

N°
RIT T-115-2024
RUC 24-4-0574870-K
PARRA QUINTEROS, SERGIO ALEJANDRO CON
COMUNIDAD CONDOMINIO LA TIRANA,
JUICIO ORDINARIO
SENTENCIA

Iquique, veintitrés de septiembre de dos mil veinticuatro.

VISTOS:

Que, con fecha 14 de mayo de 2024, don **SERGIO ALEJANDRO PARRA QUINTEROS**, desempleado, domiciliado para estos efectos en calle Luis Uribe N°445, oficina 3 H de la ciudad de Iquique, interpone demanda en procedimiento de tutela por derechos fundamentales, en contra de **COMUNIDAD CONDOMINIO LA TIRANA**, RUT N°56.052.100-6, representada por don **ALDO RODRÍGUEZ CORNEJO**, ambos domiciliados en Calle Cinco N°4300, Iquique, y solicita se acoja su demanda, más reajustes, intereses y costas.

Que, con fecha 17 de julio de 2024, se tuvo por contestada la demanda.

Que, en audiencia preparatoria, celebrada con fecha 23 de julio de 2024, se llamó a las partes a conciliación, la cual no se produjo.

Que, en audiencia preparatoria se fijaron los siguientes hechos a probar:

- 1.- Monto de la remuneración mensual.
- 2.- Fecha de término de la relación laboral.



3.- Hechos fundantes de la causal de despido invocada por el empleador en su carta de despido.

4.- Efectividad de haber incurrido la demandada en la vulneración a los derechos fundamentales que se denuncian con ocasión del despido, hechos y circunstancias.

Que, las partes ofrecieron prueba al tenor de los puntos de prueba determinados por el tribunal.

CON LO RELACIONADO VISTOS, OÍDOS Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que, la demandante expresa que ingresó a trabajar para la demandada, con fecha 01 de marzo del año 2021, en las funciones de guardia de seguridad, con una remuneración de \$701.058.-

Afirma que, si bien en un principio el clima en el condominio demandado era bueno, desde el mes de julio del año 2023, comenzó a ser víctima de actos vulneratorios de parte de su jefatura, acoso y malos tratos, debido a que inició acciones judiciales en contra de la denunciada, demandando ante este mismo tribunal, por cobro de prestaciones, con fecha 07 de julio de 2023, causa RIT 0-375-2023, dictándose sentencia que acogió la demanda y condenó a la denunciada.

Expone que, durante la totalidad del tiempo que duró la tramitación de la demanda de cobro de prestaciones laborales, recibió malos tratos por parte de los integrantes del comité de administración, siendo incluso insultado y denostado, con



palabras como "muerto de hambre" y "piojento", todo delante de otros compañeros de trabajo.

Con fecha 06 de abril de 2024, lo citó la tesorera del comité de administración, para entregarle una carta de amonestación por haber faltado a su trabajo el día anterior, sin haberlo justificado, comenzando a insultarlo y tratándolo de "piojento" y "muerto de hambre", debido a que le manifestó que aún estaba dentro de plazo para hacer entrega de su certificado de atención médica, retirándose del lugar debido a que no estaba dispuesto a continuar soportando insultos de su parte, siendo informado en ese mismo momento de que sería despedido, lo que se materializó haciéndole entrega de carta de despido con fecha 09 de abril de 2024, por la causal contemplada en el Artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, esto es, incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

En cuanto a la tutela de derechos fundamentales, refiere que con ocasión del despido la demandada vulneró su derecho a la integridad física y psíquica, en relación con el artículo 184 del Código del Trabajo, que obliga al empleador a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de sus trabajadores.

Explica que tuvo que soportar acoso y malos tratos desde que interpuso las acciones de cobro de prestaciones laborales



en contra del condominio, siendo víctima de acoso laboral o mobbing.

Afirma que, además, fue discriminado arbitrariamente, por la demandada, por el sólo hecho de haber iniciado acciones judiciales de cobro de prestaciones laborales en contra del condominio, en causa RIT O-375-2023, ya que, la demandada hizo una distinción entre él y sus compañeros.

Acto seguido, sostiene que se ha vulnerado su derecho a la indemnidad, siendo despedido por la demandada en represalia, por haber demandado a la denunciada en la causa RIT O-375-2023, por lo que, a su parecer, los hechos descritos en la carta de despido sólo son una excusa para justificar esta circunstancia, por la falsedad de los hechos que sirven de fundamento al despido, y por otro, el periodo de tiempo transcurrido entre la dictación de la sentencia y su desvinculación.

POR TANTO, solicita se acoja su denuncia y en definitiva declarar:

1.- Que, con ocasión del despido, con fecha 06 de abril de 2024, se produjo una vulneración a las garantías constitucionales señaladas y contempladas en el artículo 19 de la Constitución Política de la República y 485 del Código del Trabajo.



2.- Que, se condena a la demandada a pagar al actor por concepto de prestaciones laborales adeudadas las siguientes sumas de dinero, o las que se determine en mérito a los antecedentes del juicio:

a) La suma de \$701.058.- por concepto de indemnización sustitutiva del aviso previo.

b) La suma de \$2.103.174.-, por concepto de indemnización por años de servicio

c) La suma de \$1.682.593.- por concepto de recargo legal previsto en el artículo 168 letra c) del Código del Trabajo, o la suma que se estime apegado a derecho.

d) La suma de \$7.711.683.- por concepto de indemnización fijada de conformidad al artículo 489 del Código del Trabajo, equivalente a 11 meses de la última remuneración mensual o a la suma que prudencialmente y de acuerdo a derecho determine.

3.- Que se condena a la demandada a pagar a la actora de autos las sumas antes indicadas, con intereses y debidamente reajustadas según la variación que experimente el índice de precios al consumidor entre la fecha de presentación de la demanda y el día en que efectivamente se realice el pago, todo ello conforme lo dispone el Art. 63 y 173 del Código del ramo;

4.- Que, se condena a la demandada al pago de las costas de la causa.



En subsidio, en el primer otrosí de su presentación demanda por despido improcedente y cobro de prestaciones laborales, por los mismos fundamentos expresados en la acción de tutela.

POR TANTO, solicita se acoja su demanda en su totalidad, declarando:

1.- Que, el despido del cual fue objeto con fecha 06 de abril de 2024 es indebido.

2.- Que, se condena a la demandada al pago de las siguientes indemnizaciones, recargos y prestaciones:

a) La suma de \$701.058.- por concepto de indemnización sustitutiva del aviso previo, o la suma que se estime apegado a derecho

b) La suma de \$2.103.174.- por concepto de indemnización por años de servicio, o la suma que se estime apegado a derecho.

c) La suma de \$1.682.539.- por concepto de recargo legal establecido en el artículo 168 letra c del Código del Trabajo, o la suma que V.S., estime apegado a derecho.

3.- Que, las indemnizaciones, recargos y prestaciones se paguen debidamente reajustadas de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 173 del Código del Trabajo.

4.- Que, se condena a la demandada a las costas de la causa.



SEGUNDO: Que, la demandada contestando la demanda expresa que el demandante artificialmente buscó una forma de generar un enriquecimiento personal a través de la presente denuncia toda vez que era de su conocimiento que la relación laboral se extinguiría por un incumplimiento grave a sus obligaciones, por cuanto ya venía siendo amonestado tanto verbal como por escrito en razón de sus múltiples incumplimientos laborales y conductas indebidas basadas en ausencias reiteradas, conductas agresivas y violentas para con sus superiores.

Explica que, con fecha 06 de abril de 2024 el señor Parra se presentó a trabajar luego de una ausencia del día anterior y sin justificarla; para obtener una explicación y requerir la firma de una amonestación escrita, se dirigió en horas de la tarde a las oficinas de la administración doña Patricia Orellana, miembro del Comité, a objeto de requerir su firma. Sin embargo, en un acto de agresividad desmedida, el demandante indicó que no firmará dicha carta, amenazando que podría demandar. Sin embargo, la expresión más lamentable tuvo lugar cuando le indica a la señora Orellana como "CHUPAPICO" y que el comité que integraba era "COMO LAS WEAS" pues se encontraba incurriendo "en las mismas tonteras que el comité del período anterior". Agrega que, esta escena fue presenciada por su propio jefe de turno quien testimonió los



mismos en el libro de novedades de aquel día (don Mario Flores) Luego de ello y considerando que doña Patricia Orellana es miembro activo del comité de administración del período en cuestión, es que decidió en conjunto con los otros miembros despedirlo por el reprochable acto incurrido.

Indica que el demandante contaba con múltiples amonestaciones previas y era su costumbre ausentarse sin justificar las ausencias. Por lo tanto, la causal invocada en la carta se debe a un hecho objetivo consistente en el tratamiento violento, agresivo y soez prodigado por el actor a una de sus jefaturas directas sin mediar arbitrariedad ni acto vulneratorio alguno.

Acto seguido manifiesta que, a su parecer, no se ha cometido acto de discriminación en contra del actor ni se han vulnerado ninguno de los derechos fundamentales alegados por el demandante. Agrega que, el actor incurría en incumplimientos amparado en amenazas de denuncias y demandas.

Afirma que el demandante incurrió en: A.- AUSENCIAS REITERADAS AMONESTACIÓN DE FECHA 05 DE ABRIL DE 2024 AMONESTACION 3 DE ABRIL DE 2024 AMONESTACION 14 DE MARZO DE 2024 AMONESTACION 22 MAYO DE 2023 AMONESTACION 17 MAYO DE 2023 AMONESTACIÓN 25 DE OCTUBRE DE 2021 AMONESTACIÓN 15 DE SEPTIEMBRE DE 2021.

B.- CONDUCTAS INSOLENTES, AGRESIVAS Y VIOLENTAS.



Por lo anterior sostiene que le despido es del todo justificado.

POR TANTO, solicita se rechace la demanda en todas sus partes, con expresa condena en costas.

En el primer otrosí de su escrito de contestación, solicita el rechazo de la demanda por despido injustificado, indemnizaciones y cobro de prestaciones, por los mismos argumentos referidos en la acción de tutela, por lo que solicita sea rechazada la demanda en su totalidad, con expresa condenación en costas.

TERCERO: Que, la parte demandante con la finalidad de acreditar sus dichos incorporó en audiencia de juicio los siguientes documentos:

I.- Documental:

2.- Contrato de trabajo suscrito entre las partes, en que se lee: "PRIMERO: Las partes acuerdan que por el presente instrumento que comunidad condominio la Tirana, contratará los servicios del trabajador para que realice el trabajo de guardia de seguridad, de acuerdo a la denominación que hace la ley, el que deberá prestar personalmente sus servicios bajo la subordinación y dependencia del empleador, cuyas funciones inherentes son: ejercer vigilancia, permanente en los recintos, locales y de toda especie o bienes que se encuentran en el interior, con la finalidad de evitar ilícitos, robos, hurtos y daños, lo que se efectuará mediante rondas o en punto fijos, proteger a las personas y bienes encargados a su cuidado, impedir la entrada de antisociales, o de lo contrario, localizar su presencia para efectuar su



aprehensión, para ser entregado a carabineros, colaborar con las fuerzas de orden en la identificación de delincuentes que hayan efectuado algún ilícito, dar cumplimiento eficiente a todas las funciones establecidas en la orden de los puestos y/o manual de procedimientos. Dichas funciones las desarrollará en las dependencias del condominio, en la ciudad, Iquique. El no cumplimiento a estas funciones, se considerará falta grave sus obligaciones, lo que dará motivo para terminar en forma inmediata su contrato de trabajo, sin derecho a indemnización, de conformidad al artículo 167 del código del trabajo, esto es incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato. (...) 17°: las partes dejan constancia que el trabajador ingresó a prestar sus servicios a la empresa, el día 01 de marzo del año 2021”.

3.- Sentencia en causa RIT O-375-2023, caratulada “PARRA con COMUNIDAD CONDOMINIO LA TIRANA”, dictada por este Tribunal, con fecha 22 de febrero de 2024, en que se lee “Por estas consideraciones, disposiciones legales citadas y visto lo establecido por los artículos 41, 73 y 172 del Código del Trabajo, se resuelve: I.-Se acoge la demanda interpuesta por SERGIO ALEJANDRO PARRA QUINTEROS en contra de COMUNIDAD CONDOMINIO LA TIRANA, por lo que se le condena a esta última a pagar lo siguiente: La suma de \$888.007.- correspondiente a 38 días compensatorios de feriado adicional. II.- Se acoge parcialmente la excepción de pago opuesta hasta por la suma de \$109.675.-, la que deberá restarse de la suma indicada en el punto I. III.- No se condena en costas a la demandante, por no ser totalmente vencida. Regístrese, notifíquese y archívese en su oportunidad. RIT O-183-2023. Dictada por don FRANCISCO JAVIER VARGAS VERA, Juez Titular de este Juzgado de Letras del Trabajo de Iquique.”



CUARTO: Que, la parte demandante llamó a estrados al siguiente testigo:

1.- Pedro Rubio General, quien debidamente juramentado, en síntesis, expresa que con Sergio eran compañeros de trabajo, trabajaban en el mismo turno en el condominio La Tirana. A Sergio lo despidieron el día que lo citaron para declarar en contra de otro compañero, lo citaron para instruirlo sobre lo que tenía que declarar, pero el abogado no llegó. Él le dijo a Sergio, te están instruyendo, aleonando y la Sra. que estaba frente a la garita dijo "qué desgraciado este tipo cómo quiero deshacerme de él", la persona que hizo el comentario era la administradora, la vio como dos o tres días no la conoció personalmente. La llamó a Sergio, a la administración y le dijo esto es lo que tiene que decir, porque el abogado no vino, Sergio le dijo que iba a decir la verdad sobre Jorge. Sergio Parra tenía demandada a la empresa por lo que capta que por eso lo despidieron son sus conclusiones, porque lo perseguían y le hicieron acoso laboral también. No quiso hacer nada, porque se le quemó la casa en Vista Hermosa, en Viña y habló con la Sra. Pamela, quien le dio permiso por 4 días y por esa razón no quiso demandar al Condominio por acoso. A Sergio lo perseguían, lo cambiaban de turno sin aviso previo, de la noche a la mañana. A él y a Sergio tenían ganas de deshacerse es la impresión



que a él le daba. A él lo citaron a hablar con el abogado, para hablar en contra de otro compañero de trabajo, por conversaciones previas con compañeros, tenían la intención de eliminarlo de alguna manera, se lo comentaron compañeros de trabajo y gente que pertenecía a la directiva y había personas que no tenían buena relación con Sergio, porque es franco para hablar, habla fuerte y expresa su opinión, su vocabulario es normal, pero alza la voz. Nunca tuvieron problemas, porque él es pasivo, pero Sergio habla muy fuerte. Nunca hubo una falta de respeto con los compañeros, pero le decían te quedaste dormido, se te pegaron las sábanas; a él Yuraszeck le decía, te echaron de la casa, bromas así, porque llegaba muy temprano. **Contrainterrogado** señala que no tiene ningún grado de enemistad con el Condominio, por el contrario, tenía una deuda con el Condominio, porque le dieron permiso cuando se le quemó la casa en Viña. Al momento del despido de Parra, no estaba, porque al él lo despidieron el día 03, lo citaron a declarar y el 04 lo despidieron, lo llamó la administradora que le tenía la carta de despido. A Parra lo despidieron el 05, la razón del despido fue por razones de la empresa, necesitaban cambiar de guardia, se lo dijo la administradora, que la gente quería cambiar de guardia, en el caso suyo. Sergio fue despido el 05, lo llamó por teléfono en la tarde, tipo 6:00 de la tarde, le dijo que



no sabía que lo echaron, porque la administradora le dijo que le había echado un par de garabatos. Primero habían dicho que había dicho algunos improperios en contra de compañeros; hablaba fuerte, pero nunca fue roto o sin criterio. En su turno nunca se ausentó del trabajo. El trato era normal con los residentes y con su turno nunca presencié un problema con Yuraszeck. No sabe cuántas veces fue amonestado Parra, en el caso de él fue en represalia. A Parra se le vulneraron sus derechos, fueron despedidos sin aviso previo. A Parra, a veces lo trataron en forma déspota decían, este gallo, este tipo como le escucho varias veces a la administradora, la Sra. no se acuerda cómo se llamaba la administradora, sabe que es la administradora, porque se la prestaron una sola vez, le decía siempre la palabra terminada en "on".

QUINTO: Que, el demandante en declaración de parte señala que en ningún momento insultó a alguna persona, jamás, porque si lo hubiese hecho, habría tenido cartas de amonestación, y no tiene ninguna de ningún tipo ni de residentes ni del Comité. **No hay conrainterrogación.**

SEXTO: Que, la demandante requirió de la demandada la exhibición de los siguientes documentos, bajo apercibimiento del artículo 453 N°5 del Código del Trabajo:

2.- Descriptor del cargo del actor, original y debidamente suscrito entre las partes.



Al respecto la demandada sostiene que dicho documento no existe, por lo que se tiene presente.

5.- Liquidaciones de remuneraciones del actor de los meses de noviembre y diciembre del año 2023; y Enero, febrero y Marzo del año 2024.

.- enero, por 30 días trabajados; sueldo base \$460.000.-; días de descuento (1 día) \$15.333.-; horas de descuento (3,0 horas) \$7.156.-; asignación de colación, \$130.000.-; asignación de Movilización \$130.000.-

.- febrero, por 30 días trabajados; sueldo base \$460.000; horas de descuento (10,0 horas) \$23.852.-; asignación de colación, \$135.030.-; asignación de Movilización \$135.030.-

.- marzo, por 30 días trabajados; sueldo base \$460.000; horas de descuento (11,0 horas) \$26.237.-; días de descuento (2 días) \$30.667.-; asignación de colación, \$126.028.-; asignación de Movilización \$126.028.-

SÉPTIMO: Que, como otros medios de prueba la demandante solicitó que se trajera a la vista causa RIT O-375-2023, en que destaca a los litigantes: SERGIO ALEJANDRO PARRA QUINTEROS con CONDOMINIO LA TIRANA; fecha de ingreso: 27 de julio de 2023; fecha de dictación de sentencia: 22 de febrero de 2024 y da cuenta de pago el 04 de marzo de 2024.

OCTAVO: Que, la parte demandada, con la finalidad de acreditar sus dichos incorporó al juicio los siguientes documentos:

I.- Documental:



1.- Contrato de trabajo de fecha 01 de marzo del año 2021, en que se lee "PRIMERO: Las partes acuerdan que por el presente instrumento comunidad, condominio la Tirana, contratar a los servicios del trabajador para que realice el trabajo de guardia, seguridad, de acuerdo a la denominación que hace la ley, el que deberá prestar personalmente sus servicios bajo la subordinación y dependencia del empleador, cuyas funciones inherentes son: ejercer vigilancia, permanente en los recintos, locales y de toda especie o bienes que se encuentran en el interior, con la finalidad de evitar ilícitos, robos, hurtos y daños, lo que se efectuará mediante rondas o en punto fijos, proteger a las personas y bienes encargados a su cuidado, impedir la entrada de antisociales, o de lo contrario, localizar su presencia para efectuar su aprehensión, para ser entregado a carabineros, colaborar con las fuerzas de orden en la identificación de delincuentes que hayan efectuado algún ilícito, dar cumplimiento eficiente a todas las funciones establecidas en la orden de los puestos y/o manual de procedimientos. Dichas funciones las desarrollará en las dependencias del condominio, en la ciudad, Iquique. El no cumplimiento a estas funciones, se considerará falta grave sus obligaciones, lo que dará motivo para terminar en forma inmediata su contrato de trabajo, sin derecho a indemnización, de conformidad al artículo 167 del código del trabajo, esto es incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato. (...) QUINTO: El trabajador se compromete a cumplir íntegramente las instrucciones entregadas de funcionamiento, Reglamento Interno o cualquier notificación efectuada por la Empresa y que emanen de la autoridad fiscalizadora (0.5.-10). El no cumplimiento de éste dará origen al término del contrato en forma inmediata. (...) DECIMOSEGUNDO: Las partes acuerdo taxativamente que el trabajador labora bajo una condición de subordinación y dependencia,



solamente de este condominio, y que por lo tanto, se le debe respeto a sus superiores directos, ya sea comité de administración, personal, administrativo, jefe de turno y/o a los que está denomine, y cuya falta o incumplimiento, dará derecho a efectuar la denuncia que correspondan de la inspección Provincial del trabajo, lo que da derecho al empleador para poner término en forma inmediata, entendiéndose, que es un incumplimiento grave a las obligaciones que impone el contrato de trabajo y la pérdida de cualquier tipo de indemnización.”

2.- Comprobante de entrega de Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad, de fecha 01 de marzo de 2021.

3.- Copia de Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad, de 01 de diciembre de 2009, en que se lee: “CAPITULO II DE LAS OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR Art. 34°: Es obligación de los trabajadores de este Condominio cumplir estrictamente las estipulaciones del contrato de trabajo, las órdenes escritas o verbales que se le impartan en función del trabajo y las de este reglamento que, a continuación se señalan: (...) CAPITULO III DE LAS PROHIBICIONES PARA EL TRABAJADOR Art. 35°: Sin perjuicio de lo que se estipule en el respectivo contrato de trabajo, de lo que dispongan las leyes y reglamentos, serán prohibiciones de orden para el trabajador, y tendrán el carácter de esenciales, de tal suerte que la infracción a cualquiera de ellas podrá estimarse como de incumplimiento grave a las obligaciones impuestas por el contrato y de este Reglamento Interno, que por lo mismo, autorizan al empleador para reservarse la facultad de poner término a la relación laboral sin derecho a indemnización de desahucio, según la gravedad de la falta de que se trate, las siguientes: (...) 9. Faltar al trabajo, abandonarlo o ausentarse del lugar específico durante la jornada, sin el correspondiente permiso del Condominio. (...) 14. Hacer caso omiso de las disposiciones que



Condominio La Tirana. Pág. N°39 exige e indica el Contrato de Trabajo y correspondiente Reglamento Interno que rige a este Condominio. (...) 28. Agredir de hecho o de palabra a Jefes, supervisores, compañeros de trabajo, clientes o cualquier persona interna o externa a El Condominio, de igual forma el alentar o provocar riñas entre ellos.”

4.- Liquidaciones de sueldo de los meses de enero a marzo del año 2024, de igual tenor que las incorporadas por la demandante.

5.- Captura de email de fecha 06 de abril de 2024, emitido por doña Patricia Orellana, en que se lee “Siendo las 19:20 aproximadamente, me dirijo a oficina de administración del condominio La Tirana para reunirme con el Sr Sergio Parra para solicitarle firme carta de amonestación por inasistencia a su trabajo el día viernes 05 de abril y presentándose hoy sin justificación a trabajar. Le pido me firme la carta y me dice que no firmará nada porque él tiene 72 hrs pura presentar certificado médico a lo cual yo le respondo que tiene 24 hrs para presentar licencia médica entonces él comienza a decir que estamos igual que el otro comité haciendo las mismas tonteras y peor aún y se da media vuelta y cruza la calle hacia la garita del jefe de turno y yo voy detrás de él y hablo con su jefe don Mario Flores y le explico la situación y el Sr Parra dice si es verdad yo digo lo que pienso y no soy como estos y apunta a sus colegas que se encontraban en la garita luego habla con ellos y se ríe y se va hacia la garita 2. Hablo con el Sr Mario Flores y él me dice que está dejando escrito en el libro de novedades lo sucedido. Espero se tomen las medidas disciplinarias que esa situación amerita. Saludos. Patricia Orellana González. Tesorera comité de administración.”



6.- Sentencia de fecha 22 de febrero de 2024 respecto del juicio 0-183-2023, caratulado "Parra con Condominio" dictada por el Tribunal del Trabajo de Iquique.

7.- Carta de despido de fecha 06 de abril de 2024, en que se lee "De nuestra consideración: Comunidad Condominio La Tirana comunica a usted que ha resuelto poner término a sus funciones de guardia de seguridad y a su contrato de trabajo de fecha 01 de marzo de 2021 a contar del día 06 de abril de 2024 en razón de los siguientes antecedentes: PREÁMBULO. Este Comité ha venido reiteradamente comunicando a usted durante la vigencia laboral, una serie de infracciones a su contrato y al Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad en razón de su obligación de cumplir con las instrucciones encomendadas y en lo posible, evitar ausencias injustificadas, así como entregar un trato de su parte fundado siempre en el respeto y cortesía hacia sus superiores. Asimismo, a lo largo de los comités que se han venido sucediendo, se ha conversado insistentemente con usted con el firme afán de poder esperar una reforma en su conducta y así lograr un cambio en su actitud, en especial, evitar incurrir en incumplimientos reiterados, habituales y especialmente graves como los que usted insiste en repetir mensualmente especialmente basados en el control de su temperamento y carácter y que, en esta ocasión, nos resulta imposible de sortear dada la gravedad de los hechos acaecidos el día de hoy 06 de abril de 2024. En especial, evitar caer en insultos y expresiones denigratorias ante requerimientos mínimos de su empleador, como lo es el hecho de justificar una nueva inasistencia. Sin embargo, la situación no ha rendido frutos. Es así que, a pesar de los esfuerzos desplegados por su empleador, usted nuevamente incurre en una falta, adquiriendo esta vez el carácter de gravísima puesto que tanto su actuar, en especial incurrir en faltas de respeto y groserías hacia sus



superiores y compañeros de trabajo constituyen los fundamentos de hecho de esta carta desvinculatoria, situación que su empleador advierte en la imposibilidad de ser corregidas por su parte. Tales hechos son los que finalmente determinan la procedencia de esta misiva desvinculatoria. INFRACCIONES REITERADAS Y GRAVES A SU CONTRATO LOS HECHOS. En fecha 06 de abril de 2024 a eso de las 19:20 aproximadamente, doña Patricia Orellana quien es Tesorera del Comité de Administración y, en otras palabras, su jefa directa, se dirige a la oficina de administración para reunirse con usted con el objetivo de requerir que su firma a una carta de amonestación por incurrir su persona en una nueva inasistencia a su trabajo, la que tuvo lugar el día viernes 05 de abril. Sin embargo, hoy día sábado 06 de abril de 2024 se presenta a su trabajo sin exhibir ninguna justificación a la misma. Lo que consistía en un hecho muy simple se transformó en una gravísima situación de violencia verbal pues usted amenaza a la aludida indicando que no firmará absolutamente nada, que puede hacer lo que se le venga en gana pues es trabajador y puede demandar, además de tratar a su jefa como a sus compañeros de funciones como 'chupa picos' y que el actual comité es 'como las weas' palabras textuales 'pues se encontraba haciendo las mismas tonteras que el anterior'. Todo ello con claros alardes de sorna y burla hacia quien es su jefa directa mientras si dirigía hacia la garita N° dos del condominio. Todo lo anterior fue presenciado por su jefe de turno, don Mario Flores quien testimonió los hechos en el libro de novedades. Considerando que usted detenta numerosas amonestaciones por escrito por hechos similares y revistiendo éste una gravedad que no puede ser tolerada, se ha decidido poner término a su contrato de trabajo bajo los argumentos legales que a continuación serán desarrollados. FUNDAMENTOS DE DERECHO NORMAS LEGALES Y CONTRACTUALES GRAVEMENTE INFRINGIDAS I.- REGLAMENTO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD CAPITULO II DE LAS OBLIGACIONES



DEL TRABAJADOR Art. 34 'Es obligación de los trabajadores de este Condominio cumplir estrictamente las estipulaciones del contrato de trabajo, las órdenes escritas o verbales que se le impartan en función del trabajo y las de este reglamento que, a continuación, se señalan: 1.- Conocer y cumplir disposiciones del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, 4. Dar aviso oportuno al supervisor directo o Jefe de área que corresponda, en caso de ausencia o falla debidamente justificada en forma personal o por medio de un tercero autorizado por el trabajador acompañando la documentación correspondiente. 4. Usar, en todo momento, cortesía, tanto con sus compañeros, como con los clientes y público en general, proporcionándoles a estos últimos, una buena atención. 15. Concurrir puntual y diariamente al trabajo, a las horas fijadas, y permanecer en él durante toda la jornada. 22. Solicitar autorización a su jefe directo para abandonar las labores por causas que así lo justifiquen. Dicha autorización deberá constar por escrito y con la aprobación de Gerencia. 24. Observar en todo momento una conducta y modales correctos y honorables, una actitud deferente y de respeto para con sus compañeros de trabajo y superiores, como asimismo deberán mantener en el ejercicio de sus labores una conducta de sobriedad y corrección, a fin de evitar ambientes de Conflicto o de tensión. 'Sin perjuicio de lo que Se estipula en el respectivo contrato de trabajo, de lo que dispongan las leyes y reglamentos, serán prohibiciones de orden para el trabajador, y tendrán el carácter de esenciales, de tal suerte que la infracción a cualquiera de ellas podrá estimarse como de incumplimiento grave a las obligaciones impuestas por el contrato y de este Reglamento interno, que por lo mismo, autorizan al empleador para reservarse la facultad de poner término a la relación laboral sin derecho a indemnización de desahucio, según la gravedad de la falta de que se trate, las siguientes: 9. Faltar al trabajo, abandonarlo o ausentarse del



lugar específico durante la jornada, sin el correspondiente permiso del Condominio. 14. Hacer caso omiso de las disposiciones que exige e indica el Contrato de Trabajo y correspondiente Reglamento Interno que rige a este Condominio. 28. Agredir de hecho o de palabra a Jefes, supervisores, compañeros de trabajo, clientes o cualquier persona interna o externa a El Condominio, de igual forma el alentar o provocar riñas entre ellos.

INFRACCIONES AL CONTRATO DE TRABAJO CLÁUSULA PRIMERA: Con su conducta, las funciones infraccionadas a su contrato de trabajo son las siguientes:

1.- No ausentarse bajo ningún pretexto de sus labores ni del recinto o área en que se encuentre destinado, sin autorización expresa de su superior. El no cumplimiento a estas funciones se considerará falta grave a sus obligaciones, lo que dará motivo para terminar en forma inmediata su contrato de trabajo sin derecho a indemnización, de conformidad al artículo 160 N°7 del Código del Trabajo: 'incumplimiento grave de tus obligaciones que impone el contrato'. CLÁUSULA QUINTA. El trabajador se compromete a cumplir íntegramente las instrucciones entregadas diariamente, los instructivos, cartillas de funcionamiento, Reglamento interno o cualquier notificación efectuada por la Empresa y que emanen de la autoridad fiscalizadora. El no cumplimiento de éste dará origen al término del contrato en forma inmediata. CLÁUSULA. DECIMO SEGUNDO. Las partes acuerdan taxativamente que el trabajador labora bajo una condición de subordinación y dependencia, solamente de este condominio, y que, por lo tanto, se le debe respeto a sus superiores directos. ya sea comité de administración, personal administrativo, jefes de turno y/o a los que ésta denomine, y cuya falta e incumplimiento dará derecho a efectuar las denuncias que correspondan ante la inspección del Trabajo, lo que da derecho al empleador para poner término en forma inmediata, entendiéndose que es un incumplimiento grave a las obligaciones que impone el contrato de trabajo y la pérdida de cualquier tipo de indemnización. INFRACCIONES



AL CÓDIGO DEL TRABAJO Las conductas y actuaciones desplegadas por vuestra persona y ya descritas, se encasillan en lo dispuesto en el artículo 160 N°5 y 7 del Código del Trabajo, a saber: Artículo 160: El contrato de trabajo termina sin derecho a Indemnización alguna cuando el empleador le ponga término invocando una o más de las siguientes causales: N°7.- Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.”

9.- Memorándum de fecha 27 de noviembre de 2023, en que se lee: “Depto. guardias de seguridad, condominio en la Tirana. Por medio de la presente se informa que se han presentado numerosos reclamos, verbales, telefónicos y correos, provenientes de vecinos de esta comunidad, respecto del ingreso de visitas conocidos, desconocidos y delivery que no fueron informadas previamente. El problema se presenta ya que estos reclamos indican que no se está realizando verificación telefónica a los respectivos condominios, y estos ingresos llegan a domicilio sin previa confirmación de ingreso, lamentablemente al verificar dichos ingresos, tampoco se encuentra registro en libros de registro en garitas. Es sin duda, una situación que nos afecta directamente como equipo, en nuestra función principal que es resguardar la seguridad de toda la comunidad y principalmente del mismo equipo de trabajo. Es por esto que se solicita que en todo ingreso. Se solicite carnet de identidad y quede debidamente de escrito registrado el libro de registros, aun cuando estos sean autorizados previamente por el residente, o el procedimiento sea con constatación telefónica por parte de guardias de seguridad. Ya en cualquiera de los casos el registro de ser llevado a cabo y con constatable en caso de requerirlo. Firma señores comité de administración. Señor Eduardo Jurasec. Señor Sergio Alejandro Parra Quinteros.”



10.- Comprobante de constancia laboral para empleadores de fecha 14 de marzo de 2024, en que se lee "Declarante Claudia Patricia Briones Cáceres datos en involucrado Sergio Alejandro Parra Quintero, deja constancia de lo siguiente, indicando expresamente la finalidad que persigue con ello: se deja constancia que el día 13 de febrero de 2024. Señor Parra. Ingres a trabajar a las 21:53, su hora de ingreso al turno es a las 20:00 horas, luego a las 23:00 se retira aludiendo, problemas personales, acabo de destacar, que el trabajador todos los meses se ausenta al menos un día o debe retirarse antes del término de su jornada, aludiendo diversas justificaciones, condicionando la labor del resto del turno."

11.- Comprobante de constancia laboral para empleadores de fecha 3 de abril de 2024, en que se lee "Declarante Claudia Patricia Briones Cáceres datos en involucrado Sergio Alejandro Parra Quintero, deja constancia de lo siguiente, indicando expresamente la finalidad que persigue con ello: el trabajador Sergio Parra, no asiste a trabajar el día 30 de abril de 2024, sin dar aviso previo, presenta licencia médica solicitar permiso, incumpliendo las especificaciones señaladas en el artículo 11° inciso siete de su contrato de trabajo, perjudicando seriamente el funcionamiento de su turno y el normal desarrollo de las labores de seguridad del condominio."

12.- Carta de amonestación de fecha 5 de abril de 2024, en que se lee: "Por medio de la presente dando cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 154 10 del código del trabajo, la administración de la comunidad condominio la Tirana bien en deducir amonestación por escrito, por los hechos en el desempeño de sus labores, la que a continuación se expondrán: esta administración ha constatado fehacientemente que usted ha incumplido indicaciones específicas



señaladas en su contrato de trabajo. Artículo 11°. Inciso siete. Esto es no sentarse bajo ningún pretexto de sus labores, ni del recinto, área en que se encuentra destinado si la autorización expresa de su superior. El suceso indicado que debe comunicar cualquier no asistencia al lugar de trabajo para que la administración programe y cubra el turno para no alterar la seguridad del condominio, lo anterior con la debida anticipación. Así es que, a través de la presente carta de amonestación, se insiste en el cumplimiento de las instrucciones que establece el contrato de trabajo. Conducta de este tipo no deben repetirse, pues ocasionan una afectación y un perjuicio relevante en la buena marcha de la comunidad. Lo contrario, instará a que nuestra administración adopte las medidas pertinentes, considerando inclusive la terminación de su contrato de trabajo, dada la gravedad, lo prevenido en el artículo 160 del código del trabajo, inciso siete, considerando como circunstancia, especialmente agravante para dichos efectos es que la conducta sancionada por medio de esta misiva.”

13.- Comprobante de constancia laboral para empleadores junto con carta de amonestación dirigida al Sr. Sergio Parra, de fecha 17 de mayo de 2023, extendida por don Eduardo Yuraszek Aguirre, en que se lee: “Por medio de la presente y dando cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 154 10 del código del trabajo, la administración de la comunidad condominio la Tirana viene en deducir amonestación por escrito, por los hechos en el desempeño de sus labores, las que a continuación se expondrán: Hemos podido constatar que esté con fecha 15 de mayo de 2023 no ha respetado el contrato ni tampoco lo dispuesto con el manual de orden higiene y seguridad. Lo anterior se funda y no presentarse a su lugar de trabajo y tampoco entregar la respectiva y yo por una justificación o en su caso excusa de dicha



ausencia, lo anterior constituye una infracción grave de sus obligaciones contractuales lo que ha incidido negativamente en la marcha del servicio por la presente carta de amonestación. Se insiste en el estricto cumplimiento de las instrucciones dadas por su jefatura, en cuanto a no ausentarse injustificadamente y cumplir con lo señalado en el contrato de trabajo. Conductas de este tipo no serán admitidas nuevamente, pues ocasionar una afectación y una perturbación relevante en la buena marcha del servicio que presta la comunidad de los residentes, conforme lo señala el artículo 160 número tres del código del trabajo. Lo contrario, dará pie a que nuestra administración adopte las medidas pertinentes, considerando inclusive la terminación del contrato de trabajo, atendida la gravedad, reiteración y frecuencia de las mismas, de acuerdo a lo dispuesto en el numeral siete del artículo 160 del código del trabajo. Asimismo, indicamos que será sancionado con una multa del máximo permitido por la ley, esto es el 25% de su remuneración diaria, correspondiente al día de ausencia, de acuerdo a lo prevenido en el numeral 10 del artículo 154 del código del trabajo. Esperamos que rectifique su actuar y que hechos de esta naturaleza. No vuelve a producirse.”

14.- Comprobante de constancia laboral para empleadores junto con carta de amonestación dirigida al señor Sergio Parra, de fecha 22 de mayo de 2023, “Por medio de la presente y dando cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 154 10 del código del trabajo, la administración de la comunidad condominio la Tirana viene en deducir amonestación por escrito, por los hechos en el desempeño de sus labores, las que a continuación se expondrán: Hemos podido constatar que esté con fecha 15 de mayo de 2023 no ha respetado el contrato ni tampoco lo dispuesto con el manual de orden higiene y seguridad. Lo anterior se



funda y no presentarse a su lugar de trabajo y tampoco entregar la respectiva y yo por una justificación o en su caso excusa de dicha ausencia, lo anterior constituye una infracción grave de sus obligaciones contractuales lo que ha incidido negativamente en la marcha del servicio por la presente carta de amonestación. Se insiste en el estricto cumplimiento de las instrucciones dadas por su jefatura, en cuanto a no ausentarse injustificadamente y cumplir con lo señalado en el contrato de trabajo. Conductas de este tipo no serán admitidas nuevamente, pues ocasionar una afectación y una perturbación relevante en la buena marcha del servicio que presta la comunidad de los residentes, conforme lo señala el artículo 160 número tres del código del trabajo. Lo contrario, dará pie a que nuestra administración adopte las medidas pertinentes, considerando inclusive la terminación del contrato de trabajo, atendida la gravedad, reiteración y frecuencia de las mismas, de acuerdo a lo dispuesto en el numeral siete del artículo 160 del código del trabajo. Asimismo, indicamos que será sancionado con una multa del máximo permitido por la ley, esto es el 25% de su remuneración diaria, correspondiente al día de ausencia, de acuerdo a lo prevenido en el numeral 10 del artículo 154 del código del trabajo. Esperamos que rectifique su actuar y que hechos de esta naturaleza. No vuelve a producirse.”

15.- Carta de amonestación dirigida al señor Sergio Parra, de fecha 15 de septiembre de 2021, em que se lee: “Por medio de la presente y dando cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 154 10 del código del trabajo, la administración de la comunidad condominio la Tirana viene en deducir amonestación por escrito, por los hechos en el desempeño de sus labores, las que a continuación se expondrán: esta administración ha constatado que usted el día viernes 12



de septiembre de 2021, faltó a su jornada laboral, cabe destacar que se le solicitó un argumento para saber el motivo de su falta, lo cual respondió: me detuvieron, sin mostrar evidencia de esta argumentación, por la cual hizo una falta grave a sus obligaciones contractuales, y al mismo tiempo, perjudicando los intereses del condominio. Por lo anterior, constituye una infracción a lo establecido en su contrato de trabajo, por ese motivo, la administración resuelve sancionarlo con una amonestación circunstancia que sean de su pleno conocimiento.”

16.- Carta de amonestación dirigida al señor Sergio Parra, de fecha 25 de octubre de 2021, en que se lee: “Por medio de la presente y dando cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 154 10 del código del trabajo, la administración de la comunidad condominio la Tirana viene en deducir amonestación por escrito, por los hechos en el desempeño de sus labores, las que a continuación se expondrán: esta administración ha constatado que usted el día 24 de octubre de 2021, faltó a su jornada laboral, cabe destacar que se le solicitó un argumento para saber el motivo de su falta, lo cual respondió: falte por motivos personales, por lo cual es una falta grave a sus obligaciones contractuales, y al mismo tiempo, perjudicando a los intereses del condominio. Por lo anterior, constituye una infracción a lo establecido en su contrato de trabajo, por ese motivo, la administración resuelve sancionarlo con una manifestación circunstancia que sean de su pleno conocimiento.”

NOVENO: Que, la demandada llamó a confesar al demandante de autos, quien expresa que no sabe por qué razón fue desvinculado. Lo citaron a firmar una carta de amonestación, la cual iba a recibir y no sabe qué pasó. Constantemente



recibía hostigamiento por parte de la administración por el tema de otro juicio que había ganado. Ese día asistió y nunca lo dejaron firmar la carta, porque la Sra. buscaba excusas de un momento a otro lo insultó, de la nada lo insultó, por eso se fue de inmediato. Al salir de la oficina, se dirigió donde estaban sus colegas, porque no iba a aguantar los insultos. Fue la Sra. Patricia del Comité, le dijo que era un piojento, muerto de hambre; se fue directamente donde su colega. Ella salió de la oficina gritando delante de todos los colegas, sin ningún motivo sin siquiera responderle nada, decía que le iba a poner doble carta de amonestación y aun así él siguió callado. Fue a la garita donde estaban sus colegas preparándose para entrar al turno, porque estaba de turno saliente. Estaban todos, no recuerda quién era el contraturno. Estaba su jefe turno que era Mario Flores y los otros colegas estaban adentro, fue como diez para las ocho de la tarde, más o menos. Marcó su salida y se fue. Lo hostigaban, lo llamaban para decirle supuestas acusaciones de supuestas cosas, pero no había pruebas, le decían que había residentes que reclamaban contra él, pero nunca tuvo una carta de amonestación o algo así. Ellos lo querían echar, lo querían desvincular y no hallaban la forma de cómo hacerlo, jamás tuvo una carta de amonestación ni por falta de respeto, ni por mal educado, ni nada. Siempre hacía bien su trabajo.



Estaba el administrador, parte del Comité, que lo llamaban, constantemente buscaban el problema, buscaban cómo querer culparlo de algo. Por ejemplo, cuando tenía que ir al médico o algo así, le negaban los permisos. Lo llamaban para cualquier tema ni siquiera estaba en turno. Cuando pedía los permisos era para hora médica, para un tratamiento que tenía en su brazo, porque tuvo un accidente. Cuando no le daban los permisos, obviamente asistía a su hora médica y después llevaba su certificado médico, que era su respaldo, porque pedía su permiso con tres semanas de anticipación y siempre se lo negaban, había colegas que un día antes pedían permiso y se lo daban al tiro. Siempre informó por correo con fechas y horas. Era todo vía correo, porque sabía cómo funcionaba ahí el Condominio, entonces lo hacía todo a través de correo.

DÉCIMO: Que, la demandada llamó a estrados a los siguientes testigos:

1.- Mario Felipe Flores Flores, quien debidamente juramentado, en síntesis, expresa que conoce a las partes del juicio don Sergio Parra contra el Condominio. A don Sergio lo despidieron en abril de 2024, por incumplimiento del contrato, falta de respeto a las autoridades y causa injustificada de inasistencias. El día del despido estaba en turno con él; el día miércoles el faltó sin aviso, el día jueves presentó una licencia médica, el día viernes faltó de



nuevo y no lo justificó, por ende, la jefatura lo amonestó por su reiterada inasistencia y causa injustificada. La señora Patricia de parte del Comité le presentó una carta amonestación por la inasistencia, don Sergio se puso muy atrevido con doña Patricia Orellana, se alteró, con palabras bien groseras le dijo que era una *chupa pico*. Empezó a decir que el Comité era como las *weas*, empezó a insultarlos a ellos, que no servían, que todos los Comités no servían. No quiso firmar la carta de amonestación era casi fin de turno y se fue sin justificación. En cuanto al despido, como jefe turno, cuando asumió, él era bien irrespetuoso tanto con la jefatura, como con la administración. El problema en lo personal no tenía, solamente era un poco alterado, un poco atrevido. No cumplía el contrato en el sentido de que nunca andaba con el gorro, no usaba uniforme, no se presentaba como guardia de seguridad. De los cuatro días de turno, de 4x4, a veces había tres turnos que llegaba tarde o faltaba aún en el turno de noche. Muchas veces salía de colación y después no volvía. Fue despedido, por falta de respeto que tuvo y por la inasistencia que tenía injustificada ante el condominio. Esa fue una de las causales más principales. **Contrainterrogado** señala que lo de las groserías se lo dijo Sra. Patricia. Fue la entrada principal. Estaban en un lugar público que es la entrada principal y él abrió la puerta de la oficina de la



administración, lo vio desde la calle como a 7 metros, estaba el guardia Antonio en la puerta principal, hay cámaras en lugar, por lo que hay videos de respaldo. Desconoce si los videos tienen audio. Trabajaban hace harto tiempo juntos con don Mario y don Sergio, de 2021, él siempre fue una persona grosera, que insultaba, que maltrataba, son testigos de eso todos los guardias del turno. Siempre un poquito alterado de temperamento, lo que hacía irrespetuoso. Cuando entró a su turno, conversó con él, le dio la bienvenida al turno como correspondía. Le dijo cómo tenía que trabajar. Y él le dijo Mario, para mí tú eres un guardia más, no tienes ninguna autoridad sobre mí. Obviamente con una voz lo más alta. Cuando hablaba con él no hubo grosería, pero altanería y una voz un poquito más alta. Eso es lo que va a incomodar. Cuando insultó a doña Patricia Orellana les dijo a ellos que también eran *chupa picos*. Lo escuchó desde la puerta principal que está a casi 3 metros. Ella se acercó pidiendo la explicación de por qué esa falta de respeto. Respecto a don Pedro Rubio, no trabajó mucho con él, el caso es que no controlaba bien. Se acercaba a él y le decía don Pedro, por favor, controle bien la visita, pero hacía caso miso, ignoraba sus órdenes, ha sido bien desorientado en ese aspecto. Lo principal es el control como guardias vigilan todo y él no cumplía esa función que era la más principal. Él es el jefe dentro del



grupo en el Condominio. Entiende que fue desvincularlo por incumplimiento, por no controlar bien, por no trabajar conforme a la ordenanza. Su otro colega le comentó que no le hacía caso, no controlaba, hacía caso omiso a las órdenes que él le tenía, en cuanto a los relevos, se demoraba,

El Sr. Rubio no era grosero solamente que le hablaban y él hacía como que miraba a otro lado y lo ignoraba, ese era su modo de actuar. Tenía quejas de algunas asesoras cuando ingresaban, las controlaban un poquito/bien déspota en ese aspecto. Nada de eso lo vio, era el reclamo telefónico que llegaba, él no recibió ningún llamado, el otro jefe de turno le contó todo esto, porque hacen cambio de turno y obviamente le entregaban las novedades y las recibía, quedó registrado en correo derivado en la administración, son antiguos.

2.- Patricia Erica Orellana González, quien debidamente juramentada en síntesis expresa que el Sr. Parra fue despedido, por la cantidad de amonestaciones que tenía, tanto verbales como escritas, por su falta de compromiso con el trabajo que él hacía en el Condominio. Lo determinante de su desvinculación fue que el día 05 de abril del 2024 no se presentó a trabajar. Entonces al día siguiente, que era sábado, el seis, se acercó a él para pedirle una explicación y hacerle firmar una carta de amonestación. Él tiró la carta prácticamente con su mano, la revisó sobre el escritorio,



diciéndole que él no iba a firmar nada porque tenía 72 horas para presentar una justificación, ella le dijo que tenía 48 horas para presentar una licencia médica. Él le dijo que no sabía ninguna wea y que estaba igual o peor que el Comité anterior, que no sabían nada que andaban haciendo *purass weas*. Salió, cruzó hacia la oficina del jefe de turno y la dejó hablando sola. Ella fue donde el jefe de turno y le solicitó que hiciera una anotación en el libro, de que el joven se negaba a firmar la carta de amonestación. Entonces él la miró y le dijo yo digo lo que yo pienso, no como todos estos *chupa picos* que hay acá, por lo que ella le dijo que era un roto, que eso no se hacía, así que le pidió al supervisor que hiciera la carta de amonestación. Luego de eso se fue nuevamente a la oficina, se comunicó con algunas personas del Comité y revisaron su hoja de vida, ahí se dieron cuenta de que él estaba acostumbrado a hacer eso, tiene un muy mal trato, muy mal vocabulario y es violento, es agresivo. En cuanto al Sr. Parra, sabe que se ausentaba mucho al trabajo, no venía y siempre llegaba dos días después con un certificado de que había estado enfermo. Incluso hubo situaciones en las cuales él abandonaba su turno de trabajo y se retiraba. De hecho, una vez la llamaron a su casa para pedirle una autorización, porque el joven se sentía mal de la guatita, le dijo que se tomara un tiempo, que se tomara dos



horas en vez de una de colación, que descansara, salió del turno y no volvió a trabajar y tampoco volvió con certificado médico ni nada, así lo hacía normalmente y el trato era bastante grosero, siempre hablaba con muchas groserías e incluso en algunas ocasiones hacía callar cuando uno le estaba diciendo algo, él hacía callar a la gente, porque él es así, es muy agresivo. En cuanto a Sergio Parra, él era bien especial, era una persona cuando uno le buscaba conversaciones, contestaba, pero siempre mandaba a las mujeres a la casa, porque decía que no tenían idea de lo que estaban haciendo, de hecho, también era muy vulgar, muy grosero. Una vez se ausentó tres días a trabajar y se presentó sin certificado médico, sin licencia médica. Ella personalmente con él y le dijo que estaba enfermo de la guatita y que en el médico no le habían hecho nada, así que él se había ido donde la Sra. para que le diera hierbas y que eso le habían hecho bien, por eso se había vuelto a presentar a trabajar al tercer día; aparte de eso tenía un muy mal trato dentro de condominio como trabajador. No controlaba, entraba cualquier persona y él jamás las controlaba, por eso también se decidió terminar con su contrato.

Contrainterrogada señala que ubica a doña Claudia Patricia Briones Cáceres fue administradora en el condominio en el periodo de enero a abril. Hay un documento que envía el



abogado Samir Améstica a doña Claudia Patricia Briones, es una minuta, por un juicio que tenía el Condominio, un juicio del Sr. Álvarez, eso fue sólo por ese juicio, pero ella prácticamente no estuvo como testigo ni nada, este es el primer juicio que tiene como Condominio. Dice que, prácticamente no estuvo en ese juicio, porque el caso sí lo conoció. De hecho, le tocó como tesorera estar atenta a los pagos con el Sr. Álvarez. Esa minuta para entregar a los testigos no la entregó ella, no sabía que existía una minuta de preparación de testigos. A ella no la han preparado para este juicio, llegó anoche a las 12:00 p.m., estaba en Santiago. Cuando Parra la insultó estaban solamente los dos en una oficina de administración, no grabaron la conversación, no había cámaras, por lo que se trata de la palabra suya contra la de él. Era grosero, porque siempre decía que a él no le importaba ninguna wea. Trabajó tres años y tiene entendido, que eso era normal en él, pero ella prácticamente, personalmente no lo conoció, sólo leyó las amonestaciones que tenía por su mal comportamiento, a la Sra. Claudia una vez la dejó callada le pegó un grito haciéndola callar. Leyó las amonestaciones y se refiere al vocabulario, no al maltrato. No sabe si hubo amonestaciones de parte de los otros comités, ella lo conoció muy poco tiempo y sí, tuvimos muchos problemas con él en ese aspecto, pero



amonestaciones no hay, pero sí hay anotaciones que están en cuadernos de donde se juntan. Ella empezó a trabajar para el Condominio el 22 de enero de 2024, conoce los hechos desde enero a abril, cuatro meses. Presenció la conducta del trabajador, en marzo y abril, era una conducta continua. Durante esos tres meses, no sabe si dejaron alguna amonestación en la Inspección del Trabajo. No lo despidieron, porque no está en su política estar despidiendo a la gente, así como tan fácilmente, buscan algunas instancias de que realmente tengan el motivo de un despido. Antes de que ella ingresara, desgraciadamente no conocía al trabajador, vive en el Condominio hace 27 años, pero a él no lo conocía, ni a muchos otros trabajadores, lo que supo fue sólo por comentarios de sus compañeros y de parte de la señora Claudia Briones, ella le comentó que había sido grosero y que incluso la había gritado muy fuerte. Cree que siempre fue así, no está segura porque no lo conoce. Don Sergio Parra demandó al Condominio con anterioridad a este juicio, por un beneficio que a él le correspondía y otro Comité no había querido cancelarle, el juicio fue en el año 2023, en enero les avisaron que había que cancelarle eso, estaban completamente de acuerdo, porque era un beneficio que a ellos les correspondía. El Comité que decidió despedirlo fue el Comité donde está ella. El 04 de marzo de 2024 le pagaron la



sentencia, porque no llegaron a acuerdo y dieron cuenta de pago en marzo y lo despidió en abril del mismo año, al mes siguiente. El insulto fue cuando yo fue a pedir que se hiciera una anotación, ni siquiera una notificación, fue a pedir una anotación por la falta de respeto que había tenido con ella, sin siquiera conocerla, porque cree que era la primera vez que él la veía y la maltrató. Cuando fue a pedirle a su jefe de turno que le hiciera una nota en el libro por la falta de respeto que él había tenido, ahí fue cuando él la miró directamente y le dijo que decía lo que él pensaba. Ella es la tesorera del Comité es miembro del Comité de administración. Fue a pedirle al jefe de turno, porque era fin de semana, era un día sábado y la oficina de administración donde está el administrador se mantiene cerrada con llave. En cuanto al Sr. Rubio, desconoce lo de la minuta. Desconoce si Rubio debía declarar en el juicio de Álvarez, no tiene claro el juicio. No sabe cuáles eran los testigos de ese juicio. Como Comité estuvieron en una reunión anterior a la fecha de su despido y ahí se había hablado justamente del problema de los constantes llamados de parte de los residentes por el mal proceder de él, de no controlar, de dejar pasar a cualquier persona, delivery, visitas sin tomar los datos, nada. Él no cumplía prácticamente con la función de guardia de seguridad. Ella fue parte de los que



tomaron la decisión de desvincularlo, pero que conste que jamás tuvo idea de que este caballero era testigo. No sabe si los demás miembros del Comité lo sabían. Rubio, también era grosero, una vez dijo que nosotras las mujeres andamos prácticamente *huevueando*, que nos fuéramos para la casa, tiene que haber sido como en febrero de 2024; él no aceptaba que se le diera alguna indicación. Eso no lo vio directamente, estaba con otra persona y dijo que simplemente las mujeres no deberían estar ahí, le parece que estaba con la Sra. Pamela, que también es miembro del Comité, porque en un comienzo eran las dos, pero no tiene la fecha clara, pero finales de febrero, comienzos marzo, podría ser; cree que pudo ocurrir esto una sola vez, no puede decir que siempre lo decía, pero por otras personas sí sabían que era muy grosero. También había quejas de parte de sus compañeros de que siempre hablaba mucho con groserías. Cuando ocurrió este con doña Pamela no fue que estaban directamente conversando con él, sino que él tiraba las cosas cuando se enojaba, cuando llegaba y tiraba las palabras, pero no es que el pasó, sino que simplemente cuando estaban como conversando entonces decía ustedes váyanse para su casa. Hay alguna amonestación al Sr. Rubio, por esto, pero verbales, escritas no cree. Hubo anotaciones en el libro de anotaciones. De hecho, de parte de un jefe de turno que él tenía, sí hubo anotaciones.



EN CUANTO A LA ACCIÓN POR TUTELA DE DERECHOS FUNDAMENTALES

DECIMOPRIMERO: Que, la parte demandante sostiene que padeció de acoso laboral, por parte de los integrantes del Comité de administración del Condominio, debido a que judicializó una petición de pago, en causa RIT O-375-2023 en contra de la demandada, la que terminó con una sentencia favorable a su parte. Agrega que dicho hostigamiento culminó con su despido, todo lo cual, habría afectado su derecho a la integridad física y psíquica, a la no discriminación arbitraria, a la protección de la libertad de trabajo y a la indemnidad laboral.

Con la finalidad de acreditar sus dichos, incorporó al juicio prueba documental, testimonial, declaración de parte, solicitó exhibición de documentos y que se trajera a la vista la causa antes señalada.

Analizadas las probanzas aportadas por la demandante, conforme la sana crítica, se tendrán como hechos de la causa los siguientes:

1.- Que, el demandante ingresó a prestar servicios para la demandada, como guardia de seguridad, el 01 de marzo de 2021.

2.- Que, con fecha 22 de febrero de 2024, se dictó sentencia en contra de la demandada, en causa, seguida entre



las partes, siendo condenada la demandada a pagar las prestaciones que en la sentencia se indican.

3.- Que, el demandante fue despedido con fecha 06 de abril de 2024, por incumpliendo grave de las obligaciones que le imponía el contrato, imputándosele las siguientes infracciones:

3.1.- Amenaza a Patricia Orellana indicando que no firmará absolutamente nada, que puede hacer lo que se le venga en gana pues es trabajador y puede demandar, además de tratar a su jefa como a sus compañeros de funciones como 'chupa picos' y que el actual comité es 'como las weas' palabras textuales 'pues se encontraba haciendo las mismas tonteras que el anterior'

3.2.- Todo lo anterior fue presenciado por su jefe de turno, don Mario Flores quien testimonió los hechos en el libro de novedades.

3.3.- detenta numerosas amonestaciones por escrito por hechos similares y revistiendo éste una gravedad que no puede ser tolerada

Siendo las anteriores las únicas imputaciones realizadas al trabajador en la carta de despido y a la luz de las pruebas incorporadas al juicio por la demandada, analizadas conforme la sana crítica, se advierte que las amonestaciones y constancias laborales incorporadas al juicio, de fechas: 14 de marzo de 2024, 13 de abril de 2024, 05 de abril de 2024, 17 de mayo de 2023, 22 de mayo de 2023, 15 de septiembre de 2021 y 25 de octubre de 2021, todas corresponden a atrasos y ausencias del trabajador, supuestamente injustificadas.



Por su parte, el memorándum de fecha 27 de noviembre de 2023, no es un documento dirigido al trabajador, sino que se trata de un instructivo general, por supuestos reclamos verbales de vecinos del Condominio, porque no se estarían verificando en forma telefónica los ingresos de personas al lugar; sin indicarse que dicha infracción fuera cometida por el demandante de autos, máxime si al pie del documento firma el actor en su calidad de guardia de seguridad, no de amonestado.

Respecto de correo electrónico, emitido por doña Patricia Orellana, con fecha 06 de abril de 2024, en dicho documento no se indica -en modo alguno- que el trabajador haya proferido las groserías que se le imputan en la carta de despido. Sin perjuicio que, tampoco se incorporó al juicio el libro de novedades que da cuenta de lo ocurrido (como se indica en el correo), en que supuestamente el Sr. Flores, supuesto testigo presencial de los hechos narrados en la carta de despido, habría consignado los referidos hechos.

En este mismo sentido, las declaraciones vertidas en juicio por Orellana González, se tornan contradictorias, puesto que, primero señala que el trabajador le dijo que *no sabía ninguna wea y que estaba igual o peor que el Comité anterior, que no sabían nada que andaban haciendo puras weas. Salió, cruzó hacia la oficina del jefe de turno y la dejó*



hablando sola. Ella fue donde el jefe de turno y le solicitó que hiciera una anotación en el libro, de que el joven se negaba a firmar la carta de amonestación. Entonces él la miró y le dijo yo digo lo que yo pienso, no como todos estos chupa picos que hay acá, por lo que ella le dijo que era un roto, que eso no se hacía, así que le pidió al supervisor que hiciera la carta de amonestación.

Sin embargo, al ser contrainterrogada afirma que Cuando Parra la insultó estaban solamente los dos en una oficina de administración, no grabaron la conversación, no había cámaras, por lo que se trata de la palabra suya contra la de él. Era grosero, porque siempre decía que a él no le importaba ninguna wea. Trabajó tres años y tiene entendido, que eso era normal en él, pero ella prácticamente, personalmente no lo conoció, sólo leyó las amonestaciones que tenía por su mal comportamiento.

Por otra parte, el testigo, Flores Flores, manifiesta que los hechos ocurrieron en la entrada principal, que Estaban en un lugar público que es la entrada principal y él abrió la puerta de la oficina de la administración, lo vio desde la calle como a 7 metros, estaba el guardia Antonio en la puerta principal, hay cámaras en lugar, por lo que hay videos de respaldo. Desconoce si los videos tienen audio. Y agrega Cuando insultó a doña Patricia Orellana les dijo a



ellos que también eran chupa picos. Lo escuchó desde la puerta principal que está a casi 3 metros. Ella se acercó pidiendo la explicación de por qué esa falta de respeto.

Ahora bien, las declaraciones de ambos testigos, son contradictorias en sí mismas, además de ser vagas y contrapuestas, especialmente, respecto del lugar preciso en que ocurrieron los hechos y la forma de ser proferidos los dichos del trabajador, esto es, si fueron expresados en forma personal y directa a cada uno de los testigos, o por separado; cara a cara o a distancia (3 o 7 metros de la garita de guardias); en un lugar público o en una oficina.

Lo anterior, considerando, además, que el testigo Flores Flores afirma que en el lugar habría cámaras y también videos de grabación, los cuales no fueron incorporaron al juicio.

En consecuencia, se les restará todo valor probatorio a los dichos de los testigos de la demandada, prefiriéndose el testimonio de Rubio General, por considerarse más verosímil, atendida -fundamentalmente- la proximidad en la dictación de sentencia de causa seguida por el trabajador en contra de la demandada y el cumplimiento de la misma, esto es, el 04 de marzo de 2024, siendo despedido el trabajador el 06 de abril de 2024.



Así las cosas, se tendrán por desvirtuados los hechos imputados al trabajador, en los que la demandada funda la misiva de despido.

En este sentido, la teoría del caso de la parte demandante se torna verosímil, específicamente, respecto de la vulneración a su indemnidad laboral, con ocasión del despido.

En consecuencia, se tendrá que la demandada despidió al trabajador en represalia por la demanda interpuesta por éste en su contra, por la cual fue condenada al pago de prestaciones en favor del trabajador, que en dicha causa laboral se indican.

En cuanto a las alegaciones de la parte demandante, respecto a que la demandada habría vulnerado con ocasión del despido su derecho a la integridad psíquica y física, así como que habría sido vulnerado su derecho a la no discriminación, arbitraria, que se habrían producido hostigamientos en su contra y que se habría vulnerado su derecho a la libertad de trabajo, se tendrán por no acreditados en juicio; principalmente, porque la demandante se limita a hacer mención de la normativa, sin fundamentar el contenido fáctico que le otorga a dicho articulado.



En consecuencia, se acogerá la demanda por vulneración a la garantía de indemnidad laboral del trabajador, debiendo accederse a las indemnizaciones alegadas por el demandante.

En cuanto a la indemnización del artículo 489 del Código del Trabajo, se acogerá en su tope, esto es, en 11 remuneraciones, puesto que, ciertamente, no existen "medias represalias" o represalias más o menos gravosas, no pudiendo, por tanto, recorrerse el íter indemnizatorio entre 6 a 11 remuneraciones prevenido en la ley.

Asimismo, se acogerá la demanda respecto de las indemnizaciones por término de vínculo y el recargo legal correspondiente.

DECIMOSEGUNDO: Que, respecto del monto de la remuneración del trabajador se tendrá que dicho monto era por la suma de \$730.000.- correspondiente a 30 días trabajados en el mes de febrero 2024; no obstante, la demandante afirma en su demanda que el monto de la remuneración del trabajador era de \$701.058.-, por lo que habrá de estarse dicho monto bajo sanción de *ultra petita*.

DECIMOTERCERO: Que, habiéndose acogido íntegramente la acción por tutela de derechos fundamentales, no se emitirá pronunciamiento respecto de la demanda subsidiaria por innecesario.



DECIMOCUARTO: Que, la prueba rendida ha sido valorado en forma íntegra de conformidad con la sana crítica.

Por estas consideraciones y Vistos, además, lo dispuesto en los artículos 19 N°1, N°4, N°12 y N°16 de la Constitución Política de la República y artículos 1, 2, 3, 5 a 12, 63, 67, 160 N°7, 168, 172, 420, 425, 446 y siguientes, especialmente 485 a 495 del Código del Trabajo; 1545, 1655 y 1698 del Código Civil, **se DECLARA:**

I.- Que, **SE ACOGE**, la denuncia, por Tutela de Derechos Fundamentales, interpuesta por don **SERGIO ALEJANDRO PARRA QUINTEROS**, desempleado, domiciliado para estos efectos en calle Luis Uribe N°445, oficina 3 H de la ciudad de Iquique, en contra de **COMUNIDAD CONDOMINIO LA TIRANA**, RUT N°56.052.100-6, representada por don **ALDO RODRÍGUEZ CORNEJO**, ambos domiciliados en Calle Cinco N°4300, Iquique. En consecuencia, se declara que la demandada ha vulnerado la garantía de indemnidad laboral del demandante, prevenida en el artículo 485 inciso 3° del Código del Trabajo, con ocasión del despido ocurrido con fecha 06 de abril de 2024, debiendo la denunciada pagar a la denunciante **-ambas partes debidamente individualizadas-** las siguientes sumas por los conceptos que se indican:

.- \$701.058.-, por concepto de indemnización sustitutiva del aviso previo.



.- \$2.103.174.-, por concepto de indemnización por años de servicio.

.- \$1.682.593.-, por concepto de recargo legal previsto en el artículo 168 letra c) del Código del Trabajo.

.- \$7.711.683.-, por concepto 11 remuneraciones de conformidad al artículo 489 del Código del Trabajo.

II.- Que, las sumas referidas deberán ser reajustadas y generarán interese de conformidad a lo prevenido por los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

III.- Que, habiéndose acogido la demanda por tutela de derechos fundamentales, no se emitirá pronunciamiento respecto de la demanda subsidiaria.

IV.- Que, se ordena remitir copia de esta sentencia a la Dirección del Trabajo como ordena el artículo 495, inciso final del Código del Trabajo, una vez que el fallo se encuentre ejecutoriado.

V.- Que, se condena en costas a la demandada, por no haber resultado totalmente vencida en juicio, costas que se regulan en el 20% del total del crédito adeudado, esto es, la suma de \$2.439.702.-.

Anótese, regístrese, notifíquese y archívese en su oportunidad.



DICTADA POR DOÑA MARCELA MABEL DÍAZ MÉNDEZ, JUEZ TITULAR
DE JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE IQUIQUE.

