

Santiago, dieciocho de noviembre de dos mil diecinueve.

VISTOS, OIDOS Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que comparecen JAIME ANTONIO FARFÁN CERDA, cédula nacional de identidad N° 14.459.851-2, domiciliado en Pasaje Esmeralda #8658, comuna de Pudahuel, Región Metropolitana; PATRICIO GUILLERMO PAVEZ GONZÁLEZ, cédula nacional de identidad N° 16.029.941-K, domiciliado en Las Notas #415, comuna de San Joaquín, Región Metropolitana; y JOSÉ PEDRO RAIN NORÍN, cédula nacional de identidad N° 14.215.343-2, domiciliado en Av. Juanita #01490, comuna de Puente Alto, Región Metropolitana, quienes deducen denuncia de tutela de derechos fundamentales con ocasión del despido, cobro de prestaciones y de indemnizaciones en contra de COMERCIAL CAFÉ MOKKA S.A, Rol Único Tributario N° 88.665.600-9, representada legalmente por don Guillermo Said Yarur, cédula nacional de identidad N° 6.191.544-3, ambos con domicilio en Luis Pasteur 6646, comuna de Vitacura, Región Metropolitana, solicitando que ésta sea acogida por el Tribunal y que el denunciado sea condenado al pago de las prestaciones solicitadas en su libelo.

Refiere que Jaime Farfán comenzó a prestar servicios para la demandada el 01 de julio del año 1999 como cajero en el Café Mokka ubicado en la Clínica Las Condes, mientras que Patricio Pavez y José Pedro Rain iniciaron su relación laboral con fecha 21 de febrero del año 2006 y 02 de enero del año 2012, respectivamente, en ambos casos como mesoneros en la casa matriz ubicada en Luis Pasteur #6646, comuna de Vitacura. El promedio de sus últimas 3 remuneraciones ascendió a la cantidad de \$991.608 en el caso de Jaime Farfán; \$397.533 en caso de Patricio Pavez y \$487.167 respecto de José Pedro Rain; nunca tuvieron alguna conducta susceptible de amonestación al interior de la empresa, no siendo sancionados, reconvenidos ni amonestados, sea por escrito o verbalmente.

El día 15 de agosto del año 2018 fue un día feriado de carácter religioso en nuestro país, en el que se conmemoraba la “Asunción de la Virgen”. Dicho día los actores, junto a otros compañeros, debieron prestar servicios en la empresa, al tratarse de un feriado que no era de aquellos irrenunciables, considerando el giro que explota la marca Mokka. Para la ocasión, la demandada le solicitó a don Jaime Farfán que prestara servicios como jefe de local reemplazando en la matriz de Mokka, ya individualizada anteriormente. Él no debía trabajar ese día, y, a solicitud de su empleador, aceptó prestar servicios allí, donde tampoco lo hacía diariamente. Dicho día, a la hora de almuerzo, se propusieron comer almejas al interior del local en el que prestaban servicios, situación absolutamente normal considerando que su intención era cocinarlas y comerlas en su horario de colación, lo que no significaba ninguna consecuencia relevante para la empresa. Para cocinarlas, compraron un “six pack” de cervezas (6 botellas de 350ml), a efectos de cocinar dichos mariscos junto con este bebestible, pues en cocina es sabido que cocer las almejas en cerveza le brinda un sabor especial. El encargado de cocinarlas fue Patricio Pavez, quien utilizó todas las cervezas para el cocimiento, salvo dos botellas. Una de ellas fue bebida por don José Pedro Rain en el intertanto, mientras que la otra no fue bebida. Al día siguiente y de manera sorpresiva, aparecieron en el local ubicado en Luis Pasteur #6646, los Sres. Enrique Chamy y Pablo Said (Gerente de Operaciones y Subgerente General, respectivamente), quienes, de una manera violenta, comienzan a interrogar a



todos los trabajadores de la casa matriz de Mokka, el motivo de la investigación realizada por la empresa era desvincular a Jaime Farfán, pues quien no declaraba en su contra, pasaba a ser desvinculado. Y eso fue lo que ocurrió en los casos de los Sres. Pavez y Rain. Así, con fecha 17 de agosto, a 2 días de ocurrido el almuerzo, los Sres. Chamy y Said se acercan, a eso de las 13:30, en primer lugar al Café Mokka en el que se desempeñaba el Sr. Farfán. Allí, le informan de su despido, solicitándole una firma de recibo de la carta de despido, a lo que se negó, tomando la carta y e intentando retirarse del lugar. En ese instante el Sr. Said se acerca al Sr. Farfán y lo jala del cuello de su polera, en una violentísima situación que no resiste análisis alguno. Incluso fue el Sr. Chamy quien tuvo que calmar al Sr. Said. Éste, no bastando lo anterior, le tira la ropa de trabajo, lo sigue por el local echándolo, sin permitirle retirar sus cosas, en presencia de clientes y personal. Luego, tocó el turno de los Sres. Pavez y Rain, quienes, como se negaron a declarar en contra de don Jaime Farfán, fueron también desvinculados.

La carta de despido del Sr. Farfán señala que *“la decisión anterior se ha adoptado por cuanto, se nos ha informado que Usted el pasado día miércoles 15 de agosto de 2018, teniendo su hora de ingreso a trabajar a las 09:30 Hrs. Para cumplir sus labores de cajero, llega al local ubicado en Avda. Luis Pasteur 6646 comuna de Vitacura a las 11:40 hrs. Con una bolsa plástica y sin dar ninguna explicación ni justificación al respecto por su hora de llegada. Posteriormente siendo aproximadamente las 12:00 retira del dinero asignado para fondo fijo de la caja, que tiene una finalidad específica de utilización para vueltos en la caja del local, una cantidad de \$20.000.-, y a las 12:13 hrs. retira una cantidad menor de dinero, de \$5.000.-, saliendo del local, regresando a las 12:35 hrs. con una bolsa de papel, con objetos en su interior. Luego de lo cual por información de otros trabajadores del local, nos informan que Usted, junto a los señores Jose Pedro Rain Norín y Patricio Pavez González, ambos mesoneros del local, preparan una gran cantidad de almejas y proceden a consumidas con la ingesta de cervezas al interior del local, en presencia de clientes y demás trabajadores. Dicha actividad extendió entre las 13:00 hrs. aproximadamente a las 16:30 hrs.- Lo anterior pudo ser acreditado por cuanto en los depósitos de basuras del local se pudo observar la bolsa de papel con que usted ingresó al local a las 12:35 hrs. con el logo "Cava & Compañía", que corresponde a un local de expendio de alcoholes ubicado al frente y cercano al local, así como una gran cantidad de conchas de almejas, además de 12 botellas con sus empaques "six pack" y 4 latas todas de cerveza. Y en el estacionamiento se encontraron otras latas más de cervezas. Posteriormente, a objeto de verificar la información respecto de los horarios y conductas se observó que ello era efectivo mediante las grabaciones de seguridad del local”*.

Al respecto, en el caso del Sr. Farfán, no es cierto que haya llegado a las 9:30 a trabajar, con una bolsa plástica y sin darle explicaciones a nadie. Tampoco es cierto que, respecto de este último, “haya retirado” \$20.000 de la caja y luego \$5.000 más. Lo cierto es que el primer monto fue una devolución que se le realizó a un cliente que pagó en efectivo, luego se arrepintió y pagó con su tarjeta bancaria, situación absolutamente cotidiana en el rubro en el que se desenvuelve la demandada; mientras que, en el caso de los \$5.000, se trató de una devolución por cambio de dinero (falta de sencillo) a don José Rain, lo que, también, es una situación absolutamente normal en este rubro. Si la empresa fuera tan minuciosa



en las acusaciones que vierte, un mínimo de seriedad indica que debe investigarse correctamente el destino de dichos dineros, para luego fundar con solidez las denuncias que realiza. Quien preparó el almuerzo fue don Patricio Pavez, no fue ni el Sr. Farfán ni el Sr. Rain. Todos los trabajadores del local consumieron las almejas que se cocinaron. Esto resulta en extremo relevante para la teoría del caso, por cuanto existe una manifiesta discriminación entre la desvinculación de la que fueron objeto, pues el resto de sus compañeros sigue trabajando actualmente para la demandada, siendo los despedidos, coincidentemente, los de mayor antigüedad. No es cierto que haya existido un pack de 12 botellas de cervezas ni mucho menos otras latas de cerveza. La demandada, en una actitud repudiable, intenta magnificar un contexto a través de hechos que son falsos, y, ciertamente, injuriosos. Las cervezas se ocuparon para cocinar, no para beber. Nadie, salvo José Pedro Rain, bebió de las cervezas que se compraron. Es más, Patricio Pavez no bebe. Tan burda llega a ser la defensa de la empresa a este respecto, que, para intentar dar solidez a sus argumentaciones, señalan que pudieron acreditar sus acusaciones con cervezas y una bolsa con el logo "Cava & Compañía" que estaban en un basurero.

Asimismo, en la carta de despido del Sr. Farfán lo acusan de no cuadrar, en su cargo de cajero, los números de ingresos y egresos. Es así como desglosan un supuesto cuadro de incumplimientos en junio, julio y agosto, sin señalar el año ni tampoco mayor detalle de dichas cuadraturas. Los tres meses tienen un saldo negativo total de \$870.248, monto del que acusan a don Jaime de mal usar, en atención a la desprolijidad con la que atendería en caja. Curioso resulta el conector que la demandada utiliza al intentar unir dos situaciones tan distintas en una sola carta de despido: "(...) *Sin embargo, es necesario hacer presente que, a lo largo en el último tiempo (sic) usted ha mantenido una actitud y conducta contraria a las instrucciones de la empresa (...)*". Es decir, la empresa esperó TRES MESES para acusar al Sr. Farfán de no cuadrar en caja la suma de \$435.790, con el fin de indexarlo a algún otro hecho que pudiera vincular a este último con alguna actitud supuestamente reprochable. Como expusimos, la suma total de dinero que supuestamente ha perdido la empresa bordea el millón de pesos, fundados en una supuesta auditoría realizada por la misma. Un monto de esa magnitud amerita no sólo una auditoría interna, sino una investigación exhaustiva y eventualmente acciones judiciales, lo que, a la fecha, no ha ocurrido. En suma, resulta visible que la estrategia adoptada por la empresa busca destruir su imagen. En particular la de don Jaime Farfán, contra quien no quisieron declarar Patricio Pavez y José Pedro Raín, terminando, en definitiva, despedidos los tres 3.

Agrega que la demandada los despide con una carta infundada, acusándolos de conductas que no han ejercido y que les ha traído consecuencias evidentes, pues a cualquier trabajo que quieran postular, les pedirán la carta de despido y se verá que son trabajadores que no son aptos para ejercer un empleo de manera correcta. Se trata de injurias que, en definitiva, lo que hacen es denotar el trabajo que realizaban, producto de mentiras que son infamantes y ofensivas. Por ello, existe una afectación real y manifiesta de su honra. La demandada los acusa, en la carta de despido, de una serie de conductas que, si no es capaz de probar, devienen en injuriosas. Al tratar de respaldar el motivo del despido, por ejemplo, los acusa de haber bebido 12 botellas de cerveza y otras

tantas latas, porque, supuestamente, las encontró en un basurero, situación que no resiste análisis alguno. Máxime si se tiene en cuenta, por ejemplo, que don Patricio Pavez no bebe alcohol, ni siquiera en su esfera privada o familiar. O, por ejemplo, la acusación que se vierte contra el Sr. Farfán, relativa a apropiarse de \$25.000 para realizar gestiones en su propio beneficio, cuando no tienen siquiera un mínimo respaldo para verter tan grave acusación.

Asimismo, señala que el procedimiento de tutela de derechos fundamentales resguarda expresamente los actos discriminatorios del artículo 2° del Código de la materia, el que es de fórmula cerrada, sin embargo tanto la doctrina como la jurisprudencia han sido contestes en señalar que este artículo es meramente reforzativo del artículo 19 número 16 inciso 3° de nuestra Carta Fundamental, no pudiendo desconocerse este último, de rango constitucional, y darle preponderancia al que tiene rango legal, lo que se encuentra refrendado por la Organización Internacional del Trabajo, en el Convenio 111 de 1958 sobre discriminación en el empleo y ocupación. En los hechos, al día siguiente de realizado el almuerzo en el local matriz de la demandada, dos de sus gerentes arribaron a éste y comenzaron a tomarle declaraciones a todos los trabajadores de la sucursal. A los gerentes no les interesaba el almuerzo, sino despedir a Jaime Farfán. Si el foco hubiese estado puesto realmente en la realización del almuerzo, tal y como lo expresan en la carta de despido, todos los trabajadores de dicho local deberían haber sido despedidos, y no fue así. De esta forma, surge de manifiesto que, enfrentados todos los trabajadores del local a una misma situación, sólo fueron desvinculados 3, en circunstancias que todos fueron partícipes del mismo acto y en las mismas condiciones. La coincidencia es que los desvinculados son los que tienen mayor antigüedad en la empresa, de manera que con su despido ésta se terminaría ahorrando una cantidad importante de dinero que debía haber pagado por dicha antigüedad, en el evento de haberseles desvinculado por alguna causal que implicara pagos indemnizatorios.

Señala como indicios de que se han vulnerado las garantías constitucionales denunciadas los siguientes: 1.- Jamás, en toda su estancia al interior de la empresa, tuvieron algún problema, de cualquier índole, que pudiera haberles significado sanción. 2.- Para el día 15 de agosto, feriado nacional, la empresa le pidió a don Jaime Farfán que acudiera a trabajar a un local en el que él no prestaba servicios habitualmente. 3.- Para el almuerzo en el referido día, se compraron almejas y un pack de cervezas para cocinarlas para todos los trabajadores presentes en el local, siendo comidas por todos. 4.- La demandada termina despidiendo sólo a 3 de esos 6 trabajadores. 5.- En el caso del Sr. Pavez, lo acusan de haber bebido alcohol, en circunstancias que él no lo hace ni siquiera en su vida privada. 6.- En el caso del Sr. Farfán, lo acusan de haber “tomado” \$25.000 de la caja de la demandada y haberlo usado en beneficio propio. Es decir, lo acusan de robo. No bastando lo anterior, también lo acusan –falsamente– de no existir cuadraturas en la caja que él administra en el local Mokka ubicado en la Clínica Las Condes, por un monto que casi asciende al millón de pesos en los últimos 3 meses en los que prestó servicios. 7.- En el caso de los 3 demandantes, la empresa los acusa de haber bebido 12 botellas de cervezas y una serie de latas, pues señala haber encontrado dichos insumos en un basurero. 8.- La carta de despido adolece de imprecisiones que son impresentables, por ejemplo que sólo un trabajador fue quien preparó el almuerzo y no los 3 desvinculados; de ta



suerte que la suma de todos los indicios recién expuestos conduce a la manifiesta conclusión de que existen antecedentes de sobra para hablar, con propiedad, de acusaciones injuriosas que afectan la honra de los actores y una discriminación manifiesta en el actuar de la demandada.

Los pagos correspondientes al feriado legal y proporcional fueron efectuados en el caso de José Pedro Rain y Patricio Pavez, no así en el caso de Jaime Farfán.

En razón de lo anterior, los demandantes solicitan las siguientes peticiones concretas:

1.- Que se declare que entre las partes existió una relación laboral, por los siguientes períodos:

Jaime Farfán: 01 de julio del año 1999 al 17 de agosto de 2018;

Patricio Pavez: 21 de febrero del año 2006 al 17 de agosto de 2018;

José Pedro Rain: 02 de enero del año 2012 al 17 de agosto de 2018.

2.- Que se declare que ha sido afectado y vulnerado los derechos a la honra y no discriminación de los actores, consagrados en los artículos 19 N° 4 y N° 16 de la Constitución Política de la República, respectivamente, con relación a los artículos 485 incisos 1° y 2° y 489 del Código del ramo, todo ello por los actos llevados a cabo por la denunciada.

3.- Que se condene a la demandada al pago de cada una de las siguientes prestaciones o lo que el Tribunal se sirva fijar con arreglo a derecho:

Jaime Farfán

1) Indemnización por años de servicio (11): \$10.907.688.-

2) Indemnización sustitutiva del aviso previo, de conformidad a las últimas 3 remuneraciones: \$991.608.-

3) Incremento en virtud artículo 168 del Código del Trabajo, en relación al numeral 7 del artículo 160 (80%) \$8.726.150.-

4) Feriado legal/proporcional (25 días): \$1.092.496.-

5) Indemnización conforme al artículo 489 del Código del Trabajo (11 remuneraciones) \$10.907.688.-

Patricio Pavez

1) Indemnización por años de servicio (11): \$4.372.863.-

2) Indemnización sustitutiva del aviso previo, de conformidad a las últimas 3 remuneraciones: \$397.533.-

3) Incremento en virtud artículo 168 del Código del Trabajo, en relación al numeral 7 del artículo 160 (80%) \$3.498.290.-

4) Indemnización conforme al artículo 489 del Código del Trabajo (11 remuneraciones) \$4.372.863.-

José Pedro Rain

1) Indemnización por años de servicio (7): \$3.410.169.-

2) Indemnización sustitutiva del aviso previo, de conformidad a las últimas 3 remuneraciones: \$487.167.-

3) Incremento en virtud artículo 168 del Código del Trabajo, en relación al numeral 7 del artículo 160 (80%) \$2.728.135.-

4) Indemnización conforme al artículo 489 del Código del Trabajo (11 remuneraciones) \$5.358.837.-

4.- Que se remita copia de la presente sentencia a la Dirección del Trabajo para su registro.



5.- Que se oficie al Ministerio de Hacienda, Dirección Chile Compra, Gobierno de Chile, domiciliado en Monjitas N° 392, comuna y ciudad de Santiago, Región Metropolitana, a efectos de hacer efectiva la inhabilidad y prohibición de la demandada de participar en licitaciones o celebrar contratos con el Estado de Chile o Fisco, por el plazo señalado en el artículo 4 de la Ley 19.886; además de la prohibición señalada en el artículo 14 de la Ley 19.884, en lo relativo a la prohibición a los partidos políticos de contratar servicios con empresas que hubieren sido condenadas por vulneración a derechos fundamentales de sus trabajadores.

6.- Todo lo anterior, sin perjuicio de las medidas reparatorias que el Tribunal estime pertinentes para el caso concreto.

7.- Que se condene a la demandada al pago de los reajustes, y, hecho lo anterior, aplicar el interés legal, según dispone el artículo 63 del Código del ramo, o la suma que el Tribunal estime pertinente según el mérito de autos.

8.- Todo lo anterior con expresa condena en costas.

SEGUNDO: Que en subsidio de la denuncia de tutela laboral, los actores deducen demanda por despido injustificado y cobro de indemnizaciones y prestaciones en contra de la demandada sobre la base de los mismos antecedentes de hecho y de derecho, los que se dan por reproducidos, señalando además, que los hechos señalados en la carta son falsos y que, en caso de existir algún incumplimiento por parte de los trabajadores, éste en ningún caso puede ser considerado de carácter grave, pues, en el supuesto de haber alguna conducta reprochable, ésta debe ser analizada y contrastada con una serie de factores, tales como su antigüedad (6 años y fracción en el caso del Sr. Raín, 12 años y fracción en el caso del Sr. Pavez y casi 20 años en el caso del Sr. Farfán); nunca han tenido algún problema o alguna amonestación o reconvención, escrita o verbal, al interior de la empresa, durante toda esa antigüedad; de haber existido algún incumplimiento grave, todos los trabajadores del local deberían haber sido desvinculados y no sólo los 3 demandantes. En el caso del Sr. Farfán, en cuanto a la acusación de mal uso de la caja del local, una acusación tan grave no puede brindarse 3 meses después de que comenzaron las supuestas irregularidades, y, si los montos efectivamente casi ascienden a un millón de pesos, no se entiende cómo la demandada no ha iniciado acciones legales contra quienes resulten responsables.

En razón de lo anterior, solicita que:

1.- Que se declare que entre las partes existió una relación laboral, por los siguientes períodos:

Jaime Farfán: 01 de julio del año 1999 al 17 de agosto de 2018;

Patricio Pavez: 21 de febrero del año 2006 al 17 de agosto de 2018;

José Pedro Rain: 02 de enero del año 2012 al 17 de agosto de 2018.

2.- Que se declare que el despido es indebido, injustificado y/o improcedente,

3.- Que se condene a la demandada al pago de las siguientes prestaciones o las que el Tribunal se sirva fijar con arreglo a derecho:

Jaime Farfán

1) Indemnización por años de servicio (11): \$10.907.688.-

2) Indemnización sustitutiva del aviso previo, de conformidad a las últimas 3 remuneraciones: \$991.608.-



3) Incremento en virtud artículo 168 del Código del Trabajo, en relación al numeral 7 del artículo 160 (80%) \$8.726.150.-

4) Feriado legal/proporcional (25 días): \$1.092.496.-

Patricio Pavez

1) Indemnización por años de servicio (11): \$4.372.863.-

2) Indemnización sustitutiva del aviso previo, de conformidad a las últimas 3 remuneraciones: \$397.533.-

3) Incremento en virtud artículo 168 del Código del Trabajo, en relación al numeral 7 del artículo 160 (80%) \$3.498.290.-

José Pedro Rain

1) Indemnización por años de servicio (7): \$3.410.169.-

2) Indemnización sustitutiva del aviso previo, de conformidad a las últimas 3 remuneraciones: \$487.167.-

3) Incremento en virtud artículo 168 del Código del Trabajo, en relación al numeral 7 del artículo 160 (80%) \$2.728.135.-

4.- Que se condene a la demandada al pago de los reajustes, y, hecho lo anterior, aplicar el interés legal, según dispone el artículo 63 del Código del ramo, o la suma que el Tribunal estime pertinente según el mérito de autos.

5.- Todo lo anterior con expresa condena en costas.

TERCERO: Que la demandada COMERCIAL CAFÉ MOKKA S.A contestó en tiempo y forma la denuncia y la demanda subsidiaria interpuesta, solicitando su rechazo, con costas, por cuanto si bien reconoce la relación laboral con los demandantes, tanto en su inicio, fin y funciones, lo cierto es que ésta terminó con fecha 17 de Agosto del 2018 por aplicación del art. 160 N° 7 del Código del trabajo, esto es, por “Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato”, lo que se basó en su conducta de haber adquirido o comprado alcohol durante su jornada ordinaria de trabajo como además y aún más grave que ello, el hecho de haber consumido el alcohol adquirido en las dependencias de mi representada, estando durante la jornada laboral vigente, lo que es reconocido en la demanda respecto del Sr. Rain. No cabe duda alguna que el hecho antes descrito es claramente constitutivo de una falta grave al contrato de trabajo, pues los trabajadores no pueden beber alcohol mientras están prestando sus servicios, conducta que para la demandada es más grave, ya que, se dedica atender al público y por ende, la forma y el estado en que sus trabajadores prestan sus servicios a sus clientes, es más relevante e importante. Asimismo, sobre el Sr. Farfán Cerda, además, se constató la falta grave de no haber realizado bien su tarea de arqueado de las cajas que estuvieron su cargo, hecho que ocurrió en varias oportunidades y a pesar de los reiterados llamados de atención de su jefatura, de ser ordenado y cuidadoso con los manejos de dineros provenientes de las cajas Mokka, que estaban su cargo, el actor hizo caso omiso a ellas. En efecto, se pudo constatar que en varias oportunidades, existieron diferencias de caja muy grandes, sin que el Sr. Farfán Cerda, diera una racional y lógica explicación a ello, lo cual, sin duda alguna constituye una nueva falta grave a su contrato de trabajo, además, de la antes relatada, de lo que se desprende que no existe vulneración alguna a los derechos fundamentales señalados en la demanda, quedando claro la intención de instrumentalizar la acción tutelar interpuesta, siendo los hechos en que se basa la causal de despido suficientemente justificativos y graves que nos debe llevar a la necesaria conclusión de que el despido es ajustado a derecho,

señalando, además, que se opone al pago del feriado legal, ya que, este está pagado, razón por la cual solicita el rechazo de la denuncia de tutela laboral y demanda subsidiaria por despido injustificado y cobro de prestaciones, con costas.

CUARTO: Que con fecha 08 de enero de 2019 se llevó a cabo la audiencia preparatoria, oportunidad en que llamadas las partes a conciliación, ésta no se produjo, fijándose los siguientes hechos no controvertidos:

1.- Existencia de una relación laboral entre las partes que se inició en las fechas de inicio señaladas en la demanda y en las funciones allí señaladas.

2.- Que las remuneraciones de los actores son las indicadas en la demanda.

3.- Que los demandantes fueron despedidos con fecha 17 de agosto de 2018 invocándose a su respecto la causal del número 7 del artículo 160 del código del trabajo.

Acto seguido, el Tribunal procedió a recibir la causa a prueba, fijando los siguientes hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos:

1.- Contenidos en la carta de despido y efectividad de los hechos que ella consigna.

2.- En su caso, modo en que las imputaciones de la carta de despido afectan las garantías constitucionales señaladas en la demanda.

3.- Efectividad que la demandada adeuda feriado legal/proporcional al señor Jaime Farfan Cerda, en su caso, número de días y suma a pagar.

QUINTO: Que con fecha 06 de noviembre de 2019 se llevó a cabo la audiencia de juicio, ocasión en la que la demandante con el fin de acreditar sus pretensiones rindió la siguiente prueba:

A.- Documental:

1.- Contrato de trabajo de Jaime Farfán con la demandada, de 01 de julio de 1999. Adjunta anexos de 01 de julio de 2007, 01 de febrero de 2014 y 01 de julio de 2014.

2.- Contrato de trabajo de José Pedro Rain con la demandada, de 01 de enero de 2012, adjunta anexo de contrato, sin fecha.

3.- Contrato de trabajo de Patricio Pavez con la demandada, de 01 de enero de 2006, adjunta anexo de contrato, sin fecha.

4.- Copia de acta de comparendo de conciliación N° 1324/2018/20193, celebrada ante la Inspección Provincial del Trabajo con fecha 20 de septiembre del año 2018.

5.- Copia de acta de comparendo de conciliación N° 1324/2018/20262, celebrada ante la Inspección Provincial del Trabajo con fecha 21 de septiembre del año 2018.

6.- Copia de acta de comparendo de conciliación N° 1324/2018/20269, celebrada ante la Inspección Provincial del Trabajo con fecha 21 de septiembre del año 2018.

7.- Copia de carta de despido hecha llegar por la demandada al actor Jaime Antonio Farfán Cerda, de 17 de agosto del año en curso.

8.- Declaración realizada por la directiva del sindicato de trabajadores de Mokka, sin fecha.

9.- Comprobante de feriado de Jaime Farfán Cerda.

10.- Comunicado de Pablo Said Negrete Sub gerente general de la demandada de 4 de junio de 2018.



B.- Prueba Nueva

- 1.- Informe de Fiscalización Inspección del Trabajo 23 de mayo de 2019.
- 2.- Acta de Mediación art 486 CT ante Inspección del Trabajo de fecha 14 de junio de 2019.
- 3.- Tener a la vista demanda interpuesta RIT T-1248-2019 del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

C.- Confesional

Pablo Ignacio Said Negrete, RUN 17.082.814-3, quien refiere que si bien el 15 de agosto de 2018 no estaba presente en esa sucursal, supo lo ocurrido pues al día siguiente fue informado por el jefe de bodega y el gerente de recursos humanos que los trabajadores demandantes estaban tomando alcohol en presencia de clientes, revisó las cámaras y vio a los actores, a Mauricio Troncoso y a Frida Seguel y a las 14.30 llegaron Ítalo Muñoz y Emilia Cofré que eran del sindicato; las personas que no son demandantes en este juicio no fueron despedidos porque no consumieron alcohol, aunque si participaron en el almuerzo, agregando que cuando se cocina con alcohol, éste se evapora. Se acreditó que los trabajadores despedidos estaban en estado etílico con las declaraciones de sus compañeros de trabajo Mauricio Troncoso y Frida Seguel, señalando que los funcionarios que atienden en estado etílico no pueden ser permitidos en una cafetería y los trabajadores despedidos estaban atendiendo a los clientes en ese estado pues en las cámaras de seguridad se observa aquello, pues se caen, tienen torpeza con sus manos. Indica que participó en ambas mediaciones ante la Dirección del Trabajo por las cámaras de seguridad, en la primera se llegó a un acuerdo porque solo les pedían reinstalar cámaras, en la segunda les pedían retirar cámaras que no están dispuestos a hacerlo, no recordando hacia dónde apuntan éstas.

D.- Exhibición de documentos:

- 1.- Reglamento Interno de orden, higiene y seguridad de la demandada.
- 2.- Comprobante de feriado legal firmado por Jaime Farfán, o su equivalente, no se exhibe, la demandante solicita hacer efectivo apercibimiento legal.
- 3.- Registro de amonestaciones de los 3 demandantes a lo largo de la relación laboral con la demandada, no se exhibe, la demandante solicita hacer efectivo apercibimiento legal.
- 4.- Contratos de trabajo de todos los trabajadores que prestan servicios en el Café Mokka ubicado en la Clínica Las Condes y en la casa matriz, ubicada en Luis Pasteur N°6646, comuna de Vitacura, no se exhibe, la demandante solicita hacer efectivo apercibimiento legal.

SEXTO: Que, por su parte, la demandada en la misma oportunidad, aportó los siguientes antecedentes probatorios en orden a desvirtuar las alegaciones formuladas por el demandante.

A.- Documental:

- 1.- Copia del contrato de trabajo y anexos de los actores.
- 2.- Copia de las cartas de término de la relación laboral, de cada uno de los actores con sus respectivos envíos.
- 3.- Copia del registro de cámaras de seguridad ubicadas en el local donde ocurrieron los hechos y su respectivo registro de novedades.



4.- Copia de instrucción de visualización de las cámaras y grabaciones de videos en Mokka.

5.- Copia de cuatro cartas de trabajadores de Mokka, que dan cuenta de los hechos denunciados a los actores.

6.- Copia de la patente comercial de Comercial Mokka S.A.

7.- Copia de set de fotografías, en donde aparecen las botellas de alcohol consumidas por los actores.

8.- Copia del reglamento interno de orden, higiene y seguridad de la demandada.

9.- Copia del registro de asistencia de cada uno de los trabajadores del día de los hechos.

B.- Prueba Nueva

1.- Acta de instalación de cámaras de seguridad de locales Mokka 01 de diciembre de 2018.

2.- Mail de fecha 03 de diciembre de 2018 de Jorge Urra a Encargada de RR.HH de Mokka.

3.- carta de permiso sindical de fecha 04 de diciembre de 2018 de Juan Muñoz.

4.- Carta de fecha 05 de diciembre de 2018 dirigida a la Inspección Comunal Santiago Oriente suscrito por Presidente y Secretario del Sindicato de Café Mokka, con 3 cartas de renuncia de Jorge Urra, Juan Muñoz y Eduardo Vera.

5.- Comunicado de Pablo Said Negrete de fecha 04 de junio de 2018.

6.- Acta de Seguimiento de medidas adoptadas en Mediación de la Dirección del Trabajo de fecha 26 de junio de 2018. (página 3, párrafo V)

C.- Confesional:

José Pedro Rain Norín, RUN 14.215.343-2, quien refiere que trabajaba para Café Mokka en el local Mokka 5 ubicado en Luis Pasteur 6646, Vitacura, donde cumplía funciones de mesonero, el 15 de agosto de 2018 junto a los otros demandantes compraron seis cervezas en un local aledaño para cocer unas almejas, reconoce que él bebió una lata de cerveza, señalando que tanto los demandantes como los otros trabajadores del local, entre quienes menciona a Mauricio Troncoso, Juan Ortega y Frida Seguel, pusieron dinero para comprar las almejas y la cerveza, agregando que el local café Mokka 5 no posee expendio de bebidas alcohólicas.

D.- Testimonial:

1.- **Christian César Plaza Macaya**, RUN N° 9.732.001-2, quien refiere que trabaja para Café Mokka desde hace un 1 año y 11 meses, es encargado de bodega en el local Mokka 5, de calle Luis Pasteur, Vitacura; conoce a los actores Patricio Pávez y Jose Rain pues trabajaban en el mismo local, mientras que Farfán trabajaba en el local de Clínica Las Condes, que es el Mokka 15; todos ellos fueron despedidos por ingerir alcohol dentro del local en el mes de agosto de 2018, el vio a Farfán, Rain y Pavez que estaban en la cocina bebiendo una lata de cerveza cada uno, viendo un Pack de seis latas, lo que pudo apreciar al ingresar a ese lugar para entregar mercadería, no viendo a nadie más ingerir alcohol, ni a Mauricio Troncoso ni a Frida Seguel. Estos hechos los informó a su jefe directo Luis Vivedes y al día siguiente se encontraron las cervezas en el basurero, las que reconoce en las fotografías que se le exhiben. En el local Mokka 5 no hay expendio de bebidas alcohólicas, por tanto si hay alcohol, éste fue ingresado

desde afuera. Señala que participaron en el almuerzo los actores y luego llegaron el Presidente del Sindicato Ítalo, no recuerda apellido, y la Jefe Subrogante de la Pastelería.

2.- Mauricio del Carmen Troncoso Espinoza, RUN N° 7.868.631-6, quien refiere que trabaja en café Mokka desde hace 17 años como maestro de cocina en el local de Luis Pasteur 6646, conocido como local M5, conoce a los actores, pues con Rain y Pavez eran mesoneros en ese local y Farfán ejercía a veces como jefe de local; el 15 de agosto de 2018 había cervezas adentro del local, no sabe quién las ingresó, no vio a Pavez beber, solo vio beber a Rain y a Farfan en la cocina, no vio cantidad de cervezas, pero si vio que eran botellas, las que reconoce en la fotografía que se le exhibe. Sabe cómo se preparan las almejas y no se usa alcohol para eso; agregando que los actores prepararon las almejas, él las comió, estaban frías y no tenían cerveza, él no bebió alcohol, pues no toma, tampoco compró bebidas alcohólicas, no sabe si la señora Frida participó en el almuerzo ni la vio bebiendo alcohol. No vio que se le haya echado cervezas a las almejas, cree que la cerveza las ingresó Rain con Farfan porque ellos estaban tomándolas; reconoce que todos los trabajadores pusieron dinero para almorzar almejas, él también puso dinero, agregando que la carta que se le exhibe (documento N° 5) fue una declaración voluntaria que redactó el día 16 de agosto, lo cual hizo porque se le ocurrió, nadie se lo pidió, agregando que el día 16 de agosto se revisaron las bolsas de basura, donde aparecieron botellas de cervezas, sin embargo no vio latas de cerveza; además ese día Pablo Said le preguntó quién había tomado cervezas y él le contestó que había visto beber cervezas a Jose Rain y a Jaime Farfán.

E.- Otros medios de prueba:

1.- Grabaciones obtenidas de las cámaras de video ubicadas en Mokka S.A. Se exhiben 4 videos.

I.- EN CUANTO AL INCIDENTE DE EXCLUSION DE PRUEBA

SÉPTIMO: Que durante la audiencia preparatoria la parte demandada ofreció como prueba la incorporación de las grabaciones obtenidas de las cámaras de video ubicadas en el local donde ocurrieron los hechos, en particular 14 fragmentos de videos de aproximados 12 minutos, cuya exclusión solicitó la parte demandante por cuanto tales videos vulneraban las garantías fundamentales de los trabajadores, particularmente sus derechos a la privacidad e intimidad, incidencia que el Tribunal dejó para ser resuelta en la audiencia de juicio, fijándose como punto de prueba el *“lugar al cual están dirigidas las cámaras de seguridad cuyos videos fueron ofrecidos por la demandada y condiciones establecidas por la empresa para su funcionamiento”*.

Sobre el particular y en forma previa al análisis de la prueba rendida sobre el incidente planteado, es preciso tener en consideración que no resulta procedente la instalación de cámaras de seguridad en las faenas o lugares donde se ejecuta la labor productiva cuando tal sistema tenga como única finalidad la vigilancia y fiscalización de la actividad del trabajador, por cuanto aquello implicaría una clara vulneración a sus garantías fundamentales, particularmente los derechos a la intimidad, vida privada y honra, los cuales constituyen un límite infranqueable al ejercicio de las facultades empresariales según lo establece el artículo 5° del Código del Trabajo

No obstante lo anterior, la Dirección del Trabajo ha estimado que resulta lícita la implementación de un sistema de cámaras de control audiovisual, cuando ello resulte objetivamente necesario por requerimientos o exigencias técnicas de los procesos productivos (materiales tóxicos o peligros, alto costo de las maquinarias o de las materias primas, etc.) o por razones de seguridad, sea de los propios trabajadores o de terceros (prevención de asaltos a bancos, aeropuertos, prevención de comisión de hurtos en centros comerciales, etc.), como consecuencia de lo cual *“se puede llegar a un control o vigilancia de la actividad del trabajador, ello como una consecuencia técnica necesaria e inevitable del sistema implementado, pero accidental, en cuanto constituye un efecto secundario. En estos casos, el control sobre la actividad del trabajador debe valorarse en función de los objetivos perseguidos —técnico productivos y de seguridad—, de suerte, que el sacrificio de la intimidad del trabajador sea un resultado, como se apuntó, accidental, nunca la intención primaria por parte del empleador. Con todo, es imprescindible hacer presente que respecto de este control, tanto el implementado por razones técnico productivas o de seguridad como el accidental de la actividad del trabajador, sólo puede resultar lícito en la medida que se cumplan a su respecto con los requisitos generales de toda medida de control y, además, con algunos singulares relacionados con el medio empleado”* (Dictamen Dirección del Trabajo N° 2328 – 130 de fecha 19 de julio de 2002); sobre el particular, el artículo 154 inciso final del Código del Trabajo establece que las medidas de control de las obligaciones y prohibiciones de los trabajadores deben cumplir con los siguientes requisitos: a) deben incorporarse en el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad de la empresa; b) Sólo pueden efectuarse por medios idóneos y concordantes con la naturaleza de la relación laboral; c) Su aplicación debe ser general, garantizándose la impersonalidad de la medida, es decir, no debe tener un carácter discriminatorio; y d) Debe respetarse la dignidad del trabajador.

De esta forma, aplicando tales requisitos generales de toda medida de control a los mecanismos de control audiovisual, la Dirección del Trabajo ha establecido requisitos específicos que aquellos han de cumplir para considerarlos lícitos y no vulneratorios de los derechos fundamentales de los trabajadores, los cuales se resumen en tres exigencias copulativas según la referida jurisprudencia administrativa: *“a) no deben dirigirse directamente al trabajador sino que, en lo posible, orientarse en un plano panorámico; b) deben ser conocidos por los trabajadores, es decir, no pueden tener un carácter clandestino; c) su emplazamiento no debe abarcar lugares, aun cuando ellos se ubiquen dentro de las dependencias de la empresa, dedicados al esparcimiento de los trabajadores, tales como, comedores y salas de descanso, así como tampoco a aquellos en los que no se realiza actividad laborativa, como los baños, casilleros, salas de vestuarios, etc”* (Dictamen Dirección del Trabajo N° 2328 – 130 de fecha 19 de julio de 2002)

Ahora bien, en el caso de marras, es preciso destacar que en la audiencia de juicio sólo fueron exhibidos cuatro fragmentos de videos procedentes de las cámaras de seguridad del local Mokka 5 ubicado en Av. Luis Pasteur 6646, comuna de Vitacura y que visualizan la caja registradora, el ingreso a la zona de bodega desde la calle y un pasillo interno del mismo local, pudiendo apreciar el Tribunal que, a lo menos en ninguno de los videos exhibidos en la audiencia, se



vulneran las garantías constitucionales alegadas por la defensa de los trabajadores por cuanto las cámaras se encuentran orientadas en forma panorámica, sin dirigirse directamente a algún trabajador en particular, sólo se ubican en lugares donde se realizan labores productivas y no en lugares privados como baños o sectores de descanso y su existencia es conocida por los trabajadores dado que su instalación fue comunicada por la empresa, a lo menos en forma previa a los hechos que motivaron el despido de los actores, según da cuenta el **comunicado suscrito por Pablo Said Negrete de fecha 4 de junio de 2018**, constatándose, además, que el referido sistema de seguridad se encuentra contemplado en el artículo 61 del **Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad** de la empresa, de todo lo cual es posible concluir que su objetivo es precisamente resguardar la seguridad del local comercial y no propender únicamente a la vigilancia de la actividad que realizan sus trabajadores.

Por otra parte, de la **Segunda Acta de Cumplimiento de medidas adoptadas en Mediación de la Dirección del Trabajo de fecha 26 de junio de 2018** es posible advertir que las instrucciones impartidas por el referido órgano fiscalizador y los acuerdos alcanzados por las partes en relación a la ubicación y orientación de las cámaras de seguridad de los locales comerciales de Café Mokka fueron cumplidas por la empresa, quedando únicamente pendientes las cámaras que apuntaban a las cajas registradoras de los locales 26, 21 y 04, los que no corresponden al local en el que prestaban sus servicios los demandantes el día 15 de agosto de 2018, pues éste corresponde al local Mokka 5, al cual no se hace referencia en el informe de fecha 26 de junio de 2018 antes señalado, lo que unido al hecho de que dicho informe fue evacuado a fines del mes de junio de 2018, es decir, un mes y medio antes de los hechos que motivaron el despido de los actores, es posible concluir que a la fecha del despido el problema con las cámaras de seguridad instaladas en los locales pertenecientes a la demandada ya había sido superado, contando incluso con la aprobación de las autoridades sindicales vigentes en esa época; de ahí entonces que el resto de la prueba documental rendida por las partes y que dice relación con un nuevo conflicto suscitado entre el sindicato y la demandada que motivó una denuncia en la Inspección del Trabajo y el inicio de la causa judicial Rol T-1248-2019 ante el 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago en nada altera lo razonado precedentemente, por cuanto aquello dice relación con un conflicto suscitado meses después de que los actores fueran despedidos, no existiendo ningún antecedente que permita estimar que tal conflicto se encontraba latente en dicha oportunidad, pues un mes y medio antes el propio órgano fiscalizador del Trabajo había certificado que, salvo las cámaras de seguridad de otros locales, el resto de las cámaras de seguridad de la empresa cumplían con la normativa pertinente, razón por la cual es posible afirmar que los videos exhibidos por la demandada durante la audiencia de juicio no resultan vulneratorios de los derechos a la privacidad e intimidad de los trabajadores, lo que impide acoger la exclusión planteada por la demandante, inclinándose el tribunal por rechazar el incidente planteado.

II.- EN CUANTO A LA DENUNCIA DE TUTELA LABORAL

OCTAVO: Que, en primer término, los denunciantes estiman que la denunciada ha vulnerado su derecho a la honra con ocasión de su despido por imputarles una conducta injuriosa y falsa consistente en el consumo de alcohol en



horas de trabajo, lo que finalmente tiene como único objeto su difamación. Asimismo y únicamente en relación al Sr. Farfán, también se estima lesionada la garantía antes señalada por imputarle sacar \$25.000 de la caja registradora el día 15 de agosto de 2018 y, posteriormente, por señalar que producto de una auditoría se detectó que éste cometió en su labor de cajero incumplimientos en el manejo de cuadraturas y rendiciones al final de su jornada, lo que generó un faltante ascendente a la suma de \$435.790 en el mes de junio, \$380.648 en el mes de julio y \$50.000 en el mes de agosto, respecto del cual no habría dado explicación alguna pese a habersele requerido.

NOVENO: Que el artículo 19 N° 4 de la Constitución Política de la República contempla el derecho al respeto y protección a la honra de la persona y su familia, siendo conceptualizada la honra como *“la buena fama, el crédito, prestigio o reputación que una persona goza en el ambiente social, es decir, ante el prójimo o los terceros en general”* (Derecho Constitucional Chileno. José Luis Cea Egaña. Tomo II, Ediciones Universidad Católica de Chile, Primera Edición), de manera que la honra resguardada es el honor en sentido objetivo y en ningún caso la valoración personal que cada persona tiene de sí mismo, lo que se conoce por autoestima.

Así las cosas, a juicio del Tribunal, el sólo hecho de invocar una causal determinada de caducidad o de fundarla, aunque errónea e imperfectamente, en hechos que finalmente no resulten ser efectivos, no implica, per se, una afectación del derecho a la honra en la medida que tal imputación no sea divulgada indebidamente entre terceros, toda vez que, atendido el carácter objetivo con el que ha de entenderse el derecho a la honra, su vulneración ha de afectar la visión que los demás tienen respecto de la respetabilidad de que goza una persona, ya sea degradándolo o atribuyéndole una reputación falsa frente a terceros o frente a la sociedad, lo que ciertamente implicaría una conducta difamatoria que vulneraría la garantía en estudio, sin embargo, en la especie, no ha sido posible establecer que la demandada haya divulgado injustificada y arbitrariamente a terceras personas los hechos que determinaron el despido de los demandantes, por cuanto el único indicio de aquello dice relación con la declaración prestada por los testigos **Christian César Plaza Macaya** y **Mauricio del Carmen Troncoso Espinoza**, quienes si bien son contestes en afirmar haber visto a los actores beber cerveza al interior de local y en horas de trabajo, aquello lo saben no porque dicha información haya sido divulgada por el demandado sino porque ambos lo presenciaron, siendo ellos quienes se lo comunicaron a su empleador, no existiendo indicio alguno que permita estimar que éste utilizó dicha información para difamar a los actores divulgándola ante terceros, siendo únicamente incorporada en la carta de despido en cumplimiento de la obligación legal de justificación de la causal de desvinculación contenida en el artículo 162 del Código del Trabajo, misma apreciación que se puede alcanzar respecto de las imputaciones efectuadas al Sr. Farfán respecto a que el día 15 de agosto de 2018 habría sacado \$25.000 de la caja, además de registrar un faltante de dinero superior a los \$800.000 en las cuadraturas de caja en los últimos tres meses previos al despido, información que al parecer los testigos desconocían, pues simplemente nada dijeron al respecto, razón por la cual se estima que la honra de los denunciados no ha sido lesionada con ocasión del despido del que han sido objeto.



DÉCIMO: Que, asimismo, los denunciantes estiman que la denunciada al haberlos despedido solo a ellos y no a todo el personal que participó el día 15 de agosto de 2018 en el almuerzo organizado por los trabajadores del local, ha incurrido en un acto discriminatorio que vulnera el derecho a la no discriminación consagrado en el artículo 19 N° 16 de la Constitución Política de la República en relación al artículo 2° del Código del Trabajo, considerando que, en la especie, los actores eran los trabajadores con mayor antigüedad en la empresa, lo que permitió que la demandada se ahorrara una gran cantidad de dinero al no estar obligada a pagar las indemnizaciones legales por término de contrato debido a la naturaleza de la causal de caducidad invocada para desvincular a los denunciantes.

Sobre el particular, es preciso señalar que la acción de tutela laboral prevista en el artículo 485 del Código del Trabajo no se extiende a todos los incisos del artículo 19 N° 16 de la Constitución Política de la República, refiriéndose únicamente a la libertad de trabajo señalada en el inciso 1°, al derecho a su libre elección mencionado en el inciso 2° y a lo establecido en su inciso 4°, dejando fuera precisamente la prohibición de cualquier tipo de discriminación, la cual, sin embargo, se encuentra igualmente protegida por la acción de tutela laboral al extenderse su alcance a los actos discriminatorios a que se refiere el artículo 2° del Código del Trabajo, con excepción de los contemplados en el inciso 6° que dicen relación con discriminaciones pre contractuales.

Ahora bien, para efectos de que un acto sea discriminatorio es preciso que éste cumpla con los requisitos copulativos previstos por el artículo 2° del Código del Trabajo a saber a) que se trate de una distinción, exclusión o preferencia; b) que se base en alguno de los criterios sospechosos o de discriminación señalados en la referida norma o en algún otro motivo distinto y arbitrario, dado el carácter no taxativo de dicha enumeración; y c) que su objeto sea la anulación o alteración de la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; requisitos que deberán ser analizados a la luz de la prueba rendida en autos a fin de determinar si, efectivamente, la demandada ha incurrido en los actos discriminatorios denunciados por los actores.

Al respecto, al analizar las **cartas de despido**, fluye que los actores fueron despedidos por haber incurrido todos, a juicio de la demandada, en una falta a la disciplina interna de la empresa por beber alcohol en horas de trabajo, imputándosele, además, al Sr. Farfán hechos relacionados con dinero faltante en la caja registradora atribuibles a su proceder descuidado dada su función de cajero, siendo claro el absolvente de la demandada **Pablo Ignacio Said Negrete** al explicar que no despidió al resto de los trabajadores del local porque no fueron sorprendidos bebiendo alcohol, de lo que se desprende que, si bien se efectuó una distinción entre los trabajadores por parte de la empresa, ésta estuvo justificada porque, a su juicio, sólo algunos incurrieron en una falta a la disciplina mientras que los otros no, razón por la cual decidió despedir a los primeros y mantener en su empleo a los segundos, distinción que en ningún caso resulta arbitraria ni vulneratoria del derecho a la no discriminación, máxime cuando los trabajadores que resultaron despedidos no son los de mayor antigüedad en la empresa, como afirman los demandantes, pues el testigo **Mauricio del Carmen Troncoso Espinoza** lleva 17 años trabajando para Café Mokka, siendo incluso



más antiguo que los Sres. Rain y Pavez, no existiendo, por tanto, acto discriminatorio alguno en la decisión adoptada por la denunciada.

Por otra parte, la igualdad de trato en el empleo consiste en la obligación que tiene el empleador de brindar el mismo trato o las mismas oportunidades a quienes se encuentren en situaciones análogas, es decir, tratar igual a los iguales, de tal suerte que si se produce una diferenciación odiosa o arbitraria entre iguales, basada en algún criterio sospechoso, ésta se transforma en un acto discriminatorio prohibido por el legislador. Por el contrario, resulta del todo procedente, por no encontrarse prohibido por el legislador, que un empleador pueda efectuar distinciones entre quienes se encuentren en situaciones distintas que ameriten un trato diferente según las circunstancias especiales que afectan a uno y otro trabajador, lo que, a juicio del Tribunal, es precisamente lo que ha ocurrido en la especie, por cuanto si bien la demandada brindó un trato diferente a sus trabajadores, despidiendo a unos y manteniendo en su puesto a otros, esta diferenciación no se basa en ningún criterio sospechoso ni resulta arbitraria, sino que responde a la necesidad de brindar un tratamiento diferente a aquellos trabajadores que se encuentran en situaciones distintas, distinción que en ningún caso se encuentra prohibida por la ley.

DÉCIMO PRIMERO: Que si bien el artículo 493 del Código del Trabajo establece una reducción del estándar exigido al trabajador para acreditar una vulneración a sus garantías fundamentales, lo cierto es que aquello no significa una alteración de la carga de la prueba en los términos del artículo 1698 del Código Civil, siendo, en consecuencia, labor de la parte denunciante aportar al Tribunal indicios suficientes que permitan sospechar, fundadamente, que se ha producido una vulneración de sus garantías fundamentales, exigencia que, en virtud de lo razonado en los motivos precedentes, la denunciante no cumplió, razón por la cual la acción de tutela laboral será rechazada.

III.- EN CUANTO A LAS ACCIONES POR DESPIDO INDEBIDO Y DE COBRO DE PRESTACIONES

DÉCIMO SEGUNDO: Que no es un hecho controvertido en esta causa la existencia de una relación laboral entre las partes, la que se extendió, según dan cuenta los respectivos **contratos de trabajo**, desde el día 01 de enero de 2012 en el caso de José Pedro Rain Norin, desde el 01 de enero de 2006 en el caso de Patricio Guillermo Pavez González y en el caso de Jaime Antonio Farfán Cerda desde 01 de julio de 1999, vínculo laboral que terminó el 17 de agosto de 2018 según las respectivas **cartas de despido**, las cuales comunican el término de la relación laboral invocando la causal del artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo y señalando los hechos en que ésta se funda, cumpliendo estas misivas con los requisitos formales previstos en el artículo 162 del Código del Trabajo, pues, además, consta de los respectivos comprobantes acompañados como prueba documental que fueron enviadas a la Inspección del Trabajo y a los trabajadores - al domicilio consignado en sus respectivos contratos de trabajo - dentro de los plazos contemplados en la ley.

Ahora bien, aun cuando las cartas de despido de los tres demandantes son bastante similares, lo cierto es que cada una de ellas contienen algunas diferencias fácticas que requieren ser precisadas para efectos de analizar si tales hechos han sido acreditados con la prueba rendida y, en caso afirmativo, si aquellos resultan configurativos de la causal de despido invocada, razón por la



cual, en forma previa al análisis probatorio, se expondrá brevemente la imputación que se hace a cada trabajador en su respectiva carta de despido.

Así las cosas, en el caso de José Rain Norín, se le imputa, en primer término, que el 15 de agosto de 2018 ingresó a sus labores a las 12.36 horas en circunstancias que debía llegar a las 09.30, luego de lo cual junto a los otros dos demandantes, procede a preparar y a consumir una gran cantidad de almejas, junto con la ingesta de cervezas al interior del local en presencia de clientes y demás trabajadores, lo que se extendió hasta las 16.30 horas.

Por su parte, a Patricio Pavez González se le imputa que el 15 de agosto de 2018 junto a los otros dos demandantes, procede a preparar y a consumir una gran cantidad de almejas, junto con la ingesta de cervezas al interior del local en presencia de clientes y demás trabajadores, lo que se extendió hasta las 16.30 horas.

Finalmente, a Jaime Farfán Cerda se le imputa que el 15 de agosto de 2018 ingresó a sus labores a las 11.40 horas en circunstancias que debía llegar a las 09.30, luego de lo cual, a mediodía retira de la caja \$25.000, saliendo del local y regresando minutos después con una bolsa de papel; posteriormente junto a los otros dos demandantes, procede a preparar y a consumir una gran cantidad de almejas, junto con la ingesta de cervezas al interior del local en presencia de clientes y demás trabajadores, lo que se extendió hasta las 16.30 horas. Asimismo, se le imputa que en el último tiempo, en su cargo de cajero ha presentado una serie de incumplimientos en el manejo de cuadraturas y rendiciones al término de su jornada laboral en gran parte de los días en que le ha correspondido trabajar, lo cual habría sido verificado a través de una auditoría realizada por la Gerencia, arrojando un faltante de dinero ascendente a la suma de \$435.790 en el mes de junio, \$380.648 en el mes de julio y \$50.000 en el mes de agosto, respecto del cual no habría dado explicación alguna pese a habersele requerido.

DÉCIMO TERCERO: Que una vez asentado lo anterior, es preciso determinar si la parte demandada ha logrado acreditar con la prueba rendida en autos la causal invocada para desvincular a los demandantes, ello conforme a la norma prevista en el artículo 454 N° 1 del Código del Trabajo que establece que, en los juicios sobre despido, la obligación de probar la causal invocada será de cargo del empleador, para lo cual se ha de tener presente que la carta de despido ha de contener una descripción fáctica lo suficientemente clara y precisa tanto para que el trabajador pueda ejercer debidamente su derecho a defensa como para efectos de que la prueba rendida en el juicio pueda efectivamente cumplir con la finalidad de acreditar la causal invocada. Así lo ha sostenido la Excm. Corte Suprema en sentencia de unificación de jurisprudencia dictada con fecha 17 de enero de 2017 en causa Rol 47.874-2016 al señalar que *“cobra preeminencia los términos de la misiva por la que se da noticia del despido, en el sentido que debe expresar exactamente los hechos que lo motivaron, porque la prueba que los litigantes deseen rendir para acreditar sus respectivos asertos debe necesariamente recaer sobre ellos; lo que autoriza concluir que es un instrumento que cumple una finalidad precisa y determinada, fijar los hechos que el empleador debe acreditar en sede judicial (...) Que dicha exigencia se impuso para que quedara establecido, previamente, el presupuesto fáctico sobre el cual debe recaer la prueba que ha de rendir el empleador, esto es, las circunstancias que*



indicó en la comunicación de desvinculación, léase conducta, comportamiento o situaciones que configuraron la o las causales de término de contrato de trabajo invocadas, y así evitar su corrección o complementación a posterioridad, en el transcurso del juicio; situación, esta última, que dejaba al trabajador en estado de indefensión, porque, en definitiva, al no tener convicción respecto de la causa que motivó su separación de la fuente laboral no estaba en condiciones de defenderse, ofreciendo prueba para rebatirla”, para finalizar señalando que “de la interpretación de las normas que reglamentan el asunto se ha de colegir que si el empleador pretende despedir a un trabajador debe indicar en la carta de despido tanto la causal legal como los hechos en que se funda, los que tienen que ser específicos y no genéricos, pues la última norma citada, que regula cómo debe rendirse la prueba en los juicios sobre despido, señala que debe hacerlo, en primer lugar, el demandado, quien ha de acreditar la veracidad de los hechos imputados en las comunicaciones a que se refieren los incisos 1 y 4 del artículo 162, sin que pueda alegar hechos distintos como justificativos del despido”.

DÉCIMO CUARTO: Que el artículo 160 N° 7 establece que “*el contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando el empleador le ponga término invocando una o más de las siguientes causales: 7.- Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato*”, causal que para ser invocada, requiere, en concepto de este Tribunal, que en la descripción fáctica que efectúe el empleador en la carta de despido no solo se señale de manera precisa, clara y pormenorizada los hechos que configuran el incumplimiento en el que habría incurrido el trabajador, exigencia que es cumplida por las cartas de despido de los tres actores, sino que también se requiere que se indiquen aquellas obligaciones contractuales que se estiman incumplidas por el trabajador, requisito que las tres cartas de despido incorporadas como prueba documental no cumplen, por cuanto estas sólo se limitan a señalar que la conducta descrita “*contraviene normas expresas del contrato y del reglamento interno de la empresa*”, las que, sin embargo, no menciona, para luego referirse al contenido ético jurídico del mismo, el que tampoco desarrolla, antecedente no menor, por cuanto aquello no sólo afecta el derecho de defensa del trabajador, el que según el abogado de la demandada no se ha visto afectado pues fueron capaces de demandar en juicio, sino que también afecta el objeto sobre el cual ha de recaer la prueba rendida, pues, tal como lo señala el fallo de la Excm. Corte Suprema referido en el motivo anterior, precisamente sobre la causal invocada y los hechos en los que ésta se funda será sobre lo que se deberá rendir la prueba por las partes, de tal suerte que si el empleador no señala las obligaciones contractuales supuestamente infringidas, claramente se limita el espectro probatorio por cuanto no corresponde al Tribunal adivinar, aunque parezcan evidentes, cuáles serían dichas obligaciones sino que es un deber del empleador la correcta descripción de las mismas en la carta de despido, lo que no ocurrió en la especie.

DÉCIMO QUINTO: Que la descripción fáctica que ha de contener la carta de despido no es un aspecto baladí cuyos errores puedan ser subsanados con posterioridad, correspondiendo al Juez del Trabajo controlar la rigurosidad y acuciosidad en el cumplimiento de dicho deber por parte de aquel empleador que ha desvinculado a uno de sus trabajadores, labor en la cual se debe exigir una estricta observancia de la norma a fin de salvaguardar la finalidad de la carta de despido, que no es otra que resguardar el derecho de defensa del trabajador y



asegurar la correcta rendición de la prueba durante el desarrollo del juicio, garantías que deben ser correctamente observadas por el empleador al proceder a su desvinculación y estrictamente fiscalizadas por el Tribunal, no pudiendo subsidiar los errores u omisiones en los que el empleador pudiera incurrir en la descripción fáctica de los hechos, pues se entiende que al ser la parte fuerte de la relación laboral, ha de contar con todos los medios para dar cabal cumplimiento a las exigencias contempladas por el legislador, de manera que si estas exigencias no resultan satisfechas, corresponde declarar que el despido ha sido injustificado, indebido o improcedente, según corresponda.

DÉCIMO SEXTO: Que no obstante lo anterior, aun cuando se estimara correcta la teoría planteada por la demandada durante sus observaciones a la prueba en cuanto a señalar que la indicación en la carta de despido de las normas contractuales infringidas por el trabajador no resulta necesario, lo cierto es que con la prueba rendida en autos no ha sido posible probar todos los hechos que las respectivas cartas de despido imputan a los demandantes.

En efecto, a José Rain Norín y Jaime Farfán Cerda se les imputa que el 15 de agosto de 2018 ingresaron a sus labores a las 12.36 horas y a las 11.40 horas, respectivamente, en circunstancias que debían hacerlo a las 09.30, sin embargo del **registro de asistencia** incorporado por la propia demandada se desprende que el Sr. Rain llegó a las 09.00 horas, es decir, media hora antes de su hora de ingreso y no casi tres horas después como lo señala la carta; mientras que el **registro de asistencia** del Sr. Farfán señala que éste llegó a las 10.00 horas, esto es, 30 minutos más tarde de lo debido, pero no más de dos horas tarde como lo señala la carta de despido, de todo lo cual es posible concluir que, a lo menos el supuesto incumplimiento descrito en la carta de despido en relación al horario de ingreso a sus funciones no se encuentra acreditado.

Por otra parte, al Sr. Farfán se le imputa haber sacado de la caja \$25.000, saliendo del local y regresando minutos después con una bolsa de papel, hecho que se encuentra parcialmente acreditado, por cuanto si bien en uno de los **videos** exhibidos durante la audiencia de juicio se puede ver al Sr. Farfán salir y volver a ingresar al local con una bolsa de papel en su poder, lo cierto es que no se ha rendido prueba alguna que permita acreditar que en forma previa sacó dicha cantidad de dinero de la caja registradora que estaba a su cargo, pues lo único que se puede visualizar en el video exhibido es al Sr. Farfán realizando la labor propia de un cajero, esto es, recibir dinero de los meseros, guardarlo en la caja y sacar dinero para entregar el cambio respectivo, sin embargo en ningún momento se observa alguna actitud que permita siquiera presumir una apropiación de determinada cantidad de dinero guardado en la caja registradora de la cual era responsable, incumplimiento que, por tanto, no ha resultado acreditado, máxime cuando el propio testigo de la demandada **Mauricio del Carmen Troncoso Espinoza** señaló que todos los trabajadores del local, incluso él, pusieron dinero para el almuerzo que se preparó el día de los hechos, de lo que se desprende que si tal actividad fue financiada por los propios empleados del lugar, no existía necesidad alguna de sacar dinero de la caja registradora para solventarla, como sugiere la carta de despido.

Asimismo, se imputa al Sr. Farfán un mal manejo en las cuadraturas y rendiciones al término de su jornada laboral, lo que habría generado un faltante de dinero ascendente a la suma total de \$866.438 acumulado en los últimos tres

meses de la relación laboral, proposición fáctica que no ha resultado acreditada pues simplemente la demandada no rindió prueba alguna en ese sentido, tales como documentación contable o la auditoria de gerencia a la que se hace mención en la carta de despido que permitieran acreditar que efectivamente el Sr Farfán incurrió en tales errores en sus labores como cajero, lo que permite concluir que esta imputación tampoco ha resultado acreditada.

Así las cosas, de todas las imputaciones contenidas en las cartas de despido, a juicio del Tribunal la única que ha resultado probada es aquella relacionada con la preparación y consumo de almejas junto con la ingesta de cervezas al interior del local y en horario de trabajo, lo que resulta acreditado por la declaración del testigo **Christian César Plaza Macaya**, quien señala que vio a los tres actores bebiendo una lata de cerveza cada uno en la cocina del local; lo que también es confirmado por **Mauricio del Carmen Troncoso Espinoza**, quien señala que vio a los Sres. Rain y Farfán bebiendo una cerveza en la cocina, lo que es reconocido por el sr. Rain al absolver posiciones al señalar que él bebió una lata de cerveza. No obstante aquello, no ha sido posible acreditar que los actores hayan ingerido las cervezas en presencia de los clientes del local - como lo señala la carta de despido - o que se encontraran ebrios o en estado etílico o que hayan atendido a los clientes del local en dicho estado, como lo afirma el Sr. Said al absolver posiciones en representación de la empresa demandada, señalando incluso que pudo comprobar aquello a través de las cámaras de seguridad, en las que se observaba como los actores se caían o que tenían movimientos torpes con sus manos, conducta que no se aprecia en ninguno de los videos que fueron exhibidos durante la audiencia de juicio y que, por tanto, no puede darse por acreditada.

Por otra parte, si bien se incorporaron cartas manuscritas de cuatro trabajadores de la empresa y compañeros de trabajo de los actores que supuestamente habrían estado con ellos el día de los hechos, lo cierto es que sólo dos de ellos fueron presentados como testigos, mientras que los otros dos no comparecieron a declarar, encontrándose impedido el Tribunal de apreciar la veracidad de los señalado por estos últimos en las cartas acompañadas como prueba documental, pues no fueron sometidos al interrogatorio de las partes, no siendo posible que éstos pudieran reconocer aquellas misivas como de su autoría; mientras que los testigos que si comparecieron a declarar tampoco lo hicieron de una forma más o menos conteste con las cartas supuestamente redactadas por ellos, pues si bien **Mauricio del Carmen Troncoso Espinoza** refiere en su carta algo similar a lo declarado en estrados, esto es, que vio a Farfán y a Rain tomar cerveza, lo cierto es que **Christian César Plaza Macaya** señala en la carta que los actores estaban en claro estado etílico, cuestión que no afirmó en su declaración, limitándose a señalar que vio a los actores tomar una sola cerveza, lo que evidentemente impide concluir que éstos se encontraban ebrios, no siendo suficiente tampoco para concluir aquello las **fotografías** de latas y botellas de cerveza que fueron incorporadas en la audiencia de juicio, por cuanto si bien éstas ilustran 10 envases vacíos de cerveza en latas y botellas individuales, no existe ningún testigo que haya declarado que, efectivamente, los actores fueron quienes las bebieron en su totalidad, lo cual resulta dudoso si se considera lo que han declarado los propios testigos y absolventes durante la audiencia y que dice relación con que ese día se encontraban en el local los empleados Juan Ortega y



Frida Seguel, quienes también participaron del almuerzo, para posteriormente llegar al lugar Ítalo Muñoz y Emilia Cofré, dirigentes sindicales a la fecha de ocurrencia de los hechos y cuya presencia en el local fue advertida por el absolvente Sr. Said al revisar las cámaras de seguridad, de tal suerte que las 10 cervezas bien pudieron haber sido bebidas por todas estas personas, pues considerando a los tres actores, los dos testigos, los otros dos empleados y los dos dirigentes sindicales que llegaron después, suman en total 9 personas, número casi idéntico a la cantidad de envases de cerveza vacíos encontrados en la basura del local.

De lo anterior, fluye que la prueba rendida en autos únicamente permite acreditar que los actores participaron de un almuerzo en el que bebieron cervezas, conducta que ciertamente puede configurar un incumplimiento a sus contratos de trabajo, por cuanto en el caso del Sr. Farfán la cláusula segunda incorpora al referido contrato las obligaciones contenidas en el Reglamento Interno, misma disposición que establece la cláusula cuarta de los contratos de los Sres. Pavez y Rain, mientras que el artículo 29 N° 4 del Reglamento Interno prohíbe la venta, consumo o introducción de bebidas alcohólicas en los lugares de trabajo; no obstante lo cual, a juicio del Tribunal, tal incumplimiento no se aprecia de una gravedad manifiesta considerando la antigüedad que los tres demandantes mantenían en la empresa, a saber 19 años en el caso de Farfán, 12 años en el caso de Pavez y 6 años en el caso de Rain, tiempo durante el cual jamás fueron objeto de ningún tipo de sanción, lo que se desprende al hacer efectivo el apercibimiento previsto en el artículo 453 N° 5 del Código del Trabajo respecto de la no exhibición del **registro de amonestaciones de los 3 demandantes**, dándose por establecido que durante toda la relación laboral nunca fueron amonestados, de lo que se concluye que si bien aquel 15 de agosto de 2018 los actores incurrieron en una conducta que infringe la prohibición del artículo 29 N° 4 del Reglamento Interno, lo cierto es que ésta fue la primera vez desde su ingreso a la empresa en que incurrieron en una falta a la disciplina interna del lugar, siendo, en consecuencia, el hecho acreditado una conducta aislada que bien pudo haber sido castigada con alguna de las sanciones establecidas en el artículo 44 del Reglamento Interno, tales como amonestaciones o multas, pero no con el despido, por cuanto éste, en su carácter de máxima sanción disciplinaria dentro de la unidad empresarial, ha de utilizarse como ultima ratio, no solo considerando la conducta indebida en la que incurrió el trabajador sino que otras variables como su reiteración en el tiempo, las sanciones previas del trabajador y la antigüedad del mismo en la empresa, antecedentes que ciertamente no fueron considerados por el demandado, quien simplemente desvinculó a los actores en virtud de una conducta que si bien podría configurar un incumplimiento de sus obligaciones contractuales, en ningún caso podría ser considerada como grave en los términos del artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, atendida la irreprochable trayectoria laboral que los tres demandantes mantuvieron durante años, cumpliendo sus funciones, sin incurrir en errores y exentos de todo tipo de amonestación previa, máxime si tampoco se logró acreditar en la especie que los actores se encontraban en estado de ebriedad o que algún cliente presencié tal conducta, lo que evidentemente habría agravado la falta debido al daño a la imagen de la empresa que aquello habría generado, sin embargo si la ingesta alcohólica fue menor y en privado - en la cocina según lo declarado por los testigos -, por



empleados que nunca habían incurrido en falta alguna durante toda su larga estadía en la empresa, parece prudente que aquella conducta hubiese sido castigada con una sanción menor de aquellas contempladas en el Reglamento Interno, dada su escasa gravedad, y no con el despido que está reservado únicamente para aquellas faltas que por su gravedad y entidad implican el quiebre de la relación laboral, lo que a juicio del Tribunal, no ocurrió en este caso.

DÉCIMO SÉPTIMO: Que de conformidad a lo dispuesto por el artículo 454 N°1 del Código del Trabajo, correspondía al demandado acreditar la veracidad de los hechos contenidos en la carta de despido, cuestión que no ha ocurrido en la especie al no haberse rendido prueba suficiente para acreditar la causal de despido invocada, de tal suerte que este sentenciador no puede sino concluir que el despido del que fueron objeto los demandantes ha sido indebido, debiendo darse lugar a la demanda en lo relativo a la indemnización sustitutiva del aviso previo y a la indemnización por años de servicios, incrementada esta última en un 80% según lo dispuesto por el artículo 168 letra c) del Código del Trabajo, tomando como base de cálculo en conformidad a lo previsto por el artículo 172 del código del ramo la remuneración percibida por los trabajadores que se señala en la demanda, por ser éste un hecho no controvertido según da cuenta el motivo cuarto.

DÉCIMO OCTAVO: Que si bien la parte demandada no exhibió el **comprobante de feriado legal firmado por Jaime Farfán**, el Tribunal no hará efectivo el apercibimiento previsto en el artículo 453 N° 5 del Código del Trabajo solicitado por la demandante, por cuanto dicha parte acompañó un **comprobante de feriado de fecha 02 de marzo de 2018**, suscrito por el trabajador y el empleador, en el cual se señala que éste hizo uso de 15 días hábiles y 21 días corridos de feriado entre el 05 y el 25 de marzo de 2018, quedando un saldo pendiente de 0 días, de lo que se desprende que el feriado que debe ser calculado en la especie, por cuanto la demandada no acreditó su otorgamiento o compensación en dinero, es aquel correspondiente al período entre el 02 de marzo de 2018 y el 17 de agosto de 2018, fecha de la desvinculación del Sr. Farfán, lo cual equivale a 6.8 días hábiles y 10.8 días corridos y no a los 25 días señalados en la demanda, en la que, por lo demás, no se indica de qué forma se llega a dicha cantidad de días de feriado adeudados; todo lo cual será indemnizado en la forma que se señalará en lo resolutive, teniendo para ello en consideración la base de cálculo prevista en el artículo 73 del Código del Trabajo.

DÉCIMO NOVENO: Que no se hará lugar a la solicitud efectuada por la demandante en orden a hacer efectivo el apercibimiento previsto en el artículo 453 N° 5 del Código del Trabajo respecto de la no exhibición de los contratos de trabajo de todos los trabajadores que prestan servicios en el Café Mokka ubicado en la Clínica Las Condes y en la casa matriz ubicada en Luis Pasteur N°6646, comuna de Vitacura, por cuanto, a juicio del Tribunal, lo que se pueda dar por establecido a través de aquello resulta del todo inconducente e impertinente a los hechos que se debían probar en esta causa.

VIGÉSIMO: Que la prueba ha sido analizada conforme a las reglas de la sana crítica y los demás antecedentes probatorios aportados, no obstante haber sido debidamente ponderados por este sentenciador, en nada alteran las conclusiones a las que ha arribado el Tribunal.



Por estas consideraciones y lo dispuesto en los artículos 1, 2, 3, 5 a 11, 73, 159 y siguientes, 420, 423, 425 a 432, 446 y siguientes del Código del Trabajo y 1698 del Código Civil, se resuelve:

I.- Que **SE RECHAZA** el incidente de exclusión de prueba planteado en la audiencia preparatoria por la demandante.

II.- Que **SE RECHAZA** la denuncia de tutela laboral interpuesta por **JAIME ANTONIO FARFÁN CERDA, PATRICIO GUILLERMO PAVEZ GONZÁLEZ y JOSÉ PEDRO RAIN NORÍN** en contra de **COMERCIAL CAFÉ MOKKA S.A.**, representada legalmente por Guillermo Said Yarur.

III.- Que **SE ACOGE** la demanda subsidiaria deducida por **JAIME ANTONIO FARFÁN CERDA, PATRICIO GUILLERMO PAVEZ GONZÁLEZ y JOSÉ PEDRO RAIN NORÍN** en contra de **COMERCIAL CAFÉ MOKKA S.A.**, representada legalmente por Guillermo Said Yarur y, en consecuencia se declara que el despido del cual fueron objeto los demandantes ha sido **INDEBIDO**.

IV.- Que, en consecuencia, **SE CONDENA** a la demandada, al pago de las siguientes prestaciones:

A.- Respecto de JAIME ANTONIO FARFÁN CERDA

- 1.- **\$991.608** por concepto de la indemnización sustitutiva del aviso previo.
- 2.- **\$10.907.688** por concepto de la indemnización por 11 años de servicios.
- 3.- **\$8.726.150** por concepto de incremento del 80%.
- 4.- **\$356.978** por concepto de feriado proporcional.

B.- Respecto de PATRICIO GUILLERMO PAVEZ GONZÁLEZ

- 1.- **\$397.533** por concepto de la indemnización sustitutiva del aviso previo.
- 2.- **\$4.372.863** por concepto de la indemnización por 11 años de servicios.
- 3.- **\$3.498.290** por concepto de incremento del 80%.

C.- Respecto de JOSÉ PEDRO RAIN NORÍN

- 1.- **\$487.167** por concepto de la indemnización sustitutiva del aviso previo.
- 2.- **\$3.410.169** por concepto de la indemnización por 7 años de servicios.
- 3.- **\$2.728.135** por concepto de incremento del 80%.

V.- Que las sumas ordenadas pagar mediante la presente resolución deberán ser reajustadas y devengarán intereses en la forma señalada en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

VI.- Que no se condena en costas a la demandada por no haber sido totalmente vencida.

VII.- Que de conformidad a lo dispuesto por el artículo 462 del Código del Trabajo, una vez ejecutoriada la presente sentencia, cúmplase con lo dispuesto en ella dentro de quinto día. En caso contrario, certifíquese dicha circunstancia y pasen los antecedentes al Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional de Santiago para los fines pertinentes.

Regístrese, notifíquese, hágase devolución de los documentos y archívese en su oportunidad.

RUC 18- 4-0143141-8

RIT T-1640-2018

Dictada por don **JORGE ANDRÉS ABOLLADO VIVANCO**, Juez Titular Destinado del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.



1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago

En Santiago a dieciocho de noviembre de dos mil diecinueve, se notificó por el estado diario la sentencia precedente.

