

San Fernando, diecinueve de noviembre de dos mil veinte.

**VISTOS:**

**LOS HECHOS:**

**LA DEMANDA:**

**PRIMERO:** Comparece ante este tribunal don **Luis Ignacio Pizarro Oyarún**, dependiente, domiciliado en pasaje San Pedro Nolasco casa 3, comuna de Chimbarongo, quien en procedimiento de aplicación general interpone demanda de despido indebido e injustificado y cobro de indemnizaciones en contra de **MAESTRANZA LIZANA SOCIEDAD DE RESPONSABILIDAD LIMITADA**, R.U.T. 76.118.465-2, representada legalmente por don **Juan Carlos Lizana Soto**, de quien se ignora profesión u oficio, ambos domiciliados en Manuel Rodríguez N° 126, Tinguiririca, en virtud de los siguientes fundamentos.

Sostiene que con fecha 4 de diciembre de 2018 comenzó a prestar servicios para la demandada, bajo vínculo de subordinación y dependencia en el cargo de soldador, en base a una remuneración de \$797.0057.

Refiere que con fecha 29 de febrero de 2020, el empleador decidió su despido por la causal prevista en el art. 160 N° 1 letra A y N° 5, del Código del Trabajo, en los siguientes términos: *“Por motivos de Falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones. Acto, omisiones o imprudencias temerarias que afecten la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores o a la salud de estos”.* (sic)

En este sentido, señala que el despido de que he sido objeto deberá ser declarado indebido e injustificado, porque el día 2 de marzo de 2020 al presentarse a trabajar y antes de entrar a la maestranza, lo llama el secretario administrativo de la empresa, quien le indica que debe firmar una carta de despido, la que una vez leída rechazó totalmente, y exigió hablar con el dueño y representante de la empresa, don Juan Lizana, con quien recién pudo conversar al día siguiente.

Explica que el señor Lizana, le manifestó que se había decidido su despido basado en que supuestamente habría ingresado un arma de fuego a las dependencias de la maestranza, que no existía ninguna posibilidad de reintegrarle



al trabajo, y que ya habían dejado constancia en Carabineros de Chile respecto a los hechos que se le imputan.

Al respecto, afirma que dicha acusación es falsa, que siempre desarrolló sus labores de manera responsable y proba, siendo erróneo que ingresara un arma al lugar de trabajo.

Refiere que es efectivo que en la maestranza se ingresó un arma, hecho en el cual él no tuvo relación, puesto que incluso tuvo conocimiento posterior de ello.

Apunta que la persona que hizo ingreso del arma, la cual consistía en un rifle de postones, era un practicante de nombre David Muñoz, quien llevó el rifle para repararlo, que tiene entendido que el arma circuló por varios puestos de trabajo, y que en su sección, que es la dedicada a la soldadura, trabajaban cinco personas además de él.

En razón de lo anterior, y previas citas legales pertinentes, solicita que se declare que el despido del que fue objeto sea declarado injustificado e improcedente, y se condene a la demandada al pago de las siguientes partidas:

1. Indemnización sustitutiva de aviso previo, por la suma de \$797.057.
2. Indemnización por años de servicio, por la suma de \$1.594.114.
3. Recargo Legal de 100%, por la suma de \$1.594.114

Todo lo anterior, junto con los reajustes e intereses que correspondan, más las costas de la causa.

#### **LA CONTESTACIÓN:**

**SEGUNDO:** En tiempo y forma comparece la demandada, la que contesta la demanda en los siguientes términos.

Sostiene que el día sábado 29 de febrero de 2020 el trabajador concurrió a trabajar, oportunidad en la que se le informó de lo ocurrido el día viernes 28 de febrero en horas de la tarde, solicitándole además que retirara de forma inmediata el arma de fuego presente en su lugar de trabajo, la cual no fue retirada por Carabineros de Chile, no obstante lo anterior al final de la jornada del día sábado 29 de febrero siendo las 11:00 horas, se revisa su puesto de trabajo, encontrándose el arma en el mismo lugar, constatándose que hizo caso omiso de la instrucción, por lo cual el día lunes 2 de marzo de 2020, se le notificó



personalmente del aviso de termino de contrato, enviándosele con esta misma fecha carta certificada de aviso de termino de contrato vía correos de Chile a su domicilio.

Indica que en cuanto a lo señalado por el demandante, respecto de que existió un error en la persona que ha incurrido en dicha falta, aquello no es concordante con lo ocurrido el día viernes 28 de febrero al término de la jornada laboral, en cuanto se verificó que en el mesón de trabajo del demandante, específicamente en la parte inferior, se encontraba un rifle oculto, junto al cual se encontraban tubos cortados con los cuales se pretendía modificar el arma o más aun también podía haberse pretendido la producción o fabricación de aquellas, usando la encontrada como guía, dados los conocimientos en soldadura del señor Pizarro y las herramientas y materiales presentes en la maestranza.

Refiere que por ello de inmediato se trató de ubicar al señor Pizarro, dado que él es el único que ocupaba y realizaba trabajos en dicho mesón en particular, no siendo ubicable ya que a esa hora ya había abandonado las instalaciones de la empresa.

De esta manera, sostiene que por la gravedad de los hechos, se llamó a Carabineros de Chile, concurriendo al lugar el Cabo Primero P. Celis y el Carabinero J. Salvo, quienes constataron que efectivamente se encontraba “oculto tal Rifle”, el que se encontraba en proceso de ser “intervenido” o “modificado”, siendo aquello de la más alta gravedad, pues la Ley N° 17.798, sobre control de armas, en su artículo tercero señala: *“Ninguna persona podrá poseer o tener armas largas cuyos cañones hayan sido recortados, armas cortas de cualquier calibre que funcionen en forma totalmente automática, armas de fantasía, entendiéndose por tales aquellas que se esconden bajo una apariencia inofensiva; armas de juguete, de fogueo, de balines, de postones o de aire comprimido adaptadas o transformadas para el disparo de municiones o cartuchos; ...”*, siendo aquello precisamente lo que se pretendía con esta intervención o modificación, con lo cual se justifica plenamente el llamado a la autoridad competente, esto es Carabineros de Chile y evidentemente la desvinculación de la empresa por la causal invocada.



En el mismo sentido, el reglamento interno de la empresa, el cual está firmado por el demandante con fecha 08 de agosto de 2019, señala expresamente en su artículo 56, de acuerdo al cual: *“Se prohíbe a los trabajadores y trabajadoras de la empresa: e) Preocuparse, durante las horas de trabajo, de negocios ajenos al establecimiento o de asuntos personales, o atender personas que no tengan vinculación con sus funciones”*.

En cuanto a la propiedad del arma, aclara que efectivamente en la maestranza Lizama trabajan varias personas, pero cada una tiene su puesto o mesón de trabajo, sin importar si cumplen funciones similares, es decir, si bien puede haber más de “un maestro soldador” como era el caso del demandante, cada uno de aquellos tiene su puesto de trabajo y no existe rotación entre ellos, por lo que siempre trabajan en el mismo mesón.

En este sentido, relata que el señor Pizarro trata de implantar veladamente, la teoría de que había una rotación de los puestos de trabajo al señalar *“Tengo entendido que el arma circulo por varios puestos de trabajo, en nuestra sección dedicada a la soldadura trabajaban cinco personas además de mí...”*, con lo cual se da a entender que por desafortunadas circunstancias del azar, ese día el demandante trabajó en ese puesto de trabajo y alguien más puso el arma allí sin percatarse el de aquella situación, lo cual es altamente improbable e inverosímil.

Agrega que contribuyó en el descubrimiento del hecho atribuido al trabajador, el exceso de excedentes de materiales de trabajo que estaban en su mesón el día en que se descubre el arma, ya que es política de la empresa hacer a diario ese control, para evitar pérdidas masivas de materiales, por eventuales trabajos particulares que cada maestro pueda realizar en su propio beneficio o en beneficios de terceros extraños a la empresa, por lo que al trabajador se le había señalado que limpiara su zona de trabajo y atendido que no lo hizo, se comenzó por el empleador a efectuarlo y fue de esa forma que se produjo el descubrimiento del arma en la manera descrita precedentemente, en particular por don Max Emiliano Becerra Galaz, persona que a diario está controlando los mesones de trabajo, por las razones ya referidas.



Manifiesta que las causales de término de contrato de trabajo están bien aplicadas pues el trabajador no sólo expone la imagen de la Maestranza donde trabajaba, sino que también la deja expuesta a que sus dueños queden como partícipes de un delito, a lo menos en grado de complicidad, pues de permitir este tipo de comportamientos, prontamente será identificada como un lugar en el que se permite que sus trabajadores modifiquen o fabriquen armamentos de distintos tipos, por no existir control y fiscalización de sus trabajadores y que, por lo tanto, se establezca como una idea dentro de la comuna y en la misma empresa por los demás trabajadores, que el empleador hace vista gorda en este tipo de proceder.

Asevera que no está controvertida la carta de despido en cuanto a la procedencia de las causales, pues el mismo demandante asume en su libelo que vio un arma en su recinto de trabajo, reconociendo que circuló por varios puestos de trabajo, sin indicar por qué razón, el de su puesto de trabajo quedó excluido, surgiendo otra pregunta, en el sentido de porque si sabía de la existencia del arma dentro de la empresa, no informó de la existencia de aquella a sus superiores, contraviniendo el artículo 55 del Reglamento interno de higiene y Seguridad de La Empresa, de acuerdo al cual: *“Los trabajadores o trabajadoras de la empresa MAESTRANZA LIZANA SOCIEDAD DE RESPONSABILIDAD LTDA, están obligados a cumplir fielmente las estipulaciones del contrato de trabajo y las de este Reglamento. Particularmente deberán acatar las obligaciones siguientes: letra g) Denunciar las irregularidades que adviertan en el establecimiento y los reclamos que se les formulen.”*

Ante dicha interrogante, concluye la respuesta es obvia: el arma era del demandante y en el evento que no fuese de su propiedad la estaba modificando, ya que como se ha dicho se encontró en su puesto de trabajo, oculta junto a tubos cortados que probablemente servirían de cañón.

Expone que si el trabajador ingreso el arma con la intención de modificarla o no la ingreso él, sino un tercero con la intención de que el señor Pizarro la modificara, el demandante debió prever o representarse, las consecuencias criminales que de ello pudieran derivar tanto para él como para el empleador, y



aun cuando no lo hiciera, eso no lo libera tampoco de la causal del artículo 160 N° 5 del Código del Trabajo, ya que ello constituye igualmente un comportamiento inexcusable de irresponsabilidad, un comportamiento de extrema imprudencia y negligencia, primero, porque realiza actividades que no están en el giro de la empresa y segundo porque se expone a accidentes laborales que no tendrían que ser cubiertos por la empresa, generando y exponiendo a su empleador a riesgos inminentes de multas y desprestigios de orden laboral, dado que no fiscaliza las labores que sus trabajadores pudieran realizar alejadas de la capacitación y giro de las actividades para las que fueron contratados.

Manifiesta que esto último es una imprudencia temeraria, pues se arriesga al trabajador, compañeros de trabajo con maniobras para las cuales ellos no están preparados en su diario quehacer, y el buen funcionamiento y seguridad de la Maestranza.

Por lo anterior, y previas citas legales, solicita se rechace la demanda en todas sus partes, con costas.

**AUDIENCIA PREPARATORIA:**

**TERCERO:** Con fecha 24 de agosto de 2020, se desarrolla audiencia preparatoria, oportunidad en la que llamadas las partes a conciliación por el tribunal, ésta no se produce.

Acto seguido se fijan como **hechos no controvertidos**, la existencia de la relación laboral y su vigencia, junto con las labores que ejecutaba el demandante.

Luego, se establecen como **hechos a probar**, los siguientes:

1. Efectividad de que la parte demandante fue despedida de manera injustificada indebida e improcedente. Hechos y circunstancias.
2. Efectividad de que la parte demandante incurrió en las causales de despido aludida por la parte demandada en los términos indicados en la constatación. Hechos y circunstancias.
3. Efectividad de haberse cumplido con las formalidades legales al momento de poner término al contrato de trabajo.
4. Monto de la remuneración y estipendios que la componen.
5. Efectividad de adeudar las sumas reclamadas la parte demandada.



Posteriormente, las partes ofrecen los medios de prueba de que se valdrían en audiencia de juicio.

**AUDIENCIA DE JUICIO:**

**CUARTO:** Con fecha 5, 6 y 29 de octubre, todos de 2020, se desarrolla audiencia de juicio, oportunidad en la que las partes incorporan los siguientes medios de prueba.

**La demandada:**

**Documental:**

1. Contrato de Trabajo del demandante de autos, de fecha 04 de diciembre de 2018, suscrito por el empleador y el trabajador.
2. Anexo de contrato de trabajo del demandado de autos, de fecha 01 de marzo de 2019, suscrito por el empleador y el trabajador.
3. Anexo de contrato de trabajo del demandado de autos, de fecha 04 de junio de 2019, suscrito por el empleador y el trabajador.
4. Anexo de contrato de trabajo del demandado de autos, de fecha 04 de marzo de 2019, suscrito por el empleador y el trabajador.
5. Liquidaciones de sueldo del demandante de autos, de los meses de enero y febrero de 2020 y de los meses de enero, febrero, marzo, abril, mayo, junio, julio, agosto, septiembre, octubre, noviembre y diciembre de 2019; y diciembre de 2018.
6. Comprobante de Carta de Aviso para Terminación Del Contrato de Trabajo, ante la Dirección del Trabajo, vía internet de fecha 02 de marzo de 2020, respecto el demandante de autos.
7. Comprobante de constancia laboral para empleadores, de fecha 29 de febrero de 2020, ante la Inspección del Trabajo, vía internet.
8. Aviso de Término de Contrato, de fecha 02 de marzo de 2020, suscrita por el empleador.
9. Guía electrónica de fecha 02 de marzo de 2020, emanada de correos de Chile, en donde aparece como remitente Maestranza Lizana de Soc. Resp. Ltda., y con destinatario, Luis Ignacio Pizarro Oyarzun.



10. Aviso de Término de Contrato, de fecha 29 de febrero de 2020, dirigida al demandante de autos, firmada por el representante legal del empleador.
11. Comprobante de Permisos de Vacaciones, de fecha 11 de enero de 2020, emitido por la Maestranza Lizana y firmado por el demandante de autos y el representante legal del empleador, por periodo 2018-2019 desde 13 de enero de 2020 hasta 24 de enero de 2020, por 10 días de vacaciones.
12. Formulario Electrónico de Solicitud de Información Pública, de fecha 11 de marzo de 2020, emanada de Carabineros de Chile, Sub contraloría, Depto. Información Pública y Lobby.
13. Documento emanado de Carabineros de Chile, Sub contraloría, Depto. Información Pública y Lobby, de fecha 11 de marzo de 2020.
14. Acta de Comparendo de Conciliación de fecha 17 de marzo de 2020, ante la Dirección Del Trabajo IPT Colchagua.
15. Notificación de Presentación de Reclamo ante la Citación Comparendo de Conciliación y Requerimiento de Documentación, fecha de ingreso 02 de marzo de 2020.
16. Copia de Registro de asistencia de fecha Febrero de 2020.
17. Registro de entrega del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de fecha 08 de Agosto de 2019.
18. Reglamento Interno de Orden, higiene y Seguridad de Lizana Maestranza.
19. Carta ingresada ante la Inspección del Trabajo Colchagua con fecha 01 de Agosto de 2019, en la cual se adjunta el reglamento interno.
20. Presentación del Reglamento Interno de Higiene y Seguridad, ingresado ante la SEREMI de Salud Región O'Higgins con fecha 01 de Agosto de 2019.

Absolución de posiciones:

Comparece don Luis Pizarro Oyarzún, quien legalmente juramentado, presta declaración según consta en registro de audio del tribunal.

Testimonial:

Comparece don Mauricio Andrés Ortiz Salas, domicilio particular Pasaje José Gaspar Marín 344 San Fernando domicilio laboral en Manuel Rodríguez N° 126,





Tinguiririca, Chimbarongo. Supervisor, quien legalmente juramentado, presta declaración según consta en registro de audio del tribunal.

**La demandante:**

**Documental:**

1. Carta de Aviso de Terminación de Contrato de Trabajo.
2. Acta comparendo Inspección del Trabajo de fecha 17 de marzo de 2020.
3. Contrato de trabajo de fecha 4 de diciembre de 2018.
4. Liquidaciones de sueldo de enero y febrero 2020 y noviembre y diciembre de 2019.

Finalmente, las partes hacen uso de su derecho a realizar observaciones a la prueba y alegaciones finales.

**CONSIDERACIONES:**

**QUINTO:** En lo que dice relación con el **primer, tercer, y quinto punto de prueba**, es necesario recordar que el artículo 168 del Código del Trabajo establece en lo pertinente, en su inciso primero que: *“El trabajador cuyo contrato termine por la aplicación de una o más de las causales establecidas en los artículos 159, 160 y 161, y que consideren que dicha aplicación es injustificada, indebida o improcedente, o que o se ha invocado ninguna causal legal, podrá recurrir al juzgado competente, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contado desde la separación, a fin de que éste así lo declare”.*

A su vez, el artículo 162 del Código del Trabajo prescribe que: *“Si el contrato de trabajo termina de acuerdo con los números 4, 5 o 6 del artículo 159, o si el empleador le pusiere término por alguna de las causales señaladas en el artículo 160, deberá comunicarlo por escrito al trabajador, personalmente o por carta certificada enviada al domicilio señalado en el contrato, expresando la o las causales invocadas y los hechos en que se funda”.*

En el presente caso, la carta de aviso de despido del demandante, para los efectos que importan a este juicio, presenta el siguiente tenor: *“Señor LUIS IGNACIO PIZARRO OYARZÚN, Cédula de identidad N° 18.722.045-9, comunico a usted la terminación de su contrato de trabajo con fecha 29 de febrero de 2020.*

**FUNDAMENTOS DE DERECHO:**



*Por aplicación de la causal prevista en el artículo 160, inciso 1° A y 5 del Código del Trabajo; esto es: Falta de probidad, vías de hecho, injurias, actos e imprudencias que afectan la seguridad.*

**FUNDAMENTOS DE HECHO:**

*Por motivos de falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones. Acto omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a actividad de los trabajadores o a la salud de éstos”.*

**SEXTO:** De la sola lectura de la comunicación antes dicha, el tribunal advierte que ésta carece de todo fundamento de hecho que sustente la decisión del empleador de poner término al contrato de trabajo.

Ello es así, pues en el acápite relativo a los fundamentos fácticos del despido, la empresa se limita a reproducir el texto del artículo 160 N° 1 letra A, y N° 5, todos del Código del Trabajo, pero no incluye ninguno de los argumentos que posteriormente describe en su demandada, y que son los que en definitiva le sirven a él de sustento para desvincular al demandante.

En este sentido, cobra relevancia la norma del artículo 454 N° 1 inciso segundo del Código del Trabajo, en conformidad al cual y en lo pertinente establece que: *“... en los juicios sobre despido corresponderá en primer lugar al demandado la rendición de la prueba, debiendo acreditar la veracidad de los hechos imputados en las comunicaciones a que se refieren los inciso primero y cuarto del artículo 162, sin que pueda alegar en juicio hechos distintos como justificativos del despido”.*

**SÉPTIMO:** En consecuencia, el demandante no puede a través de la contestación de la demanda suplir la deficiencia de la carta de aviso de término de contrato de trabajo, incorporando los hechos en los que ésta se funda cuando en aquella éstos fueron omitidos, pues expresamente ello se encuentra prohibido por el legislador.

En este sentido, la necesidad de que en la comunicación por la cual se informa al trabajador el cese de sus funciones cuente no solo con la indicación de la causa legal en que se ampara, sino que también con los hechos en los que ella



se sustenta, tiene su fundamento en la exigencia de que el dependiente conozca la razones específicas por la cual su empleador decide poner término a la relación laboral, pues solo así podrá ejercer de forma eficaz y oportuna los derechos que la ley le confiere, lo cual en último término, permitirá a éste ejercer su derecho de defensa tanto en instancias administrativas como judiciales.

De esta forma, y por los argumentos previamente expuestos, el tribunal considera que el despido del que fue objeto el demandante es indebido, puesto que las causales que se ocuparon para fundar su separación carecen de todo sustento fáctico, lo cual a su vez se traduce en que las formalidades del despido en cuanto a la justificación del mismo no fueron cumplidas, y en consecuencia éste es acreedor de las indemnizaciones y recargos reclamados en la demanda.

Así las cosas, además, el despido carece de motivo plausible, ya que como se indicó previamente, éste no se encuentra sustentado en ningún fundamento de hecho.

**OCTAVO:** En lo que se refiere al **cuarto punto de prueba**, y asentado lo anterior, cabe determinar el monto de la remuneración del demandante para los efectos del artículo 172 del Código del Trabajo, de acuerdo al cual: *“Para los efectos del pago de las indemnizaciones a que se refieren los artículos 163 bis, 168, 169, 170 y 171, la última remuneración mensual comprenderá toda cantidad que estuviere percibiendo el trabajador por la prestación de sus servicios al momento de terminar el contrato, incluidas las imposiciones y cotizaciones de previsión o seguridad social de cargo del trabajador y las regalías o especies evaluadas en dinero...”*.

Para estos efectos, el demandante incorporó una serie de liquidaciones de sueldo, de las cuales resulta útil para este juicio la del mes de febrero de 2020, pues éste corresponde al último mes trabajado de forma íntegra. De acuerdo a éste, la última remuneración mensual devengada asciende al monto de \$802.330.

Sin embargo, la demanda señala como suma por este concepto la cantidad de \$ 797.057, y es al que deberá estar el tribunal para cuantificar el monto de las indemnizaciones solicitadas, pues de lo contrario la sentencia otorgará más de lo pedido por el demandante.



**NOVENO:** El resto de la prueba rendida, y también analizada en conformidad a las reglas de la sana crítica, en nada altera lo hasta ahora razonado ni lo que a continuación se resolverá, pues solo contribuyen a reforzar los argumentos antes descritos.

Por estas consideraciones, y visto además lo dispuesto en los artículos 160 N° 1 letra A, N° 5, 162, 168, 453, 454, 456 y 459, todos del Código del Trabajo, y demás normas aplicables, se **RESUELVE:**

- I. Que se acoge la demanda interpuesta por don **Luis Ignacio Pizarro Oyarún**, en contra de **MAESTRZA LIZANA SOCIEDAD DE RESPONSABILIDAD LIMITADA**, representada legalmente por don **Juan Carlos Lizana Soto**, por lo que se declara que el despido del que fue objeto el demandante es indebido, y en consecuencia se condena a la parte demanda a pagar a aquel las siguientes partidas:
  1. Indemnización sustitutiva de aviso previo, por la suma de \$797.057 – setecientos noventa y siete mil cincuenta y siete pesos-.
  2. Indemnización por años de servicio, por la suma de \$1.594.114 –un millón quinientos noventa y cuatro mil ciento catorce pesos-.
  3. Recargo Legal de 100%, por la suma de \$1.594.114 -un millón quinientos noventa y cuatro mil ciento catorce pesos-.
- II. Que los montos antes indicados deberán ser pagados con los intereses y reajustes que previene el artículo 173 del Código del Trabajo.
- III. Que se condena en costas al demandado, por resultar totalmente vencido, las que se tasan y regulan en este acto en la suma de \$200.000 – doscientos mil pesos-.
- IV. Ejecutoriada esta sentencia cúmplase lo dispuesto en ella dentro de quinto día hábil. En caso contrario, certifíquese dicha circunstancia y pasen los antecedentes al Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional competente.

Se ordena el registro, notificación por correo electrónico de esta sentencia a los abogados de las partes, y el archivo de los antecedentes en su oportunidad.



RIT: 0-45-2020.

Sentencia dictada por Felipe Eduardo Cabrera Celsi, juez titular del Primer Juzgado de Letras de San Fernando.

