

NOMENCLATURA : SENTENCIA.

TRIBUNAL : JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE CONSTITUCIÓN.
JUEZ : Gustavo Benavente Mora.
RIT : T-4-2020
RUC : 20-4-0276343-5.
CARATULADO : “VERGARA CON COMERCIAL E INVERSIONES
ALBENGA LIMITADA”
DENUNCIANTE : FRANCISCO ANTONIO JESÚS VERGARA IRIARTE.
R.U.N. : 20.415.068-0.
DENUNCIADO : COMERCIAL E INVERSIONES ALBENGA LIMITADA.
R.U.T. : 76.434.778-1.
REP. LEGAL : Mauricio Genta Fernández.
R.U.N. : 7.065.668-k.
PROCEDIMIENTO : Tutela.
MATERIA : Art. 19 N° 4 CPR. Vida Privada y Honra.
INGRESO : 08 de junio de 2020.

En Constitución, diecinueve de octubre de dos mil veinte.

VISTOS, OÍDO Y CONSIDERANDO

PRIMERO: Que, con fecha **08 de junio del 2020**, comparece don **FRANCISCO ANTONIO JESÚS VERGARA IRIARTE**, R.U.N. N° 20.145.068-0, Empleado, domiciliado en Frente Bodega Municipal S/N, Constitución; e interpone denuncia en procedimiento de tutela laboral por vulneración de derechos con ocasión del despido, y cobro de indemnizaciones y prestaciones laborales, en contra de su ex - empleador, la **SOCIEDAD COMERCIAL E INVERSIONES ALBENGA LIMITADA**, R.U.T. N° 76.434.778-1, representada por don **Mauricio Luciano Genta Fernández**, R.U.N. N° 7.065.668-k, Ingeniero Civil Industrial, ambos domiciliados en Avenida Enrique Mac Iver N° 790, Constitución; manifestando entre el 30 de julio del 2019 y el 14 de abril del 2020 prestó servicios personales bajo subordinación y dependencia para la demandada, mediante contrato de trabajo indefinido, por el cual se comprometía a ejecutar la labor de Atendedor de Estación de Servicio, *“siempre con la máxima cordialidad, cumpliendo leal y correctamente con los deberes que se le impusieron en el contrato”*. Su remuneración mensual a la época del despido se conformaba de un ingreso fijo más prestaciones variables y bonos que se pagaban religiosamente en forma mensual, y que deben ser considerados como parte de la remuneración que ascendía a la suma de \$ 526.330.-

Explica que se le despidió repentinamente, imputándole robo y estafa a la empresa, no respondido tal desvinculación a ninguna causal legal, pues hasta la fecha desconoce formalmente su desvinculación a través de la carta de despido que no ha recibido. Es más, concurrió a Correos de Chile - luego de la conciliación administrativa - y no hay carta a su nombre, por lo que deduce que la terminación ha respondido de forma directa a un acto vulneratorio de su derecho fundamental a la honra, actuar que evidentemente era “necesario” a raíz de las complicaciones y trabas que le ponían sus empleadores, para acceder a beneficios, y vulnerando groseramente la legalidad del despido, tal como lo reconoce el artículo 2° del Código del Trabajo respecto a los actos de discriminación, en relación también con el artículo 19 N° 4 de la Constitución, y sin perjuicio de que la causal de término aplicada también es completamente infundada e improcedente.

Enfatiza que con el solo mérito de la mezquina, breve y vaga explicación dada por el empleador en el comparendo de conciliación del 30 de



abril del año en curso, donde se le indicó que *“El despido se encuentra plenamente justificado en atención del trabajador fue sorprendido otorgando boletas y facturas de manera incompleta con montos que no se ajustan a la venta efectiva hechos reconocidos antes la administración de la empresa momento el cual indica que renunciara en lo cual no se produce procediendo a inventar enfermedades ante la mutual de esta ciudad, institución que denegó la atención por falta de pruebas acudiendo a esta Inspección. La falta de probidad e incumplimiento grave que impone el contrato, se encuentra expresamente establecido en la cláusula sexta N 8 del contrato de trabajo, suscrita el 01.08.2019 entre el reclamante y reclamado. En conformidad a las normas establecidas en el DI N° 825, no otorgar boletas o guías de despacho, en toda venta, otorgarlas incompletas, o de menos o mayor valor a la venta efectiva, o hacer enmendaduras, en los documentos individualizados, una vez que estos hayan sido emitidos. Por los hechos antes descritos la empresa va a efectuar las denuncias pertinentes por posibles delitos de carácter tributarios, ante las entidades correspondientes. Debo hacer presente que el trabajador no ha devuelto el uniforme institucional ni la tarjeta de atendedor los cuales son de vitales importancia a objeto de evitar eventuales mal usos de estos...”* queda de manifiesto lo infundado y vulneratorio que resulta el despido, toda vez que el demandado ni siquiera se tomó el tiempo de razonar debidamente y con los estándares exigidos, para estos efectos, los fundamentos de hecho que provocaron el término de la relación laboral, razón por la cual además, lo deja en una total indefensión, pues siempre cumplió con todas las metas y expectativas propuestas para su cargo y área, dando incluso más de lo que debía, para la demandada. Es así que los argumentos planteados en el comparendo de conciliación faltan total y absolutamente a la verdad y atentan directamente a su derecho a la honra.

Afirma que su puesto de trabajo obviamente se encontrará desempeñado por otra persona, quien en definitiva reemplazará sus labores, sin que se haya tampoco disminuido la plana del personal. Lo anterior queda en evidencia, puesto que en el mismo comparendo de conciliación se señaló que *“el despido fue en forma verbal de parte de su jefe directo don Mauricio Genta, mediante malas palabras donde se le culpa de robo y estafa, sin aviso de previo, no hay ningún documento que avale el despido a mi representante, Francisco Vergara sale inmediatamente de la empresa al momento de despido, están en poder del trabajador uniforme y tarjeta de atendedor lo que haremos llegar en el transcurso de esta tardea serví centro Copec...”*.

Señala que desde el martes 12 de abril entró en una profunda desazón, pues jamás se sintió respaldado por la Empresa, por lo que el día 17 de abril del 2020, concurrió hasta la Mutual de Seguridad, donde la médico cirujana Barbara Whittle Moreno, le extendió una orden de reposo hasta el día 01 de mayo de 2020, diagnosticándole un trastorno de estrés agudo (menor a 30 días de evolución).

Concluye en esta parte, que tales hechos dejan en máxima evidencia y al descubierto, que el despido tuvo como fundamento evitar responsabilidades laborales y aprovecharse de él por su condición de vulnerable, por lo que la terminación del contrato por la parte de la contraria es un despido totalmente vulneratorio ejercido en su contra.

En otro sentido, ratifica los hechos acaecidos el día 23 de febrero de 2020, en el turno de las 16:00 a 00:00 horas, cuando a las 23:00 horas, y estando en la máquina N° 3 (llamada isla) la cual estaba dañada por lo que funcionaba solamente manual, cuando su compañero de turno don Pablo



Flores, quien estaba en la isla N° 4, lo golpeó, pues constantemente se iba de su puesto de trabajo y lo cubrió en varias ocasiones, no obstante le dijo que se hiciera cargo de la isla cuando lo agredió verbalmente mediante groserías, y físicamente con empujones y combos. Lo que fue revisado al otro día por el supervisor don Jorge López, quien dijo que lo iba a amonestar, negándosele las grabaciones, y sin que hicieran nada. Desistiéndose luego el actor, “de hacer algo”, algo por miedo a ser desvinculado.

En lo referente a las acusaciones de robo y estafa, la entrega de facturas y boletas a empresas era algo habitual que no solamente ejecutaba el actor, “sino que todos sus compañeros y más lo anterior” era fomentado por la empresa. De hecho, era un acuerdo que tenían que se repartía el IVA. Respaldo sus dichos, conversaciones con doña Miriam Fernández, la Administradora de Copec. Aseverando “responsablemente” que no han hecho ninguna denuncia tributaria, como lo indican en la audiencia de conciliación. En tal sentido, la emisión de boletas o facturas a empresas, constituía una parte importante de la remuneración mensual, lo cual es conocido por el empleador. Habían RUTs “de empresas que utilizaban los bomberos y otros”. Agrega, que mantiene conversaciones con el teléfono +56994777907, perteneciente a doña Miriam Fernández, con quien se mantenía estrecho contacto, pues como era práctica de la empresa. Quien además se beneficiaba, pues tenía más ventas e ingresos. Lo cual cambió por el episodio de febrero, afectándolo anímicamente, pues el hecho de haber sido agredido en el trabajo y no haber tenido respuesta de su empleador, lo desanimó, captando que estaba en mira del jefe, quien próximamente lo iba a desvincular.

Así, cuando le comunican que iba a ser desvinculado, con 20 años de edad y sin mucha personalidad, le provocó un estrés, inclusive a no tener ánimo de ir a la Inspección a la Audiencia de Conciliación. Actualmente no logra dormir bien, anda nervioso y si no fuera por una tía realmente no habría accionado judicialmente, pues todo el trato de la empresa con su persona ha sido vulneratorio, más cuando hasta la fecha no se ha enviado carta de despido.

Luego expone que se le adeudan horas extraordinarias del mes de marzo del 2020, lo que contabilizan 36 horas, 20 horas de enero de 2020, 28 horas de diciembre de 2019, 44 horas de octubre de 2019, 12 horas de septiembre de 2019 y 36 horas de agosto de 2019, que en total suman 176 horas extraordinarias adeudas.

Efectúa luego sus argumentaciones de Derecho, precisando como indicios de vulneración que (1.-) conciliación en la Inspección del Trabajo de Constitución, entre empresa y suscrito, donde la reclamada indica los hechos de su desvinculación; (2.-) no envío de carta de despido; (3.-) nueve meses de trayectoria profesional; (4.-) daño a la honra e integridad psíquica, el cual se manifiesta en la anamnesis y epicrisis de atención ambulatoria de mutual de seguridad de fecha 14 de abril y 02 de mayo del 2020, para finalmente concluir solicitando que se declare que el despido del que fue objeto con fecha 14 de abril del 2020, es vulneratorio por constituir un acto discriminatorio en razón de sindicación en contra de su persona, y que este ha importado un grave acto lesivo de sus derechos, contrariando lo dispuesto en el artículo 2° incisos 3° y 4° del Código del Trabajo.

Concluye solicitando se acoja la denuncia, y se condene a la denunciada a pagarle la suma de \$ 6.315.960.- a título de indemnización especial del artículo 489 del Código del Trabajo, equivalente a once remuneraciones mensuales; \$ 526.330.- en razón del no pago de la indemnización sustitutiva de aviso previo; 176 horas extraordinarias equivalentes a \$ 771.950.-, por los meses de marzo y enero del 2020, diciembre, octubre, agosto y julio del 2019. Todo, con reajustes, intereses y costas.



SEGUNDO: Que, en subsidio, el actor ya individualizado deduce demanda por despido injustificado, indebido o improcedente y cobro de prestaciones laborales, en contra de la misma Sociedad también ya individualizada, dando por reproducidos íntegramente los argumentos de hecho y de derecho expuestos en la demanda de tutela laboral. Agregando que la carta por la cual se le despide, no cumple con los requisitos de forma ni de fondo que la legislación laboral vigente exige a un empleador, para desvincular a sus trabajadores.

Conforme lo anterior, expresa que el artículo 168 del Código del Trabajo faculta al trabajador para recurrir ante el juez competente, dentro del plazo legal, para que declare el despido como injustificado, indebido o improcedente, “o que no se ha invocado ninguna causa legal”, ordenando el pago de las indemnizaciones sustitutiva del aviso previo, cuando se hubiere dado término por la aplicación indebida de la causal del artículo 160 del Código del Trabajo.

A mayor abundamiento, la segunda parte del artículo 168 del Código del Trabajo señala que una vez que el juez declare injustificado, indebido o improcedente el despido, ordenará el pago de la indemnización a que se refiere el inciso cuarto del artículo 162 del mismo Código, esto es, la sustitutiva del aviso previo.

En cuanto a la comunicación del despido, señala que resulta aplicable lo dispuesto por el artículo 162 del Código del ramo, cuestión que en el caso concreto no fue realizado por el empleador, por no haber remitido dicha carta.

Concluye requiriendo se declare que el despido del que fue objeto, el 14 de abril del 2020, es injustificado, indebido o improcedente, condenándose a su ex-empleadora a pagar la suma de \$ 526.330.- por concepto de indemnización sustitutiva de aviso previo, con reajustes, intereses y costas.

TERCERO: Que, con fecha **14 de julio del 2020**, comparecen don **Víctor Torres Riveros** y don **Robinson Opazo Gutiérrez**, Abogados, con domicilio en O'Higgins N° 594 de Constitución, en representación de la denunciada y demandada, quienes contestando la denuncia y demanda subsidiaria, solicita el rechazo de las mismas, por no ser efectivos los hechos imputados, ya que su representada no ha incurrido en tales hechos lesivos de garantías ni derechos fundamentales, y el despido del actor fue justificado.

Explican que el “01 de agosto del 2020”, su representada suscribió contrato de trabajo con el demandante, indicando el actor como domicilio el correspondiente a Población Villa Francia, Pasaje el Mirador de la ciudad de Constitución, y la función es de Atendedor de Estación de Servicios Expendedora de Combustible. Luego con fecha 14 de abril del 2020, se le indica en forma verbal al denunciante, por parte del Administrador de la empresa, señor Loyola, que se ha descubierto una serie de irregularidades respecto de la “venta de IVA” y no emitir la “boleta de venta”, por ello, quedaría desvinculado al día siguiente por las causales de incumplimiento grave de las obligaciones del contrato y falta de probidad. Acto seguido el demandante acepta los hechos y se retira con la promesa de concurrir a presentar su renuncia voluntaria al día siguiente. Después, el 17 de abril, y mediante carta certificada remitida al domicilio indicado en el contrato de trabajo, es decir, Población Villa Francia Pasaje el Mirador de la ciudad de Constitución, se remite comunicación de término de contrato de trabajo a partir del día 15 de abril del 2020, por las causales previstas en el N° 7 del artículo 160 del Código del Trabajo, esto es, “incumplimiento grave de las obligaciones del contrato” y en el N° 1 de la letra a) del artículo 160 de dicho cuerpo legal, es decir, “falta de probidad”, y como hechos fundantes de las causales antes indicadas se expresó que “*Los hechos objetivos, en los cuales se funda las causales ya singularizada, son los siguientes: El día 13 de Abril del*



presente año, aproximadamente a las 18:45 horas un cliente reclamó porque no se le otorgó boleta, al revisar el sistema interno de control nos percatamos que realizaba esto para “vender IVA” a otros clientes esto se ve por los tiempos de carga a una misma patente durante su turno. Al consultarle por la problemática descrita Ud. reconoció todos y cada uno de los hechos antes descritos, además indicando que otros colegas también hacían lo mismo, por lo que está en curso la investigación respectiva.

Las conductas antes descritas van en contra de la honradez, integridad y rectitud al actuar, en el desempeño de las funciones convenidas en el contrato y constituyen un incumplimiento grave de las obligaciones del mismo.

A mayor abundamiento, su contrato en forma expresa en la cláusula SEXTA número ocho del contrato citado, señala: “En conformidad a las normas establecidas en el D.L. N° 825, no otorgar boletas o guías de despacho, en toda venta, otorgarlas incompletas o de menor o mayor valor a la venta efectiva, o hacer enmendaduras, en los documentos individualizados, una vez que estos hayan sido emitidos”.

Manifiestan que el actor pretende fundamentar su acción señalando en forma falsa, imprecisa, vaga y confusa lo que estima serían los supuestos hechos vulneratorios de sus derechos fundamentales por parte de la demandada, no quedando claro si es que finalmente se habrían derivado de su despido o no, con infracción al derecho de las garantías antes señaladas. Se consigna vagamente en la demanda que con ocasión del despido del actor, supuestamente se habrían vulnerado derechos fundamentales, sin que el demandante precise la existencia de indicios suficientes para estimar acreditado dicho hecho, sino más bien relata supuestas situaciones que le habría provocado un daño a su honra, no quedando claro si el derecho supuestamente vulnerado se encuentra contenido en la carta de despido, de los cuales jamás reclamó a su representado o Dirección del Trabajo.

En efecto, el actor en su demanda señala como hechos en que funda su pretensión, que su ex-empleador intentó excluirlo del trabajo por medio de un despido por “supuestas” robos o estafas a la empresa”, los cuales malosamente expuestos serán refutados, quedando claro que son falsos. En este punto precisa que “no se despidió al actor por robos estafas a la empresa.”

Por otra parte, el actor relata una “supuesta pelea” con otro colega de trabajo, y un reclamo mediante redes sociales, no siendo coherente con la supuesta vulneración de derechos alegada en la demanda, sino más bien agrega y magnifica situaciones, para confundir al tribunal.

Es así, que procede el rechazo de la acción de tutela intentada en contra de su representada, por cuanto no existió ningún acto lesivo de derechos fundamentales respecto del actor, en general, así como tampoco en especial el expresado en la demanda, esto es el despido vulneratorio del derecho a la honra del actor. En tal orden ideas, expresan que el actor en el comparendo de conciliación indicó que “*el despido fue en forma verbal por parte de su jefe don Mauricio Genta, mediante malas palabras donde se le culpa de robo y estafa, sin aviso previo, no hay ningún documento que avale el despido de su representante, Francisco Vergara sale inmediatamente de la empresa. Al momento del despido, están en poder del trabajador uniforme y tarjeta de atendedor lo que haremos llegar en el transcurso de la tarde al servicentro Copec*”. Y, que, por lo demás, según resolución de calificación del origen de los accidentes y enfermedades, Ley N° 16.744 de la Mutual, el origen de la “enfermedad” del señor Vergara es de carácter común.



Conforme con lo señalado, queda de manifiesto que la contraria siempre ha tenido conocimiento de los hechos que fundaron su despido, además de reconocer como ciertos, al señalar: *“en cuanto a las acusaciones de robo y estafa SS., la entrega de facturas y boletas a empresas era algo habitual que no solo ejecutaba yo, sino que todos mis compañeros y más lo anterior era fomentado por la empresa, de hecho, era un acuerdo que teníamos que se repartía el IVA...”* Así las cosas, el demandante no es del todo claro en su demanda, al invocar como supuestamente vulnerado el derecho a su honra, ya que reconoce expresamente haber cometido una irregularidad como no emitir boletas a los compradores de combustible, sin tampoco tener relación con la causal de despido invocada. Por lo tanto, afirman categóricamente, que no existió vulneración a la honra del demandante.

En otro aspecto, indican que el actor jamás comunicó a su representada algún cambio de domicilio, por ello, se notificó al que se encuentra señalado en el contrato de trabajo suscrito por las partes. En consecuencia, no se observa como lo señalado por señor Vergara, pueda afectar su honra, más si en los hechos, maliciosa y convenientemente relatados por su parte, reconoce que ha cometido actos que van en contra de la probidad de un empleado, al “vender IVA”, y “NO emitir Boleta de Venta”, lo cual, además se encuentra expresamente prohibido en el contrato de trabajo que unía a las partes.

En lo referente a la causal de despido y su justificación, expresan que en el contrato de trabajo suscrito entre las partes el “01 de agosto del 2019”, en su cláusula sexta N° 8, en relación a las prohibiciones, se expresa: *“En conformidad a las normas establecidas en el DL N° 825, no otorgar boletas o guías de despacho, en toda venta, otorgarlas incompletas, o de menos o mayor valor a la venta efectiva, o hacer enmendaduras, en los documentos individualizados, una vez que estos hayan sido emitidos”*.

A su vez, precisan que, si bien durante la relación laboral su representada no tuvo inconvenientes con el actor, ocurrieron dos situaciones relevantes a considerar. La primera, que efectivamente ocurrió una situación poco común entre el denunciante y otro trabajador, de que toma conocimiento la administración, procediendo a consultar al resto de los trabajadores del turno, los cuales señalaron que no vieron nada y al revisar las cámaras de seguridad de la Estación de Servicios de Expendio de Combustibles, no mostraron ningún problema, para finalmente entrevistar al señor Juan Flores – a quien se indicó como responsable de agresiones – el cual expresó que *“solo fue una discusión entre colegas de trabajo, no pasando a mayores”*. El segundo, es que Carabineros de Chile se apersonó a la Estación de Servicios, entrevistándose con la administración, buscando al señor Vergara, indicando que era producto de violencia intrafamiliar y que tenía orden de arresto y que se lo tenían que llevar, para asistir a una audiencia en el Tribunal de Garantía de esta ciudad, lo que a todos les pareció extraño por el buen comportamiento anterior del demandante.

Por otra parte, indican que, en cuanto a las relaciones laborales existentes dentro de la empresa, la Mutual de Seguridad, en Informe Riesgo Psicosocial N° 142786 del 29 de junio del 2020, señala *“Comercial e Inversiones Albenga Limitada, el centro de trabajo presenta una prevalencia de riesgo psicosocial: riesgo bajo”*.

En dicho contexto, el día 13 de abril del 2020 a las 18:41 horas, una trabajadora también dependiente de la denunciada, concurre con otras amigas a cargar combustible (petróleo), a la estación de Servicios COPEC, siendo atendida por el denunciante, solicitando cargar \$ 14.000.-, paga con una tarjeta de crédito terminada en 5491, procediendo el demandante a entregar el Boucher de compra, en ese instante se le exige emitir la boleta por el



servicio, entregando respuestas evasivas y poco claras, señalando que *“la máquina está mala”* y que al día siguiente le entregaría la boleta de venta por el combustible. Al día siguiente, se le consulta al señor Vergara por la boleta de venta, el responde que la máquina nunca emitió boleta (cosa rara, ya que las máquinas no tienen ese tipo de desperfectos). Reconociendo finalmente que con la compra realizada se había generado una Guía de Despacho Electrónica N° 35575 a nombre de un tercero, y que era habitual no emitir boleta de venta de combustible, para posteriormente generar factura o guía a favor de un tercero, y que todos los otros atendedores también lo hacían. El mismo día se procede a verificar todas las ventas que había realizado el actor, en un periodo de 30 días, arrojando que esta misma irregularidad se producía frecuentemente. Producto de ello, y al verificar la reiterada conducta poco honesta del demandante, se le indica que se le desvinculará de la empresa. El denunciante reconoce todos y cada uno de los hechos, indicando que va a renunciar, para no tener problemas.

Inserto en el libelo, consta un cuadro demostrativo que da cuenta de que, a una misma patente, perteneciente a la misma empresa, se le cargaba cuatro veces en un día, no solo diésel sino también gasolina, lo que es imposible. No es necesario saber mucho de mecánica, para entender que a un auto diésel no se le puede cargar gasolina ni viceversa.

Ante ello, su representada procedió a desvincular al demandante, por su deshonesto y poco recta actuación, lo cual se encuentra específicamente en el contrato de trabajo, no existiendo ninguna otra motivación, y dejando en claro que no existía autorización para hacerlo como lo hace ver maliciosamente la contraria.

Manifiestan que los dichos de la contraria se oponen a las políticas de transparencia y rectitud que operan en el interior de la empresa, dejando más en claro que, aunque esta mala praxis del señor Vergara Iriarte no beneficia de ninguna manera a Comercial e Inversiones Albenga Limitada, ya que genera créditos y otros beneficios fiscales en favor de un tercero al cuál se le emite la Guía.

Precisan que el 14 de abril del año en curso, se le indica en forma verbal a don Francisco Vergara Iriarte, por parte del Supervisor de la empresa, que han sido descubiertas una serie de irregularidades respecto de la “venta de IVA” y “NO emitir Boleta de venta”, por ello quedaría desvinculado al día siguiente. Aceptando los hechos y retirándose. Luego, el 17 del mismo mes, mediante carta certificada remitida al domicilio indicado en el contrato de trabajo, se envía comunicación del término de contrato a partir del 15 de abril de 2020, por las causales previstas en los N° 1 y 7 del artículo 160 del Código del Trabajo, y como hechos fundantes de la misma los ya referidos anteriormente. Por lo tanto, y del examen de autos queda de manifiesto que no se configuran indicios de vulneración de derechos fundamentales, con los requisitos y en los supuestos que demanda la lógica, lo que en definitiva evidencia lo improcedente de la demanda, resultando que la conducta lesiva de derechos pretendida, no es tal, y las conductas del empleador que si ha efectuado, se fundan en hechos reñidos con la honradez, y no pretenden vulnerar derecho alguno del trabajador, ya que constituyen actuaciones realizadas en el marco del ejercicio legítimo de un derecho y no es ni puede estimarse como constitutivo de un despido vulneratorio de derechos.

Finalmente, concluyen solicitando el rechazo de la denuncia en todas sus partes, por ser improcedente, con costas.

CUARTO: Que, los mismos Abogados ya individualizados, contestando la demanda subsidiaria, por economía procesal se remiten y dan por reproducido lo expresado para el caso de la denuncia, en especial lo señalado sobre procedencia de la causal de despido invocada. Rechazando expresa, categórica y concretamente todos los hechos supuestamente constitutivos de



despido improcedente o injustificado que se le imputan a la demandada, por no ser ellos efectivos, toda vez que el despido del actor fue justificado y ajustado a Derecho.

A mayor abundamiento, cabe destacar que los hechos imputados al demandante en la carta de despido, fueron reconocidos por éste, y ratificado su reconocimiento y autoría ante la Inspección del Trabajo. Por ende, y habiendo sido justificado el despido del actor, no corresponde el pago a su respecto del incremento demandado y consiguientemente, tampoco de los reajustes e intereses a dicho respecto. Concluyen pidiendo el total rechazo de la demanda subsidiaria, por haber sido justificado el despido del actor, y ser improcedente las prestaciones demandadas, con costas.

QUINTO: Que, con fecha **22 de julio de 2020** tuvo lugar la audiencia preparatoria con la comparecencia de ambas partes, incorporándose la demanda y su contestación.

Se llamó a conciliación, la que no se produjo. Se tuvieron como hechos no discutidos **(1)** que, el denunciante trabajó para la sociedad denunciada, a contar del 01 de agosto del año 2019, prestando las labores de “Atendedor estación de servicios”; **(2)** que, el empleador pagó a don Francisco Vergara Iriarte, en Comparendo de Conciliación N° 705/2020/151, celebrado ante la Inspección del Trabajo de Constitución, las sumas de \$ 161.650.- por concepto de feriado legal/proporcional; y \$ 213.500.- en razón de remuneración fija; y **(3)** que, con fecha 14 de abril del 2020, la demandada comunicó verbalmente al actor su desvinculación.

Se fijaron los hechos a probar, en razón de los cuales se efectuaron los ofrecimientos de la prueba por dichas partes, y se citó a la audiencia de juicio, celebrándose esta con la asistencia de aquellas, quienes primeramente incorporaron la prueba documental que estimaron pertinente dentro de la ofrecida, para luego, mediante continuación de dicha audiencia celebrada el 07 de octubre del presente, incorporar la prueba testimonial. Concluido ello, los Abogados de las partes hicieron sus observaciones a las pruebas, quedando ambas citadas para notificación de sentencia.

EN CUANTO A LA ACCIÓN DE TUTELA LABORAL

SEXTO: Que, la acción deducida en lo principal es la de vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, es decir, en la materialidad, que la conducta desplegada por la parte empleadora al momento de invocar causal legal de desvinculación laboral – sea o no justificada – haya lesionado derechos fundamentales del trabajador, ya fuere por transgredir derechos fundamentales previstos en la norma del artículo 485 del Código del Trabajo o bien, por constituirse tal causal o modo de aplicación, en un acto discriminatorio, en tal sentido previsto por el artículo 2° del mismo cuerpo legal, o bien también, por su desproporcionalidad. Entonces, siendo la tutela deducida aquella que dice relación con el despido, el objeto del juicio queda delimitado a resolver si efectivamente al darse término a la relación laboral por parte del empleador, se lesionaron o no los derechos fundamentales de la parte denunciante.

En tal sentido, necesario resulta en primer término, señalar que los hechos indicados como transgresores, se manifiestan de manera confusa e imprecisa en lo que a la redacción de los mismos se refiere. Toda vez que el derecho constitucional y fundamental que el actor invoca como contravenido, no se avizora como coetáneo al despido, sino más bien como una secuencia de hechos que se producen durante la vigencia de la relación laboral y que concluyen con el despido acaecido el día 13 de abril de este año. Circunstancia última que encuentra asidero con lo expuesto por la Psicóloga Claudia Jarufe



Sanzur, en el informe emitido por Mutual de Seguridad de fecha 06 de mayo del 2020, el cual contiene la ficha clínica del denunciante, don Francisco Antonio Jesús Vergara, en donde se constata una sintomatología desde hace tres meses, exponiéndose que el trabajador *presenta dolores corporales, dolor de tobillo, sensación de desánimo, desmotivación, dificultades en el curso del sueño y rechazo con su puesto de trabajo*. Así, y como factor hipotético que podría influir en la problemática, según lo indicado por el propio paciente, específicamente en el ámbito laboral, se exponen *posibles condiciones organizacionales hostilizantes y cultura estresante que el paciente estaría viendo en su cargo, donde habrían conflictos recurrentes entre compañeros de trabajo, a la vez que un liderazgo disfuncional, donde jefaturas estarán culpando al paciente de los conflictos, no le estarán proporcionando tiempos de descanso y no le estarán cancelando las horas extras, lo que habría culminado al haber sido desvinculado por supuesto robo, lo que podría estar generado afecciones emocionales y físicas en el paciente*.

Complementa lo anterior, lo atestiguado por doña Tamara Vergara Gonzalez, quien sobre la salud del actor, indica en lo pertinente: *Francisco ha venido en decadencia desde que está en la empresa, esto lo sabe porque estando trabajando en sus tiempos libres le pidió hora al doctor, él se estaba sintiendo mal por estar comiendo mal, entonces a raíz de que en el trabajo no podía descansar bien, no tenía sus tiempos para alimentarse bien, y ahora esta decaído, sentimental, emocional y psicóticamente no se encuentra bien. Señala que Francisco le ha dicho que se siente inseguro, perseguido en la calle, no capaz de hacer bien las cosas, con miedo, reprimido*.

Conforme lo anterior, puede concluirse que los hechos constitutivos de la vulneración alegada dicen relación más bien con actuaciones pretéritas durante el trayecto de la relación laboral, y no con una mancilla a la honra con ocasión del despido. Evidenciándose una inconsistencia entre la alegación del demandante respecto de la oportunidad en que se ocasiona la vulneración invocada y lo atestiguado por la propia deponente por él presentada, quien además, es conteste con lo referido en el informe de Mutual de Seguridad, en lo que a la época de la afectación del derecho fundamental se refiere, por lo que no logra verificarse una correlación entre lo cimentado en la demanda de tutela por vulneración de derechos con ocasión del despido y lo expuesto por la testigo y la psicóloga a cargo del citado informe.

SÉPTIMO: Que, por otro lado, resulta necesario esclarecer, dentro de las muchas manifestaciones que pueden abarcar la afectación a la honra, cómo y en qué sentido se ha visto esta merma en la persona del denunciante, Vergara Iriarte, a sazón de su despido.

Es este aspecto, habrá que principiar diciendo, como la doctrina lo ha asentado, que el derecho fundamental de la honra tiene dos aspectos, uno subjetivo o interno, el honor, que corresponde a la estimación que el sujeto tiene de sí mismo, es decir, su autoestima. Comprendiendo el prestigio “profesional” del individuo, y una dimensión objetiva o externa, la honra, que dice relación con la estimación o valoración social que tienen los terceros respecto de las calidades morales del sujeto.

En efecto, se ha expresado por el propio denunciante, que a raíz de las acusaciones de “estafa” y “robo” que se le imputaron el día 14 de abril de este año, según los hechos por él mismo relatados, se le habría ocasionado una vulneración de su derecho fundamental a la honra, en su ámbito subjetivo, acarreándose, en consecuencia, un desprestigio profesional hacia su persona. Por lo tanto, y considerando el tenor literal de la palabra “prestigio”, en la



primera acepción de la Real Academia Española, tenemos que aquella corresponde a una *“pública estima de alguien o de algo, fruto de su mérito”*. Luego, malamente podría develarse en este punto la existencia de un desprestigio, cuando es el propio denunciante quien ha reconocido tanto en su libelo como en la posterior diligencia de absolución de posiciones, haber ejecutado un hecho que, a lo menos, constituye una falta a la probidad en el ejercicio de sus funciones, esto es, la manipulación de facturas y boletas, con la finalidad de efectuar la denominada *“venta del IVA”*. Toda vez que, el propio denunciante ha expresado que: *“Los dineros de la empresa G & G los recibí una a través de transferencia y los otros eran cheques, el motivo de ese pago era por la venta de IVA. Él iba a la oficina a entregar las boletas, ellos hacían la contabilización y días después lo llamaban, para hacer la cobranza. La oficina está ubicada frente a los bomberos a calle Vial. Iba fuera del horario de trabajo. Felix también le hacía a esa empresa, bajo la patente KR-FT-15. A esa patente se le cargaba diesel y bencina. La máquina pregunta qué uno está cargando, ahí uno coloca si es camioneta, camión, tractor, envase o autos, y si uno carga bencina, ahí los chiquillos me dijeron que tenía que colocar que era bidón, esa es la forma de hacer la factura. Es opcional la patente, puede ser la que sea, ellos asignaban las patentes, por ejemplo, a mí me dieron la patente LH-GS-28 y al Felix la KR-FT-15. La factura se hacía con la opción que daba el sistema, para hacer las guías, y todos colocaban cuando era bencina como bidón”*. Agrega y precisa *“que lo están acusando de robo”* y señala que *“él no ha robado nada, que esto no afecta a la empresa, que la venta de IVA siempre se practicaba y para él no era un robo”*.

Por lo tanto, y máxime si se considera que lo resguardado por el ordenamiento jurídico obedece a la protección de los derechos del trabajador ante eventuales turbaciones o amenazas en su legítimo ejercicio, es que resulta razonable concluir que un hecho contrario a lo legalmente permitido, opuesto a la buena fe como Principio General del Derecho Laboral, e incluso a las estipulaciones contractuales, no puede ser objeto de amparo ni puede ser tutelado por la ley. Cuestión que no es una nimiedad, ya que los argumentos que sostiene el actor, se sustentan en actos ejecutados fuera del marco legal, como lo es la emisión de boletas y facturas que no se corresponden con una realidad fáctica, pudiendo llegar a ser incluso constitutivos de algún tipo de ilícito penal.

OCTAVO: Que, por otra parte, y en lo que dice relación con la carta de despido, analizando su redacción, no se desprende acusación que devengue en una denostación a la honra del denunciante, como tampoco se ha avizorado una divulgación. por parte de la empresa, sobre los actos que resultan ser el sostén de la desvinculación laboral.

En efecto, al invocarse la causal de falta de probidad, el empleador hace una descripción de los motivos por los cuales el dependiente no obró con integridad y rectitud en la ejecución de sus labores e infringió la confianza que se ha depositado en su persona, exponiendo, en lo pertinente, que *“Un cliente reclamó porque no se le otorgó la boleta. Al revisar el sistema interno de control, nos percatamos que realizaba esto para “vender IVA” a otros clientes (...) Ud. reconoció todos y cada uno de los hechos descritos”*.

Así, esa mera descripción, no puede bastar para configurar una lesión al derecho a la honra, salvo la plasmación en la carta de despido de imputaciones probadamente falsas, gratuitas e injuriosas referidas al trabajador despedido, lo que no se observa en la especie.



En este aspecto, la testigo Fanny González Concha, refiriéndose la falta de comunicación escrita del despido, que: *“solamente fue verbal, de mala manera por parte de la empresa, fue don Mauricio – refiriéndose al señor Genta – quien lo atendió. Le señalo que estaba desvinculado”*, lo que aparte de ser contradictorio con lo dicho por el propio actor al absolver posiciones (*“el día 14 habló con don Jorge, donde éste le comunicó su desvinculación por falta de probidad”*), también lo es con el tenor de la carta d desvinculación, sin perjuicio de que la deponente no da razón de sus dichos en este aspecto, como para calificar como *“de mala manera”* el despido efectuado.

Finalmente, el actor, más allá de reconocer los hechos por los que se le desvinculó, no da luces sobre mayores detalles que otorguen credibilidad a lo relatado en el libelo, en cuanto a haber sido objeto o víctima de un trato poco digno, por parte de la jefatura.

NOVENO: Que, la prueba para demostrar la vulneración del derecho que se estima afectado en este tipo de juicios es indiciaria, es decir, se trata de acreditar los hechos constitutivos de violación de derechos, mediante aquellas señales o evidencias que den cuenta de un hecho oculto y que como contrapartida exige del empleador que pruebe que el acto o conducta empresarial obedeció a una motivación legítima. En tal sentido, los indicios deben ir en consonancia con el o los derechos fundamentales que se denuncian como vulnerados, para efectos de la reducción de la carga probatoria en los términos del artículo 493 del Código del Trabajo, debiendo ser sustancial la afectación necesaria, para acoger la cautela de garantías, por lo que se debe limitar el pleno ejercicio del derecho a la honra supuestamente lesionado o afectar su contenido esencial.

Al efecto, el denunciante ha señalado como indicios (1) la conciliación en la Inspección del Trabajo de Constitución entre empresa Comercializadora e Inversiones Albenga Limitada y don Francisco Vergara Iriarte, celebrada el 20 de abril de 2020, y que dan cuenta de los hechos asociados a su desvinculación; (2) el no envío de la carta de despido; (3) sus nueve meses de trayectoria del profesional; (4) el daño a la honra e integridad psíquica, que se manifiesta en la anamnesis y epicrisis de atención ambulatoria en la Mutual de Seguridad, fechados al 14 de abril y 02 de mayo del 2020, respectivamente. Acompaña al efecto, órdenes de reposo de fechas 17 de abril y 04 de mayo del año 2020 (por un periodo de 15 días), emitidas por dicha Mutual, firmadas por la Médico Bárbara Whittle Moreno. Epicrisis de atención ambulatoria del 17 de abril del presente, antecedente último que da cuenta de una hipótesis diagnóstica de trastorno de estrés agudo (menor a 30 días de evolución). Documentos de los cuales solo se logra concluir el padecimiento de un pesar del denunciante, en virtud de una serie de actos que, bajo su percepción subjetiva, considera injustos y que culminaron con su desvinculación laboral. Más no logra relacionarse tal diagnóstico con una vulneración de su derecho a la honra, como lo acusa el denunciante.

DÉCIMO: Que, a mayor abundamiento, mediante carta GCAL/3728 de fecha 30 de julio de 2020, emitida por Mutual de Seguridad, se informa sobre la consulta efectuada por el trabajador el día 17 de abril último, documento que contiene la ficha clínica del actor y que advierte respecto de la estructura de la personalidad de este paciente, que ésta *“limitaría un adecuado abordaje de situaciones de tensión y estrés, ante lo cual podría desencadenar cuadros ansiosos que afectarían su funcionamiento general”*. Indicándolo como un factor personal hipotético de la problemática. Asimismo, y en cuanto al factor laboral hipotético, se disponen *“posibles condiciones organizacionales hostilizantes y cultura organizaciones estresante que el paciente estaría*



viendo en su cargo, donde habrían conflictos recurrentes entre compañeros de trabajo, a la vez liderazgo disfuncional, donde jefaturas estarán culpando al paciente de los conflictos, no le estarán proporcionando tiempos de descanso y no le estarán cancelando las horas extras, lo que había culminado al haber sido desvinculado por supuesto robo, lo que podría estar generando afecciones emocionales y físicas en el paciente”, entonces, puede desasirse que las propias condiciones emocionales y personales del trabajador, ante las eventuales situaciones vividas durante la trayectoria de la relación laboral – y no con la sola ocasión del despido – lo ponen en una posición de susceptibilidad y mayor probabilidad de presentar cuadros clínicos de estrés.

Sumado a lo anterior, consta informe de riesgo psicosocial N° 142786, emitido también por la Mutual de Seguridad, el cual devela que en el centro de trabajo se presenta una prevalencia de riesgo psicosocial “bajo”. Adicional a esto, en virtud de la hoja clínica del paciente, en donde se remite anamnesis del 17 de abril último, su respectiva evolución y el informe comité de calificación, en donde se diagnostica al señor Vergara Iriarte con trastorno de adaptación, calificándose la misma como una enfermedad común y señalándose como fundamento que: *“De acuerdo al Estudio de condiciones de trabajo y de puesto de trabajo, se concluye la ausencia del riesgo laboral planteado como posible causa de los síntomas que motivaron el ingreso.*

En síntesis, no es posible establecer una relación causal entre el motivo de consulta del paciente, el cuadro clínico diagnosticado y un agente de riesgo en el ejercicio de sus funciones”.

En conclusión, se visualiza que las deficiencias ya expuestas en lo argumentativo, también se replican en lo probatorio, pues, hasta lo aquí razonado no existen indicios que permite desprender una afectación a la honra del actor, como para que a la luz de la lógica como elemento de valoración probatoria de la sana crítica, pudieren darse por acreditados ni aún, un germen de prueba alguno en tal sentido, como para estimar que el despido del denunciante fue vulneratorio de algún derecho fundamental, menos el de la honra, ya que los antecedentes aportados y analizados, no tienen relación con hechos o circunstancias que indiquen o den cuenta de la transgresión constitucional denunciada. Resultando, en definitiva, no acreditada ninguna vulneración del derecho fundamental del trabajador con ocasión de su despido, debiendo consecuentemente, desestimarse la denuncia en todas sus partes.

EN CUANTO A LA ACCIÓN SUBSIDIARIA DE DESPIDO INJUSTIFICADO

UNDÉCIMO: Que, conforme lo previsto por el artículo 162 del Código del Trabajo, el legislador no solo prevé el modo en que ha de comunicarse la terminación contractual laboral, sino también el señalamiento de los hechos en que se funda la causal que se invoca al efecto, y en tal sentido, ha señalado la Excelentísima Corte Suprema (en sentencia de Unificación de Jurisprudencia N° 19.352–2014) que la legitimidad del despido de un trabajador, pasa por la comunicación escrita, debida y oportunamente efectuada, del motivo legal en que se apoya, con expresión detallada de los hechos que lo configuran.

Así y de la sola lectura de la carta de despido incorporada a este proceso, se desprende claramente que el empleador decidió ponerle término al contrato del actor, por las causales previstas en el artículo 160 N° 1, letra “a)” del Código del Trabajo, esto es, “falta de probidad”, así como por “incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato” , conforme lo previsto por el N° 7 del artículo 160 del cuerpo legal señalado, acorde ello con lo estipulado en la cláusula sexta, número ocho del contrato de trabajo celebrado por las partes.



Al efecto, y en cuanto a la ocurrencia de los hechos que dieron lugar al despido, se señala que: *“Los hechos objetivos, en los cuales se fundan las causales ya singularizadas, son los siguientes. El día 13 de abril del presente año, aproximadamente a las 18.45 horas un cliente reclamo porque no se le otorgo la boleta, al revisar el sistema interno de control nos percatamos que realizaba esto para “vender IVA” a otros clientes, esto se ve por los tiempos de carga a una misma patente durante su turno. Al consultarle por la problemática descrita Ud. Reconoció todos y cada uno de los hechos descritos, además indicando que otros colegas también hacían lo mismo, por lo que está en curso la investigación respectiva.*

Las conductas antes descritas van en contra de la honradez, integridad y rectitud al actuar en el desempeño de las funciones convenidas en el contrato, y constituyen un incumplimiento grave de las obligaciones del mismo.

A mayor abundamiento, su contrato expresa en la cláusula SEXTA señala que se prohíben los actos que allí se enumeran, y en particular su número ocho señala que constituye una infracción grave: “En conformidad a las normas establecidas en el D.L. N°825, no otorgar boletas o guías de despacho, en toda venta, otorgarlas incompletas o de menor o mayor valor a la venta efectiva, o hacer enmendaduras, en los documentos individualizados, una vez que estos hayan sido emitidos”.

DUODÉCIMO: Que, toca determinar si los hechos invocados en la misiva, constituyen circunstancias objetivas, o bien responden a una voluntad antojadiza o arbitraria del empleador, para poner término al contrato de trabajo del demandante.

Al respecto, y en cuanto a la ocurrencia de los hechos así relatados como fundamentos a la desvinculación laboral, ha de tenerse en consideración, en primer término, lo señalado por el propio actor al reconocer expresamente los hechos así acaecidos, cuando absolvió posiciones, como ya se ha establecido en el acápite Séptimo (la efectividad de la “venta de I.V.A.” por su parte), lo que se observa confirmado por su tía y testigo Fanny Marcela González Concha, al exponer - en lo pertinente - que: *“se le acusa por facturar IVA a clientes, y de dudosa forma, sólo es a él a quien se le imputa la acusación, siendo que es una práctica habitual de la empresa y se manejaba con control de la secretaria administrativa (...) sobre las facturas de IVA que realizaba Francisco a otros clientes, estaba la empresa M & M y otras. S le paga a Francisco con dinero, mediante cheque y en una oportunidad con transferencia”.* En igual sentido, lo declara Tamara Valentina Vergara González, indicando en lo que respecta, que: *“es la situación en particular con Francisco y que los otros bomberos también practicaban, lo conoce porque varias veces vio cómo se manipulaban este tipo de cosas, cosas que logró entender al final de su práctica”.* Precizando sus dichos señala que *“es a la facturación que realizaban, y que cuando dice “ellos” - se refiere a - quienes tenían conocimiento, los administrativos y el dueño que eran don Mauricio Genta, don Jorge Loyola y Miriam Hernández, que eran con quien trataba Francisco y loas otros bomberos como Jhony Lara, Pablo Flores, que también tenían esa práctica de facturaciones mal hechas, por así decirlo”.*

Baste con lo hasta aquí revisado, para establecer como hecho de la causa, que las causales sobre falta a la probidad e incumplimiento grave de las



obligaciones que impone el contrato, invocadas por el empleador, para fundamentar legalmente el despido del actor, se encuentra claramente concurrente.

DÉCIMO TERCERO: Que, sin perjuicio de lo concluido en el considerando precedente, ello se ve ratificado en virtud de lo declarado por Mauricio Luciano Genta Fernández, quien, absolviendo posiciones, manifiesta en lo concerniente a la causa del despido que *“fue despedido por incumplimiento del contrato de trabajo y falta de honestidad”*, agregando en lo pertinente que *“la primera obligación que no cumplió el señor Vergara, es no haber dado boleta y eso está en el contrato de trabajo. Y, la segunda, es que todos los atendedores manejan mucho dinero, por lo tanto uno de los requisitos básicos es la confianza que debe tener con ellos la honestidad y responsabilidad en las funciones que han sido contratados y también está establecido que frente a esa falla y pérdida de confianza indudablemente hay despido, esto está en el contrato que se suscribió”*.

Igualmente testifica Jorge Loyola Rojas, *“el despido del señor Vergara, fue por incumplimiento grave al contrato de trabajo y por falta de probidad. El día 14 de abril la señora Miriam Rodríguez, administrativa de la Estación de Servicios, manifestó que había ido a cargar combustible, fue atendida por el señor, Vergara, en esa oportunidad él no le entregó la boleta correspondiente al combustible que ella había realizado, donde le indico que la maquina estaba mala, la señora Miriam indica que cargo con su tarjeta de crédito y que efectivamente francisco no le había entregado la boleta y esa carga había emitido una guía a un tercero, no sabe el nombre de este, después de eso se hizo una revisión y se percató que el señor Vergara había realizado esta conducta en reiteradas ocasiones y habían patentes de vehiculas que estaban asociadas a cargas varias veces en el día con distinto tipo de combustible”*.

Relatos que resultan concordantes entre sí, y guardando la debida relación temporal, siendo por lo demás precisos en el hecho de efectuarse la denominada *“venta del I.V.A.”*, lo que hace que aquellos sean creíbles y que pueda estructurarse un argumento entorno a la justificación del despido. Más aún, si el hecho base para configurar las causales del despido, en lo que dice relación directa con la persona del actor, es también reconocido por éste y sus testigos.

En consonancia con la procedencia de las causales de desvinculación señaladas, se encuentra también el contrato de trabajo que ligaba a las partes en litigio, que en lo pertinente expresa: *“PRIMERO: El trabajador se compromete a realizar el trabajo de confianza de Atendedor de Estación de Servicios expendedora de combustibles del local comercial, ubicado en calle Mac-Iver Nº790, comuna de Constitución, de la ciudad de Constitución; o cualquiera otra labor de confianza, que le encomiende el empleador o los jefes de la empresa. Se eleva a la calidad de esencial de este contrato, la circunstancia de considerarse, al trabajador, como una persona íntegra e intachable, de modo tal que cualquiera falta de honestidad o corrección, se considerará falta gravísima y será causal para la terminación inmediata del contrato. (...) SEXTO: El trabajador se obliga a desarrollar su trabajo con el debido cuidado, evitando comprometer la seguridad y la salud del resto de los trabajadores de la empresa y cuidado del Medio Ambiente. La infracción o incumplimiento de cualquiera de las obligaciones antes mencionadas, y de*



cualquiera de las prohibiciones que se señalan en esta cláusula, se estimara como incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato y, cuando proceda, la empresa se reserva el derecho de hacer declarar el término de la convención, sin indemnización alguna, de acuerdo a lo estipulado en el artículo N° 160 del Código del Trabajo.

Se prohíbe, al trabajador, efectuar negocios o actividades dentro del giro de la empresa.

Asimismo, se le prohíben los siguientes actos: (...) 8.- En conformidad a las normas establecidas en el D.L. N° 825, no otorgar boletas o guías de despacho, en toda venta, otorgarlas incompletas, o de menos o mayor valor a la venta efectiva, o hacer enmendaduras, en los documentos individualizados, una vez que estos hayan sido ya emitidos”.

En efecto, de lo transcrito y su implicancia para el caso de autos, queda completamente evidenciado que existe sustento formal suficiente, en base a las propias estipulaciones contractuales, que sirven de soporte a los argumentos fácticos emitidos por la empresa empleadora, en su carta de despido enviada al demandante, para dar por concluida justificadamente la relación de subordinación y dependencia que la ligaba con el trabajador, don Francisco Vergara. Resultando evidente la pérdida total de confianza de la empleadora respecto del dependiente, debido a la ejecución de actos que se alejan del marco de la legitimidad, por parte de este último.

DÉCIMO CUARTO: Que, habiéndose acreditado la configuración jurídica de las casusas que justifican el despido desde su ámbito subjetivo, resta entonces, determinar si se ha dado cumplimiento a la formalidad legal del mismo, contenida en el artículo 162 del Código del Trabajo, que dispone en su inciso 1° que si el contrato de trabajo termina por algunas de las causales allí previstas, como lo son aquellas discutidas en el caso de marras, el empleador deberá comunicarlo por escrito al trabajador, personalmente o por carta certificada enviada al domicilio señalado en el contrato.

En este sentido, consta en el comprobante de remisión de carta certificada N° 13.008.551, emitido 17 de abril del año en curso por Correos de Chile, Oficina Constitución, en cuyo formulario de admisión se desprende que el destinatario es don Francisco Vergara Iriarte, dirección “*Población Villa Francia, pasaje el mirador Constitución*”. Antecedente que acredita, al menos, el envío de la misma, pues por lo demás, sobre incorporado tiene el estampado de “carta certificada nacional estándar”. Luego, se advierte que en el contrato de trabajo del demandante, figura como domicilio del mismo en cuanto trabajador, aquel ubicado en “Población Villa Francia, Pasaje El Mirador, Constitución”. Mismo que se constata en la misiva que comunica el término de la relación laboral de aquél.

Ahora bien, la conclusión precedente podría aparecer como errónea si se la contrasta con la información domiciliaria contenida en tal sentido en los salvoconductos expedidos por Carabineros de Chile los días 23 de marzo y 04 de abril de 2020, donde se indica como domicilio del actor el ubicado en “Chacarillas, Block 1000, depto. 301”, pues ello implicaría que la empresa empleadora sí estaba en conocimiento de un cambio de domicilio del trabajador señor Vergara, a la época de su desvinculación ocurrida posteriormente, el 15 de abril del año señalado. En efecto, pues recurriendo a los principios de primacía de la realidad e indubio pro operario, ha de entenderse que el trabajador comunicó oportunamente el cambio de domicilio a su empleador, nueva dirección que no pudo sino ser comunicada oportunamente por el primero, para el que segundo pudiera efectuar la solicitud de salvoconductos, razón por la cual, la parte demandada no podía



menos que saber tal modificación, siendo por ende, deber correlativo de un empleador diligente, haber confeccionado el respectivo instrumento modificatorio y de actualización contractual de domicilio del empleado, ya fuere a través de un anexo de contrato u otro de naturaleza similar, y requerir al trabajador para su suscripción, lo que no acaeció.

Sin embargo, y como ya se advirtió, concluir que la remisión de la carta de despido a un domicilio antiguo del trabajador implicaría una falta de cumplimiento de formalidades legales del despido (como al parecer lo cree el demandante), resulta erróneo, ya que tal circunstancia así ocurrida, por disposición expresa inciso 8° del artículo 162 del Código del Trabajo, solo constituye un yerro de la empleadora, que no invalida la terminación del contrato, sino que solo amerita la aplicación de sanciones administrativas previstas por el artículo 506 del Código referido. Por lo tanto, y habiéndose acreditado el cumplimiento de las formalidades legales exigidas objetivamente, para calificar de justificado un despido, en la especie no podrá prosperar la pretensión de declaración de injustificado del mismo.

DÉCIMO QUINTO: Que, en virtud de lo hasta aquí razonado, resulta claro, verosímil e inequívoco el fundamento esgrimido por la parte demandada, para la desvinculación del demandante. Por tanto, se ha evidenciado que la decisión de poner término a su contrato de trabajo, no ha quedado determinada por la sola voluntad unilateral y discrecional ni menos arbitraria o discriminatoria del empleador, sino que se ha circunscrito y fundado en hechos objetivos consistentes en una transgresión a las estipulaciones contractuales. Encontrándose, en consecuencia, ajustada a Derecho la causal legal invocada, debiendo ser rechazada en su totalidad la demanda, restando solo determinar la procedencia de la pretensión sobre el pago de las prestaciones debidas, la cual queda reducida al cobro de las horas extraordinarias.

En este sentido se ha incorporado el calendario de turnos desde agosto de 2019 hasta abril del año 2020, los cuales no representan la claridad suficiente para su interpretación, por cuanto solo se remite a indicar que los bloques en blanco significan “cambio de turno”, los rojos “cese de funciones”, los azules “intermedio” y los morados “P/SG”, plasmándose en las celdas en blanco, distintos patrones, como por ejemplo en el mes de agosto de 2019 desde los días jueves a sábado, se encuentra la siguiente pauta para el señor Vergara: T2; T2; T3. Lo que confrontado con el libro de asistencia tampoco otorga luces acerca del sistema de trabajo por turnos que desarrolló el demandante, pues solo se indica la hora de entrada y salida del mes respectivo, sin que se identifique con claridad el día en que se efectúa el turno. De esta manera, y siendo carga del actor acreditar el haber laborado extraordinariamente por los lapsos que pretende. Por lo tanto, la prueba aportada en este tenor, no es lo suficientemente precisa para determinar que existe un exceso de horas trabajadas que no han sido pagas al trabajador.

DÉCIMO SEXTO: Que, si bien llaman la atención los antecedentes allegados a la causa (consistentes en 36 Guías de Despachos emitidas por la sociedad demandada, con fecha 13 de febrero del 2020 la guía, N° 32110; con fecha 18 de febrero de 2020, la guía N° 32395; con fecha 21 de febrero de 2020, las guías N° 32587, N°32590, N° 32627; con fecha 22 de febrero de 2020, las guía N° 32665, N°32672, N°32677; con fecha 23 de febrero de 2020, la guía N°32695; con fecha 24 de febrero de 2020, la guía N° 32718; con fecha 25 de febrero de 2020, la guía N° 32766; con fecha 25 de febrero de 2020, la guía N° 32805; con fecha 28 de febrero de 2020, la guía N° 32992; con fecha 01 de marzo de 2020, la guía N° 33067; con fecha 03 de marzo de 2020, la guía N° 33215; con fecha 05 de marzo de 2020, la guía N° 33320; con fecha 06 de marzo de 2020, la guía N° 33447; con fecha 06 de



marzo de 2020, la guía N° 33447; con fecha 07 de marzo de 2020, la guía N° 33465; con fecha 08 de marzo de 2020, la guía N° 33530; con fecha 10 de marzo de 2020, la guía N° 33639; con fecha 13 de marzo de 2020, la guía N° 33850; con fecha 15 de marzo de 2020, la guía N° 34060; con fecha 17 de marzo de 2020, las guías N° 34185 y N° 34200; con fecha 18 de marzo de 2020, la guía N° 34230; con fecha 26 de marzo de 2020, la guía N° 34685; con fecha 28 de marzo de 2020, la guía N° 34795; con fecha 31 de marzo de 2020, la guía N° 34912; con fecha 01 de abril de 2020, la guía N° 34967; con fecha 06 de abril de 2020, la guía N° 35194; con fecha 08 de abril de 2020, las guías N° 35374 y N° 35375; con fecha 09 de abril de 2020, las guías N° 35423 y N° 35443; con fecha 10 de abril de 2020, la guía N° 35450, período que se comprende dentro de la relación laboral entre el denunciante y el denunciado), todas respecto del vehículo placa patente KHSY11, que figura de propiedad de Sociedad G y G Inversiones Limitada. Verificándose, por ejemplo, que el día 21 de febrero de 2020 se emitieron tres guías de despacho, a saber: la guía N° 32587 a las 03:50:23 horas, por un monto \$ 55.002.-; la guía N° 32590 a las 06:38:13 horas, por un monto de \$ 91.231 y la guía N° 32627 a las 19:00:53 horas por un monto de \$ 40.000.-; los dos cheques fechados al 24 febrero de 2020 y el 24 de marzo de 2020, librados por sociedad G y G Inversiones Ltda. y a la orden de don Francisco Vergara, por sumas que ascienden a \$ 248.307.- y \$ 268.742.-; 46 facturas emitidas también en el período que se comprende dentro de la relación laboral de autos, esto es, entre el 11 de febrero de 2020 signada con el N° 74771 y el 31 de marzo de 2020 signada con el N° 8055, apareciendo también, como “vendedor/responsable” de la emisión de tales facturas, doña Mirian Rodríguez, R.U.N. N° 16.561.504-2, quien se desempeña en el cargo de “administrativa” dentro de la empresa empleadora, como lo han señalado en sus declaraciones, tanto Mauricio Luciano Genta Fernández como Jorge Alejandro Loyola Rojas, desconociéndose la razón de porque se le atribuye dicha responsabilidad a un funcionario que, por la las máximas de la experiencia, no es quien se encuentra a cargo de la labor de emitir los correspondientes documentos tributarios al venderse combustible; y las 38 guías de despacho y 47 facturas emitidas por comercializadora e Inversiones Albenga Limitada a nombre de G y G Inversiones Limitada, las cuales tienen como data una fecha posterior a la desvinculación del actor) no serán ponderadas en este juicio por cuanto no dicen relación con el objeto del mismo, y porque dicen relación con asuntos ajenos a la competencia de este Juzgado del Trabajo, por tratarse, eventualmente de ilícitos penales.

DÉCIMO SÉPTIMO: Que, finalmente, no desvirtúan las conclusiones hasta aquí arribadas el resto de la prueba incorporada y no analizada en profundidad, por cuanto el formulario de reclamo administrativo de fecha 17 de abril de 2020 y la audiencia de conciliación de fecha 30 de abril de 2020, solo dan cuenta del procedimiento administrativo previo que siguió el denunciante y demandante; la copia de la pantalla de conversación de fecha 16 de diciembre de 2019 con secretaria, doña Mirian Rodríguez Bolados, que en la forma (digitalmente) incorporada, es ilegible. Igualmente, la copia de transferencia electrónica de Sociedad de Inversiones G y G Limitada, no proporciona los datos necesarios para poder atribuir que dicho depósito se realiza efectivamente a la cuenta del señor Vergara. Asimismo, ninguna noticia entrega la declaración como testigo de don Mauricio Genta Fernández, quien se remitió a entregar la misma información que otorgo al momento de absolver posiciones, prueba ultima debidamente ponderada.

Por otro lado, la investigación a los trabajadores por los hechos denunciados, como motivo de la desvinculación laboral del denunciante, ningún antecedente nuevo entrega en cuanto al hecho denunciado, además que versa sobre personas que no son sujetos del juicio, lo mismo sucede con



el contrato de trabajo de la secretaria Mirian Rodríguez Bolados, con las guías de despacho ingresadas por Félix Espinoza a Sociedad G y G Inversiones Limitada, personas que no son parte en la causa, como tampoco han comparecido como testigos, y por lo demás, en definitiva, se trata de antecedentes que nada tienen que ver con el objeto del juicio.

Por su parte, las liquidaciones de remuneraciones correspondientes a los meses desde agosto de 2019 a abril de 2020, al no haberse probado las prestaciones adeudadas, y al desestimarse las acciones impetradas, como se dirá en lo resolutivo; resulta inoficioso otorgarle valor probatorio a las mismas, lo que también ocurre con la solicitud de permiso sin goce de sueldo del demandante.

Igualmente resulta inoficioso, por ser sobre abundante y no entregar mayores antecedentes de los que proporcionan la prueba hasta aquí valorada, la ponderación del comprobante de venta de fecha 13 de abril del año 2020, por un monto de \$ 14.000.-, N° transacción 202420000000659218; comprobante de transacción COPEC, fechado al 13 de abril de 2020 por un monto de \$ 14.000.-, guía N° 35575; carta de ingreso Inspección del Trabajo, Oficina Constitución, fechada el 17 de abril de 2020; notificación de reclamo presentada ante la misma Inspección del Trabajo y acta de comparendo de conciliación de comparendo administrativo celebrado en la misma Inspección; los oficios del Juzgado de Garantía de esta ciudad y los del Ministerio Público, fechados el 30 y 31 de julio, respectivamente, como los de la Inspección tantas veces nombrada, del fecha 17 de agosto de 2020; tampoco entregan antecedentes, como guías de despacho y facturas que tienen una fecha de emisión posterior a la desvinculación laboral del denunciante demandante, en tanto no pueden imputarse a un hecho del trabajador.

Por estas consideraciones, normas legales citadas y visto además lo dispuesto por los artículos 446 y siguientes del Código del Trabajo; **SE RESUELVE:**

I.- Que, **SE RECHAZA** la denuncia por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, deducida por don **FRANCISCO ANTONIO JESÚS VERGARA IRIARTE** en contra de **COMERCIALIZADORA E INVERSIONES ALBENGA LIMITADA**, representada legalmente por don **Mauricio Genta Fernández**.

II.- Que, **SE RECHAZA** la demanda subsidiaria por despido injustificado e improcedente, y cobro de prestaciones adeudadas, interpuesta por don **FRANCISCO ANTONIO JESÚS VERGARA IRIARTE** contra **COMERCIALIZADORA E INVERSIONES ALBENGA LIMITADA**, representada legalmente por don **Mauricio Genta Fernández**.

III.- Que, **SE CONDENA** en costas a la parte demandante, por haber resultado totalmente vencida.

Regístrese, notifíquese por correo electrónico y archívese en su oportunidad.

RIT T-4-2020

RUC 20-4-0246536-1

Dictada por don **GUSTAVO BENABENTE MORA**, Juez Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Constitución.



KRNCRSPXES

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