

Santiago, dos de septiembre de dos mil veintitrés

VISTOS, OIDOS Y CONSIDERANDO:

1º: Comparece don CLAUDIO ANDRÉS ACUÑA CHANDÍA, C.I. N° 10.916.607-3, actualmente cesante, domiciliado para estos solos efectos en Moneda N° 2368, Santiago, quine interpone demanda en contra de JUMBO SUPERMERCADOS ADMINISTRADORA LIMITADA, RUT 96.988.680-4, representada legalmente por Andrés Petric, cédula de identidad N° 10.869.412-2, con domicilio común en Avda. Kennedy N° 9001, Las Condes.

Refiere que ingresó a prestar servicios para la demandada con fecha 18 de marzo de 2021, en calidad de aprendiz local. A la fecha del despido percibía una remuneración mensual promedio de \$606.114. La jornada de trabajo será 45 horas semanales distribuidas en horarios establecidos en el Reglamento Interno de la Empresa. Además, la empleadora paga una gratificación anual equivalente a 4,75 ingresos mínimos mensuales. Esta gratificación anual se paga en forma anticipada y a través de esta modalidad se da cumplimiento a lo establecido en el artículo 50 del Código del Trabajo. Asimismo, la empleadora paga un bono mensual de \$30.401 por movilización relativa a los días efectivamente trabajados. En el ordinal sexto del contrato de trabajo, la empresa introdujo una cláusula de confidencialidad.

En cuanto al término de la relación laboral, reproduce el contenido de la carta de despido, en que se pone término por la causal del artículo 160 N° 1 c) y 160 N° 7 del Código del Trabajo

La carta de despido indica que le fue notificada el día 8 de septiembre 2022. El incumplimiento de las formalidades del despido, determina, su justificación y su carencia de motivo plausible. No es casual que el legislador haya establecido en el inciso segundo del número 1 del artículo 454 del Código del Trabajo que “No obstante lo anterior, en los juicios sobre despido, corresponderá en primer lugar al demandado la rendición de la prueba, debiendo acreditar la veracidad de los hechos imputados en las comunicaciones a que se refieren los incisos primero y cuarto del artículo 162, sin que pueda alegar en el juicio hechos distintos como justificativos del despido.” En consecuencia, el texto de la carta de despido es el que encuadra, acota y delimita la litis. Más aún cuando la norma y la jurisprudencia han establecido la importancia capital que en las faltas laborales presenta su



calificación – la gravedad del incumplimiento - que es prerrogativa del tribunal considerando la debida equivalencia entre hecho y efecto.

Para configuración de la causal de despido contemplada en la letra c) del número 1 del artículo 160 del Código del Trabajo es necesario que la conducta imputada sea indebida, esto es, antijurídica, que no se encuentre amparada o justificada por el Derecho y copulativamente, debe ser grave. El primer elemento definitorio de la tipicidad de la conducta justificativa del despido, la antijuricidad, obliga a analizar la concurrencia de figuras como la legítima defensa y la existencia de provocación previa suficiente. El segundo elemento definitorio de la tipicidad de la conducta del despido, la gravedad, obliga a la revisar criterios aceptados por la jurisprudencia para la determinación de la misma. En su caso, hubo una provocación previa suficiente, dado que tal como reconoce el texto de la carta de despido existió una riña en la que mediaron insultos y empujones.

Por otra parte, el incidente del día 03 de septiembre de 2022, se trató de un hecho aislado. Corrobora esto último, el hecho de que, en abril del año 2022, el subgerente de área de Jumbo Supermercados Administradora Ltda., Jumbo San Bernardo, le dirigió una carta en la que destaca su excelente disposición en el desarrollo de sus labores y destaca su cordialidad y compromiso en la atención de la clientela. Asimismo, de dicho incidente no se siguieron efectos perjudiciales en el ámbito laboral ni efectos negativos para la empresa.

Tampoco hubo dolo de mi parte o negligencia dado el contexto fáctico en el que se desarrolló el incidente del día 03 de septiembre de 2022. Respecto del primer elemento configurativo de la causal de despido prevista en el número 7 del Código del Trabajo, esto es, la existencia de un incumplimiento contractual, merece especial consideración el hecho de que la carta de despido no expresa cuál sería el incumplimiento contractual imputado, no menciona la infracción a ninguna cláusula estipulada en el contrato de trabajo. La carta de despido, a estos efectos, remite al reglamento interno de orden, higiene y seguridad y al código de conducta; sin embargo, para invocar la normativa reglamentaria, es preciso que dicha norma haya sido puesta en conocimiento de quien resultará obligado a la misma. En su caso, no se le hizo entrega formal –tampoco informal del reglamento interno de orden, higiene y seguridad, como tampoco de se le entregó código de conducta alguno.

Solicita se acoja la demanda y se declare injustificado y carente de motivo plausible el despido, y se condene a la demandada al pago de los días trabajados entre el 01.09.2022



y el 08.09.2022, por un monto de \$ 161.795. Feriado legal (29,9 días), por un monto de \$ 398.000. Indemnización sustitutiva del aviso previo, por un monto de \$ 606.733. Indemnización por años de servicio, por un monto de \$ 606.733. Recargo del 100% sobre la indemnización por años de servicio, conforme establece la letra c), inciso 2° del artículo 168 del Código del Trabajo, por un monto de \$ 606.733; o en subsidio, del 80% sobre la indemnización por años de servicio, de conformidad a lo previsto en la letra c) del artículo 168, por un monto de \$ 485.386. Reajustes, intereses y costas

2°: Comparece don FERNANDO MATURANA CRINO, abogado, en representación de la demandada, JUMBO SUPERMERCADO ADMINISTRADORA LTDA. ambos domiciliados para estos efectos en El Golf N° 40, piso 15, comuna de Las Condes.

Respecto de los conceptos señalados en la demanda en autos de despido injustificado, solicita rechazarla con expresa condena en costas.

El actor prestó servicios en el periodo comprendido entre el 18 de marzo de 2021 y el 08 de septiembre de 2022, desempeñándose en el cargo de “Aprendiz local”, en la sección de carnicería en el local de propiedad de su representada. Se procedió a despedir al actor por la causal prevista en el artículo 160 N° 1 letra c) y N° 7 del Código del Trabajo, esto es, “Vías de hecho ejercidas por el trabajador en contra del empleador o de cualquier trabajador que se desempeñe en la misma empresa”, e “Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato”. Niega y controvierte expresamente la base de cálculo de la última remuneración mensual indicada en la demanda.

Los hechos propiamente tal en los que se funda el despido del actor, dicen relación con haber agredido físicamente a una compañera de trabajo, mientras se encontraba en el ejercicio de sus funciones en el local Jumbo El Bosque. En efecto, los hechos ocurrieron tal como fueron descritos en la carta de despido “El día sábado 03 de septiembre de 2022, alrededor de las 11:15 horas, durante el cumplimiento de sus funciones en la sección de carnicería, específicamente en el mesón de atención al público, el señor Acuña se encontraba junto con su compañero de trabajo don Hermógenes Matamala Villarroel. En ese dicho lugar y momento en que ambos compañeros se insultan verbalmente, y después de empujarse uno al otro, el señor Acuña le propicia un codazo a su compañero de trabajo, don Hermógenes, en la zona de sus costillas. La situación que se produjo fue presenciada



por el público que se encontraba en el local y por los demás compañeros de trabajo, y fue don Camilo Castillo Cortés (compañero de trabajo) quien le advierte que “se calmaran porque había público”, ante lo cual la situación no continuó escalando de gravedad. Posteriormente, al preguntar a la Maestro Carnicero, doña Denise Aravena Chavarría, sobre lo sucedido es que menciona haber escuchado al señor Acuña decirle a don Hermógenes que no lo empujara, y que su jefe le había ordenado ir a atender al público en el mesón, junto con lo cual el señor Acuña amenaza a don Hermógenes con “pegar un combo en el ... (garabato), si volvía a empujarlo”, según relató doña Denise. Es por ello que se procede a revisar las cámaras de seguridad del circuito cerrado de televisión (CCTV), y se logra corroborar los relatos y el golpe proporcionado por el señor Acuña a su compañero de trabajo, según será acreditado en la etapa procesal correspondiente. A continuación, verificados los hechos, se hace el llamado a Carabineros para dejar constancia de los hechos pero don Hermógenes decide dirigirse personalmente a la 14° Comisaría de San Bernardo y dejar la correspondiente constancia (parte policial N° 5784). Con ello, es llevado por personal policial al SAPU Padre Joan Alsina a constatar lesiones, que le informan la lesión de un hematoma en la zona que recibió el golpe y le entregan receta médica con medicamentos para tratar el dolor.”

En consecuencia, queda en evidencia que el actuar del señor Acuña se aparta del comportamiento que se espera y debe tener un colaborador de Jumbo, 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.

Hace presente que se dio estricto cumplimiento de las formalidades para proceder al despido, conforme a lo señalado en el artículo 162 del Código del Trabajo.

El demandante agredió físicamente a un compañero de trabajo. El actuar del demandante, de agredir físicamente a otra colaboradora de la empresa mediante un golpe de codazo en las costillas, hace procedente la aplicación de esta causal y permite concluir que la causal invocada se encuentra ajustada a derecho. 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. En forma complementaria a lo anterior, cabe destacar que se encuentra ampliamente reconocido que, en atención al



contenido ético del contrato de trabajo, el empleador y el trabajador se deben lealtad, fidelidad y colaboración que permitan un debido desenvolvimiento de las labores.

En relación a la configuración de la causal “incumplimiento grave del contrato”. En forma indistinta o complementaria a lo anterior, de los hechos invocados para desvincular al demandante queda de manifiesto su obvia calificación: no resulta razonable entender como una acción aceptable el hecho de ejercer vías de hecho contra otro trabajador de la empresa, en horario laboral y en presencia de clientes. Adicional a lo anterior, corresponde razonar que las acciones realizadas por el actor, no obstante ser acciones expresamente prohibidas por el Reglamento Interno y ser contrarias al Código de Ética, es una prohibición que se desprende de la naturaleza de cualquier contrato de trabajo: ¿Es lógico entender como una acción aceptable y justificable el propinar golpes y agredir físicamente a otro compañero de trabajo? Así, cabe preguntarse: ¿Qué otra opción le quedaba?, ¿acaso debía mantener en su puesto de trabajo a un colaborador que cometió dichas conductas, generando el correspondiente perjuicio para el colaborador de Jumbo y para su representada? Por consiguiente, en cuanto a los fundamentos expuestos, éstos al calificarlos jurídicamente hacen inequívocamente concurrente la causal invocada en la carta de despido, según los criterios jurisprudenciales consagrados.

En cuanto a las prestaciones, controvierte la suma señalada por el actor en cuanto al feriado legal y/o proporcional demandado. En la demanda se señala la pretensión que se le adeudarían al señor Acuña días trabajados en el mes de septiembre de 2022, los días previos a su despido, lo que controvierte expresamente

Solicita el rechazo integro de la demanda y que se condena en costas a la demandante.

3º: Se llevó a efecto la audiencia preparatoria que dispone el procedimiento, instancia en la cual se efectúa el llamado a conciliación el que no prosperó y se dicta sentencia parcial en relación al feriado adeudado.

Luego, se establecieron como hechos pacíficos: 1) Existencia de una relación laboral entre las partes, iniciada el 18 de marzo de 2021 y finalizada el 8 de septiembre de 2022. 2) Que el despido se produjo por las causales del artículo 160 N°1 letra c) y N°7 del Código del Trabajo. 3) Cumplimiento de las formalidades del despido.



A continuación, se establecieron como hechos a probar: 1) Efectividad de los hechos señalados en la carta de aviso de despido. 2) Remuneración pactada y efectivamente percibida. 3) Estado de pago de la remuneración del mes de septiembre de 2022.

4º: En la audiencia de juicio las partes procedieron a incorporar los medios probatorios, consistentes en los siguientes:

Prueba demandada:

Documental:

- 1) Copia de contrato de trabajo de fecha 18 de marzo de 2021.
- 2) Copia de actualización contrato de trabajo, de fecha 20 de septiembre de 2021.
- 3) Carta de despido de fecha 08 de septiembre de 2022.
- 4) Proyecto de finiquito de fecha 12 de septiembre de 2022.
- 5) Liquidaciones de sueldo del actor, durante el período de octubre de 2021 a septiembre de 2022.
- 6) Constancia entrega Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, suscrito por el demandante, de fecha 16 de marzo de 2021.
- 7) Documento “Declaración de testigos, Comité Paritario de Orden, Higiene y Seguridad”, respecto de don Hermógenes Matamala, de fecha 03 de septiembre de 2022.
- 8) Documento “Declaración de testigos, Comité Paritario de Orden, Higiene y Seguridad”, respecto de don Claudio Castillo Cortés, de fecha 03 de septiembre de 2022.
- 9) Documento “Declaración de testigos, Comité Paritario de Orden, Higiene y Seguridad”, respecto de doña Denisse Aravena, de fecha 03 de septiembre de 2022.
- 10) Correo electrónico de Johanna Escobar Bobadilla a Yasira Segura García y otros, de fecha 05 de septiembre de 2022.
- 11) Informe médico de lesiones 13-830, SAPU Padre Johan Alsina, de fecha 03 de septiembre de 2022.



12) Datos atención urgencia, de fecha 03 de septiembre de 2022.

13) Comprobante de denuncia, Carabineros de Chile, 14° Comisaría de San Bernardo, de fecha 03 de septiembre de 2022.

Confesional:

Declaración de don Claudio Andrés Acuña Chandía.

Testimonial:

1) Declaración de don Hermógenes Hernán Matamala Villarroel.

2) Declaración de don Juan Marcelo Rodríguez Collio.

Otros medios de prueba:

La parte demandada ofrece un video de 7 segundos de duración, disponible en:
<https://drive.google.com/file/d/1fDxSS9RocFH4VVKln-aVEk0TqiQyv6X/view?usp=sharing>

Prueba demandante:

Documental:

1) Carta de despido de fecha 08 de septiembre de 2022.

2) Comunicación enviada a mi representado por la demandada con fecha 26 de abril de 2022.

3) Liquidaciones de remuneraciones correspondientes a los meses de junio, julio y agosto de 2022.

Oficio:

1) A la Mutual de Seguridad CCHC.

Exhibición de documentos:

1) Comprobante de entrega, bajo firma del reglamento interno de orden, higiene y seguridad de la demandada.



2) Declaración de accidente del trabajo realizada por el Sr. Hermógenes Matamala Villarroel a raíz de lesiones sufridas el día 03 de septiembre de 2022.

3) Declaración de accidente del trabajo realizada por la demandada a raíz de lesiones sufridas por el Sr. Hermógenes Matamala Villarroel con fecha 03 de septiembre de 2022.

5º: Ambas partes incorporan la carta de término de la relación laboral, la que menciona: *“De nuestra consideración: Cumplo en informar a usted que nuestra Empresa, Jumbo Supermercados Administradora Ltda., RUT. 96.988.680-4, ha dispuesto poner término a su contrato de trabajo con fecha de hoy, en virtud de lo establecido en los artículos 160 N°1 letra c) y 160 N°7 del Código del Trabajo, esto es, “vías de hecho ejercidas por el trabajador en contra del empleador o de cualquier trabajador que se desempeñe en la misma empresa” e “incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato”.*

Causal de Hecho: Los hechos que fundamentan y justifican la causal de terminación inmediata de su contrato de trabajo, dicen relación con la gravísima conducta desarrollada por usted como aprendiz local, sección carnicería, en el local J843, ubicado en Av. Portales 3698, Puente Alto, faltando gravemente a las responsabilidades que nuestra empresa le confió.

Los hechos son los siguientes El sábado 3 de septiembre del presente año, a las 11:15 horas aproximadamente, mientras usted se encontraba realizando sus funciones en mesón de carnicería, en compañía del señor Hermógenes Matamala Villarroel, aprendiz local sección carnicería, comienzan a insultarse de manera verbal, y tras darse empujones, usted propicia un fuerte codazo en la costilla izquierda a su compañero de trabajo mencionado anteriormente. Cabe señalar que dicha situación fue presenciada por clientes que se encontraban en el lugar, sus compañeros de trabajo don Camilo Castillo Cortés, quien indica les mencionó “que se calmaran, porque había público” y Denise Aravena CH, quien les mencionó “solo le escuché al Claudio cuando le dijo a don Hermógenes que no lo empujara y que el jefe lo mandó a atender al mesón que si lo volvía a empujar le iba a pegar un combo en el ... (un garabato).” Más tarde al revisar las cámaras de circuito cerrado de televisión (CCTV), se corrobora el golpe dado de su parte a Hermógenes Matamala. Una vez verificados todos los antecedentes de su mal proceder, se llama a



Carabineros de Chile, los que, al no presentarse en el local, Hermógenes decide retirarse por sus propios medios acompañado de un familiar. Inmediatamente se dirigen a la 14° Comisaría de San Bernardo, donde personal toma el procedimiento 3 y lo llevan a constatar lesiones al SAPU Padre Joan Alsina. El médico que lo atiende indica hematoma y receta medicamentos para el dolor. Todo quedó respaldado mediante parte policial N°5784.

En relación con lo anteriormente descrito queda en evidencia que su actuar se aparta del comportamiento que se espera y debe tener un colaborador de la empresa, así mismo, la política de la Compañía en relación con el trato y respeto hacia jefaturas, colaboradores y clientes que concurran al establecimiento.

Normas legales, contractuales y reglamentarias: Su actuar es inapropiado, grave y ha vulnerado abiertamente las siguientes normas: Causales legales Los hechos antes descritos, son constitutivos de las siguientes causales de término de su contrato de trabajo: “Vías de hecho ejercidas por el trabajador en contra del Empleador o de cualquier Trabajador que se desempeñe en la misma empresa” artículo 160, N°1 letra c), Código del trabajo.

La conducta antes descrita, ha dejado de manifiesto su falta de respeto a la integridad y seguridad de nuestros colaboradores al interior de su área de trabajo, vulnerando el pilar valórico fundamental que es el respeto que debe existir al interior de todas las áreas de trabajo. Incumplimiento grave de las obligaciones que Impone el Contrato. Artículo 160 numeral 7, Código del trabajo.

Reglamento Interno: En efecto, con su accionar usted faltó gravemente al reglamento interno de Orden, Higiene y seguridad que es parte integrante de su contrato de trabajo, que dice: a) 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 XVI de las Obligaciones, artículo 66, letra C, numeral 14. b) Mantener un trato respetuoso con los trabajadores de la Empresa, sin importar su jerarquía, y con las personas que concurran al establecimiento, mediante el uso de un lenguaje formal y adecuado. Reglamento Interno, Título XVI de las Obligaciones, artículo 66, letra E, numeral 22. c) Cumplir fielmente con las obligaciones que les impongan las normas laborales, Contratos Colectivos, Contratos



de trabajo y disposiciones del presente Reglamento Interno, Código de Ética y demás procedimientos que establezca la Compañía. Reglamento Interno, Título XVI de las Obligaciones, artículo 66, letra E, numeral 23. a) Faltar al respeto, sea de palabra o, de hecho, a cualquier trabajador, independiente del cargo que ocupe. Reglamento Interno, Título XVII de las Prohibiciones, artículo 67, letra D, numeral 38. 4 Además, se observa el incumplimiento a lo señalado en el Código de Ética de nuestra Empresa, el cual en su ápice número 6 (“La relación con nuestros colaboradores”), indica entre otros puntos, que no se tolerará ningún tipo de acoso, acto violento, amenaza ni represalias. Página 20, Respeto y dignidad”.

6º: A efectos de acreditar el contenido de la carta de despido, la demandada incorpora:

a) Tres declaraciones escritas, en el marco de la investigación realizada por el Comité Paritario, de fecha 03 de septiembre de 2022. La primera declaración corresponde a don Hermógenes Matamala, que es la persona que manifestó ser agredida por el actor, el que refiere (sic) *“Hoy mientras atendía público en carnicería, fui agredido por un compañero de trabajo con un golpe en las costillas.”* A continuación, presta declaración don Claudio Castillo Cortés quien refiere *“lo que yo alcancé a ver es que se estaban dando palabras, pero en ningún momento vi el golpe. Les dije que se calmaran porque había público”*. Por ultimo se incorpora la declaración de doña Denisse Aravena, quien menciona *“La verdad no vi nada solo le escuche a Claudio cuando le dijo a don Hermógenes que no lo empujara y que el jefe lo mando a atender el mesón y que si lo volvía a empujar le iba a pegar un combo a él. (garabato).”* Corresponde mencionar que no se incorpora la conclusión del informe de dicho organismo.

b) Correo electrónico de Johanna Escobar Bobadilla a Yasira Segura García y otros, de fecha 05 de septiembre de 2022. La primera informa a doña Yanira los acontecimientos verificados el día 03 de septiembre en horas de la mañana, mencionando que don Hermógenes Alfaro al respirar se encontraba complicado aquejándose de un dolor en las costillas por el golpe recibido en el sector de carnicería, se le menciona la posibilidad de asistir a la mutual de seguridad, pero este indica que acudirá a Carabineros a efectuar la denuncia.



c) Informe médico de lesiones 13-830, SAPU Padre Johan Alsina, de fecha 03 de septiembre de 2022 y datos atención urgencia, de fecha 03 de septiembre de 2022.

d) Comprobante de denuncia, Carabineros de Chile, 14° Comisaría de San Bernardo, de fecha 03 de septiembre de 2022 realizada por el señor Hermógenes Matamala.

e) En juicio prestan declaración como testigos don Juan Marcelo Rodríguez Collio y el señor Hermógenes Matamala. Ambos declaran conocer los hechos por los que se encuentran como testigos. El primero de los testigos es jefe directo del demandante y don Hermógenes, e indica que el contexto en el que se verifican los hechos es en los primeros días de septiembre, en donde había un ambiente de tensión por la mayor demanda de público en el rubro de la carnicería. El entraba y salía del lugar, por lo que en un momento le llama la atención que pusieron a trabajar a Hermógenes y Claudio, lo que no le pareció, porque ellos no se llevan bien, no se hablaban, no eran un buen equipo. Al rato, ve a Hermógenes quien le indicó que le dolía una costilla, allí le pregunto que le había pasado y le dijo que había recibido un golpe de Claudio en las costillas y que no podía respirar, pero él no percibió nada más que los hechos posteriores por Hermógenes. En ese mismo momento venían llegando su jefa Yohana, (corresponde a quien envió y redactó el correo) quien se hizo cargo de la situación, quedando en enfermería don Hermógenes a la espera de un móvil para constatar lesiones. A las preguntas manifiesta que a don Hermógenes no se le aplicó ninguna amonestación, porque se entiende que la agresión fue solo de Claudio, sin ninguna provocación... pero agrega que habían muchas personas trabajando en el mesón, y mucho roce, los demás empleados dijeron opiniones divididas, porque algunos apoyaban a Hermógenes y otros a Claudio y la mayoría dijo que no habían visto nada...

Por su parte el testigo Hermógenes Alfaro, declara reconociendo que existió un intercambio de palabras, pero aquello no era para llegar a los golpes, aludiendo a haber sufrido un golpe en sus costillas lado izquierdo.

7°: En Juicio presta declaración además el demandante, quien señala en su absolución de posición que en ningún momento dio un golpe de codazo al señor Hermógenes. Jamás ha golpeado a un compañero. No es efectivo que ha reconocido en su demanda algo así. La carta que recibió dice que trabajaba con don Hermógenes Matamala, pero él estaba moliendo carne, su jefe no estaba en sala, quien debería estar acá, era su jefe directo y sabía todo lo acontecido. Lo sacaron de la sala de corte de carne molida, para que



ayudara en la atención de público, porque había mucha gente, en ese momento después se agregó a Camilo Henríquez que es un part time.... llegando al lugar el caballero, el señor Hermógenes, comenzó a decirle que por que estaba ahí, si el no partencia ahí, y le pego unas patadas en las canillas—y él le dijo que estaba ahí porque Francisco se lo ordenó.. incluso se alejó de él, le dijo “hombre déjame trabajar” pero siguió agrediendo, y le dijo.. “si me sigues molestando yo te voy a desplazar..” declara que ya había tenido un problema antes por no obedecer una orden del gerente y como no quería otro problema. En un momento le dice.. “no quiero pelear ..pero piso la carnicería, el mesón y comenzaron al tiro los problemas”, no sabe cuál es problema que él tiene con él. Lo consideraba un caballero problemático y de entrada empezó a fastidiarlo.. pero le dijo que cumplía órdenes, y ahí Camilo Henríquez les llama la atención por qué ..ahí fue cuando él se le acercó sin saber cuáles eran las intenciones de él.. menos le va a pegar. nunca le pego un codazo, el necesitaba trabajar.. y lo tiene bien complicado porque lo están inculpado... si lo hubiera hecho no estaría aquí con un abogado, esto le ha traído una serie de perjuicios.

8º: La demandada acompaña un video cuyas imágenes duran 6 segundos. En el video se aprecian a cinco personas del sexo masculino tras un mesón que corresponde a la sección de carnicería, pues se advierten en él cortes de carne. Cuatro de dichas personas están con ropa blanca y jockey verde y delantal rojo, la quinta persona esta de negro, con delantal rojo y jockey verde. De acuerdo a lo señalado por el testigo Sr Matamala, la persona que viste de color negro fue reconocido en juicio como el demandante, quien le da un empujón muy leve al señor Hermógenes.

Llama la atención a este tribunal, que en las imágenes se advierte un empujón (no un codazo) muy leve, prácticamente imperceptible, en donde además el señor Hermógenes, no realiza ningún tipo de gesto, ni reacción refleja como doblar el cuerpo, tocarse la zona afectada, que permita concluir que ha sido golpeado, por el contrario permanece por varios segundos de pie.

9º: La prueba rendida a juicio de este tribunal, es del todo insuficiente para configurar los hechos contenidos en la carta de despido. En estricto rigor parte de los hechos se sostienen únicamente en la declaración del señor Hermógenes Matamala, quien es el directamente involucrado y quien conforme al resto de la probanza contribuye de manera directa, y proporcional en los hechos.



Así, conforme a la declaración efectuada por el testigo señor Juan Marcelo Rodríguez Collio, jefatura de ambos involucrados, este reconoce que tanto el demandante como el sr. Matamala tenían una mala relación laboral, al punto de reconocer en juicio que fue del todo inconveniente la decisión de ponerlos a trabajar juntos en el mismo lugar, declarando expresamente la existencia de versiones divididas por el personal en orden a lo acontecido. Per más concluyente son las declaraciones de su compañeros Claudio Castillo Cortés quien refiere “ lo que yo alcancé a ver es que se estaban dando palabras pero en ningún momento vi el golpe. Les dije que se calmaran porque había público” y doña Denisse Aravena, quien menciona “La verdad no vi nada solo le escuche a Claudio cuando le dijo a don Hermógenes que no lo empujara y que el jefe lo mando a atender el mesón y que si lo volvía a empujar le iba a pegar un combo en el.. (garabato)”.

Asimismo, llama la atención que, ante la existencia de este tipo de declaraciones, no se haya recabado la declaración del demandante, quine en su absolución de pociones declara haber recibido patadas en sus tobillos del señor Hermógenes, lo que es absolutamente factible en el escenario mencionado.

Luego, el video que se exhibe por la demandada es del todo elocuente para concluir que las lesiones que señala haber sufrido por el señor Hermógenes, no se condicen con el empujón realizado, el que además por su nivel de intensidad es imperceptible para el resto de sus compañeros, incluyendo a aquel que se encontraba al costado derecho del actor, quien estaba pegado a él y de haberse tratado de un golpe de relevancia necesariamente debió haberlo advertido, así como resultar ostensible en las imágenes del video que se exhibe. Debe tenerse en consideración que el dato de atención de urgencia se construye a partir de los dichos del propia paciente, por lo que como medio de prueba no está revestido de una valor superior, sino que se enmarca precisamente en aquel marco relevante de incertidumbre que advierte el Tribunal respecto de la construcción de los hechos tenidos como ciertos únicamente a partir de la declaración de don Hermógenes Matamala, quien a juicio de este tribunal de la prueba rendida por al propia demandada participa con el mismo nivel de intensidad que el actor.

10º: Así, únicamente queda acreditado que el día 03 de septiembre, en horas de la mañana, el demandante quine ejerce en el sector de carnicería, en el sector de corte de carnes, al interior de la misma, fue enviado extraordinariamente a atender público, en



atención a la alta demanda de público, mesón en el que encontraba otra relevante cantidad de persona, entre ellos el señor Hermógenes Matamala, quienes de manera conocida por su jefatura no tenían una buena relación de compañeros. En ese contexto, el señor Matamala, comenzó a increpar al actor del porque se encontraba en dicho lugar, así como la atención que dispensaba al público, iniciando entre ellos una discusión en la que ambos se faltan el respeto recíprocamente. Procediendo el señor Hermógenes a dar un empujón al actor y viceversa ambos de manera soterrada y leve.

11°: De esta manera no es posible configurar las causales disciplinarias invocadas por la demandada, *“vías de hecho ejercidas por el trabajador en contra del empleador o de cualquier trabajador que se desempeñe en la misma empresa”* e *“incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato”*. Pues como se ha mencionado, no se advierten las “vías de hecho”, no se advierte golpe alguno y en lo que respecta al incumplimiento grave de las obligaciones del contrato, a lo sumo se puede advertir la existencia de un incumplimiento a las normas del Reglamento Interno de Higiene y Seguridad pero perpetrado por ambos involucrados, en una intensidad que no permitiría dar lugar a su calificación de gravedad como lo pretende la demandante al tenor de los hechos que se han tenido por acreditados, a saber en una discusión de carácter recíproco, con empujones leves y soterrados entre ambos.

12°: En cuanto a la remuneración pactada y efectivamente percibida. Conforme a la liquidación de remuneraciones del mes de agosto de 2022, corresponde considerar como haberes para efectos de cálculos, el sueldo base, la gratificación legal, el bono presentismo y asignación de colación. Excluyendo las horas extraordinarias y horas festivos, dando lugar a la suma de \$576.833.

13° En relación a la remuneración del demandante por los días trabajados del mes de septiembre de 2022, la demandada acompaña liquidación de remuneraciones del actor correspondiente a dicho mes, en el que el total de los haberes reconocidos por la demandada asciende a la suma de \$290.981, construido con el proporcional del sueldo base, proporcional de gratificación, proporcional de asignación de movilización, deuda por finiquito. Sin embargo, a continuación, realiza una serie de descuentos que todos en su conjunto dan lugar a la cantidad de \$180.504, descuentos que son diversos a los descuentos legales por conceptos de cotizaciones de salud, de seguridad social y seguro de cesantía, los



que sumaos en su conjunto y descontados a la remuneración del actor por dicho mes, dan lugar a la cantidad de cero. En este aspecto corresponde a la demandada probar el origen, autorización y procedencia de dichos descuentos, lo que no fue efectuado en juicio, pues ninguna prueba se rindió en tal sentido, de manera que este Tribunal hará lugar al pago de esta remuneración, previo descuento de las cotizaciones de seguridad social como se dirá en lo resolutivo de esta sentencia.

14° 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, incluida los apercibimientos legales.

15° Se condena en costas a la demandada por haber resultado completamente vencida.

Por estas consideraciones y, visto además lo dispuesto en los artículos 1, 7,168, 420, 425, 432, 453, 454, 456, 459 del Código del Trabajo; 144, 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 sufrido por don CLAUDIO ANDRÉS ACUÑA CHANDÍA es **improcedente, indebido e injustificado**, por lo que corresponde considerar que el despido se ha efectuado por la causal de necesidades de la empresa.

II Que la demandada deberá dar pago a los siguientes conceptos:

- a) \$576.833. Indemnización sustitutiva del mes de aviso previo
- b) 576.833. Indemnización por año de servicio.
- c) \$461.466. 80% Recargo legal.
- d) \$180.504. Remuneración días trabajados del mes de septiembre de 2022

III. Que, se condena en costas a la demandada las que se regulan en la suma de \$500.000-

Regístrese, notifíquese,



RIT 0-7567-2022.

**Dictada por LILIANA LEDEZMA MIRANDA, Juez Titular del Segundo
Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.**



XQHXXHKXXNL

A contar del 02 de abril de 2023, 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>