

Santiago, dieciséis de febrero de dos mil veinticuatro

VISTO, OIDO Y CONSIDERADO:

PRIMERO: Comparece **JOSÉ MIGUEL GÁLVEZ VENEGAS**, operador de agua potable, domiciliado en Sebastián Yáñez 292, Lampa, quien interpone demanda conforme a las normas del Procedimiento Ordinario de Aplicación General por despido injustificado, indebido o improcedente y cobro de prestaciones, en contra de **SEMBCORP AGUAS LAMPA S.A.**, también llamada Sacyr Aguas Lampa S.A ignoro giro, representado legalmente por Luis Felipe García Morales, ignoro profesión u oficio, domiciliados en Isidora Goyenechea 2800, piso 21, Las Condes, Región Metropolitana, a fin que se declare que su despido fue injustificado y que se le adeudan las prestaciones e indemnizaciones que indica, acogiendo la demanda interpuesta, con expresa condenación en costas, en consideración a la exposición circunstanciada de los hechos y fundamentos de derecho que se expone.

Inicio de la relación laboral. Con fecha 13 de septiembre de 2011, ingresé a prestar servicios personales bajo vínculo de subordinación y dependencia para el demandado. 2. Naturaleza de los servicios prestados. Prestaba servicios como operador de agua potable a pesar de que mi contrato de trabajo solo señala que mi cargo es de “Operador Lampa” sin especificar mis funciones. 3. Mis principales funciones. A pesar de que mi contrato no señalaba mis funciones en la práctica estas eran las de revisar los niveles de los estanques de agua potable de las distintas plantas de aguas, ver el consumo de salida y producción de las bombas, tomar el cloro libre de las aguas y ver la turbiedad de las mismas, dos veces al día; además de realizar salidas a terreno para resolver las contingencias que se produjeran en la población. 4. Lugar donde se prestaron los servicios. Mis funciones fueron desempeñadas en dependencias de la demandada, ubicada en Media Luna S/N, Comuna de



Lampa. 4. Jornada de trabajo. Sistema de turnos rotativos distribuidos en tres turnos; Turno A 08:00 A 16: 00; Turno B DE 16:00 a 24:00 horas y turno C de 24:00 a 08:00 horas. Pero desde el año 2015 mis turnos en la práctica eran de lunes a viernes de 08:00 a 16:00 horas y turno de noche en situaciones extraordinarias como el día del joven combatiente, temporada de lluvias y/o cuando existía alguna emergencia. 5. Remuneración y base de cálculo para los efectos de prestaciones e indemnizaciones. La remuneración para efectos del artículo 172 del Código del Trabajo, en atención a que mi remuneración era variable y el promedio de estas es la suma de \$ 945.672. 6. Duración del contrato. Mi contrato era a plazo, pero como seguí prestando servicios llegado el plazo pasó a tener carácter de indefinido. II.ii Circunstancias Del Término de la Relación Laboral 1. Trabajé como operador en la planta Manuel Montt, ubicada en la comuna de Lampa. 2. Presté servicios sin mayores problemas desde el día 13 de septiembre de 2011, siendo destacado en mis labores. 3. A raíz del tiempo que llevaba trabajando con la demandada, fui adquiriendo conocimientos y manejando a la perfección cada una de mis labores. Tanto es así es que muchas veces me solicitaron capacitar a trabajadores que estaban recién ingresando. 4. Pero esta relación comenzó a entorpecerse cuando el Sr. Emilio Raquiman Chacoff, jefe de Operaciones y mi jefatura directa, comenzó a solicitar que realizara labores que no estaban dentro de mis funciones y que durante todos los años que llevaba trabajando jamás me habían sido solicitadas; como es realizar telemetría fotográfica a distintos horarios de mi jornada de trabajo. 5. Debo señalar que con el Sr. Emilio Raquiman siempre hubo una muy buena relación, dado que nos conocimos desde el proyecto eficiencia, donde desarrollábamos las mismas funciones y donde aún no era mi jefatura directa. Por lo que entablamos una relación de amistad que nos permitía tener un lenguaje bastante coloquial del que ambos estábamos acostumbrados, y aceptábamos la forma en que cada uno se expresaba con el



otro, la que muchas veces carecía de toda formalidad. Basado en la amistad y confianza que ambos teníamos. 6. Basado en la relación de confianza que exista con el Sr. Emilio, muchas veces le manifesté mi postura frente a la nueva forma de trabajo que quería implementar; sumado al hecho de que de acuerdo a las funciones establecidas en el único contrato que se me escrituró en el año 2011, y a las funciones que venía desarrollando a lo largo de los años que me desempeñé en la empresa, no correspondía que se modificaran mis funciones de esa forma, porque consideraba que ya eran varias las funciones que desarrollaba como para incrementarlas.

Pese a todo lo anterior con fecha 31 de mayo de 2023, al llegar a mi lugar de trabajo sobre mi escritorio encuentro una hoja impresa, la que correspondía a un correo electrónico enviado por don Emilio Raquiman a algunas jefaturas en donde se señala que nosotros los operadores(de planta Manuel Montt) debemos realizar nuevas funciones, cabe señalar que dicho correo electrónico no fue enviado a mi correo electrónico ni tampoco se formalizó a través de un anexos de contrato ni otro documento formal.

A raíz de esta información el día 01 de junio de 2023, procedo a contactarme con don Emilio, como era habitual y como estábamos acostumbrados al conversar con un lenguaje más coloquial, le consulte porque no me había enviado ese correo a mí, que no estaba de acuerdo en realizar la telemetría de la forma que se estaba solicitando, y me hace callar desconociendo la amistad y la forma de comunicación que teníamos, procediendo a cortar la llamada. 4. Luego de ello me dirijo alrededor de las 17:10 horas a la planta Higuera que me correspondía ese día y en ese lugar se acercó a mi doña Victoria Carmona (Segurito de la empresa) y me indica que me quede en la planta, que no mueva el vehículo y que devuelva el teléfono institucional que tenía, sin entregar mayores antecedentes. Por ello le indico



que consultare con don Roberto Orrego (jefe de operaciones), que estaba sucediendo. Me contacto con el Sr. Orrego y me indica que no sabía nada y que averiguaría lo que estaba pasando. Fue así como alrededor de las 20:00 horas de ese mismo día llega don Esteban Santic(jefe de operaciones), Katherine Álvarez (encargada RRHH) y una persona del comité paritario que desconozco su nombre. Me llevan al casino y el Sr. Santic me señala que a raíz de lo sucedido con el Sr Emilio me encontraba despedido, esto de forma verbal. Solicitándome en ese mismo acto hacer entrega inmediata de las llaves de la camioneta, el control del portón y el teléfono institucional, lo que hice en el acto, sin ningún problema, pero no me entregaron recibo alguno. Atendida la distancia desde el lugar de mi despido y la salida don Esteban Santic amablemente me llevo en la camioneta hasta la salida. 11. Posteriormente recibo carta de aviso de término de contrato, donde se invoca la causal del artículo 160 N°1 letra C del Código del Trabajo, esto es, “vías de hecho ejercidas por el trabajador en contra del empleador o de cualquier trabajador que se desempeñe en la misma empresa”.

Lo cierto es que trabajé más de 11 años en la empresa demandada, con un comportamiento sin mayores reproches, y ser despedido por una conversación que tuve en forma privada y por teléfono, con quien era mi jefe y también amigo me parece muy injusto.

Que los procedimientos están dentro de las funciones como operador de agua potable; no es efectivo toda vez que el único contrato que suscribí es de fecha 13 de septiembre de 2011; el cual no describe las funciones para mi cargo y no tengo ningún anexo ni actualización de contrato que me indique los procedimientos ni las funciones que debía cumplir. Como quedo consignado en el comparendo de conciliación, al ser infraccionados por esta situación. • Se indica que habría insultado en más de una ocasión al Sr Emilio, sin especificar cuáles fueron los insultos que se habrían realizado. • Se habla de



una eventual amenaza, y no existen ninguna denuncia que dé cuenta de que el Sr. Emilio Raquiman hubiese denunciado esta situación, que se utiliza como fundamento para dar gravedad a mi desvinculación.

Solicita por esta vía:

- a) Declarar que el término de la relación laboral, el pasado 01 de junio de 2023, por despido injustificado, indebido o improcedente y/o carente de motivo plausible, según lo determine S.S.
- b) Que la demandada deberá pagar las indemnizaciones y prestaciones de acuerdo al mérito de autos o lo que S.S. en derecho determine referente a:
- c) Indemnización por falta de aviso previo, por la suma de \$ 945.672.-
- d) Indemnización por 11 años de servicio lo cual me da derecho a la indemnización por años que asciende a \$10.402.392. Más el recargo Legal sobre la indemnización por años de servicio: por imperio del artículo 168 letra c) inciso primero del Código del Trabajo, el recargo es de un 100% si S.S declara que el despido fuere carente de motivo plausible ascendiente a la suma de \$ 10.402.392.
- d) En subsidio del punto anterior y en el caso de que S.S declare que le despido es injustificado, indebido o improcedente, se condene al pago de un recargo del 80%, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 168 letra c) del Código del Trabajo, ascendiendo a la cantidad de \$8.321.914.
- e) Feriado legal y proporcional reconocido por el demandado en el comparendo de conciliación, en la suma de \$946.344.
- f) Remuneraciones, correspondientes al saldo días de mayo y junio, que fueron reconocidos en el comparendo de conciliación por la suma de \$121.055.
- g) Todo con reajustes e intereses por imperio del artículo 63 y 173 del Código del Trabajo.



h) costas de la causa.

SEGUNDO: Contesta la demanda Sacyr Agua Lampa S.A y señala que el demandante prestó servicios bajo subordinación y dependencia para mi representada hasta el 02 de junio de 2023, como “operador de planta”. Convenientemente el actor omite los graves hechos e incidentes que motivaron el despido y 3 que se produjeron el día 01 de junio de 2023, con ocasión de un importante altercado que el demandante tuvo, en presencia de otro personal de mi representada, con el Sr. Emilio Raquiman quién es el cargo de jefatura de la operación de la planta de agua potable de esta parte, en la que desempeñaba sus funciones el demandante. El Sr. Raquiman, en su calidad de superior jerárquico del demandante, solicitó a éste que realizara funciones propias de su cargo y que diera cuenta de las mismas, referidas específicamente a informar la telemetría de la planta, lo que era de cargo de las labores de operación que ejercía el Sr. Gálvez. Para lo anterior envió un correo electrónico el día 30 de mayo de 2023. Como el trabajador no tenía correo electrónico corporativo, se pidió a la asistente de la planta que pudiera en antecedentes al trabajador del correo e instrucciones mediante una copia impresa del mismo. Acto seguido el trabajador, pierde el control y en una actitud desafiante se contacta con su jefatura y, además de golpear un basurero de una patada, le indica que “no va a mandar ni una wea de foto” – refiriéndose a la telemetría – y luego de que el Sr. Raquiman solicitara que el trabajador se calmase, el demandante procede a realizar una amenaza directa en contra de su jefe y le ofrece arreglar el asunto “a combos”.

Impactado y asustado por lo que escuchaba el Sr. Raquiman se queda sin palabras y decide dejar de conversar con el demandante para evitar el escalamiento de la situación. En efecto, fue de tal gravedad la amenaza y actitud del trabajador demandante que el Sr. Emilio Raquiman, procedió a realizar una denuncia en Carabineros que derivó en la apertura de un proceso



de investigación en el Ministerio Público y en la confección de un parte.

Informada la situación a la casa matriz y al departamento de recursos humanos, y con ocasión de la gravedad y violencia del hecho, el Sr. Galvez fue despedido al día siguiente del evento por la causal de vías e hecho del artículo 160 N° 1 letra c) del Código del Trabajo. La carta de despido específicamente señala que los motivos por los cuales se despidió al trabajador fueron precisamente aquellos que se han expuesto con anterioridad.

Con su acción, el demandante infringió gravemente el contrato de trabajo, también el Reglamento Interno de la empresa, lo que es aún más evidente y reprochable si consideramos la entidad de la amenaza y la circunstancia de haber el Sr. José Miguel Galvez ofrecido golpes a uno de sus jefes directos.

?TERCERO: Que con fecha dieciséis de octubre de 2023, se llevó a efecto la audiencia preparatoria, instancia en la cual se llamó a las partes a conciliación, la cual no prosperó y conforme a los escritos de discusión se establecieron como **hechos pacíficos:**

- ?1. La existencia de la relación laboral habida entre las partes, fecha inicio, fecha de término, funciones prestada por el demandante de autos.
- ?2. Que fue desvinculado el 01 de junio del año 2023, invocándose la causal prevista en el artículo 160 número 1 letra c del código del trabajo, esto es vías de hecho por parte del trabajador en contra del empleador o de otros trabajadores.
- ?3. Que efectivamente el día primero de junio del año 2023 habría tenido una llamada telefónica con su jefatura Emilio Raquiman, en la cual el demandante de autos habría a lo menos hablado coloquialmente con él.



¿A continuación se fijaron como **hechos controvertidos** del proceso los siguientes:

¿1. Cumplimiento de las formalidades legales del despido por parte de la demandada de auto en tiempo y forma.

¿2. Efectividad que el demandante de auto incurrió la causal de término invocada por la parte demandada, de conformidad a los hechos específicamente singularizados la carta de despido, enviado y entregada al demandante de autos.

¿3. Remuneraciones pactadas y realmente percibidas por el demandante para los efectos del cálculo de las indemnizaciones de conformidad lo dispuesto en el artículo 172 del código del ramo.

¿4. Efectividad que el demandante devengó las remuneraciones que demanda, monto devengado en su favor, forma de cálculo. En su caso fecha y monto de pago.

¿CUARTO: Que, en forma previa es necesario tener presente que en este caso, para los efectos de concluir la relación laboral que ligaba a las partes, la demandada invocó la del artículo 160 N° 1 letra c) del Código del Trabajo, esto es, algunas conductas graves, debidamente comprobadas, que a continuación se señalan: c) Vías de hecho ejercidas por el trabajador en contra del empleador o de cualquier trabajador que se desempeñe en la misma empresa; esta ha sido cuestionadas por la parte actora, parte que decidió accionar judicialmente, pretendiendo obtener declaración del Tribunal que dicha medida es injustificada e indebida.

¿De esta manera, le corresponde al Tribunal no sólo establecer la veracidad de los hechos invocados en la carta de despido, sino además resolver si estos pueden subsumirse en las causales de caducidad que se han invocado, contenida en el artículo 160 del Código del Trabajo.?



Lo dicho precedentemente, fue considerado por el legislador en su oportunidad y entregó a los Jueces la facultad encaminada a calificar si se dan los supuestos de gravedad y, de esta forma, resolver los conflictos de esta naturaleza. La exigencia de grave que impone la norma, se debe a los alcances futuros que le acarrearán al trabajador que se le imputan dichas causales, las que obviamente le importarán entre otros efectos, una dificultad superior para reinserirse en el campo laboral. Por ello, la invocación indebida de las mismas, producen como sanción a la parte empleadora que las haya hecho valer indebidamente, un recargo mayor en la indemnización por años de servicio que las contempladas para las otras causales, la que incluso puede llegar hasta un 100 % por ciento si el Tribunal la declarara, en el caso del N° 1, carente de motivo plausible.

Así mismo, valga señalar que la calificación de gravedad de los hechos en los cuales el empleador subsume estas causales no corresponde a una calificación jurídica. En efecto, el concepto “calificación jurídica” recoge una idea principal de una correlación entre determinada y específica situación fáctica, por una parte, y una también suficientemente precisada y definida normativa, dentro del ordenamiento jurídico. No es correcto asimilar al concepto de “calificación jurídica” cualquier clase de apreciación, evaluación, ponderación o valoración que un juez efectúe con respecto a una situación de hecho específica; ya que estos no son sino criterios que reflejan el acercamiento valorativo que toda persona efectúa al enjuiciar las experiencias que le toca conocer o vivir. No obstante, esos puntos de vista no son calificaciones jurídicas.

Eso es lo que ocurre con la voz “grave” del artículo 160 del Código del Trabajo, toda vez que, existe en dicho pronunciamiento una manifestación del espíritu del juzgador frente a los hechos establecidos en la sentencia.



?QUINTO: Que a fin de acreditar sus dichos la parte demandada incorporó las siguientes pruebas:

- I. Documental:** 1. Contrato de trabajo del trabajador. 2. Carta de despido de fecha 02 de junio de 2023, comprobante de aviso ante la Dirección del Trabajo y certificado de envío Correos de Chile. 3. Copia de comprobante denuncia ante Carabineros de Chile, Prefectura Santiago Sur, 31° Comisaria de San Ramón. 4. Comprobante feriados del trabajador. 5. Proyecto de Finiquito del trabajador. 6. Certificado de pago Cotizaciones Previsionales al trabajador desde año 2011 a 2023. 7. Comprobante de pago Banco de Chile en cuenta del trabajador los meses de enero a marzo de 2023. 8. Comprobante de pago Banco Scotiabank en cuenta del trabajador los meses de abril y mayo de 2023. 9. Parte de denuncia realizada por Emilio Jose Raquiman Chacoff ante Carabineros de Chile, Prefectura Santiago Sur, 31° Comisaria de San Ramón. 10. Copia de Resolución Denuncia Fiscalía. 11. Copia de WhatsApp enviado por el demandante a Emilio Raquiman. 12. Correo enviado por Emilio Raquiman a su jefatura explicando altercado del trabajador. 13. Correo enviado por Emilio Raquiman a operadores de planta Manuel Montt.
- II. Confesional:** absuelve posiciones don Absuelve posiciones don José Miguel Gálvez Venegas.
- III. Testimonial:** se valió de la declaración de los siguientes testigos cuya individualización y declaración consta en audio: 1.- Emilio José Raquiman Chacoff, RUN13.233.533-8 2.- Victoria Eugenia Carmona Walker, RUN 9.765.752-1.
- IV. Oficio:** 1.- Prefectura Santiago Sur, 31° Comisaria de San Ramón.



Incorporado

¿Por su parte el demandante procedió a incorporar la siguiente prueba:

- I. Documental:** 1. Contrato de trabajo de fecha 13 de septiembre de 2023. 2. Anexo de contrato de trabajo de fecha 1 de abril de 2023. 3. Carta de despido de fecha 2 de junio de 2023. 4. Presentación de reclamo ante Inspección del Trabajo de fecha 2 de junio de 2023. 5. Acta de comparendo de Conciliación de fecha 3 de julio de 2023. 6. Liquidación de remuneraciones de fecha 29 de abril de 2023. 7. Liquidación de sueldo de fecha 30 de mayo de 2023. 8. Comprobante de feriado de fecha 7 de febrero de 2023. 9. Carta informando incremento salarial de fecha 21 de abril de 2022.

¿SEXTO: Que analizados los elementos de convicción allegados a los autos, conforme lo dispone el artículo 456 del Código del Trabajo, en virtud de las reglas de la sana crítica, esta sentenciadora tiene por establecidos los siguientes hechos.

- a) Que el demandante fue contratado por su empleador para desempeñarse en calidad de “operario”, según consta en su contrato de trabajo.
- b) Que con fecha 1 de junio de 2023 el demandante encontró encima de su escritorio copia de un mail, impreso, de fecha 30 de mayo de 2023, en el cual el Jefe de Departamento de Agua potable y redes de agua potable, Emilio Raquiman Chacoff, informa a los operadores de la planta Manuel Montt una formalización de ciertos requerimientos necesarios para el cumplimiento de las operaciones consistente en reportes diarios de telemetría al inicio de cada turno enviando una foto, luego enviar una foto de la telemetría a mitad de la jornada laboral y luego al cerrar la jornada otra foto. Según consta en el documento



consiste en el correo electrónico antes referido como asimismo de la declaración del demandante y del testigo de la demandada Emilio Raquiman Chacoff.

- c) Que el mismo día 1 de junio de 2023, el demandante se comunica telefónicamente con su Jefe Emilio Raquiman, con el objeto de manifestar su molestia por la nuevas instrucciones, toda vez que, consideró excedían el poder empresarial en relación a la confianza en su trabajo, iniciando una conversación telefónica con éste, un poco molesto lo que fue advertido por don Emilio, quien a su vez le solicitó que bajará “el tono” de la conversación, haciendo que el actor se molestara aún más, momento en el que le señaló que “na que bájeme el tono, ven pa ca y lo arreglamos a combos”. Emilio Raquiman, cuando escucha eso corta la comunicación. Lo anterior queda acreditado de las declaraciones del testigo de la demandada Emilio Raquiman y el demandante, a través de la confesional solicitada por la empresa, lo cuales coinciden en sus dichos acerca de cómo y a partir de que hecho se genera la discusión entre ellos.
- d) Que luego de esta conversación telefónica Emilio Raquiman envió un correo electrónico a su jefatura, el 1 de junio de 2023 a las 16.56, para comunicar el altercado con el demandante, sin calificar lo sucedido, sino sólo transcribiendo la conversación telefónica sostenida. Horas más tarde se llevó a efecto una reunión que culminó con la desvinculación del actor. Ello quedó acreditado por la copia del correo electrónico enviada por Emilio Raquiman a su jefatura, además de sus dichos como deponente, los del demandante y la prevencionista de riesgos de la demandada, quien también compareció como testigo y señaló al tribunal, que se hizo una reunión el día 1 de junio de 2023 y que cuando



la empresa tomó de determinación de despedir al demandante la llamaron para que le solicitara la devolución del teléfono de la empresa y el vehículo, momento en el cual se enteró de la separación.

- e) Que la empresa no realizó una investigación ni tomó declaración al demandante para corroborar o verificar lo sucedido. Esto fue declarado por el testigo de la demandada sr. Raquiman, quien además agregó que la medida fue adoptada con su sola declaración, toda vez que, tampoco había registro de la llamada.
- f) Que el actor prestó servicios para la demandada por 12 años y fracción.
- g) Que el actor nunca fue amonestado por la empresa en relación a hechos de esta naturaleza, como tampoco tuvo incidentes previos con el afectado Emilio Raquiman, según éste señaló al tribunal, manifestando que siempre tuvieron una relación cordial y el demandante nunca se había quejado de algo.

SEPTIMO: Que de tal forma, abordadas las teorías del caso que ambas partes plantearon respecto a los sucesos acontecidos el 1 de junio de 2023 y fijados los hechos que se estimaron acreditados, resulta necesario tener en consideración que la causal invocada en relación a las mismas, del artículo 160 N°1, letra c) del Código del Trabajo, no se ha definido expresamente por el legislador lo que debe entenderse por “vías de hecho”, siendo la doctrina y la jurisprudencia quienes han dotado de contenido esta disposición, relacionándola con toda acción de fuerza o violencia que una persona ejecuta en contra de otra sin estar amparada en alguna disposición legal que justifique su actuar; de forma tal que las vías de hecho se refieren a agresiones físicas, o reacciones violentas y groseras, y en esencia comportamientos físicos que se



entiendan como un ataque injusto de una persona a otra, al hacerla objeto de una agresión.

OCTAVO: Que, al particular esta sentenciadora ha considerado que los hechos que se tuvieron por acreditados no se subsumen íntegramente en la causal invocada para tales efectos, atendido que, si bien, la forma en la que el actor encaró las instrucciones otorgadas por su jefe directo deja al descubierto un molestia que nace desde el inicio de la conversación telefónica que ambos sostuvieron, sin provocación de por medio, esto no pasó de ser una molestia, tal como se describe la conducta en la carta de desvinculación, sin que hayan existido insultos entre los trabajadores, como lo indica la carta, pero que no especifica.

Que así las cosas, hasta aquí, la conducta del demandante no se aleja de todo canon de razonabilidad o de desenvolvimiento normal de una discusión o más bien una manifestación de reclamo por un trabajador que consideró injustas las medidas que estaba adoptando este jefe.

Que luego, la carta indica que la conversación termina cuando el demandante amenaza al Emilio Raquiman, sin indicar, en qué consistió esa amenaza específicamente, y agrega: “incluso ofreciéndole golpes”. Que de la redacción de la carta de despido, es posible concluir, en primer lugar al no indicarse qué hechos específicos constituyeron la amenaza reprochada al actor, no resulta posible su análisis posterior a través de la prueba rendida; y en segundo lugar, al señalar la carta “incluso ofreciéndole golpes”, se advierte que gramaticalmente la demandada aparta esta última situación de lo que califica como amenaza, toda vez que, el sufijo “incluso”, hace alusión a una denuncia distinta de los que se viene reprochando y no que la amenaza consistió en ofrecer golpes, es decir, no se logra entender o comprender si los “golpes ofrecidos”, son las amenaza denunciada o bien, además de la amenaza otro hecho. Que en razón de ello, se tiene por no acreditada la existencia de



amenazas, al ser la carta inespecífica, genérica y poco exacta en indicar cómo o qué hechos su parte califica de esa manera, no siendo posible, como se indicó, complementar dicha situación a través de la prueba incorporada.

NOVENO: Que, en cuanto a la expresión “ofreciéndole golpes”, ello quedo acreditado por los dichos del absolvente y del testigo de la demandada, quien depusieron que al momento en que Raquiman impuso su jefatura y llamó al demandante a “calmarse”, éste se molestó aún más, motivándolo a arreglar el conflicto a “combos”. Que si bien ello exhibe una expresión agresiva del actor, por cierto indeseable entre compañeros de trabajo, a juicio de esta sentenciadora, ella no reviste la gravedad necesaria para ser calificada como una expresión seria, inminente y con la cual el afectado haya sufrido una impresión fuerte y grave, por cuanto el testigo declaró que sintió temor al pensar que el demandante lo iba a interceptar en algún lugar para golpearlo, sin embargo, ello sólo se reduce a una deducción del testigo, ya que el demandante nunca indicó que lo buscaría para agredirlo, a él o a su familia, o profirió alguna expresión que pudiera causar una impresión fuerte y cierta certeza de lo denunciado, lo que además se demuestra ya que el sr. Raquiman, interpuso una denuncia en su contra, que no probó siguiera en tramitación, situación que parece poco consecuente con emociones de miedo, temor, recelo o sentirse intimidado.

Que a mayor abundamiento, la expresión “ofrecer golpes” contenida en la carta de despido, también resulta ser genérica e inespecífica, y no permite ser complementada fácticamente con la prueba rendida.

Que además, y aun cuando la interpretación fuere que la amenaza consistió en ofrecer golpes, de acuerdo a la prueba aportada esto no reúne las características necesaria para darle seriedad a la misma más cuando estamos frente a expresiones genéricas que no aterrizan fácticamente lo sucedido.



DECIMO: Que, en consecuencia, conducta desplegada ciertamente no reviste los caracteres de violencia, ilicitud, agresión injustificada, gravedad e inmediatez que exige la norma en cuestión, por lo que se concluye que en la especie el actor no ha incurrido en actos que constituyen la causal de vías de hecho previstas por el legislador, y en consecuencia se declara el despido como indebido condenándose a la demandada al pago de la indemnizaciones y recargo legal que corresponda.

UNDECIMO: Que lo concluido, es posible complementarlo con ciertas situaciones de hecho que de conformidad a las reglas de la sana crítica, permiten estimar que el actor no era una persona conflictiva, sino por el contrario un trabajador comprometido y valorado con la empresa, como por ejemplo, su antigüedad laboral de 12 años, las conversaciones de whatsapp posteriores a los hechos entre el actor y Emilio Raquiman, en las cuales el primero pidió disculpas al segundo haciéndole ver que estaba pasando por un momento emocional complicado, solicitándole que no lo despidieran, lo cual quedó demostrado con la declaración del afectado quien indicó al tribunal que nunca había tenido un conflicto con el actor, que siempre existieron buenas relaciones, lo que corrobora que en realidad fue un momento de molestia, que como se indicó, se suscita dentro de la razonabilidad permitida a propósito de intereses contrapuestos en la relación laboral.

Que además, la empresa tomó la decisión de desvinculación con la sola declaración que el sr. Raquiman entregó al empleador, sin que el demandante fuese escuchado, no existe copia de audio de la misma, es decir, parece ser una decisión sin fundamentos contundentes para la grave imputación efectuada al trabajador.

DUODECIMO: Que no se accederá al pago de remuneraciones por días del mes de mayo de 2023 por ser una solicitud inespecífica sin indicar la cantidad de días que se demandan sino solo el mes. Se accederá al pago de 1 días



trabajado del mes de junio de 2023, toda vez que, la demandada no probó haberlo solucionado.

DECIMO TERCERO: Que la remuneración que servirá de base al cálculo de las indemnizaciones se fija en la suma de \$1.006.641 según promedio de la remuneración pagada al actor los tres últimos meses anteriores al despido trabajados 30 días, excluidas las horas extraordinarias.

DECIMO CUARTO: Que, la prueba analizada lo ha sido conforme a las reglas de la sana crítica, y el resto de las alegaciones y probanzas no contiene información que contradiga aquellos hechos asentados por los medios que se han tenido en consideración para resolver la controversia en este pleito.

DECIMO QUINTO: Que se condena en costas a la demandada, las que se regulan en la suma de \$400.000.

Por estas consideraciones y visto además lo dispuesto en los artículo 1, 3, 5, 7, 8, 9, 10, 41, 42, 45, 47 a 50, 159 a 178, 420, 422, 425 a 458 del Código del Trabajo; artículos 158, 160 y 341 del Código de Procedimiento Civil; y, los artículos 1545 y 1698 del Código Civil, se dispone:

I.- Que se acoge la demanda por despido Indebido deducida por **JOSE MIGUEL GALVEZ VENEGAS**, en contra de **Sacyr AGUA POTABLE LAMPA SA**, y se le condena al pago de:

a) \$1.006.641 por concepto de Indemnización Sustitutiva del Aviso Previo.

b) \$11.073.054 por concepto de Indemnización por Años de servicio.

c) \$8.858.443 por concepto de Recargo Legal equivalente al 80% de los años de servicio, de conformidad con lo establecido en el artículo 168 letra c) del Código del Trabajo.



d) \$33.554 por concepto de remuneración equivalente al día 1 de junio de 2023.

II.- Que se condena en costas a la demandada las que se regulan en la suma de \$400.000 (cuatrocientos mil pesos).

III.- Que las sumas ordenadas pagar deberán serlo con más los intereses y reajustes de conformidad a lo dispuesto en el artículo 63 y 173 del Código del Trabajo.

RIT O-6319-2023
RUC 23- 4-0512601-K

Dictada por VALESKA ALEJANDRA OSSES TRINCADO, Juez Titular del 1º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

En Santiago a dieciséis de febrero de dos mil veinticuatro, se notificó por el estado diario la resolución precedente.



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>