

Temuco, veintiocho de noviembre de dos mil veintitrés

Vistos, Oído y Considerando

PRIMERO: Que, con fecha 30 de agosto de 2023, comparece don **GUILLERMO ENRIQUE CARRASCO DURÁN**, cédula de identidad 14.221.621-3, empleado, con domicilio en pasaje Villa del Río, Liucura, 02700, comuna de Temuco, interponiendo demanda en contra de **EASY RETAIL S.A.**, RUT 76.568.660-1, persona jurídica comerciante, con domicilio en Temuco, Avenida Caupolicán 0650 Temuco, y representada por Jorge López Soto, gerente de la tienda, y del mismo domicilio, en base a los siguientes hechos:

Desde el 3 de enero del año 2006, le prestó servicios mediante contrato de trabajo. Le serví como jefe de seguridad y adicionalmente, encargado de la administración y funcionamiento del establecimiento de ventas de la demandada.

En el mes de marzo de 2022 ingresó a la tienda a Don Carlos Krugger, como gerente del establecimiento y máxima jefatura. Desde que quedó bajo su jefatura, emprendió una conducta de reiterados malos tratos, que fueron variando desde levantarle la voz sin necesidad, desalojarlo a gritos de su oficina y dejado en la situación de quedar observado ante sus pares y colaboradores. Ahonda más el dolor y humillación de estos hechos, la circunstancia que fue él quien le hizo entrega de la tienda pues antes que el Sr. Krugger llegara, él estaba reemplazando al gerente saliente don Pablo Toro. Lo rebajaba sin necesidad ni motivo. El hecho de haber trabajado desde 2006 en Easy S.A. puede ser una forma de apreciar que se desempeñó en forma correcta sin dar lugar a reproches o conflictos. En los pasillos mientras hacía revisión de mercaderías reiteradamente el Sr. Krugger lo agarra con “Oye...anda a acusarme con el jefe de recursos humanos...” U otras, “desaparécete de mí vista...” “bueno para nada” Sé que, en su contra, en la empresa este señor tiene varias denuncias, pero no puede acceder para conocerlas.

En otra ocasión, en mayo o junio de 2022 le pidió firmar unos descuentos (él se iba retirando de la tienda) diciéndole “hazle un 50% de descuento...” y no eran productos que lo ameritaban, sino que era un amigo suyo, pero para ocultarse, se lo manda a él. Se negó rotundamente y le informé a su jefe en Concepción, el que no hizo nada. En realidad, este hecho marcó un trato de los peores.

Durante los meses trabajando con don Carlos trató de ver como normal lo que no lo era. En estas circunstancias, tras meses de reiteración de su mal trato destinado a humillarlo, recurrió en diciembre de 2022 a médico psiquiatra, Dra. Liliana Castillo que le diagnosticó de acuerdo con la ciencia médica episodio depresivo moderado y trastorno de pánico. Anota que esta sintomatología ha sido reactivas a haber padecido (vividio anota la médico) y visto conductas laborales abusivas, conductas misóginas. Detecta que



el jefe ejerce su autoridad con estilo autoritario y machista. Reclamó ante las jefaturas máximas, mediante correo electrónico donde básicamente pedía ayuda y contención y que se adoptaran medidas para su alivio y para que no se reiteren los acosos.

Nunca faltó a trabajar, y su única licencia en los tantos años fue obligada por COVID 19. Sujetos todos a evaluación, nunca tuvo una mala evaluación y con varias cartas de felicitaciones en su carpeta.

Tomó la decisión de no aceptar más estos malos tratos y tomar una licencia particular Su tratamiento psiquiátrico que duró 6 meses, la empresa quedó de darle una respuesta en cuanto regresara a sus funciones. Se mantuvo trabajando hace 2 semanas y nunca nadie se refirió al tema. O sea, no existe. No justifica ni siquiera para una respuesta. Los médicos tratantes le recetaron ansiolíticos, hipnóticos, antidepresivos...ya no pudo más.

El día 3 de julio de 2023, por la causal del artículo 160 número siete del Código del Trabajo, “incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato” y por acoso laboral, decidió poner término al contrato de trabajo ejerciendo la disposición del artículo 171 del Código del Trabajo y con la colaboración del Artículo 184 del mismo texto. Su remuneración era de \$2.300.000.

Se le adeuda, a) la indemnización sustitutiva de aviso previo del Art.162 inciso cuarto ascendente a \$2.300.000; b) la indemnización del Artículo 163 del Código del Trabajo por casi 11 años de trabajo, limitada a once, \$ 25.300.000, incrementada de acuerdo al Artículo 168, en un 80% sea por las sumas indicadas o las que el Tribunal fije, con reajustes, intereses y costas.

SEGUNDO: Que, contestando la demanda, Easy Retail S.A. indicó que:

a. No es efectivo que el actor comenzó a prestar servicios el 03 de enero de 2006. En efecto, ingresó a prestar servicios 01 de marzo de 2006. b. Es efectivo que el señor Carrasco desempeñó diversos cargos entre ellos, jefe de control interno y subgerente de ventas. c. Es efectivo que en 2022, el señor Carlos Krugger ingresó a la tienda a desempeñarse como gerente de tienda. d. Desconoce y controvierte, que el señor Krugger levantara la voz al actor, lo desalojara a gritos de la oficina, e. Desconoce que el señor Krugger dijera al actor frases como Oye...anda a acusarme con el jefe de recursos humanos...”. “desaparécete de mi vista...” “bueno para nada” f. Controvierte que en mayo de 2022, el señor Krugger le pidiera firmar descuentos a productos que no lo ameritaban. g. Desconoce y controvierte, el diagnostico, la sintomatología, medicación y el tratamiento que el actor refiere a fojas 2. Niega que se relacionen con “conductas laborales abusivas”. h. Es efectivo que el señor Carrasco mediante correo electrónico habló con sus jefaturas, requerimientos que fueron atendidos en la oportunidad debida. i. No es efectivo que la empresa no diera respuesta a los requerimientos del señor



Carrasco. j. No es efectiva la remuneración que el actor se atribuye para efectos indemnizatorios. En efecto, el promedio de remuneración mensual asciende a \$1.987.170. k. Es efectivo que con fecha 03 de julio de 2023 el Sr. Carrasco puso término al contrato de trabajo por despido indirecto invocando por la causal contemplada en el artículo 160 N°7. Sin embargo, no es efectivo que se haya invocado como causal de término la establecida en el artículo 160 N°1 letra f) del Código del Trabajo. l. Esta parte controvierte cualquier hechos o circunstancia que no hubiere sido expresamente reconocida.

Se indica que el actor habría recibido reiterados “malos tratos” de parte del gerente de local el señor Carlos Krugger. Sin embargo, no se indica cuándo es que ocurrieron las situaciones. Tampoco se indica en qué consisten los referidos malos tratos, por ejemplo, por qué es que el actor siente que el señor Krugger “lo rebajaba”. O cuales son las situaciones que “trató de ver como normal pero no lo son”. No se indican fechas ni circunstancias, ni mucho menos un relato de hechos detallado que permita a al Tribunal comprender por qué el actor se vio forzado a terminar su contrato. Es preciso señalar que el libelo pretensor no es claro en señalar cuándo ocurren los hechos denunciados, en los que el señor Carrasco, supuestamente, sufrió malos tratos de parte del gerente de local, el señor Carlos Krugger. Si se revisa el libelo, se indica que el señor Krugger comenzó a prestar servicios en el local en marzo de 2022. Luego, se denuncian una serie de hechos sin indicar fecha alguna, salvo, aquel que se describe en la página 2 que señala que “en mayo o junio de 2022” el señor Krugger le hizo firmar descuentos respecto de productos que no lo ameritaban. Después, no se indica ningún hecho, y se señala que en diciembre de 2022 el señor Carrasco asiste al médico psiquiatra quien le otorga licencia médica. Lo cierto, es que el último hecho mencionado, habría ocurrido “en mayo o junio de 2022” ni si quiera el actor lo sabe con exactitud, así de poco rigurosa es la demanda de autos.

Se colige que, la misiva de despido entonces determina cuáles son los hechos que podrán ser ventilados en juicios de despido, limitando la competencia del Tribunal y estos son los únicos hechos respecto de los cuales se podrá discutir en el presente juicio.

Lo anterior no es baladí, pues en el caso de autos, el señor Carrasco, envía a una carta de despido indirecto en la que no indica hechos, y respecto de los cuales solo invocó una causal de despido. En efecto, sin hechos, se invocó la causal del artículo 160 N°7. Para sorpresa de esta parte, en la demanda invoca además el artículo 160 N° 1 letra f), causal que jamás fue esgrimida en la carta de despido que recibió. Existe una clara inconsistencia entre la misiva y la demanda. Nuestra legislación laboral establece que para efectos de proceder al autodespido, el trabajador imperativamente debe notificar de su decisión a su empleador, ya sea personalmente o bien a través de carta certificada enviada al domicilio indicado en el contrato de trabajo, señalando los hechos en que se funda y las causales que se invocan para tal efecto. Por otra parte, y dentro del



mismo plazo para dicha comunicación debió darse aviso a la Dirección del Trabajo. Tal y como se tratase de un despido, el despido indirecto debe cumplir sus formalidades, y en caso de incumplimiento, si bien no impide su efecto principal de poner término al contrato de trabajo, genera la necesaria injustificación del mismo, al desconocerse con certeza de si fue ejercida dicha facultad en la forma que prescribe la ley.

En la demanda se señala que el actor invocó dos causales de despido, a saber, el artículo 160 N°1 letra f) y N°7. Sin embargo, como ya se dijo, la única causal invocada en la misiva recibida por mi representada es la del artículo 160 N°7 del Código del Trabajo. Refiere en la carta que el incumplimiento se manifiesta en el caso en concreto en conductas de acoso laboral, malos tratos y afección de lesiones psíquicas. No expresa ni si quiera quien o quienes son las personas que habrían incurrido en estos actos de “mal trato”, de “afecciones psíquicas”, o “conductas de acoso laboral”. No se hace mención al señor Krugger, como la demanda intenta referir, y no existe ninguna fecha, mucho menos una relación de las circunstancias que rodearon estos supuestos “hechos”. Lo anterior es razón suficiente para que se desestime la demanda de autos, por incumplimiento en las formalidades del despido indirecto, y se considere que el señor Carrasco ha ejercido su renuncia voluntaria.

Para efectos de ejercer correctamente el derecho de defensa de su parte, se referirá a ambas causales (160 N°1 letra f) y 160 N°7).

- En cuanto a la causal del artículo 160 N°1 letra f), esto es “actos de acoso laboral”. En la misiva, el señor Carrasco insinúa que Carlos Krugger gerente de local, lo habría acosado laboralmente. Cabe recordar cuales son los requisitos para que se configure un acto de acoso laboral en los términos del Código del Trabajo, los cuales, veremos, no se dan en la especie. De acuerdo a nuestra jurisprudencia, para que exista acoso laboral, deben concurrir los siguientes elementos: 1.- Agresión grave (actos “perturbantes”); 2.- Intencionalidad; 3.-Reiteración (actos “duraderos, continuos, prolongados”); y 4.- Que se amenace o perjudique la situación laboral u oportunidades en el empleo del trabajador.

Como se dijo, en la misiva de despido nada se dice. Por su parte, la demanda tiene un vago y escueto relato, en los que el actor basa el supuesto acoso. Lo cierto es que salvo dos ocasiones, ninguno de los supuestos hechos tiene fecha alguna, y tampoco se indica si estos continuaron durante el periodo en que el actor estuvo con licencia médica, esto es desde el 19 de diciembre de 2022 al 16 de junio de 2023. Por lo que, si estos fueran efectivos, cuestión que niegan, se trató de hechos puntuales o aislados, en ningún caso reiterados. Tampoco es posible considerar que estos hechos amenazan o perjudican las oportunidades de empleo, pues el señor Carrasco, tras su licencia médica se ausentó de sus labores, y luego procedió al despido indirecto. En efecto, los últimos seis meses de contrato el señor Carrasco estuvo con licencia médica, sin tener contacto



alguno con personas de Easy, ¿Cómo es posible que lo estuvieran acosando? Claramente no hay hostigamiento ni hechos reiterados que perjudiquen oportunidades de empleo.

En cuanto a la gravedad y la intencionalidad, cabe señalar que en todo momento atendió las denuncias o requerimientos del señor Carrasco, en este sentido, cabe mencionar que en una ocasión se investigó la supuesta existencia de acoso laboral. En dicha investigación, realizada por el Comité de Ética de la empresa, en la que participó el señor Carrasco y el señor Krugger, además de entrevistas a testigos, se determinó que no existían malos tratos ni actos de acoso laboral, de hecho, se amonestó al señor Krugger por “hechos que guardan relación con la impulsividad en el tono y sarcasmo, o humor negro”.

- En cuanto a la causal del artículo 160 N°7, esto es, incumplimiento grave de las obligaciones del contrato.

Al respecto nada dice la misiva, solo se refiere genéricamente a un incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato. ¿Cuáles? No se indican. Por su parte, la demanda, refiere escuetamente que la infracción sería a la norma del artículo 184 del Código del Trabajo, esto es, el deber de seguridad. Sin embargo, en ningún momento se explica cómo es que mi representada supuestamente infringió el deber de seguridad. Cabe señalar que como el propio actor lo reconoce, presta servicios desde el año 2006, y desde esta fecha hasta el término de contrato, recibió todas las capacitaciones necesarias para desarrollar cada una de sus labores, sus implementos de protección personal, se hizo entrega del reglamento interno de orden higiene y seguridad, cuenta con un comité paritario. El actor, no tiene una enfermedad profesional, solo se mantuvo con licencias médicas por enfermedad común por lo que no se explica cómo es que se considera infringido el deber de seguridad.

Siempre vela por el cumplimiento de derechos fundamentales de sus trabajadores, y al respecto, cuenta con procedimientos de investigación de acoso laboral, sexual y vulneración de derechos fundamentales establecidos en el Reglamento Interno de la Compañía, los que son llevados por un Comité de Ética, organismo imparcial regido por las normas del Código de Ética, que también forma parte del Reglamento Interno. En este sentido, es importante señalar que todas las inquietudes del señor Carrasco fueron atendidas, la única denuncia realizada, fue investigada y se tomaron medidas sancionatorias al respecto. De forma que, no se comprende cómo es que desatendió el deber de seguridad.

Por todo lo anterior, nada se adeuda, por cuanto el despido del actor es injustificado, y deberá considerarse que existe una renuncia voluntaria. Por otro lado, se hace presente que la base de cálculo de la demanda es errada, por cuanto el promedio de las remuneraciones asciende a \$1.987.170.



Pidió en definitiva rechazar la demanda en todas sus partes, declarando que el despido indirecto es improcedente, no se configuran las causales aducidas, y se entenderá que la relación laboral terminará por renuncia. Que nada se adeuda por indemnizaciones por término de contrato. Que se condena en costas a la demandante o, en subsidio de ello, que se exime a su parte de su pago.

TERCERO: Que, con fecha 13 de octubre de 2023, se efectuó la audiencia preparatoria en la presente causa, fijándose como hecho pacífico al alero de las presentaciones efectuadas por las partes la existencia de la relación laboral entre las partes la cual terminó el 03 de julio de 2023, mediante despido indirecto.

En la misma oportunidad se fijaron los hechos que debían ser probados, siendo éstos:

1.- Fecha de inicio de la relación laboral entre las partes y funciones por las cuales estaba contratado el actor. 2.- Efectividad que el empleador incumplió gravemente las obligaciones que le impone el contrato conforme a los hechos expuestos en la carta de autodespido, hechos y circunstancias que así lo demuestren. 3.- Efectividad de que se invocó en la carta de auto despido la circunstancia del artículo 160 N° 1 letra f) del Código del Trabajo y hechos y circunstancias que configurarían dicha causal. 4.- Monto de remuneración pactada y efectivamente percibida por el actor para efectos de lo dispuesto en el artículo 172 del Código del Trabajo.

CUARTO: Que, con fecha 13 de noviembre del presente año, se llevó a cabo la audiencia de juicio, rindiéndose los siguientes medios de convicción por la parte demandante:

Documental

1.- Carta de auto despido de fecha 03 de julio de 2023 y boleta de envió certificado por Correos de Chile. 2.- Contrato de Trabajo de fecha 03 de enero de 2006. 3.- Finiquito de fecha 12 de julio de 2023 y ratificado el 18 de julio de 2023 en la notaría de don Álvaro Valdebenito Salgado, con reserva de derecho. 4.- Liquidaciones de los meses de abril, mayo y junio de 2023. 5.- Informe médico emitido por el Psiquiatra Dra. Liliana Castillo Morales.

Confesional:

Compareció a absolver posiciones por la demandada don Luis Cruces Arroyo, quien manifestó que antes de la llegada del señor Krueger, el jefe directo de don Guillermo Carrasco era el gerente de tienda. La estructura de la tienda son un gerente y 7 subgerentes. No sabe si Guillermo estuvo subrogando el cargo antes de Krueger, ya que llegó dos meses antes que llegara Carlos Krueger. No sabe si hay una investigación por lo que denuncia Guillermo.



Testimonial

Consistente en la declaración de don Eleazar Alberto Aguilar Pérez quien señaló que conoce a las partes. Trabaja en Easy Retail. Lleva cinco años en la tienda. Don Guillermo fue su primer jefe. Carlos Krueger es el actual gerente de la tienda. No se llevaban en buenos términos. K es una persona bastante difícil de llevarlo porque tiene una manera de ser muy particular. Si no se hace lo que él quiere te trata sícnicamente, te grita y ofende delante de las personas. Hacia don Guillermo hubo unas discusiones en su oficina. Se oyeron gritos y se abrió las puertas de repente y lo mandaron a sacar. Muchas otras persona han tenido problemas con el gerente de la tienda. Don Guillermo comenzó su licencia en el mes de diciembre. Pero no recuerda cuando ocurrió el problema que dijo de la oficina. El gerente era quien gritaba. Decía algo como así que se fuera o desapareciera del lugar. Guillermo salió callado. Guillermo era subgerente. Estaba en el área de hogar. Las relaciones de esta persona con las personas eran buenas. Fue su primer jefe en la tienda. Nunca tuvo problemas con él. Siempre tuvo un trato ameno y cordial. Nunca lo escuchó con groserías. En reiteradas ocasiones han ocurrido problemas con el gerente. En una reunión matinal le gritó a una colega de trabajo y ella lo denunció por código de ética al gerente. A él lo llamaron como testigo en ese procedimiento. Él tuvo problemas con el gerente en el mes de enero ya que lo ofendió al haber ido él a la Inspección del Trabajo por unos temas de turno. Le habló mal y le dolía la cabeza por problemas anteriores por lo que tuvo que ir a la Mutual donde le dieron dos licencias médicas. Luego a la vuelta lo denunció por el código de ética. Esta persona tiene muchas denuncias. Cuando habló con él fue muy despectivo y cínico, diciéndole que debía irse de la tienda. No solamente pega gritos, es despectivo a veces si levantar la voz. Pudo haber muchas cosas con don Guillermo. Una vez cuando Guillermo se reintegró después de la licencia, quien lo saludó cuando pasó el gerente no lo saludó y siguió de frente. En ningún momento se acercó a saludarlo.

Contrainterrogado indicó que él tuvo problemas con Krugger los primero días de enero de este año. Fue un viernes. Venía regresando de una licencia con estrés. Al día de hoy sigue trabajando en la misma función. Sobre las denuncias que ha hecho mención, le nombraron varios casos. Se le dijo sobre estas denuncias cuando él hizo la suya. Sabe quiénes hicieron las denuncias. Cuando escuchó el escándalo estaba en la línea de cajas. La oficina estaba al frente de la línea de cajas.

Exhibición de documentos:

Documento al que se refirió en la demanda, con relación a la denuncia que hizo el señor Carrasco y las conclusiones a las que arribó la demandada.

La parte demandada exhibió notificación resultado de investigación denuncia acoso laboral deducida por el actor en contra de Carlos Krugger. La demandante considera que no ha cumplido con el documento solicitado a exhibir, por lo que pide



hacer efectivo el apercibimiento legal del artículo 453 N°5 del Código del Trabajo. Dicha solicitud quedó para la presente sentencia definitiva.

QUINTO: Que, la parte demandada rindió los siguientes elementos probatorios:

Documental:

1.- Contrato de trabajo de fecha 01 de mayo de 2018 suscrito el Sr. Guillermo Enrique Carrasco Durán y Easy Retail S.A. 2.-Anexos al Contrato de Trabajo del Sr. Guillermo Carrasco de fechas 06 de agosto de 2020, 01 de agosto de 2022 y 17 de junio de 2023 firmados por las partes. 3.- Carta de Autodespido presentada por el Sr. Guillermo Carrasco con fecha 03 de julio de 2023 y copia de sobre con remitente del demandante y estampado de misma fecha por Correos de Chile. 4.-Finiquito de Contrato de Trabajo del Sr. Guillermo Carrasco firmado con fecha 18 de julio de 2023. 5.- Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad y constancia de entrega, recepción y lectura por parte del Sr. Guillermo Carrasco. 6.- Liquidaciones de remuneración del Sr. Guillermo Carrasco de los meses de septiembre, octubre y noviembre de 2022. 7.- Cuadro resumen de licencias médicas del Sr. Guillermo Carrasco durante la relación laboral. 8.-Firma de Código de Ética Cencosud por parte del Sr. Guillermo Carrasco con fecha 15 de septiembre de 2016.

Testimonial:

Las declaraciones de las siguientes personas:

1.- Jacqueline Cárdenas Pérez quien señaló que trabaja en Easy Puerto Montt y lleva 13 años. Es subgerente de operaciones actualmente, desde 2020 aproximadamente. Conoce a Guillermo Carrasco ya que trabajó con él en Easy. Actualmente desconoce donde trabaja. Ya no trabaja para Easy porque se auto despidió. No sabe porque lo hizo. Éste era subgerente de hogar y mueble. El jefe de la tienda es el gerente Carlos Krugger. Llegó como en marzo de 2021. Carlos hace muchas reuniones con los subgerentes y jefes de área para planificar la semana. Envía mucha información. Es mucho de comunicar. Carlos Krugger y Guillermo Carrasco se relacionaban de manera laboral, como es con todos. Son 7 subgerentes y él tiene que darles distintas instrucciones. Las oficinas de los subgerentes quedan frente a auto compra y la del gerente frente al lineal de cajas. Como a dos o tres metros. Antes de Carlos Kruegger el gerente era Paulo Toro. Tiene entendido que se fue a Chiguayante y Krugger de allá a Puerto Montt. Mientras no llegaba, un par de días no hubo gerentes. Pablo se fue a mediados de febrero y don Carlos Krugger asumió los primeros días de marzo. No recuerda si alguien ejerció esa labor como subrogante. Al principio Guillermo Carrasco con Krugger conversaban hartos. Guillermo no acataba las instrucciones que él daba. Carlos Krugger se lo hacía saber cuándo no le acataba las instrucciones. Como lo hacía para todos. Esto era de manera verbal y escrita. Las reuniones del señor Krugger con los



JSLHXJQXXCX

subgerentes eran todos los subgerentes y también con los jefes de áreas. La relación del señor Carlos Krugger con los subgerente es normal y laboral. Para ser gerente de la tienda no se abrió postulación. La compañía cada cierto tiempo mueve a los gerentes de zona. Pueden ser designado en cualquier tienda de Easy a nivel nacional.

2.- Cristian Soto Álvarez quien señaló que trabaja en Easy como subgerente de venta en Puerto Montt. Conoce a Guillermo Carrasco quien era un excolega. Ya no trabaja en Easy porque se auto despidió tiene entendido. No sabe exacta ni claramente los motivos. El gerente de la tienda es Carlos Krugger, hace dos años aproximadamente. La relación es de trabajo con los subgerente. No es de amistad, sino que solamente laboral. Solamente ejercen lo que solicitan y nada más que eso.

Guillermo Carrasco era subgerente también. La relación de Guillermo Cofré y Carlos Krugger al comienzo era bien, cuando recién llegó. Después a su punto de vista como que se fue rompiendo la relación. Esto por comentarios que escuchó fue por temas puntuales que tuvieron ellos dos. La oficina de los subgerentes está en un costado, casi en la entrada de la tienda. Hay entre 5 a 6 personas en esa oficina, cuando hay dotación completa. Con el gerente se reúnen en una sala. No en la oficina que ha dicho previamente. Escuchó que ellos dos habían tenido un altercado. El testigo ese día tenía día libre. Esto fue antes de una navidad, pero hace más de un año cree. Después no presencié otra situación. El trato de Carlos Krugger con sus trabajadores es directo no más. Solicita las cosas de manera seria.

SEXTO: Que, tal como se señaló en audiencia preparatoria, no hay cuestionamiento a la existencia de la relación laboral entre las partes, como tampoco a que la misma terminó mediante despido indirecto ejercido por el trabajador.

En cuanto a la fecha de inicio de la relación laboral, según consta en el **contrato de trabajo**, esta comenzó el 3 de enero de 2006, según consta en documento de la misma fecha y en nuevo contrato de fecha 1 de mayo de 2008 que reconocía la fecha anterior como inicio de la relación laboral. En **anexo de contrato** de 1 de enero de 2022 quedó establecido que las funciones del demandante correspondían al cargo de **subgerente de ventas** del mismo local, a partir de la misma fecha.

Consta además que mediante la carta de autodespido fechada el día 3 de julio de 2023, el actor comunica a su empleador lo siguiente: *“Por medio de esta carta, vengo a poner en su conocimiento que con fecha 3 de julio de 2023 pondré término al contrato de trabajo que nos une desde el día 3 de enero de 2006, separándome de las funciones de SUB-GERENTE DE VENTAS, en conformidad al artículo 171 del Código del Trabajo. Esto, ya que usted ha incurrido en la causal número 7 consistente en “incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato”, establecida en el artículo 160 del Código del Trabajo, lo que se manifiesta en el caso concreto en lo siguiente: - Conductas de acoso laboral; - malos tratos, y; - afección de lesiones*



psíquicas... ”. Consta además que se dio cumplimiento a las formalidades de comunicación de la señalada misiva.

Cabe reiterar que según se desprende en la demanda, el actor ha invocado como causales procedentes para acoger la demanda, la causal del artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, “incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato” y por acoso laboral, entiendo por tal la contenida en el artículo 160 N° 1 letra f del código laboral.

SÉPTIMO: Que, en primer término, respecto de la alegación de la parte demandada en cuanto a que en la carta de despido indirecto no se invocó expresamente la causal del artículo 160 N°1 letra f del Código del Trabajo y que además no se mencionaron los hechos de las causales, cabe tener presente que se ha sido sostenido por la jurisprudencia en relación a la interpretación de los artículos 162, 171 y 454 N°1 del mismo cuerpo legal, “...*DÉCIMO CUARTO: Que con relación a los artículos 162, 171 y 454 N°1 del Código del Trabajo, la controversia jurídica descansa en sí, tal como sostuvo la juez a quo, en caso de autodespido del trabajador la carta de despido debe precisar los hechos en que se funda, sin que se puedan agregar nuevos, para asegurar el derecho a defensa de los demandados. Es decir, esta primera postura coloca en un plano de igualdad a empleador y trabajador en cuanto al estándar de exigencia de la carta de despido. En cambio, la segunda postura jurídica sostiene que en caso de autodespido basta con que el trabajador haga una narración de los hechos en un estándar de precisión más bajo que el exigido para el empleador, dada la asimetría de la relación laboral y que este último podrá ejercer su derecho a defensa al momento de contestar la demanda. DÉCIMO QUINTO: Que estos sentenciadores adhieren a la segunda de las posturas reseñadas previamente, esto es, que las disposiciones 162, 171 y 454 N°1 del Código del ramo no se aplican en idénticos términos para el trabajador que, para el empleador, de modo que el estándar de precisión de hechos en la carta de despido es menor para el primero que para el segundo. Por ello dichos hechos pueden tener una complementación en la demanda. Esto es así porque no es lo mismo que un empleador despida al trabajador a que este se vea obligado a terminar la relación laboral por los incumplimientos laborales del primero. Ello da cuenta de una asimetría en la relación laboral que perjudica al trabajador y que precisamente la legislación laboral ha querido subsanar por medio del autodespido. Teniendo el despido indirecto un carácter protector, resulta claro que no son traspasables al trabajador todas las exigencias del despido directo que están insituadas para el empleador y en resguardo de aquel. Por lo demás esta ha sido la postura que ha seguido la Excma. Corte Suprema, como se aprecia en el recurso de unificación de jurisprudencia rol 34.447-17. De este modo resulta que cuando la juez a quo aplica las disposiciones referidas al empleador y al trabajador, en idénticos términos, ha incurrido en infracción de ley que ha influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo. DÉCIMO SEXTO: Que determinado que el*



estándar de justificación de la carta de despido es menor que en el caso del despido indirecto, cabe determinar si en el presente caso existe una singularización de hechos que permite el derecho a defensa de los demandados. En este sentido, la carta de autodespido señala... A su vez, la carta de despido indirecto debe ser complementada con los hechos contenidos en la demanda, en donde se señala, con relación a su empleador SOCIEDAD NAVIERA DIVER CHILE LTDA., que su responsabilidad descansa en una conducta omisiva «que se configura por no precaver ni evitar el hecho que el Sr. Ruiz, al momento del accidente, realizare funciones ajenas a las de un supervisor de buceo, manipulando artefactos propios de la nave en cubierta, que debían ser operados por los tripulantes de la embarcación». DÉCIMO SÉPTIMO: Que de los hechos contenidos en la carta de despido indirecto y de la demanda se aprecia que, a lo menos la demandada principal, estuvo en condiciones de conocer que se le demandaba por incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo, específicamente la protección de la vida y salud del trabajador. Esto con ocasión de un accidente del trabajo, según se detalla, en el cual se le imputa responsabilidad a título de una omisión culpable. Así las cosas, existe una singularización de hechos que permitió a la demandada principal tomar conocimiento de los hechos respecto de los cuales debía defenderse. Tanto es así que esta contestó la demanda y en ella no realizó la defensa que ahora efectúa, en orden a la falta de determinación de los hechos que se le imputan... ” (Rol 9-2020, I. Corte Apelaciones de Puerto Montt). Sobre el fallo en referencia, la Excma. Corte Suprema, conociendo de recurso de unificación de jurisprudencia señaló: “...Tras desestimar los primeros motivos, se acogió el tercero, por estimar que la sentencia del grado, al rechazar la demanda, infringió los artículos 162, 171 y 454 N°1 del citado cuerpo legal, puesto que las exigencias que la legislación impone a la comunicación de término de contrato no se aplican en forma idéntica para el trabajador que para el empleador, de modo que el estándar de precisión de hechos que en ella se deben consignar es menor para el primero que para el segundo, por lo que pueden ser complementados en la demanda. Agregando que esto es así porque no es lo mismo que un empleador despida al trabajador a que éste se vea obligado a concluir la relación laboral por los incumplimientos del primero, lo que da cuenta de una asimetría en la relación laboral que perjudica al trabajador, que la legislación laboral ha querido subsanar por medio del autodespido, cuyo carácter protector importa que no sean traspasables al trabajador todas las exigencias instituidas para el empleador. Máxime que, en el caso, la singularización de hechos efectuada permitía el derecho a defensa”. (Excma. Corte Suprema, rol 143.764-2020).

El fallo rol 34.447- 2017 del mismo Tribunal indica: “Que el problema jurídico que se presenta a unificación constituye un asunto en disputa a nivel jurisprudencial, en que se enfrentan dos claras posiciones que, conforme distintos argumentos, se han inclinado en una u otra posición. Resulta necesario esclarecer el debate y los argumentos



que se exponen en uno u otro sentido. Para aquellos que abogan por la identidad de requisitos, las exigencias que pesan sobre el empleador de acuerdo al artículo 162 son las mismas conforme lo indicado en el artículo 171, ambos del Código del Trabajo, pues en las dos situaciones existe el mismo interés protegido, el cual consiste en el respeto al derecho a defensa. Este derecho podría verse conculcado si la carta adoleciera de imprecisiones u omisiones, pues el empleador quedaría en la imposibilidad de rendir pruebas tendientes a excluir las imputaciones que justificarían el autodespido. No existe, en consecuencia, una razón que permita diferenciar el derecho a la defensa del empleador y del trabajador respecto a las causas del despido o autodespido. En cambio, la otra posición jurídica, sostiene que los requisitos formales de la carta de autodespido no deben someterse en forma estricta a aquellos exigibles al empleador en la hipótesis del despido directo, dado que el trabajador se encuentra en una posición desequilibrada y asimétrica, desencadenándose el autodespido en forma heterónoma por circunstancias que atañen a los deberes y obligaciones del empleador, e incluso renunciando a la permanencia en el empleo. Debe considerarse, además, que el artículo 171 del Código del Trabajo, al remitirse al artículo 162 señala que el trabajador deberá dar los avisos a que se refiere el artículo 162 en la forma y oportunidad allí señalados. Se exige, por ende, que lo haga en el tiempo que corresponde de acuerdo al artículo 162 y en cuanto a la forma, que sea por escrito, y en forma personal o por carta certificada enviada al domicilio expresando la o las causales invocadas y los hechos en que se funda. De ninguna manera puede entenderse que el legislador ha establecido en forma perentoria que las causales que se invocan y los hechos en que se funda sean relatados de la misma manera en uno y otro caso. Es posible por vía de interpretación entender que existe una diferencia, lo cual arranca del fundamento que permite exigir al empleador la precisión en los hechos que le imputa al trabajador cuando se trata del despido directo que, como se dijo, se funda en el amparo al derecho a la defensa. Sin embargo, el empleador no verá vulnerado este derecho si el trabajador en la carta de autodespido no ha sido todo lo preciso que se le exige al empleador, pues éste se encuentra, dada la posición asimétrica en la relación laboral en condiciones de hacer valer su defensa una vez notificado de la demanda de autodespido. En cambio, tratándose del despido directo es el trabajador quien impugnará los hechos descritos en la carta a través de su demanda. La situación, en consecuencia, es diversa. Mientras en el despido directo, el trabajador deberá impugnar en su demanda los hechos en que se funda, debiendo tener claridad de las causales por las cuales se le puso término al trabajo; en la hipótesis del autodespido, es a través de la demanda del trabajador que el empleador podrá ejercer su derecho a defensa, al oponer las excepciones y descargos que estime convenientes en su contestación”.

A juicio de este sentenciador, la interpretación anotada precedentemente es la correcta por cuanto, en caso alguno se ha visto conculcado el derecho a defensa de la



demandada, como precisamente puede verse en esta causa, al contestar la demanda con alegaciones igualmente de fondo y la limitación establecida en el artículo 451 N°1 del Código del Trabajo dice relación con limitación establecida expresamente al empleador. Al trabajador se le pide en la comunicación exigida legalmente es dar cuenta de las circunstancias que habrían motivado su decisión, pero tomando en cuenta la asimetría de poder en la relación laboral, resultaría suficientemente fundado aun cuando no se cumpla con un “estándar” que a un letrado se le pueda exigir en sus presentaciones judiciales.

En el caso en concreto, si bien puede resultar escueto el señalamiento establecido en la misiva, no hay doble interpretación a lo que significa conductas de acoso laboral, malos tratos y afección de lesiones psíquicas, cumpliéndose así con el señalamiento de las circunstancias que fundan su decisión. Por otra parte, se ha desglosado en la demanda cuales serían los hechos más en detalle que sustentaría el despido indirecto ejercido, por lo que malamente podemos sostener que la demandada se ha encontrado en una posición de desventaja para con el demandante, habiendo contestado debidamente la demanda.

Respecto a que en la carta de autodespido no se haya señalado expresamente invocar la causal del artículo 160 N° 1 letra f del Código del Trabajo, como sí lo hizo respecto a la del numeral 7 de la misma disposición, habiendo señalado expresamente que se invocaba como argumento las conductas de acoso laboral, es que se estimará que resulta válida el sustento jurídico dado por el actor en su demanda, invocando igualmente esta causal.

OCTAVO: Que, habiendo despejado el punto anterior, cabe abocarse a establecer si en la especie, se ha podido acreditar las circunstancias alegadas por el demandante en relación al auto despido que ha operado en la práctica.

La demandante se ha valido principalmente de la declaración sostenida en estrados de don **Eleazar Aguilar Pérez**, quien ha narrado mayormente sobre el trato y la forma en que se desempeña en sus funciones el gerente de la sucursal Puerto Montt de Easy, don Carlos Krugger en donde ha dado a entender que ha mantenido variados problemas con muchas de las personas que trabajan allí. Respecto del demandante narró un episodio en concreto, dando cuenta de que con el gerente don Guillermo tuvo una discusión, donde se oyeron gritos, en la oficina del gerente, la que está ubicada cercana a la línea de cajas y donde se desempeñaba en aquella ocasión el deponente, agregando que al abrirse las puertas habrían mandado a sacar al actor y que el gerente gritaba algo como que se fuera del lugar o desapareciera, saliendo de aquel lugar don Guillermo en silencio. Agregó el testigo que el actor además estuvo con licencia médica la que habría comenzado en el mes de diciembre de 2022. Refirió igualmente que él ha tenido problemas con el señor Krugger que habría originado un reclamo de su parte. Como



aspecto relevante agregó que una vez cuando Guillermo se reintegró después de la licencia, éste saludó al gerente de la tienda cuando pasó frente a él, pero éste no lo saludó y siguió de frente. En ningún momento se acercó a saludarlo.

Indica el actor en su demanda que reclamó ante las jefaturas máximas de la empresa, mediante correo electrónico, con el fin de adoptar medidas para su alivio y para que no se reiteraran los acosos que alegaba existían. La demandada, no desconoce la existencia de este requerimiento, indicando que en una ocasión se investigó el supuesto acoso laboral, donde habría participado el señor Carrasco y el señor Krugger, entrevistando a testigos y determinándose que no existían malos tratos ni actos de acoso laboral, pero amonestando igualmente al señor Krugger por hechos que guardan relación con la impulsividad en el tono y sarcasmo, o “humor negro”. Agregó además que todas las inquietudes del señor Carrasco fueron atendidas, la única denuncia realizada, fue investigada y se tomaron medidas sancionatorias al respecto.

Sobre el punto recién anotado, la parte demandante solicitó exhibir documentos consistente en “el documento al que se refirió en la demanda, con relación a la denuncia que hizo el señor Carrasco y las conclusiones a las que arribó la demandada”. Si bien puede no ser preciso en la denominación técnica que una empresa pueda darle a determinado documento o resolución interna, lo importante es dejar establecido que lo que se buscaba exhibir en este sentido era la denuncia del señor Carrasco y las conclusiones que determinó la demandada. El tenor de la petición resulta claro en su sentido. Así las cosas, el demandado incorporó documento denominado **notificación resultado investigación denuncia acoso laboral**, el cual indica “*En Chile, a 11 de abril de 2023, por denuncia de Acoso Laboral interpuesta por don Guillermo Enrique Carrasco Durán, RUT N° 14.221.621-3, Subgerente de Ventas, Hogar y Muebles, en contra de don Carlos Erwin Krugger Silva, RUT N° 12.170.713-6, Gerente de Local. Ambos trabajadores prestan servicios bajo la dependencia de Easy Retail S.A, específicamente en el Local Easy, ubicado en Ejército N° 470, comuna de Puerto Montt, Región de Los Lagos, Chile. Conclusión: Habiendo terminado el proceso investigativo de su denuncia comunicarle el término de ésta, e informarle que su Jefatura, o quien en su caso corresponda, comunicará y aplicará las medidas que se estimaron pertinentes en este caso.*” Hay una firma ilegible y al pie de esta se indica persona que autoriza representante legal. Aparece consignado el nombre del actor sin su rúbrica.

Sobre el punto, considera este sentenciador que, si bien igualmente puede resultar escueta la comunicación antes dicha, se cumpliría con lo solicitado exhibir, ya que diría estrecha relación con la denuncia que habría formulado el actor respecto al señor Krugger. Por otro lado, como se dijo, si bien el demandado señaló en su contestación que no se habría determinado la existencia de acoso laboral, igualmente el señor Carlos Krugger habría sido sancionado producto de esta investigación. Ahora, al no contener mayores detalles en relación a “las conclusiones” que habrían arribado, resulta dable



entender que por lo menos existieron circunstancias que la empresa consideró como inadecuadas por parte del gerente de Puerto Montt, para aplicarle una sanción al respecto.

Vinculado con lo anterior, cae traer a colación la diligencia de absolución de posiciones de la demandada realizada por parte de don Luis Cruces, quien, mandado expresamente por la demandada para esta diligencia, refirió no saber si hubo una investigación por una denuncia formulada por el demandante de esta causa. Llama poderosamente la atención a este juez que, atendida la gravedad de los hechos señalados en la demanda, habiéndose discutido en la audiencia preparatoria el objeto del juicio, haya decidido enviar a declarar a un dependiente sin mayor conocimiento de los hechos de la causa. Por ejemplo, refirió que no sabe si don Guillermo estuvo subrogando el cargo antes de Krueger, ya que (él) llegó dos meses antes que llegara Carlos Krugger lo cual es abiertamente contradictorio. Atendido ello, y la legítima expectativa que podría tener la parte que citó a absolver posiciones al **representante legal** de la demandada, o sea a quien actúa en nombre de la empresa a la hora de realizar los trámites que se relacionan con su administración, pudiéndose válidamente delegar el encargo, pero en persona que pueda responder de la misma forma y con mayor detalles los hechos por los cuales ha sido citado, lo cual puede incluso estimarse como una medida conveniente para el citado a absolver posiciones enviar a quien desconoce los antecedentes, constituye a juicio de este sentenciador, que las respuestas dadas, en relación al punto de entregar información sobre el procedimiento interno llevado a cabo, son de carácter evasivas, al tenor de lo dispuesto en el artículo 454 N°3 del Código del Trabajo. En tal sentido, se presumirán efectivas, en relación a los hechos objeto de prueba, las alegaciones de la demandante, sobre el punto, en concreto que desde la llegada del gerente de la tienda Easy Puerto Montt, don Carlos Krugger, desde marzo de 2022, éste emprendió una conducta de malos tratos, como levantarle la voz y desalojarlo a gritos de su oficina frente a sus pares y colaboradores. Como bien se dijo, igualmente puede corroborarse por lo menos dos episodios con el testimonio del testigo Aguilar Pérez quien narró una situación de esta naturaleza, sumado al hecho de la existencia de una investigación interna que dio como resultado sanciones respecto a Carlos Krugger como ya ha sido analizado.

Cabe hacer presente que la prueba testimonial de la demandada, si bien no dan cuenta de la existencia de hechos como los indicados, tampoco manifestaron que estos no ocurrieron, ya que sus declaraciones dieron cuenta mayormente de circunstancias más bien generales del término de la relación laboral del actor, como por ejemplo saber que se auto despidió, pero no saber por qué lo hizo. Jacqueline Cárdenas Pérez refirió además que al principio Guillermo Carrasco con el señor Krugger conversaban hartos, pero el actor no acataba las instrucciones que él daba y el gerente se lo hacía saber, como lo hacía para todos. Cristian Soto Álvarez refirió en particular que el trato de



Carlos Krugger con sus trabajadores es directo no más. Solicita las cosas de manera seria. Estos señalamiento como se dijo, no son de la entidad suficiente como para desacreditar lo señalado en los párrafos anteriores, mostrando un conocimiento mas bien periférico de las situaciones vivencias entre las partes.

Por otro lado, el demandado ha acompañado un documento que habría dado cuenta de variadas y sucesivas licencias médicas que habría reportado el actor. No obstante, recordemos que el actor ha situado el periodo de haber sido víctima de malos tratos por parte del gerente desde marzo de 2022 hasta la fecha del auto despido, 3 de julio de 2023, por lo que, si bien se observa un periodo comprendido entre el 19 de diciembre de 2022 al 16 de junio de 2023, hay periodos anteriores y posteriores en los cuales el actor si laboró para la demandada. Recordemos que el testigo Aguilar Pérez indicó que efectivamente el actor comenzó sus licencias en diciembre pero que no recordaba cuando habría ocurrido el incidente de los gritos en el oficina del gerente. Lo anterior, lleva a la conclusión que si bien el testigo no está claro en cuanto a le fecha, si conoce un antecedente relevante, sobre las licencias médicas del actor, y por ende la situación narrada necesariamente ocurrió mientras el actor se encontraba trabajando.

NOVENO: Que, relevante igualmente es establecer que si estas conductas que han podido darse por establecidas, tenían el carácter de reiteradas como lo señaló el demandante. Si bien como se dijo se hizo efectivo el apercibimiento del artículo 454 N°3 del Código del Trabajo en relación a la absolución de posiciones de la parte demandada, el juez puede presumir como efectivas, en relación a los hechos de prueba, lo sostenido por una de las partes, cosa que hizo sobre la existencia de actos de malos tratos hacia el actor por parte del gerente de la sucursal Puerto Montt de la demandada ya que existían elementos probatorios que iban en abono a esta conclusión. Ahora, sobre si eran reiterados estos hechos, en principio no se han dado por acreditados en base a esta presunción, toda vez que sí, aunque en base a esta circunstancia puede dársele el valor probatorio señalado, es facultativo para el juez y se considera que en este caso establecer la reiteración de estos hechos no resulta factible de dicha forma.

DÉCIMO: Que, respecto a la causal establecida en el artículo 160 N°1 letra f, resulta pertinente recordar que y según lo mandata el artículo 2° del Código de Trabajo, es “toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo”.

Sobre el punto, si bien como ya se ha dicho se ha considerado la existencia de un hecho importante y detallado, sumado a otra situación de salud no correspondido por el gerente de la tienda, no puede concluirse como lo afirma el actor, conforme el



estándar exigido por la causal, el cual no es menor, faltando elementos que den cuenta de existir tales hostigamientos o agresiones reiteradas. Además, como ya se ha dicho, si bien la demandada en ningún momento ha aceptado la existencia de acoso laboral, si ha sancionado a don Carlos Krugger como se ha razonado previamente, por lo que si ha existido por parte de la demandada Easy, acciones que si bien se analizarán si fueron suficientes, si existe por lo menos una respuesta sobre este punto al actor, por lo que la causal invocada en la demanda como constitutiva del artículo 160 N°1 letra F del Código del Trabajo, será desatendida.

UNDÉCIMO: Que, como ya se ha indicado, igualmente el actor ha estimado que los hechos narrados en su carta de despido indirecto serían constitutivos de la causal del artículo 160 N°7 del código laboral, esto es incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

El contrato de trabajo suscrito entre las partes dispone que, en el desempeño de sus funciones, el trabajador deberá cumplir estrictamente con todas las disposiciones contenidas en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad del empleador que exista, agregando que queda sujeto al mismo desde el momento de la suscripción del contrato. Consta de la prueba rendida que se ha incorporado el citado reglamento, que dispone en su artículo 43: Respeto a la Dignidad del Trabajador. El Empleador garantiza un ambiente de trabajo que respete la integridad psíquica y dignidad de sus trabajadores, rechazando toda práctica de acoso laboral, y poniendo a disposición de los trabajadores afectados procedimientos de denuncia en su apartado de Código de Ética. Se entenderá por acoso laboral o mobbing, el hostigamiento de carácter reiterado permanente hacia un determinado trabajador por parte de sus superiores, de sus pares o de una persona que ocupa un puesto de menor jerarquía al del afectado, cuyo objetivo es su deterioro psicológico del afectado, el cual le origina inseguridad, temor y desconfianza laboral.

Como puede observarse el empleador se ha comprometido a garantizar respetar la dignidad del trabajador, manteniendo el ambiente adecuado para respetar la integridad psíquica y dignidad de sus trabajadores como primera cuestión además de rechazar el acoso laboral.

En base a las probanzas rendidas y ya analizadas con ocasión de la otra causal invocada en la demanda, resulta factible concluir la existencia de un episodio específico en concreto que ha significado para el actor un menoscabo en su dignidad, de manera evidente. Abona a lo anterior, que habiendo la demandada sancionó al señor gerente de la sucursal Puerto Montt con hechos que guardan relación con la impulsividad en el tono y sarcasmo, o humor negro, situación que guarda coherencia con la acción descrita por el testigo de la demandante en relación al hecho específico de la disputa sostenida en una oficina de la demandada, que pudo ser oído por otros trabajadores.



Como se ha dicho, esta situación constituye una afrenta a la dignidad del trabajador, no existiendo probanzas que puedan desacreditar tal hecho.

Cabe hacer presente que el acápite de la carta relativa a que igualmente ha existido como causal esgrimida la existencia de afección de lesiones psíquicas (SIC), las probanzas rendidas han sido insuficientes por parte del actor. Solo se ha mencionado la existencias de licencias médicas de su parte y la demandada ha entregado antecedentes internos de la empresa que daban cuenta de lo mismo. Ello resulta insuficiente para poder dar por establecido tal punto. Sumado a lo anterior, desde ya se indica que se le resta valor probatorio al documento denominado **informe médico**, por cuanto considera este sentenciador que la incorporación de un elemento de esta naturaleza ha privado a la parte demandada de poder contrastarlo adecuadamente, por cuanto se considera que lo buscado acreditar con este punto es propio de una ciencia que requiere de una opinión técnica o profesional sobre el tema. El elemento probatorio idóneo en tal sentido es la prueba pericial, que con ocasión de la causa se realice. Si bien puede dársele algún valor probatorio a un documento que contenga un informe médico, se ha privado la posibilidad a la demandada de conainterrogar al profesional que ha suscrito este informe, como asimismo al tribunal de apreciar que elementos o metodología ha usado el profesional para las conclusiones que ha arribado.

DUODÉCIMO: Que, respecto a la gravedad del incumplimiento contractual, a pesar de haberse acreditado un hecho constitutivo de incumplimiento contractual en los términos planteados, malos tratos, más circunstancias circundantes que van en la misma línea, se considerará a este hecho de la entidad suficiente para ser considerado grave.

Lo anterior se concluye en base a que el episodio que ha sido narrado es de una entidad importante, oído en un lugar donde tanto trabajadores como clientes de la tienda comparten, no observándose ninguna conmiseración para con el demandante por parte del gerente de la tienda. Además, se arriba a la referida conclusión por cuanto la empresa demandada, si bien ha descartado actos de acoso laboral, igualmente sancionó al señor Krugger, lo cual no es una situación baladí, por cuanto para aplicar aunque sea una sanción somera, deben existir elementos adecuados para buscar remedio mediante el proceso sancionatorio interno de la empresa, el cual debe estar establecido para situaciones acreditadas. Así las cosas, si la empresa ha tomado conocimiento de los actos atentatorios contra la dignidad del trabajador, no se ha visto que haya existido alguna otra medida preventiva en favor del actor, a parte de la sanción en sí, la cual data de abril de 2023, continuando el trabajador laborando para la empresa hasta julio de 2023, donde como bien indicó el testigo de la demandante, el señor Krugger mantuvo actitudes hostiles para con el demandante, esto es no dirigirle el saludo frente a los demás. Si bien puede considerarse este último punto como nimio, misma conclusión no puede arribarse viendo el conjunto de situaciones que han sido acreditadas en este juicio, que han hecho tomar como decisión al señor Carrasco de autodespedirse, cuestión no menor por cuanto



pierde precisamente una fuente laboral que ha mantenido por un tiempo importante, con una remuneración no menor como fuente de ingresos personales, cuestiones que ayudan a corroborar la afectación que el demandante pudo padecer.

Habiéndose acreditado al menos el incumplimiento que se reprocha relativo a la existencia de un acto de maltrato, concluye el Tribunal que este es de la entidad suficiente para estimarlo como grave y justificar la decisión del actor en finalizar su vínculo de trabajo. No se advierte cómo la relación laboral podría perseverar si, a pesar de el trato que ha prodigado el gerente de la sucursal Puerto Montt al demandante, no se haya tomado una medida más adecuada en aras a su respeto y dignidad, que por lo menos tienda a evitar que este tipo de situaciones continúen ocurriendo.

De esta manera y según se ha establecido en los motivos previos, el trabajador actúa legítimamente al ejercer el despido indirecto del artículo 171 del Código del Trabajo, ya que el empleador demandado ha incurrido en incumplimientos contractuales que imposibilitaban que el contrato de trabajo continuara ejecutándose y no siendo legítimo que el trabajador soportara esos incumplimientos terminando el contrato y renunciando al pago de las indemnizaciones que le corresponden, por lo que la acción de despido indirecto será acogida.

DÉCIMO TERCERO: Que, según consta en anexo de contrato de trabajo de fecha 1 de agosto de 2022, se pactó como remuneración en favor del actor en su cargo de subgerente de ventas, la suma de \$1.444.511.

En la liquidación de remuneraciones del mes de junio de 2023, el actor percibió la suma \$967.891 como suma de sus haberes, por 14 días, compuesta por sueldo base \$784.726, gratificación \$81.278, asignación de movilización \$55.310 y colación ejecutivos \$46.577. Incorporó igualmente liquidaciones correspondientes a los meses de abril y mayo del mismo año, pero donde ninguno de los dos meses se indica pago de sueldo base, considerando entiende este sentenciador a la licencia médica que se encontraba afecto el trabajador.

La parte demandada incorporó liquidaciones de remuneraciones de los meses de septiembre, octubre y noviembre de 2023, periodos anteriores a la licencia médica del actor del mes de diciembre del mismo año, donde se indica en las dos últimas que el sueldo base ascendía a la suma de \$1.605.396, más el pago de un bono de gestión por \$142.500, gratificación \$158.333, asignación celular \$15.000, asignación de movilización por \$113.154 y colación ejecutivos \$95.287. También comprenden ítems que en concepto de este sentenciador no son permanentes como trabajos Esp. Nocturno, bono reemplazo, aguinaldo fiestas patrias.

Existiendo incerteza si la remuneración era variable, conforme a los antecedentes analizados, se estimará que la misma corresponde a la señalada en liquidación del mes



de junio, lo que proporcionalmente al equivalente a 30 días de trabajos, ascendería a un sueldo base de \$1.681.560, gratificación \$174.150, movilización \$118.500 y colación \$99.780, lo que da un total de haberes por la suma de \$2.073.990, suma a la que se estará para los efectos del artículo 172 del Código del Trabajo.

Por ello, habiéndose considerado injustificado el despido del cual fue objeto el trabajador, se impondrá una indemnización por la falta de aviso previo en la suma de \$2.073.990, indemnización por años de servicio, en su tope de 11 años, por la suma de \$22.813.890 y el incremento señalado en el artículo 171 del Código del Trabajo por la causal acogida, esto es el 50% de la indemnización por años de servicios por \$11.406.945.

DECIMOCUARTO: Que la prueba ha sido analizada conforme a las reglas de la sana crítica y las no pormenorizadas, en nada alteran lo resuelto.

DECIMOQUINTO: Que se eximirá a la parte demandada del pago de las costas de la causa, al estimarse que ha obrado con motivos plausibles.

Por estas consideraciones y visto además lo dispuesto en los artículos 1, 2, 3, 7, 8, 67, 71, 73, 160 N°1 y N°7, 162, 163, 168, 171, 172, 420 y siguientes, 454, 456 y 459 y siguientes del Código del Trabajo, se resuelve:

I.- Que **SE ACOGE** la demanda interpuesta por don **GUILLERMO ENRIQUE CARRASCO DURÁN**, cédula de identidad 14.221.621-3, en contra de **EASY RETAIL S.A.**, RUT 76.568.660-1, ambas ya individualizadas, en cuanto a que se declara el término de la relación laboral habida entre las partes mediante despido indirecto justificado, del día 3 de julio de 2023, condenándose a la demandada a pagar las siguientes prestaciones:

- A) Indemnización por la falta de aviso previo por la suma de \$2.073.990,
- B) Indemnización por años de servicio, en su tope de 11 años, por la suma de \$22.813.890
- C) Incremento señalado en el artículo 171 del Código del Trabajo de un 50% de la indemnización por años de servicios por la suma de \$11.406.945.

II.- Que las indemnizaciones ordenadas pagar en forma precedente deberán serlo con los intereses y reajustes contemplados en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

III.- Que no se condena en costas a la parte demandada al estimar que ha litigado con motivos plausibles.



IV.- Se deja constancia que para los efectos de la ley 21.389, se consultó el Registro Nacional de deudores de pensiones alimenticias y al día de hoy el actor no figura en el mismo.

Regístrese y en caso de no pago, pase a la unidad de cobranza en la oportunidad legal correspondiente.

RIT O-765-2023

RUC 23-4-0510462-8

Dictada por don **GABRIEL FELIPE ORTIZ SALGADO**, Juez destinado del Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco.

En Temuco, a veintiocho de noviembre de dos mil veintitrés, se notificó por el estado diario la resolución precedente.



JSLHXJQXXCX

A contar del 03 de septiembre de 2023, la hora visualizada corresponde al horario de verano establecido en Chile Continental. Para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar 2 horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>