones, debe ser grave, gravedad que debe calificar esta sentenciadora. El incumplimiento de las obligaciones contractuales, debe ser de tal envergadura, naturaleza o entidad, que necesariamente provoca un quiebre en la relación contractual, haciendo difícil mantenerla en el tiempo, ya sea, porque implica una pérdida o violación de la confianza, un perjuicio para la empresa, como lo sería, por ejemplo, la sustracción de dinero que realizara un cajero de un banco o un administrador contable, o el protesto de cheques o deudas vencidas que posea el trabajador bancario.

Asimismo, es un incumplimiento grave a las obligaciones que impone el contrato, la trasgresión reiterada del reglamento interno de orden, higiene y seguridad, quedando de manifiesto por lo señalado por la doctrina y jurisprudencia que esta causal de despido, circunscriben a la transgresión del contenido ético jurídico que se entiende intrínseco en todo contrato de trabajo, que variará de acuerdo a las labores que ejecute el trabajador.

Por otro lado, jurisprudencialmente se ha señalado que el incumplimiento grave significa no cumplir algo importante y para que el incumplimiento sea grave debe ser de tal entidad y magnitud que afecte en su esencia el acatamiento de las obligaciones contractuales considerando la situación del trabajador en la



empresa, carga que desempeñaba, naturaleza de sus funciones y su mayor o menor responsabilidad, y de acuerdo a su sentido natural y obvio, significa no cumplir algo importante.

En cuanto a la gravedad, se debe determinar tomando en cuenta circunstancias tales como el menoscabo económico u patrimonial que importe este incumplimiento de la obligación al empleador y, esta calificación de gravedad, es de competencia exclusiva de esta sentenciadora en base a la ponderación de los antecedentes que existan en autos, debiendo calificar y subsumir los hechos en el presupuesto de la causal subjetiva o de caducidad alegado por el demandado para justificar el despido.

NOVENO: Que, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 454 N°1 inciso 2, el demandado debe acreditar la veracidad de los hechos imputados en la carta aviso de despido, sin que pueda alegar en el juicio hechos distintos como justificativos del despido; por lo que sólo cabe determinar si el hecho imputado en la carta aviso de despido permite la configuración de las causales invocada por el empleador para desvincular al trabajador, esto es el incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo al trabajador, considerando que las causales de caducidad deben fundarse en hechos graves, que provoquen un quiebre irremediable en la relación aboral, teniendo en consideración que el despido es la última ratio, en virtud de su función social y el carácter de derecho fundamental del derecho al trabajo.

Que, de acuerdo a la prueba testimonial rendida por la parte demandada, ninguno de ellos presencié la supuesta discusión y agresión, que son fundantes del despido, y solo les consta por los dichos de terceros, trabajadores de la demandada y personal de aseo y, por otro lado, la prueba documental no da cuenta de una investigación llevada a efecto por la demandada, que de sustento a las afirmaciones contenidas en la carta aviso de despido,



rindiendo prueba al respecto consistente sólo en la carta aviso de despido, declaración de dos testigos de oídas y absolución de posiciones, siendo esta última insuficiente, ya que si bien el actor reconoce la agresión, es enfático en señalar que la agresión fue a modo de defensa, ya que existió provocación previa, y no existiendo mayores antecedentes que den cuenta de la efectividad de las afirmaciones contenidas en la carta aviso de despido, resulta insuficiente la prueba rendida para dar por acredita las causales de despido invocada, tan gravosas, que provocan una merma patrimonial importante para el trabajador, considerando la función social del derecho al trabajo.

DÉCIMO: Que, de acuerdo a lo analizado precedentemente, y siguiendo dicho orden de ideas, si bien, los hechos acontecidos el día 4 de noviembre de 2022, fueron en el lugar de trabajo, en contexto laboral, hecho que no desconoce el actor, pero este afirma que fue por previa provocación y ante situaciones adversas previas ocurridas con el mismo trabajador, lo que si bien puede provocar un menoscabo al ambiente y relación laboral, faltas de respeto que no se pueden soslayar en ninguna relación laboral, independiente del rubro, ya que dice relación con el respeto que debe siempre predominar y exigirse en todo ambiente laboral y lugar de trabajo, las vías de hecho no constituye en sí mismo un incumplimiento grave de las obligaciones, ya que la gravedad de la conducta debe ser ponderada por el tribunal, no obstante que no existe prueba de conductas similares del actor ocurridas con anterioridad, aunado, a que no consta prueba suficiente que de fé que no fue una simple discusión entre trabajadores, ya que los testigos se encuentran contestes respecto de la agresión verbal y física, pero no fueron testigos presenciales de los mismos, sino e basan en los dichos de otros, sin que conste en los medios probatorios incorporados por la demandada, que se haya llevado a efecto una investigación que motivara el despido, escasez



probatoria que no permite declarar que el despido ha sido debidamente justificado.

DÉCIMOPRIMERO: Que, en virtud de lo resuelto, resulta infructuoso hacer mayor análisis respecto de la configuración de la segunda causal invocada, la cual, a juicio de esta sentenciadora, en virtud de los hechos invocados para fundamentarla, son los mismos respecto a las vías de hecho, por tanto, no existe prueba suficiente que permita concluir que se configuran las causales de despido tan gravosas para el trabajador demandante.

DÉCILOSEGUNDO: Que, en virtud de lo resuelto, resulta procedente analizar la base de cálculo para efectos del artículo 172 del Código del trabajo.

De acuerdo a las liquidaciones de remuneraciones de los meses de agosto, septiembre y octubre de 2022, sin considerar aguinaldo y horas extraordinarias, la remuneración promedio de dichos tres meses íntegramente laborados, asciende a la suma de \$ 764.580, suma que deberá utilizarse para el pago de la indemnización por años de servicio y sustitutiva de aviso previo.

En cuanto a la remuneración de los once días laborados en el mes de noviembre de 2022, no consta su pago, ya que sólo se incorpora liquidación de remuneraciones donde no consta firma del trabajador, por tanto, se dará lugar a dicha prestación, por la suma de \$ 280.346, en virtud de la base de cálculo indicada precedentemente.

DÉCIMOTERCERO: Que toda la prueba pormenorizada y no analizada, como la prueba testimonial del demandante, contrato de trabajo y anexos, reglamento interno de orden, higiene y seguridad, en nada altera lo que ya ha sido resuelto por esta sentenciadora.

Por estas consideraciones y visto además lo dispuesto en los artículos 1, 2, 7, 12, 160, 162, 168, 420 y siguientes, del Código



del Trabajo, 1698 del Código Civil, se resuelve:

I.-Que, **se acoge** la demanda interpuesta por Luis Alberto Olave Medina, en contra de su ex empleador Easy Administradora S.p.A., y se declara que el despido que fue objeto el actor con fecha 11 de noviembre de 2022, ha sido indebido.

II.- Que, en consecuencia, se ordena el pago de las siguientes prestaciones:

a) Indemnización sustitutiva de aviso previo por la suma de \$764.580.-;

b) Indemnización correspondiente a 8 años de servicio, equivalente a \$6.116.640.- con un recargo legal del 80% por sobre la indemnización por años de servicios, de conformidad al artículo 168 del Código del Trabajo, por la suma de \$4.893.312.-

c) Remuneración por los 11 días trabajados mes de noviembre de 2022, por la suma de \$280.346.-

III.- Que las sumas ordenadas a pagar deberán ser con los reajustes e intereses previstos en el artículo 63 y 173 del Código del Trabajo.

IV.- Que, se condena en costas a la demandada, las cuales se tasan en la suma de \$600.000.

Transcurridos los plazos legales y una vez ejecutoriada la presente sentencia, cúmplase con lo dispuesto en el artículo 462 del Código del Trabajo.

Anótese y archívese en su oportunidad.

Notifíquese a las partes vía correo electrónico tal y como fue señalado en audiencia de juicio, para los efectos de lo dispuesto en el artículo 457 del Código del Trabajo.

Rit : O - 957 - 2023

Ruc : 23-4-0459759-0



Pronunciada por doña **CAROLINA ALEJANDRA BRAVO YÁÑEZ**, Jueza Titular y Destinada a este Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

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

