

En Santiago, a once de junio de dos mil veintiuno.

VISTOS, OÍDOS Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Don JORGE IPANAQUE VILLANUEVA, empleado, domiciliado en Doctor Lucas Sierra N°3557, comuna de Quinta Normal, deduce demanda de despido injustificado en contra de su ex empleadora, la empresa AGROCOMERCIAL CODIGUA SPA, del giro de su denominación, representada por don Edgar Eduardo Oropeza Acosta, ambos domiciliados en Avenida Providencia N°1208, oficina 905, comuna de Providencia.

Funda su demanda en una relación laboral que se inició el 08 de febrero 2016, desempeñándose inicialmente como operario de producción, para después laborar como supervisor de producción de turno, debiendo, entre otras tareas, revisar la programación entregada por el jefe de producción, la materia prima que corresponda y la maquinaria de las líneas de producción, coordinar a los operarios en las líneas productivas, supervisar los pasos de la producción y producto terminado, los insumos para dar información al jefe de bodega y para el pedido al área correspondiente.

Añade que prestó servicios en una jornada sujeta al inciso 2° del artículo 22 del Código del Trabajo, percibiendo una remuneración compuesta de sueldo base, gratificación legal, movilización, “ind. Cumplimiento” y cuadratura de recepción, ascendiendo la última percibida a la suma de \$1.174.865.

Agrega que el 21 de agosto de 2020 fue conminado a presentar una renuncia y a la firma inmediata del finiquito, en una reunión en la que estuvieron presentes el jefe de producción y el gerente general de la planta, lo que no aceptó, presentando el reclamo administrativo pertinente el día 24 de agosto siguiente. Posteriormente, prosigue, recibió una carta de despido fechada el 21 de agosto de 2020, que invoca la causal del artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, esto es, incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, cuyo texto transcribe. Señala que con fecha 9



de septiembre de 2020, firmó y ratificó la oferta de finiquito efectuada por la demandada, dejando una reserva de derechos.

Sostiene que el despido es injustificado y que la carta se funda en hechos vagos y genéricos, inserto en un proceso de racionalización con la pretensión de no pagar las indemnizaciones legales. Adicionalmente, indica que los movimientos de productos, insumos y materia prima eran autorizados por el jefe de producción y jefe de planta e hizo los informes pertinentes, trabajando sin problemas con compañeros de trabajo o jefaturas; también hace presente que no está dentro de sus tareas el registro de especificaciones.

Asegura que el pago de "vacaciones proporcionales" efectuado en el finiquito, corresponde a una parcialidad de lo que debía pagarse, al no considerarse el número de días ni la base de cálculo correspondientes.

Previas consideraciones de derecho, solicita se declare que el despido es injustificado y carente de motivo plausible y se condene a la demandada al pago de la indemnización sustitutiva del aviso previo, indemnización por años de servicio con un recargo de 80% y diferencia de feriado; todo ello con reajustes, intereses y costas.

SEGUNDO: La demandada, al contestar, reconoce la existencia de la relación laboral, fecha de inicio, funciones al término de los servicios y fecha y causal de despido. Asimismo, admite la reunión aludida por el actor, pero precisa que en ella se le comunicó personalmente el término a su contrato de trabajo por la causal del artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, debido a que en reiteradas oportunidades incumplió sus obligaciones, lo que permitió que un grupo importante de trabajadores y personas ajenas a la empresa ejecutaran maniobras tales como distraer materia prima, producto terminado e insumos, encaminadas a la venta irregular. Señala que el demandante no ingresaba las órdenes de producción diaria, ingresaba materia prima o producto terminado y retiraba materiales de bodega sin autorización ni registro,



entre otras cosas, a pesar de la notoriedad de los delitos que afectaban a la compañía.

Refiere que el Sr. Ipanaque se convirtió en un trabajador de absoluta confianza para el jefe de la Planta Talagante, por lo que ascendió, el 1 de junio de 2019, de operario sala de proceso a supervisor de turno, cargo donde reportaba directamente al jefe de la planta y el jefe de producción y consistía en dirigir el cumplimiento del programa diario de producción, ejecutar diariamente las actividades operativas asociadas al plan de producción, preocuparse de cumplir las especificaciones técnicas de los productos, revisar el correcto cierre del proceso al final de cada turno, mantener y cuidar el aseo de la sala o proceso a cargo y el buen uso de los recursos asignados para su área de trabajo, distribuir correctamente al personal y reportar las novedades relacionadas con el proceso.

Prosigue su relato indicando que se llevó a cabo en la empresa una operación a gran escala de comercio ilegal que necesitaba de colaboración en diferentes etapas del proceso, involucrándose personas que han cometido ilícitos y otras que no estuvieron involucradas de forma consciente, pero que por negligencia facilitaron su perpetración, como el demandante, quien justificaba su actuar en que habría recibido instrucciones de su jefatura para obrar de ese modo. No obstante, aún después del despido de sus jefes directos, continuó incumpliendo los protocolos e incluso fue sorprendido en nuevos incumplimientos en distintas tareas.

En relación con las diferencias de feriado, afirma que la petición es infundada, ya que fue pagado al momento de la firma del finiquito.

Finaliza solicitando que se rechace la demanda en todas sus partes, con costas.

TERCERO: En la audiencia preparatoria, de 04 de febrero de 2021, se llamó a las partes a conciliación, la que no se produjo; en consecuencia, se determinaron los



siguientes hechos pacíficos: 1) Periodo de la relación laboral desde el 8 de febrero del año 2016 hasta el 21 de agosto del año 2020; 2) Que a esa fecha se despide al demandante por la causal del artículo 160 N°7 por carta de despido que cumplió las formalidades legales y; 3) El demandante se desempeñaba como supervisor de producción de turno. Enseguida se fijaron los siguientes hechos a probar: 1) Contenido de la carta de despido y la efectividad de los hechos imputados; 2) Obligaciones del demandante en relación al cargo desempeñado; 3) Remuneración e ítems que lo componen. Efectos indemnizatorios y; 4) Efectividad de existir diferencias de feriado a favor del demandante en relación a la base de cálculo.

En la audiencia de juicio, de 15 de marzo del año en curso, la parte **Demandada** rindió la prueba Documental ofrecida en la preparación y la Testimonial de doña Shirley Johanna Hoyos Pastrana y los señores Patricio Esteban Ñamcuvilú Horta y Juan Carlos De Sousa Goncalves. A su turno, la **Demandante** rindió Documental, la Testimonial de doña Paulina Alondra Flores Pino y provocó la Exhibición de documentos, que tuvo por cumplida. Luego, los comparecientes formularon sus observaciones a la prueba.

Todas las alegaciones, actuaciones y declaraciones constan en audio.

CUARTO: Tratándose éste de un juicio de calificación del despido, conforme con lo previsto por el artículo 454 inciso 1° del Código del Trabajo, debe conocerse el contenido de la carta de despido para analizar su justificación. Así, la misiva expresa, en cuanto a sus fundamentos, lo siguiente:

“Comunicamos a Ud. Que con esta fecha, se ha puesto término de su contrato de trabajo por la causal establecida en el artículo 160 N°7, esto es, incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, en atención a los siguientes hechos:



Con fecha 01 de junio de 2019, las partes suscribieron un anexo al contrato de trabajo, por medio del que, usted se obligó a desempeñar la labor de Supervisor de Turno. En la cláusula primera de dicho anexo, se acordó que serían obligaciones del contrato de trabajo en atención a su cargo, las siguientes:

- 1. Dirigir las actividades asegurando las condiciones que permitan la oportuna, completa y eficiente ejecución diaria del programa de producción y del cumplimiento de las metas de seguridad, rendimiento y productividad, resguardando el cumplimiento de las definiciones asociadas al producto.*
- 2. Ejecutar las actividades operativas diarias en función del programa de producción o despacho, asegurando el cumplimiento conforme del mismo.*
- 3. Cumplir con las especificaciones técnicas asociadas al producto.*
- 4. Revisar al final del turno el correcto cierre del proceso.*
- 5. Mantener y cuidar el aseo y orden de la sala o proceso a cargo durante la duración del mismo.*
- 6. Velar por el buen uso de los recursos asignados a su área de trabajo.*

Con ocasión de una revisión de las operaciones a su cargo, se ha podido constatar que usted ha transgredido los procedimientos internos de la Empresa e incumplido, por tanto, gravemente las obligaciones contenidas en su contrato de trabajo.

Estos incumplimientos son los siguientes:

- 1. No ingresar las órdenes de producción diaria ni reportar a su jefatura de las novedades que se presentan.*
- 2. Ingresar a la bodega de la planta materia prima y producto terminado sin autorización ni registro.*
- 3. Retirar material de bodega sin autorización ni registro.*
- 4. Malos tratos a sus compañeros de trabajo y superiores.*



5. *No cumplir con el registro de especificaciones de producto implementado por el área de calidad.*
6. *No actualizar el registro de productos retenidos.*
7. *Almacenar producto terminados en áreas no destinadas para aquello, sin hacer entrega al supervisor de bodega para su almacenamiento y control.*

El contenido ético y de lealtad del contrato de trabajo, importa que los hechos denunciados generan un quiebre en la relación laboral que unía a las partes, por lo que, además de ser una conducta indebida de carácter grave, es de una entidad suficiente para poner término al contrato de trabajo a partir de la fecha indicada.

Esto, teniendo especial consideración que la Empresa se dedica a la elaboración, almacenamiento y distribución de productos lácteos, que requieren para su inocuidad alimentaria, el cumplimiento estricto de las medidas establecidas por la Empresa para su tratamiento.”

QUINTO: En este estado de cosas, cabe indicar que la comunicación de despido, al tratarse de una decisión unilateral en cuya virtud el empleador decide no continuar con el contrato de trabajo, debe cumplir con las condiciones previstas en el artículo 162 del Código del Trabajo. Dicha norma exige, en cuanto a su contenido, que señale los hechos en que se funda la desvinculación y la causal de derecho en que encuadran las circunstancias fácticas a que debió aludirse previamente. En ese orden de ideas, es inconcuso que la comunicación debe tener la suficiencia necesaria para permitir que el trabajador comprenda cabalmente los motivos del cese de la relación laboral, circunstancia que implica la expresión de fundamentos precisos, inteligibles y veraces que constituyen la causa de la terminación del contrato de trabajo.

No caben dudas, en el actual panorama jurídico, que la indeterminación de los hechos del despido acarrea como consecuencia su falta de justificación, cuando este se funda en las causales disciplinarias del artículo 160 del código de la especialidad.



Ello es así no sólo porque se incumple con una exigencia sustantiva, que es la aludida en el artículo 162 ya citado, sino además porque se genera una barrera procesal en el juicio laboral, al estar limitada, la prueba del ex empleador, a los hechos consignados en la carta de despido, sin que le sea posible añadir presupuestos fácticos distintos de los allí señalados, quedando fijado, por ende, el debate sobre la terminación del vínculo, de acuerdo con el contenido de la misiva respectiva.

En el caso estos antecedentes, el término del vínculo laboral carece de la precisión necesaria para analizar su veracidad. En efecto, la carta de despido contiene una extensa serie de imputaciones de inobservancia de obligaciones, mas no indica con precisión los días en que estos hechos habrían ocurrido o el período de tiempo a partir del cual se verifican esas transgresiones y tampoco hay detalles respecto de las materias primas o productos respecto de los cuales se habría detectado la falta de registro. Estas circunstancias conllevan una indefensión importante para el trabajador, pues desconoce si la queja del empleador se refiere a un momento específico o una constante en el tiempo, caso en el cual no se indica la época de inicio o el tipo de bienes afectados por sus presuntas omisiones y, por ello, no se encuentra en posición de poder rebatir tales asertos o alegar que sus acciones fueron autorizadas o toleradas a lo largo del tiempo, escenario inadmisibile a la luz del principio de estabilidad en el empleo, que exige un elevado estándar de precisión en la comunicación de despido.

Esta sola circunstancia es suficiente para calificar como indebido el despido del demandante, de modo que se hará lugar al cobro de las prestaciones indicadas en el artículo 168 del Código del Trabajo.

SEXTO: Sobre la remuneración base de cálculo de las indemnizaciones que se mandaràn pagar, importa precisar que la demanda indica que ésta se compone de un sueldo base por la suma de \$585.000.-, gratificación legal por la suma de \$126.865.-,



más movilización e Ind. cumplimiento y cuadratura de recepción, prestaciones sobre las cuales no entregó pormenores en relación con su composición, monto, periodicidad o algún otro factor de cálculo. Por su parte, la demandada no se pronunció sobre este aspecto. De este modo, no se considera pertinente, en esta materia, hacer uso de la facultad de admisión tácita, pues la demanda no se basta a sí misma para determinar la base de cálculo, por lo que se analizará la prueba pertinente a este punto.

El anexo contrato de trabajo vigente desde el 01 de junio de 2019, establece que el dependiente pasa a desempeñar la función de supervisor de turno, motivo por el cual modifica la estructura remuneracional pactada en el contrato de trabajo, que pasa a componerse por sueldo base, gratificación, incentivo por cumplimiento y auxilio de movilidad.

Concordante con ello, la revisión de las liquidaciones de remuneraciones de los meses de marzo a agosto de 2020 revela que estas cuatro prestaciones se pagaron en forma constante al trabajador y por idénticos montos, a saber, sueldo base de \$585.000, gratificación de \$126.865, movilización de \$213.000 e ind. Cumplimiento – entendiéndose que se trata del incentivo- por \$250.000. De este modo, la remuneración mensual se establecerá en el importe de \$1.174.865.

SEPTIMO: En relación con el feriado pretendido, es menester tener presente que la demandada pagó al actor, en el finiquito, la suma de \$862.833, correspondiente a 31 días. La demanda indica que dicho pago, efectuado a título de “vacaciones proporcionales”, en realidad se refiere a un saldo de feriado legal y a feriado proporcional y se limitó a días hábiles de vacaciones excluyendo los inhábiles, caso en que se trata de 43,4 días, además de no calcularse con la remuneración integra. La demandada alega que está pagado en el finiquito.



Como es posible advertir la alegación del trabajador radica en el método de cálculo del feriado, en cuanto a la procedencia de contabilizar los días inhábiles y de incorporar todos los componentes de la remuneración a la base. Estos argumentos no fueron controvertidos expresamente por la demandada en la contestación, que se limitó a afirmar el pago del feriado en el finiquito, en circunstancias que el demandante no desconoció ese hecho, sino que cuestionó el monto solucionado, lo que implica la inexistencia de una controversia formal de los hechos de modo que, en este punto, se hará uso de la facultad conferida por el artículo 453 N°1 inciso séptimo del Código del Trabajo, estimándose tácitamente admitido que la remuneración mensual a considerar para el cálculo del feriado es la de \$ 1.174.865.- y que los días totales de feriado a compensar son 43,4.

OCTAVO: Dado lo reflexionado sobre la controversia respecto del feriado, los comprobantes de feriado no serán valorados.

En atención a lo razonado sobre el incumplimiento de las condiciones legales sustantivas en la emisión de la carta de despido, no serán valorados los distintos correos electrónicos relacionados con los aspectos de la producción, inventario, conciliaciones de stock, como el registro de control de detenciones, informe de productos destruidos, registros de trazabilidad y PPT sobre control de inventarios, al igual que el descriptor de cargo de operario de producción. En el mismo sentido, al referirse los testigos a los hechos del despido, sus declaraciones no serán valoradas.

El acta de reclamo ante la Inspección del Trabajo carece de incidencia en la decisión del asunto.

La prueba rendida ha sido apreciada conforme con las reglas de la sana crítica.



Por estas consideraciones, y de conformidad, además, con lo previsto en los artículos 1, 7, 67, 73, 160, 168, 172, 456, 446 y siguientes del Código del Trabajo, SE DECLARA:

I.- Que se acoge la demanda de despido indebido deducida por don Jorge Ipanaque Villanueva contra la empresa Agrocomercial Codigua Spa, declarándose indebido el despido de que fue objeto con fecha 21 de agosto de 2020, por lo que se condena a la demandada al pago de lo siguiente:

- a) indemnización sustitutiva del aviso previo: \$1.174.865;
- b) indemnización por años de servicios: \$5.874.325;
- c) recargo de 80% sobre la indemnización por años de servicios: \$4.699.460;
- d) diferencia de feriado: \$836.805.

II.- Las sumas indicadas serán reajustadas y devengarán intereses de acuerdo con lo establecido en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

III.- Se condena en costas a la demandada, las que se regulan en la suma de \$1.260.000.-.

La presente sentencia se entiende notificada a las partes en la fecha de su inclusión en la carpeta virtual.

Regístrese y archívese en su oportunidad.

RIT: O-5905-2020

RUC: 20-4-0295072-3

Dictada por Doña Ximena Rivera Salinas, Jueza Destinada.





A contar del 04 de abril de 2021, la hora visualizada corresponde al horario de invierno establecido en Chile Continental. Para la Región de Magallanes y la Antártica Chilena sumar una hora, mientras que para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar dos horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>