

□Santiago, dos de julio de dos mil veinticuatro.

□Habiéndose incorporado la presente sentencia en una fecha diversa a la señalada en la audiencia de juicio y a fin de dar certeza respecto de la fecha de su notificación, notifíquese a los abogados de las partes por correo electrónico, con esta fecha del hecho de su dictación así como su texto íntegro que se transcribe a continuación.□

□VISTOS:□

□□**PRIMERO:** “*De la individualización de las partes y la pretensión deducida*” . Que compareció ante este Juzgado de Letras del Trabajo doña CAMILA CABRALES FERRER, chilena, casada, abogada, domiciliada para estos efectos en Av. Pajaritos 3195, oficina 919, comuna de Maipú, en representación de **JOAQUIN BASTIÁN CASANOVA LEIVA**, cédula de identidad N° 19.708.537-1, chileno, empleado, soltero, interpone denuncia en procedimiento de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido y cobro de prestaciones e indemnizaciones laborales, en contra de **EASY ADMINISTRADORA SPA**, RUT N° 77.562.427-2, representada legalmente por JONATHAN NILSON TRONCOSO PACHECO, cédula de identidad N° 13.709.646-3, ambos domiciliados para estos efectos en AV. AMÉRICO VESPUCIO N° 1101, comuna de MAIPÚ.

□□Fundan su pretensión señalando con fecha 03 de enero de 2018, su representado comienza a prestar servicios bajo vínculo de subordinación y dependencia en los términos establecidos en los artículos 7 y 8 del Código del Trabajo, para la demandada EASY ADMINISTRADORA SPA, suscribiendo el respectivo contrato de trabajo, el cual a la fecha del despido era de carácter indefinido. La jornada laboral de 20 horas mensuales estaba distribuida en tres días semanales, de 13.00 a 21.00 horas. Que su comportamiento, en los más de 5 años de servicios, sin observaciones u amonestaciones previas. El actor fue contratado en calidad de vendedor reponedor, donde sus principales funciones consistían en la mantención de góndolas y pasillos de acuerdo a stock de productos, además de la asesoría a clientes en relación a los diferentes productos comercializados por la demandada; función que realizaba en las dependencias de la última, ubicadas en Av. Américo Vespucio N° 1101, comuna de Maipú. Que la remuneración para los efectos del art. 172 del Código del trabajo, esta asciende a la suma de \$344.244,



de acuerdo con el promedio de las liquidaciones de sueldo correspondiente a los tres últimos meses previos al despido.

□ Refiere que el día 29 de abril, en circunstancias en que el actor estaba a punto de retirarse de su jornada laboral, alrededor de las 20:30 horas, luego de volver de comprar unas bebidas, fue agredido por un compañero de trabajo, Alfredo Torres, quien luego de molestarlo, de manera violenta lo increpó, lo tomó del cuello y se lo apretó con tal violencia que el actor para defenderse le derramó la bebida que tenía en la mano con el fin de que su agresor lo soltara. Esta situación fue del todo fuera de lo común puesto que el actor tenía una buena relación con el señor Torres. Luego del incidente, y habiendo quedado con visibles señales de agresión, el actor no fue asistido por su ex empleador. La única medida que tomó la jefatura fue preguntarle al actor qué había sucedido, sin ser enviado a la correspondiente entidad aseguradora para chequear su estado de salud. El actor continuó prestando servicios con normalidad los días siguientes, pero fue tal el nivel de violencia sufrido por el actor en su propio lugar de trabajo que comenzó con una sintomatología de angustia, debiendo asistir por sus propios medios a un centro asistencial, donde se le prescribió licencia médica de tipo psiquiátrica por 11 días, comenzando la misma el día 06 de mayo de 2023. Encontrándose con licencia médica, el día 10 de mayo de 2023 recibe una carta de despido, donde le comunican que está despedido arguyendo la causal del artículo 160 N° 1 letra c) y 160N° 7 del Código del Trabajo, esto es, “vías de hecho” e “incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato”, respectivamente. Así las cosas, ha quedado de manifiesto que el empleador al enterarse de la situación vivida por el actor, en que ha sido agredido físicamente por otras personas que trabajaban en el lugar, permanece en total pasividad frente a los hechos, no adoptando las medidas necesarias en resguardo de la integridad física y el bienestar de su trabajador, pasividad que incluso se evidencia no sólo en el hecho de no haber prestado ayuda al actor cuando éste se encontraba malherido por las agresiones que había sufrido sino que porque además, resuelve terminar con su contrato de trabajo, dejándolo sin indemnizaciones.

□ Así las cosas, con meridiana precisión establecer que la carta de despido se basa en hechos absolutamente falsos y que no dicen relación con la realidad de lo ocurrido realmente, hechos que como se ha indicado fueron vulneratorios de las garantías fundamentales del actor, especialmente, la garantía



fundamental contenida en el artículo 19 N° 1 de la Constitución Política, esto es, la integridad física y psíquica.

☐ En subsidio solicita el despido injustificado del actor por los motivos que indica pormenorizadamente en lo principal de su presentación.

☐ Agregan el fundamento de sus alegaciones, el derecho aplicable y en definitiva solicitan:

1. Indemnización adicional correspondiente a 11 meses de la última remuneración mensual, o el recargo que US. Estime de justicia regular, conforme el artículo 489 inciso tercero del Código del Trabajo: \$3.786.683 2. Indemnización por aviso previo: \$344.244 3. Indemnización por años de servicio (5): \$1.721.220 4. Recargo legal del 80% por aplicación del artículo 168 letra c) del Código del Trabajo: \$1.376.976 5. Más intereses y reajustes en conformidad a los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo. 6. Costas de la causa.

☐ **SEGUNDO:** “*De la contestación de la demanda*” . Que compareció la demandada a fin de contestar la demanda. Niega los antecedentes de vulneración de derechos fundamentales, justifica la causal de despido y solicita el rechazo de la demanda en todas sus partes con expresa condena en costas.

☐ **TERCERO:** “*De la controversia esencial del juicio y de los hechos a probar*” . Que en la audiencia preparatoria de juicio se establecieron los siguientes hechos a probar:

???HECHOS NO CONTROVERTIDOS:

1. Existencia de un vínculo laboral entre las partes, prestando servicios en calidad de vendedor reponedor, fecha de inicio el 03/01/18. 2. Que se le despidió el 10/05/23 y se invocó para ello las causales de vías de hecho e incumplimiento grave de las obligaciones con ocasión de los hechos ocurridos el 29 de abril del mismo año 3. Que cumplía una jornada de 20 horas semanales. 4. Cumplimiento de las formalidades legales.

CONVENCIÓN PROBATORIA.

Que al momento del despido la parte demandante estaba con licencia médica.

HECHOS CONTROVERTIDOS:

San Martín #950 Santiago – Fono 02-9157000  
Correo Electrónico jlabsantiago1@pjud.cl



1. Remuneración pactada entre las partes y aquella que debe servir de base para el pago de las eventuales indemnizaciones. 2. Efectividad de los indicios de vulneración de garantías fundamentales que configurarían una afectación en los términos planteados, hechos y circunstancias. En caso de ser efectivos los indicios, fundamento y proporcionalidad de la medida adoptada por la demandada. 3. Efectividad de los hechos contenidos en la carta de despido y si configuran las causales invocadas, hechos y circunstancias.

□□**CUARTO:** “*De la prueba del demandante*”. Con el objeto de probar sus asertos, la parte demandante se valió en la audiencia de juicio de la siguiente prueba:

□ □ Documental

1. Acta de comparendo de conciliación de fecha 12 de junio de 2023. 2. Carta de despido de fecha 10 de mayo de 2023. 3. Certificado médico, suscrito por facultativo Andrés Menares Valenzuela. 4. Comprobante de licencia médica electrónica de fecha 9 de mayo de 2023. 5. Liquidaciones de remuneración febrero, marzo y mayo de 2023. El tribunal tiene por incorporada la prueba documental. Confesional: Previa individualización absuelve posiciones doña Digna Fabiola Salgado Luengo, cédula de identidad N° 15.911.290-K, bajo apercibimiento legal.

Testimonial:

La parte denunciante se valió de la declaración de la siguiente testigo, cuya individualización y declaración consta íntegramente en audio: 1. Gloria del Carmen Leiva Alarcón, cédula nacional de identidad N°:11.106.903-4.

Exhibición de documentos:

1. Reglamento interno de la parte demandada, vigente a la fecha del despido. Se da por cumplida la exhibición

□□**QUINTO:** “*De la prueba del demandado*”. Con el objeto de probar sus asertos, la parte demandada se valió en la audiencia de juicio de la siguiente prueba:



□□Documental

1. Contrato de trabajo de Joaquín Casanova de fecha 03 de enero de 2018. 2. Anexos de contrato de trabajo de Joaquín Casanova de fecha 03 de diciembre de 2022. 3. Consentimiento de generación de firma, gestión y envío de documentación laboral electrónica firmado por Joaquín Casanova. 4. Consentimiento de resguardo de datos personales, privacidad y confidencialidad de la información, generación de firma gestión y envío de documentación laboral firmado por Joaquín Casanova. 5. Carta de Despido del actor, comprobante envío por Correos de Chile y comprobante de la Dirección del Trabajo. 6. Liquidaciones de Sueldo del actor periodo junio 2022 a mayo 2023. 7. Reglamento Interno de Easy Administradora SpA 01-04-2022 y comprobante de recepción de Joaquín Casanova. 8. Reglamento Interno de Easy Administradora SpA 18-01-2023 y comprobante de recepción de Joaquín Casanova. 9. Comprobante de recepción del Código de Ética firmado por Joaquín Casanova. 10. Código de Ética de Cencosud. 11. Registro de Asistencia de Joaquín Casanova periodo 24-04-2023 al 07-05-2023. 12. Licencias médicas otorgadas por el actor. 13. Acta de Comparendo de Conciliación de fecha 12-06-2023. 14. Obligación de Informar riesgos laborales firmadas por el actor. 15. Correo de Camila Muñoz enviado a Rodrigo Lagos de fecha 29-04-2023, informando sobre los hechos ocurridos. 16. Declaración firmada de David Gallardo Celis sobre los acontecimientos ocurridos el día 29 de abril de 2023. 17. Correo de Alfredo Torres Leal dirigido a Recursos Humanos contando sobre su versión de los hechos ocurridos el día 29-04-2023. 18. Captura de pantalla sobre conversación de Instagram entre Joaquín Casanova y Alfredo Torres. 19. Capturas de pantalla del Grupo de Whatsapp “Sindicato Easy Maipú” de fecha 30-04- ° 2023. 20. Comprobante de recepción de Reglamento Interno del trabajador Alfredo Torres Leal, que acredita que su correo corresponde a Alfredo.t.11194@gmail.com. 21. Carta de despido del Sr. Alfredo Torres Leal de fecha 10 de mayo de 2023. 22. Proyecto de Finiquito del Sr. Joaquín Casanova. Se recibe incidente a prueba; Si los documentos ofrecidos con el N° 18 y 19 fueron obtenidos por medios ilícitos o con vulneración de garantías fundamentales. Prueba demandante: Se remite a la prueba ya ofrecida para lo principal. Prueba demandada Prueba documental N° 17, 18 y 19 y testimonial ofrecidos en lo principal. El tribunal tiene por incorporada la prueba documental. Se tiene presente el desistimiento de los documentos 7 y 11.

Confesional:

San Martín #950 Santiago – Fono 02-9157000  
Correo Electrónico jlabsantiago1@pjud.cl



Previa individualización absuelve posiciones don Joaquín Bastián Casanova Leiva, cédula de identidad N° 19.708.537-1, bajo apercibimiento legal.

Testimonial

La parte denunciada se valió de la declaración de los siguientes testigos, cuya individualización y declaración consta íntegramente en audio: 1. David Cristián Gallardo Muñoz, RUT: 13.684.968-9, Vendedor Reponedor Dimensionador. 2. Fabián Galaz Castillo, RUT: 18.063.323-5, Subgerente de Ventas.

□□**SEXTO:** “*Sobre los fundamentos de la decisión*” . En cuanto al fondo de la controversia se debe resolver si la demandada vulneró los derechos fundamentales que alega el actor, por cuanto, sostiene que el empleador al enterarse de la situación vivida por el trabajador, en que ha sido agredido físicamente por otras personas que trabajaban en el lugar, permanece en total pasividad frente a los hechos, no adoptando las medidas necesarias en resguardo de la integridad física y el bienestar de su trabajador, pasividad que incluso se evidencia no sólo en el hecho de no haber prestado ayuda al actor cuando éste se encontraba malherido por las agresiones que había sufrido sino que porque además, resuelve terminar con su contrato de trabajo, dejándolo sin indemnizaciones. Lo anterior vulnera su derecho consagrado en el artículo 19 N° 1 de la Constitución Política, esto es, la integridad física y psíquica.

Que la acción de tutela de derechos fundamentales regulada en el Código del Trabajo, es un procedimiento excepcional que reconoce la posibilidad de probar la vulneración de tales derechos mediante la denominada prueba indiciaria, que implica un aligeramiento probatorio del demandante trabajador, exigiéndole una prueba mínima al momento de aportar antecedentes que consistan en indicios suficientes de los hechos constitutivos de vulneración de los derechos fundamentales que reclama.

Que la parte denunciante fundamenta su acción, en síntesis que el empleador al enterarse de la situación vivida por el actor, de haber sido agredido físicamente, permanece en total pasividad frente a los hechos, no adoptando las medidas necesarias en resguardo de la integridad física y el bienestar de su trabajador, y que los hechos del despido corroboran lo indebido de la desvinculación del que fue víctima el actor.



Con relación a los argumentos del actor, debe ponerse en relieve que la mera decisión de aplicar una causal de despido disciplinaria no comporta, de suyo, vulneración de derechos. Es perfectamente posible que un despido sea injustificado o improcedente, pero que no resulte atentatorio de algún derecho fundamental. Es evidente que cualquier exoneración o terminación de contrato puede comprometer un derecho fundamental o la integridad psíquica en particular, porque hace que la persona pierda su fuente de realización o de ingresos y la expone a la cesantía. Con todo, lo cierto es que la ley permite y concede, en este caso al empleador la facultad de despedir por una causal de despido. Ahora, si esa decisión discrecional es infundada o carece de mérito, no es asunto que concierna a la tutela de derechos fundamentales, porque la protección especial que contemplada el legislador laboral ha sido reservada para aquellos casos que exceden o que superan la mera arbitrariedad. Consecuentemente, la sola aplicación de una causal de despido y su fundamento no es constitutiva de un indicio suficiente para entender configurada una vulneración del derecho aludido, con ocasión del despido.

En cuanto a la alegación consistente en que el empleador al enterarse de la situación vivida por el actor, siendo agredido físicamente, permanece en total pasividad frente a los hechos, no adoptando las medidas necesarias en resguardo de la integridad física y el bienestar de su trabajador. Los testigos de la parte denunciada y el propio actor, señalaron que luego de los hechos ocurridos entre el actor y otro trabajador, el actor fue a la oficina de su jefatura, conversaron, y se llamó a su madre para que lo fuera a buscar. Que sin perjuicio de aquello, el actor se retira del establecimiento. □

De este modo, la denunciada realizó gestiones tendientes a conocer los hechos ocurridos entre dos trabajadores, que por sus propios medios abandonaron la empresa sin expresar la necesidad de algún tipo de asistencia, ya sea médica o de otra naturaleza.

□□De conformidad a lo expuesto precedentemente, cabe concluir que no se configuran los presupuestos que permitan tener por establecido, alguna conducta que constituya vulneración a la integridad física y psíquica del actor.



□□SEPTIMO: *“Sobre acción subsidiaria de despido injustificado”*. Que de acuerdo a los hechos no controvertidos se establece que el demandante prestó servicios para la demandada, desde 03 de enero del 2018 y hasta 10 de mayo del 2023, siendo despedido invocando la causal del artículo artículos 160 N° 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"*, y 160 N° 7, *"incumplimiento grave a las obligaciones que impone el contrato"*., fundándola en *“Situación de hecho: El día sábado 29 de abril de 2023, aproximadamente a las 20:40 horas, usted estaba bebiendo una cerveza en el sector de camarines, lugar donde tiene un enfrentamiento físico con su compañero de trabajo señor Alfredo Torres Leal, todo esto en presencia del vendedor reponedor señor David Gallardo Celis, quien tuvo que intervenir para detener la pelea.*

□Lo anterior, parte dado a que al momento en que usted abre la cerveza para tomársela, el señor Gallardo le indica que no lo haga, sin embargo, usted hace caso omiso a su recomendación, luego ingresa el señor Alfredo Torres Leal, quien se bromea con usted, ante lo cual usted se molesta y comenzó una pelea, queriendo herirle con un lápiz al señor Torres y muy cerca de un ojo, no obstante, éste lo pudo afirmar tomándolo del cuello y apretándolo muy fuerte, lo cual asustó a su compañero David Gallardo, quien decide intervenir separándolos. En ese momento usted golpea con la lata de cerveza al señor Alfredo Torres en el rostro, derramando el líquido en su cuerpo y ropa, ya que usted estaba muy descontrolado e increpando con amenazas.

Ante esta situación, el Subgerente de soporte operativo, Camila Muñoz Morales conversa con usted intentando calmarlo, momento en que usted le solicita llamar a su mamá, por lo que se le avisó que se dirigiera al local a buscarlo, sin embargo, en lo que demoró en llegar su madre, usted se retira del local sin marcar y sin encontrarse con su madre. Cabe señalar que el Subgerente de ventas señor Fabián Galaz Castillo, quien también se encontraba ese día en turno, había conversado con usted al inicio de turno, para preguntarle como estaba, ya que el día anterior se le había visto en un estado no apto para trabajar, decidiendo enviarlo a su domicilio más temprano, ya que usted reconocía haber bebido, comprometiéndose a no salir del local y portarse bien. Es preciso mencionar además que su compañero de trabajo, señor David Gallardo indica que el día viernes 28 de abril se percata que usted molestaba a compañeros y clientes, diciéndoles comentarios y bromas pesadas, así como también su compañera de





trabajo *señorita Katherine Bobadilla Oyarzún*, indica que ese mismo viernes estando ella en el paradero, usted llega y la molesta haciéndole pasar vergüenza frente a otras personas que allí estaban y al subir al mismo autobús, la sigue incomodando, ya que gritaba y le pedía al chofer que la cuidara porque ella era muy linda, lo que generó que la trabajadora comentara haberse sentido un poco acosada de su parte.

□ Todo lo anterior, constituye precedentes de su mal actuar frente a sus compañeros de trabajo que genera un incómodo ambiente laboral, ya que estos hechos son de público conocimiento de sus otros compañeros de trabajo, dado a que usted escribe en un whatsapp colectivo del local, que habían tratado de ahorcarlo en el casino, todo esto con un vocabulario muy inapropiado, ante lo que un compañero le pide que no usara ese medio para hablar así, momento en que usted lo amenaza con matarlo, quedando en evidencia de todos quienes pertenecen a ese grupo de red social. Por lo tanto, usted actúa de forma agresiva e intimidante no tan solo con el señor Alfredo Torres, sino que además con otros compañeros de trabajo, acción que la empresa no está dispuesta a tolerar, ya que afecta el funcionamiento de la empresa y la seguridad de todos los trabajadores e inclusive la suya propia.

*Normas del Contrato de Trabajo con fecha 03 de enero de 2018:*

*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:*



*C- Normas de Orden, Moral y Buenas Costumbres.*

17. ☐ 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.

18. ☐ 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

*E- Normas de Relaciones Laborales.*

33. Cumplir estrictamente el Contrato de Trabajo y las funciones establecidas en él, así como en Contratos colectivos y disposiciones del presente Reglamento Interno, Código de Ética y demás procedimientos que establezca la Compañía.

*Título XIV de las Prohibiciones, artículo 67:*

*C.- Normas de Orden, Moral y Buenas Costumbres:*

27. Presentarse bajo los efectos de alcohol y/o drogas al lugar de trabajo.

*E.- Normas de Relaciones Laborales:*

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

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

45. El Cometer actos de hostigamiento o molestia de tipo laboral o sexual, física o psicológica....”

Que de lo expuesto precedentemente, se desprende que se le imputa al actor los siguientes hechos;

☐ ☐ El día sábado 29 de abril de 2023, aproximadamente a las 20:40 horas, usted estaba bebiendo una cerveza en el sector de camarines, lugar donde tiene un enfrentamiento físico con su compañero de



*trabajo señor Alfredo Torres Leal, todo esto en presencia del vendedor reponedor señor David Gallardo Celis, quien tuvo que intervenir para detener la pelea.*

*□□Lo anterior, parte dado a que al momento en que usted abre la cerveza para tomársela, el señor Gallardo le indica que no lo haga, sin embargo, usted hace caso omiso a su recomendación, luego ingresa el señor Alfredo Torres Leal, quien se bromea con usted, ante lo cual usted se molesta y comenzó una pelea, queriendo herirle con un lápiz al señor Torres y muy cerca de un ojo, no obstante, éste lo pudo afirmar tomándolo del cuello y apretándolo muy fuerte, lo cual asustó a su compañero David Gallardo, quien decide intervenir separándolos. En ese momento usted golpea con la lata de cerveza al señor Alfredo Torres en el rostro, derramando el líquido en su cuerpo y ropa, ya que usted estaba muy descontrolado e increpando con amenazas.*

Que de la prueba rendida y pormenorizada en el considerado cuarto y quinto. En particular, declaración firmada de David Gallardo Celis sobre los acontecimientos ocurridos el día 29 de abril de 2023, correo de Alfredo Torres Leal dirigido a Recursos Humanos contando sobre su versión de los hechos ocurridos el día 29-04-2023, comprobante de recepción de Reglamento Interno del trabajador Alfredo Torres Leal, que acredita que su correo corresponde a [Alfredo.t.11194@gmail.com](mailto:Alfredo.t.11194@gmail.com), Carta de despido del Sr. Alfredo Torres Leal de fecha 10 de mayo de 2023.

Aparece que la demandada conoce los hechos a través del relato del trabajador David Gallardo Celis, quien se encontraba presente al momento de la pelea entre el actor y el trabajador Alfredo Torres. Refiere el testigo don David Gallardo, que los trabajadores iniciaron una discusión que terminó con el actor intentando enterrarle en el ojo un lápiz a Alfredo, quien reacciona tomando al actor del cuello contra la pared. El actor absolviendo posiciones, refiere que es Alfredo quien realiza bromas sobre su madre y que producto de la discusión Alfredo casi lo ahorca, reaccionando y golpeando a Alfredo con una lata de cerveza en su rostro.

De este modo, al no haber realizado la demandada una investigación sobre los hechos ocurridos el día 29 de abril de 2023. Esta sentenciadora solo puede conocer de los hechos a través del relato de testigo presencial don David Gallardo, quien si bien logra relatar el hecho concreto de la pelea entre los dos actores, es decir, que Alfredo molestó al actor y que luego de eso, el trabajador le quiere



enterrar un lápiz en el ojo, y Alfredo reacciona tomando del cuello al actor, lo cierto es, que se contradice en el contexto y circunstancias de cómo sucedieron los hechos, notándose además, falta de imparcialidad al relatar los mismos, realizando calificaciones de menor y mayor gravedad respecto de las acciones de cada trabajador. Así, respecto del actor, “*casi le saca un ojo a Alfredo*”, pero Alfredo “*solo tomó al actor del cuello y lo acercó a la pared*”. En circunstancias que el actor, quedó con marcas en su cuello y golpeó a Alfredo con una botella de cerveza para que lo soltara. Entonces, las circunstancias del despido que han sido relatadas a su jefatura por un testigo carente de imparcialidad, y contrarrestadas con la declaración del actor y con el testimonio de su jefatura, que por cierto, solo considera la declaración del testigo presencial y lo dicho por el actor, sin realizar investigación sobre lo sucedido. Son insuficientes para acreditar la dinámica y circunstancias de los hechos establecidos en la carta de despido, considerando esta sentenciadora, que los trabajadores iniciaron una discusión, agrediendo mutuamente, debiendo ambos reaccionar en defensa de su integridad.

Finalmente, se insistió en que el actor había tomado algunas cervezas y algo más, según relata el testigo don David Gallardo. Nada fue acreditado en los terminos señalados, más que el reconocimiento del actor, quien refiere que habría tomado parte de una lata de cerveza. Sin perjuicio de aquello, los hechos del despido no dicen relación con las circunstancias del alcohol y/o otras sustancias, sino la agresión del actor a otro trabajador. Y si así fuera, la demandada debió seguir los protocolos y/o exámenes correspondientes para acreditar la alegación que refiere.

No debe olvidar la demandada que el despido es la última ratio a usar para desvincular al trabajador, un trabajador con 5 años de servicios, y en este caso pudo haber adoptado otras medidas, tales como amonestación con notificación a la Inspección del Trabajo. Que, en tales circunstancias, aparece resultando forzoso concluir que la empresa demandada no ha justificado su decisión de despido, declarando que el despido del que fue objeto el trabajador demandante fue injustificado y condenarse a la demandada al pago de las indemnizaciones respectivas más recargo legal, como se dirá en lo resolutive de la sentencia.



**OCTAVO:** “*Sobre la remuneración.*” Que en cuanto a la remuneración del trabajador para efectos de lo establecido en el artículo 172 del Código del trabajo, habiéndose solicitado y exhibido las liquidaciones de remuneraciones de los meses de febrero, marzo y abril del 2023. La remuneración asciende a la suma de \$399.234.

☐☐ **NOVENO:** “*La restante prueba*” . Los documentos no considerados, en nada inciden en la decisión que se hará, por ser innecesarios o sobreabundantes, atento a los hechos pacíficos y el razonamiento contenido en las consideraciones que preceden.

☐☐ Lo mismo ocurre con otras alegaciones de las partes, por no afectar las motivaciones de la decisión que se hará, sobre la base de los fundamentos de esta sentencia.

☐☐ Por estas consideraciones y visto lo dispuesto en los artículos 1, 2, 3, 7, 8, 9, 58, 63, 67, 162, 172, 173, 425 y siguientes, 456 y 459 del Código del Trabajo, **SE RESUELVE:**

I- Que **SE RECHAZA** en todas sus partes la denuncia de vulneración de derechos fundamentales, con ocasión del despido.

II- Que **SE ACOGE** la demanda Subsidiaria de despido injustificado, interpuesta por don **JOAQUIN BASTIÁN CASANOVA LEIVA**, en contra de la demandada **EASY ADMINISTRADORA SPA.**, debiendo la demandada pagar las siguientes prestaciones:

a.- \$ 399.234.- por indemnización sustitutiva del aviso previo.

b.- \$ 1.996.170.- por indemnización por (5) años de servicios.

c.- \$ 1.596.936- por recargo legal del artículo 168 letra c) del Código del Trabajo.-

III. Que se rechaza en todo lo demás la demanda.

IV. Que las sumas ordenadas pagar mediante la presente resolución deberán ser reajustadas y devengarán intereses en la forma señalada en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

V. Que cada parte pagará sus costas.



Ejecutoriada que sea esta sentencia, cúmplase lo dispuesto en ella dentro de quinto día bajo apercibimiento de remitirse los antecedentes al Juzgado de Cobranza Previsional y Laboral de Santiago, previa certificación.

Regístrese y archívese en su oportunidad.

RIT : T-1822-2023

RUC : 23- 4-0503149-3

Pronunciada por doña VIOLETA ELIZABETH DIAZ SILVA, Juez Suplente del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

San Martín #950 Santiago – Fono 02-9157000  
Correo Electrónico jlabsantiago1@pjud.cl



A contar del 07 de abril de 2024, 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>

