

PROCEDIMIENTO: Ordinario

MATERIAS: Despido injustificado, nulidad del despido y cobro de prestaciones

DEMANDANTE: WALTER HERNÁN VERGARA ORTIZ

DEMANDADO: SOCIEDAD DE SERVICIOS DE GUARDIAS Y ADMINISTRATIVOS LTDA

RIT: O-449-2022

RUC: 22- 4-0441516-K

-----/

Chillán, trece de abril de dos mil veintitrés.

VISTOS Y OIDOS.

1° Se interpone demanda de despido injustificado, nulidad del despido y cobro de prestaciones por el abogado Adrián Alberto Bascuñán Navarrete en representación de **WALTER HERNÁN VERGARA ORTIZ**, cesante, casado, cédula de identidad N° 9.487.715-6., con domicilio en Villa Portal de la Luna sitio N° 5, de la Comuna de San Nicolás, en contra de la empresa **SOCIEDAD DE SERVICIOS DE GUARDIA Y ADMINISTRATIVOS LIMITADA**, legalmente representada en virtud del artículo 4° de Código del Trabajo por René Valderrama Fuentes, ambos domiciliado en Calle Caupolicán N° 755 oficina 01, Comuna de Concepción.

Señala el **demandante** que con fecha 19 de diciembre de 2016 fue contratado por la demandada como guardia de seguridad.

El 23 de agosto 2022 se le notifica personalmente su desvinculación laboral, exhibiéndoseme una carta que señalaba como motivo “INCUMPLIMIENTO GRAVE DE LAS OBLIGACIONES QUE INPONE EL CONTRATO SEGÚN EL ART 160 N° 7 DE CÓDGO DEL TRABAJO”, fundada en que “en dependencias de COMERCIAL MAYOR LIMITADA, ubicadas en Sargento Aldea N° 855, Chillán donde usted desempeña sus funciones como guardia de seguridad, que le día 12 de agosto de 2022 alrededor de las 07: 50 horas aproximadamente y durante su jornada de trabajo, ingresa a la sala de procedimiento al trabajador SEGUNDO LLANCALEO LLANCALEO, quien es panadero del local para darle una capotera por su cumpleaños”.

Indica que lo que sucedió en realidad es que el día viernes 12 de agosto de 2022, siendo las 07:35 a.m. junto con su compañero de trabajo de la misma sección Marcos de la Fuentes, acordaron darle un saludo de cumpleaños a colega Felipe LLancaleo (sección de panadería). Dicho saludo consistía en palmetazos en la espalda y un abrazo, en ningún caso fue con la intención de herirlo o lastimarlo, solo era a modo de celebración, por lo que su desvinculación fue injustificada toda vez que los fundamentos que se dan no son efectivos, no reuniéndose los requisitos para configurar la causal. Más aún, la carta no contiene los hechos que configurarían la causal invocada, los que deben ser detallados, precisos y circunstanciados, no conteniendo la carta hechos, sino que sólo argumentos para la desvinculación del demandante.

Solicita se declare injustificado el despido y se condene a la demandada el pago de: 1) \$ 855.282.- por indemnización sustitutiva del aviso previo 2) \$5.131.680.- por indemnización por años de servicios correspondientes a 6 años 3) \$4.105.353.-



correspondiente al 80 por ciento de las indemnizaciones por año de servicios 4) Reajustes, intereses y costas de la causa.

2° Contestando la demanda, la **demandada** señalando ser efectiva la existencia de la relación laboral entre las partes, así como la duración, las funciones y las causales invocadas para el despido.

Refiere que el promedio de tres últimas remuneraciones alcanza la suma de \$687.950.-

En cuanto al despido, indica que la carta remitida al trabajador explica en detalle los hechos en que se funda el despido –darle una capotera al Sr. Segundo Llancaleo– y a su vez, se hace expresa y detallada referencia a la fuente de las obligaciones contractuales que ha incumplido. Los hechos invocados, no solo son efectivos, sino que la contraria confiesa su participación en estos. Si bien relativiza lo ocurrido, lo cierto es que los hechos imputados, respecto a los “palmetazos en la espalda” ocurrieron, por lo que la discusión finalmente recae sobre la magnitud de tales palmetazos.

El demandante omite que se realizó una investigación del incidente debido a la denuncia del Sr. Llancaleo, quien siendo la víctima de lo ocurrido, apreció los hechos en forma radicalmente diferente. En esta investigación, incluso se le tomó declaración al demandante, quien indicó que “realizó esos golpes provocando malestar y dolor al colega Segundo Llancaleo”. Si bien al Sr. Llancaleo solo se le pudo tomar declaración el 27 de agosto de 2022 (después del despido) por haber estado haciendo uso de licencia médica los días intermedios, él declaró que el Sr. Vergara “lo ingresa a la sala de procedimientos abrazado y de manera violenta” y que en ese lugar “don Walter procede a darle palmazos y golpes en la espalda y en la cabeza de manera brusca”. Declara también que no entendió el motivo del porqué recibió esa acción y que al terminar los hechos y salir de la sala de procedimientos, el Sr. Vergara le dijo “Que fuera a quemar camiones a Temuco”, declarando –el Sr. Llancaleo– que con tales comentarios se había sentido discriminado por ser mapuche.

Agrega que el Sr. Llancaleo, el día 13 de agosto de 2022 (un día después de la capotera), requirió de atención médica, e incluso fue a un CESFAM por las secuelas de los hechos, en donde se le prescribieron medicamentos para aliviar el dolor.

A mayor abundamiento, indica, incluso en la tesis de la contraria, los hechos cometidos por el Sr. Vergara no son aceptables en el contexto de un adecuado cumplimiento de las obligaciones laborales y un buen ambiente laboral con colegas que se desempeñan en el mismo lugar, pues por mucho que lo haya hecho sin el ánimo de hacer daño, y a modo de una especie de celebración, no es aceptable golpear a un compañero de trabajo. Esto, además, aparece expresamente consignado en las obligaciones y prohibiciones establecidas en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, que el Sr. Vergara recibió y conoce.

Solicita el rechazo de la demanda, con costas.

3° En la **audiencia preparatoria**, se tuvieron como hechos conformes los siguientes: 1.– Fecha de inicio a prestar servicios para la empresa por parte del



demandante. 2.- las labores realizadas por el actor eran las de “Guardia de Seguridad”.
3.- Fecha de término es la señalada en la demanda por la causal del artículo 160 N° 7.

Además, se fijaron los siguientes puntos de prueba: 1.- Remuneraciones pactadas y efectivamente percibidas por el actor para efectos del artículo 172 del Código del Trabajo. 2.- Efectividad de concurrir en la especie la causal invocada para despedir al actor. Hechos en que se funda y aptitud de los mismos para configurarla.

4° La **demandada** incorporó la siguiente prueba: **DOCUMENTAL**: 1.- Carta de aviso de término de contrato de fecha 23 de agosto de 2022. 2.- Comprobante de Carta de Aviso para Terminación del Contrato de Trabajo de fecha 24 de agosto de 2022. 3.- Finiquito timbrado el 25 de agosto de 2022. 4.- Liquidaciones de remuneración de septiembre 2021 a agosto 2022. 5.- Comprobante de recepción de reglamento interno de fecha 11 de enero de 2017. 6.- Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad 7.- Investigación Chillán de fecha 16 de agosto de 2022. 8.- Declaración Walter Vergara de fecha 23 de agosto de 2022. 9.- Dato Atención Urgencia de Segundo Llancaleo de fecha 13 de agosto de 2022. **TESTIMONIAL**: 1.- Segundo Llancaleo Llancaleo. 2.- Marcos de la Fuente Vejar. 3.- Freddy San Martín Salgado. 4.- Gabriela Álvarez Aguilera.

5° El **demandante**, por su parte, rindió la siguiente prueba: **DOCUMENTAL**: 1.- Contrato de trabajo de fecha 19 de diciembre de 2016. 2.- Carta de término de contrato de trabajo de fecha 23 de agosto del año 2022. 3.- Finiquito con reserva de derechos suscrito con fecha 05 de septiembre del año 2022. 4.- Acta final de reclamo 23 de agosto de 2022. 5.- Acta de comparendo de conciliación Dirección del trabajo 05 de septiembre de 2022. **CONFESIONAL**: René Valderrama Fuentes. **EXHIBICIÓN DE DOCUMENTOS**: 1.- Liquidaciones de remuneración respecto a don WALTER HERNÁN VERGARA ORTIZ por la empresa SOCIEDAD DE SERVICIOS DE GUARDIAS Y ADMINISTRATIVOS LTDA, RUT 76.302.832-1, en los meses de mayo, junio, julio, agosto, septiembre del año 2022.

CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que no está controvertido que el día 12 de agosto de 2022 el demandante prestaba servicios de guardia de seguridad para la demandada en el establecimiento ubicado en calle Sargento Aldea N° 855 de esta ciudad.

El propio actor admite en su demanda, por otra parte, que ese día, en horas de la mañana, acordó con un compañero de trabajo darle un saludo de cumpleaños a Felipe Llancaleo, quien trabajaba en la sección de panadería del mismo establecimiento. Dicho saludo consistía en palmetazos en la espalda y un abrazo, sin que existiera la intención de herirlo o lastimarlo.

Por consiguiente, la justificación del despido de que fue objeto el actor de fecha 23 de agosto de 2022 pasa por determinar, desde una primera óptica, si dicho actuar se corresponde con un incumplimiento grave a las obligaciones que impone el contrato, cual es la calificación asignada por la parte empleadora, quien en la comunicación de despido afirmó que dicha conducta resulta inaceptable dentro del contexto normal del desarrollo de las actividades entre compañeros de trabajo, por lo que la misma vulneró el contenido ético del contrato en el cual se incluyen deberes de conducta tanto para con los compañeros de trabajo como para la empresa, además de infringir artículos 70 letra J) y



71 N° 12 y N° 18; afectándose por lo demás a través de dicho comportamiento el normal funcionamiento de la empresa.

Desde una segunda mirada, será necesario determinar para resolver acerca de la justificación del despido, si la investigación llevada a cabo por la empresa y que sustentó la desvinculación, se ajustó a derecho y a las propias reglas dadas por la empresa, atendida la alegación del demandante en cuanto a que no se cumplió fielmente con el proceso establecido en el protocolo y el despido ocurrió antes de que dicha investigación se encontrara afinada.

SEGUNDO: Que, respecto de esto último, se acompañó la investigación realizada por la empresa, fechada el 16 de agosto de 2022 que consta de cuatro declaraciones: de Marco de la Fuente Vejar, guardia de seguridad que habría presenciado al menos parcialmente los hechos; del jefe de sala Fredy San Martín Salgado; del trabajador Segundo Llancaleo Llancaleo, víctima del saludo de cumpleaños; y del demandante Walter Vergara Ortiz.

De este mismo documento y de las declaraciones de testigos, puede concluirse que la declaración del actor fue tomada el día 23 de agosto de 2022, mismo día en que fue despedido, y la de Segundo Llancaleo cuatro días después, 27 de agosto, cuando regresó de licencia médica.

La circunstancia de haberse puesto término al contrato sin contar aun con la declaración de quien se entendió como víctima de la agresión del trabajador despedido no implica una transgresión al procedimiento de investigación establecido en el reglamento interno de la empresa, desde que la única declaración que allí se exige es la del presunto infractor, la cual sí fue tomada previo al despido. El cuestionamiento acerca de si era o no necesaria la declaración del trabajador agredido para resolver acerca de la procedencia de poner término a la relación corresponde a una cuestión de fondo que le toca al tribunal analizar y resolver, pero que no dice relación con el seguimiento de las reglas de investigación.

TERCERO: Que los hechos imputados por la empresa al demandante, consistentes en propinar una capotera, entendiendo por tal dar golpes en espalda y cabeza al trabajador Llancaleo por motivo de su cumpleaños, fueron reconocidos, como se dijo, tanto en la demanda como con anterioridad en declaración prestada en el marco de la investigación llevada a cabo por la empresa.

En la demanda se señaló que ese día, en horas de la mañana, acordó con un compañero de trabajo darle un saludo de cumpleaños a Felipe Llancaleo, quien trabajaba en la sección de panadería del mismo establecimiento. Dicho saludo consistía en palmetazos en la espalda y un abrazo. En su declaración prestada ante la empresa, por otra parte, manifestó que por motivo de su cumpleaños le propinó una capotera ingresándolo a la sala de procedimientos del personal de guardia donde realizó esos golpes provocándole malestar y dolor.

Sobre estos hechos, declaró en juicio el trabajador afectado Segundo Llancaleo indicando que el 12 de agosto del año pasado como a las 07:30 Walter Vergara, después de tomarle la temperatura, lo encerró en el cuarto donde ponen a los mecheros y le



empezó a golpear en la espalda muy fuerte, como saludándolo por su cumpleaños. Quedó plop porque no debía haberlo tratado de esa manera. Pasado las 11 se acercó al jefe para contarle, cuando terminó la producción. Al día siguiente, día sábado, no fue a trabajar, fue al consultorio, estaba mal. No tuvo moretones ni pérdida de conciencia, solo dolor de cabeza y de cuello. El día domingo le dieron 11 días de licencia. Agregó que a Vergara lo conoce del trabajo pero no ha compartido con él fuera del trabajo, nunca le ha dado la confianza, no son amigos.

Declaró asimismo Marcos de la Fuente Vejar, quien señaló trabajar también para la demandada y que una mañana salió a comprar y cuando volvió como a las 08:10 vio que Walter tiene sujeto a Segundo Llancaleo, lo entra a la sala de procedimiento, le agacha la cabeza y le da una capotera, con golpes fuertes en la espalda. El observó desde afuera de la sala cuando le pegaba. Después de que ocurrió esto, Llancaleo salió del lugar enojado.

Declaró también el jefe de sala del local, Freddy San Martín Salgado, quien aseguró que Llancaleo fue hasta a su oficina contándole que Vergara le había dado esta capotera en la espalda y cabeza, indicándole además que se sentía muy adolorido y molesto por lo sucedido porque nunca le había dado la confianza para que le hiciera eso. Indicó que no lo enviaron al consultorio porque dijo que podía seguir trabajando, pero al día siguiente fue a un consultorio y después presentó licencia. Además, refirió que llamó a Walter quien le reconoció que había actuado de esa manera y que se le había pasado la mano.

CUARTO: Que, a la luz de las declaraciones transcritas, aparece que la conducta reconocida por el demandante importa efectivamente un incumplimiento a los deberes recíprocos de conducta que forman parte, aun no estando establecidos en forma expresa, de todo contrato de trabajo, al emanar de la naturaleza misma de la relación laboral, así como de cualquier vínculo existente entre personas. Dentro de tales deberes de conducta, que forman parte así del contenido ético del contrato, se encuentra el de respeto hacia las personas que conforman el grupo humano al interior de la empresa.

Una conducta como la realizada por el actor, más allá de la ocasión con que pretendió justificarla, resulta contraria al deber mínimo de respeto y consideración que debe tenerse con respecto a compañeros de trabajo, teniendo presente la fuerza que debió haberse empleado para generar tal grado de molestia y teniendo sobre todo en consideración que de acuerdo al agredido, no existía entre ambos una relación de amistad ni de confianza que le permitiera realizar un saludo tan especial y violento como el sancionado.

Constituye también, por cierto, un incumplimiento a las normas establecidas en los artículos 70 letra j) y 71 N° 12 y 18 del reglamento interno de la empresa, relacionados también con la exigencia de buen trato entre compañeros de labores.

QUINTO: Que, sin embargo, para concluir en la justificación del despido es necesario también el análisis de la gravedad asignada al incumplimiento contractual, cuestión que se hace más manifiesta tratándose de incumplimientos a disposiciones contenidas también en el reglamento interno, el cual contempla las sanciones conservativas previstas en el artículo 154 del Código del Trabajo, consistentes en amonestación verbal o escrita y multa por un porcentaje de la remuneración diaria.



En tal sentido, la ley no ha definido el concepto de gravedad que debe caracterizar al incumplimiento que se imputa a la contraparte en la relación de trabajo para justificar el término del vínculo, pero sí existe consenso en doctrina y jurisprudencia respecto a ciertos criterios delimitadores, tales como el carácter aislado de la situación, si ésta afecta el funcionamiento y estabilidad de la empresa, si genera un perjuicio económico, la cantidad de años que el trabajador lleva prestando servicios para el empleador, los antecedentes laborales del trabajador, la gradualidad de la sanción (correspondencia entre la falta y su sanción), la conducta anterior del trabajador, las funciones y responsabilidad del cargo, entre otros (Domínguez Montoya Álvaro y Walter Díaz Rodolfo. El Despido Disciplinario por Incumplimiento Grave de las Obligaciones Laborales en el Ordenamiento Jurídico Chileno, en Revista de Derecho Universidad de Concepción, enero-junio 2017). Estos criterios, intentan delimitar el ejercicio de la potestad disciplinaria del empleador con el principio de estabilidad en el empleo que rige en el orden público laboral. De tal manera, es a través de dichas pautas que deberá ser analizada la conducta que se atribuye al trabajador para determinar si, en definitiva, esta revista la gravedad suficiente para ameritar el quiebre de la relación laboral, por no existir la posibilidad de aplicar una medida distinta y de menor intensidad.

En el caso de marras, no puede dejar de considerarse para tal efecto el tiempo que llevaba el actor prestando servicios para la demandada, casi seis años a la fecha del despido, y la circunstancia de no haberse alegado la existencia de alguna sanción o amonestación previa, lo que da cuenta que se trató de un hecho aislado.

No puede el tribunal considerar, pese a su gravedad, los dichos discriminatorios que de acuerdo al Sr. Llancaleo habría proferido el actor tanto en dicha oportunidad como en ocasiones previas, toda vez que estos no fueron consignados en la carta de despido, estando en consecuencia imposibilitado el tribunal para hacerlos parte de este juicio de acuerdo a lo dispuesto en el N° 1 del artículo 454 del Código del Trabajo.

Un hecho relevante a considerar es también la ausencia de lesiones, de acuerdo a lo constatado en el CESFAM al cual acudió el agredido al día siguiente de los hechos, consignándose únicamente como diagnóstico una cefalea. La no concurrencia en forma inmediata del trabajador a algún centro asistencial es coherente con ello.

Finalmente, con todo lo reprochable que es la conducta agresiva e inapropiada del demandante, lo cierto es que de acuerdo a los antecedentes vertidos en juicio no aparece que haya existido una intención o dolo manifiesto en causar un daño a su compañero de trabajo. De haber sido aquella la intención, verificado que no existió un actuar defensivo del otro trabajador, probablemente las lesiones habrían sido mayores. Por lo demás, existió desde un primer momento un reconocimiento de los hechos, según consta en la declaración del demandante en el marco de la investigación interna y lo declarado por el jefe de sala, Freddy San Martín.

En definitiva, si bien la conducta del demandante fue contraria a los deberes éticos que le imponía el contrato de trabajo, así como a diversas normas contenidas en el reglamento interno de la empresa, lo cierto es que la imposición de alguna de las sanciones contempladas en ese mismo reglamento parecía mucho más adecuadas y



proporcionales al caso, considerando el extenso vínculo laboral que unía a las partes, el carácter aislado de la agresión y el resto de circunstancias antes analizadas.

Por consiguiente, no se configura la causal invocada para despedir al actor, por lo que el despido fue injustificado, debiendo la demandada responder de las indemnizaciones y recargos por término de contrato correspondientes.

SEXTO: Que para su base de cálculo se tendrán en consideración las últimas tres liquidaciones con asistencia completa correspondientes a los meses de mayo a julio de 2022, considerando dentro de ellas el sueldo base y sin descontar los montos pagados por concepto de cotizaciones previsionales, como ordena el artículo 172 del Código. Asimismo, en base a la misma norma, serán considerados el pago de horas extras, el bono asistencia, el bono curso OS10 y el bono transitorio o de responsabilidad (diferencia por horas extras), al ser todas aquellas prestaciones y asignaciones que, más allá de su naturaleza, eran pagadas en forma regular y continua por el empleador, según se aprecia tanto de estas tres liquidaciones analizadas como de las liquidaciones previas.

La suma y promedio de dichos conceptos arroja un total de \$865.283.-, que se limitará a los \$855.282.- solicitados en la demanda.

Sobre esa suma se calculará la indemnización por aviso previo y los seis años correspondientes al tiempo de servicio prestado por el actor, así como el recargo legal del 80% establecido en el artículo 168 letra c) del Código.

SÉPTIMO: Que la restante prueba no modifica lo resuelto desde que o bien se destina a acreditar hechos ya suficientemente probados por otros medios.

OCTAVO: Que no será condenada en costas la demandada pese a haber sido totalmente vencida, toda vez que tuvo motivo plausible para litigar.

Visto además lo dispuesto en los artículos 1, 3, 7, 160, 162, 163, 168, 172, 173, 420, 446 y siguientes, 454, 456, 459, todos del Código del Trabajo, y demás normas legales pertinentes **SE RESUELVE:**

I.- Se acoge, sin costas, la **acción de despido injustificado** interpuesta en contra de SOCIEDAD DE SERVICIOS DE GUARDIA Y ADMINISTRATIVOS LIMITADA y, por tanto, se declara que el despido del demandante WALTER HERNÁN VERGARA ORTIZ, de fecha 23 de agosto 2022, fue injustificado; en consecuencia, se condena a la demandada al pago de las siguientes **indemnizaciones:** 1) \$ 855.282.- por indemnización sustitutiva del aviso previo 2) \$5.131.692.- por indemnización por años de servicios 3) \$4.105.353.- correspondiente al 80% de recargo.

II.- Las cantidades señaladas deberán ser objeto de **reajustes e intereses** señalados en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo, según corresponda.

Ejecutoriada que sea la presente sentencia, cúmplase lo dispuesto en ella dentro de quinto día, en caso contrario, certifíquese dicha circunstancia y pasen los antecedentes a la unidad de cumplimiento ejecutivo de ese tribunal.

Regístrese, comuníquese y archívese en su oportunidad.

RIT: O-449-2022

RUC: 22- 4-0441516-K



Dictada por don JUAN LUIS SALGADO VÁSQUEZ, Juez Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Chillán.



