

Santiago, veintiseis de marzo de dos mil veintiuno.

VISTOS, OIDOS Y CONSIDERANDO;

PRIMERO; Que comparece don Gabriel Egaña Henríquez, cédula de identidad número 18.87.450-3, con domicilio en Av. Centenario 935, casa número 18, comuna de San Miguel, interponiendo demanda de despido injustificado y cobro de prestaciones en contra de la empresa H&M SpA, RUT 76218.187-8, representada legalmente por doña Inmaculada Alfaro Águila Real, cédula de identidad número 24.165.024-3, ambas con domicilio en Av. Apoquindo N° 2827, oficina 802, comuna de Las Condes. Señala que ingresó a prestar servicios para la demandada el 7 de noviembre de 2016, como encargado de sección, con una última remuneración mensual de \$800.000, siendo despedido el día 9 de mayo de 2019, por la causal del Art. 160 N° 1 letra f del Código del Trabajo, reproduciendo en la demanda la carta de despido, en la que se señala que habría incurrido en actos de hostigamiento en contra de otra trabajadora, en referencia a la orientación sexual de esta último, tanto de manera verbal como por medio de mensajes electrónicos, lo que habría sido denunciado en su momento, luego de lo cual se habría practicado una investigación, en donde se tomó declaración a los dos involucrados y a testigos, la que habría concluido la existencia de estos malos tratos y humillaciones. Señala que la denuncia se formuló en Diciembre de 2018, que en los meses de Enero y Febrero de 2019 estuvo con vacaciones, en razón de lo cual no pudo defenderse en la investigación, salvo el periodo en que se le pidió designar a testigos, habiéndose notificado la carta de despido tres meses después de iniciada la investigación, en circunstancias que el reglamento interno de la empresa establece un plazo de 5 a 10 días después de la acusación, exponiendo que solo tomó conocimiento del procedimiento y le fueron solicitadas pruebas en el mes de Marzo de 2019, habiendo seguido la investigación incluso en un periodo en donde estuvo con licencia médica, entre el 21 de abril y 05 de mayo. Estima que la investigación de los hechos es desprolija, sin que se haya otorgado la debida bilateralidad para ejercer su defensa y sin que en el tiempo trabajado haya tenido ningún problema ni amonestación. Considerando de esta forma que el despido es injustificado, pide que la demandada sea condenada al pago de indemnización sustitutiva de aviso previo, indemnización por años de servicio, recargo legal, remuneración de los días trabajados en Mayo de 2019 y feriado proporcional.

SEGUNDO; Que la demandada contesta la demanda, solicitando el rechazo de la misma en base a las siguientes consideraciones. Señala que la demanda se limita a hacer cuestionamientos a la investigación, la que fue realizada por la empresa aun sin ser una



obligación legal, a diferencia de lo que sucede con el acoso sexual, en cualquier caso el trabajador fue citado, pudo dar su versión de los hechos y presentar testigos, habiéndose concluido que una de las trabajadoras era acosada por el demandante en base a su orientación sexual. Señala que la empresa recibió una denuncia el 8 de febrero de 2019, por comentarios en los que se hacía referencia a su condición sexual, ante lo cual se hizo la correspondiente investigación, siendo verificada la versión de hechos de la denunciante con las declaraciones de otros trabajadores, reproduciendo en la contestación parte de la declaración de dos personas que habrían participado en la investigación, habiendo incluso reconocido el trabajador que hacían bromas por la condición sexual, suponiendo que el silencio de la persona objeto de las burlas supone aceptación de ellas, de la misma forma, se pudo verificar la existencia de mensajes electrónicos, en lo que se realizan comentarios que habrían generado temor en la trabajadora. Conforme a lo anterior, estimando que concurre la causal que se ha invocado, arguye que la remuneración estaría pagada y que solamente se deberían 18 días de feriado.

TERCERO; Que en audiencia preparatoria de fecha 16 de septiembre de 2019, se realizó el correspondiente llamado a conciliación, la que no se produce respecto de la acción de despido injustificado, habiéndose alcanzado conciliación sobre las prestaciones de feriado y remuneración de Mayo de 2019, materias sobre las que no se emitirá pronunciamiento. Después fueron fijados como hechos no controvertidos los siguientes:

□1.- Que entre las partes existió relación laboral, que se inició el 07 de noviembre de 2016 y concluyó el 09 de mayo de 2019, desempeñando el demandante el cargo de encargado o jefe de departamento en la venta de ropa de la tienda.

2.- Que el término de los servicios se produjo por despido efectuado por la demandada, invocando las causales N° 1 letra f) y N° 7 del artículo 160 del Código del Trabajo, esto es, conductas de acoso laboral e incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

Finalmente, fueron fijados como hechos controvertidos los siguientes:

1.- Remuneración pactada y efectivamente percibida por el demandante.
2.- Efectividad de haber acaecido los hechos invocados en la carta de despido para poner término a la relación laboral del actor.

3.- Procedimiento establecido por la empresa frente a denuncias por acoso laboral y/o sexual, en especial, respecto a investigación y descargos del denunciado.



CUARTO; Que en la audiencia de juicio, conforme a lo establecido en el Art. 454 N° 1 del Código del Trabajo, fueron incorporados los siguientes medios de prueba por la parte demandada:

□DOCUMENTAL

□1.- Carta de término de la relación laboral de fecha 9 de mayo de 2019, más comprobante de aviso ante la Inspección del Trabajo y de remisión por correos de Chile.

2.- Contrato de trabajo de fecha 7 de noviembre de 2016, con documento de igual fecha denominado “Acuerdo” donde consta la recepción del Reglamento Interno, y anexos de fecha 1 de febrero de 2017, dos anexos de fecha 1 de mayo de 2018 y dos anexos de julio de 2018.

3.- Copia de documento denominado Declaración de 7 de febrero de 2019, efectuada por doña María José Inostroza.

4.- Declaración de fecha 22 de marzo de 2019, de don Gabriel Egaña.

5.- Copia de declaración efectuada por doña María José Inostroza el día 22 de marzo de 2019.

6.- Copia declaración de don Enrique Figueroa, de fecha 15 de marzo de 2019.

7.- Copia de declaración de don Ricardo Cofre de fecha 23 de abril de 2019.

8.- Carta de fecha 9 de mayo donde consta la copia de remisión y entrega del informe de investigación a la Inspección del Trabajo e informe sobre la investigación realizada sobre la denuncia de acoso laboral efectuada por doña María José Inostroza en contra de la demandante.

9.- Declaración de doña Masleni Campos de fecha 23 de abril de 2019.

10.- Copia declaraciones de fecha 26 de marzo de 2019 y de fecha 18 de abril de 2019 de Génesis Díaz.

11.- Copia de carta donde notifica a la denunciante del inicio de la investigación.

12.- Copia de la carta de fecha 22 de marzo de 2019 donde se informa de prórroga la investigación.

13.- Copia de carta a don Gabriel Egaña donde se notifica de la denuncia y del inicio de la investigación.

14.- Copia del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

15.- Copia declaración de fecha 21 de abril de Maritza Bonaci.

16.- Carta donde se comunica el resultado de la investigación al Sr. Egaña y a doña María José Inostroza con los comprobantes de envío.



17.- Copia de liquidaciones de remuneración de mayo de 2019 y copia de transferencia a la cuenta del demandante.

CONFESIONAL

Prestó declaración el demandante, luego de haber sido legalmente juramentado.

QUINTO; Que por su parte, el demandante incorporó los siguientes medios de prueba:

DOCUMENTAL

1.- Acta de reclamo ante la Inspección del Trabajo, N° 1324/2019/12090 fecha 17 de mayo de 2019.

2.- Acta de conciliación ante la Inspección del Trabajo, N° 1324/2019/12090 de fecha 01 de julio de 2019.

3.- Certificado de cotizaciones previsionales del actor.

4.- Carta de inicio de investigación de fecha 9 de enero de 2019.

5.- Carta de ampliación de investigación de fecha 22 de marzo de 2019.

6.- Carta de notificación de término de periodo de investigación de fecha 18 de abril de 2019.

7.- Carta despido del actor de fecha 9 de mayo de 2019.

8.- Anexos de contrato de trabajo del actor de fechas 1 de mayo y 1 de julio de 2018.

TESTIMONIAL

Declararon como testigos de la parte demandante las siguientes personas, luego de haber sido legalmente juramentadas:

1.- Don Agustín Moreno Aguilera.

2.- Don Carolina Lara Zurita.

3.- Don Christopher Castro Guiñez.

EXHIBICIÓN DE DOCUMENTOS



Fueron exhibidos por la demandada, a petición de la parte demandante, los siguientes documentos:

- 1.- Protocolos de investigación de conductas de acoso laboral y sexual de la demandada.
- 2.- Reglamento interno actualizado y normas relativas a las conductas descritas.
- 3.- Investigación realizada por la demandada, con los medios de prueba recabados.

OFICIO

Se incorporó respuesta de oficio de la Inspección del Trabajo, que informa que mantiene dos denuncias en contra de la demandada, ninguna de las cuales incluye al actor y que este último interpuso reclamo por su despido, habiéndose realizado el comparendo de conciliación sin resultado positivo.

SEXTO; Que sobre el despido, debemos partir recordando que el Art. 454 N° 1 del Código del Trabajo establece una clara limitación a las materias que pueden ser siquiera objeto de discusión en un juicio por despido injustificado, disponiendo la mencionada norma que el empleador solamente podrá invocar en su favor aquellos hechos que estén contenidos en la comunicaciones término de la relación laboral. Lo anterior implica dos cosas respecto de la carga de la prueba, en primer lugar, lo más evidente, que los hechos que se contiene la carta de despido sean ciertos, pero además de ello, que los hechos deben constituir la causal de despido, y no cualquier causal de despido, sino que aquella que ha sido invocada por el empleador en su oportunidad, ya que esa es la comunicación en que se informa al trabajador de las razones de su despido, tanto en los hecho como en el derecho, de manera tal que es el documento que marca al ámbito de defensa que ejecuta el trabajador en su acción judicial cuando busca impugnar la decisión del empleador de poner término al vínculo entre las partes, de manera tal que actos de acoso laboral son constitutivos de término del vínculo entre las partes, pero el despido solamente será injustificado en la media que la causal aplicada haya sido aquella que se contempla en el Art. 160 N° 1 letra f del Código del Trabajo, de manera tal que si es que el empleador ha invocado otra causal, por ejemplo el N° 3 del Art. 160, por muy ciertos que sean los hechos que se contienen en la carta de despido y por mucho que efectivamente el trabajador despedido haya incurrido en actos de acoso laboral, el despido siempre será injustificado, porque los hechos no se condicen con la causal que se aplicó en su



momento, que no puede ser alterada tampoco, porque el trabajador ya ha tomado conocimiento del despido y ejercido su acción en base a la causal aplicada y no a una diferente. Lo anterior es especialmente importante porque resguarda la aplicación de la ley y el carácter taxativo de las causales de término del vínculo de trabajo, ya que los supuestos de hecho de los artículos 159, 160 y 161 del Código del Trabajo no son intercambiables, por lo que unos hechos serán constitutivos de una determinada causal y no de otra y es carga del empleador invocar la causal correcta, siendo obligación del Tribunal evaluar si es que los hechos invocados constituyen el motivo de término que fue esgrimido y no uno diferente.

SÉPTIMO; Que en el caso la parte demandada ha incorporado principalmente prueba documental como medios de prueba de la existencia de los actos de acoso laboral, que es la causal que se ha invocado en el despido del actor, dicha prueba documental versa fundamentalmente sobre las diligencias de investigación que se hicieron luego de que una de las trabajadoras del establecimiento en que prestaba servicios el actor, hiciera una denuncia en su contra, conteniéndose declaraciones de la persona que hace la denuncia, del demandante y de otros cinco trabajadores que comparecieron en dicho procedimiento de investigación como testigos. El problema con esta forma de acreditación de la causal, es que la prueba que versa sobre los hechos que principalmente son materia de debate, a saber, si es que es efectivo que el actor incurrió en actos de acoso laboral en contra de otra trabajadora, es que la prueba documental es un medio que no permite ni admite contra examen, por tanto es imposible contrastar o contrapeguntar a las personas que están haciendo la declaración a que se refieren específicamente, lo que impide una adecuada valoración de la prueba. Así, por ejemplo, la apoderada de la demanda en la audiencia de juicio insistió en que una de las testigos que fueron presentadas por el trabajador en la investigación interna, señora Campos, reafirma la tesis del acoso, porque ella se refiere a comentarios sobre la orientación sexual de la persona que hizo la denuncia en contra del demandante como “burdos”, sin embargo, la persona que hizo esta declaración en la investigación no compareció a estrados a prestar la declaración, por lo que no se puede saber que quería decir cuando hizo uso del término “burdo”, lo que es de relevancia, porque el tenor general de la declaración de esta persona va en el sentido opuesto de confirmar el acoso, sino que es claro que interés y la intención de la declaración es desacreditar la situación de acoso, de hecho desacreditando la posición de la denunciante, señalando la señora Campos que:

□ *“Desde que llegue a Kids como responsable que entre Gabriel y María José existía un coqueteo, pero esto era mutuo y ella tenía esa actitud también con otros responsables*



como Enrique y conmigo quienes actualmente tiene una amistad cosa que no pasó con Gabriel. Por lo que en algún momento se lo pregunté porque lo hacía respondiéndome que así “podía conseguir cosas” “a cambio”.

No es el interés de este juez comenzar a cuestionar la versión de los hechos de la denunciante, basado en la apreciación personal de una trabajadora que intervino como testigo en la investigación interna que hizo la empresa, esas valoraciones y comentarios no viene al caso en un juicio, porque no está en juicio la actitud de la denunciante. Lo que interesa destacar con el párrafo anterior, es que si bien la señora Campos utiliza una palabra que puede parecer confirmación del acoso, del tenor global de su declaración no es posible desprender tal conclusión, porque es obvio y evidente que su intención era desmentir el acoso que funda el despido. De esta forma, lo que se crea es un problema de valoración derivado de que la versión de la demandada se sostiene principalmente en declaraciones de terceros, pero que no son testigos para efectos judiciales, porque no han comparecido como tal en el juicio, sino que solamente se ha incorporado una declaración escrita, pero las personas que la han firmado no pueden dar cuenta ni explicaciones, sin que siquiera sea posible determinar el sentido exacto de algunas de las palabras que han usado en sus declaraciones, como ocurre con el término “burdo”, usado por la señora Campos. De esta manera, si bien es posible incorporar documentos con declaraciones de terceros, en la medida que ellos hayan sido parte de un procedimiento general y no declaraciones formulados a efectos del juicio, el valor de estas declaraciones puramente escritas no puede ser el mismo que se le asigna a un testigo, que comparece en el procedimiento judicial y es susceptible de ser interrogado y contrainterrogado, en presencia del juez, de manera que se asegure la no intervención de terceros, cuestión que no ocurre cuando lo incorporado es una mera declaración escrita, obtenida en circunstancias que son desconcordias, porque ni siquiera se incorporó prueba sobre la forma en cómo se tomó la declaración de las personas en la investigación interna de la empresa.

OCTAVO; Que, unido a lo anterior, debe tenerse presente que la parte demandante si incorporó declaraciones de tres testigos, personas que explican que ellos conocían tanto al demandante como a la persona que hizo la denuncia en su contra en su oportunidad, y que en su concepto nunca vieron ningún comportamiento inadecuado, fuera de algunos comentarios que eran habituales, no del actor, sino que en la organización completa, no solo respecto de la denunciante del demandante, sino que entre todos los trabajadores, lo que es muy diferente a un acoso laboral, que debería estar dirigido a una persona o grupo en particular, cuestión que los testigos de la parte demandante niegan terminantemente,



en el sentido de que señalan que no había ningún comportamiento inadecuado especial en contra de la trabajadora que hizo la denuncia. El único conflicto es del que da cuenta la testigo Lara, pero este habría estado referido a la controversia sobre los horarios de trabajo de la denunciante, pero en caso alguno eso significa una agresión permanente a la trabajadora, como para estimar que había en su contra un clima de acoso laboral. De esta manera, la prueba sobre la existencia del coso laboral se funda principalmente en declaraciones de la misma trabajadora denunciante y de dos testigos, pero ellas solo fueron incorporadas por medio de declaraciones escritas, que tienen los problemas que se han desarrollado en el considerando anterior, mientras que la prueba que descarta el acoso pasa por declaraciones de tres testigos que declararon en el procedimiento, con posibilidad de ser contrainterrogados por la parte demandada, sin que se pueda concluir que ninguno de los testigos presentados por el demandante hayan reconocido alguna situación de acoso de parte del trabajador.

Pero hay aún más, puesto que de los cinco testigos de los que da cuenta el procedimiento de investigación ejecutado por la demandada, solo dos afirman que vieron actitudes hostiles del trabajador a la denunciante, mientras que las otras tres personas señalan que la relación del demandante siempre se dio por carriles normales. En efecto, mientras los señores Figueroa y Cofre, declaran que ellos vieron actitudes hostiles del trabajador a la persona que hizo la denuncia. No obstante, la declaración del señor Cofré en rigor no se explaya sobre actos de acoso por la condición sexual de la denunciante del actor, sino que más bien se refieren a actos de insinuaciones de carácter personal que este habría tenido para con ella, además de que otras mujeres, señalando esta declaración además que habría sido el demandante quien le habría comentado que era un poco homofóbico, pero que con el ingreso a trabajar a la demandada se habría abierto sobre el tema y que la denunciante le habría contado que los hechos por su orientación sexual se habrían producido antes, por tanto, el señor Cofre más que referirse a situaciones de homofobia, lo hace respecto de situaciones de intercambios personales entre las denunciante y el trabajador. Luego, las señoras Bonaci, Campos y Díaz, señalan que no había nada irregular en la relación entre la denunciante y el demandante en estos autos, incluso la señora Díaz califica la relación entre estas dos personas como de amistad, por lo que no solo habían elementos que confirmaban el acoso en la investigación realizada por la empresa, sino que también habían elementos de convicción que la descartaban.

Así las cosas, mientras dos declaraciones escritas dan cuenta de la existencia de los actos de acoso, tres declaraciones escritas y tres testigos las descartan y afirman que la relación entre el actor y su denunciante era normal, o al menos sin mayores conflictos. Por supuesto que en el caso no se resuelve la controversia contando el número de



CKRDTVEFEX

testigos a favor de una u otra parte, pero la valoración se debe ver influida por la congruencia de la prueba, y en el caso hay declaraciones testimoniales y declaraciones dentro de la investigación de la empresa, incorporadas como documentos, que afirman que no había un acoso en contra de la persona que hizo la denuncia, sin que hayan notado un tratamiento diferente respecto de la denunciante de acoso y el demandante, mientras que solo hay declaraciones escritas, que no tienen la misma ponderación que declaraciones de testigos incorporados apropiadamente, que confirman los dicho de la carta de despido. Así las cosas, mientras la parte demandada ha incorporado medios de prueba que no encuentran apoyos en otros y que en rigor son declaraciones de terceros que no comparecen bajo la forma de testigos, la parte demandante incorpora medios de prueba múltiples que coinciden entre sí, ello en el sentido de afirmar que no había un tratamiento hostil desde el actor a otra persona, cuestión que por supuesto, conforme a un análisis de sana crítica, debe llevar a la conclusión de que no se han probado los hechos contenidos en la carta de despido, por lo que la demandada no ha cumplido con la carga que la ley le impone.

NOVENO; Que existen aún otros dos medios de prueba que deben ser analizados. En primer lugar, dentro de la prueba que se recabó en la investigación de la demandada, también se encuentran mensajes electrónicos, en los que hay un intercambio entre el demandante y la persona que hace la denuncia. Estos mensajes electrónicos, a criterio de este juez, son inadecuados para una relación laboral, dado que son un evidente intento de entablar una relación personal entre las dos personas, lo que es impropio cuando se trata de una persona que tiene un nivel de jefatura, como ocurría entre el demandante y la denunciante de acoso, sin embargo, del intercambio en ningún momento se aprecia que haya una actitud de hostilidad que busque generar un ambiente de acoso laboral, si bien la empresa puede considerar que una jefatura debería mantener una relación estrictamente laboral con sus subordinados, hay una enorme diferencia entre una actitud que se considere inadecuada desde esa perspectiva y una situación de acoso laboral. Ahora, como se dijo anteriormente, el Código del Trabajo establece una serie de causales que son taxativas para poner término a la relación laboral y los hechos que son constitutivos de una no pueden usarse para fundar otra, y cuando se analizan los mensajes electrónicos que envía el trabajador a la denunciante de acoso, que se ven reflejados en el informe de investigación de la empresa, lo que se puede apreciar es una conversación con un evidente exceso de confianza y en donde las líneas divisorias entre el ambiente de trabajo y otro personal no están definidas por quien debía hacerlo, el actor como jefatura, pero en ningún momento se percibe un actitud de hostilidad en el entorno laboral, considerando que el acoso laboral debe entenderse como una conducta hostil o



intimidatoria que constituya un maltrato más o menos permanente hacia la víctima, que es algo diferente a actos como de los que dan cuenta los mensajes que se incorporan. No existe es una acción de agresión, intimidación o maltrato, que tienda a generar un ambiente de trabajo hostil de forma permanente, que es en lo que consiste el acoso laboral, por lo que si bien hay hechos incorrectos del demandante, ellos no constituyen la causal que se ha invocado, por ende no se puede estimar como justificado el despido. Tampoco estima el Tribunal que concurra la causal del At. 160 N° 7 del Código del Trabajo, ya que aun cuando hayan conversaciones inadecuadas para la relación jefatura-dependiente, en estos mensajes electrónicos, de ellos no se puede extraer una conclusión que implique un incumplimiento grave de obligaciones, ya que en cualquier caso lo que se ve en los mensajes es de hecho una conversación, no así un acto agresivo o que haya sobrepasado un estándar de gravedad, no siendo proporcional el despido a lo que más bien es un mal entendimiento del nivel de confianza tolerable entre compañeros de trabajo, no así una agresión a otra persona, menos aun de naturaleza homofóbica o lesbofóbica.

DÉCIMO; Que el otro medio de prueba que se podría considerar en el caso es la declaración confesional del demandante, quien señala que si hacia bromas a la demandante, y que en algunas oportunidades la condición sexual de ella fue parte de los tópicos de las bromas, pero si bien es cierto que se acepta ello, en ningún caso se reconoce que ello haya sido una agresión o que haya escapado a la relación normal que tenían todos los trabajadores de la demandada, al menos en el establecimiento en donde se prestaban servicios. De esta manera, una afirmación general del demandante no puede servir para probar los hechos contenidos en la carta de despido, porque aun habiendo un reconocimiento, el tenor general de la declaración niega haber incurrido en los hechos que se le reprochan, sin que haya reconocido el actor alguna agresión o comentario en particular, y sin que hayan otros medios de prueba que permitan detallar las actuaciones, más allá de las declaraciones escritas realizadas por personas que comparecieron como testigos en la investigación, cuyo valor probatorio ya ha sido analizado precedentemente.

DÉCIMO PRIMERO; Que conforme a la exposición que se ha realizado, estima el Tribunal que las causales específicamente aplicadas por la empresa demandada en autos no concurren, en razón de lo cual la demanda de despido injustificado debe ser acogida. En razón de lo anterior se debe condenar a la demandada al pago de indemnización sustitutiva de aviso previo, por años de servicio y recargo legal. Sobre la última remuneración mensual del actor, solo obra en el juicio como prueba la liquidación de remuneraciones del mes de Mayo de 2019, que es el último mes trabajado, pero obviamente no por el total de días, sin que la parte que tenía la carga de la prueba haya



tenido la diligencia de incorporar, sea como documento o como exhibición aquellos antecedentes necesarios para acreditar la remuneración que se indica en el líbello, ante esta falta de prueba lo que resta son los anexos de Julio de 2018, en donde se pacta un sueldo base de \$600.337, suma que deberá ser tenida en consideración como base de cálculo de las indemnizaciones y prestaciones, ya que si bien es cierto en el contrato se pacta una asignación de colación y de movilización, ambas son de pago diario, por tanto cambian mes a mes, por lo que para determinar la cuantía en la última remuneración mensual deberían haberse incorporado liquidaciones de remuneraciones de los meses anteriores al despido, lo que no ha ocurrido, misma situación sobre el bono de contrato colectivo que figura en el contrato, que se regula como una prestación calculada conforme a las ventas del establecimiento.

De esta forma, la indemnización sustitutiva de aviso previo, asciende a la suma de \$600.337, mientras que la de años de servicio es de \$1.801.011, ya que habiendo iniciado la relación de trabajo el 07 de noviembre de 2016 y terminado el 09 de mayo de 2019, transcurrieron 2 años y fracción superior a 6 meses. En cuanto al recargo legal, conforme a lo establecido en el Art. 168 letras c del Código del Trabajo, y en virtud de la causal aplicada, corresponde una condena por la suma de \$1.449.808.

DÉCIMO SEGUNDO; Que habiendo sido valorada la prueba conforme a las normas de la sana crítica, estima el Tribunal que no hay otros medios que permitan alterar las conclusiones a las que se ha arribado anteriormente.

En cuanto a la prueba de la parte demandada, incorpora esta múltiples documentos, pero finalmente ellos dicen relación con las actuaciones en la investigación interna, incluyendo declaraciones de denunciante y denunciado y de los testigos, que se reproducen en el informe y se acompañan directamente, todos documentos que fueron analizados en su momento. Asimismo, se incorporan cartas en donde se informa de la investigación al demandante, de la prórroga de la misma y su conclusión, elementos que no son relevantes porque son cuestiones paramamente procedimentales y de forma, sin que haya prueba de que la demandada hubiere realizado la investigación de forma descuidada, habiéndose acogido la demanda por razones de fondo.

En cuanto a la prueba de la parte demandante, ya se ha dicho porque no se mencionaron las comunicaciones de inicio de investigación, prórroga y resultado de la misma al actor. De la misma forma, la exhibición de documentos nada aporta al proceso, porque como se dijo, no hay antecedente alguno de que se haya realizado una investigación descuidada en estos autos.



Y visto además lo dispuesto en los artículos 160, 162, 163, 168, 172, 42, 453, 454, 456, 457, 458 y 459 del Código del Trabajo, se resuelve:

I.- Que se acoge la demanda interpuesta por don Gabriel Egaña Henríquez en contra de H&M SpA, ambas ya individualizadas precedentemente, declarándose que el despido que ha afectado al demandante, de fecha 09 de mayo de 2019, resulta injustificado, en razón de lo cual se condena a la demandada al pago de las siguientes indemnizaciones y prestaciones:

- 1.- La suma de \$600.337, por concepto de indemnización sustitutiva de aviso previo.
- 2.- La suma de \$1.801.011, por concepto de indemnización por años de servicio.
- 3.- La suma de \$1.449.808, por concepto de recargo legal de la indemnización por años de servicio.
- 4.- Las sumas ordenadas para deberán serlo con reajustes e intereses, conforme a lo que disponen los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

II.- Que en lo demás se rechaza la demanda.

III.- Que habiendo tenido motivo plausible para litigar, no se condena en costas a la demandada.

RIT O-5465-2019

RUC 19- 4-0209312-1

Dictada por don FRANCISCO VEAS VERA, Juez Suplente del 2º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

