

TRANSCRIPCIÓN DE SENTENCIA:

Santiago, a cuatro de junio de dos mil veinticinco.

PRIMERO: Se presenta demanda del señor **DIEGO NICOLÁS URETA LORCA**, RUT N° 19.563.738-5 en contra de **BADAMAX RETAIL S.A.**, RUT N° 86.708.800-8.

En su demanda señala que comenzó su relación laboral el 2 de diciembre del 2019 y que ésta termina el 31 de mayo del 2024, que las causales invocadas son el 160 N° 1, letra c) y el N° 7 del Código del Trabajo. Indica sus funciones, ayudante de producción, que firmó un finiquito y que su remuneración era de \$760.815.- para efectos del 172. Indica, también, entonces, que fue despedido, señala los hechos del despido, hace un desglose de los mismos, señala en su demanda el contenido de la carta, se le indican o se le atribuyen ciertas conductas que dice que luego de hacer una investigación respectiva establecida en el reglamento interno de orden, higiene y seguridad de la empresa, se pudo establecer que efectivamente se realizaron conductas por el trabajador que constituyeron las faltas de respeto tanto a sus compañeros, jefaturas y gerencia, y tales expresiones no serán totalmente reproducidas, dado que son groseras, vulgares y discriminatorias, sin perjuicio de lo anterior se reproducirán algunas que reflejan expresiones humillantes, discriminatorias de género, nacionalidad y otras como tales, son “unas maracas culiadas, flojo culiado, extranjero culiado, extranjero culiado, lárquense y que vayan a su país, negro feo, negra fea, gordo maricón, perras culiadas, vayan a piquear maracas culiadas” y otras frases del mismo calibre o aún mayor. Además de realizar conductas que consisten en bromear con sus compañeros, la cual afecta la productividad de la empresa y de sus propios compañeros, dado que una de las conductas que realiza consiste en esconder los propios materiales de trabajo. Por otro lado, ejercer actos maliciosos, esconder las herramientas de trabajo de sus compañeros, afectando la productividad de cada uno de ellos de la empresa, generando un desmedro económico tanto a sus compañeros como a la empresa, realizar actos deliberadamente riesgosos como empujones, lanzamientos de caja u otros, no midiendo el riesgo físico o psicológico de sus compañeros, imprudencias temerarias que afectan la seguridad del trabajo y de sus compañeros. Su actuar ha sido constitutivo individualmente y de cada



una de las causales invocadas, permitiéndole a la empresa tomar la decisión por cada una o por sí sola, sin perjuicio de aquello y dada la gravedad de esto, así como la concurrencia de las causales que se considera justificado y procedente el despido. Y continúa, entonces, la misiva señalando que estaría justificado el despido y solicita, entonces, el trabajador que esto no es efectivo, que no se le hizo partícipe del procedimiento, que los hechos son vagos, que no existen fechas o una relación circunstanciada de los mismos, no se señalan quiénes son las personas a quienes supuestamente afectó, tampoco señala cuáles son los objetos o herramientas que supuestamente escondió, no indica tampoco cómo afectó económicamente ello a la empresa. Solicita, entonces, que se declare que el despido fue injustificado y que se le paguen los años de servicio y el recargo legal que corresponda, ya sea 160 N° 1 letra c), el 100% o el 80% corresponde al N° 7 del mismo artículo, señala que trabajó tres años, intereses, reajustes, costas.

SEGUNDO: Contestando la demanda, entonces, la empresa dice que realizó una investigación previa y formal con toma de declaraciones. La empresa, entonces, contesta la demanda en audiencia, realiza una investigación previa y formal como toma de declaraciones de testigos que se acompañan en el cabo del procedimiento de remitir la carta del despido. También, dice que se remitió la carta conforme al 162 del Código del Trabajo, que no existe vulneración del debido proceso, el despido está justificado y es legal. En cuanto a la remuneración, señala que es la misma que indica el trabajador, las mismas funciones y la fecha de inicio y término también son las mismas que señala el trabajador, solicita el rechazo de la demanda.

TERCERO: Que, este Tribunal llamó a conciliación, esta no se produce entonces y se fijaron los puntos de prueba, como único punto de prueba: “Efectividad que el trabajador haya incurrido en las conductas señaladas en la carta de despido, hechos y circunstancias.”

CUARTO: Que, se rindió prueba, entonces, en este proceso. Que la parte demandada, que es la empresa, incorporó los medios de prueba señalados en su minuta, específicamente, la carta de aviso, el contrato de trabajo. En la carta de aviso señala, entonces, lo relevante del documento en cuanto a las expresiones proferidas y que se señalan también en la demanda. En cuanto al contrato de trabajo, también lo incorpora.



Incorpora el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad, básicamente el artículo 25, en el número 1, 2 y 3 del Reglamento Interno, que señala lo siguiente, artículo 25: Además de las contenidas en las leyes y reglamento del trabajo, en sus contratos y en otras disposiciones, el reglamento dice que son obligaciones de todo empleado de la empresa, las que se describen a continuación y describe. 1) Realizar personalmente labores convenidas; 2) Cumplir con cada una de las obligaciones contenidas en su contrato de trabajo y de todos los anexos de este; 3) Realizar el trabajo de acuerdo a las órdenes e instrucciones de su autoridad, de la autoridad de la empresa, cualquiera sea el cargo que ejerza en la compañía. Resulta esencial, en consecuencia, respetar respecto de cumplir todas las órdenes impartidas por los superiores jerárquicos respectivos, sea se realicen verbalmente, mediante correo electrónico, mensaje de texto o circular u otro y; 4) Desempeñar su labor con diligencia, buena fe y colaborar en la mejor marcha de la empresa. También incorporó, entonces, las declaraciones de las trabajadoras de la empresa, dice Alicia Cepeda Moscoso, en un procedimiento interno, levantamiento de información, señala formulario de entrevista de fecha 15 de mayo de 2024 y también, la declaración de Romina Carvajal Santiago con la misma fecha y la declaración de Yesenia Ascencios González de la misma fecha.

Que este Tribunal, entonces, considerando la documentación incorporada por la empresa y el único punto de prueba, esto es, si los hechos reflejados en la carta de despido son o no efectivos, este Tribunal considera que no son suficientes los medios de prueba incorporados, toda vez que, para efectos de poder acreditar un despido sanción disciplinario, se requiere de una carga probatoria alta respecto de la empresa, esto es, la empresa tiene que acreditar cada uno de los hechos establecidos en la carta de aviso. Respecto a los hechos establecidos en la carta de aviso, la empresa incorporó las declaraciones de tres trabajadoras que no estaban contenidas en la carta de aviso, esto es, los nombres de las trabajadoras ni tampoco la fecha o circunstancias en que se hubiesen producido los supuestos hechos señalados al trabajador demandante. Si bien en la declaración de las mismas se señalan las mismas expresiones o expresiones muy similares a las que se señalan en la carta de aviso, como “maracas culiadas, andan piqueando” o “váyanse a su país, lárquense de aquí”, ese tipo de cosas, ese tipo de expresiones, si bien estaban escritas en las declaraciones incorporadas por la empresa



en los numerales 13, 14 y 15 de las trabajadoras, éstas no prestaron declaración en este juicio, no fueron traídas como testigos pudiendo la empresa traerlas debido a que son sus trabajadoras. Eso impide a este Tribunal y también a la defensa poder hacer un análisis de la veracidad de los testimonios escritos, incorporados en este juicio. No podemos olvidar que en este tipo de procedimientos existe la oralidad y la incorporación de la prueba testimonial debe realizarse a través de estrados, es decir, oralmente, para que la parte contraria, esto es, el demandante en este caso tenga la posibilidad de poder conainterrogar a la testigo y poder hacer una defensa adecuada. Si bien los hechos que se establecen en las declaraciones de las testigos en los números 13, 14 y 15 son de una gravedad tal que sí podría eventualmente considerarse un incumplimiento grave en las obligaciones del contrato, para ello se necesita previo poder acreditar que esos hechos efectivamente ocurrieron y en eso la empresa falló en este juicio, toda vez que no trajo los testimonios, a las personas para que pudieran prestar el testimonio y poder revisarlo por este Tribunal. Más aún, tampoco se presentó a este juicio una investigación adecuada. En la carta de aviso señalan que hubo una investigación conforme al Reglamento Interno. En las investigaciones normalmente se hace un informe de investigación en donde se señala cuál fue la metodología, cómo se tomaron las declaraciones y también, se hace partícipe al trabajador o a la persona que se está investigando. En este juicio no se presentó nada de ese tipo de prueba, es decir, no hay un informe de investigación, se solicitó incluso exhibición de la investigación completa por parte de la parte demandante, la que no se incorporó, sino que solamente se remitieron nuevamente a las declaraciones de las testigos en los números 13, 14 y 15, que como ya señalé, solo se incorporó de manera escrita y no de manera presencial los testimonios y tampoco se hizo cuenta a este Tribunal de la participación del trabajador, esto es, de que él haya prestado efectivamente declaración o se le haya dado el traslado o la posibilidad de efectuar descargos respecto de la investigación que se estaba llevando en su contra.

Por tanto, este Tribunal considera que los medios de prueba incorporados por la empresa no son suficientes. Además, y sumado a ello, que respecto a la exhibición de documentos efectivamente en el Reglamento Interno, la supuesta entrega del Reglamento Interno no se encuentra firmada por el trabajador, por tanto, no tendría una validez probatoria para este Tribunal. Por otro lado, se solicitó también el apercibimiento del



empleador frente a su no comparecencia a absolver posiciones en este juicio y este Tribunal, entonces, también va a considerar eso para efectos de determinar que no se tuvo por acreditado el incumplimiento grave que se le aduce al trabajador, esto es, respecto de la causal del 160 N° 1 letra c) y tampoco el 160 N° 7 del Código del Trabajo, toda vez que no aparece en los hechos la veracidad o la existencia de que el trabajador haya incurrido en las conductas señaladas en la carta de despido, por tanto, no podría haber un incumplimiento contractual si no se acreditan los hechos. Por estas consideraciones, entonces, este Tribunal va a acoger la demanda del trabajador y va a otorgar, entonces, lo solicitado en la misma, en la parte resolutive de la sentencia.

QUINTO: En todas las demás pruebas rendidas en este juicio, nada altera lo razonado y lo resuelto por este Tribunal.

SEXTO: Que, visto lo previsto en los artículos 1, 2, 3, 8, 9, 160 N° 1, N° 7, 162, 168, 453, 454, 459 del Código del Trabajo, este Tribunal **ACOGE** la demanda de despido injustificado y, en consecuencia, condena a la demandada BADAMAX RETAIL S.A., RUT N° 86.708.800-8 a:

- La remuneración sustitutiva del aviso previo correspondiente a **\$760.815.-**;
- Por años de servicio, la suma correspondiente a tres años de servicio, la suma de **\$2.282.445.-**;
- En cuanto al recargo legal, este Tribunal acoge el recargo legal mayor, esto es, del 160 N° 1, letra c) del Código del Trabajo correspondiente al 100% sobre los años de servicio por la suma de **\$2.282.445.-**

Que, considerando que la empresa ha tenido motivo posible para litigar, no se condenará en costas.

Todos los montos deberán ser reajustados en conformidad al artículo 173 del Código del Trabajo.

Regístrese y archívese en su oportunidad.

Sentencia dictada por doña **PAMELA GONZALEZ CARDENAS**, Juez Suplente del 1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.



