

En Santiago, a catorce de julio de dos mil veintiséis.

VISTO:

PRIMERO: Comparece ante este Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, doña **CONSUELO DEL PILAR GONZÁLEZ GONZÁLEZ**, abogada, en representación de **ADMINISTRADORA DE SUPERMERCADOS HIPER LTDA**, persona jurídica del giro de su denominación, ambos domiciliados para estos efectos en Avenida Nueva Tajamar N°555, oficina 201, Las Condes, Santiago, quien interpone demanda en procedimiento de aplicación general por desafuero maternal en contra de doña **NICOLE CECILIA CALDERÓN GONZÁLEZ**, solicitando se autorice a su representada para poner término al contrato de trabajo con la demandada, por las causales previstas en el artículo 160 N°1 letras c) y f), N°5 y N°7 del Código del Trabajo, con costas, en atención a los siguientes antecedentes de hecho y de derecho que expone:

Señala que la demandada ingresó a prestar servicios para su representada el día 1 de febrero de 2023, desempeñándose como encargada de recepción en el supermercado Híper Líder ubicado en Avenida Independencia, comuna de Conchalí, y que, a la fecha de interposición de la acción, se encontraba amparada por fuero maternal.

Expone que el día 30 de noviembre de 2024, aproximadamente a las 10:10 horas, en el sector de recepción del establecimiento, se produjo un incidente entre la demandada y la trabajadora Geraldine Barboza.

Afirma que Nicole Calderón dejó su puesto de trabajo para increpar a esta última a propósito de la oportunidad en que debían realizarse ciertas devoluciones a proveedores, originándose una discusión que fue aumentando de intensidad.

Añade que la demandada siguió a Geraldine Barboza fuera de la oficina, tomó una botella de aceite con la intención de lanzársela, aunque desistió de ello, para luego sujetarla y



arrastrarla violentamente hacia la oficina de claims, haciéndola impactar contra un carro de supermercado, produciéndose posteriormente un forcejeo entre ambas.

Sostiene, además, que Nicole Calderón habría tomado fuertemente del cabello a la otra trabajadora, quien habría intentado defenderse, debiendo intervenir otros dependientes para separarlas.

Indica que, con motivo de estos hechos, la empresa desarrolló una investigación interna por denuncia de acoso laboral, en la que se recibieron las declaraciones de ambas involucradas y de otros trabajadores, y se examinaron registros audiovisuales.

Refiere que dicha investigación concluyó que existían antecedentes acerca de comportamientos previos de la demandada calificados como agresivos, irrespetuosos y desobedientes, y que, en el episodio investigado, tomó una botella de aceite con intención de lanzarla contra Geraldine Barboza, para luego abalanzarse sobre ella, ingresando ambas en un conflicto físico.

Agrega que la investigación recomendó el término de la relación laboral de Nicole Calderón.

Sostiene que la conducta descrita constituye vías de hecho ejercidas contra otra trabajadora de la misma empresa, en los términos del artículo 160 N°1 letra c) del Código del Trabajo; acoso laboral, conforme a la letra f) del mismo numeral, por tratarse de una agresión física y verbal que habría provocado menoscabo, maltrato y humillación; actos o imprudencias temerarias que afectaron la seguridad y salud de otra trabajadora, de acuerdo con el artículo 160 N°5; e incumplimiento grave de las obligaciones contractuales, según el artículo 160 N°7 del referido cuerpo legal.

Argumenta que la demandada infringió los deberes de respeto, seguridad, buena fe, fidelidad y lealtad derivados del



contrato de trabajo, del Código de Ética y del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, especialmente las obligaciones y prohibiciones contenidas en sus artículos 32 y 36, haciendo insostenible la continuidad de la relación laboral y provocando la pérdida de la confianza depositada en ella.

Por lo anterior, y de conformidad con los artículos 160 N°1 letras c) y f), N°5, N°7 y 174 del Código del Trabajo, solicita se acoja la demanda y se autorice a su representada para poner término al contrato de trabajo de la demandada, sin derecho a indemnización y con costas.

SEGUNDO: Que en tiempo y forma comparece doña **NICOLE CECILIA CALDERÓN GONZÁLEZ**, domiciliada en calle Puerto Octay N°5085, comuna de Renca, Santiago, quien contesta la demanda solicitando su total rechazo íntegro, con costas, en consideración a los siguientes argumentos de hecho y de derecho que a continuación expone:

Reconoce que ingresó a prestar servicios para la demandante el 1 de febrero de 2023, en funciones de encargada de recepción, con jornada de 44 horas semanales, y que se encontraba amparada por fuero maternal.

Asimismo, admite que el 30 de noviembre de 2024 se vio involucrada en un incidente con doña Geraldine Barboza y que ambas trabajadoras se agredieron mutuamente a raíz de una discusión.

Expone, sin embargo, que la discusión se originó luego de llamar la atención a Geraldine Barboza por haber mantenido a un proveedor en espera durante varias horas, sin efectuar oportunamente una devolución de productos.

Afirma que, luego de ello, Geraldine la empujó dentro de la oficina, pese a que su embarazo era notorio y conocido, y que posteriormente la insultó en el pasillo.

Señala que tomó una botella plástica de aceite con la finalidad de defenderse, pero desistió de utilizarla, tanto para no



dañar la mercadería como para evitar que el producto se derramara y generara un riesgo de accidente.

Añade que siguió a Geraldine hasta el sector de claims para increparla, que esta empujó un carro para impedirle el paso y que, al ingresar a la oficina, la sostuvo por los hombros, negando haberla tomado del cabello.

Sostiene que su conducta, aunque reprochable, se produjo dentro de una dinámica de provocaciones y agresiones recíprocas, por lo que no puede atribuirse únicamente a ella el origen del episodio. Hace presente que denunció los hechos ante la Dirección del Trabajo y que dicho organismo habría constatado indicios de afectación de su integridad física y psíquica, así como una actuación tardía o insuficiente del empleador frente al conflicto existente en la sección de mermas.

En cuanto a la causal del artículo 160 N°1 letra c) del Código del Trabajo, sostiene que no concurre una vía de hecho de la gravedad exigida por la ley, pues se trató de una reacción frente a la conducta de la otra trabajadora, en un contexto de agresiones mutuas, sin que se produjeran lesiones de entidad suficiente.

Agrega que la empresa aplicó a Geraldine Barboza únicamente una amonestación escrita, pese a reconocer su participación verbal y física, mientras que respecto de ella pretende el término del contrato, lo que estima desproporcionado.

Respecto de la causal de acoso laboral, controvierte que los hechos descritos permitan configurarla y cuestiona que la demandante haya incorporado esa calificación jurídica mediante la rectificación de la demanda varios meses después del incidente.

Añade que la propia investigación interna estableció la existencia de agresiones mutuas y que no se le notificaron



oportunamente sus conclusiones dentro del plazo que señala aplicable.

En relación con el artículo 160 N°5 del Código del Trabajo, argumenta que la demandante no explica de qué manera el incidente habría afectado la seguridad o el funcionamiento del establecimiento, la actividad de los trabajadores o la salud de estos, desde que el conflicto se desarrolló en un espacio acotado y no provocó la paralización de las operaciones.

En cuanto al artículo 160 N°7, sostiene que no existe un incumplimiento de gravedad suficiente para justificar la terminación del contrato, especialmente si se considera la distinta sanción impuesta a la otra involucrada y la inexistencia de sanciones anteriores en su contra.

En derecho, sostiene que el artículo 174 del Código del Trabajo entrega al juez la facultad de conceder o denegar la autorización solicitada, sin que la sola invocación o eventual acreditación de una causal determine necesariamente el desafuero. Afirma que corresponde ponderar la gravedad de los hechos, las circunstancias concretas en que ocurrieron, la continuidad de la relación laboral y la protección derivada de la maternidad.

Por lo anterior, solicita que se declare que el episodio del 30 de noviembre de 2024 no reviste gravedad suficiente para poner término al contrato de trabajo; subsidiariamente, que se adopte una medida disciplinaria conservativa, como una amonestación escrita; y, en definitiva, que se rechace la demanda, se niegue la autorización de desafuero y se mantenga vigente el vínculo laboral, con costas.

TERCERO: Que, se llevó a efecto la audiencia preparatoria celebrada con fecha 10 de septiembre de 2025. El tribunal llamó a las partes a conciliación proponiendo bases de acuerdo, sin resultados positivos. Acto seguido, por acuerdo de las partes, se fijaron como hechos no controvertidos, los siguientes:



1. La relación laboral se inició el día 15 de enero de 2018.
2. La trabajadora se encuentra gozando de fuero maternal.
3. El 30 de noviembre del año 2024, se generó un incidente en dependencia de la empresa, entre la trabajadora demandada y la trabajadora Geraldine Barbosa, en las oficinas del Supermercado demandante de Independencia comuna de Conchalí.

Posteriormente se recibe la causa a prueba y se fija como hecho a probar, el siguiente:

1. Procedencia de la autorización del desafuero requerido, circunstancias y pormenores de ella.

CUARTO: Que para acreditar sus alegaciones las partes rindieron e incorporaron en la audiencia de juicio los siguientes medios probatorios, que habían sido ofrecidos, en la audiencia preparatoria:

DE LA DEMANDANTE:

Documental:

1. Contrato de trabajo de fecha 01 de julio de 2023 y 01 de febrero de 2023 de Nicole Calderón.
2. Comprobante de recibo de reglamento interno de orden, higiene y seguridad firmado con fecha 03 de agosto de 2024 y 10 de febrero de 2023 firmado por Nicole Calderón.
3. Oficio ordinario N°1307-9853/2025, emitido por la ICT Santiago Norte de fecha 6 de marzo de 2025.
4. Informe de investigación interna por denuncia de acoso laboral de fecha 18 de enero de 2025 con sus respectivos anexos y documentos de la investigación.
5. Declaración escrita de Geraldine Barboza con su respectivo correo electrónico enviado a Damaris Hidalgo.
6. Contrato de trabajo de fecha 31 de enero de 2023 de Nicole Calderón.
7. Comprobante de recibo y constancia de código de ética de Geraldine Barboza de fecha 25 de julio de 2023.



8. Comprobante de recibo de reglamento interno de orden, higiene y seguridad firmado con fecha 25 de julio de 2023, firmado por Nicole Calderón.

9. Comunicación de adopción de medidas de resguardo de fecha 13 de diciembre de 2024, firmado por Geraldine Barboza.

10. Comunicación de recepción de denuncia, inicio de proceso de investigación y adopción de medidas de resguardo de fecha 4 de diciembre de 2024 enviado a Geraldine Barboza firmado por ella.

11. Denuncia de Geraldine Barboza en contra de Nicole Calderón de fecha 4 de diciembre de 2024.

12. Comunicación de inicio de proceso de investigación interna y adopción de medidas de resguardo de fecha 4 de diciembre de 2024 firmado por Nicole Calderón.

13. Comunicación de adopción de medidas de resguardo de fecha 12 de diciembre de 2024 firmado por Nicole Calderón.

14. Comprobante de declaración de Suilchie Mauro Espinoza, de fecha 30 de diciembre de 2024.

15. Comprobante de declaración de Boris Fuentealba Vargas, de fecha 30 de diciembre de 2024.

16. Declaración escrita de Geraldine Barboza, de fecha 30 de noviembre de 2024 firmada.

17. Comunicación de recepción de denuncia, inicio de proceso de investigación y adopción de medidas de resguardo de fecha 04 de diciembre de 2024, firmada por Geraldine Barboza.

18. Formulario de denuncia de Geraldine Barboza a Nicole Calderón de 4 de diciembre de 2024.

19. Informe de Riña y agresión de fecha 30 de noviembre de 2024 realizado por Rosa Oriela Arenas Leufuman de fecha 30 de noviembre de 2024 con anexos.

20. Contrato de trabajo de Geraldine Barboza de fecha 01 de diciembre de 2024.

21. Correo denominado "comunica recomendación de medidas caso formal WMT241201650 ENVIADO POR Walmart@service-now.com.



22. Comprobante de recibo y constancia de Código de Ética de Nicole Calderón de fecha 9 de febrero de 2023.

23. Orden de reposo de la ley 16.744 de fecha 02 de diciembre de 2024 de Geraldine Barboza.

24. Notificación de resultado de investigación de fecha 21 de marzo de 2025 enviado a Nicole Calderón.

25. Código de ética de la empresa Administradora de Supermercados Híper Limitada.

26. Reglamento interno de Administradora de Supermercados Híper Limitada.

Testimonial:

- 1) Comparece doña **TAMARA DEL CARMEN MORALES**, quien legalmente juramentada expone sobre los hechos que constan en el registro de audio.
- 2) Comparece doña **DAMARIS HIDALGO RODRÍGUEZ**, quien legalmente juramentada expone sobre los hechos que constan en el registro de audio.
- 3) Comparece doña **SUILCHIE MAURO ESPINOZA**, quien legalmente juramentada expone sobre los hechos que constan en el registro de audio.

Oficio:

Se incorporan la respuesta al oficio emitido a la Mutual de Seguridad, el que rola en la carpeta electrónica del proceso.

Otros medios de prueba:

Se exhibe en la audiencia de juicio video de cámara de seguridad de 1:02 segundos de extensión.

DE LA PARTE DEMANDADA:

Documental:

1. Resumen de atención de urgencias - Mutual de seguridad de fecha 30 de noviembre de 2024.
2. Datos Atención de Urgencia de 30 de noviembre de 2024.
3. Conclusiones jurídicas, denuncia por vulneración del derecho a la integridad física y psíquica, 1350.24.959, de 5 de junio de 2025.



4. Acta final de mediación artículo 496 del Código del Trabajo de 19 de junio de 2025.

5. Certificado de nacimiento de Joel Nicolás Calderón González (incorporado como prueba nueva).

Oficio:

Se incorpora respuestas al oficio emitidos al CESFAM Renca.

Exhibición de documentos:

La parte demandante no exhibe los siguientes documentos:

a) Las evaluaciones de desempeño de los años 2021, 2022, 2023 y 2024, que el Hipermercado Líder Independencia (local 77), realizó a doña Nicole Cecilia Calderón González;

La parte demandada solicita se haga efectivo el apercibimiento legal respecto de los documentos que no fueron exhibidos, el Tribunal deja su resolución para definitiva.

Observaciones a la prueba:

Las partes realizan las observaciones a la prueba rendida en juicio, lo cual consta en el respectivo registro de audio

C O N S I D E R A N D O:

QUINTO: Que, de los escritos fundamentales de demanda y contestación, pormenorizados en la parte expositiva de este fallo y que se dan por reproducidos, es dable colegir que la controversia fundamental en este juicio estriba en determinar, por una parte, si los hechos ocurridos el día 30 de noviembre de 2024 configuran alguna de las causales previstas en el artículo 160 N°1 letras c) y f), N°5 y N°7 del Código del Trabajo, invocadas por la demandante como fundamento de su solicitud y, por otra, si tales antecedentes permiten autorizar el desafuero maternal de la demandada en los términos del artículo 174 del mismo cuerpo legal.

SEXTO: Que, para resolver la controversia en este pleito, cabe tener presente que el artículo 174 del Código del Trabajo dispone que, tratándose de trabajadores sujetos a fuero laboral, el empleador no podrá poner término al contrato sino con autorización previa del juez competente, quien podrá concederla,



entre otros casos, respecto de las causales previstas en el artículo 160 del mismo cuerpo legal. En la especie, la demandante sustenta su pretensión en las causales contempladas en el numeral 1 letras c) y f), y en los numerales 5 y 7 de dicha disposición.

Que la causal establecida en el artículo 160 N°1 letra c) se refiere a las vías de hecho ejercidas por el trabajador en contra del empleador o de cualquier trabajador que se desempeñe en la misma empresa. Su configuración exige la acreditación de una conducta material de agresión física imputable al dependiente, vinculada con la relación laboral y revestida de una entidad suficiente para justificar la terminación inmediata del contrato. No basta, por consiguiente, la existencia de una discusión, de expresiones ofensivas o de un contacto corporal aislado, sino que corresponde examinar la naturaleza del acto, su intensidad, el contexto en que se produjo, la intervención de las personas involucradas y las demás circunstancias acreditadas.

Por su parte, el artículo 160 N°1 letra f) contempla las conductas de acoso laboral. Conforme al artículo 2° del Código del Trabajo, se entiende por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para la persona afectada su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

En consecuencia, no toda desavenencia, conflicto o comportamiento impropio constituye por sí mismo acoso laboral, siendo necesario acreditar tanto la conducta de agresión u hostigamiento como alguno de los resultados previstos por la ley y la conexión existente entre ambos.

La causal del artículo 160 N°5 se configura por los actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten la seguridad o el funcionamiento del establecimiento, la seguridad o la actividad



de los trabajadores, o la salud de estos. Esta disposición exige una conducta activa u omisiva caracterizada por una exposición grave e injustificada al riesgo, no siendo suficiente una mera imprudencia o infracción de cuidado. Además, debe acreditarse que aquella conducta produjo una afectación o, al menos, una concreta incidencia en alguno de los bienes expresamente protegidos por la norma, esto es, la seguridad o funcionamiento del establecimiento, la seguridad o actividad de los trabajadores o su salud.

Que, finalmente, el artículo 160 N°7 contempla el incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato. Para su procedencia no basta establecer la infracción de una obligación contractual, reglamentaria o inherente a la relación laboral, pues la ley exige que dicho incumplimiento revista gravedad. Esta debe apreciarse atendiendo a la naturaleza de la obligación infringida, las circunstancias en que ocurrió el hecho, sus consecuencias, la función desempeñada por la trabajadora, su conducta contractual anterior y la proporcionalidad entre la infracción y la máxima sanción laboral. De este modo, la existencia de una conducta susceptible de reproche disciplinario no conduce necesariamente a estimar configurada esta causal, si aquella carece de entidad suficiente para hacer razonablemente insostenible la continuidad del vínculo.

Que las causales señaladas, atendidas las consecuencias que producen, deben ser acreditadas por quien las invoca mediante antecedentes precisos y concordantes, correspondiendo al tribunal ponderar la totalidad de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica, sin que las calificaciones formuladas por la empleadora en su investigación interna sustituyan el examen jurisdiccional acerca de la existencia, imputabilidad y gravedad de los hechos.

SÉPTIMO: Que, en la especie, era carga procesal de la demandante acreditar los hechos constitutivos de las causales invocadas y que estos revestían la entidad suficiente para autorizar el desafuero maternal solicitado, por lo que



corresponde examinar la totalidad de la prueba incorporada por dicha parte, apreciándola conforme a las reglas de la sana crítica y atendiendo a la multiplicidad, gravedad, precisión, concordancia y conexión de los antecedentes rendidos.

Que los contratos de trabajo incorporados permiten establecer las funciones desempeñadas por la demandada y las demás condiciones laborales documentadas en ellos, mientras que los comprobantes de recepción del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad y del Código de Ética acreditan que ambas dependientes conocían formalmente las normas internas que regulaban su conducta laboral y los deberes de respeto, disciplina y convivencia que debían observar.

Que el Código de Ética y el Reglamento Interno incorporados establecen obligaciones de trato respetuoso, disciplina, colaboración y corrección entre los trabajadores, proscribiendo las conductas agresivas, perjudiciales o contrarias a la convivencia laboral y disponiendo el deber de mantener un ambiente digno y libre de violencia. Tales antecedentes permiten concluir que una confrontación física entre dependientes constituye una infracción a la normativa interna de la empresa. Sin embargo, la sola existencia y conocimiento de dichas disposiciones no acredita la forma concreta en que ocurrieron los hechos ni determina, por sí misma, que la conducta desplegada configure alguna de las causales legales de terminación invocadas, cuestión que debe resolverse atendiendo al mérito de las restantes probanzas.

El informe de investigación interna de 18 de enero de 2025 contiene la denuncia formulada por Geraldine Barboza, las declaraciones de las trabajadoras involucradas, las entrevistas practicadas a otros dependientes, la referencia al registro de las cámaras de seguridad y las conclusiones alcanzadas por la investigadora.

Que Geraldine Barboza manifestó en dicha investigación que la demandada la increpó a raíz de una devolución pendiente, le dirigió expresiones ofensivas, efectuó un gesto con una botella



de aceite como si pretendiera lanzársela, la siguió y luego la agredió físicamente, señalando que la tomó del cabello y la condujo hacia el área de mermas, donde habría impactado contra muebles y una pared. Reconoció, a su vez, haber arañado a Nicole Calderón en el rostro y en los brazos, explicando que lo hizo para lograr que la soltara.

Que Nicole Calderón reconoció que se produjo una discusión relacionada con el retraso de una devolución, que tomó una botella de aceite y que, en un arrebató, tuvo inicialmente la intención de utilizarla, aunque desistió para no afectar la mercadería ni provocar su derrame. Admitió también que siguió a Geraldine Barboza hacia el área de mermas y que posteriormente se produjeron empujones, zamarreos y rasguños, atribuyendo a esta última insultos y una conducta provocadora.

Que ambas versiones coinciden, por consiguiente, en la existencia de una discusión previa, en que la demandada tomó la botella de aceite y desistió de emplearla, en que posteriormente siguió a Geraldine Barboza y en que, dentro o en las inmediaciones de la oficina de claims, se produjo un enfrentamiento físico en el que participaron ambas trabajadoras.

Difieren, sin embargo, respecto del origen de la discusión, de las expresiones que se profirieron, de la primera agresión corporal y de la forma concreta en que se desarrolló el forcejeo.

Que las declaraciones escritas, la denuncia y los formularios suscritos por Geraldine Barboza reproducen sustancialmente la versión que entregó durante la investigación interna. Al provenir de una de las personas directamente involucradas, tales instrumentos deben ser apreciados conjuntamente con los demás antecedentes, sin que puedan estimarse, por sí solos, demostración suficiente de todos los pormenores que contienen.

Que las comunicaciones de recepción de la denuncia, de inicio de la investigación y de adopción de medidas de resguardo acreditan que la empresa tomó conocimiento del conflicto, dispuso la separación de las involucradas, estableció turnos o



espacios diferenciados y dio comienzo al procedimiento interno. Tales documentos prueban las actuaciones efectuadas después del incidente, pero no contienen una constatación directa de la forma en que este se inició ni de lo ocurrido durante la totalidad del enfrentamiento.

Que las entrevistas incorporadas en la investigación fueron prestadas por personas que no presenciaron íntegramente los hechos.

Suilchie Mauro señaló que se había incorporado al establecimiento pocos días antes, que parte de los antecedentes le fueron comunicados por terceros y que su conocimiento del episodio provenía también de la revisión posterior del registro audiovisual.

Claudia Sánchez formuló apreciaciones acerca del carácter, las reacciones y el comportamiento anterior de la demandada, pero no estuvo presente al producirse el incidente.

Boris Fuenzalida intervino una vez terminado el enfrentamiento, separó a las trabajadoras, dispuso que relataran lo ocurrido y coordinó su derivación para recibir atención, reconociendo que no le constaba personalmente la eventual provocación que habría precedido al conflicto.

Que las referencias efectuadas por esas personas acerca de comportamientos anteriores de Nicole Calderón son generales y, en parte importante, provienen de comentarios de terceros o de apreciaciones sobre su carácter y forma de relacionarse. No se individualizan suficientemente en ellas hechos específicos, fechas, personas afectadas, procedimientos disciplinarios concluidos o sanciones anteriores que permitan tener por acreditada una sucesión concreta de agresiones o incumplimientos previos.

Que el informe interno concluyó que existían conductas anteriores de Nicole Calderón que fueron calificadas como agresivas, irrespetuosas y desobedientes y que, en el episodio investigado, tomó una botella de aceite con intención de lanzarla, desistió y posteriormente se abalanzó sobre Geraldine Barboza,



produciéndose una agresión física de ambas partes. Sobre esa base recomendó el término de la relación laboral de la demandada y la aplicación de una amonestación a Geraldine Barboza por haber participado mediante agresiones verbales y físicas.

Que dichas conclusiones corresponden a la valoración efectuada por el órgano investigador de la propia empleadora y permiten conocer las razones que sustentaron las medidas propuestas. Sin embargo, no obligan al tribunal ni sustituyen el examen jurisdiccional acerca de la efectividad, imputabilidad y gravedad de los hechos, especialmente cuando la propia investigación reconoce la intervención física y verbal de ambas trabajadoras y se sustenta, en parte relevante, en relatos de personas que no presenciaron directamente el episodio.

Que el informe denominado de riña y agresión, confeccionado el mismo día de los hechos, describe el acontecimiento como una discusión seguida de agresiones recíprocas entre Nicole Calderón y Geraldine Barboza. Aunque contiene imágenes extraídas del sistema de cámaras de seguridad, las expresiones incorporadas como explicación de cada captura constituyen apreciaciones añadidas por quien elaboró el documento y no una fuente independiente respecto del contenido objetivo de la grabación.

El mismo informe reconoce, además, que una parte del conflicto ocurrió dentro de una dependencia que no era visible para la cámara.

Que el correo por medio del cual se comunicó la recomendación de medidas y la posterior notificación del resultado de la investigación dirigida a la demandada acreditan que la empresa consideró constatada la denuncia y resolvió proponer su desvinculación, mientras que respecto de Geraldine Barboza estimó procedente una amonestación.

Estos documentos prueban la existencia y comunicación de aquella decisión interna, pero reiteran las conclusiones del



informe investigativo, sin agregar una fuente autónoma de conocimiento sobre el desarrollo del incidente.

Que el oficio ordinario emitido por la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Norte da cuenta de la revisión formal del procedimiento investigativo realizado por la empresa. En dicho instrumento se formularon reparos y recomendaciones sobre la forma de efectuar la investigación y se hizo presente que la revisión practicada no constituía un pronunciamiento acerca de la efectividad de los hechos, puesto que la funcionaria actuante no había tenido contacto directo con ellos.

En consecuencia, dicho oficio no acredita que la autoridad administrativa haya constatado materialmente la existencia de acoso laboral ni que haya ratificado el mérito de las conclusiones formuladas por la empleadora.

Que los antecedentes remitidos por la Mutual de Seguridad acreditan que Geraldine Barboza fue atendida el mismo día del incidente, oportunidad en que se constató una contractura muscular cervical derecha, una contusión leve de codo derecho, una contusión leve de muslo izquierdo y una contusión moderada de rodilla izquierda.

El examen físico describió dolor y contractura en la musculatura cervical, dolor leve en codo y muslo, aumento de volumen leve y equimosis incipiente en la rodilla izquierda, además de marcha levemente claudicante. Dichas lesiones fueron calificadas médico-legalmente como leves, indicándose inicialmente alta médica y laboral inmediata, analgesia y aplicación de frío local.

Que las referencias contenidas en la anamnesis acerca de haber sido tomada del cabello, golpeada y empujada contra un mueble corresponden al relato entregado por la propia paciente al momento de la atención. El informe médico distingue expresamente entre dicho relato y la apreciación clínica de las lesiones, precisando además que no certifica la intencionalidad.

Por consiguiente, estos antecedentes demuestran la existencia de lesiones objetivas y contemporáneas al altercado,



pero no permiten establecer por sí solos el modo exacto en que se produjeron ni atribuir todas ellas exclusivamente a una acción determinada de Nicole Calderón.

Que Geraldine Barboza reingresó el 2 de diciembre de 2024 por persistencia del dolor cervical, recibiendo reposo domiciliario por impotencia funcional, tratamiento farmacológico y collar cervical. En esa oportunidad se planteó una sospecha de lesión vertebral, motivo por el cual se solicitó una tomografía de columna cervical. Sin embargo, el examen practicado el 5 de diciembre fue informado dentro de límites normales, descartándose así la sospecha inicial consignada.

Que en el control de 9 de diciembre de 2024 se registró persistencia de dolor cervical y la aparición de dolor dorsal derecho, que la paciente vinculó con un golpe contra un mueble durante el enfrentamiento. Se solicitó una tomografía de parrilla costal, se mantuvo el reposo laboral y se indicó tratamiento analgésico y relajante muscular.

Si bien en algunas órdenes de transporte aparece la referencia a una posible fractura costal y esguince cervical, no se acompañó el resultado de un examen que permita tener por confirmada dicha fractura. En consecuencia, se acredita la persistencia del dolor, la necesidad de controles posteriores y la indicación de reposo y tratamiento, pero no una lesión vertebral ni costal demostrada mediante el examen correspondiente.

Que la resolución de calificación emitida por la Mutual de Seguridad el 10 de diciembre de 2024 seleccionó la categoría N°15 del respectivo formulario, correspondiente a un “accidente ocurrido a causa o con ocasión, calificado como de origen común”, tratándose de una resolución denegatoria de cobertura conforme a la Ley N°16.744, que dispuso la derivación de las prestaciones al régimen común de salud.

Dicha determinación se circunscribe a la calificación del origen de la contingencia para efectos de ese seguro y no contiene un pronunciamiento acerca de la responsabilidad



individual de las trabajadoras involucradas ni sobre la forma precisa en que se desarrolló el incidente.

Que las denuncias individuales de accidente del trabajo incorporadas contienen, por una parte, la versión entregada por Geraldine Barboza, quien atribuyó a la demandada insultos y golpes y, por otra, la descripción formulada por el empleador, quien caracterizó el acontecimiento como una discusión o riña en que ambas trabajadoras se insultaron y golpearon, solicitando su recalificación por estimar que el episodio no tenía relación con el trabajo.

Se trata de declaraciones destinadas a iniciar y complementar el procedimiento administrativo, y no de una constatación independiente de la secuencia de los hechos. Con todo, la denuncia formulada por la propia empresa resulta concordante con el carácter recíproco del enfrentamiento que emerge de los restantes antecedentes.

Que la testigo Tamara Morales expresó que no presenció directamente el enfrentamiento. Señaló que, después del incidente, observó a Nicole Calderón alterada y con rasguños, y que esta le manifestó que Geraldine Barboza la había agredido, reconociendo haber tomado una botella de aceite y efectuado un gesto con ella. Refirió, asimismo, que Geraldine admitió haber insultado a la demandada y le relató que Nicole la había seguido, amenazado con el envase y conducido hacia la oficina de claims, lugar en que ambas se agredieron.

Que la misma testigo indicó que posteriormente revisó el registro audiovisual, observando que Nicole Calderón tomó el envase, efectuó un ademán, lo dejó a un costado, avanzó hacia Geraldine Barboza y la empujó o condujo hacia la dependencia contigua, produciéndose luego una confrontación. Sus referencias a reclamos anteriores acerca del trato de la demandada fueron generales y no estuvieron acompañadas de antecedentes concretos sobre fechas, personas afectadas o sanciones impuestas.



Que Damaris Hidalgo declaró que estuvo a cargo de la investigación interna y que su conocimiento de los hechos provino de las entrevistas practicadas, de los documentos reunidos y de la revisión del video. Explicó que concluyó que Nicole Calderón inició la agresión física, pero reconoció que la grabación mostraba que tomó la botella, efectuó un gesto sin llegar a utilizarla, la dejó y posteriormente avanzó hacia Geraldine Barboza, produciéndose luego una agresión en la que intervinieron ambas. Admitió, además, que las personas entrevistadas durante el procedimiento no habían presenciado de manera íntegra el desarrollo del incidente.

Que su testimonio permite conocer la metodología empleada y las razones que condujeron a la recomendación formulada por la empresa, pero no transforma los relatos recibidos en declaraciones presenciales ni determina por sí solo la configuración de las causales legales alegadas.

Que Suilchie Mauro manifestó que no presenció los hechos y que tomó conocimiento de ellos mediante una llamada, los antecedentes recopilados por otras personas, las declaraciones obtenidas y la revisión posterior del registro de seguridad. Señaló que en la grabación observó a Nicole Calderón salir del sector de recepción, tomar una botella de aceite, levantarla como si pretendiera utilizarla contra Geraldine Barboza, desistir y posteriormente empujarla o conducirla hacia la oficina de claims, lugar en que la cámara dejaba de registrar lo ocurrido. Reconoció también que las referencias a comportamientos anteriores de la demandada provenían de comentarios generales y no de situaciones que hubiera observado personalmente.

Que la grabación de las cámaras de seguridad, de un minuto y dos segundos de extensión, constituye el antecedente más objetivo incorporado acerca del episodio. En ella se observa una discusión gestual entre dos trabajadoras; luego, una de ellas sale del espacio interior, toma un envase, lo levanta en dirección a la otra, pero no lo lanza ni lo utiliza para golpearla, dejándolo posteriormente a un costado. A continuación, avanza hacia la



otra trabajadora, la sujeta o empuja en dirección a una oficina contigua, produciéndose contacto con un carro, tras lo cual ambas ingresan parcialmente a un espacio que queda fuera del campo de visión. Seguidamente intervienen otros trabajadores con la finalidad de separarlas.

Que el registro carece de sonido, presenta una perspectiva oblicua y no abarca la totalidad del lugar en que se desarrolló la confrontación. Por ello, permite establecer el gesto efectuado con la botella, el desistimiento de utilizarla, el avance físico de Nicole Calderón y el contacto corporal posterior; pero no permite conocer las expresiones intercambiadas, determinar quién inició la discusión verbal, establecer lo ocurrido antes del comienzo de la grabación ni observar íntegramente lo sucedido dentro de la oficina.

Que tampoco es posible concluir únicamente a partir de dichas imágenes que la demandada haya tomado a Geraldine Barboza del cabello, que la haya arrastrado en la forma precisa descrita en la demanda o que deliberadamente la haya hecho impactar contra el carro, sin perjuicio de que sí se advierte una acción física de Nicole Calderón destinada a conducirla o empujarla hacia la dependencia contigua.

Que, apreciada conjuntamente la totalidad de la prueba rendida por la demandante, se tiene por establecido que el 30 de noviembre de 2024 Nicole Calderón participó en una discusión con Geraldine Barboza, tomó una botella de aceite, efectuó con ella un gesto amenazante, desistió de utilizarla, avanzó hacia la otra trabajadora y ejerció contacto físico para sujetarla, empujarla o conducirla hacia la oficina de claims, lugar en que se produjo un enfrentamiento físico en el que ambas participaron y que debió ser interrumpido por otros dependientes.

Que asimismo se encuentra acreditado que Geraldine Barboza presentó lesiones contemporáneas al altercado, consistentes en una contractura muscular cervical y contusiones en codo, muslo y rodilla, calificadas inicialmente como leves, que determinaron atención médica, tratamiento y controles



posteriores. Sin embargo, no se acreditó mediante prueba objetiva suficiente que todas esas lesiones se produjeran en la forma precisa descrita en la demanda ni que fueran consecuencia exclusiva de una acción unilateral de Nicole Calderón, atendido el carácter recíproco del enfrentamiento reconocido por las propias involucradas y por la empresa.

Que la prueba no permite tener por acreditada con igual precisión la totalidad de la secuencia expuesta en el libelo, especialmente las expresiones verbales atribuidas a cada involucrada, la forma en que se inició el conflicto, el modo exacto en que se produjo el contacto con el carro, la supuesta tracción del cabello, la totalidad de la confrontación ocurrida fuera del campo visual ni la existencia de lesiones vertebrales o costales confirmadas.

Que tampoco se acreditaron suficientemente hechos anteriores concretos, debidamente individualizados y sancionados, que permitan estimar que el incidente constituyó la culminación de una conducta sistemática de agresiones, hostigamientos o incumplimientos previos.

Que, determinada la extensión de los hechos acreditados y de aquellos que no resultaron suficientemente demostrados, corresponde efectuar su calificación jurídica respecto de cada una de las causales invocadas, cuestión que será abordada en los considerandos siguientes.

OCTAVO: Que, en cuanto a la causal prevista en el artículo 160 N°1 letra c) del Código del Trabajo, relativa a las vías de hecho ejercidas por el trabajador en contra del empleador o de cualquier trabajador que se desempeñe en la misma empresa, la prueba rendida permite tener por establecido que la demandada tomó una botella de aceite, efectuó con ella un ademán dirigido hacia Geraldine Barboza, desistió de utilizarla y la dejó a un costado. Posteriormente avanzó hacia dicha trabajadora y la sujetó o empujó en dirección a la oficina de claims, lugar en que se produjo un enfrentamiento físico en el que ambas intervinieron.



Que los antecedentes no permiten reconstruir íntegramente el inicio y desarrollo de la confrontación, desde que el registro audiovisual carece de sonido, no comprende lo sucedido antes de su inicio y pierde visibilidad precisamente cuando ambas trabajadoras ingresan a la dependencia contigua. Tampoco declararon testigos que hubiesen presenciado la secuencia completa, pues quienes depusieron conocieron el episodio mediante los relatos posteriores de las involucradas, los antecedentes recopilados durante la investigación o la revisión de la grabación.

Que las versiones de Nicole Calderón y Geraldine Barboza coinciden en que existió una discusión previa, en que la demandada tomó el envase y desistió de emplearlo y en que ambas participaron posteriormente en un enfrentamiento físico. Difieren, sin embargo, respecto de las expresiones intercambiadas, de la persona que dio inicio al contacto corporal y de la forma concreta en que se desarrolló el forcejeo.

A ello se agrega que la propia empleadora describió el episodio, en la denuncia formulada ante la Mutual, como una discusión o riña en que ambas dependientes se insultaron y golpearon, y que la investigación interna recomendó aplicar una medida disciplinaria también a Geraldine Barboza por su intervención verbal y física.

Que los antecedentes clínicos acreditan que Geraldine Barboza presentó lesiones contemporáneas al altercado, consistentes en una contractura muscular cervical y contusiones en el codo, muslo y rodilla. Sin embargo, dichas lesiones fueron calificadas inicialmente como leves y los documentos médicos distinguen entre las constataciones efectuadas durante el examen y el mecanismo de producción referido por la propia paciente, por lo que no permiten establecer, por sí solos, que todas ellas se hubiesen ocasionado en la forma precisa descrita en la demanda.

Que la circunstancia de que el enfrentamiento haya tenido carácter recíproco no excluye, por sí sola, que los actos



ejecutados individualmente por cada interviniente puedan constituir vías de hecho. Del mismo modo, la falta de visibilidad de una parte del episodio no impide valorar aquellas acciones que sí aparecen demostradas.

Corresponde, por tanto, determinar si la conducta específica acreditada respecto de Nicole Calderón, considerada en su extensión efectiva y en las circunstancias comprobadas, reviste el carácter grave exigido por el encabezamiento del artículo 160 N°1 del Código del Trabajo.

Que la conducta comprobada consiste en haber tomado un envase, efectuar con él un ademán sin llegar a utilizarlo, dejarlo a un costado y, posteriormente, avanzar hacia Geraldine Barboza y sujetarla o empujarla en dirección a la dependencia contigua. No se acreditó que el envase fuera lanzado o empleado para golpear, que la demandada hubiese ejecutado la tracción del cabello descrita en la demanda ni que pudiera atribuírsele, de manera determinada, la totalidad de las acciones ocurridas dentro del espacio no registrado por la cámara.

Que, considerando exclusivamente los actos que pudieron establecerse, el desistimiento de utilizar el envase, la imposibilidad de determinar íntegramente la extensión del contacto físico y el contexto inmediato de una confrontación en que ambas trabajadoras intervinieron corporalmente, el tribunal no adquiere convicción de que la conducta individualmente acreditada respecto de la demandada alcance la gravedad necesaria para justificar la terminación inmediata del contrato.

Que, por consiguiente, no se configura la causal prevista en el artículo 160 N°1 letra c) del Código del Trabajo.

NOVENO: Que, respecto de la causal prevista en el artículo 160 N°1 letra f) del Código del Trabajo, fundada en la existencia de conductas de acoso laboral, la demandante sostiene que la actuación de Nicole Calderón constituyó una agresión física y verbal que produjo menoscabo, maltrato y humillación a Geraldine Barboza.



Que, conforme al artículo 2 del Código del Trabajo, se entiende por acoso laboral toda conducta que constituya agresión u hostigamiento, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para la persona afectada su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

Que, por consiguiente, la circunstancia de tratarse de un episodio único no impide jurídicamente la configuración de la causal. El análisis debe centrarse en determinar si la conducta específicamente acreditada reúne los caracteres de una agresión u hostigamiento y si produjo alguno de los resultados previstos por la disposición.

Que, en la especie, se encuentra acreditado que el 30 de noviembre de 2024 se produjo una discusión entre ambas trabajadoras; que la demandada tomó una botella de aceite, efectuó con ella un ademán sin llegar a utilizarla y la dejó a un costado; y que, posteriormente, avanzó hacia Geraldine Barboza, sujetándola o empujándola en dirección a la oficina de claims, lugar en que se desarrolló una confrontación física en la que ambas intervinieron.

Que, sin embargo, la prueba no permite reconstruir íntegramente la secuencia del episodio ni determinar con suficiente precisión las expresiones intercambiadas, la persona que inició el contacto corporal y la totalidad de lo ocurrido dentro de la dependencia que quedó fuera del campo de visión de la cámara. Tampoco existen testigos que hayan presenciado el desarrollo completo del incidente, pues quienes declararon conocieron los hechos principalmente por los relatos posteriores de las involucradas, por los antecedentes recopilados durante la investigación interna o por la revisión del registro audiovisual.

Que las referencias contenidas en la investigación interna acerca de comportamientos anteriores de la demandada



corresponden, en su mayor parte, a apreciaciones generales sobre su carácter, forma de relacionarse o reacción frente a determinadas situaciones. Tales menciones no individualizan suficientemente fechas, circunstancias, expresiones, personas afectadas ni consecuencias concretas, y tampoco aparecen respaldadas por sanciones anteriores, denuncias concluidas u otros antecedentes objetivos que permitan tener por acreditada una conducta previa de hostigamiento dirigida contra Geraldine Barboza.

Que la ausencia de hechos anteriores no constituye, por sí misma, fundamento para descartar la causal, desde que una sola conducta puede satisfacer la definición legal. No obstante, impide considerar el incidente como parte de una dinámica anterior de hostigamiento, por lo que corresponde examinar únicamente el episodio acreditado y las consecuencias que de él pudieron demostrarse.

Que los antecedentes médicos dan cuenta de que Geraldine Barboza presentó lesiones contemporáneas al altercado y que posteriormente recibió tratamiento y reposo. Sin embargo, dichos documentos distinguen entre las lesiones objetivamente constatadas y el mecanismo de producción relatado por la propia paciente, de modo que no permiten atribuir por sí solos la totalidad de aquellas lesiones a la conducta específica acreditada respecto de Nicole Calderón ni establecer íntegramente la forma en que se produjeron.

Que, atendida la intervención física de ambas trabajadoras, la insuficiente determinación de la totalidad del episodio y la falta de antecedentes independientes acerca de las expresiones atribuidas a la demandada, la prueba no permite establecer con la precisión necesaria que la conducta específicamente acreditada respecto de Nicole Calderón haya producido para Geraldine Barboza el menoscabo, maltrato o humillación invocado por la demandante.

Que tampoco se acreditó que dicha conducta hubiese amenazado o perjudicado la situación laboral o las oportunidades



en el empleo de Geraldine Barboza. Las medidas de separación y resguardo adoptadas posteriormente por la empleadora obedecieron al inicio de la investigación interna y no permiten, por sí solas, tener por demostrado alguno de los resultados laborales contemplados en el artículo 2 del Código del Trabajo.

Que la conclusión contenida en el informe de investigación interna, en cuanto estimó configurado el acoso laboral, corresponde a la valoración efectuada por la propia empleadora dentro de su procedimiento y no vincula al tribunal.

A su vez, el oficio de la Inspección del Trabajo dejó establecido que su revisión fue de carácter formal y que no importaba un pronunciamiento acerca de la efectividad material de los hechos investigados.

Que, de este modo, aunque se acreditó una conducta física desplegada por la demandada en el contexto de la confrontación, los antecedentes no resultan suficientes para establecer que aquella haya producido alguno de los resultados exigidos por el artículo 2 del Código del Trabajo.

Que, por consiguiente, no se configura la causal prevista en el artículo 160 N°1 letra f) del Código del Trabajo.

DÉCIMO: Que, en cuanto a la causal prevista en el artículo 160 N°5 del Código del Trabajo, la demandante sostiene que la conducta de Nicole Calderón constituyó un acto o imprudencia temeraria que afectó la seguridad y salud de Geraldine Barboza y puso en riesgo la seguridad del establecimiento y de los demás trabajadores.

Que dicha causal exige la acreditación de actos, omisiones o imprudencias de carácter temerario que afecten la seguridad o el funcionamiento del establecimiento, la seguridad o actividad de los trabajadores o la salud de estos.

Por consiguiente, no basta la sola existencia de una infracción a las normas internas ni de una conducta imprudente, sino que debe demostrarse tanto su carácter temerario como la afectación de alguno de los bienes expresamente protegidos por la disposición.



Que la circunstancia de que unos mismos hechos hayan sido invocados además como vías de hecho, acoso laboral o incumplimiento grave de las obligaciones contractuales no impide examinarlos también bajo la causal del artículo 160 N°5, desde que corresponde determinar separadamente si aquellos satisfacen sus presupuestos específicos.

Que, en la especie, se encuentra acreditado que la demandada tomó una botella de aceite, efectuó con ella un ademán dirigido hacia Geraldine Barboza, desistió de utilizarla y la dejó a un costado antes de producirse el contacto físico entre ambas trabajadoras.

Que no se acreditó que el envase hubiese sido lanzado, utilizado para golpear, abierto o derramado en el lugar, ni que el ademán concretamente ejecutado hubiese provocado una afectación determinada de la seguridad del sector, de las instalaciones, de la mercadería o de las demás personas que se encontraban en el establecimiento.

Que tampoco se demostró que el incidente hubiese alterado el funcionamiento general del supermercado, ocasionado la paralización de las labores, afectado la continuidad de sus operaciones o comprometido la actividad de otros trabajadores.

La prueba da cuenta de un conflicto localizado en los sectores de recepción y claims, que motivó la intervención de otros dependientes para separar a las involucradas y la adopción posterior de medidas de resguardo, pero no de una afectación concreta del funcionamiento del establecimiento.

Que, en cuanto a la salud de Geraldine Barboza, los antecedentes clínicos acreditan que presentó una contractura muscular cervical y contusiones en el codo, muslo y rodilla, calificadas inicialmente como lesiones leves, además de dolor persistente que determinó controles, tratamiento y reposo posterior.

Que, sin embargo, los documentos médicos distinguen entre las lesiones objetivamente constatadas y el mecanismo de producción referido por la propia paciente.



A ello se agrega que una parte del enfrentamiento ocurrió fuera del campo de visión de la cámara y que ambas trabajadoras intervinieron físicamente en la confrontación. Por ello, dichos antecedentes no permiten establecer con la precisión necesaria qué lesiones fueron consecuencia directa de cada una de las acciones individualmente ejecutadas por la demandada.

Que la sola existencia de lesiones contemporáneas a una confrontación física no determina necesariamente la configuración del artículo 160 N°5, pues debe acreditarse que la conducta específicamente imputada revistió carácter temerario y afectó la salud de la trabajadora en los términos exigidos por la norma.

Que, apreciados conjuntamente los antecedentes, la conducta concretamente acreditada respecto de Nicole Calderón no permite establecer que hubiese ejecutado un acto, omisión o imprudencia de carácter temerario que afectara la seguridad o el funcionamiento del establecimiento, la seguridad o actividad de los trabajadores o la salud de estos, en los términos sostenidos por la demandante.

Que, por consiguiente, no se configura la causal prevista en el artículo 160 N°5 del Código del Trabajo.

UNDÉCIMO: Que, en cuanto a la causal prevista en el artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, la demandante sostiene que la conducta de Nicole Calderón importó un incumplimiento grave de las obligaciones que le imponían el contrato de trabajo, el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad y el Código de Ética, particularmente los deberes de respeto, disciplina, seguridad, lealtad y correcta convivencia con los demás trabajadores.

Que la prueba documental permite tener por acreditado que la demandada conocía las disposiciones internas de la empresa y que, atendidas las funciones que desempeñaba, debía observar una conducta respetuosa y abstenerse de participar en actos de violencia dentro del establecimiento.



Asimismo, los hechos establecidos en los considerandos anteriores permiten concluir que tomó una botella de aceite, efectuó con ella un ademán dirigido hacia Geraldine Barboza, desistió de utilizarla y, posteriormente, avanzó hacia dicha trabajadora, produciéndose una confrontación física entre ambas.

Que tales hechos importan una infracción a los deberes de respeto y convivencia laboral contenidos en la normativa interna. Sin embargo, para configurar la causal invocada no basta la sola existencia de un incumplimiento contractual o reglamentario, pues el legislador exige que este revista gravedad suficiente para justificar la terminación inmediata del vínculo, cuestión que debe apreciarse atendiendo a la naturaleza de la obligación infringida, la extensión concreta de la conducta, las circunstancias en que ocurrió, sus consecuencias y la proporcionalidad de la máxima sanción laboral.

Que, en la especie, no fue posible reconstruir íntegramente el inicio ni el desarrollo del enfrentamiento.

La grabación carece de sonido, no registra lo sucedido antes de su inicio y pierde visibilidad cuando ambas trabajadoras ingresan a la oficina de claims; las declaraciones testimoniales no provienen de personas que hubiesen presenciado toda la secuencia; y las versiones de las involucradas difieren respecto de las expresiones intercambiadas, de la persona que inició el contacto corporal y de la forma específica en que se desarrolló el forcejeo.

Que la circunstancia de que el enfrentamiento haya tenido carácter recíproco no excluye, por sí sola, la infracción individualmente cometida por la demandada ni justifica su conducta. No obstante, constituye un antecedente relevante para determinar su concreta entidad, desde que Geraldine Barboza reconoció haber intervenido verbal y físicamente, mientras que la propia investigación interna y la denuncia formulada por la empresa ante la Mutual describieron el episodio como una discusión o riña en que ambas trabajadoras se insultaron y golpearon.



Que tampoco se acreditaron hechos anteriores suficientemente determinados que permitan apreciar la conducta del 30 de noviembre de 2024 como parte de una sucesión de incumplimientos graves. Las referencias formuladas por algunas jefaturas y declarantes acerca del carácter, trato o comportamiento previo de Nicole Calderón fueron generales, parcialmente referenciales y carentes de individualización suficiente respecto de fechas, personas afectadas, circunstancias concretas y consecuencias disciplinarias.

Que la demandante no exhibió las evaluaciones de desempeño de Nicole Calderón correspondientes a los años 2021, 2022, 2023 y 2024, pese a haber sido requerida en los términos fijados en la audiencia preparatoria. En consecuencia, se hará efectivo el apercibimiento contemplado en el artículo 453 N°5 del Código del Trabajo únicamente respecto de la alegación que motivó dicha exhibición, teniéndose por establecido que las referidas evaluaciones no contenían apreciaciones desfavorables acerca del desempeño de la demandada.

Que la consecuencia probatoria señalada se limita estrictamente al contenido de los documentos cuya exhibición fue ordenada. Por ello, no permite afirmar, por sí sola, la inexistencia de toda medida disciplinaria, denuncia o incidencia laboral anterior, pero impide atribuir a las evaluaciones no exhibidas un contenido negativo destinado a incrementar la gravedad del hecho debatido.

Que la diferente medida propuesta respecto de las trabajadoras involucradas tampoco determina, por sí sola, la improcedencia de la causal, desde que corresponde al empleador ejercer sus facultades disciplinarias atendiendo a las circunstancias que estime concurrentes respecto de cada dependiente. Sin embargo, el hecho de que la propia investigación recomendara una amonestación para Geraldine Barboza, pese a reconocer su intervención verbal y física, confirma que la empleadora calificó el acontecimiento como una confrontación con participación de ambas, circunstancia que



debe ser ponderada al examinar la entidad y proporcionalidad de la máxima sanción pretendida respecto de Nicole Calderón.

Que las lesiones constatadas en Geraldine Barboza y los controles médicos posteriores constituyen consecuencias relevantes del incidente.

Con todo, la prueba no permite atribuir a la conducta específicamente establecida respecto de la demandada la totalidad del mecanismo lesivo descrito en la demanda, atendida la intervención física de ambas trabajadoras, la falta de visibilidad de una parte del episodio y la distinción efectuada en los antecedentes médicos entre las lesiones objetivamente constatadas y el mecanismo relatado por la paciente.

Que, apreciados conjuntamente los antecedentes, la conducta acreditada constituye una infracción a las obligaciones de respeto y convivencia laboral. Sin embargo, la insuficiente determinación de la totalidad de la secuencia, el contexto de confrontación recíproca, la falta de antecedentes anteriores concretos y la extensión de las consecuencias que pudieron atribuirse de manera determinada a la demandada impiden concluir que dicho incumplimiento revista la gravedad necesaria para hacer razonablemente insostenible la continuidad de la relación laboral.

Que, por consiguiente, no se configura la causal prevista en el artículo 160 N°7 del Código del Trabajo.

DUODÉCIMO: Que, corresponde asimismo ponderar la prueba incorporada por la demandada, en cuanto pueda contribuir a esclarecer las circunstancias del incidente y la entidad de las causales invocadas.

Que los antecedentes de atención de urgencia de Nicole Calderón, correspondientes al 30 de noviembre de 2024, resultan concordantes con las declaraciones que dieron cuenta de que, luego del enfrentamiento, presentaba rasguños y signos físicos atribuibles al forcejeo. Tales instrumentos permiten establecer que la demandada también concurrió a recibir atención médica después del episodio, antecedente que confirma que la



confrontación produjo consecuencias físicas para ambas trabajadoras, pero que no permite, por sí solo, determinar quién inició la agresión ni justificar la conducta desplegada por alguna de ellas.

Que las conclusiones jurídicas emitidas por la Inspección del Trabajo el 5 de junio de 2025, con ocasión de la denuncia formulada por Nicole Calderón, dan cuenta de que el órgano administrativo estimó concurrentes indicios de afectación de su integridad física y psíquica y formuló reproches respecto de la oportunidad y eficacia de las medidas adoptadas por la empleadora frente al conflicto laboral denunciado.

Que dicho antecedente debe ser apreciado dentro de sus límites. Sus conclusiones se refieren a la actuación del empleador frente a la denuncia de la demandada y no constituyen una determinación jurisdiccional acerca de la forma precisa en que se produjo el altercado del 30 de noviembre de 2024, ni excluyen la responsabilidad que pudiera corresponder a Nicole Calderón por sus propios actos. Sin embargo, permiten descartar que la única situación sometida a conocimiento administrativo haya sido la denuncia formulada por Geraldine Barboza y dan cuenta de que la demandada también alegó afectaciones vinculadas con el ambiente laboral y con la respuesta empresarial posterior al incidente.

Que el acta final de mediación de 19 de junio de 2025 acredita la realización de la instancia administrativa correspondiente y su conclusión sin acuerdo, pero no contiene una constatación autónoma de los hechos ni altera, por sí sola, la valoración efectuada respecto de las causales de terminación invocadas.

Qué especial consideración merece la respuesta remitida por el Centro de Salud Familiar de Renca, que informa que Nicole Calderón se encuentra incorporada a tratamiento de salud mental, con diagnóstico de episodio depresivo moderado y sintomatología ansioso-depresiva, recibiendo atención médica, psicológica y social, además de tratamiento farmacológico.



Que el referido informe describe un contexto personal y familiar caracterizado por una maternidad reciente, la muerte de su madre, una red de apoyo limitada, la ausencia del padre del niño, dificultades asociadas a la lactancia y al cuidado de su hijo, temor frente a su eventual reincorporación laboral y preocupación por el proceso judicial en curso.

Añade que la judicialización del conflicto y la incertidumbre respecto de su situación laboral han operado como factores que mantienen o agravan su estado emocional.

Que tales antecedentes clínicos y psicosociales son posteriores, en su mayor parte, al incidente ocurrido el 30 de noviembre de 2024.

Por ello, no permiten justificar retrospectivamente la conducta desplegada ese día ni establecer que aquella hubiese sido consecuencia necesaria de una condición de salud mental existente y acreditada a esa fecha.

Tampoco corresponde tener por demostradas, a partir de las manifestaciones recogidas en la atención clínica, las imputaciones formuladas por la paciente acerca de la actuación de la empresa, pues en esa parte el informe reproduce antecedentes entregados por la propia interesada.

Que, con todo, el informe constituye un antecedente técnico acerca de la situación actual de la demandada y permite tener por acreditado que atraviesa un cuadro de salud mental que requiere tratamiento, influido por factores de duelo, maternidad, lactancia, escaso apoyo familiar, preocupación por el cuidado de su hijo e incertidumbre laboral.

Su valor no radica en eximirla de responsabilidad por los hechos investigados, sino en proporcionar información relevante acerca de sus circunstancias personales y familiares al momento de resolver una solicitud que incide directamente en la continuidad de su fuente laboral.

Que, de este modo, la prueba de la demandada no desvirtúa la existencia de la acción física asentada en los considerandos anteriores, pero resulta concordante con el



carácter recíproco del enfrentamiento y aporta antecedentes acerca del contexto posterior, de la actuación administrativa frente a su propia denuncia y de su situación clínica y familiar actual, circunstancias que deberán ser consideradas dentro del ámbito que corresponde al ejercicio de la facultad prevista en el artículo 174 del Código del Trabajo.

DECIMOTERCERO: Que las conclusiones alcanzadas en los considerandos precedentes bastan para rechazar la demanda, desde que ninguna de las causales invocadas por la demandante resultó configurada. Sin perjuicio de ello, y solo a mayor abundamiento, corresponde precisar que la autorización prevista en el artículo 174 del Código del Trabajo no opera de manera automática por la sola invocación, ni aun por la eventual concurrencia, de alguna de las hipótesis contempladas en el artículo 160 del mismo cuerpo legal.

Que la expresión “podrá conceder” empleada por el legislador entrega al tribunal una facultad que debe ejercerse de manera fundada, previa ponderación de los hechos acreditados, la entidad de la conducta atribuida, las circunstancias en que se produjo, sus consecuencias y la especial protección que el ordenamiento reconoce a la maternidad.

No se trata, por consiguiente, de una consecuencia necesaria derivada de la sola constatación de una infracción, sino de una decisión jurisdiccional que exige examinar si los antecedentes justifican privar a la trabajadora de la estabilidad reforzada que le confiere el fuero.

Que la Corte Suprema ha sostenido que el artículo 174 del Código del Trabajo confiere al juez una potestad real para conceder o denegar la autorización, la que debe ser ejercida conforme a las reglas de la sana crítica y atendiendo a la finalidad protectora de la institución, sin que la configuración de una causal de terminación determine necesariamente el otorgamiento del desafuero.

Que, en el presente caso, la prueba permite establecer un episodio de confrontación ocurrido el 30 de noviembre de 2024,



respecto del cual se acreditó una intervención física de la demandada, pero no la totalidad de la secuencia descrita en la demanda ni la gravedad exigida para configurar las causales de los artículos 160 N°1 letras c) y f), N°5 y N°7 del Código del Trabajo.

Que tampoco se demostraron incumplimientos anteriores concretos, reiterados y debidamente individualizados que permitieran concluir que la continuidad del vínculo laboral resultaba incompatible con las obligaciones contractuales de la demandada.

Las referencias acerca de conductas previas fueron generales, parcialmente referenciales y no estuvieron acompañadas de antecedentes disciplinarios suficientemente determinados.

Que, además, la investigación interna reconoció que el enfrentamiento tuvo participación recíproca y recomendó aplicar a Geraldine Barboza una medida disciplinaria por su intervención verbal y física, mientras que respecto de Nicole Calderón propuso la terminación del contrato.

Sin desconocer las diferencias que la empleadora estimó existentes entre ambas conductas, tal antecedente confirma que no se trató de una agresión enteramente unilateral y debe ser considerado al ponderar la proporcionalidad de la máxima consecuencia perseguida.

Que los antecedentes clínicos y sociales de la demandada no justifican los hechos ocurridos ni eliminan la responsabilidad que pudiera derivarse de ellos. Sin embargo, dan cuenta de una maternidad reciente, tratamiento de salud mental, dificultades de cuidado, escasa red de apoyo e incertidumbre laboral, circunstancias que resultan relevantes al ejercer la facultad prevista en el artículo 174, precisamente porque la decisión solicitada incide sobre una trabajadora amparada por una protección especial vinculada a la maternidad.

Que, en consecuencia, aun si se estimara que los hechos acreditados importaron una infracción laboral, las circunstancias



en que se produjo el episodio, la extensión concreta de la conducta demostrada, el carácter recíproco de la confrontación, la ausencia de antecedentes anteriores suficientemente determinados y los demás elementos ponderados tampoco justificarían, en ejercicio de la facultad conferida por el artículo 174 del Código del Trabajo, autorizar la terminación del contrato.

DECIMOCUARTO: Que la demandada acompañó como prueba nueva en la audiencia de juicio el certificado de nacimiento de su hijo Joel Nicolás Calderón González, haciendo presente que el menor nació el 22 de marzo de 2025 y que, según sostiene, el fuero maternal habría expirado el 14 de junio de 2026, por lo que ya no existiría interés jurídico en la prosecución de este procedimiento.

Que dicha alegación no puede ser acogida en los términos planteados. La presente causa fue promovida por la empleadora con el objeto de obtener autorización judicial para poner término al contrato de trabajo de una dependiente que, al momento de los hechos y de la interposición de la demanda, se encontraba amparada por fuero maternal.

Que la expiración posterior de la protección no elimina retrospectivamente la controversia sometida al conocimiento del Tribunal ni torna abstracto el pronunciamiento solicitado, desde que subsiste la necesidad de resolver si los hechos invocados por la empleadora configuraban alguna de las causales alegadas y si, en mérito de ellos, correspondía autorizar la terminación del vínculo.

Que el vencimiento del fuero durante la tramitación tampoco puede operar como una autorización sobreviniente ni sustituir la resolución judicial previa exigida por el artículo 174 del Código del Trabajo respecto de una decisión extintiva fundada en hechos ocurridos mientras la trabajadora se encontraba protegida.

Que, por lo demás, la propia demandada solicitó la incorporación del certificado como prueba nueva para sustentar una alegación de falta de interés jurídico, de modo que el documento resulta pertinente para establecer la fecha de



nacimiento del menor y el transcurso del período de protección, pero no altera la necesidad de emitir pronunciamiento sobre el fondo de la acción deducida.

Que, en consecuencia, aun cuando se tenga por acreditado que el fuero maternal se encontraba extinguido a la fecha de la audiencia de juicio o de la sentencia, dicha circunstancia no obsta a resolver la controversia oportunamente sometida al conocimiento del tribunal ni modifica lo concluido en los considerandos precedentes acerca de la falta de configuración de las causales invocadas.

Que este pronunciamiento se limita a resolver la solicitud de autorización judicial fundada en los hechos y causales sometidos al conocimiento del tribunal, sin extenderse a la situación jurídica posterior al término del fuero ni a otras decisiones laborales que eventualmente pudieran adoptarse fuera del objeto de este proceso.

DECIMOQUINTO: Que la demás prueba incorporada al proceso, apreciada individualmente y en conjunto conforme a las reglas de la sana crítica, no aporta antecedentes que permitan modificar las conclusiones precedentes acerca de la insuficiente acreditación de las causales invocadas ni acerca de la improcedencia de autorizar el desafuero solicitado.

Tampoco altera lo resuelto la consecuencia probatoria aplicada en virtud del artículo 453 N°5 del Código del Trabajo, la que fue considerada únicamente dentro del ámbito específico de los antecedentes cuya exhibición fue requerida y no como fundamento exclusivo de la decisión.

Y visto, además, lo dispuesto en los artículos 1°, 7°, 160 N°1 letras c) y f), N°5 y N°7, 174, 201, 453, 456, 459 del Código del Trabajo, se declara:

I.- Que, **SE RECHAZA** en todas sus partes la demanda interpuesta por doña **CONSUELO DEL PILAR GONZÁLEZ GONZÁLEZ**, en representación de **ADMINISTRADORA DE SUPERMERCADOS HIPER LTDA**, desestimándose en



consecuencia, la autorización para despedir a doña **NICOLE CECILIA CALDERÓN GONZÁLEZ**, por las causales invocadas.

II.- Que cada parte pagará sus costas.

Regístrese, **notifíquese por correo electrónico a las partes**, y en su oportunidad, archívese.

RIT: O-8367-2024.

RUC: 24-4-0629097-9.

Dictada por don **RICARDO ANTONIO ARAYA PEREZ**, Juez Titular, de este Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.



FNUWCPZTXHX

A contar de las 23:00 horas del día sábado 04 de abril de 2026 (Chile Continental), la hora visualizada corresponde al horario de invierno establecido en Chile Continental. Para la Región de Magallanes y Antártica Chilena sumar una hora, mientras que para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Islas Salas y Gómez restar dos horas. Para más información consulte <http://horaoficial.cl>