

Santa Cruz, ocho de febrero del año dos mil veintiuno.-

VISTOS OIDOS Y TENIENDO PRESENTE:

PRIMERO: INDIVIDUALIZACION COMPLETA DE LAS PARTES LITIGANTES.

Que, ante este Juzgado de Letras del Trabajo de Santa Cruz, se inició esta causa R.I.T. T-11-2020, compareciendo con fecha 01 de octubre del año 2020, don **GUSTAVO ADOLFO GALLEGOS OJEDA**, Cédula Nacional de Identidad N° 15.897.505-K, domiciliado en pasaje Coigue 220, Santa Cruz, debidamente representado por su abogado don **RODRIGO ANDRÉS MOLINA NAVARRO**, Cédula Nacional de Identidad N° 15.532.008-7, deduciendo demanda en procedimiento de tutela de derechos fundamentales con ocasión de despido indirecto, y cobro de prestaciones, y en subsidio demanda por despido indirecto, y cobro de prestaciones laborales en procedimiento de aplicación general, en contra de **SUPERMERCADO MAYORISTA LA FAMA SANTA CRUZ LIMITADA**, Rol único Tributario N° 77.335.750-1, representado por don **CRISTIAN GASTON LEIVA CASTILLO**, Cédula Nacional de Identidad N° 8.352.535-5, ambos con domicilio en Rafael Casanova N° 460, interior, Santa Cruz, quien compareció debidamente representado por su abogado don **NELSON ADELMO TOLEDO PAREDES**, Cédula Nacional de Identidad N° 14.263.021-4, contestando a la demanda principal y subsidiaria, e interponiendo demanda reconvenzional.-

SEGUNDO: SINTESIS DE LOS HECHOS Y DE LAS ALEGACIONES DE LA DENUNCIANTE:

Que, la parte denunciante recientemente individualizada, interpuso demanda en procedimiento de tutela de derechos fundamentales con ocasión de despido indirecto, y cobro de prestaciones, y en subsidio demanda por despido indirecto, y cobro de prestaciones laborales en procedimiento de aplicación general, argumentando que fue contratado con fecha 10 de octubre del año 2016 por la demandada Supermercado Mayorista La Fama Santa Cruz para desempeñar funciones de Jefe de Local en su establecimiento comercial ubicado en Santa Cruz, especificando en su libelo las funciones que debía desarrollar, con una remuneración fija de \$1.392.875.- la que se componía de un sueldo base de \$750.000.- colación \$250.000.-, movilización \$250.000.-, viáticos \$142.875.- con una jornada de trabajo de 45 horas semanales, distribuida de lunes a domingo, en turnos. Relata que la relación laboral hasta fines del año 2019 fue normal, sin embargo, a comienzos del año 2020, la situación laboral se complicó por diferencias con la jefatura directa, los que califica de injustificados y carentes de razón, especificando insultos y malos tratos de parte del dueño del supermercado don Cristian Leiva Castillo, afirma haber sido hostigado por su empleador, con conductas tales como haber sido removido de sus habituales funciones, y que le inhabilitaran el correo electrónico, medio que era fundamental en el desarrollo de su trabajo. Dadas las circunstancias, solicitó licencia medida, y se dirigió a la Inspección del Trabajo de Santa Cruz e interpuso reclamo, con fecha 01 de junio del año 2020, de lo que no fue posible llegar a conciliación, por lo que interpuso la presente acción, al considerar vulnerados sus derechos fundamentales, tales como



su integridad física y psíquica, su honra y dignidad, por lo que afirma que es procedente la indemnización del daño moral. Por lo anterior, solicita se declare y condene al demandado a lo siguiente: 1.- La existencia de la relación laboral entre las partes entre el 10 de octubre de 2016 y el 4 de agosto de 2020. 2.- Declarar que la causal es la de despido indirecto, señalada en el artículo 171, en relación con el artículo 160 N° 1 letra f Código del Trabajo, y 160 N° 7 del mismo cuerpo legal. 3.- Que, con ocasión del despido indirecto se produjo una vulneración a los artículos 19 N° 1 y 4 de la Constitución Política de la República y artículo 2 inciso segundo del Código del Trabajo y artículo 5 del mismo cuerpo legal. 4.- Que se condene a la demandada al pago de las indemnizaciones del artículo 489 del Código del Trabajo, esto es, no menos de 6 ni más de 11 remuneraciones. 5.- La suma de \$1.392.875.- por concepto de indemnización sustitutiva del aviso previo, o la suma que el Tribunal determine de acuerdo al propio mérito de autos. 6.- La suma de \$25.000.000.- por concepto de daño moral, de conformidad al art. 489 del Código del Trabajo, o la suma que el Tribunal disponga fijar. 7.- La suma de \$275.800.-, por concepto de feriado legal por el período trabajado. 8.- La suma de \$5.571.500.- por concepto de indemnización de años de servicio, más el recargo legal del 80% conforme lo ordena el artículo 171 del Código del Trabajo. 9.- Todas las sumas anteriores, o las sumas que el Tribunal estime conforme al mérito del proceso fijar, más los intereses y reajustes hasta la fecha efectiva del pago. 10.- Costas de la causa, en subsidio las mismas peticiones, eliminando los puntos N° 3 y N° 4.-

TERCERO: SINTESIS DE LOS HECHOS Y DE LAS ALEGACIONES DE LA DENUNCIADA Y DEMANDANTE RECONVENCIONAL

Que, con fecha 21 de octubre del año 2020 la denunciada debidamente representada por su abogado don **NELSON ADELMO TOLEDO PAREDES** contestó la denuncia de vulneración de derechos fundamentales, solicitando el completo y absoluto rechazo, negando expresamente todos y cada uno de los hechos y afirmaciones vertidas en el libelo de la demanda, señalando que es de cargo del denunciante acreditar en juicio la existencia de cada uno de los hechos y obligaciones que demanda, así como también la naturaleza, monto y contenido de las mismas. Previamente a referirse al fondo de la acción, afirma que el denunciante erró en la presentación de la denuncia de tutela laboral con la acción de despido indirecto, lo que sería improcedente de conformidad a lo dispuesto en el artículo 489 del Código del Trabajo. Contestando a la denuncia, el denunciado argumenta su posición, afirmando que no existió una vulneración de derechos fundamentales, sino que únicamente el disgusto y molestia del denunciante, debido a que al regreso de sus vacaciones se encontró con que una administradora estaba a cargo, sin embargo, afirma que aquella decisión no es vulneratoria sino que el empleador tiene el poder de dirección y control sobre su negocio buscando lograr mejores resultados. Respecto a la eliminación del correo electrónico, niega tal aseveración del denunciante. En cuanto a las labores de reponedor, afirma que ocasionalmente se dedicaba a tal labor, por lo que no vería el problema en tal situación, y asegura que no fue removido de sus funciones habituales, ya que él como jefe de local, las conocía perfectamente. En cuanto a la enfermedad que



Menciona en la denuncia, afirma que la Mutual declaró una enfermedad común que no dice relación con una enfermedad profesional.

Por otra parte, y respecto a encontrarse desempleado el denunciante, lo niega tajantemente, afirmando que actualmente se dedica a su emprendimiento instalado en la calle Ramón Sanfurgo de esta comuna, un local comercial con el giro de almacén, abarrotes, lácteos y carbón, denominado “Comercializadora Las Tres Reinas Spa.” rol único tributario n° 77.161.073-0, establecimiento que es atendido por don Gustavo Gallegos, quien sería su dueño.

Respecto a las indemnizaciones, afirma que es improcedente solicitar una indemnización por vulneración de derechos fundamentales establecida en el inciso 3 del artículo 489 del Código del Trabajo y además solicitar una indemnización por daño moral. Refiriéndose propiamente a la indemnización por daño moral, afirma que no basta con señalar de manera genérica, sin mayor descripción y justificación de las supuestas dolencias y entender por sí sola, suficientemente fundada la demanda.

En cuanto a la demanda subsidiaria, tuvo por reproducidos los mismos argumentos expuestos en respuesta a la demanda principal, reiterando que no existen actos que afectaran su honra, ni fue acosado, ni retirado de sus funciones, únicamente se molestó con la nueva forma de administrar. En cuanto a las vacaciones, afirma que el feriado legal fue oportunamente solicitado por el actor, no encontrándose periodos pendientes.

En el primer otrosí el denunciado, demanda reconvencionalmente al actor don GUSTAVO ADOLFO GALLEGOS OJEDA, debido a que recibió un teléfono móvil marca Huawei Y5 2018, de lo cual se acordó expresamente por anexo de contrato que una vez finalizada la relación laboral el trabajador debía devolver en buen estado el teléfono móvil entregado, a lo que no se habría dado cumplimiento, reteniéndolo en su poder a la fecha.-

Con fecha 02 de diciembre del año 2020 se celebró la audiencia preparatoria, en la que el denunciante evacuó el traslado conferido de la demanda reconvencional solicitando su rechazo con costas, toda vez que no tiene el teléfono en su poder, habiendo sido entregado al encargado de recursos humanos.-

CUARTO: TRAMITE DE LA CONCILIACION.

Que, una vez terminada la etapa de discusión, en audiencia preparatoria celebrada con fecha 02 de diciembre del año 2020 el Tribunal hizo el llamado a conciliación y proponiendo las bases para la misma, no se produjo. -

QUINTO: RECEPCION DE LA CAUSA A PRUEBA Y FIJACION DE LOS HECHOS A PROBAR.

Que, en forma previa a determinar los hechos a probar, se estimaron como hechos pacíficos los siguientes: Que desde el 10 de octubre de 2016 y hasta el 04 de agosto de 2020 el demandante prestó servicios a la demandada; que la causal que esgrimió éste para efectuar el despido indirecto fue la realización de conductas de acoso laboral señaladas en el artículo 160 N° 1 Letra F e incumplimiento grave del contrato de trabajo del artículo 160 N° 7, ambas del Código del Trabajo; y el matrimonio de don Claudio Felipe Moreno Espina y doña Karina Valdés Gómez. Acto seguido, se fijaron como hechos a probar: 1.- Efectividad que



la demandada en su poder de dirección y mando en forma arbitraria, desproporcionada, haya lesionado la integridad física y psíquica de la demandante o denunciante. En la afirmativa, hechos que lo demuestren.- 2.- Existencia del daño moral del demandado. En la afirmativa, monto y naturaleza, relación de causalidad, entre este daño y la conducta de la demandada.- 3.- Causa del término de la relación laboral. Hechos pormenores y circunstancias que así lo demuestran, en su caso, si la actora dio cumplimiento a las formalidades legales del artículo 171 del Código del Trabajo, en relación al artículo 162 del Código del Ramo.- 4.- Procedencia del pago de las indemnizaciones y prestaciones solicitadas en la demanda.- 5.- Efectividad que el móvil objeto de la demanda reconvencional se habría entregado a un representante de la empresa.-

SEXTO: ANALISIS DE PRUEBA, HECHOS QUE SE ESTIMAN PROBADOS Y RAZONAMIENTO QUE CONDUCE A ESTA ESTIMACION.

1.- Que, la parte demandada en forma previa a contravenir las acusaciones que formula el actor en su denuncia, alega lo que denomina “contravención a la formalidad procesal de orden público”, aludiendo que debido a que la demandante en la parte petitoria de la denuncia por vulneración de derechos fundamentales pide la declaración de estimar procedente la causal esgrimida para sostener el despido indirecto, y que como consecuencia de lo anterior, declarar que se produjo una vulneración a sus derechos fundamentales, lo que a su juicio es un error insalvable, pues ejerció en forma conjunta la denuncia por vulneración de derechos fundamentales con la de despido indirecto y no en forma subsidiaria como lo exige el artículo 489 en su inciso final, cuya sanción viene dada en la renuncia de la acción.

2.- Que, conforme a una correcta lectura del artículo 489 del Código del Trabajo, y atentos a la historia fidedigna del establecimiento de dicha disposición en la Ley 20.260 que modificó la Ley 20.087, especialmente en lo relativo al ejercicio en un mismo juicio de las diversas acciones derivadas de los mismos hechos, y cuando una de ellas fuese la de tutela laboral, el legislador estableció que estas debían ser conjuntas. Aquello si se examina la historia de la ley obedeció al rol inspirador del principio de economía procesal, evitando que entre las mismas partes se sustanciasen una serie de juicios, siendo mucho más conveniente desde todo punto de vista tanto para los justiciables como para la judicatura la resolución única del conflicto, así también se evitaba el recargo de trabajo de los intervinientes y por cierto, se evitaba también decisiones contradictorias entre unos y otros juicios. En efecto, del tenor de la demanda principal como de la subsidiaria interpuesta, el actor la basa en los hechos que motivaron su despido indirecto también llamado comúnmente autodespido, que conculcaron sus derechos fundamentales como lo asegura en la demanda principal, y que trajeron como consecuencia, la motivación que dio lugar al despido indirecto. De ahí entonces, que resulta errónea la acusación de la demandada cuando alude la transgresión al inciso final del artículo 489 del Código del Trabajo, porque a las claras se colige que los hechos para la demanda principal por vulneración de derechos fundamentales como la subsidiaria tienen como sustento los mismos hechos. En síntesis, seguir el predicamento de la demandada atendido el tenor del petitorio de la demanda principal cuando se observa que en su estructura general ambas demandas una en subsidio de la otra satisfacen la exigencia del inciso final del tantas veces citado artículo 489 solo obedece a marginar de tutela judicial efectiva a la demandante, situación que debe ser rechazada.

3.- Que, el actor aduce en la demanda, que el vínculo laboral con su ex empleador fue normal hasta finales del año 2019, cambiando ese escenario desde



principio del año 2020, debido a roces que comenzaron a darse con su jefatura directa, puntualizando un hecho que detonó un quiebre en la relación entre el propietario del supermercado don Cristian Leiva Castillo y él, debido a que el patrón con fecha 04 de abril de 2020 lo reprendió frente a otros empleados, utilizando de manera prepotente y con desagrado una serie de improperios y garabatos, demostrándole disconformidad con el ejercicio de las funciones para las cuales estaba contratado, menospreciándolo y señalándole que se dedicara a otras actividades, todo a raíz de unas mermas existentes. Por su parte la demandada niega tal hecho, sin embargo, nos dice que no puede calificarse el tema de las mermas como una cuestión sin importancia, porque las mermas del supermercado se refiere a productos que no pueden ser vendidos, lo que causa perjuicio económico a la empresa.

4.- Que, en lo que se refiere a la veracidad de este hecho, si bien el actor dejó constancia de dicho episodio y de otros tantos que también aparecen denunciados en el libelo pretensor, según la constancia en la Inspección del Trabajo con fecha 01 de junio de 2020, cabe apuntar que por sí sola dicha prueba resulta insuficiente para tener por establecida la efectividad de que aquello sucedió en los términos acusados por éste, o por lo menos, que se considere un indicio sino es apoyada con otras probanzas que reafirmen tal denuncia, no obstante ello, a estrados concurrieron testigos por una y otra parte y que servirán para revelar si existió o no una conducta vulneratoria hacia los derechos fundamentales del trabajador. Por la parte patronal acudió a estrados don Alexis Rocha Trujillo, jefe de adquisiciones según dijo en la declaración, afirmó que efectivamente estuvo presente el día 04 de abril de 2020 en una reunión que mantuvo el propietario del supermercado La Fama don Cristian Leiva Castillo con diversos empleados de la tienda, todos gerentes y jefes de áreas, indicando que estaban el jefe de seguridad, de control de calidad, administradora, jefe de local, el en su calidad de jefe de adquisiciones, reconoció que el jefe de local don Gustavo Gallegos estaba presente y que dicha reunión se sostuvo en la bodega del supermercado, que esa cita se había hecho a propósito de corregir algunos aspectos negativos que ocurrían con las mermas, las cuales estaban ese día acopiadas en un pallet de madera, describió que eran muchas, que nunca habían encontrado tantas acumuladas y en la basura; que siempre en ese tipo de situaciones, las mermas que podían servir eran destinadas a beneficencia tales como Hogares de Ancianos, que había sido en ese contexto que don Cristian había dado lineamientos generales de cómo prevenir dichas situaciones y no botar mercadería a la basura, pero nada en particular con alguno de los empleados. Mencionó que no es frecuente que el dueño haga ese tipo de reuniones ni que pase mucho tiempo en el supermercado, porque tiene bastantes quehaceres tanto en su calidad de presidente del club de rodeo nacional, y en sus actividades agrícolas, por lo tanto, para la gestión del negocio mantiene empleados quienes poseen sus tareas bien definidas, no siendo necesario dar instrucciones a ninguno, pues todos saben lo que tienen que hacer. Describió además, ante las preguntas hechas por el suscrito, que los productos que vencían no debían ser botados a la basura, ya que el protocolo para esos efectos era devolverlos al proveedor para así conseguir descuentos en nuevas compras, agregó también, que a diferencia de lo que pudiese pensarse, esa reunión tuvo lugar a comienzos de la pandemia, y que en ese tiempo en vez de bajar las ventas del supermercado se vieron incrementadas debido a la histeria colectiva que hubo por comprar y adquirir productos por los clientes, de manera que no debían haberse encontrado tantas mermas como fueron descubiertas el día 04 de abril de 2020. Mencionó que parte importante de mermas eran congelados, y el responsable directo de dicha sección era un señor de nombre Rubén, quien dependía del jefe de local Gustavo Gallegos y de la administradora de nombre Yasna; en ese contexto antes el testigo describió que el jefe de local y la administradora trabajaban juntos, ninguno en posición



de superioridad uno del otro, que se complementaban ya que el primero posee una función operativa dentro del supermercado, se relaciona con los jefes de sección, verifica ubicación de productos, orden, seguridad, etcétera, y la segunda, una función más administrativa, mas con los números y finanzas, pero, ambos se turnan para por ejemplo, abrir y/o cerrar el local, indicó eso sí, que los administradores se nutren de la experiencia de los jefes de local, con lo que dejó asentado, que ese tipo de puestos de trabajo (jefe de local) poseen vasta experiencia en el rubro, incluso, señaló que cuando se contrató a Gustavo Gallegos se le escogió por ese motivo, su experiencia en diversos supermercados.

5.- Que, por la demandante declararon doña Karina Valdés Gómez, Cinthia Sánchez Silva y Williams Núñez Sánchez, quienes también hicieron ver al Tribunal que sabían del episodio del 04 de abril de 2020, eso sí, bajo una mirada distinta a la que relato el testigo de la demandada, especialmente en lo referido al trato dado por el dueño del supermercado a don Gustavo Gallegos, ya que la primera de las testigos, y cónyuge del actor, indicó que su marido era un buen trabajador, que cumplía extensos horarios de trabajo, incluso trabajaba en días festivos, que nunca se ausentaba de sus labores, pero, que aquel día 04 de abril de 2020, llegó mucho antes de lo habitual a su hogar, estaba muy acongojado, se encerró en su pieza, y ahí le contó lo sucedido, que don Cristian Leiva lo había maltratado, lo había insultado, le había sacado la madre, lo weoneo, lo humilló delante de otros empleados, y le dijo que no lo quería ver más; que a raíz de eso don Luis Lorca de recursos humanos le había ordenado tomar vacaciones en ese mismo momento, siendo que en ese tiempo y ante la gran asistencia de clientes era imposible que dieran vacaciones a alguien en el supermercado, sin embargo, su marido tuvo que tomárselas, indico que el estado de ánimo de él era pésimo, cayó en depresión, se le cayó el pelo, que aparte del señor Leiva, también lo humillaba don Alexis Rocha, jefe de adquisiciones, pues, acusó que dentro del supermercado habían bandos, y que aquello propiciaba los cahuines, lo que decía lo sabía porque ella hasta el año 2017 trabajó de jefa de cajas en el supermercado La Fama. La testigo Cinthia Sánchez dijo haber trabajado en el supermercado La Fama hasta el mes de abril de 2020, que había cumplido diversas funciones, entre estas de jefa de sala, jefa de panadería y pastelería, jefa de bodega, que conocía al demandante con quien había trabajado varios años, que ella ya trabajaba en el supermercado cuando éste llegó como jefe de local, con quien hizo amistad junto a su cónyuge doña Karina Valdes, y que en lo que respecta al episodio del 4 de abril de 2020, dijo que ese día ella estaba cumpliendo funciones en sección de lácteos, lugar que se ubica muy cerca de la bodega, que fue un guardia quien le informó que en la bodega había un altercado, y que decidió ir de inmediato porque allí laboraba la jefa de bodega quien es su amiga, por eso decidió ir inmediatamente, al llegar se percató que don Cristian Leiva estaba retando, garabateando y humillando a Gustavo Gallegos, que estuvo a unos 2 metros de lo que sucedía, señalando que lo increpaba por unas mermas, describiendo que le había dicho que no le servía, que se fuera y que no lo quería ver, también estaban presentes en ese momento puros jefes, entre ellos Alexis Rocha, Edith Cáceres, Luis Lorca, Hugo Vilches, Rubén (sin dar apellidos). Indicó que fue injusto lo que sucedió porque en la basura estaban mezclados los desperdicios que las cajeras tiran al basurero. Comentó que en ese momento se fue de vacaciones Gustavo, y que debido a aquello le afectó una depresión. Describió el comportamiento que tiene don Cristian Leiva, que no es un jefe que pase mucho tiempo en el supermercado, que va de repente, va a supervisar el funcionamiento del supermercado, pero, que cuando algo le parece mal explota, reta e insulta a sus empleados, que eso todos los saben, incluso mencionó un episodio propio cuando estaba en panadería, había llegado don Cristian, le había parecido algo mal, la había retado y humillado, incluso, que la había tomado del brazo causándole dolor, pero, que debido a



la necesidad de trabajo, nadie decía nada para no perder el trabajo, pero, que esta vez, Gustavo Gallego había tomado la iniciativa y había denunciado lo que pasaba. Por último, don Williams Núñez Sánchez dijo que había sabido tanto por lo que le contó el demandante como por lo que le dijeron otros empleados del supermercado, a quienes conoce, porque él fue jefe de sala hasta el 27 de marzo de 2020, de lo que había sucedido el 04 de abril de 2020, cuando en la bodega del supermercado, don Cristian Leiva había humillado, denigrado y sacado la madre al actor, que había tenido que tomarse vacaciones ese mismo día, y que aquello junto a otras cuestiones que sucedieron al volver de sus vacaciones y de una licencia médica habían detonado en que Gustavo Gallegos hubiese decidido autodespedirse.

6.- Que, como se colige de las declaraciones de testigos, y sin ser apreciado que los de la demandante han concurrido en mayor número que los de la demandada, cabe examinar que en el episodio del 04 de abril de 2020, y que es fundamental para determinar si hubo o no un acto que atentó contra la integridad física, síquica y honra del trabajador, se deja establecido que presenciaron el hecho dos testigos, don Alexis Rocha, quien negó cualquier atentado que hubiese efectuado su patrón don Cristian Leiva en contra de Gustavo Gallegos, y la empleada del supermercado a esa fecha doña Cinthia Sánchez Silva, quien al contrario, ratificó que su patrón -a esa fecha- Cristian Leiva Castillo había garabateado, humillado y denostado a Gustavo Gallegos; así entonces, pero atentos al relato de doña Karina Valdés quien en su declaración indicó que aquel día 04 de abril de 2020, había visto como había llegado a su hogar su marido el demandante, en un horario inhabitual, quien se encerró en su habitación, para momentos después contarle la situación vivida con el dueño del supermercado, y tomando además, los hechos que aportó Williams Núñez Sánchez, quien si bien dijo haber sabido de boca del mismo demandante lo que había sucedido el día 04 de abril de 2020, también señaló que lo supo por otros empleados del supermercado, quienes le señalaron la agresión y humillación que propició Leiva Castillo en contra de Gallegos Ojeda, pues había laborado hasta hacía pocos días atrás en dicho establecimiento y tenía amigos al interior del establecimiento quienes se lo comentaron, pruebas que en su mérito y sin contradecir la lógica y las máximas de experiencia permiten asentar y tener por acreditado el primer y principal hecho denunciado. Teniendo como corolario que la única opción que quedó al actor luego de tal episodio, fue aceptar tomarse las vacaciones por los periodos que aparecen justificados con los comprobantes de feriado legal que corrieron entre el 06-04 al 26-04, y del 27-04 al 18-05, todos del año 2020, pues tal como lo sostuvieron Karina Valdés y Cinthia Sánchez, aquella medida dispuesta por Luis Lorca, gerente de recursos humanos, quedó como única opción, pues Leiva Castillo no quería verlo en el supermercado; tal aserto deriva tanto de la constancia efectuada en la Inspección del Trabajo con fecha 01 de junio de 2020, pero, principalmente porque no aparecía lógico ni razonable que en esa fecha a un jefe de local, con la importancia que revestía el cargo para el supermercado pudiese llegar a tomarse dos periodos consecutivos de vacaciones, ya que en palabras de Rocha Trujillo “en ese periodo las ventas habían aumentado bastantes debido a la pandemia”, lo que hace sino conducir a reflexionar que no pudo sino tener como causa las vacaciones del trabajador la orden del patrón de no querer verlo en su supermercado.

7.- Que, asentado el primero de los hechos denunciados, que sirvió como uno de los fundamentos para proceder al despido indirecto, atendida la gravedad de la conducta proferida por don Cristian Leiva Castillo en contra de Gustavo Gallegos, toda vez, que por muy justificado que sea el reproche que se le hace a un empleado por la deficiente gestión que pudiera realizar en el ejercicio de su cometido, no resulta aceptable, tolerable ni justificado que se insulte, grite y humille a un colaborador de su compañía, puesto que aquel actuar fractura inmediatamente el contenido ético jurídico del vínculo que lo liga



con su empleado, permitiendo que éste último solicite sea amparado y se le brinde tutela judicial efectiva para el restablecimiento del imperio del derecho, sancionando por la judicatura laboral a través del procedimiento de tutela de derechos fundamentales los actos que afecten los derechos garantizados por la Constitución Política, especialmente en este caso, la integridad física y síquica y la honra del trabajador afectado.

8.- Que, establecida la fractura, quiebre y/o divorcio entre patrón y empleado con ocasión del episodio del 04 de abril de 2020, los hechos que se denuncian con posterioridad, una vez que el demandante retoma sus funciones al terminar su periodo de vacaciones son presumiblemente efectivos, pero no obstante ello, cabe mencionar que la defensa asumida por la demandada aludiendo por una parte, que al actor le habrían desagradado los ajustes que se realizaron en la administración del local, y que mientras éste se encontraba de vacaciones habría emprendido un negocio de abarrotes, almacén, lácteos y carbón, constituido el 20 de mayo de 2020 no tienen el mérito de justificar ni atenuar los hechos que conculcaron los derechos fundamentales del actor. En efecto, en la constancia hecha ante la Inspección del Trabajo con fecha 01 de junio de 2020, se indicó que al reasumir en sus funciones el actor, en su reemplazo había dos administradores, y que a raíz de ello su cargo se eliminaba, lo que más lo aquejaba y que es un motivo más que determina su autodespido es el acoso y discriminación que impuso la demandada, al inhibir desarrollar sus funciones que hasta antes del episodio del 04 de abril de 2020 las realizaba con normalidad, colocarlo de reponedor, sin ninguna atribución frente al resto de los empleados, situación de la cual se muestran indicios con carácter de suficiente, y son las epicrisis de atención ambulatoria y ordenes de reposo de la Mutual de Seguridad de fecha 05 y 08 de junio de 2020, donde declara el actor tales actos de hostigamiento y discriminación de parte de su empleador; es cierto, y así se colige del informe recibido de la Mutual de Seguridad de fecha 05 de enero de 2020, a través del cual informa en síntesis que la patología que afectó al actor era de origen común y no laboral, que dichos antecedentes no sirven para las pretensiones del actor, especialmente para acreditar el daño extracontractual que pudiera haber padecido, pero, si son pruebas a lo menos indiciarias que registran que la actitud asumida por la parte patronal se mantuvo con tales actos a la llegada del actor luego de sus vacaciones; aparece revestida de plausibilidad la imputación hecha a su ex empleador con motivo de no otorgarle el trabajo convenido al regreso de vacaciones, ya que al examen de tales pruebas se añaden las declaraciones de sus tres testigos, quienes contestes y dando razón de su dichos manifestaron que tales conductas acontecieron en los términos denunciados en la carta de despido, situación que sumado al video exhibido en audiencia de juicio y reconocido por doña Cinthia Sánchez, quien manifestó que aquel día había ido al supermercado (01 de agosto de 2020) y pudo constatar que el actor realizaba en el pasillo de lácteos reposición de productos, son antecedentes que en su conjunto permiten dar por acreditado este segundo hecho que justifica la segunda de las causas por las cuales el actor dio termino al contrato de trabajo, esto es, un incumplimiento grave de las obligaciones que imponía el contrato de trabajo al no otorgar el trabajo convenido, pues si tal como lo aseguró el testigo Rocha Trujillo cuando indicó que el jefe de local era un cargo dentro del supermercado que poseía vasta experiencia en el rubro, que por eso había sido elegido el demandante en ese puesto, que incluso era quien enseñaba a la administradora con el fin de complementar sus conocimientos, no resulta verosímil ni serio que el demandante haya sido asignado a cumplir funciones preferentes de reponedor, develándose en la suma de hechos que sólo pudo ser aquello una decisión arbitraria de la demandada, por lo que se reafirma la procedencia del término de la relación laboral dispuesta por el trabajador.

9.- Que, de vuelta a los argumentos sostenidos por la demandada para defenderse de las acusaciones sostenidas por el actor, es necesario decirle que estas carecen de



relevancia para la resolución del conflicto, puesto que si bien las mermas o pérdidas que pueden afectar a la empresa son situaciones importantes para el desarrollo del negocio y posibles de remediar en virtud de la facultad de dirección que posee, a lo menos, el remedio para tal situación se encuentra ya sea en los contratos de trabajo de sus colaboradores (como ejemplo la cláusula 8° del contrato del actor) estableciendo descuentos en la remuneración, o bien, a través de las amonestaciones respectivas, que pueden conducir a desvincular a algún empleado que no siga las políticas de la empresa en el sentido dispuesto por la administración, por lo que cualquier otro camino que idee el patrón, especialmente el escogido el 04 de abril de 2020 en relación al actor o a cualquier otro empleado no es la vía idónea, por el contrario, se transforma en un camino que a la luz del derecho del trabajo es repudiado y sancionado conforme al libro V capítulo II Párrafo 6° del Código del Trabajo, y su fundamento cuando la protección del bien jurídico es “el respeto y protección a la vida privada **y a la honra de la persona** y su familia, amparado en el N° 4 del artículo 19 de la Constitución Política de la República, es que los trabajadores al interior de la empresa si bien quedan sujetos a la subordinación y dependencia del patrón, ello no habilita malos tratamientos, tratos denigrantes y/o vejatorios, toda vez, que es una persona humana, o sea, un sujeto digno, libre e inviolable en su condición espiritual, que pone en marcha todo un complejo irrenunciable e ineludible de valores y normas ético-culturales, que exigen una legislación protectora (Thayer Arteaga William, en su obra *“Contenido Ético de las Relaciones Laborales* enfoques Revista Jurídica del Trabajo, pp,43 y ss.) y por tanto, el empleador debe estar llamado a respetar a su trabajador en su dignidad como persona y frente a la comunidad en la cual está inserto. Por otra parte, cuando se esboza la tesis del emprendimiento del actor, de una especie de negociación incompatible con el giro del negocio, e incluso, la imputación a éste de encubrir o ser cómplice que terceras personas defrauden al supermercado no son relevantes para una defensa ante los hechos vulneratorios que ya han sido develados y que denotan una grave infracción a los derechos fundamentales del trabajador, sin duda, no tiene la relevancia jurídica para establecer que las medidas ejercidas y que han atentado contra el trabajador son razonables, proporcionales y se justifican; pudo la demandada escoger en forma previa al desenlace y de ser procedente, hacer uso de la facultad de despedir al actor por una causa imputable a él sin derecho a indemnización, cosa que no hizo y por lo tanto, toda aquella prueba destinada a acreditar tales situaciones como las copias de publicaciones vía Facebook, consultas de situación tributaria de terceros (Claudio Moreno Espina, Ana Calderón Miranda y Karina Valdés Gomes) y del propio actor, certificados de nacimiento de este último, el cumulo de cheques que corresponden a protestos en contra de doña Ana Calderón Miranda y una boleta de venta de fecha 20 de octubre de 2020 de Comercializadora Las Tres Reinas Spa., en nada alteran los razonamientos mediante los cuales se condenará a la demandada. Así también y en el mismo sentido el oficio remitido del Servicio de Impuestos Internos de Santa Cruz, respecto de la situación tributaria del demandante y su cónyuge, y aquella carta de amonestación de fecha 26 de marzo de 2018, alude a un incumplimiento que aparte de ser añejo para dirimir el conflicto, como se dijo anteriormente, en nada se relaciona con los hechos objeto del juicio.

10.- Que, los hechos signados con los números dos y tres de la carta de autodespido del 04 de agosto de 2020, aparecen debidamente acreditados, justificándose la invocación normativa aplicada por el demandante, esto es, configurándose la causal del artículo 160 N° 1 letra F): “*Alguna de las conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas, letra f) Conductas de acoso laboral*” y aquella del referido artículo en su N° 7: “*Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo*”. No revistiendo el hecho número cuatro una definición en los razonamientos



para acoger la demanda principal, pero, con todo, figuran aportadas por el actor dos licencias médicas emitidas el 05 de junio de 2020 por 25 días y la otra emitida el 30 de junio de 2020 por 30 días más, que sumado al libro de asistencia exhibido por la demandada y del cual quedó registro en el sistema de tramitación virtual el 26 de enero de 2020, se constata la veracidad del reclamo que formulaba desde hacía meses el actor a su patrón, al no otorgarle el trabajo convenido en el mes de julio de 2020, cuestión que por cierto, le valió una amonestación el día 03 de agosto de 2020, esto es, un día antes de proceder a remitir la comunicación de despido.

11.- Que, con las motivaciones hechas hasta aquí y definido que resulta el quid del asunto, las demás situaciones que se señalaron en la carta de despido tales como el retiro de la credencial de trabajo y del correo electrónico no fueron acreditadas pero no obstan bajo ninguna circunstancia a tener por injustificada la decisión del demandante de poner término a su vínculo laboral con la demandada, pues ha quedado legitimada tal decisión, y las demás pruebas que restan por analizar, tales como el acta de mediación ante la Inspección del Trabajo con fecha 01 de julio de 2020 y el anexo de contrato de trabajo de fecha 27 de marzo de 2020 suscritos entre las partes en nada influyen en la decisión que se viene adoptando, ya que no son pruebas que al valorarlas muten el convencimiento del juzgador.

12.- Que, en lo tocante al daño moral, se estima que si bien de los hechos que han sido acreditados en la causa, podría estimarse que a consecuencia de las conductas de la parte patronal se produjo una lesión de carácter extrapatrimonial a los intereses del actor, afectando su fuero interno, sus emociones y su salud mental, es dable señalar que clínicamente hubo ausencia de elementos que determinaran tal situación, se echó de menos probanzas que apuntaran a tal fin, y las que arribaron al proceso refieren patologías de carácter común y no laboral, y siendo insuficientes los relatos de sus testigos para ese mismo objetivo, y teniendo en especial consideración, que el legislador para el caso en análisis ha dejado abierta la indemnización sancionatoria del inciso tercero del artículo 489 del Código del Trabajo, pudiendo fijarla entre seis meses ni superior a once meses de la última remuneración mensual, la que se debe establecerse en orden a la entidad del daño padecido y de la vulneración del derecho fundamental constatado, cuestión a la que se hará lugar como se dirá más adelante, de forma que en lo referido al daño moral este será desestimado.

13.- Que, conforme a los comprobantes de feriado legal aportados por la demandada, se colige que a la fecha del despido el demandante había hecho uso de los periodos que tenía a su haber, de modo que el ítem de \$275.800.-, cobrado en el numeral 7° del petitorio será rechazado. Y en lo que respecta a la remuneración para el cálculo de las prestaciones e indemnizaciones a que tiene lugar el demandante, si bien la demandada discrepo de la base de cálculo, en audiencia de juicio se desistió de incorporar las liquidaciones de remuneraciones para tal fin, de forma que se tendrá por fijada la que indicó el actor en su libelo.

14.- Que, en consecuencia, la demanda principal será acogida parcialmente, declarando que el termino del vínculo laboral de las partes llegó a su fin por un despido indirecto ejercido con fecha 04 de agosto de 2020, el cual se encuentra ajustado a derecho por los hechos develados en este pleito, y que produjeron la vulneración a los derechos fundamentales del actor, especialmente el derecho a la integridad síquica, la honra y dignidad de éste último, consagrada en los artículos 19 N° 1 y 4 de la Constitución Política de la República, en relación a los artículos 2° y 5° del Código del Trabajo. Como consecuencia de la declaración antes señalada, se condenará a la demandada a pagar la suma de \$1.392.875.- por concepto de indemnización sustitutiva



del aviso previo conforme a lo dispuesto en el artículo 162 inciso 4° del Código del Trabajo; la suma de \$5.571.500.- por concepto de indemnización por años de servicios conforme a lo dispuesto en el artículo 163 del Código del Trabajo; Recargo legal del 80% de conformidad al artículo 171 del Código del Trabajo en relación al artículo 168 letra c) del mismo Código, ascendente a la suma de \$4.457.200.-; Indemnización especial del artículo 489 inciso tercero del Código del Trabajo, la que se fijará en ocho (8) remuneraciones mensuales ascendente a \$11.143.000.-. Adicionalmente y atentos a lo dispuesto en el artículo 495 N° 3 del Código del Trabajo, se ordenará a don Cristian Leiva Castillo que efectué una publicación en el Diario Comunal de la ciudad de Santa Cruz a través de la cual ofrezca sus disculpas a don Gustavo Gallegos Ojeda por haberle faltado el respeto en la reunión que sostuvo con él el día 04 de abril de 2020 en horario de trabajo; el extracto de la publicación deberá ser visado por el suscrito previo a su emisión en dicho medio de comunicación, la inobservancia de esta medida una vez firme y ejecutoriada la sentencia, dará lugar a los apremios contemplados en el artículo 492 del Código del Trabajo. En lo demás se rechazará conforme a los argumentos indicados en los puntos 12 y 13 anteriormente relatados.

15.- Que, atentos a lo resuelto anteriormente la demanda subsidiaria interpuesta deberá rechazarse y la demanda reconvencional será acogida, toda vez, que figura en el anexo de contrato de trabajo de fecha 23 de marzo de 2020 la entrega de un teléfono móvil marca Huawei Y5 2018 al demandante, cuya obligación era restituirlo al término de la relación laboral, figurando al rubrica de Gustavo Gallegos en su recepción, pero, no constando en estos autos que haya sido devuelto, motivo por el cual será compensada la suma de \$100.000.- de la suma de dinero que se ordene pagar al demandante con motivo de la demanda principal.

SEXTO: CONSIDERACIONES DOCTRINARIAS Y PRECEPTOS CONSTITUCIONALES Y LEGALES.

Que, conforme a la doctrina, a través del Procedimiento de Tutela Laboral, se crea en sede de primera instancia, un mecanismo de protección o de tutela calificada que sólo protege un tipo de derechos, los derechos fundamentales del Trabajador, permitiendo, de acuerdo al artículo 486 del Código del Trabajo, que cualquier trabajador que invoque un derecho o interés legítimo y considere lesionados sus derechos fundamentales en el ámbito de las relaciones jurídicas cuyo conocimiento corresponde a la jurisdicción laboral, podrá requerir su tutela efectiva por este procedimiento.

Que, en el libro V, Título I, Cap. II, párrafo 6° del Código del Trabajo, que regula el procedimiento de tutela laboral, se otorga cierto alivio probatorio para el trabajador, y que señala que cuando de los antecedentes aportados por la parte denunciante resulten indicios suficientes de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales, corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

Por estas consideraciones y visto además lo dispuesto en el artículo 2, 5, 160, 168, 171, 172, 485, 486, 489 y siguientes del Código del Trabajo; artículo 1545 y 1698 del Código Civil y demás que en derecho corresponda citar, SE RESUELVE:

I.- Que, **SE ACOGE** parcialmente la demanda de tutela de derechos fundamentales con ocasión del despido indirecto, y en consecuencia, se declara que:

I.1.- Que el termino del vínculo laboral de las partes llegó a su fin por un despido indirecto ejercido con fecha 04 de agosto de 2020, el cual se encuentra ajustado a derecho por los hechos indicados en la carta de despido 04 de agosto de 2020.



I.2.- Que, los hechos consignados en la carta de despido y que dio por terminada la relación laboral entre las partes denotan una vulneración a los derechos fundamentales del actor, especialmente el derecho a la integridad síquica, la honra y dignidad de éste último, consagrada en los artículos 19 N° 1 y 4 de la Constitución Política de la República, en relación a los artículos 2° y 5° del Código del Trabajo.

I.3.- Que, se condena a la demandada Empresa Supermercado Mayorista La Fama Santa Cruz a pagar las siguientes sumas de dinero:

I.3.1.- La suma de \$1.392.875.- por concepto de indemnización sustitutiva del aviso previo conforme a lo dispuesto en el artículo 162 inciso 4° del Código del Trabajo;

I.3.2.- La suma de \$5.571.500.- por concepto de indemnización por años de servicios conforme a lo dispuesto en el artículo 163 del Código del Trabajo;

I.3.3.- Al recargo legal del 80% de la indemnización anterior de conformidad al artículo 171 del Código del Trabajo en relación al artículo 168 letra c) del mismo Código, ascendente a la suma de \$4.457.200.-;

I.3.4.- La indemnización especial del artículo 489 inciso tercero del Código del Trabajo, la que se fija en ocho (8) remuneraciones mensuales ascendente a \$11.143.000.-

II.- Adicionalmente y atentos a lo dispuesto en el artículo 495 N° 3 del Código del Trabajo, se ordenará a don Cristian Leiva Castillo que efectué una publicación en el Diario Comunal de la ciudad de Santa Cruz a través de la cual ofrezca sus disculpas a don Gustavo Gallegos Ojeda por haberle faltado el respeto en la reunión que sostuvo con él el día 04 de abril de 2020 en horario de trabajo; el extracto de la publicación deberá ser visado por el suscrito previo a su emisión en dicho medio de comunicación, la inobservancia de esta medida una vez firme y ejecutoriada la sentencia, dará lugar a los apremios contemplados en el artículo 492 del Código del Trabajo.

En lo demás se rechaza la demanda principal.

En cuanto a la subsidiaria, será rechazada por haberse acogido la principal.

III.- Que, **SE ACOGE** la demanda reconvencional en los términos indicados en el punto N° 15 del considerando quinto, compensando en su oportunidad la suma de \$100.000.- de la que deba pagar la demandada con ocasión de lo resuelto en esta sentencia definitiva.

IV.- Que, no se condena a la denunciada por no resultar completamente vencida.

Regístrese, notifíquese y dese copia.

Archívese en su oportunidad.

RIT: T-11-2020.-

Dictada por don MAURICIO NÚÑEZ ECHEVERRÍA, Juez del Juzgado de Letras del Trabajo de Santa Cruz.

