Puerto Montt, treinta y uno de marzo de dos mil veinte.

VISTOS, OÍDOS Y CONSIDERANDO:

Primero: Que la presente causa **RIT T-96-2019** se inició por denuncia de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales, con ocasión del despido, interpuesta por don **Herardo Enrique Aguilar Calixto**, operario movilizador, con domicilio en Cruce La Vara S/N, comuna de Puerto Montt, en contra de **Abastecedora del Comercio Ltda**., RUT N° 84.348.700-9, del giro distribución de alimentos, representada legalmente por don Ricardo Olivares López, ignora profesión u oficio, cédula nacional de 2 identidad N° 15.339.908-5, ambos con domicilio en Ruta 5 Sur, Km. 1021.

Expone que con fecha 16 de febrero de 2009, comenzó a prestar servicios para la demandada bajo vínculo de subordinación y dependencia, obligándose a desempeñar las labores de operario movilizador, en dependencias de la empresa demandada, ubicada en Ruta 5 Sur Km. 1021, en la comuna de Puerto Montt.

Su contrato en principio fue a plazo y posteriormente se transformó en indefinido.

En cuanto a la jornada de trabajo, ésta se distribuía en turnos de 45 horas semanales, según anexo de contrato de fecha 08 de junio de 2016.

Respecto a la remuneración, esta era de $440.639, monto que servirá de base para lo dispuesto en el artículo 172 del Código del Trabajo.

- Relación circunstanciada de los hechos:

Abastecedora del Comercio Ltda., también conocida como ADELCO, es una empresa del grupo Holding Jürgen Paulmann, que tiene presencia a nivel nacional y cuenta con más de 1500 trabajadores. Uno de sus centros de distribución, se encuentra en la comuna de Puerto Montt, ubicada en Ruta 5 Sur, Km. 1021, donde trabajó por casi 10 años. Este centro de distribución funciona en un galpón que tiene 6 pasillos por los cuales se almacena la mercadería que luego se distribuye a los clientes.

De los 6 pasillos que tiene el galpón de ADELCO, solo el pasillo 6 almacena mercadería con pesos mayores a los 25 kilos. En este pasillo, se almacenan productos de la marca Inchalam, donde unidades de alambre y

de mallas de uso agrícola, superan los 50 kilos por unidad, además de sacos de comida para perros de 25 kilos.

Hasta el año 2017, el pasillo 6 funcionaba con 2 trabajadores por turnos, sin embargo, se redujo el personal y quedó solo un trabajador por turno para dicho pasillo, a pesar de almacenar cargas superiores a los 25 kilos.

A fines de agosto de 2018, lo trasladaron al pasillo 6, y de inmediato reclamó, pues había que manipular cargas de hasta 50 kilos y más también. Esto se lo hice ver a don Gabriel Flores quien es jefe de bodegas, también se lo representó a don José Luis Troncoso, quien es jefe de logística. Sin embargo, le señalaban que así era el trabajo y que si no le gustaba, que las puertas eran bien anchas y se podía ir. Tuvo muchos encontrones con ambos jefes, sobre todo con don Gabriel Flores quien era su jefe directo. Producto de esto, tuvo una licencia psiquiátrica de 21 días, desde el 16 de noviembre de 2018 hasta el 06 de diciembre de 2018, emitida por el médico psiquiatra, Dr. Juan Carlos Sánchez Montesinos, quien le diagnosticó "Trastorno de adaptación", que de acuerdo al Compendio de Normas del Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, es una Patología de salud mental causada por factores de riesgo psicosocial laboral.

Luego de su licencia, volvió a trabajar en las mismas condiciones, por lo que siguió teniendo problemas con sus jefes, al insistirles que necesitaba ayuda para cargar pesos de más de 50 kilos, considerando además, que su edad sobrepasaba los 57 años. Así, tomó vacaciones entre el 23 de enero de 2019 y el 12 de febrero de 2019.

El 13 de febrero de 2019, volvió a trabajar luego de sus vacaciones y a pesar que cada 3 meses los trabajadores deben ser cambiados de pasillos y a pesar que sus jefes sabían de su condición de hipertensión crónica, y a pesar de estar en conocimiento del diagnóstico de su última licencia médica, nuevamente fue designado para trabajar en el pasillo 6, subiendo y bajando a los pallets, las cargas de hasta 50 kilos y más, sin ayuda de otros trabajadores y a pesar que dichos productos están rotulados para ser manipulados sólo por 2 personas.

- De los hechos ocurridos el dia 22 de marzo al interior de la bodega de ADELCO:

Ese día, siendo las 10:30 aproximadamente, se encontraba realizando labores de almacenamiento en el pasillo 6 de la bodega de la empresa ADELCO, que por manipular mercadería en altura, se encontraba operando una grúa pasillera lateral de 3 ruedas, y en el mismo pasillo se encontraba el colega José Jorge Vargas Ruiz, operando una grúa yale con la cual don José, la manipula por todos los pasillos prestando apoyo a todos los trabajadores del turno. Fue así, que don José, al taparle el paso, no le permitía avanzar con su grúa, por lo que le solicitó que la moviera, ya que además estaba en lugar no permitido, tapando el paso sobre la línea amarilla que es de tránsito de los trabajadores. El colega reacciona mal y comienzan a discutir verbalmente. En eso, José Vargas sale de su grúa y se para frente suyo, donde siguen discutiendo verbalmente, luego él se baja de su grúa y siguen discutiendo verbalmente frente a frente, hasta que don José Vargas, intenta darle un empujón con su mano empuñada y se hace a un lado, con lo cual se cae de rodillas, lo que al parecer le produjo una pequeña contusión en una de sus rodillas. Luego, el colega le dice, “Te voy a ir a acusar weón” y se va a hablar con don José Luis Troncoso, jefe de logística, a quien se lo encuentra en uno de los pasillos. Él, la verdad, no le tomó la importancia al problema, por lo que esperó a que lo llamaran para que escucharan su versión de los hechos. Sin embargo, no lo llamaron y por eso, siguió trabajando, hasta que como a la hora después, vio que llegaron los Carabineros y subieron al segundo piso, a la oficina de don César Neira Reyes, Gerente Comercial. Ahí estuvieron unos 15 minutos, desconoce quienes estuvieron en esa reunión. Luego don José Luis Troncoso, lo llama y le dice a Carabineros: “Ahí está”. En ese momento Carabineros, le dice que se encuentra detenido y lo esposan con las manos atrás y lo llevan al furgón policial paseándolo por todo el galpón a la vista de todos sus compañeros que vieron como lo llevaron esposado como un vil delincuente.

En la Comisaría lo despojaron de sus artículos personales, sus cordones, y lo metieron a un calabozo, donde estuvo más o menos una hora, hasta que le dijeron que el Fiscal había dicho que se podía ir. Luego, volvió a su trabajo, como a eso de las 12:30 y fue a la oficina de don José Luis Troncoso, el cual le dijo que se vaya a trabajar no más, que lo que había pasado era parte del protocolo. Al colega Vargas, le dieron libre ese día y él trabajó en forma normal hasta el término de su turno.

Los días siguientes, siguió trabajando en forma normal, con los mismos problemas de tener que cargar pesos de hasta más de 50 kilos. Por

DCVVPBJGES

otro lado, ningún jefe le informó que había alguna investigación de lo que había sucedido el viernes 22 de marzo con el colega Vargas ni menos fue informado que su fuente laboral corría algún peligro.

En ese orden de cosas, el día miércoles 26 de marzo, ya no pudo más con lo de las cargas, su espalda ya no le permitía seguir levantando tanto peso, así que fue a la Inspección del Trabajo de Puerto Montt a dejar una denuncia. Esto se lo informó a su jefe directo y a los 2 días, el jueves 28 de marzo, al terminar su turno, a eso de las 5:30 de la tarde, lo llamaron a la oficina del Gerente de Operaciones, don César Neira Reyes y le dicen que estaba despedido, leyéndole parte de una carta que no entendió muy bien de que se trataba. Les dijo que no iba a permitir que esto quedara impune y que iba a ir a tribunales para que se haga justicia con su caso.

Con fecha 01 de abril del año 2019, interpuso reclamo administrativo, ante la Inspección del Trabajo de Puerto Montt, fijándose comparendo para el día 18 de abril del mismo año. Los conceptos reclamados fueron: feriado legal/proporcional, gratificación legal, formalidad del término de contrato, indemnización de falta de aviso previo, por años de servicio, cotizaciones y otras remuneraciones. Al comparendo antes referido compareció la reclamada representada por don José Carrillo Navarro (contador de la empresa), reconociendo relación laboral entre el 16 de febrero de 2009 y el 28 de marzo de 2019 y señala que las causales de su despido habrían sido las del artículo 160 N° 1 letra c), N° 5 y N° 7 del Código del Trabajo.

Afirma que con motivo de su despido, el empleador vulneró su derecho a la integridad física y psíquica, su derecho a la honra y la garantía de indemnidad.

En cuanto al derecho a la integridad física y psíquica, indica que en sede laboral se consagra el denominado "deber de protección", descrito en artículo 184 del Código del Trabajo, que pone al empleador en posición de garante, por cuanto se le impone el deber de promocionar la protección del trabajador. En su caso en particular, su empleador jamás actuó con ese “deber de protección y cuidado”, pues nunca tuvo siquiera la posibilidad de defenderse ante las acusaciones de agresión de parte de un colega y nunca fue tomado en serio por estar durante meses cargando pesos de hasta 50 kilos y más. En efecto, la arbitrariedad en el actuar del demandado, afectó su dignidad, integridad física y síquica, sin que el denunciado cumpliera con

DCVVPBJGES

su obligación de protección y cuidado para con los trabajadores, mandato contemplado en el artículo 184 del Código del Trabajo.

En cuanto al derecho a la honra, señala que se afecta cuando a una persona se le atribuye una conducta basada en hechos falsos o no comprobados, considerados en este caso, una aparente conducta impropia de su parte al haber supuestamente agredido a un colega, sin haberle dado ninguna oportunidad de defenderse de tales acusaciones, apareciendo ante toda la empresa como un trabajador conflictivo y en especial, haberlo "paseado" por todo el galpón esposado, a vista de todos sus colegas, que lo vieron en esas condiciones, siendo llevado por Carabineros como un delincuente, sintiéndose humillado y vejado.

En cuanto a su garantía de indemnidad, manifiesta que se ha vulnerado, toda vez que al informar con fecha 26 de marzo de 2019 a su jefe directo, don José Luis Troncoso, que había interpuesto una denuncia ante la Inspección del Trabajo, por no respetar la empresa, la normativa sobre pesos máximos de carga, fue despedido 2 días después, con la clara intención que ya no se encontrara presente ante la inminente fiscalización que iba a realizar la Inspección del Trabajo, objetivo que habrían realizado con éxito.

Se aportan como indicios de la vulneración de dichos derechos, los siguientes:

1. Haberlo hecho trabajar desde fines de agosto 2018 en el pasillo 6, haciéndole cargar pesos de más de 50 kilos, sin ayuda y sin cambiarlo de pasillo a pesar de sus constantes solicitudes; todo esto le produjo trastorno de adaptación, catalogado por un médico psiquiatra como una enfermedad profesional a consecuencia de no ser escuchado por sus jefes y mantenerse trabajando en esas condiciones.

2. Que frente a una discusión con un colega, al cual jamás agredió físicamente, llamaron a Carabineros y lo llevaron detenido y esposado frente a todos sus colegas, sin haberlo escuchado y sin haber podido defenderse ante las acusaciones que se le habían hecho, habiendo estado detenido casi una hora en un calabozo. De esta manera, nunca fue escuchado ni por la empresa, ni por Carabineros, ni por Fiscalía, tampoco lo llevaron a constatar lesiones y solo con la declaración de su colega se presumió su responsabilidad.

DCVVPBJGES

3. Dice la empresa que luego del incidente con el colega el día 22 de marzo de 2019, hubo una investigación, la cual desconoce totalmente, ya que nunca le fue informada, ni menos fue llamado a declarar.

4. Que el día 28 de marzo a las 5:30 PM aproximadamente, fue llamado por el Gerente César Neira Reyes, en presencia del jefe de logística, don José Luis Troncoso y le informaron que estaba despedido, justo 2 días después que informó que había interpuesto una denuncia en la Inspección del Trabajo por vulnerar las normas sobre las cargas y pesos máximos que deben soportar los trabajadores. De esta manera, la empresa cumplió su objetivo, pues cuando la Inspección del Trabajo fue a fiscalizar respecto a su denuncia, con fecha 14 de mayo de 2019, él no se encontraba, pues había sido despedido, logrando la empresa salir airosa de dicha fiscalización.

De esta manera, frente a los indicios aportados por el trabajador, el empleador deberá explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y su proporcionalidad.

Como consecuencia de lo expuesto, solicita que se declare que el demandado, con ocasión del despido, ha vulnerado sus derechos fundamentales, condenándolo al pago de las siguientes prestaciones: a) Indemnización establecida en el artículo 489 del Código del Trabajo, equivalente a 6 y hasta 11 remuneraciones, según lo estime S.S; b) Feriado proporcional, por $95.706; c) Indemnización sustitutiva de aviso previo, por un monto de $440.639; d) Indemnización por años de servicio de 10 años, por $4.406.390; e) Recargo legal del 100%, según lo establece el artículo 168 letra c) inciso 2, por $4.406.390; con reajustes, intereses y costas.

Segundo: Que, en subsidio, fundado en los mismos hechos, deduce demanda de despido injustificado y cobro de prestaciones en contra de la demandada, solicitando que en definitiva se declare que el despido ha sido injustificado, condenándolo al pago de las siguientes prestaciones: a) Feriado proporcional, por $95.706; b) Indemnización sustitutiva de aviso previo, por un monto de $440.639; c) Indemnización por años de servicio de 10 años, por $4.406.390; d) Recargo legal del 100%, según lo establece el artículo 168 letra c) inciso 2, por $4.406.390; con reajustes, intereses y costas.

DCVVPBJGES

<u>Tercero:</u> Que la demandada contestó la demanda de tutela, solicitando su rechazo, con costas.

Indica que el demandante comenzó a prestar funciones para su representada, como operario movilizador, con fecha 16 de febrero de 2009. Este cargo realiza sus funciones en el área de logística de la sucursal.

Para estas tareas los trabajadores de bodega cuentan con capacitación en prevención de riesgos y métodos de trabajo seguro, además de recursos mecánicos como grúas y transpaletas eléctricas, tal como por lo demás se describe en la propia demanda.

De forma tal que no es efectivo que el demandante haya sido obligado a cargar pesos de más de 25 kilos como relata en su demanda y menos que haya presentado reclamos formales por esta causa.

Su jornada laboral era de 45 horas semanales dividida de lunes a viernes, con ingreso a las 08:30 horas y salida a las 19:00 horas.

La remuneración al término de la relación laboral era de $390.639 y una asignación de movilización de $50.000.

Esta relación laboral se extendió hasta el 28 de marzo de 2019, fecha en la que se le comunicó su desvinculación en virtud del artículo 160 N°1°, N°5 y N°7 del Código del Trabajo, por medio de la correspondiente carta de despido, recibida por el demandante en la misma fecha. De este acto se dejó la debida constancia por medio del correspondiente comprobante de aviso para terminación del contrato de trabajo, de fecha 28 de marzo de 2019.

Los hechos fundantes de las causales de despido citadas fueron los siguientes: el día 22 de marzo de 2019, aproximadamente a las 10:00 horas, el demandante agredió a otro trabajador dentro de las instalaciones de la empresa y en pleno horario laboral.

Lo agredió primero en forma verbal y luego físicamente, al tomarlo de su ropa y empujarlo al suelo, resultando el agredido con diversas lesiones que fueron constatadas en un centro asistencial de la comuna.

Luego de la agresión y una vez que se tomó conocimiento de ella, los trabajadores fueron separados y se consultó a cada uno de ellos

individualmente por lo que había ocurrido, así como a otros testigos que confirmaron que el demandante había agredido al otro trabajador.

Como había un trabajador lesionado se dio además debida cuenta a las autoridades y el afectado formuló la denuncia correspondiente.

Demás está decir que estos hechos perturbaron seriamente el funcionamiento de las instalaciones de logística el día de los hechos.

Estos actos violentos e imprudentes constituyeron una evidente alteración a la necesaria disciplina que se requiere para el normal desarrollo de las tareas diarias en la unidad en la que se desempeñaba el actor y terminaron además provocando lesiones a uno de sus compañeros de trabajo y poniendo con ello en riesgo su seguridad y la de los demás que estaban en ese momento en el mismo turno.

De esta forma, se estimó que estos actos constituyeron vías de hecho ejercidas contra otro trabajador de la misma empresa y además un grave incumplimiento de las obligaciones de su contrato y del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Empresa.

Así, una vez informada esta situación a la Gerencia Regional y la central de la empresa en Santiago, se revisaron los antecedentes y se tomó la decisión de poner término al contrato de trabajo por las causales señaladas, notificando la correspondiente carta de despido que fue debidamente entregada al demandante con fecha 28 de marzo de 2019, tal como señala en su demanda.

Cabe hacer presente que el demandante expresamente reconoce en su demanda haber participado en una riña con el trabajador José Vargas Ruiz producto de la que éste resultó con lesiones, aunque en su versión fue agredido por este último.

De este modo, la propia demanda confirma que el actor participó de una violenta discusión con otro trabajador, así como el resultado de lesiones, el día 22 de marzo de 2019.

De modo que el demandante cometió actos de violencia física en contra de un compañero, dentro de la jornada laboral y en el lugar de trabajo, provocando lesiones. Dichos actos configuran la causal de vías de hecho ejercidas por el trabajador en contra de un trabajador de la misma empresa.

DCVVPBJGES

Al agredir a su compañero de trabajo y provocarle lesiones en la forma expuesta se afectó también seriamente su salud y seguridad, al punto que debió constatar lesiones en un establecimiento asistencial, comprometiendo con ello la obligación de la empresa de cautelar la seguridad y disciplina laboral, verificando los presupuestos de la causal de término del contrato de trabajo contemplada en el numeral 5 del artículo 160 del Código del ramo.

Finalmente, la conducta del demandante supuso un evidente y grave incumplimiento de sus obligaciones que impone el contrato de trabajo y del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad como se señala en la carta de despido. En efecto, el Reglamento Interno de la empresa establece una prohibición expresa respecto de estas conductas al señalar:

"Artículo 95: Al personal de la Empresa, se prohibirá estrictamente:

Inciso 11: Realizar cualquier acto que atente contra la moral, disciplina y buenas costumbres.

Inciso 35: Agredir de hecho o de palabra a jefes, supervisores, subordinados, compañeros de labor y provocar en riñas o discusiones con ellos."

Estos son los hechos que fundaron la decisión de despedir al actor y no una supuesta represalia por una denuncia de la que su empleador nunca tomó conocimiento y que fue por lo demás interpuesta después de la agresión que protagonizó, en un evidente intento por fraguar la acción que ahora interpone.

-En cuanto a la garantía de indemnidad:

El demandante sostiene que su despido se habría producido en represalia por una solicitud de fiscalización realizada dos días antes por causa de una supuesta vulneración de la empleadora de las normas sobre peso máximo. De modo que la contraria afirma que la represalia se produce por un hecho específico: la interposición de una denuncia ante la Inspección del Trabajo de Puerto Montt el día 26 de marzo de 2019.

Como una forma de justificar la supuesta represalia que denuncia, señala que habría comunicado verbalmente a su jefatura el hecho de haber presentado la denuncia ante la autoridad fiscalizadora. Esto simplemente no es verdad.

DCVVPBJGES

No es efectivo que el despido del demandante se haya debido a una represalia de ninguna especie y tampoco que haya notificado en ninguna forma haber presentado un reclamo.

El relato del actor es inconsistente con sus propios actos y vulnera además las reglas de la lógica y las máximas de la experiencia.

En primer lugar, el demandante relata que estaba trabajando con pesos de más de 25 kilos desde agosto de 2018, lo que le había traído complicaciones de salud que lo habrían obligado a tomar licencia médica y luego vacaciones. Agrega además que en todos esos meses habría reclamado a sus superiores por esta situación.

Sin embargo, conforme al relato del demandante, pese a todos estos episodios nunca formuló reclamos formales y menos se presentó ante la autoridad fiscalizadora hasta el 26 de marzo de 2019.

En este punto, hace presente que es falso que el demandante haya formulado reclamos por tener que trabajar con pesos superiores a la norma como señala en su demanda. Eso no es verdad.

Acto seguido el demandante señala que el día 26 de marzo súbitamente no pudo más con el dolor de espalda y decidió acudir a la autoridad fiscalizadora y que además informó de este hecho a su superior en un acto completamente inverosímil.

Como ya se ha expuesto, es falso que el demandante haya comunicado en forma alguna a sus superiores que había interpuesto una denuncia y, aún si lo hubiera hecho, no hay ninguna explicación en la demanda de por qué informó de este hecho el mismo día. Esta conducta es totalmente contraria a la lógica más elemental.

Como S.S. sabe, en los procesos de fiscalización de la Inspección del Trabajo un elemento que se cuida especialmente es la confidencialidad sobre la identidad del trabajador denunciante, de forma tal que se pide información de forma aleatoria de varios trabajadores y nunca se revela la identidad del denunciante, por lo que vulnera las reglas de la lógica que un trabajador que no tenía conciencia de que iba a ser despedido, como señala en su demanda, haya informado directamente a su empleador que había puesto una denuncia en su contra.

DCVVPBJGES

Así, queda en evidencia que por medio de la demanda se intenta confundir al Tribunal haciendo una relación confusa, vaga e inconsistente, dado que no existe fundamento alguno para afirmar que la demandada tomó la decisión de despedir al demandante por haber realizado una denuncia que cita, más aún sin hacer mención al episodio de violencia que él mismo actor reconoce en su demanda.

En consecuencia, la decisión de despedir al demandante no se debió al conocimiento de la denuncia que refiere porque la empleadora no tuvo antecedente alguno de la existencia de la denuncia o de la identidad del denunciante antes del 28 de marzo.

Por lo demás, como se acreditará, tratándose su representada de una empresa con presencia nacional, los procesos de despido en las diferentes sucursales requieren de un tiempo importante para su completa tramitación debiendo, necesariamente, contar con la autorización de la administración central de la empresa, proceso que no se realiza en un plazo tan breve como el que refiere el demandante en su relato, de apenas dos días.

De modo que la versión del actor resulta ser inconsistente con sus propios actos y contraviene además las reglas de la lógica y las máximas de la experiencia.

La desvinculación del demandante se produjo única y exclusivamente -como la carta lo indica- por las causales expuestas, conforme se probará.

En la demanda se cita como indicios el haber tenido que trabajar con peso superior a la norma sin que su empleador hubiera acogido sus solicitudes de cambio, lo que le habría provocado una enfermedad profesional que denomina “trastorno adaptativo.” Sin embargo, no acompaña el certificado respectivo ni antecedente alguno que sustente esta afirmación, menos que se trate de una enfermedad profesional. No hay tampoco antecedentes de lesiones o dolencias en la espalda o asociadas al esfuerzo físico que describe.

Cita como indicio una discusión con un compañero de trabajo a quien señala no haber agredido físicamente, pese a que reconoce que participó de una violenta discusión que terminó con uno de los intervinientes lesionado.

En tercer lugar, cita como indicio que no se le permitió conocer la investigación que se llevó a cabo. Sin embargo, estos hechos no dicen

relación con los hechos que constituyen la represalia que denuncia junto con ser además una afirmación falsa.

Finalmente cita como indicio que se le despidió dos días después de haber informado que había interpuesto una denuncia en la Inspección del Trabajo. Hecho del que se ha hecho cargo previamente en esta presentación, en el sentido de que no basta sólo con la existencia de las acciones, como elemento suficiente para configurar una vulneración de la garantía de indemnidad, sino que son necesarios una serie de elementos adicionales que, como se ha explicado, no se cumplen en la especie.

Un segundo elemento es la absoluta falta de alegaciones de trato hostil o acoso de la empresa, sumado al hecho de que el demandante no ha alegado haber sido objeto de discriminación, por lo que no existe indicio alguno en esta causa de lo que la jurisprudencia ha denominado “ánimo de represalia” por parte de su representada.

En otras palabras, atendidos los antecedentes disponibles y los argumentos vertidos en esta presentación, es claro que no hay indicios suficientes que permitan tener por acreditada la vulneración de la garantía de indemnidad con ocasión del despido. Por ello es que no puede aplicarse en el presente caso el estatuto de la prueba indiciaria, establecido en el artículo 493 del Código del Trabajo.

De modo que el legítimo desacuerdo del trabajador con su despido y su derecho a reclamar la justificación de la causal de éste ante los tribunales es materia de un juicio por despido injustificado y no de una acción por vulneración de garantía de indemnidad, como la intentada.

Así, no puede concluirse, sino que lo que el actor cuestiona es la facultad misma del empleador para poner término a su contrato por las causales invocadas, de lo que se concluye que su cuestionamiento dice relación directa con la causal y los hechos en que ésta se funda.

Es por ello, que no hay un verdadero caso de tutela laboral por vulneración de garantía de indemnidad, pues no existe una sola actuación por parte del empleador que no tenga justificación, que sea arbitraria o desproporcionada, razón por la que la presente acción debe ser rechazada.

- Sobre la vulneración del derecho a la integridad física y psíquica del trabajador:

Indica el demandante que como consecuencia de la inactividad del empleador al no hacer caso de su reclamo por tener que cargar pesos de más de 25 kilos y por no permitirle defenderse de las acusaciones de agresión, resultó vulnerada, la garantía del artículo 19 N°1 de la Constitución, pero no explica en qué forma se ha lesionado su integridad física y psíquica por los actos u omisiones que imputa a la demandada.

Por lo demás, la supuesta pasividad por los reclamos del empleador constituye un hecho que no tienen relación con el despido mismo, sino que son muy anteriores al mismo, siendo además expuestos de forma vaga e imprecisa.

Frente a esta supuesta vulneración, su parte niega la existencia de cualquier trasgresión a la misma, siendo infundada tal afirmación, dado que no existen indicios que permitan dar cuenta de malos tratos u hostilidad de parte del empleador hacia la persona del actor durante la relación laboral o con ocasión del despido. Más aún si se consideran las circunstancias y causal del término de esta relación laboral, tal como se ha expuesto.

Por estas consideraciones es que solicita que esta imputación sea desestimada en todas sus partes.

- Sobre la vulneración del derecho a la honra del trabajador:

Indica el demandante como vulnerada, la garantía del artículo 19 N° 4 de la Constitución, pero funda esta imputación en el supuesto daño que le habría producido el actuar de Carabineros el día 22 de marzo.

Sin embargo, no explica por qué configuración de hechos, un acto que realizó Carabineros y no su empleador, días antes, habría lesionado su derecho a la honra con ocasión del despido.

Por lo demás, no es efectivo que el demandante haya sido paseado “por todo el galpón” como afirma en su declaración.

Se trata nuevamente de una acusación vaga, que no señala como la actuación de un tercero constituye un acto que genera una lesión a su dignidad u honor, atribuible a su empleador con ocasión del despido, cuando su reclamo es precisamente que su empleador puso término a la relación laboral por una causa diversa.

DCVVPBJGES

Tampoco da cuenta de cómo se produjo el daño que reclama y la entidad del mismo.

En consecuencia, frente a esta supuesta vulneración, su parte niega la existencia de cualquier trasgresión a la misma, siendo infundada tal afirmación, dado que no existen indicios que permitan dar cuenta de actos lesivos al derecho a la honra en la conducta de la demandada, con ocasión del despido.

Por estas consideraciones es que solicita que esta imputación sea desestimada en todas sus partes.

Cuarto: Que, al contestar la demanda subsidiaria, la demandada solicitó su rechazo, con costas, fundada en los mismos argumentos vertidos en la contestación de la demanda principal.

Quinto: Que, en la audiencia preparatoria se llamó a las partes a conciliación, la que no prosperó, razón por la cual, el Tribunal recibió la causa a prueba, fijando los siguientes hechos a probar:

1) Si, con ocasión del despido, la demandada vulneró el derecho a la integridad física y psíquica del actor, su derecho a la honra y su garantía de indemnidad; 2) Si el demandante incurrió en los hechos contenidos en la carta de despido y si estos configuran las causales invocadas en dicha carta; y 3) Si se adeuda al actor el feriado proporcional que se demanda.

Sexto: Que, en la audiencia de juicio, la parte demandante incorporó los siguientes medios de prueba:

Documental:

1) Contrato de trabajo del actor, de 16 de febrero de 2009; 2) Reclamo ante la Inspección del Trabajo, de 01 de abril de 2019; 3) Acta de comparendo ante la Inspección del Trabajo, de 18 de abril de 2019; 4) Parte denuncia N° 556, de 22 de marzo de 2019, emitido por la Fiscalía de Puerto Montt; 5) Denuncia interpuesta ante la Inspección del Trabajo de Puerto Montt, de 26 de marzo de 2019; 6) Carátula de informe de fiscalización N° 501 del año 2019, e informe de exposición; 7) Ficha técnica de las mallas marca Inchalam, extraído de la página web www.inchatam.cl; 8) Pantallazo de la página web www.inchalam.cl, relativa a los distribuidores en la comuna de Puerto Montt; 9) Evaluación de la médico psiquiatra doña Elva Carreño Cortés, de 26 de junio de 2019, respecto del demandante; 10) Set de 3

fotografías, sin fecha, de productos Inchalam; 11) Resolución licencia médica, emitida por el COMPIN, N° 2-58172699, del actor.

Confesional:

-Absolución de posiciones de don César Neira Reyes, como mandatario del representante legal de la demandada. Indica que es gerente de la sucursal de Puerto Montt. En la bodega principal hay 6 pasillos; los hechos ocurrieron en el pasillo 6. En ese pasillo está Inchalam, cloro y carga de baterías. Las mallas de Inchalam no superan los 25 kilos. Se le exhibe el set de 3 fotos incorporado por la parte demandante; en la primera foto, está el demandante y un rollo de Inchalam; en la segunda foto, hay un logo que dice traslado por dos personas; en la tercera fotografía se ve un alambre que dice 50 kilos; ese alambre está descontinuado, se quedaron con un sobre stock; hace 13 meses que no tiene movimiento ese alambre. Antes de la ley, se movilizaban. Hay rotación del personal en los pasillos. El demandante tuvo una licencia médica y al regresar fue asignado al pasillo 6. Supieron del reclamo del actor ante la Inspección del Trabajo, después de que fue despedido. El demandante fue despedido porque agredió a un compañero de trabajo. La empresa recabó información sobre lo que pasó. Se escuchó la versión del demandante, por José Luis Troncoso.

Testimonial:

-Declaración de don Nelson Paredes Mancilla, quien señala que trabaja como operario movilizador en la empresa demandada, desde hace 12 años. En el pasillo 6 está lo más pesado, de 25 a 52 kilos, hay mallas y alambres de Inchalam. Esa mercadería se traspasa a pulso, con fuerza muscular, desde el pallet a la traspaleta. En algunos productos se indica que se tienen que cargar entre dos personas, pero en el pasillo 6 trabaja solo una persona. Jorge Vargas trabaja en grúa horquilla. El 22 de marzo, él estaba en el pasillo 5. Llegaron los Carabineros y se llevaron al demandante esposado. Como a las 11.30 horas los llamó el jefe de logística, hizo una reunión y les explicó que el demandante le había pegado a Vargas y que lo iban a cortar de la pega. Cuando el demandante regresó de la Comisaría, le contó que en ningún momento lo llamaron de la empresa para dar su versión de los hechos. Contra examinado, indica que se enteró de la agresión por comentarios. No habló con el demandante antes de que se lo llevaran los Carabineros. En la bodega hay grúas yale y grúas horquilla; también hay

una paleta eléctrica. También hay unas grúas pasilleras. En el pasillo 6 hay una grúa pasillera.

-Declaración de don Héctor Chávez Savareses, quien señala que trabaja como operario movilizador en la empresa demandada. Conoce al demandante, en el trabajo, hace 5 años. En el pasillo 6 está concentrado todo el trabajo pesado, mallas, alambres de púas, alimentos de perros de 50 kilos, cloro en cajas grandes, mallas de 50 kilos. El traspaso de las mallas de 50 kilos se hace a mano, solo, levantándolas al hombro y dejándolas en la traspaleta. Escuchó comentarios de que el demandante había peleado con el Sr. Vargas, éste fue violento y se cayó de rodillas porque el demandante se hizo a un lado. Después vio que entró Carabineros al recinto, sacaron a su colega esposado al furgón de Carabineros y lo llevaron a la Comisaría. Después del almuerzo, el demandante volvió y le dijo que lo habían detenido en la Comisaría, que a su regreso habló con el jefe de logística y él le dijo que siguiera trabajando. Contra examinado, indica que el día de los hechos, él estaba en el pasillo 4 y el demandante estaba en el pasillo 6. No recuerda quien le hizo el comentario de la pelea.

-Declaración de don Marcos Paredes Aguilar, quien señala que es vecino del demandante y trabajó en la empresa demandada por más de 15 años, hace como un año está fuera de la empresa. El demandante trabajaba como movilizador de carga en el pasillo 6, donde están las cosas pesadas, mallas de cerca de 50 kilos, clavos, rollos de alambre como de 50 kilos. El operario saca las mallas y rollos, cargándolas y las hecha a la traspaleta. El demandante le comentó que ese trabajo le producía dolores en la cintura y que se sentía cansado. El actor estuvo con licencia por 15 días, por estrés, cansancio. Cuando ocurrieron los hechos, estaba más de un año fuera de la empresa, así que sabe lo que le contó el demandante. El demandante le contó que estaba en su pasillo, andaba con una grúa, y andaba el Sr. Vargas con una máquina; el demandante le pidió permiso al Sr. Vargas, éste no lo quiso dejar pasar, el Sr. Vargas se bajó del yale, alegaron, se enojaron mucho, Vargas le dio un empujón, el demandante se hizo a un lado y el Sr. Vargas cayó de rodillas. Le contó que llegó Carabineros, que lo llevaron esposado, que lo pasearon delante de sus compañeros de trabajo. El demandante siguió trabajando y después lo despidieron. El demandante le contó que la empresa no lo escuchó. Contra examinado, indica que no fue empleado de Adelco, es transportista y prestó servicios con su camión a Adelco. El demandante le contó lo que pasó.

-Declaración de don Edison Adio Gutiérrez, quien señala que entró a trabajar a la empresa demandada el año 2016 y ahí conoció al demandante. El demandante trabajaba en el pasillo 6. En el pasillo 6 están las cosas pesadas, alambres Inchalam y unas púas para hacer cercos, clavos; eso pesa arriba de 50 kilos. Veía al demandante ahí trabajar solo. Él sacó licencia para conducir una grúa y le iba a ayudar al demandante. Jorge Vargas no le prestaba ayuda con la grúa al demandante. Antes de que llegaran las grúas, el demandante le iba a pedir ayuda y usaban las traspaletas, a pulso. Hicieron una reunión con la jefatura y dijeron que iban a poner dos pasilleros en cada pasillo y no lo hicieron. Se enteró por parte del demandante de lo que pasó; él le contó que se había peleado con Vargas; le fue a pedir a Vargas, de buena manera, que corriera la grúa, Vargas le contestó mal y así se formó el lío entre ambos; no hubo golpes; Vargas se bajó de la máquina y fue a encararlo, con insolencias; el demandante lo tomó de la ropa y lo bajó de la grúa, y Jorge Vargas le dijo “te voy a acusar hueón”. También le contó que salió esposado. Héctor Chávez y don Nelson Paredes le contaron lo mismo. Contra examinado, indica que está sin empleo desde enero de 2019. Hace 10 meses no trabaja en Adelco. De lo que declaró se enteró porque lo llamó el demandante. El demandante le contó que tomó de la ropa a Vargas y lo bajó de la grúa, de buena manera. Héctor Chávez y Nelson Paredes le dijeron que vieron lo que pasó.

Exhibición de documentos:

A petición de la demandante, se decretó la exhibición por parte de la demandada, de los siguientes documentos:

1.- Informes de capacitaciones y protocolos que ha impartido la empresa, Sucursal Ruta 5 Sur, Kilómetro 1021, Puerto Montt, respecto del actor, sobre el manejo manual de cargas, en los últimos 5 años: Fueron exhibidos e incorporados.

2.- Copia de la investigación que habría realizado la empresa, sobre los hechos ocurridos el 22 de marzo de 2019, y que terminara con el despido de don Herardo Aguilar Calixto: No fue exhibida, habiendo solicitado la parte demandante que se haga efectivo el apercibimiento del artículo 453 N°5 del Código del Trabajo.

Séptimo: Que la demandada incorporó los siguientes medios de prueba:

Documental:

1) Contrato de trabajo, de 16 de febrero de 2009; 2) Anexo contrato de trabajo, de 16 de febrero de 2009; 3) Anexo de contrato de trabajo, de 28 de abril de 2015; 4) Comprobante de entrega de Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad, de 15 de enero de 2019; 5) Acta de charla derecho a saber, de 20 de febrero de 2019; 6) Acta de charla derecho a saber, de 20 de febrero de 2019; 7) Carta de despido de 28 de marzo de 2019; 8) Resumen de vacaciones del demandante, de 28 de marzo de 2019; 9) Parte denuncia N° 556, de 22 de marzo de 2019; 10) Retirado; 11) Resumen de atención Servicio de Atención Primaria de Urgencia, de 22 de marzo de 2019; 12) Formulario de solicitud de finiquito, de 22 de marzo de 2019; 13) Cadena de 3 correos electrónicos: -de 22 de marzo de 2019 de José Luis Troncoso a Pedro Cancino y otros destinatarios; -de 22 de marzo de 2019, que reenvía correo electrónico anterior a otros destinatarios; -de 22 de marzo de 2019, de Pedro Cancino a José Luis Troncoso; 14) Cadena de 6 correos electrónicos, desde el 25 de marzo de 2019 al 08 de abril de 2019: -de 22 de marzo de 2019, de Pedro Cancino; -de 22 de marzo de 2019, de José Carrillo, para la Administración de Personas; -de 22 de marzo de 2019, de Héctor Bernucci Peña; -de 28 de marzo de 2019 de Soledad Krestef; -sin fecha, de José Carrillo a Soledad Krestef; -de 08 de abril de 2019 de recepción de reclamo de la Inspección del Trabajo; 15) Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad; 16) Retirado; 17) Acta de comparendo de conciliación ante la Inspección del Trabajo de Puerto Montt, de 18 de abril de 2019; 18) Notificación de presentación de reclamo, de 01 de abril de 2019; 19) Acta de notificación de requerimiento de documentación y citación N° 501, de 14 de mayo de 2019; 20) Retirado; 21) Retirado; 22) Ejemplar de la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos Adelco, sin fecha; 23) Carta Gantt para la implementación del protocolo de MMC actualizado; 24) Retirado; 25) Ficha de riesgos laborales ACHS, que incluye materias sobre manejo manual de carga; 26) Charla a trabajadores de 17 de abril 2017, sobre el lumbago y malas fuerzas; 27) Charla a trabajadores logísticos, de 02 de octubre de 2017, sobre ley del saco y manejo manual de carga; 28) Charla a transportistas, de 16 de octubre 2017, sobre ley del saco y manejo manual de carga; y 29) Charla a trabajadores, de 24 de julio de 2017, sobre manejo manual de carga.

Testimonial:

-Declaración de don José Luis Troncoso Sarmiento, quien señala que es Jefe de Logística de la empresa demandada hace 3 años aproximadamente. Está a cargo de todo el personal de Bodega, compuesto por 18 personas. El demandante trabajó en la empresa y fue desvinculado por un conflicto que hubo. En marzo de este año, el demandante golpeó a un compañero de trabajo. Se activaron los protocolos de seguridad que indican que se debe informar a Carabineros porque había un lesionado; y que el agresor debe ser aislado, porque puede agredir al resto del personal. Llamó a Carabineros y fueron a la empresa; como había un lesionado lo enviaron a constatar lesiones y se llevaron detenido al demandante. Esto fue un día viernes como a las 11 horas de la mañana; en la tarde, el demandante volvió a trabajar, cuando lo liberaron; la empresa les recomendó que mandaran a la casa a ambos operarios, pero con un desfase de tiempo, para que no hubiera una riña entre ellos. El día lunes, a mediodía se juntó con el agredido, Vargas, y su testigo, Schaffer; ellos le contaron que el demandante se puso violento porque una grúa obstruía su pasillo para que él pasara con una grúa y él quería pasar; él andaba acelerado, quería avanzar y como estaba detenido ahí, se bajó y le pegó al otro. Luego llamó al demandante, con Vargas. Ahí, el demandante le dijo que por años le había tenido mala a Vargas porque le había insultado a la mujer, le dijo que le tenía sangre en el ojo a Vargas; no se disculpó con Vargas. La empresa les recomendó separarlos de área para que no se toparan; y los pusieron en lados extremos de la bodega. Ese mismo día, se le acercó gente del Sindicato y otros operarios, y le decían qué iban a hacer respecto del demandante, porque no se sentían seguros, porque el demandante los podía agredir; les dijo que habían hecho una solicitud de despido, pero como es una empresa grande, no es algo rápido. Esa misma semana, el día viernes, lo despidieron. El día de la riña, se le acercó Schaffer y le dijo que había un problema, porque un hombre le pegó a otro. Fue a ver al pasillo; el demandante ya se había ido, se fue a encerrar a los casilleros; ahí estaba Vargas, sentado en el suelo y le dijo, “mire me dejó sangrando”, agregando que el demandante lo empujó y le pegó. Le dijo a Vargas que fuera a su oficina y se quedara ahí. Llamó a central de seguridad y le dijeron que activara el protocolo. Llamó a Carabineros y cuando llegaron, le dijeron que como había un herido, el agresor tenía que irse detenido. Lo esposaron y se lo llevaron detenido. Los Carabineros decidieron detenerlo. El demandante nunca le ha dicho que el trabajo era pesado. El demandante estaba trabajando en el pasillo 6, a la época del despido. El pasillo 6 tiene alimentos

de mascota, cloro, corrosivos, inflamables y también productos Inchalam, que son de ferretería. En septiembre de 2017, cuando salió la ley del saco, Inchalam descontinuó 8 productos que estaban sobre los 25 kilos, que eran rollos de alambre y dejó 3; de esos 3 tenían en bodega, pero no se trabajan porque no están dentro de la norma; Inchalam puso en los productos unos monitos que dice trabajo mecanizado o trabajo de a dos, porque superaban la ley del saco. En marzo de 2018, había stock de rollos de 50 kilos de alambre, pero no se mueven. Respecto de los productos que superaban la norma de la ley del saco, Inchalam les recomendó trabajo mecanizado y se asignó una grúa al pasillo 6; la persona del pasillo 6 tenía que tener el curso de grúa; se le hizo el curso al demandante de manejo de grúa. Esa grúa es apiladora que sirve para bajar y tomar cosas. El demandante no le dijo nada de un problema lumbar; tampoco le dijo nada de una denuncia ante la Inspección del Trabajo. Esa semana, después del evento, el demandante estuvo aislado. El día lunes, en la tarde, cuando se reunieron con los trabajadores de bodega, los compañeros le preguntaron por qué hizo eso y él dijo que él era así. Contra examinado, se le exhibe el set de 3 fotografías incorporado como prueba del demandante y señala que la primera foto es de un rollo de malla cuyo peso es inferior a 25 kilos, porque el que pesa 50 kilos es el alambre que está en la foto 3. Para el alambre de 50 kilos se utiliza la movilización mecanizada. Para el rollo de 25 kilos, Inchalam recomienda dos personas; ellos no estuvieron de acuerdo y Inchalam les dijo que lo hicieran movilizado y les mandó un instructivo. El día en que ocurrieron los hechos, no se le tomó declaración al demandante porque estaba violentado y se encerró en los casilleros.

-Declaración de don Claudio Schaffer Soto, quien señala que trabaja como operario movilizador en la empresa demandada hace 22 años. Conoce al demandante hace 10 o 11 años, desde que llegó a Adelco. El demandante siempre fue una persona que usaba la prepotencia, pedía las cosas a gritos, pateaba las cajas, no era un buen trabajador. Estaba en el lugar cuando ocurrieron los hechos. El demandante estaba en el pasillo 6, donde hay un lugar donde están las baterías para las grúas; Jorge Vargas le pidió que le ayudara a cambiar la batería; estaban en eso cuando llegó el demandante manejando otra grúa, se paró ahí, que lo dejen pasar, insultando a don Jorge Vargas; pudo hacer esperado 5 minutos o podría haber retrocedido y no hubiera pasado nada de lo que ocurrió. El demandante se bajó y fue e agarrar al Sr. Vargas de los hombros y lo tiró al piso. Él le dijo al

demandante que parara con el cuento, porque son compañeros de trabajo. El demandante llegó enojado, que lo dejen pasar. Él fue a buscar al Sr. Troncoso y le explicó que había una pelea. Después llegaron los Carabineros. A Vargas lo llevaron a constatar lesiones. Nunca supo que el demandante hubiera reclamado por el peso de los productos. Él trabajó en el piso 6 y ahí hay pesos hasta 25 kilos, lo que permite la ley; además hay una ayuda mecánica, consistente en una grúa pasillera con las que se puede bajar la mercadería y llevarla al lugar donde se despacha. Es Tesorero del Sindicato N°1 de la empresa demandada; el demandante no reclamó ante el Sindicato por los pesos. No fue contra examinado.

-Declaración de don José Gabriel Flores Olavarría, quien señala que trabaja como Jefe de Bodega en la empresa demandada desde noviembre de 2018; y antes, como encargado de recepción, desde el año 2016. El demandante fue despedido por un problema que tuvo con un compañero de trabajo. En el momento en que ocurrieron los hechos, él no estaba en la bodega, estaba en la empresa pero con el contador. José Troncoso lo llamó y se reunieron para ver las medidas a adoptar. Cuando volvió el demandante, lo separaron del otro trabajador. El demandante nunca le dijo nada por el peso de los productos del pasillo 6. Tampoco le dijo nada de la Inspección del Trabajo. Contra examinado, indica que al lunes siguiente de ocurridos los hechos, hicieron una reunión con todo el personal; se planteó el tema de convivencia; en esa reunión, el demandante dijo que él era así y que no iba a cambiar. El demandante tenía su temperamento; era una persona a la que no se le podía decir nada, que llevaba los problemas de la casa al trabajo, era anti amigos, no compartía y se aislaba de los compañeros. Se le exhibe el set de 3 fotografías incorporado por la demandante y señala que en la primera foto se ve al demandante tomando una malla que pesa menos de 25 kilos; es un producto caducado en la empresa; el producto dice que tiene que tomarse con dos personas, pero la empresa le pagó un curso al demandante para operar una grúa horquilla para utilizar la máquina y levantar ese producto. En la tercera foto, hay un producto de 50 kilos; ese producto está en el sector inmovilizado, que no se vende, está sobre un pallet y se moviliza con una grúa horquilla. El producto que está en la primera foto es distinto al que aparece en la tercera foto; en uno aparece una malla y en el otro, alambre, son de distintos pesos.

Octavo: Que, con el mérito de los medios de prueba incorporados en la audiencia de juicio, valorados conforme a las reglas de la sana crítica, se tienen por establecidos los siguientes hechos:

1) Que existió una relación laboral entre las partes que se inició el 16 de febrero de 2009 y finalizó el 28 de marzo de 2019.

2) Que el demandante desempeñaba la función de operario movilizador.

3) Que el monto de la última remuneración mensual del demandante ascendía a la suma de $440.639.

Estos tres hechos fueron pactados como convenciones probatorias por las partes, en la audiencia preparatoria.

4) Que, con fecha 28 de noviembre de 2014, el prevencionista de riesgos de la empresa demandada, efectuó una charla del derecho a saber, al demandante, incluyendo entre los riesgos y medidas preventivas, el manejo manual de materiales y/o carga.

Este hecho se acredita con el formulario derecho a saber, suscrito por el actor, con fecha 28 de noviembre de 2014.

5) Que, con fecha 17 de abril de 2017, el demandante participó en una charla de capacitación del departamento de prevención de riesgos de la empresa demandada, sobre el lumbago como consecuencia de malas fuerzas; con fecha 24 de julio de 2017, el demandante participó en una charla de la ACHS, sobre manejo manual de carga de la empresa demandada; y con fecha 02 de octubre de 2017, el demandante participó de una charla de capacitación del departamento de prevención de riesgos de la empresa demandada, sobre la Ley N°20.949, ley del saco, y sobre las operaciones manuales de carga.

Estos hechos se acreditan con el mérito de los formularios respectivos, suscritos por el actor.

6) Que, desde el 16 de noviembre de 2018 hasta el 06 de diciembre de 2018, el demandante hizo uso de licencia médica, por enfermedad común, con el diagnóstico de trastorno de adaptación.

Este hecho se acredita con el mérito de la resolución de licencia médica N°2-58172699.

7) Que, con fecha 15 de enero de 2019, se hizo entrega al demandante, de una copia del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, de la empresa demandada.

Este hecho se establece con el mérito del respectivo comprobante de entrega, suscrito por el actor.

8) Que, con fecha 20 de febrero de 2019, el área de logística de la empresa demandada, efectuó una charla del derecho a saber, al demandante, incluyendo entre los riesgos y medidas preventivas, el manejo manual de materiales y/o carga.

Este hecho se acredita con el formulario derecho a saber, suscrito por el actor, con fecha 20 de febrero de 2019.

9) Que, con fecha 22 de marzo de 2019, en horas de la mañana, en circunstancias que el demandante estaba desempeñando sus labores de operario movilizador en una grúa horquilla, en el pasillo 6 de la bodega de la empresa demandada, en el que se encontraba el trabajador don José Vargas en una grúa yale, junto al trabajador don Claudio Schaffer, el demandante se disgustó con éstos porque le obstruían su camino, se bajó de la grúa horquilla que conducía, discutió con don José Vargas, agarró a éste de los hombros y lo tiró al suelo, ocasionándole una excoriación a nivel rótula cara anterior, de 2 centímetros, circular, de carácter leve.

La dinámica de los hechos y la agresión del demandante a don José Vargas, se tiene por establecida con el mérito de la declaración en tal sentido, del testigo presencial don Claudio Schaffer, la que resulta concordante con la denuncia de don José Vargas, realizada ante Carabineros, que se contiene en el parte policial N°556, de fecha 22 de marzo de 2019.

En cuanto a la lesión que sufrió don José Vargas, ésta consta en el Resumen de atención SAPU, emitida por el CESFAM Padre Hurtado, de esta ciudad.

10) Que, con fecha 22 de marzo de 2019, luego de ocurridos los hechos antes señalados, el trabajador don Claudio Schaffer informó de dicha agresión a don José Luis Troncoso, Jefe de logística de la empresa demandada, quien activó el protocolo de seguridad de la empresa y ante la existencia de un trabajador lesionado, llamó a Carabineros, quienes

concurrieron al lugar, tomaron detenido al demandante y lo trasladaron hasta la Comisaría, siendo puesto en libertad más tarde, por instrucciones del Fiscal de turno.

Estos hechos se tienen por establecidos con la declaración del testigo don José Luis Troncoso, concordante con la declaración del testigo don Claudio Schaffer, en relación al aviso que le dio éste, y con el parte policial N°556, en cuanto a la actuación de Carabineros de esta ciudad.

11) Que, con fecha 22 de marzo de 2019, don José Luis Troncoso informó vía correo electrónico a administración de personas de la empresa demandada, los hechos ocurridos durante la mañana y solicitó la desvinculación del demandante.

Este hecho se acredita con el correo electrónico, de fecha 22 de marzo de 2019, dirigido por don José Luis Troncoso a administración de personal de Adelco y con el formulario de solicitud de finiquito.

12) Que, el día lunes siguiente, 25 de marzo de 2019, al mediodía, don José Luis Troncoso se reunió con don José Vargas y don Claudio Schaffer, quienes le contaron lo que había ocurrido. Luego, llamó al demandante con don José Vargas; el demandante le dijo que por años le había tenido mala a Vargas porque le había insultado a la mujer, que le tenía sangre en el ojo, y no se disculpó con éste.

De este hecho, dio cuenta el testigo don José Luis Troncoso, mediante un relato coherente y verosímil, no desvirtuado con ningún medio de prueba.

13) Que el mismo día lunes 25 de marzo de 2019, en la tarde, don José Luis Troncoso se reunió junto a todo el personal de bodega, incluido el demandante; sus compañeros de trabajo le consultaron al actor por qué había actuado como lo hizo, y él respondió que él era así.

De este hecho dieron cuenta, en forma conteste y dando razón de sus dichos, los testigos don José Luis Troncoso y don José Flores.

14) Que, con fecha 26 de marzo de 2019, el demandante presentó una solicitud de fiscalización ante la Inspección del Trabajo, respecto de su empleador, por no dar cumplimiento a las obligaciones referidas a la manipulación manual de carga y descarga. Ante dicha solicitud, la Inspección del Trabajo generó la comisión de fiscalización N°501.

Este hecho se acredita con el documento emanado de la Inspección del Trabajo, denominado Activación de fiscalización N°501.

15) Que, con fecha 28 de marzo de 2019, en respuesta al correo referido en el numeral 11) del presente considerando, doña Soledad Kresteff, de Dirección de personas de la empresa demandada, remitió un correo a don José Luis Carrillo, adjuntando la carta de despido solicitada, relativa al demandante, validada por el área legal.

Este hecho se acredita con el correo electrónico, de fecha 28 de marzo de 2019, dirigido a don José Luis Troncoso por doña Soledad Kresteff.

16) Que, con fecha 28 de marzo de 2019, el demandante fue despedido por su empleador, mediante la correspondiente carta de despido, por las causales previstas en el artículo 160 N°1 letra c), 160 N°5 y 160 N°7 del Código del Trabajo, las que fundó en los siguientes hechos:

"Los fundamentos de hecho están en que el día 22 de marzo de 2019, aproximadamente a las 10.00 horas, usted agredió a otro trabajador, dentro de las instalaciones de la empresa y en pleno horario laboral. Primero en forma verbal y luego físicamente, al tomarlo de su ropa y empujarlo al suelo, resultando el agredido con diversas lesiones que fueron constatadas en un centro asistencial de la comuna".

Ello se lee en la carta de despido, dirigida al demandante, de fecha 28 de marzo de 2019.

17) Que, con fecha 14 de mayo de 2019, en el marco de la fiscalización N°501, aludida en el numeral 13) del presente considerando, el fiscalizador de la Inspección del Trabajo, don Jorge Leiva, notificó a la empresa demandada, a través de don José Carrillo, el inicio de una fiscalización y requerimiento de documentación consistente en: evaluación del manejo manual de carga Adelco Puerto Montt, matriz de riesgos, modalidades de control para el manejo manual de carga y registro de capacitación de trabajadores de Adelco Puerto Montt asociado al manejo manual de carga.

Durante dicha fiscalización, en virtud de la entrevista con los trabajadores, la visita en terreno y la revisión de la documentación de higiene y seguridad, el fiscalizador don Jorge Leiva constató que la empresa

demandada ha implementado el protocolo de manejo manual de carga en conjunto con el organismo administrador del seguro contra accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, esto es, la implementación de capacitaciones al personal, explicación de las modalidades de trabajo y actividades preventivas determinadas en carta Gantt para el desarrollo de éstas.

No habiéndose constatado infracción, la referida fiscalización, terminó sin la aplicación de multas respecto de la empresa demandada.

Estos hechos constan en la documentación emanada de la Inspección del Trabajo, consistente en Carátula de informe de fiscalización y en Informe de exposición, ambos relativos a la fiscalización N°501.

18) Que, con fecha 26 de junio de 2019, el demandante fue atendido por la psiquiatra doña Elva Carreño, quien le diagnosticó un episodio depresivo leve a moderado.

Este hecho se acredita con el mérito del informe médico, de fecha 26 de junio de 2019, suscrito por la psiquiatra doña Elva Carreño.

Noveno: Que, en primer término, corresponde pronunciarse sobre la denuncia de tutela por vulneración de derechos fundamentales.

Décimo: Que, para ello es indispensable tener presente que en los procedimientos de tutela, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 493 del Código del Trabajo, corresponde a la parte demandante aportar indicios suficientes de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales, debiendo en tal caso el denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y su proporcionalidad. Así, resulta necesario dilucidar como primera cuestión, si el denunciante cumplió con el estándar probatorio exigido en la disposición legal antes citada.

Undécimo: Que, analizados los medios de pruebas aportados en la audiencia de juicio, conforme a las reglas de la sana crítica, y los hechos asentados en el considerando octavo, es posible concluir que no se ha acreditado la existencia de la vulneración de los derechos denunciada, ni aún a modo indiciario, por las siguientes razones:

En cuanto a la garantía de indemnidad, porque si bien se estableció que con fecha 26 de marzo de 2019, el demandante interpuso un reclamo en contra de su empleador, ante la Inspección del Trabajo, lo cierto es que no

se acreditó que el actor haya informado verbalmente de ello a su jefatura, y por el contrario, se demostró que el empleador sólo tomó conocimiento de dicha denuncia, el 14 de mayo de 2019, esto es, con posterioridad al despido, con lo que se concluye que éste no fue un acto de represalia por el reclamo de 26 de marzo de 2019, como se planteó en la demanda.

En cuanto al derecho a la honra, porque la llamada a Carabineros realizada con fecha 22 de marzo de 2019, por don José Luis Troncoso, jefe de logística de la empresa demandada, se produjo en el contexto, ya acreditado, que el demandante había agredido al trabajador don José Vargas, habiendo resultado éste con lesiones; y además, porque el procedimiento llevado a cabo por Carabineros, que incluyó la detención del demandante, se rige por su propia normativa, y no es imputable de modo alguno al empleador.

En cuanto al derecho a la integridad física y psíquica, por los siguientes motivos:

En primer término, porque si bien se acreditó que en noviembre de 2018 le fue otorgada una licencia médica al actor, por un trastorno de adaptación, lo cierto es que junto con ello se estableció que se trató de una licencia por enfermedad común, y no por una enfermedad profesional, como se afirmó en la demanda.

En segundo término, porque no se aportaron antecedentes médicos que dieran cuenta que el demandante sufriera dolencias físicas en la espalda o asociadas al trabajo manual con exceso de carga, de modo de conferir verosimilitud a su relato.

En tercer y último término, porque la demandada demostró que dio debido cumplimiento a su obligación de protección prevista en el artículo 184 del Código del Trabajo. En efecto, tal como ya se asentó en el considerando octavo, la demandada capacitó al actor sobre los riesgos y medidas preventivas vinculadas al manejo manual de carga; habiéndose constatado por la Inspección del Trabajo, en una fiscalización llevada a cabo con ocasión del reclamo del actor de 26 de marzo de 2019, que la empresa demandada ha implementado el protocolo de manejo manual de carga en conjunto con el organismo administrador del seguro contra accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, esto es, la implementación de capacitaciones al personal, explicación de las modalidades de trabajo y

actividades preventivas determinadas en carta Gantt para el desarrollo de éstas.

Duodécimo: Que, no modifica lo expuesto y concluido en los considerandos que anteceden, las declaraciones de los testigos de la parte demandante, don Nelson Paredes, don Héctor Chávez, don Marcos Paredes y don Edison Adio, porque en cuanto a los hechos ocurridos el 22 de marzo de 2019, entre el actor y don José Vargas, son sólo testigos de oídas de los dichos del demandante, no corroborados por ningún medio de prueba; y en cuanto a la carga manual de productos, porque sus testimonios no resultan concordantes con los hechos constatados por la Inspección del Trabajo.

Décimo tercero: Que tampoco altera lo expuesto y concluido en los acápites precedentes, el set de tres fotografías incorporado por la parte demandante, porque no se dio cuenta de la fecha ni de las circunstancias en que fueron tomadas; a lo que cabe agregar que exhibidas a los testigos don José Troncoso y don José Flores, jefe de logística y jefe de bodega de la empresa demandada, respectivamente, éstos, dando razón de sus dichos y en forma conteste, dieron cuenta que los productos Inchalam que se aprecian en dichas fotografías, son movilizados con una grúa, y para tal fin, se capacitó al demandante con un curso para operar dicha grúa.

Décimo cuarto: Que, así las cosas, la demanda de tutela será rechazada en lo resolutivo de este fallo.

Décimo quinto: Que, corresponde pronunciarse ahora sobre la demanda subsidiaria de despido injustificado y cobro de prestaciones.

Décimo sexto: Que, al respecto, cabe señalar que los hechos contenidos en la carta de despido, ya han sido suficientemente establecidos, conforme a los hechos ya asentados en el considerando octavo, por lo que es necesario establecer si tales hechos configuran las causales invocadas en la referida carta de comunicación de término de la relación laboral.

Décimo séptimo: Que el hecho que el demandante haya agredido físicamente a un compañero de trabajo, en dependencias de la empresa y durante su jornada laboral, configura la causal del artículo 160 N°1 letra c) del Código del Trabajo, en tanto se trata de una vía de hecho cometida por un trabajador en contra de otro trabajador que se desempeña en la misma empresa.

Asimismo, configura la causal del artículo 160 N°5 del Código del Trabajo, porque con ocasión de dicha agresión, la salud del trabajador don José Vargas, se vio afectada, ya que resultó con una lesión en su rodilla, que fue constatada por personal médico.

Por último, también configura la causal del artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, pues constituye un incumplimiento a las obligaciones contractuales del trabajador demandante, ya que en la cláusula octava de su contrato de trabajo de fecha 16 de febrero de 2009, se lee que se entienden incorporadas a dicho contrato, las reglamentaciones internas de la empresa, entre las cuales se encuentra el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, en cuyo artículo 92 numeral 35) se estipula que se prohíbe estrictamente al personal de la empresa, "agredir de hecho o de palabra a jefes, supervisores, subordinados o compañeros de labor y provocar riñas o discusiones con ellos". Dicho incumplimiento contractual es de carácter grave, teniendo presente que la conducta del actor fue contraria al marco de respeto y trato digno que debe existir entre los trabajadores, produciéndose con ello un quiebre en la relación de confianza que debe existir entre trabajador y empleador, que autoriza a la empresa demandada a poner término a la relación laboral, sin derecho a indemnización alguna en favor del demandante.

Décimo octavo: Que habiéndose acreditado los hechos fundantes de la carta de despido, y configurando éstos las causales antes señaladas, se arriba a la conclusión que el despido del actor fue ajustado a derecho, motivo por el cual, la demanda subsidiaria de despido injustificado será rechazada en lo resolutivo de este fallo.

Décimo noveno: Que, en cuanto al cobro del feriado proporcional, se accederá a la demanda, por el monto que se dirá en lo resolutivo, considerando que la demandada no acreditó haber otorgado dicho feriado al actor, ya que el documento que contiene el resumen de las vacaciones del demandante, carece de valor probatorio porque no se encuentra firmado por éste.

Vigésimo: Que no se hará efectivo el apercibimiento previsto en el artículo 453 N°5 del Código del Trabajo, solicitado por la demandante, pues con los documentos signados con los numerales 12), 13) y 14) del considerando séptimo, y con la declaración del testigo don José Luis Troncoso, se acreditó que la empresa demandada recabó, de manera

desformalizada, la información necesaria a fin de determinar cómo ocurrieron los hechos del día 22 de marzo de 2019.

Vigésimo primero: Que, los restantes medios de prueba, no aportan antecedentes de relevancia para la resolución de la controversia objeto de este juicio.

Por estas consideraciones y visto además lo dispuesto en los artículos 19 N°1 y N°4 de la Constitución Política de la República; 1, 3, 4, 160 N°1 letra c), 160 N°5, 160 N°7, 162, 168, 446 y siguientes del Código del Trabajo; y artículo 1698 del Código Civil, se declara:

I.- Que **se rechaza** la denuncia de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales, con ocasión del despido, interpuesta por don Herardo Enrique Aguilar Calixto en contra de Abastecedora del Comercio Ltda.

II.- Que **se rechaza** la demanda subsidiaria de despido injustificado, interpuesta por don Herardo Enrique Aguilar Calixto en contra de Abastecedora del Comercio Ltda.

III.- Que **se acoge** la demanda subsidiaria de cobro de prestaciones, interpuesta por don Herardo Enrique Aguilar Calixto en contra de Abastecedora del Comercio Ltda., **sólo en cuanto** se declara que la demandada deberá pagar al demandante, la siguiente prestación:

-Feriado proporcional, por el período comprendido desde el 16 de febrero de 2019 hasta el 28 de marzo de 2019, por 1.75 días hábiles, correspondientes a 3.75 días corridos, por la suma de $55.079.

IV.- Que la suma ordenada pagar mediante la presente resolución deberán serlo con los reajustes e intereses que establece el artículo 63 del Código del Trabajo.

V.- Que, en todo lo demás, **se rechaza** la demanda subsidiaria de cobro de prestaciones.

VI.- Que cada parte pagará sus costas.

VII.- Ejecutoriada que sea la presente sentencia, cúmplase lo dispuesto en ella dentro de quinto día de ejecutoriada; en caso contrario, certifíquese dicha circunstancia y pasen los antecedentes a la unidad de cumplimiento ejecutivo del Tribunal.

Regístrese y Archívese en su oportunidad.

RIT T-96-2019.

Dictó doña PAULINA MARIELA PEREZ HECHENLEITNER, Juez Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Puerto Montt.

PAULINA MARIELA PEREZ HECHENLEITNER
Fecha: 31-03-2020 12:23:02 UTC-4

DCVVPBJGES

A contar del 08 de septiembre de 2019, 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