San Bernardo, diez de febrero de dos mil veintiuno.

VISTO Y OÍDO:

Que, se ha presentado ante este Juzgado de Letras del Trabajo de San Bernardo don **FRANCISCO JAVIERA QUEZADA QUEZADA,** vigilante, con domicilio en Agua Santa N° 2487, Depto. 32, Maipú; e interpone en procedimiento de Tutela Laboral, denuncia por vulneración de derechos fundamentales; y, en subsidio, demandada por despido injustificado y cobro de prestaciones, en contra de **WAGNER SEGURIDAD, CUSTODIA Y TRANSPORTES DE VALORES,** representa por don **CRISTIAN ALEJANDRO CATALÁN JERÉZ,** desconoce profesión u oficio, ambos con domicilio en Avenida General Velásquez N° 2954, San Bernardo.

ANTECEDENTES DE LA DENUNCIA:

Señala que ingresó a prestar servicios para la demanda el 20 de octubre 2009, desempeñándose como vigilante privado.

Da cuenta que su remuneración ascendía a la suma de $757.229.

Indica que el viernes 13 de diciembre 2019, a las 11 horas, junto a su compañero Milton Maldonado, presentaron su postulación como directores del sindicato de la empresa, haciendo entrega de la misma al tesorero don Pedro Manuel López Muñoz, quien les dijo que les entregaría una copia firmada durante la tarde, ya que el presidente del sindicato no se encontraba en ese momento para firmarla. Por la tarde, su compañero fue a la oficina del sindicato a retirar la copia firmada, pero no había nadie.

Refiere que el día lunes 16 de diciembre 2019, se presentó a trabajar, pero el guardia de seguridad, señor Calderón Castro, le impidió el ingreso a la empresa, señalándole que había recibido esa orden, ya que había sido despedido. Producto de lo anterior, se dirigió a la Inspección del Trabajo, interponiendo un reclamo administrativo, enterándose - en dicha repartición - que había sido desvinculado el 16 de diciembre de 2019, en virtud de la causal consagrada en el artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, es decir, necesidades de la empresa, sin que la denunciada haya cumplido con las formalidades del despido. .

Sostiene que los hechos relatados constituyen una vulneración al derecho a la no discriminación, de acuerdo al artículo 2° del Código del Trabajo, toda vez que la desvinculación se debió realmente al hecho de haberse inscrito como candidato a director del sindicato al que pertenecía.

Como indicios, de acuerdo al artículo 493 del estatuto laboral, señala los siguientes:

XFOYTGXBGK

1. Haber sido despedir mediatamente después de presentar su postulación a director del sindicato.
2. Omisión del fundamento fáctico de la causal invocada para el despido.
3. Incumplimiento de las formalidades del artículo 162 del Código del Trabajo.
4. Lo injustificado de despido.

Hace presente que firmó un finiquito, el 23 de diciembre de 2019, en el que se consigna el pago de $8.275.039, suma que recibió, pero haciendo expresa reserva del derecho de demandar, dado que no se conformó con la causal invocada ni con los montos pagados y descontados en el mismo, entre otros, el aporte del empleador al seguro de cesantía, por el cual se descontó la suma de $1.543.725, lo que no corresponde por cuanto no existe una causa justificada para el despido.

Alega que durante el tiempo que duró la relación laboral nunca se le otorgó feriado legal, ya que a la fecha de suscribir el finiquito correspondiente, solo se le pagó la suma de $1.016.488, por concepto de feriado legal y proporcional, sin efectuar un detalle de cada uno de ellos, adeudándose los periodos que abarcan desde el 2009/2010 hasta el 2018/2019.

Previa citas legales, jurisprudenciales y doctrinales, solicita tener por interpuesta denuncia por vulneración de derechos fundamentales, en procedimiento de tutela laboral, y con el mérito de la misma se condene a la denunciada al pago de 11 remuneraciones, de acuerdo al artículo 489 inciso 3° del Código del Trabajo; al recargo del artículo 168 letra a) del Código del Trabajo; 210 días de feriado legal, correspondientes a los periodos que abarcan desde el 2009/2010 al 2018/2019; feriado proporcional; y devolución del aporte del empleador al seguro de cesantía, más reajustes, intereses y costas de la causa.

En subsidio, y con los mismos antecedentes, entabla demanda por despido injustificado y cobro de prestaciones en contra de la empresa, solicitando se le condene al incremento del artículo 168 letra a) del Código del Trabajo; 210 días de feriado legal; feriado proporcional y devolución del descuento del aporte del empleador al seguro de cesantía.

CONTESTACIÓN DE LA DENUNCIA: Encontrándose dentro de término legal, la denunciada de autos contestó en los siguientes términos:

Opuso excepción de finiquito, fundada en que el actor firmó un finiquito señalando: **“me reservo el derecho a demandar por motivos múltiples”.**

XFOYTGXBGK

Indica que tal reserva no procede, toda vez que no se indica las acciones específicas, en relación con los conceptos que se pretenden demandar.

Conferido traslado a la denunciante, solicitó el rechazo de dicha excepción, dejándose su resolución para definitiva.

También opuso excepción de prescripción, respecto del feriado legal demandada, la que se resolvió en audiencia preparatoria, acogiéndose parcialmente, declarándose prescrita la acción respecto de los períodos de feriado legal anteriores al 25 de marzo de 2018, en tanto la demanda se entabló el 25 de marzo de 2020.

Contestando derechamente, reconoció la existencia de la relación laboral, la función desarrollada, la remuneración, la fecha de término del vínculo y la causal invocada, esto es, necesidades de la empresa.

Sin embargo, controvierte todos los hechos contenidos en la denuncia, indicando que no existen indicios de vulneración, siendo carga de la denunciante acreditarlos en juicio.

Desconoce cualquier presentación que haya efectuado el demandante a la organización sindical, que por lo demás es del todo autónoma e independiente, y en la empresa desarrollan sus actividades propias con la más absoluta normalidad, libertad y autonomía.

Añade que no ha influido de manera alguna en el ejercicio de los derechos que al sindicato le asisten.

Agrega que el despido del demandante, de fecha 16 de diciembre de 2019, tuvo como única causal, la del artículo 161 inciso 1 del Código del Trabajo, esto es, “necesidades de la empresa”; pero el demandante busca justificar su despido con una situación inventada por él.

Sostiene que no consta que el actor haya realizado denuncia alguna en contra de la empresa ante la Inspección del Trabajo durante el tiempo que prestó funciones, y solo recurre a esta institución cuando fue desvinculado de la empresa en febrero de 2020.

Da cuenta que el despido del actor se debió a una reestructuración y racionalización de la empresa, debido a la baja de servicios de transporte de valores y, especialmente, una importante baja en la atención de cajeros automáticos que fueron siniestrados desde el 18 de octubre de 2019 a la fecha del despido, provocando una disminución de servicios y consecuencia directa la disminución en rentabilidad de la empresa. Además, el demandante no fue el único afectado con la decisión de la empresa de reorganizar y reestructurar la misma.

XFOYTGXBGK

Refiere que la empresa jamás tuvo un trato discriminatorio ni vulneratorio de Derechos o Garantías para con el demandante, ni tampoco ha tomado decisiones injustificadas respecto del actor, o alguna represalia como expresa, o haya realizado acciones discriminatorias que le afectaren.

Hace presente que el actor no hace referencia de cómo el actuar de la empresa - al poner término a la relación laboral por la aplicación de la causal del artículo 161 inciso 1 del Código del Trabajo, esto es, "necesidades de la empresa" -, vulneró o transgredió las normas a que hace referencia o de qué forma se dan los presupuesto facticos de haber vulnerado alguno de los preceptos referidos extensamente con ocasión del despido.

Subraya que no ha existido vulneración alguna de los derechos fundamentales del actor de autos, ni acto de discriminación de ningún tipo, ni distinción, exclusión o preferencia basado en motivos de "raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad u origen social", ni se ha realizado acto alguno que haya anulado o alterado, o haya tenido por objeto anular o alterar, la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

Precisa que no existen indicios de vulneración de derechos fundamentales, no cumpliéndose con el estándar necesario señalado en nuestra legislación laboral, que exige la enunciación precisa y clara de los hechos constitutivos de la vulneración alegada, ya que de la forma como se presenta la denuncia de tutela laboral de autos, no es posible advertir de manera alguna un mal trato, haciendo presente que el legislador ha establecido un requisito previo para demandar por hechos constitutivos de Tutela laboral cual es, que el trabajador debe reclamar formalmente ante su empleador o la respectiva Inspección del Trabajo de los hechos que constituirían vulneración, con el fin de poner en conocimiento de aquellos a su empleador o a la autoridad administrativa competente, y así éstos puedan adoptar las medidas que se estimen necesarias.

Alega que desconoce el hecho que el demandante haya prestado alguna postulación como director al sindicato, pues la empresa no se puede inmiscuir en las funciones del sindicato, y cualquier discrepancia se debe resolver de acuerdo a lo regulado en sus estatutos.

XFOYTGXBGK

Manifiesta que la empresa no ha incumplido ninguna formalidad el despido, pues con fecha 16 de diciembre de 2019, envió la carta de despido al domicilio del actor, y dio aviso a la Inspección del Trabajo.

Da cuenta que el despido del actor no carece de justificación, pues en la carta de desvinculación señala que fue una consecuencia de la baja de servicios de transporte de valores y especialmente una importante baja en la atención de cajeros automáticos siniestrados desde el 18 de octubre a la fecha, lo cual provocó la disminución de servicios y una consecuencia directa fue la disminución en rentabilidad de la empresa.

En cuanto al aporte del empleador al seguro de cesantía, establecido en la Ley 19.728, la causal de necesidades de la empresa es del todo justificada, por lo que no procede devolución alguna.

Previas citas legales, solicita tener por opuesta excepción de finiquito y por contestada la denuncia y su rechazo, con costas.

En cuanto a la acción subsidiaria por despido injustificado y cobro de prestaciones, por economía procesal reitera los mismos argumentos que para contestar la acción por Tutela Laboral.

CON LO RELACIONADO Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que, se ha presentado ante este Juzgado de Letras del Trabajo de San Bernardo don **FRANCISCO JAVIERA QUEZADA QUEZADA**; e interpone, en procedimiento de Tutela Laboral, denuncia por vulneración de derechos fundamentales; y, en subsidio, demandada por despido injustificado y cobro de prestaciones, en contra de **WAGNER SEGURIDAD, CUSTODIA Y TRANSPORTES DE VALORES,** representada por don **CRISTIAN ALEJANDRO CATALÁN JERÉZ,** conforme a los argumentos vertidos en la parte expositiva de esta sentencia.

SEGUNDO: Que, en audiencia preparatoria, habiendo fracasado el llamado a conciliación, se fijaron los siguientes hechos:

HECHOS NO CONTROVERTIDOS:

1. Que, la parte demandante ingresó a prestar servicios para la demandada el día 20 de octubre de 2009.
2. Que, la parte demandada se desempeñaba para la demandada en calidad de vigilante privado.
3. Que, la remuneración para efectos del artículo 172 del Código del Trabajo asciende a la suma de $757.229.

XFOYTGXBGK

4. Que, la demandada puso término a la relación laboral el día 16 de diciembre de 2019 en virtud de la causal consagrada en el artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, es decir, necesidades de la empresa.

HECHOS A PROBAR:

1. Efectividad de haber incurrido la denunciada de autos en vulneración del artículo 2° incisos 3° y 4° del Código del Trabajo. En la afirmativa, hechos y circunstancias que rodearon la vulneración.
2. Procedencia de la causal consagrada en el artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo; y hechos en que se fundó el demandado para su aplicación.
3. Efectividad que la demandada otorgó o compensó el feriado legal y el proporcional correspondiente al periodo que abarca desde el 25 de marzo de 2018 y hasta el término de la relación laboral.
4. Efectividad que la demandada cumplió con las formalidades del despido del actor.

TERCERO: Que, para acreditar sus asertos, las partes incorporaron los siguientes medios probatorios:

PRUEBA DE LA PARTE DENUNCIANTE:

DOCUMENTAL:

1. Comprobante de Carta De Aviso Para Terminación Del Contrato De Trabajo, ingresada en el portal web de la Dirección del Trabajo con fecha 16 de diciembre de 2019.
2. Impresión de imagen de comunicado de llamado a elecciones para renovación de directorio de sindicato, de fecha 19 de diciembre de 2019.
3. Impresión de imagen de comunicado de constitución de comisión electoral, de fecha 19 de diciembre de 2019.
4. Finiquito de contrato de trabajo de 23 de diciembre de 2019.
5. Constancia interpuesta en la Inspección del Trabajo, el 16 de diciembre de 2019.
6. Presentación de reclamo efectuado ante la Inspección del Trabajo de fecha 04 de febrero de 2020.
7. Acta de Comparendo de Conciliación celebrado en la Inspección del Trabajo el 02 de marzo de 2020.
8. Documento otorgado por Chilexpress, de fecha 03 de junio de 2020, y se llama “Estado de la orden transporte”, referida a la orden 60401180781.-

TESTIMONIAL: Fueron conducidos a estrados los siguientes testigos, quienes debidamente juramentados y legalmente examinados declararon al tenor de las preguntas formuladas por los intervinientes, a saber:

XFOYTGXBGK

1. **MILTON EDUARDO MALDONADO HORMAZABAL, CÉDULA NACIONAL DE IDENTIDAD N° N°12.550.629-1, CONDUCTOR.**

Conoce al demandante, porque trabajaron juntos para la demandada.

El actor era vigilante privado de transporte de valores en Wagner. Era conductor de los camiones.

El actor fue desvinculado, por la postulación al sindicato de la empresa.

Ellos querían formar un sindicato, pero eso no se permitía en la empresa.

El sindicato siempre perteneció a la empresa y hubo personas que estuvieron arriba de 14 años metidas en el sindicato. Eran manejados por la empresa y nadie más podía postularse. De hecho hubo un montón de postulantes y todos fueron desvinculados.

Cada vez que se quería formar algún sindicato nuevo se desvinculaba a las personas.

Había personas que querían cambiar el directorio y postular al sindicato.

El 13 de diciembre presentaron una cartilla a don Pedro López, fue una hoja de postulación para postular al sindicato, pero este señor dijo que el presidente del sindicato no estaba y que él debía firmar. El señor López dijo que pasarán por la tarde, porque ahí estaría listo y antes de ir a buscar los papeles hubo un compañero de trabajo, Hernández Maldonado, quien le dijo que se estaba revisando su contrato sobre la mesa y que algo estaba pasando.

Todos volvieron por la tarde y se dirigieron a la oficina, buscando al presidente del sindicato para hacer el retiro de la hoja de postulación, pero no había nadie y Francisco Quezada se fue por su lado. Al momento de salir de la empresa, un encargado de seguridad de la empresa se acercó a él y le dijo “Maldonado cooperaste”. Él le preguntó por qué y le respondió que había rumores de la jefatura, diciendo que su contrato había pasado con el abogado y que iba a tener problemas, porque lo iban a desvincular de la empresa, junto a Francisco Quezada y a Carlos Herrera.

El jefe, señor Guiñes, se acercó a él y le dijo: “Maldonado no te metas en nada, eres un buen trabajador, responsable”, y le hizo saber un montón de cosas y que se hablaba bien de él. Le dijo, en un tono amenazante, que se alejara. Eso fue un mes antes de la postulación al sindicato. Fue una conversación que tuvieron con el señor Guiñes y estaban solos.

El señor Guiñes es jefe de los altos, es como el sapo de la empresa.

El abogado llamó a Francisco Javier Quezada a la oficina, como diciéndole: “Francisco, no te metas en el sindicato, deja esas cosas de lado, no se metan en las patas

XFOYTGXBGK

de los caballos". El abogado de la empresa le ofreció $5.000.000 para que se fuera tranquilo de la empresa. Esto lo sabe, porque Francisco se lo contó.

El día lunes, por la mañana, llegó a eso de las 7:20 horas a la empresa, y la persona de seguridad le dijo que había problemas para el ingreso a la empresa por haber postulado al sindicato, le dijo que estaba desvinculado por postular al sindicato con otros dos trabajadores más que también habían postulado al sindicato.

Tenían la intención de conformar un nuevo sindicato, pero llegaban solamente hasta ahí, porque corría el rumor y llegaba a oídos de las jefaturas, al señor Guiñes, a quien llamaban "el ángel de la muerte", y siempre las personas eran desvinculadas cuando intentaban formar un sindicato.

CONTRAINTERROGADO: La fecha de postulación al sindicato, cree que apareció 3 días después de su desvinculación.

Postularon al sindicato el 3 de diciembre de 2020.

Tomó conocimiento de la postulación al sindicato, por los miembros del sindicato.

Existió una comisión electoral, sabe que se conformó unos días antes.

El señor Pedro Lagos dijo que la postulación la recibía el directorio del sindicato, y ellos tenían que llevarla adonde el abogado para dar conocimiento a la empresa.

Luego del despido del señor Quezada, publicaron la postulación al sindicato en el diario mural de la empresa.

2. **NICOLÁS JAVIER DEL PINO CORTÉS, CÉDULA NACIONAL DE IDENTIDAD N°15.784.266-8, CHOFER.**

Conoce al demandante, porque trabajaron juntos.

La empresa cuenta con un sindicato falso, el que es manejado por la empresa, porque no hay reuniones y las elecciones no son públicas y no se permite el acceso para llevar un directorio, presentarlo y para ser elegido, sino que todo se hace entre cuatro paredes.

El testigo trabajó 11 años en la empresa y nunca se presentó algún afiche o se dio alguna fecha o conocimiento de cuándo serían las elecciones para el directorio.

El testigo era vigilante privado, y anteriormente también estuvo en labores administrativas. Trabajó en primera línea y fue coordinador y estuvo 7 años como vigilante. Fue parte de un grupo de personas que intentaron cambiar las cosas, haciendo reuniones por fuera para poder derrotar todo lo que estaba pasando y formar un nuevo sindicato, o bien cambiar la directiva del sindicato que había, pero cuando empezaron con

XFOYTGXBGK

estos movimientos la empresa comenzó a despedir gente y partió por la gente más nueva, es decir, gente que puede salir más fácilmente; y metiendo miedo a la gente más antigua.

El testigo dijo que le ofrecieron plata, porque él era el que más movía a las personas y la empresa le dijo que lo iban a despedir. Llegaron a un acuerdo económico y se fue.

El Abogado de la empresa le ofreció plata para que se fuera de la empresa, pero ambos sabían que era porque estaba siendo parte de este nuevo movimiento para cambiar el sindicato.

Poco antes de irse, a Francisco también le ofrecieron $5.000.000 para que se fuera. Sus compañeros en el patio le dijeron que habían llamado al actor para decirle que lo iban a despedir. Esperó a Francisco y él le contó que le habían ofrecido $5.000.000 para decirle que se fuera, porque era una persona que movía a la gente.

El testigo trabajo hasta el 26 de junio de 2019.

Luego de su salida, conversaba por medio de Facebook con el actor. Le contó que quería postularse a la directiva y estaba averiguando plazos, porque en el sindicato todo era escondido. En esa época el testigo ya no estaba en la empresa y supo todo esto por medio de sus compañeros.

El sindicato abarcaba solo a Los vigilantes privados, porque a la gente civil se le amedrentada con los despidos.

A la gente que quería formar un sindicato aparte no se le permitía afiliarse. Eso era solamente para que los vigilantes privados no pudieran negociar bonos. Y la directiva siempre fue reelegida por el dueño y por parte de la administración de la empresa y nunca se presentaron públicamente.

CONTRAINTERROGADO: No sabe la fecha en que fue despedido el actor, pero sabe que la causal fue porque intentó ser parte de la directiva del sindicato, pero lo legal no lo sabe.

No sabe cuándo se hizo una postulación formal del actor para el sindicato.

En septiembre o en octubre de 2019 le mencionaron que el actor sería desvinculado por intentar formar un sindicato.

No sabe la fecha de publicaciones.

3. **MAXIMILIANO PASCUAL PÉREZ ORMEÑO, CÉDULA NACIONAL DE IDENTIDAD N° 16.385.356-6, VIGILANTE.**

Conoce al demandante, porque trabajó con él alrededor de 8 años para la demandada.

XFOYTGXBGK

El testigo trabajó 8 años como vigilante privado y el actor ejercía la misma función.

Sabe que al actor lo desvincularon, porque se había postulado a un cargo del sindicato

El testigo trabajó hasta el 2 de junio de 2019. A esa fecha el actor continuaba trabajando para la empresa.

Por lo que le comentaron, al actor lo habían amenazado y le habían ofrecido dinero para que se retirara voluntariamente de la empresa. Él había recibido amedrentamiento por parte del abogado de la empresa y del presidente del sindicato.

El demandante le contó todo esto por medio de WhatsApp.

En la empresa siempre que se quería postular a alguien a un cargo, o hablaba algo en contra de la empresa, se le amenazaba con que sería desvinculado.

Había que trabajar callado y si a alguno no le gustaba tenía simplemente que acatarlo.

La relación laboral del testigo con la empresa terminó por causa de un accidente que sufrió, no recordando la causal invocada.

CONTRAINTERROGADO: Demandó a la empresa luego de ser desvinculado, y el resultado aún no sale.

EXHIBICIÓN DOCUMENTAL: Se ordenó, bajo apercibimiento de lo dispuesto en el artículo 453 N° 5 del Código del Trabajo, exhibir los siguientes documentos:

1. En original, el comprobante de envío de la carta de despido.

2. Registro de asistencia del actor del último mes trabajado.

Cumplida.

PRUEBA DE OFICIOS: Se ordenó oficiar a las siguientes instituciones:

1. Chilexpress, a fin que informe respecto de la orden de transporte N°60401180781, específicamente el domicilio al que fue enviado, su destinatario, el tipo de carta que fue enviada en esta orden de transporte, y cuál fue el resultado del envió.

PRUEBA DE LA PARTE DENUNCIADA:

DOCUMENTAL:

1. Contrato de trabajo suscrito entre las partes con fecha 20 de octubre de 2009 y anexo de contrato de fecha 06 de mayo de 2013.

2. Carta de aviso de término de contrato de trabajo a Francisco Quezada Quezada de fecha 16 de diciembre de 2019, y comprobante de envió emitido por Chilexpress.

3. Comprobante de carta de envió para terminación del Contrato de trabajo emitido por la Dirección del Trabajo con fecha 16 de diciembre de 2019.

XFOYTGXBGK

4. Certificado de saldo aporte empleador al seguro de cesantía de don Francisco Quezada Quezada.
5. Formularios de vacaciones suscritos por don Francisco Quezada Quezada durante todo el periodo trabajado.
6. Finiquito de don Francisco Quezada Quezada autorizado con fecha 26 de diciembre de 2019 ante el Notario Público don Álvaro González Salinas, notaria 42 de Santiago.
7. Set de cartas de despido y finiquitos de los meses de noviembre y diciembre de 2019.
8. Copia comunicado emitido por el Sindicato Nacional Wagner, Seguridad, Custodia y Transportes de Valores SpA y/o Loomis de fecha 19 de diciembre de 2019.
9. Copia comunicado emitido por el Sindicato Nacional Wagner, Seguridad, Custodia y Transportes de Valores SpA y/o Loomis de fecha 10 de enero de 2020
10. Carta emitida por el Sindicato Nacional Wagner, con fecha 27 de enero de 2020 la cual es dirigida a don Alberto Pinochet Venegas, Gerente de RRHH.

TESTIMONIAL: Fueron conducidos a estrados los siguientes testigos, quienes debidamente juramentados y legalmente examinados declararon al tenor de las preguntas formuladas por los intervinientes, a saber:

1. **CARLOS ANTONIO ARDILES LORCA, CÉDULA NACIONAL DE IDENTIDAD N° 13.667.730-6, CONTADOR.**

Trabaja en recursos humanos de la empresa, como jefe de remuneraciones.

Conoce al demandante, porque era un vigilante privado.

El actor ya no trabaja para la empresa, porque en diciembre de 2019 se le despidió. Fue porque durante el estallido social hubo una merma de cajeros automáticos, lo que implicó despedir a algunas personas. Y, la causal aplicada fue necesidades de la empresa.

Se desvinculó a alrededor de 30 o 35 personas.

CONTRAINTERROGADO: No le dan la información de cuántos cajeros fueron destruidos tras el estallido social.

Sabe que en la Región Metropolitana hay alrededor de 400 vigilantes privados. Antes del estallido social no sabe cuántos cajeros había específicamente.

De las 35 personas que había no sabe cuántos postularon como dirigentes y tampoco sabe si había gente postulando al sindicato.

No es socio del sindicato.

La empresa es de vigilantes privados.

Lleva 3 años trabajando la empresa.

XFOYTGXBGK

El área legal de la empresa le solicitó que prestará declaración en este juicio. El abogado de la empresa, específicamente, pero no le dijo lo que tenía que declarar.

No tiene el dato exacto del número de cajeros que atiende la empresa.

No tiene un dato particular sobre el número de personas que son despedidas de la empresa, porque eso es algo relativo. Y, por necesidades de la empresa no hay un promedio mensual de despidos, eso depende de la situación en que se encuentra el país.

Él es el encargado de los despidos y su jefe, Alberto Pinochet, es el gerente de recursos humanos y él le indica que calcule los montos de la causal que se invoca.

Dijo que él no decide la causal, sino que solo redacta la carta.

Le entregan el contenido de la carta.

Existe una carta tipo y de acuerdo a ello se indica la justificación, esta última que le es indicada por correo.

No es su trabajo determinar si corresponden los fundamentos de la causal.

2. **KARLA GISELLE PEREIRA ORTEGA, CÉDULA NACIONAL DE IDENTIDAD N° 15.984.109-K JEFA DE REMUNERACIONES.**

Trabaja para la demandada hace 10 años, como jefe de remuneraciones.

Conoce al actor, porque era trabajador de la empresa y era vigilante privado.

Actualmente el demandante no trabaja para la empresa, porque fue desvinculado el 16 de diciembre de 2019 por necesidades de la empresa, por baja de cajeros, por causa del estallido social.

Hubo desvinculaciones tras la baja de los cajeros automáticos, por necesidades de la empresa.

CONTRAINTERROGADO: Por su cargo, sabe que el actor fue despedido por necesidades de la empresa.

La información sobre un despido le llega a través de correa, por tema de información y por tema de proceso.

Su compañero Carlos Ardiles le remitió la información para poder procesar los sueldos como corresponde, por el tema de días trabajados.

La jefatura del área a la que pertenecía el actor le informó que se quemaron los cajeros, pero no tiene la información específica de quién era la persona de esa jefatura.

El jefe del área del actor no recuerda quién era, pero el actor era del área ATM, transportadora de cajeros automáticos y recarga de cajeros automáticos.

Actualmente en la empresa debe existir entre 400 o 500 vigilantes privados, pero no recuerda cuántos había en octubre de 2018.

XFOYTGXBGK

No sabe estadísticamente la cantidad de despidos de un mes en la empresa.

Le dijeron que compareciera a audiencia. Fue citada para esta audiencia, a través de correo y no le dijeron que tenía que revisar los antecedentes del actor.

No es parte del sindicato.

Hay un sindicato de vigilantes privados y cajeros del peaje Zapata.

No sabe cuántas personas presentaron postulación al sindicato.

PRUEBA DE OFICIOS: Se ordenó oficiar a las siguientes instituciones:

1. **INSPECCIÓN COMUNAL DEL TRABAJO SANTIAGO SUR**, domiciliada en Pirámide Nº 1044, comuna de San Miguel, Santiago, con el fin que remita al tribunal la siguiente documentación presentada por el SINDICATO NACIONAL WAGNER, SEGURIDAD, CUSTODIA Y TRANSPORTES DE VALORES SpA (R.A.F. 1302.1073):

a. Estatutos del Sindicato.

b. Notificación a la Inspección del llamado a elecciones renovación directiva 2019 -2020.

c. Notificación a la Inspección de la recepción de candidaturas a Director del Sindicato Nacional Wagner 2019 – 2020

d. Copia Acta de Renovación del directorio. 2019 – 2020

e. Copia Acta Composiciones del Directorio. 2020.

CUARTO: Que, **en lo que se refiere a la formalidad del despido**, lo primero que precisa el Tribunal, es establecer que las omisiones a lo dispuesto en el artículo 162 inciso 1° del Código del Trabajo, no invalidan el despido, y solo traen aparejadas sanciones de orden administrativo.

Dicho lo anterior, la parte denunciada, no ha incumplido en caso alguno con las formalidades del despido, toda vez que remitió carta certificada al domicilio que el actor consignó en el contrato de trabajo.

El anexo de contrato de trabajo, de fecha 6 de mayo de 2013, señala que el domicilio del denunciante es Pasaje La Vid N°8390-A, Villa La Viña, comuna de Pudahuel

Luego, el despido se verificó, según la carta respectiva, el día 16 de diciembre de 2019, y la comunicación a la Inspección del Trabajo fue remitida el mismo día; en tanto que el boucher de remisión de Chilexpress señala la orden de transporte, el número de operación y, además:

Destinatario: Francisco Javier Quezada Quezada.

Dirección Pasaje La Vid 8930.

Complemento: A Villa La Viña.

Localidad: Pudahuel.

XFOYTGXBGK

Remitente: Wagner Seguridad Custodia y Transpor

En este entendido, se dio cumplimiento a lo previsto en el artículo 162 inciso 4° del Código del Trabajo que señala: "Cuando el empleador invoque la causal señalada en el inciso primero del artículo 161, el aviso deberá darse al trabajador, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva, a lo menos con treinta días de anticipación. Sin embargo, no se requerirá esta anticipación cuando el empleador pagare al trabajador una indemnización en dinero efectivo sustitutiva del aviso previo, equivalente a la última remuneración mensual devengada. La comunicación al trabajador deberá, además, indicar, precisamente, el monto total a pagar de conformidad con lo dispuesto en el artículo siguiente".

Consta en autos que las partes firmaron un finiquito el día 23 de diciembre de 2019, en virtud del cual la denunciada pagó al actor la indemnización sustitutiva de aviso previo por la suma $757.229, el cual se firmó diez días después del despido, es decir, el 26 de diciembre de 2019, razón por la cual el empleador no tenía obligación alguna de remitir carta, pues el actor sabía que estaba desvinculado, muy alejado de los plazos de caducidad a que se refiere el artículo 168 inciso final del Código del Trabajo, lo que, incluso, le dio tiempo para hacer una reserva de derechos y, consiguientemente, demandar.

Por último, el artículo 162 inciso 1°, también hace referencia a la remisión de carta, cuando operan otras causales diversas a la que aplicó el empleador, en cuyo caso, tampoco estaríamos frente a un incumplimiento, pues el precepto no señala que la carta deba ser recibida efectivamente por el destinatario, sino que lo único que importa es que se cumplan los requisitos de envío dentro del plazo allí establecido de tres días, lo que ha acontecido en la especie, pues la carta, el aviso a la Inspección del Trabajo y el Boucher de remisión son de fecha 16 de diciembre de 2019, de manera que el comprobante de Chilexpress que señala que la carta se devolvió al remitente, no surte el efecto de invalidar el despido, pues como se ha dicho, cualquier omisión, que en el caso concreto no existe, no invalida el despido.

QUINTO: Que, **en lo que respecta a la excepción de finiquito** opuesta por la parte demandada, consta en autos que el día 23 de diciembre de 2019 el actor y la empresa suscribieron este instrumento, y en virtud del mismo se pagó al actor la indemnización sustitutiva de aviso previo; la indemnización por años de servicio; feriado legal y proporcional y la remuneración del mes de diciembre de 2019, por un total de $8.275.039.

XFOYTGXBGK

En la cláusula tercera del instrumento en cuestión, el trabajador deja constancia y declara: ***"Que durante todo el tiempo que prestó servicios para Wagner Seguridad, Custodia y Transportes de Valores SpA (Loomis), recibió correcta y oportunamente el total de las remuneraciones convenidas de acuerdo con su contrato de trabajo, sus reajustes legales, pago de asignaciones familiares autorizados por la respectiva institución de previsión, horas extraordinarias cuando las trabajó, asignaciones, viáticos, bonos, feriados legales, prestaciones y gratificaciones en conformidad a la ley, y que nada se le adeuda por los conceptos antes indicados, ni por ningún otro, sean de origen legal o contractual derivado de la prestación de servicios, motivo por el cual el trabajador expresamente señala que no fórmula reclamo, ni cargo alguno en contra de la empresa, por los conceptos señalados, renunciando expresamente al fuero del que se encuentra revestido conforme al artículo 309 del Código del Trabajo, otorgando el trabajador el más amplio y total finiquito, declaración qué fórmula libre y espontáneamente, en perfecto y cabal conocimiento de cada uno de todos sus derechos".***

Al pie del finiquito, existe una leyenda que señala: **"me reservo el derecho a demandar por motivos múltiples".**

SEXTO: Que, de acuerdo al tenor del finiquito suscrito entre las partes, y tomando en consideración la generalidad de la reserva consignada en el documento, en que se indica **"me reservo el derecho a demandar por motivos múltiples"**, es posible concluir que tal frase no priva al finiquito de su poder liberatorio, en relación con las materias en que las partes arribaron a acuerdo.

El documento es el fiel reflejo de la voluntad inequívoca de ambas partes, en orden a renunciar a acciones legales respecto de las materias que en el instrumento aparecen mencionadas en forma expresa.

En este orden argumentativo, al no haber efectuado el actor una reserva expresa de acciones, en relación a las materias consignadas en el instrumento, no puede privar al finiquito de su poder liberatorio, ya que por la naturaleza transaccional del mismo, que busca evitar o precaver un litigio entre los intervinientes, se hacía necesario que el demandante indicara con la máxima precisión y claridad los derechos o acciones que ejercería en sede jurisdiccional.

No es menos cierto que no se le puede exigir a los trabajadores que utilicen frases sacramentales o de orden jurídico para estampar una reserva de derechos en un finiquito, pero sí se debe exigir precisión, es decir, que se indique con cuál o cuáles de las materias

XFOYTGXBGK

consignadas en el instrumento se está en desacuerdo y que serán objeto de alguna acción posterior, pues de lo contrario el finiquito no tendría ninguna validez a todo evento, lo cual implica inseguridad jurídica, esto último que no ha buscado el legislador, sino todo lo contrario, es decir, que las relaciones jurídicos laborales culminen sin dejar alguna puerta abierta a alguna de las partes para efectuar cobros o accionar por rubros respecto de los cuales ya habían transado.

En consecuencia, el finiquito se ajusta a derecho y la reserva efectuada por el actor al pie del mismo, no surte el efecto de privarle de su poder liberatorio, en relación con las materias contenidas en él consignadas.

Sin perjuicio de lo resuelto, y en virtud de los mismos fundamentos, el finiquito no da cuenta de manera concreta y explícita que las partes renuncian a cualquier acción que diga relación con derechos fundamentales.

El finiquito, en consecuencia, no tiene poder liberatorio cuando - conforme a su naturaleza transaccional - no se indica que el actor ha renunciado a cualquier acción por tutela laboral, pues en este caso se trata de una materia que las partes no regularon expresamente en el documento, ya que no existe ningún ítem relativo a alguna indemnización por tal causa, y tampoco en la cláusula tercera se indica que el actor renuncia expresamente a alguna acción de naturaleza tutelar, como es del caso.

En definitiva, se hará lugar a la excepción de finiquito parcialmente, y solo en lo tocante a las materias expresamente reguladas en él, es decir, que ha obrado su poder liberatorio respecto de la indemnización por años de servicio; indemnización sustitutiva de aviso previo; feriado legal y proporcional; y pago de remuneración correspondiente, más no en lo que guarda relación con la acción de tutela de derechos fundamentales, por no haberse consignado en forma específica en el documento.

SEPTIMO: Que, **en cuanto al fondo del asunto,** el denunciante ha señalado que se ha vulnerado el artículo 2° del Código del Trabajo, en lo que guarda relación con el derecho a no ser discriminado. En este caso particular, por el hecho de haber postulado al sindicato, a objeto de ser elegido parte del directorio del mismo.

Es preciso señalar que el artículo 2° del Código del Trabajo prescribe en el inciso tercero lo siguiente: ***"son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación".***

A su turno, el inciso cuarto señala: ***"Los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia***

XFOYTGXBGK

nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación".

OCTAVO: Que, conforme a la prueba desahogada en juicio, no es posible arribar a la conclusión que se ha vulnerado el derecho a no ser discriminado, de acuerdo al artículo 2° del Código del Trabajo.

En efecto, el legislador exige para hacer lugar a una denuncia por tutela laboral, la existencia de indicios vulneratorios, lo cual, en el caso de marras, no se avizora, teniendo presente que la carga de la prueba estaba radicada en la parte denunciante, quien debía acreditar la existencia de indicios suficientes, en tanto que la parte denunciada debía probar la proporcionalidad de alguna medida adoptada y que diera cuenta de algún acto que se pudiera entender vulneratorio derechos fundamentales.

Ninguno de los documentos incorporados en juicio permite sostener la existencia de algún acto discriminatorio. Así, la carta de despido solo permite establecer que el empleador puso terminó el contrato basado en una causal consagrada por el ordenamiento jurídico, específicamente en el artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, vale decir, necesidades de la empresa.

El despido y la causal invocada *per se* no son constitutivos de ningún acto discriminatorio, pues el empleador invocó las necesidades de la empresa para desvincular al demandante.

NOVENO: Que, para que exista un acto discriminatorio, es preciso que se efectúe una distinción o se haga diferencias por las razones que señala el legislador en el artículo 2°, lo cual no se ha demostrado en este juicio, porque el trabajador fue desvinculado de la misma forma que otros trabajadores de la empresa, y así consta en las cartas de aviso de término de contrato de trabajo que la demandada incorporó en el juicio, en relación a los trabajadores, a nivel nacional de la empresa, la que da cuenta de una decisión que no obedeció a discriminación alguna, sino a parámetros objetivos, los cuales se tradujeron en la baja productividad, a causa de los siniestros en cajeros automáticos, tras el estallido social de octubre de 2019, tal como lo sostuvieron sus testigos. Tal proceso de reorganización importó prescindir de muchos trabajadores, entre ellos, don Germán Varela Hernández, desvinculado el 3 de diciembre 2019; doña Natalia Belén Uribe Pérez, desvinculado el 27 de noviembre 2019; don Boris Martínez Contreras desvinculado el 27

XFOYTGXBGK

de noviembre 2019; don Mauricio Alejandro Bastías Verdejo, desvinculado el 6 de noviembre 2019; don Rory Alejandro Bello Alvarado, desvinculado el 17 diciembre 2019; don Luis Eduardo Bustos Sepúlveda, desvinculado el 11 diciembre 2019; don Sergio Ignacio Cádiz Morales, desvinculado el 4 de noviembre 2019; don Marcelo Antonio Canto Núñez, desvinculado el 5 de noviembre de 2019; doña Patricia Genoveva Carrillo Díaz, desvinculada el 4 de noviembre 2019 doña Darling Michel Castillo Abarzúa, desvinculada el 5 de noviembre 2019; doña Priscila Contreras Toro, desvinculada el 5 de noviembre de 2019; don César Antonio Cruz Acuña, desvinculado el 8 de noviembre 2019; don Cristopher Andrés Durán Quintanilla, desvinculado el 17 de diciembre 2019; don Danilo Antonio Espinoza Gárate, desvinculado el 5 de noviembre 2019; don Nicolás Antonio Espinosa Toranzo, desvinculado el 5 de noviembre 2019; don Eduardo Hernández Ferreira Werner, desvinculado el 4 de noviembre 2019; don Sebastián Rodrigo Gallardo Ramírez, desvinculado el 16 de diciembre 2019; don César Alejandro González Villa, desvinculado el 5 de noviembre 2019; don Felipe Andrés Guerrero Gómez, desvinculado el 5 de noviembre 2019; don Víctor Rodolfo Hernández Gutiérrez, desvinculado el 16 de diciembre 2019; don Carlos Herrera Morales, desvinculado el 16 de diciembre 2019; don Mauricio Manuel Herrera Nazor, desvinculado el 5 de noviembre de 2019; don Juan Luis Jerez Hidalgo, desvinculado el 5 de noviembre de 2019; don Marco Antonio Maldonado Cárdenas, desvinculado el 16 de diciembre de 2019; don Francisco Javier Martínez Ugarte, desvinculado el 4 de noviembre de 2019; don Patricio de la Cruz Mella González, desvinculado el 5 de noviembre de 2019; don Emanuel Hernán Méndez Alfaro, desvinculado el 16 de diciembre 2019; don Wilson Gregorio Mendoza Lobos, desvinculado el 5 de noviembre 2019; doña Fernanda Nicole Molina Anguita, desvinculada el 5 de noviembre de 2019; don Ernesto Adán Muñoz Placencia, desvinculado el 16 de diciembre 2019; don Jaime Luis Pereda Espinosa, desvinculado el 4 de noviembre 2019; don Luis Humberto Pizarro Figueroa, desvinculado el 4 de noviembre de 2019; don Pedro Nicolás Quezada Vera, desvinculado el 5 de noviembre 2019; doña Milada del Carmen Riffo Ruiz, desvinculada del 4 de noviembre 2019; don Luis Cristian Salgado Cáceres, desvinculado el 4 de noviembre 2019; don Agustín Alejandro Salgado Delgado, desvinculado el 16 de diciembre 2019; don Juan Carlos Sánchez Mena, desvinculado el 4 de noviembre de 2019; don Juan Humberto Sánchez Mora, desvinculado el 5 de noviembre 2019; don Sifredo Manuel Serrano Flores, desvinculado el 5 de noviembre 2019; don Gilberto Patricio Valenzuela Caballero, desvinculado el 6 de noviembre 2019; don Felipe o Ignacio Varas Rojas, desvinculado el 5

XFOYTGXBGK

de noviembre 2019; don Antonio Heriberto Veas Lamelis, desvinculado el 5 noviembre 2019; doña Andrea Irene Velázquez Cruces, desvinculada el 4 de noviembre 2019; y Don Juan Humberto Yunge Velázquez, desvinculado el 5 de noviembre 2019.

Para todos estos trabajadores, no cabe duda que el despido es vulneratorio, por cuanto implica caer en un pozo de incertidumbre, pues se verán enfrentados a sus obligaciones, al pago de sus deudas y a la mantención de sus familias, pero sin un trabajo estable, y comenzar desde cero no es nada fácil.

Todo despido, sea cual sea la causa, importa desmedro en el ámbito psicológico de las personas, pero en el caso que nos ocupa, el demandante fue desvinculado el 16 de diciembre 2019, dando cuenta la demandada, en la carta de desvinculación, que ello obedece a que actualmente la empresa, y el área a la que pertenece el trabajador, se encuentra en un proceso de reestructuración y racionalización, el cual se traduce en la reorganización y optimización en las funciones del área como consecuencia de la baja de servicios de transporte de valores y especialmente una importante baja en la atención de cajeros automáticos que fueron siniestrados desde el 18 de octubre de 2019. Ello ha provocado la disminución de servicios y es consecuencia directa de la disminución en la rentabilidad de la empresa. Es por lo anterior que se vieron en la necesidad de prescindir de los servicios del actor, así como de un importante número de colaboradores a nivel nacional.

DECIMO: Que, en este hilo argumental, la demandada invocó una causa legal para poner término a la relación laboral, la que fue fundamentada en los hechos, no existiendo ningún acto discriminatorio, porque ninguno de los trabajadores desvinculados lo fue por pertenecer a algún sindicato, o por querer formar parte de algún directorio de un sindicato ya establecido, o por querer formar un sindicato distinto del que ya existía al interior de la empresa.

Ahora bien, tampoco existe algún medio de prueba que permita establecer que al demandante se le privó de la posibilidad de formar parte del directorio del sindicato nacional de Wagner. En efecto, sí así hubiera sido, estaríamos frente a un proceso por práctica antisindical y no ante una Tutela Laboral por vulneración de derechos fundamentales.

En el caso de autos, la acción debería estar dirigida en contra del sindicato y sus representantes, toda vez que corresponde a ellos comunicar, de acuerdo a sus estatutos, el llamado a elecciones para renovar el directorio correspondiente; precisando la fecha de la votación respectiva, la hora en que se llevará a efecto la votación; los requisitos que

XFOYTGXBGK

deben cumplir los socios para votar, y los candidatos a directores. Además, deben presentar una postulación en la fecha que señale el sindicato respectivo.

En autos consta que el 19 de diciembre de 2019, es decir, 3 días después del despido del actor, el sindicato comunicó, a través de la comisión electoral, el llamado a elección para renovar el directorio, precisando que la votación se llevaría efecto el 13 de enero de 2020. Luego, el 10 de enero 2020 se publicó el comunicado a todos los socios, en relación a los postulantes al directorio, y el 27 de enero de 2020 se comunicó a la gerencia de Wagner el resultado de las elecciones de renovación de directorio, resultando electo como presidente don Erwin Orellana Tejeda, como tesorero don Pedro López Muñoz y como secretario don Patricio Araya Órdenes.

El solo hecho que el actor haya sido desvinculado tres días antes del comunicado del sindicato no obedece a un actuar de la empresa, porque el sindicato es libre y soberano de llamar a elecciones dentro de los plazos legales, y en virtud de la libertad sindical la empresa no tiene ningún derecho de inmiscuirse en tales facultades, ni lo hizo en el caso que nos convoca. Y la Inspección del Trabajo informó todo lo relativo al proceso que se llevó a cabo en el Sindicato Nacional de la empresa denunciada, en lo relativo al depósito del comunicado que informa sobre la renovación del directorio; el depósito de 9 de enero de 2020 de las candidaturas; la copia del acta de renovación y designación del directorio y la copia de la comunicación del artículo 225 del Código del Trabajo al empleador. Este proceso no contiene vicio alguno y se llevó a cabo con total apego a la normativa legal vigente.

Por otro lado, los dichos de los testigos del actor no son suficientes para entender que estamos frente a un acto discriminatorio, porque se trata simplemente de expresiones que habrían escuchado de alguna persona, sin encontrar contrastación alguna con otros medios probatorios, de manera que los indicios a que se refiere el artículo 490 del Código del Trabajo no se han acreditado, ya que el despido del actor ha obedecido a necesidades de la empresa por causa de reestructuración de áreas, y el hecho de no haber sido convocado a las elecciones no obedece a un actuar propio de la empresa, sino del sindicato.

Los testigos del denunciante dieron cuenta de actos que rayan en la ilicitud, haciendo referencia incluso al abogado de la parte demandada, sin encontrar sustento alguno respecto de ello, sobre todo en lo que dice relación con las amenazas de que habrían sido objeto. Y, cuando una persona es víctima de actos de esta naturaleza, al interior de una organización, debe denunciarlos de manera inmediata ante la Inspección

XFOYTGXBGK

del Trabajo, y en caso que se trate de la comisión de algún delito, ante el Ministerio Público o ante las policías, lo cual en el caso de autos no aconteció.

Un indicio poderoso habría sido una denuncia ante la Inspección del Trabajo, considerando los dichos de los testigos de la parte denunciante, quienes dijeron que era una práctica constante en el tiempo que la empresa efectuara maniobras para mantener al sindicato actual, en desmedro de los trabajadores que quisieran formar unos sindicato o conformar el directorio del ya existente.

Todos estos dichos no pasan de ser elucubraciones, porque, finalmente, la pregunta que deber hacerse es relativa al porqué de la inacción del actor durante tanto tiempo, soportando – a su juicio – un sindicato en apariencia legítima.

Tampoco existe explicación de cómo se habría entregado una carta de postulación, cuando el proceso eleccionario se comunicó tres días después de la desvinculación del actor, ni de qué manera ello afectó en las votaciones y en la voluntad de los socios de elegir a las personas que resultaron electas.

Todos los indicios que indica la parte denunciante no tienen la entidad suficiente como para entender que estamos frente a actos de discriminación, porque no es a la empresa a quien le corresponde aceptar o no que ciertos trabajadores formen parte del directorio, porque ello aparece en los estatutos, de manera que no estamos frente a un hostigamiento laboral producto de diferencias arbitrarias, basadas en las circunstancias de la persona del actor, sino ante un despido que obedeció a razones económicas y que no solo afectaron al actor, sino a muchos otros trabajadores.

Por último, ambos testigos de la demandada no aportan ningún indicio de vulneración, no se condujo su declaración hacía ese destino, y ninguno de los dos adoptó la decisión de desvincular al actor, porque el contador se encarga de hacer los cálculos de los pagos que deberán hacer, mientras que la jefa de remuneración recibe esa información para efectos de hacer las cuentas respectivas, pero ninguno de ellos dio pie a algún acto discriminatorio, porque solo cumplieron sus labores.

En mérito de lo anterior, la demandada no podrá prosperar.

UNDECIMO: Que, la prueba de autos ha sido valorada conforme a las reglas de la sana crítica, respetándose los principios de la lógica, las máximas de la experiencia y los conocimientos científicamente afianzados; desestimándose solo aquella que tenía por objeto acreditar la acción subsidiaria por despido injustificado y cobro de prestaciones, por haberse acogido parcialmente la excepción de finiquito.

DUODECIMO: Que, cada parte asumirá sus costas.

XFOYTGXBGK

Por estas consideraciones, y visto lo dispuesto en los artículos 1, 2, 5, 161 inciso 1, 177, 420, 425, 453, 457, 459, 485, 489, 490 y demás pertinentes de Código del Trabajo, **se resuelve:**

I. Que, **se acoge** parcialmente la excepción de finiquito opuesta por la demandada de autos, solo en lo relativo a la acción por despido injustificado y cobro de prestaciones laborales, más no respecto de la denuncia por vulneración de derechos fundamentales, en procedimiento de Tutela Laboral.

II. Que, **se rechaza,** en todas sus partes, la denuncia de Tutela Laboral, deducida por don **FRANCISCO JAVIERA QUEZADA QUEZADA**; en contra de **WAGNER SEGURIDAD, CUSTODIA Y TRANSPORTES DE VALORES**, representada por don **CRISTIAN ALEJANDRO CATALÁN JERÉZ,** declarándose que esta última no ha vulnerado derecho fundamental alguno.

III. Que, cada parte soportará sus costas.

Regístrese y archívese.

Notifíquese a las partes por correo electrónico.

RIT: T-53-2020.-

RUC: 20-4-0260699-2.-

Dictada por don Arturo Orlando Briceño Rivera, Juez Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de San Bernardo.

ARTURO ORLANDO BRICEÑO RIVERA
Fecha: 10-02-2021 20:10:01 UTC-4

XFOYTGXBGK

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