

Santiago, veinte de enero de dos mil veintiuno.

VISTO:

PRIMERO: Comparece Marco Antonio Porras Miranda, cédula nacional de identidad N°15.469.633-4, domiciliado en Veintiuno Oriente N°6.452, Comuna de La Granja, Región Metropolitana. Deduce demanda por despido indirecto, cobro de prestaciones e indemnizaciones legales, en contra de PJ CHILE SPA, Rut N°76.152.699-5, representada legalmente por Paula Moreno Martínez, cédula nacional de identidad N°9.715.049-4, ambos domiciliados en Calle Monseñor Nuncio Sótero Sanz De Villalba N°161, Piso 9, comuna de Providencia, Región Metropolitana.

Indica que el día 02 de octubre de 2015, dio inicio a una relación laboral bajo vínculo de subordinación y dependencia con su empleador PJ CHILE SPA, quien actúa bajo el nombre de fantasía de “Papa Johns Pizza”. La empresa demandada se dedica al rubro de la elaboración de productos alimenticios y actividades de restaurantes y de servicio móvil de comidas, siendo una entidad con amplia trayectoria e historia a nivel nacional.

Señala que fue contratado por la empresa para desarrollar las labores de “repartidor”. Lo anterior, para prestar sus servicios en las instalaciones de la empresa en el local de avenida Las Condes N°9.049, comuna de Las Condes, sin perjuicio de la facultad del empleador para modificar su lugar de prestación de servicios. La jornada laboral establecida en el contrato obedecería a un horario de 30 horas semanales, distribuidas conforme a un sistema de turnos rotativos incluido y establecido en el reglamento interno de la empresa.

La remuneración mensual pactada sería de \$538.736.- promedio de las últimas tres remuneraciones íntegramente devengadas. Dio comienzo a su relación laboral con la empresa demandada el 02 de octubre de 2015 bajo el cargo de repartidor. Dicha función le imponía al actor el traslado de los productos alimenticios fabricados por la empresa dentro de un radio de trabajo establecido, sobre un vehículo motorizado (motocicleta de reparto).

Afirma que las irregularidades en torno al trabajo comenzaron a presentarse durante el mes de marzo de 2019, fecha en la cual se integró al



RHCVSZVNTB

equipo de trabajo un nuevo compañero, Don Geppino Antonio Guadagno Baack. Dicha persona mantuvo siempre una actitud hostil hacia el resto de los miembros del equipo de trabajo del local, aún sin existir de parte de ninguno una provocación previa.

Añade que no era extraño ver en este nuevo empleado actitudes que estaban fuera de un comportamiento normal. Se le veía diariamente sucumbir ante ataques de estremecimiento e ira, con cambios abruptos en su actitud. Ante mínimos comentarios se transformaba en otra persona y comenzaba a golpear repetidamente las paredes, mientras tomaba objetos y los lanzaba contra los muros; gritando frases inentendibles.

Todo esto fue comunicado oportunamente al gerente de local (Don Héctor), pero éste no tomaba en cuenta la hostil y anormal actitud de este dependiente, y no se preocupaba del hecho de que podía transformarse en un peligro para el resto de sus compañeros. Evitó tomar medidas o conversar con Geppino, quien tomó una actitud matonesca y dominante en el trabajo, pasando a llevar a los demás compañeros y a la propia empresa.

Afirma que Geppino Antonio Guadagno Baack ingería los ingredientes de los alimentos sin cuidado, no mantenía condiciones mínimas de salubridad en su puesto de trabajo, evitaba la limpieza, y tomaba sin autorización los almuerzos y pertenencias de sus compañeros, quienes estaban horrorizados. Que todos comenzaron a distanciarse de este subordinado (Geppino), pues temían que, ante cualquier solicitud, actuase de manera incontrolable y violenta. La situación se hacía insostenible, y así se mantuvo durante bastante tiempo.

Señala que se le informó en reiteradas ocasiones a la gerencia del local el problema con este nuevo trabajador, quien desobedecía toda norma de conducta en el ambiente laboral. Tanto sus compañeros como el suscrito intentaban hacer que se tomaran medidas, pero eran ignorados completamente, pues según la jefatura, no había razones concretas para tomar acciones.

Refiere que el día 17 de abril de 2019, ingresó a prestar servicios de manera normal a las 17:00 horas, al local ubicado en Calle Cuarto centenario 993, Comuna de Las Condes. La jornada avanzaba sin mayores inconvenientes, situación que cambiaría a eso de las 22:00 horas. Añade que mientras permanecía



RHCVSZVNTB

en situación de espera de pedidos y reparto, pudo escuchar cómo desde el interior del local comenzaban a salir gritos desesperados de sus compañeras.

Al observar qué ocurría, pudo ver cómo Geppino estaba golpeando de forma descontrolada a Mathiew, otro de sus colegas. Que la reacción más rápida del actor fue ingresar al local para separar dicha pelea, evitar que alguna de sus compañeras saliera lastimada. Al acercarse, veía horrorizado cómo Mathiew era golpeado brutalmente, mientras brotaba sangre de su rostro. Sobre él estaba Geppino, enardecido e incontrolable, pateando sus costillas.

Afirma que intentó separarlos, tomando a Geppino fuertemente por la espalda, mientras solicitaba auxilio y llamaban a carabineros. Sin embargo, el agresor logró soltarse de los brazos del demandante, tomando la herramienta de cortar pizzas, intentando clavársela a Mathiew en el estómago de alguna manera. Afortunadamente, alguien entre la multitud atinó a golpear al agresor en la cabeza, paralizándolo por unos minutos y dándole tiempo al actor de alejarse. Sin embargo, al poco tiempo, Geppino amenazaría con un cuchillo en su mano al actor, blandiéndolo hasta dar una estocada certera en su chaqueta, rajándola. Acto seguido, le amenazó de muerte.

Finalmente, arribó al lugar personal de carabineros, quien tomó declaraciones de lo sucedido, y retiró al sujeto agresor del lugar. Posteriormente, llegó al mismo local un supervisor de la empresa, quien, sin inmutarse por lo ocurrido, los mandó a todos nuevamente a trabajar, ignorando a los heridos, quienes se retiraron y se trasladaron a centros asistenciales por sus propios medios. Luego del incidente, el sujeto agresor se mantuvo rondando todos los días el local y a pesar de dar aviso a la gerencia del establecimiento, ésta no tomaba medida alguna para proteger a los empleados de un nuevo ataque, señalando que el sujeto en cuestión ya estaba despedido, y que hasta ese punto llegaban sus facultades.

Poco a poco, la presión de ver cómo el agresor estaba impune mientras ellos estaban vulnerables terminó por mermar al personal. Dos compañeros renunciaron; otros dos iniciaron un tratamiento médico con licencia, y otras dos fueron trasladadas de local. El actor asevera que también comenzó a sucumbir. Al pasar los días, su cuerpo empezó a cambiar. No podía dormir, tenía pesadillas. Experimentaba temor de presentarse a su trabajo todos los días, de



salir de su hogar. Tampoco podía subirse a la motocicleta. Permanecía con la mente en blanco, sin saber qué hacer.

Que perdió múltiples entregas pensando que las había realizado, retornando al local para darse cuenta de que los alimentos aún continuaban en el bolso de entregas. Fue en este punto en el que sus compañeros se dieron cuenta que él no estaba bien, y le aconsejaron dirigirse a la ACHS para iniciar un tratamiento acorde a los hechos ocurridos. Finalmente, los cambios anormales en su estado anímico y físico, los múltiples episodios de denostaciones hacia su trabajo y desempeño como profesional y como persona, y las ineficientes acciones tomadas por la jefatura, gatillan en él la decisión de buscar ayuda médica profesional y posterior apoyo experto en la ACHS.

Indica que sería ingresado a la ACHS con fecha 24 de abril de 2019. Durante la evaluación con el médico a cargo, mostraría una serie de notorios síntomas individualizados por el profesional como miedo de retorno al lugar de trabajo, pesadillas, insomnio y anorexia; además de problemas de visión al manejar la motocicleta de trabajo. El médico puede visualizar cómo se muestra nervioso y acelerado. Todo lo anterior llevaría al profesional a diagnosticar una “reacción al estrés agudo”, con origen en factores de riesgo laboral derivados de la traumatizante experiencia vivida. Se mantendría en un régimen de psicoterapia, reposo, evaluaciones constantes con psiquiatra y un invasivo y forzado tratamiento de farmacología.

Finalmente, y luego de un largo tratamiento, todos los síntomas derivaron en un cuadro de “trastorno de estrés post traumático”, que mantendría al actor en tratamiento médico, farmacológico y de estabilización emocional hasta el día 06 de junio de 2019, fecha en el que le permitiría reintegrarse a su puesto de trabajo. Tuvo que verse sumido en un largo tratamiento para superar toda la sintomatología física (fuertes dolores de cabeza, mareos, dolor muscular, tensión en hombros, espalda y otras zonas corporales, hinchazón estomacal, alteraciones en su apetito, insomnio, mal dormir, y trastornos del sueño, cansancio, sudoración fría, temblores de mano) y psicológica (pesadillas, estado de ánimo deprimido, víctima de sus cambios emocionales incontrolables, alucinaciones auditivas y visuales, estado de abstracción absoluta, falta de concentración, cambios de humor, baja autoestima); ambas provocadas por el ambiente laboral.



Sostiene que, a la fecha, continúa con secuelas derivadas del grave episodio de agresión sufrido dentro de las instalaciones de la demandada. Vive con miedo y nervios, con angustia. Habiendo sido dado de alta médica, intentó reintegrarse a sus labores. Sin embargo, una recaída en sus síntomas lo llevaría nuevamente a consulta médica en la ACHS a solo 4 días de haber vuelto a sus funciones (19 de julio de 2019). El nuevo control derivaría en el inicio de un nuevo tratamiento debido al delicado estado de salud mental del demandante, lo que lo mantendría en un extenuante y angustiante proceso de recuperación, al que se le daría término en el mes de noviembre de 2019, permitiéndosele al trabajador reintegrarse el día 21 del mismo mes.

Sin embargo, al comunicarse con la jefatura del local, ésta cuestionó su retorno, señalándole entre otros comentarios: ¿para qué vas a regresar? ¿por qué no pides un traslado a otra sucursal más lejos?. Y una vez superado el momento tenso, se le señaló que debía reintegrarse en el turno del jueves 21 por la tarde. Al llegar al local el día y hora acordado, ni el supervisor ni el jefe de turno le dirigieron la palabra. Francisco, jefe de turno, le explicaría cuales serían las tareas asignadas; debiendo ejecutar funciones ajenas a su cargo de contrato, en las que se incluirían el armado de cajas, recepción de llamados telefónicos, repartir pizzas “a pie”; y cualquier otra que fuera necesaria para el local comercial.

Indica que la dinámica se mantuvo por una semana completa, sin cambiar de lugar de trabajo al actor, sin ejecutar las funciones para las cuales fue contratado, y siendo además aislado, humillado e ignorado por el jefe de local y el supervisor zonal. De todos estos hechos e irregularidades, se dejó ingreso de sucesivas constancias en la Dirección del Trabajo, mediante su oficina virtual: a. Constancia fecha 22/11/2019, código 90, oficina 00, año 2019, N° 28090. b. Constancia fecha 23/11/2019, código 90, oficina 00, año 2019, N° 28345. c. Constancia fecha 03/12/2019, código 90, oficina 00, año 2019, N° 30046.

Señala que las notorias falencias en las condiciones laborales que terminaron por afectar su salud física y mental, y los incumplimientos graves y reiterados de las obligaciones contractuales por parte del empleador, gatillaron en la necesidad de poner término a la relación laboral mediante carta de auto despido de fecha 28 de noviembre de 2019. Que, para dar cumplimiento a las exigencias legales, con fecha 28 de noviembre de 2019, envió carta de auto despido con copia a la Inspección del Trabajo respectiva, en la cual se le pone



termino a la relación laboral, todo esto de conformidad al artículo 171 del Código del Trabajo.

Sostiene que corresponde a la empresa PJ CHILE SPA, indemnizarlo con el pago de las indemnizaciones sustitutiva por falta de aviso previo, por años de servicio y un recargo del 80% en virtud de la motivación del auto despido. Que, además, en la especie, su ex empleador debe indemnizar el feriado legal y proporcional devengado desde el 2 de octubre de 2018 al 28 de noviembre de 2019, lo que equivale a 17,33 días hábiles. Así, el ex empleador adeuda 25,33 días corridos los que ascienden a la suma de \$454.873.-

Pide finalmente:

- a) Que se declare que la demandada PJ CHILE SPA incurrió en incumplimiento de las obligaciones laborales contenidas en el contrato de trabajo de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 160 N°1 letra f), N°5 y N° 7 del Código del Trabajo. b) Que, a consecuencia de lo anterior, se declare que el despido indirecto se encuentra justificado en los términos del artículo 171 del Código del Trabajo.
- c) Que se condene a la demandada PJ CHILE SPA a pagar indemnización sustitutiva del aviso previo, correspondiente a la cantidad de \$538.736.-
- d) Que se condene a la demandada PJ CHILE SPA a pagar indemnización por 4 años de servicios correspondiente a la cantidad de \$2.154.944.-
- e) Que, en consecuencia, se condene a la demandada PJ CHILE SPA al pago del incremento legal del 80% sobre la indemnización por años de servicio correspondientes a la cantidad de \$1.723.955.-, por configurarse la causal del artículo 160 N°1 letra f), N°5 y N° 7 del Código del Trabajo.
- f) Que se condene a la demandada PJ CHILE SPA a pagar por concepto de feriado legal y proporcional (17,33 días hábiles y 25,33 días corridos) la suma de \$454.873.-
- g) Más intereses y reajustes en conformidad al artículo 63 y 173 del Código del Trabajo.
- h) Que la demandada sea condenada al pago de las costas de la causa.

SEGUNDO: Comparece Fernando Santibáñez Soto, abogado, en representación de la demandada PJ CHILE SPA, persona jurídica del giro de elaboración de productos



alimenticios, Rol Único Tributario N°76.152.699-5, ambos domiciliados para estos únicos efectos en calle Flor de Azucena N°111, oficina 41-A, comuna de Las Condes, Región Metropolitana. Contesta la demanda pronunciándose sobre los hechos contenidos en la misma, negándolos de forma expresa y concreta, solicitando que sea rechazada en todas sus partes con costas.

Señala que es efectivo que el actor ingresó prestar servicios para su representada con fecha 02 de octubre de 2015, en el cargo de “repartidor”, en una jornada parcial de 30 horas semanales distribuidas de conformidad a un sistema de turnos rotativos.

Que no es efectivo que durante el mes de marzo de 2019 se haya integrado al equipo de trabajo el señor Guadagno, sino que fue contratado el 01 de noviembre de 2018. Tampoco es efectivo que don Geppino Guadagno fuese contratado como cocinero (no existe ese cargo en la organización), sino que fue contratado para prestar servicios como Pizzero, desarrollando una jornada parcial de 30 horas semanales, distribuida de conformidad a un sistema de turnos rotativos. Que no es efectivo el monto de la remuneración indicada por el actor. Asimismo, no es efectivo que durante el desarrollo de la relación laboral la empresa, ya sea de parte del demandante o de sus compañeros de trabajo, haya recibido quejas, observaciones o reclamos referente al comportamiento, apariencia o potencial peligrosidad de don Geppino Guadagno, quien, durante la vigencia de la relación laboral, desarrolló sus labores con normalidad y sin inconvenientes.

Sostiene que tampoco es efectivo que don Geppino Guadagno haya hecho “rondas” por el local en el que el demandante prestaba servicios, por lo que no es efectivo, que el demandante haya indicado a la empresa este hecho, requiriendo que se tomaran medidas de protección en su favor. Luego, no es efectivo que su representada haya incurrido en algún incumplimiento del artículo 184 del Código del Trabajo.

Que, igualmente no es efectivo que el actor haya sido objeto de acoso laboral al reintegrarse a la empresa el 21 de noviembre de 2019, ni es efectivo que haya debido realizar funciones que no estuviesen comprendidas dentro del contrato o de su cargo en la empresa. No es efectivo que la empresa haya incurrido en actos, omisiones o imprudencias temerarias que hayan afectado a la seguridad o a la actividad del actor o a su salud.



Asevera que no es efectivo el relato respecto a la existencia de violencia en contra del actor, hechos que deberá probar el demandante y que claramente tengan relación directa o nexo causal entre los hechos por él reclamados y los daños que supuestamente ha sufrido y que todo ello signifique un incumplimiento grave a las obligaciones que impone el contrato. Que, por último, no es efectivo que el despido indirecto del actor sea justificado, por lo que solicita se rechace la demanda de autos, declarando que la relación laboral ha terminado por la renuncia voluntaria del actor.

Agrega que, según consta de la demanda de autos, la acción del señor Porras tiene como sustento fáctico, principalmente, los hechos que supuestamente se habrían desarrollado el día 17 de abril de 2019 en el local en el que prestaba servicios. Sostiene que bajo ningún aspecto es efectivo que los hechos por el actor reclamados se hayan desencadenado tal como lo expone en la demanda. Por lo anterior, resulta necesario exponer un relato concreto y objetivo de los hechos.

Afirma que contrario a lo indicado en la demanda, el señor Guadagno desarrolló con normalidad sus labores durante toda la vigencia de la relación laboral, sin que se constataran incumplimientos de su parte y sin que se formularan reclamos o quejas formales en contra del señor Guadagno, ya sea respecto a su apariencia o presentación personal, como de su comportamiento en el lugar de trabajo.

Hace presente que el ex trabajador señor Guadagno, no prestó servicios luego del 17 de abril de 2019, formalizando su renuncia voluntaria con fecha 29 de abril de 2019, pero de forma retroactiva al 17 de abril de 2019, por lo que en ningún caso existen amenazas luego de dicha fecha o que la empresa no adoptó medidas. Señala que, en el 4° Juzgado de Garantía de Santiago, en los autos RIT N°7456-2019, el señor Guadagno fue condenado a pagar una multa de 1 U.T.M. como autor del delito de falta, lesiones leves a una persona diferente del actor, por lo que no es efectivo que el señor Porras fuera víctima de agresión, insulto o amenaza proferida por el señor Guadagno, no es efectivo que recibiera golpes o que haya sido amenazado a punta de cuchillo el día de los hechos.

Indica que tanto el trabajador demandante como el señor Guadagno desarrollaban jornadas parciales de 30 horas semanales, por lo que, en atención a



la malla rotativa de turnos en virtud de la cual desarrollan su jornada laboral, ambos compartían muy poco tiempo de trabajo juntos, dos a cuatro jornadas completas al mes, elemento que nuevamente resta fuerza al poco preciso relato del demandante.

Añade que, sin perjuicio de lo anterior, y teniendo presente que el hecho dañoso es única y exclusivamente imputable al actuar de un tercero que no es parte de este juicio, don Geppino Antonio Guadagno Baack, es necesario detenernos un momento para analizar precisamente qué se reprocha a PJ Chile SpA. Al respecto, el demandante establece como sustento jurídico de su acción, un supuesto incumplimiento de PJ Chile S.p.A. a su obligación de seguridad en el lugar de trabajo, ello de conformidad a lo establecido en el artículo 184 del Código del Trabajo.

Refiere que sin perjuicio de que el demandante no es claro y concreto al momento de establecer cuáles son los hechos que constituirían el o los incumplimientos a dicha obligación, de un análisis de la demanda, podemos concluir que el demandante reprocha a su representada cuatro circunstancias puntuales: (1) Haber contratado al señor Guadagno pese a su personalidad, apariencia personal e hipotética peligrosidad. (2) Haber mantenido contratado al señor Guadagno pese a su personalidad, apariencia personal e hipotética peligrosidad. (3) Hacer caso omiso a los reclamos presentados por el demandante respecto del señor Guadagno durante la relación laboral, y (4) Hacer caso omiso a los reclamos presentados por el demandado respecto del señor Guadagno una vez terminada la relación laboral de éste.

Sobre los dos primeros reproches formulados por el demandante, esto es, contratar y haber mantenido contratado al señor Guadagno pese a su personalidad, apariencia personal e hipotética peligrosidad, rechaza tal argumentación, ya que la misma constituye una hipótesis contraria a derecho, exigiendo el demandante que su representada ejecutara un acto prohibido por la ley para proteger su seguridad ante una hipotética amenaza.

Que la conducta exigida por el demandante a su representada es contraria a derecho, y por lo mismo, no se puede considerar como un incumplimiento a la obligación contenida en el artículo 184 del Código del Trabajo por contratar a una persona determinada o no despedir a un trabajador, teniendo sólo como mérito su apariencia personal.



RHCVSZVNTB

Hace presente que el señor Guadagno, al momento de presentar su solicitud de ingreso a la empresa, de forma voluntaria presentó un certificado de antecedentes, en el cual consta que no tiene anotaciones vigentes, circunstancia que adicionalmente hecha por tierra la teoría del demandante en cuanto que su representada contrataría “indiscriminadamente” a personas peligrosas o potencialmente peligrosas.

Que, en lo que respecta al tercer y cuarto reproche formulado por el demandante de autos en contra de su representada, esto es, hacer caso omiso a los reclamos planteados durante la vigencia del contrato de trabajo del señor Guadagno y una vez concluido éste, señala: En lo que respecta a reclamos formulados durante la vigencia del contrato de trabajo del agresor, no es efectivo que el demandante, o algún compañero de trabajo de éste, formulara reclamo o queja alguna en contra del señor Guadagno, habiendo desarrollado este último sus actividades laborales sin inconvenientes hasta el día 17 de abril de 2019.

Que, por lo anterior, difícilmente su representada pudo hacer caso omiso respecto de reclamos o quejas que nunca se formularon. Por su parte, sobre los reclamos formulados con posterioridad al término de la relación laboral del señor Guadagno, igualmente no es efectivo que dichos reclamos o quejas se formularan, siendo ésta la primera oportunidad en la que su representada entra en conocimiento de los supuestos hechos indicados por el demandante.

Agrega que su representada no podría haber prohibido al señor Guadagno que se acercara al local o que se acercara a los trabajadores fuera del lugar de trabajo y fuera de su jornada laboral, siendo esas facultades privativas de los órganos jurisdiccionales. PJ Chile S.p.A., o cualquier otro empleador en su lugar, no cuenta con facultades para implementar y hacer cumplir medidas de protección sobre terceros ajenos a la relación laboral fuera de sus faenas.

Que la responsabilidad en los hechos supuestamente alegados correspondería exclusivamente al hecho de don Geppino Guadagno, y por lo anterior, alega el hecho de tercero como eximente de responsabilidad, por cuanto en el caso de autos, el responsable de los hechos alegados por el actor no ha sido su representada, sino que el señor Guadagno, quien es un tercero ajeno a este juicio. Por lo tanto, el responsable de cualquier eventual daño es don Geppino Guadagno.



Sostiene que este supuesto hecho de un tercero fue imprevisto e irresistible para su representada lo que la desliga de cualquier responsabilidad en los supuestos perjuicios demandados por el actor. Que el actor indica en su demanda que sufre de una enfermedad, la cual califica como profesional, sin perjuicio de que ello se encuentra en discusión en la causa O-5674-2019 del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago y, sobre este hecho no le cabe responsabilidad alguna a su representada.

Para mostrar hechos concretos que demuestran el cumplimiento de las obligaciones laborales de su representada, PJ Chile S.p.A., indica que realizó las siguientes acciones respecto del señor Porras: i. Se informaron los riesgos presentes en el cargo (obligación de informar) ii. Se hizo entrega del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad. iii. Se realizó el derecho a saber del trabajador. Al trabajador se le informaron los riesgos que lleva aparejada la función desempeñada en la empresa, indicándosele además las medidas necesarias a tomar para evitar dichos riesgos. La información señalada fue debida y oportunamente proporcionada al trabajador.

Afirma que no ha habido por parte de su representada culpa ni dolo en la producción de la supuesta enfermedad alegada por el actor, es más, no ha existido siquiera acción u omisión, ya que la supuesta enfermedad se debe única y exclusivamente al actuar de un tercero. Hace presente que no sólo se ha dado cumplimiento en todo momento a las exigencias contempladas en los artículos 66, 67 y 68 de la Ley 16.744, sino que también, la ausencia de culpa y dolo de su representada hace inaplicable en la especie el artículo 69 de la Ley N° 16.744, sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, toda vez que la citada disposición exige como supuesto inicial el factor de imputabilidad que no concurre en la especie.

Que las supuestas agresiones que presenció el señor Porras no pueden ser consideradas como un riesgo inherente a las labores que desempeña al interior de la empresa, sino que se tratan derechamente de un hecho excepcional sobre el cual su representada no tiene control alguno. Puede apreciarse la inexistencia de un vínculo de causalidad entre el actuar de su representada y el incumplimiento o afectación reclamada.

En lo que se refiere al supuesto acoso laboral alegado por el actor, hacer presente la evidente falta de fundamentos de éste. Que, el actor refiere



como hechos fundantes del acoso laboral que, con fecha 19 de noviembre de 2019, al comunicarse con la jefatura del local donde trabajaba, se le habrían hecho comentarios del tipo “¿para qué vas a regresar?” “¿por qué no pides un traslado a otra sucursal más lejos?”, lo cual su parte niega expresamente, siendo, por lo tanto, de carga del actor el acreditar esta circunstancia.

Que, a lo anterior, agrega que ni el supervisor ni el jefe de turno le dirigieron la palabra y que tendría que haber ejecutado funciones fuera de su cargo. Todo lo anterior, como el propio actor declara en la página 10 de su libelo, habría ocurrido en una semana, puesto que se habría reintegrado a sus funciones el 21 de noviembre de 2019 y se habría auto despedido el 28 de noviembre de 2019.

Indica que, en el presente caso, la invocación de la causal del artículo 160 del Código del Trabajo ha sido hecha por el propio trabajador en el contexto de un despido indirecto, figura jurídica que constituye un recurso de última ratio para el trabajador, puesto que se entiende que éste acudirá a ella cuando la relación con su empleador se haya vuelto insostenible y no exista otro medio para repararla. Así entonces, es imposible que los hechos alegados por el actor puedan llegar a configurar la causal de acoso laboral en un contexto de despido indirecto. El actor solamente trabajó siete días desde su reintegración el 21 de noviembre de 2019, fecha a partir de la cual habría comenzado a sufrir el supuesto acoso y además, como él mismo reconoce, prestaba sus servicios en una jornada parcial, como repartidor, lo que implica que en esa semana sólo trabajó 30 horas, buena parte de las cuales las pasó fuera del local debido a que realizaba funciones de repartidor.

Que, por lo tanto, es contrario a las máximas de la experiencia que en tan breve lapso se haya podido configurar un acoso laboral, debido al elemento temporal que esta conducta requiere y que se encuentra implícito en su tipificación al requerirse la reiteración de la conducta, y porque dicha reiteración no es posible que se haya configurado en tan poco tiempo que el trabajador estuvo efectivamente presente en el local de la empresa donde se desempeñaba y menos con los hechos que ha imputado el actor que serían los que significarían un acoso laboral.

Agrega que, respecto a la causal del artículo 160 N°5 del Código del Trabajo, consta de la carta de despido indirecto que el actor transcribe, que en



ella no se explica cómo los hechos descritos podrían configurarla; que en la página 16 del libelo, se aprecia que dicha carta no hace más que transcribir la causal como esta se encuentra redactada en el Código del Trabajo. Afirma que el actor quiso salvar dicha omisión en la página 24 del libelo, donde luego de transcribir la causal en comentario, agrega que ésta se habría configurado por el actuar de su representada “ante su negligencia de permitir el constante hostigamiento del cual fue víctima la demandante”.

Sostiene que es imposible que su representada haya podido realizar la correspondiente investigación para determinar si las alegaciones del actor resultan ser o no efectivas.

En cuanto a las prestaciones solicitadas por el actor reconoce solamente el feriado proporcional adeudado por la suma de \$51.651.- correspondiente a 4,33 días corridos, por lo que pide se rechace la demanda, declarando que el contrato de trabajo del actor ha terminado por su renuncia voluntaria, con expresa condena en costas.

TERCERO: Con fecha 07 de febrero de 2020 se realiza la audiencia preparatoria, en donde llamadas las partes a conciliación ésta no se produce. Se fijan los hechos controvertidos y tanto demandante como demandada ofrecen los medios de prueba de que se harán valer en la audiencia de juicio.

Al folio 28 la demandante acompaña contrato de trabajo de 02 de octubre de 2015 entre PJ CHILE SPA y Marco Antonio Porras Miranda, mismo contrato que es acompañado también por la demandada. En su cláusula primera se establece que el trabajador realizará las labores de “repartidores 30 horas”. La cláusula séptima fija como remuneración mensual la suma de \$160.667.- de sueldo base, \$475.- de incentivo de reparto base por cada entrega realizada, un 25% de gratificación legal sobre el sueldo base y \$200.- de asignación por desgaste de herramientas y combustible por cada entrega realizada. El contrato de trabajo se encuentra firmado por ambas partes.

También acompaña liquidaciones de remuneraciones por meses íntegramente trabajados, a nombre del actor, correspondientes a los meses de febrero, marzo y abril de 2019, con un total de haberes de \$554.385.-, \$538.516.- y \$523.307.- respectivamente. Ellas hacen una remuneración promedio mensual de \$538.736.-



Denuncia individual de accidente del Trabajo de 24 de abril de 2019, realizada por el actor ante la Asociación Chilena de Seguridad, identifica al empleador como PJ CHILE SPA y da cuenta de una pelea al interior del local de la demandada, y el intento de agresión con arma blanca al demandante por parte de un compañero de labores. Los hechos habrían ocurrido alrededor de las 22:00 horas y habría causado secuelas psicológicas a Marco Porrás Miranda, quien denuncia haber sido amenazado de muerte.

Carta de Auto despido de 28 de noviembre de 2019 dirigida por don Marco Antonio Porrás Miranda a PJ CHILE SPA, se encuentra fundada en las causales establecidas en los numerales 1 letra f), 5 y 7 del Código del Trabajo. Describe los hechos en que se funda, las amenazas y agresiones por parte de un compañero de trabajo, la pelea ocurrida en el local comercial de la demandada en 17 de abril de 2019 en donde el actor fue amenazado con arma blanca, la falta de medidas de protección por parte de PJ CHILE SPA, un cuadro de reacción al estrés agudo, trastorno de estrés post traumático, malos tratos de su jefatura, entre otros. Se agregan comprobantes de envío de carta de auto despido a la Inspección del Trabajo y a PJ CHILE SPA, ambas de 28 de noviembre de 2019. Todo lo cual acredita el cumplimiento de las formalidades legales establecidas en el artículo 162 del Código del Trabajo.

Carta de 17 de abril de 2019 dirigida por el actor al gerente de PJ CHILE SPA da cuenta de actos de hostigamiento hacia su persona dirigidos por los supervisores y jefa de turno del local en que se desempeña. Respecto de lo cual la empresa demandada no acreditó haber activado el correspondiente protocolo.

Copia de sentencia de 30 de julio de 2019 del 4° Juzgado de Garantía de Santiago, da cuenta de que se acogió requerimiento en contra de Geppino Antonio Guadagno Baack, a quien se condena por el delito de lesiones leves y a pagar una multa de 1 Unidad Tributaria Mensual. Los hechos dicen relación con la agresión sufrida por el trabajador Mathiew Andrés Courbis Rodríguez por parte de Geppino Antonio Guadagno Baack el día 17 de abril de 2019 en el local de PJ CHILE SPA en la comuna de Las Condes.

Comprobantes de interconsulta externa de psiquiatría de la Asociación Chilena de Seguridad del paciente Marco Porrás Miranda de 03 de mayo, 10 de mayo, 24 de mayo, 07 de junio, y 11 de julio de 2019 dan cuenta de que aquél recibió tratamiento de psicoterapia y administración de diversos medicamentos.



Informes médicos de atención en la Asociación Chilena de Seguridad, del actor como paciente, de 19 de junio, 01 de julio, y 09 de julio de 2019, acreditan que el demandante fue diagnosticado con trastorno de estrés post traumático y reacción al estrés agudo, con indicaciones de reposo, administración de medicamentos y consulta con psiquiatra.

Certificado de Término de Reposo Laboral emitido por la Asociación Chilena de Seguridad con fecha 25 de julio de 2019 da cuenta de que don Marco Antonio Porras Miranda trabajador de la empresa PJ CHILE SPA sufrió un accidente del trabajo el día 17 de abril de 2019.

Con fecha 08 de enero de 2021 se realiza la audiencia de juicio, en donde las partes incorporan toda la prueba documental analizada precedentemente.

El testigo Carlos Cortés Norambuena señala que es ingeniero en prevención de riesgos y jefe de área de seguridad en PJ CHILE SPA. Dice que no sabe porqué el señor Porras demanda a su empleadora. Que sabe de una agresión de compañeros de trabajo en el local de Colón, que hubo golpes, pero no pasó a mayores. El trabajador Geppino agredió a su compañero Mathiew y el demandante trató de separarlos en el momento. Agrega que se lo reportaron ese día, cree que Geppino había estado agrediendo a otra persona antes y se puso agresivo. Indica que Marco Porras trató de separarlos.

Sostiene que la acción inmediata fue sacar a las personas involucradas, y que él mismo hizo la investigación, que tuvo como conclusión que hubo agresión por parte de Geppino a Mathiew.

Afirma que el agresor tomó licencia y luego renunció. Que no hubo oportunidad de tomar medidas.

Refiere que cuando un trabajador ingresa a la empresa, se le informan los riesgos inherentes a su labor, se le hacen capacitaciones sobre emergencias, extintores. Se evalúa el cumplimiento de las medidas de seguridad, la gestión de equipo, se miden los protocolos, se hacen auditorías mes a mes.

Respecto a la prevención de riesgos, indica que no la ha hecho en el local de Colón; que la empresa tiene un canal confidencial de denuncias y



desconoce si se hicieron denuncias por el actor. Añade que en clima laboral se hacen mediciones anuales y que el actor no denunció en la materia.

Señala que, con posterioridad al incidente de 17 de abril de 2019, la empresa tomó medidas respecto a los trabajadores que no estuvieron involucrados y se trasladaron de local a Geppino y a Marco.

Que la empresa trabajó con la ACHS con charlas que hizo su área, pero no recuerda cómo se trató el tema. Afirma que no se informa de un riesgo no inherente a la labor de cada trabajador, que no es un accidente laboral lo ocurrido el 17 de abril de 2019, sino una riña.

El testigo muestra absoluto desconocimiento sobre el clima laboral de la empresa, de las medidas tomadas después de 17 de abril de 2019, de las denuncias efectuadas por el actor.

CUARTO: De acuerdo a lo previsto en el artículo 171 del Código del Trabajo, si el empleador incurre en las causales de los números 1, 5 o 7 del artículo 160, el trabajador puede poner término al contrato de trabajo y recurrir ante el juez respectivo para que éste ordene el pago de las indemnizaciones, tanto a la referida a los años de servicios como a la sustitutiva del aviso previo, según corresponda, aumentada la primera en un 50% si para el término del contrato se invoca la causal del N°7, y de hasta un 80% en el caso de las causales de los números 1 y 5. Para estos efectos, el trabajador dispone de un plazo de 60 días hábiles, contados desde la terminación de los servicios. El trabajador debe dar aviso escrito al empleador del término de su contrato, informando la o las causales legales y los hechos en que se funda, disponiendo para ello de un plazo de 3 días hábiles contados desde la separación, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva.

Requisitos todos a los que el actor dio cumplimiento y acreditó con la documentación aportada y analizada precedentemente.

QUINTO: Que, de acuerdo a los hechos asentados en el motivo tercero en que se describen las circunstancias en las cuales ocurrió el incidente de 17 de abril de 2019, es posible establecer que la falta de protección frente a los riesgos a que se encontraba expuesto el actor en relación a la agresividad de su compañero de trabajo Geppino Antonio Guadagno Baack, además de no haber activado los protocolos ante las denuncias de acoso laboral efectuadas por Marco Antonio Porras Miranda; lo que sumado a la ausencia de medidas efectivas del empleador



tendientes a lograr la total protección de los trabajadores en el local de avenida Las Condes N°9.049 en que no se tomó ninguna medida de protección para evitar que el actor continuara siendo maltratado por sus jefaturas ni tampoco para evitar que el actor y sus compañeros continuaran siendo intimidados por Geppino Antonio Guadagno Baack, todo lo cual condujo a que el actor fuera diagnosticado con trastorno de estrés post traumático y reacción al estrés agudo, por accidente del trabajo, según lo establecido en la Ley 16.744.

Hechos que le ocasionaran el daño a su salud que se asentó en el considerando tercero. En efecto, no es posible aceptar la tesis de la defensa dirigida a situar la causa del incidente en un acto propio del trabajador demandante, por el hecho de haber querido impedir que su compañero Mathiew continuara siendo agredido por el empleado Geppino Antonio Guadagno Baack. Evidentemente, haber dejado entregado a la voluntad del trabajador, la decisión de proteger a su compañero de trabajo del empleado agresor, conociendo o debiendo conocer, como empleador, los riesgos de una persona violenta en un lugar de trabajo en que se utilizan herramientas cortopunzantes, es una demostración del incumplimiento de su deber de proteger eficazmente la salud del actor, ya que no debió haber tolerado esa conducta, sino impuesto, por medios efectivos, lo que era adecuado para proteger su vida y salud.

Del mismo modo que, aunque el trabajador se encontrara capacitado para ejercer su función de repartidor, es la falta de protección frente a los riesgos a que se encontraba expuesto el actor en relación a la agresividad y violencia de su compañero de trabajo Geppino Antonio Guadagno Baack, lo que permitió que no dudara en proteger a su compañero Mathiew, ya que el sentido común indica que, de haber sabido el peligro que corría, habría resguardado su integridad de mejor forma.

Considerando, asimismo, que Geppino Antonio Guadagno Baack fue condenado por el 4° Juzgado de Garantía de Santiago.

SEXO: Que, no obstante lo consignado en el considerando precedente, valga reiterar el extremo cuidado que exige al empleador el cumplimiento de la obligación que le impone el artículo 184 del Código del Trabajo, consistente en tomar todas las medidas necesarias para proteger “eficazmente la vida y salud de los trabajadores”, no sólo informando de los “posibles riesgos y manteniendo condiciones adecuadas de higiene y seguridad, e implementos adecuados para



prevenir accidentes”, sino “realizando acciones tendientes a prestar y garantizar los elementos necesarios para que los trabajadores, en caso de accidente o emergencia, puedan acceder a una oportuna y adecuada atención médica, hospitalaria y farmacéutica”, como indica el inciso 2 de la norma en comento. Tal como ha sostenido nuestra jurisprudencia, la eficacia remarcada en la referida disposición legal, apunta claramente a desarrollar en forma celosa la actividad orientada a obtener la finalidad buscada – protección de la vida y salud de sus trabajadores –y obliga, de alguna manera–, a evaluarla por sus resultados.

El empleador se constituye en deudor de seguridad de sus trabajadores, lo cual importa exigir la adopción de todas las medidas correctas y eficientes, destinadas a proteger la vida y salud de aquellos, ya que el citado precepto establece el deber general de protección de la vida y salud de sus trabajadores, impuesto por el legislador a los empleadores, siendo el cumplimiento cabal e íntegro de esta obligación de una trascendencia superior a la de una simple prestación a que se somete una de las partes en una convención, y evidentemente un principio incorporado a todo contrato, siendo un elemento de la esencia de éstos y la importancia de su cumplimiento no queda entregada a la voluntad de las partes.

En concordancia con lo previsto en el artículo 1547, inciso tercero del Código Civil, la norma en análisis pone de carga del empleador acreditar que ha cumplido con este deber legal de cuidado, si el accidente ha ocurrido dentro del ámbito de actividades que están bajo su control, debiendo en principio presumirse su culpa por el hecho propio, correspondiendo probar la diligencia o cuidado a quien ha debido emplearlo, en el caso sub lite, a la empresa demandada en su calidad de empleadora.

En otras palabras, si se verifica un accidente del trabajo se presume que el empleador no tomó todas las medidas necesarias para evitarlo, o que las adoptadas fueron insuficientes o inapropiadas, presunción que surge de la obligación de seguridad impuesta por el legislador, y que se califica como de resultado.

Por estos fundamentos, disposiciones legales citadas y lo preceptuado en los artículos 1, 7, 10, 11, 41, 42, 45, 52 Bis, 62, 160 N°1, 5 y 7, 163, 168, 171, 184, 420, 425 a 432, 434 a 438, 440 a 462 del Código del Trabajo; Ley N°16.744; 144 del Código de Procedimiento Civil; y, 1698 del Código Civil, se declara:



I.- Que se acoge la demanda interpuesta por don Marco Antonio Porrás Miranda, cédula de identidad N°15.469.633-4, en contra de PJ CHILE SPA, Rut N°76.152.699-5, declarándose la existencia de la relación laboral entre las partes, en labores de repartidor desde el 02 de octubre de 2015 hasta el 28 de noviembre de 2019.

II.- Que el auto despido del demandante de fecha 28 de noviembre 2019 es justificado y por lo tanto la demandada deberá pagar la suma de \$538.736.- por concepto de indemnización sustitutiva del aviso previo.

III.- Que además la demandada deberá pagar la suma de \$2.154.944.- por concepto de indemnización por cuatro años de servicio.

IV.- Que se condena a la demandada PJ CHILE SPA al pago del incremento legal del 80% sobre la indemnización por años de servicio correspondiente a la cantidad de \$1.723.955.-

V.- Que la demandada deberá pagar la suma de \$454.873.- por concepto de feriado legal y proporcional.

VI.- Las sumas ordenadas pagar más arriba devengarán los reajustes e intereses contemplados en los artículos 63 y 173 del Código de Trabajo.

VII.- Se condena en costas a la demandada, regulándose las mismas en la suma de \$500.000.- (quinientos mil pesos).

Regístrese, notifíquese a las partes a través de sus respectivos correos electrónicos, y archívese, en su oportunidad.

RIT O-8858-2019.

RUC 19- 4-0239943-3.

Dictada por doña MARCELA VITTORIA HÖFFLINGER PARRA, Jueza Suplente del 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.



RHCVSZVNTB

A contar del 06 de septiembre de 2020, la hora visualizada corresponde al horario de verano establecido en Chile Continental. Para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar 2 horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>