

Ancud, ocho de marzo de dos mil veintiuno.

VISTO Y OIDOS LOS INTERVINIENTES:

PRIMERO: Comparece a este Tribunal don JONATHAN ANDRES SOTO SOTO, cesante, Cedula Nacional de Identidad N° 16.779.818-7, domiciliado en Pedro Aguirre Cerda N° 806, Población Inés de Bazán, comuna de Ancud, demandando en procedimiento de aplicación general en contra de SOCIEDAD AGROLACTEOS CHILOE S.A., persona jurídica del giro de su denominación, Rol Único Tributario N° 76.032.122-2, representada legalmente por don OSCAR BECKER DORNER ignoro profesión u oficio, Rol Único Nacional N° 10.791.509-5, a fin de que se declare indebido el despido y se cancelen las prestaciones que por ello corresponda, según los antecedentes de hecho y de derecho que pasa a exponer:

Señala que, con fecha, 04 de marzo de 2013, firmó contrato de trabajo con Sociedad Agrolacteos Chiloé S.A., en virtud del cual, comenzó a prestar servicios de Guardia de Seguridad, funciones que desarrollaba en el domicilio de la demandada.

Agrega que, en cuanto a su jornada laboral, de conformidad a la cláusula segunda de su contrato de trabajo, esta era de 6 días a la semana, distribuidas de lunes a domingo, con una duración diaria de siete horas y media en horario según turnos que fijara la empresa, interrumpida en ½ hora para colación. El tiempo de interrupción para colación no se considerará jornada de trabajo. El sistema descrito anteriormente contempla una jornada máxima de 45 horas semanales. En cuanto a su remuneración, para los efectos del artículo 172 del Código del Trabajo, ascendía a la suma de \$671.616.- (seiscientos setenta y unos mil seiscientos dieciséis pesos). Manifiesta que, en cuanto a la duración de mi contratación, esta era de carácter indefinida.

Refiere que, en cuanto al término de la relación laboral, su último día trabajado fue con fecha 18 de marzo 2020. Agrega que con fecha 20 de marzo, concurre a un profesional médico, a quien le explicó que desde el día anterior se sentía mal, le extiende licencia desde el 19 de marzo hasta el 22 de marzo. Por lo anterior debía presentarse a trabajar el 23 de marzo, llamó por teléfono el 22 en la noche a recepción y le responde un guardia de reemplazo, quien le informa que ya no se encontraba en la lista de guardias, que le habían dado instrucciones a través de un memo interno, que se le prohibiera el ingreso, que el encargado de



RLFWTKGPXP

organizar los turnos de guardia había sacado su nombre y cambiado todos los turnos venideros, es en ese momento es que se entera que estaba despedido. Dado lo anterior se comunicó con el sindicato, quienes le aconsejan que de todas formas se presente a trabajar el 23 de marzo ya que aún no le había llegado carta de despido.

Refiere que se presentó el lunes 23 de marzo, y que llovía torrencialmente, y que no se le permitió ingresar, y se le mantuvo afuera mientras llovía, indicándole que la carta ya la habían enviado y que estaba despedido. A la semana siguiente aproximadamente llega a su domicilio carta de despido, señalando que la relación laboral concluía con fecha 19 de marzo, mediante carta de aviso de término de contrato.

Manifiesta que fue despedido por la causal del artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, esto es, incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo. Refiere que no le consta el cumplimiento de las formalidades para proceder el despido en virtud de lo preceptuado en el artículo 162 del Código del Trabajo, lo que deberá acreditar el ex empleador en juicio. En segundo lugar y respecto al fondo del asunto y contenido de la carta de despido, la demandada alega diversos hechos pero en formas generales y no en específico lo que hace confusa la defensa del trabajador, situación que se alega a lo resuelto por nuestro tribunal superior de justicia, quien en diversos fallos de unificación de jurisprudencia resuelve que la carta de despido debe tener fundamentos de derecho y de hecho los cuales deben ser específicos y nunca generales, de lo contrario es indudable que se producirá la indefensión del trabajador.

Agrega que desde hace 3 años comenzó a sentir que buscaban motivos para desvincularme de la empresa sin derecho a indemnización, dichas acciones tales como; comentarios negativos a su labor, trabajando turno de corrido sin colación incitándome a tomar colación después de turno, controlando sus salidas al baño, todo esto afecto paulatinamente su estado anímico y salud mental, y a pesar de aquello seguir trabajando cumpliendo de la mejor manera su labor. El supervisor de guardias Marcelo Santana le daba la mayoría del mes en turno de tarde (15 a 23hrs), teniendo que hacer reingreso al siguiente turno a las 7am, teniendo en conocimiento el problema de locomoción que presentaba y al no contar con vehículo particular como los demás colegas, siendo esto una situación



difícil, estresante y agotadora, debido a que con los demás funcionarios no se repetía esta situación tan desigual.

Manifiesta que niega haber incumplido gravemente las obligaciones que impone el contrato de trabajo.

Que la carta de despido es poco clara, no menciona hechos ni situaciones en específico, a fin de que esta parte pueda responder y defenderse, mencionando hechos generales los que se alegan de lo resuelto por nuestro tribunal superior, en el sentido cuales deben ser los requisitos para la carta de despido para no dejar en indefensión al trabajador.

Agrega que se señalan que han existido carta de amonestaciones sin especificar cuáles son, en qué fecha, porque hechos, a fin de poder defenderse, y de ser así, el empleador estaría vulnerando el principio del non bis in ídem, (ser juzgado dos veces por el mismo hecho). Si existieran cartas de amonestación es cual es una sanción por un hecho en específico, y posteriormente se le aplica el despido por el mismo hecho, se estaría vulnerando este principio dejando en indefensión al trabajador y vulnerando sus derechos inherentes y constitucionales, como el artículo 19 N° 3 y artículo 5 inciso segundo de nuestra carta fundamental.

Refiere que la carta señala hechos del año 2019 y anteriores a este, sin especificar tampoco hechos en específico ni fechas lo que hacen imposible una acertada defensa de trabajador, solo señalando hechos generales, sin embargo, al relatar hechos generales de tan larga data parece claro que ha operado el perdón de la causal del empleador, quien a pesar de supuestamente haber incumplido con las obligaciones que le impone su contrato ha decidido mantenerlo en la empresa por 7 años.

Que, en cuanto a las fechas del año 2020, que tampoco es clara, sólo señala que yo habría faltado con fecha 07 de febrero, 11 de marzo, y 18 de marzo, lo que no son efectivas, pues se le han pagado sus remuneraciones completas sin descuentos por faltar días. Que, en el caso de febrero de haber ocurrido dicha inasistencia, esta fue perdonada por el empleador a fin de febrero, al pagar todos los días de febrero y no mostrando inasistencia en su liquidación. Lo mismo ocurre con las fechas 11 y 18 de marzo las que fueron pagadas en su integridad, sin que exista en ese mes inasistencia, como ya se señalado el 11 de marzo se buscó



reemplazo y el 18 se asistió a trabajar y no falte como lo señala la carta de despido.

Refiere que se señala por parte del empleador como se ha producido el incumplimiento grave. El artículo 160 establece un catálogo de numerales, las que no dan derecho a indemnización para con el trabajador, a modo de ejemplo el artículo 160 N° 3 señala inasistencias, abandono de trabajo, como dos días seguidos, dos lunes en el mes, o tres días en igual periodo, situación de hecho que acontece en su caso, por lo que cuesta saber cómo ha interpretado el empleador la gravedad de los hechos en el incumplimiento de contrato.

Que las sumas adeudadas según lo que refiere serían: -Indemnización sustitutiva del aviso previo, por el monto de \$671.616.- (seiscientos setenta y un mil seiscientos dieciséis pesos). - Indemnización por años de servicio, por un total de 07 años y 15 días de trabajo, lo que equivale a 07 año de servicio, por el monto de \$4.701.312.- (cuatro millones setecientos unos mil trescientos doce pesos). - Recargo legal del 100%, sobre el monto de la indemnización por años de servicio, a fin de que se declare despido carente de motivo plausible, sobre la indemnización por años de servicios, contemplado en el artículo 168 letra c inciso segundo del Código del Trabajo, ascendente a la suma de \$4.701.312. -(cuatro millones setecientos un mil trescientos doce pesos) \$1.376.160. En subsidio recargo legal Del 80% sobre el monto de la indemnización por años de servicio, por la suma de \$3.761.050.- (tres millones setecientos sesenta y unos mil cincuenta pesos), - Feriado legal pendiente correspondiente a 04 de marzo del año 2019 a 04 de marzo del año 2020 por la suma de \$470.132 (cuatrocientos ochenta mil ciento treinta y dos pesos), -feriado legal proporcional correspondiente a 05 de marzo del año 2020 a 19 de marzo del año 2020 por la suma de \$10.260 (diez mil doscientos sesenta pesos), todo lo anterior con los intereses y reajustes de conformidad a los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

SEGUNDO: La parte demandada contestó la demanda interpuesta solicitando sea rechazada en todas sus partes y con expresa condena en costas, sobre la base de los antecedentes de hecho y de derecho que pasa a exponer:

Que, en cuanto a las circunstancias de la relación laboral, aceptan lo afirmado por el actor en orden a la fecha de inicio, y de término de la relación



RLFWTGKGPXP

laboral. En cuanto a la remuneración del trabajador para los efectos del artículo 172 del Código del Trabajo, esta es de \$ 468.725.-En cuanto al despido indebido, negamos lo afirmado por el actor en el sentido de que no le consta al demandante que se han cumplido con las formalidades para proceder al despido, se ha cumplido con todas y cada una de las exigencias legales para despedir válidamente al trabajador, indicándose en la carta de aviso en forma detallada y circunstanciada los hechos por los cuales se le procedió a despedir, como además se indica con claridad el fundamento legal en virtud del cual es despedido el trabajador.

Refiere que el día 19 de marzo del presente año se produce la separación del trabajador, y al día siguiente, esto es el 20 de marzo del año 2020 se procede a enviar al domicilio que el trabajador registra en el contrato de trabajo, la carta de aviso de término de contrato de trabajo; por lo que se pone término a su contrato de trabajo de manera escrita, se le comunica dentro del plazo legal dicha circunstancia, enviándose a su vez dentro del plazo legal la carta certificada al domicilio señalado en su contrato de trabajo, cumpliendo de esa manera con las formalidades legales para poder poner término en forma legal al contrato de trabajo de actor.

Agrega que en la presente litis, se encuentra plenamente configurado el incumplimiento de carácter grave del contrato de trabajo por parte del demandante, en efecto y como se indica en la carta de aviso de término de contrato de trabajo, no cumplió su obligación principal que le imponía el contrato de trabajo al actor, esto es guardia de seguridad; puesto que no concurrió a prestar sus funciones el actor los días 18 y 11 de marzo y el día 7 de febrero, todos del año 2020; es decir el incumplimiento se configura al no concurrir a trabajar, a cumplir con su principal obligación del contrato de trabajo; la cual es precisamente ser guardia de seguridad; en esas circunstancias se configura el incumplimiento grave del contrato de trabajo y se torna justificado el despido del cual fue objeto el actor; los demás antecedentes indicados en la carta de aviso de término de contrato de trabajo son antecedentes que sirven para ilustrar la conducta sostenida en el tiempo por parte del actor, el que pese a las otras sanciones menos graves que se le impusieron mientras duro la relación contractual, esto es el sin número de amonestaciones, no fue capaz de enmendar



su conducta y adecuarse al cumplimiento de sus obligaciones; al parecer el trabajador pensaba que gozaba con una estabilidad absoluta en el empleo, y creía que el poder faltar en reiteradas ocasiones a trabajar, sin justificar esas faltas, o bien una vez al mes no configuraría el incumplimiento de sus obligaciones laborales; nada más ajeno a la realidad, puesto que si no concurrir a trabajar, la lógica determina que estaba incumpliendo las obligaciones esenciales de su contrato de trabajo.

Agrega que la carta de aviso hace plena referencia a las cláusulas que se incumplen, pues indica y hace referencia a la cláusula primera que indica las funciones que emanan del contrato de trabajo, y además hace referencia a la cláusula segunda que indica la jornada laboral, y a la cláusula quinta que hace referencia a las obligaciones esenciales del trabajador; por lo que la carta de aviso al indicar las fechas en las cuales el trabajador no concurrió a trabajar, unido a las cláusulas del contrato de trabajo que el incumplió, configura con mediana claridad cómo se incumplió gravemente el contrato de trabajo.

Que, no es efectivo el argumento señalado por el demandante en torno a que ha operado el perdón de la causal, por la sola circunstancia de mantener al trabajador en su puesto de trabajo por tres años; puesto que el término de contrato de trabajo se produce por que el trabajador en definitiva nuevamente no concurrió a cumplir sus labores el día 18 de marzo del año 2020; y en virtud de dicho incumplimiento grave, que provoca graves problemas en el desarrollo de las labores de trabajo, se decidió poner término al contrato de trabajo del actor.

Refiriéndome a los hechos que provocaron el término del contrato de trabajo del demandante, es el propio actor el que en su demanda reconoce que no asistió a sus labores, tratando de justificar faltas graves a cumplir la obligación principal que le impone un contrato de trabajo, con elucubraciones que nada tienen que ver con la realidad; por lo que es un hecho pacífico que el demandante efectivamente no concurrió a su lugar de trabajo teniendo la obligación de hacerlo.

Que, en orden al argumento indicado por el demandante, que se le pagaron su remuneración en forma íntegra durante los meses de marzo y febrero del año 2020, aquello no es indiciario de que hubiese concurrido a trabajar, porque son obligaciones de su representado el pagar los días trabajados y las



remuneraciones, incluso pueden cometerse errores al respecto, pero aquello no es indiciario de que por el solo hecho de pagar la remuneración íntegra se esté ante el cumplimiento total de la obligación de concurrir el demandante a cumplir con su contrato de trabajo; por que la forma con que se acredita que un trabajador concurrió a su puesto de trabajo es mediante el respectivo registro de asistencia y no mediante la liquidación de sueldo; por lo que ese argumento no debe ser considerado, nada más alejado de la lógica. Que, el trabajador no se presentó a trabajar, y no justificó sus inasistencias los días 7 de febrero del año 2020, 11 de marzo del año 2020 y además el 18 de marzo del año 2020; es decir tres días durante un lapso de 40 días, y aquello está indicado en la carta de aviso de término de contrato de trabajo, por lo que se determina con claridad el incumplimiento grave de las obligaciones que le imponía el contrato de trabajo al trabajador; el trabajador era Guardia de Seguridad, función esencial para la actividad productiva de su mandante; no era un trabajador de alguna línea de producción en que si faltaba podía ser fácilmente remplazado; el faltar a cumplir sus funciones determina que se incumple su contrato de trabajo, y el haber faltado en forma reiterada durante un lapso de 40 días, y sin que dé explicaciones al respecto sin lugar a dudas configura la causal por la cual se le pone término a su contrato de trabajo; cualquier otra interpretación sería interpretar en extremo la estabilidad en el empleo que goza un trabajador en nuestra legislación, pues dicha estabilidad debe ser plasmada en la medida de que el faltar al trabajo no implique poner en peligro la buena marcha de una empresa, pero en el caso de guardias, y como se señala en la carta de aviso; el incumplimiento del trabajador a cumplir sus funciones de guardia de seguridad, implicó afectar la buena marcha de la empresa, siendo el demandante uno de los guardias de mi mandante, y no llegando a cumplir sus labores propias, tuvieron que suplir sus funciones otros guardias, los que tuvieron que ser llamados en forma urgente al no llegar el demandante a cumplir sus funciones.

Manifiesta que, en la referida carta, se estableció que se cumple con el supuesto establecido en el Código del Trabajo en su numeral 160 N° 7, esto es incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo.

Indica que el contrato de trabajo se encuentra marcado por un contenido ético, es decir, por el imperio de ciertos principios que las partes deben respetar,



entre ellos, el deber de fidelidad y lealtad a que ambas se encuentran obligadas, atendidas, entre otras, las circunstancias de alta competitividad en el que se desarrollan en el mundo moderno las actividades empresariales. En efecto, el mayor o menor éxito de una empresa radica en la calidad y variedad de los productos que ofrezca a los consumidores de los mismos, características que, a su vez, dependen de un acertado proceso de producción en el que, sin duda, los trabajadores juegan un rol principal. Por lo mismo, las relaciones laborales han de desenvolverse en un clima de confianza, el que se genera en la medida que las partes cumplan con sus obligaciones en la forma estipulada, fundamentalmente, de buena fe, principio del cual se encuentra imbuido toda nuestra legislación y consagrado especialmente en materia contractual, en el artículo 1546 de nuestro Código Civil. De esta manera, los mencionados deberes de solidaridad y colaboración, integrantes de la carga ética aludida, son claras directrices del comportamiento de los contratantes durante la vigencia de su vinculación, sujetándolos a varios deberes que, si bien no han sido explicitados en el texto del contrato pertinente o consensuados expresamente, emanan de la naturaleza de la relación laboral, por ejemplo, que ninguna de las partes actuará en perjuicio o detrimento de la otra; esto extrapolado a los incumplimientos a la obligación principal que tiene el demandante, de concurrir a cumplir sus funciones, implica que el no cumplirlas importaría un incumplimiento de extrema gravedad de su contrato de trabajo, más aún si en virtud de sus funciones de guardia se seguridad, y el no concurrir a cumplirlas, implica que se pone en riesgo un aspecto tan importante en el ámbito de las actividades empresariales de mi representado, cual es la seguridad que debe resguardarse en la planta de proceso.

Refiere que, en cuanto al feriado legal pendiente, la reconoce, pero difiere del cálculo de la misma, puesto que deben hacerse a la misma algunos descuentos legales, propios del tiempo en que estuvo vigente la relación laboral, por lo que reconoce que se adeuda esa suma en la cantidad de \$ 254.170, en cuanto al Feriado Legal Proporcional, reconoce que se adeuda la suma de \$10.260.

Señala que la improcedencia de indemnización por falta de aviso previo que se ha solicitado pues de la declaración de despido injustificado se ordene el pago de la suma de \$ 671.616.- por concepto de indemnización por falta de aviso



RLFWTKGPXP

previo; el caso es que dicha indemnización solo es procedente cuando se invoca como causal de término del contrato de trabajo el artículo 161 de nuestro código del ramo, o bien el despido es declarado indebido, injustificado, improcedente o sin causal, de modo que, habiendo sido el despido totalmente conforme a derecho, no puede declararse la obligación de hacer dicho pago.

Asimismo indica que improcedencia del recargo legal solicitado, se ha demandado como efecto de la declaración de despido indebido, se condene a un recargo legal establecido en el artículo 168 del Código del Trabajo, solicitando se incremente las indemnizaciones en un 100% y en subsidio en un 80% , en atención a haber sido despedido el actor indebidamente; indican que es improcedente dicha petición, puesto que si medio en los hechos invocación de causal de despido, y el despido fue justificado no puede acogerse el incremento referido, ni hacer efectivo otro no solicitado en la demanda.

Que es improcedente de la indemnización por años de servicio, puesto que el despido es plenamente justificado, como se acreditará en este juicio, por lo que no corresponde indemnizar por ese rubro.

En mérito de lo expuesto, conforme los hechos y normas legales citadas, se sirva tener por contestada en tiempo y forma la demanda y en definitiva rechazarla en todas sus partes con expresa condena en costas.

TERCERO: En la audiencia preparatoria, según lo dispuesto en el artículo 453 inciso 8° del Código de Trabajo, respecto del feriado proporcional, se tiene por allanada a la parte respecto de esto, estimándose esta resolución como sentencia ejecutoriada para todos los efectos legales, debiendo procederse al respecto de acuerdo a lo previsto en el artículo 462 del Código de Laboral, por la suma de \$10.260.

Posteriormente una vez fracasada la conciliación, se recibió la causa a prueba y se fijaron como hechos substanciales, pertinentes y controvertidos los que siguen:

1. Monto de la remuneración pacta y percibida por el trabajador,
2. Circunstancia en virtud de las cuales se puso término a la relación laboral entre las partes,
3. Procedencia de la causal invocada para el despido, y
4. Cumplimiento de las formalidades del despido por parte del empleador.



CUARTO: Para acreditar sus alegaciones las partes rindieron e incorporaron en la audiencia de juicio las siguientes pruebas:

La parte demandada rinde:

Documental:

1. Reporte de asistencia del demandante, desde el 01 de febrero al 19 de marzo del año 2020,
2. Reglamento interno de sociedad AGROLACTEOS DE CHILOE S.A,
3. Contrato de trabajo del demandante de fecha 7 de marzo del año 2013,
4. Anexo de contrato de trabajo del demandante de fecha 26 de julio del año 20018,
5. Carta de amonestación de fecha 13 de marzo del año 2020,
6. Constancia escrita de amonestación de fecha 10 de febrero del año 2020,
7. Amonestación de fecha 9 de agosto del año 2019,
8. Constancia escrita de amonestación de fecha 31 de mayo del año 2019,
9. Constancia escrita de amonestación de fecha 28 de febrero del año 2019,
10. Amonestación de fecha 28 de noviembre del año 2018,
11. Carta de amonestación por infracción al reglamento interno del trabajo de fecha 12 de noviembre del año 2018,
12. Carta de amonestación por infracción al reglamento interno del trabajo de fecha 16 de noviembre del año 2017,
13. Amonestación de fecha 29 de junio del año 2019,
14. Aviso de término de contrato de trabajo de fecha 20 de marzo del 2020,
15. Comprobante de envío por correo certificado de carta de aviso de termino de contrato de trabajo de 20 de marzo del 2020, y
16. Comprobante de envío a la Inspección del Trabajo, de carta de aviso de término de contrato de trabajo.

Testimonial:

Previo juramento de rigor, declara, don **Oscar Becker Dörner**, ingeniero, domiciliado en Panamericana Sur, kilómetro 1107, de la ciudad de Ancud,

Absolución de posiciones:

Don Jonathan Andrés Soto Soto.

La parte demandante:

Documental:



1. Contrato de trabajo del actor de fecha 07 de marzo del año 2013,
2. Carta de despido de fecha 20 de marzo del año 2020,
3. Acta de comparendo de conciliación ante la Inspección Comunal del Trabajo de Ancud de fecha 04 de mayo el año 2020,
4. Presentación de reclamo ante la inspección del trabajo de fecha 03 de abril del año 2020,
5. Liquidación de sueldo de mes de febrero y marzo del año 2020 del demandante, y
6. Copia licencia médica presenta al empleador de fecha 19 de marzo del año 2020.

Exhibición de documentos:

Registro de asistencia del mes de febrero y marzo del año 2020 del demandante.

QUINTO: Que, el sostener que el trabajador ha incumplido gravemente alguna obligación que le impone el contrato importa que quien lo invoque, deba acreditar en forma fehaciente el hecho o acto que sirve de fundamento a la pretensión, prueba que, en este caso, de acuerdo al artículo 1698 del Código Civil, corresponde al empleador.

SEXTO: Que son hechos pacíficos en estos autos la circunstancia de existir una relación laboral bajo subordinación y dependencia en los términos del artículo 7° del Código del Trabajo entre las partes. De igual forma no resultó controvertida la naturaleza indefinida del contrato de trabajo que unía a las partes. De la misma manera tampoco fue controvertida las funciones que prestaba el actor para la denunciada al momento de la desvinculación, esto es, Guardia de seguridad. También resultó un hecho pacífico la fecha de inicio de la relación laboral, el 4 de marzo de 2013, y la fecha de término de la misma, por despido del empleador en virtud de lo prescrito en el artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, hecho acaecido el 19 de marzo de 2020.

La controversia en consecuencia recae sobre un único hecho, esto es, la efectividad de que el actor incurrió en la causal de grave incumplimiento de sus obligaciones contractuales en los términos indicadas en la carta de despido.

SÉPTIMO: Que el cumplimiento de las formalidades del despido: el aviso de término de la relación laboral, al respecto, en primer término, corresponde analizar el cumplimiento de las formalidades del despido al tenor de lo prescrito en el



artículo 162 del Código del Trabajo y las normas complementarias de carácter reglamentario dadas internamente por la demandada.

OCTAVO: En cuanto a las formalidades externas el artículo 162 del Código del Trabajo dispone que, si el trabajo termina por las casuales allí indicadas, que en caso de autos es la del artículo 160 N°7, deberá comunicarlo el empleador 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 fundare, lo que deberá hacer dentro de los tres días siguientes a la separación.

No hay duda que en el caso de autos la demandada cumplió con esta formalidad, según da cuenta la carta que se acompañó por ambas partes como prueba documental y los respectivos comprobantes de correos de Chile que dan cuenta de la remisión al domicilio del actor como asimismo la remisión de la copia respectiva a la Inspección del Trabajo.

En cuanto a la fecha y forma en que tomó conocimiento el actor de la carta, resulta irrelevante para la controversia de autos.

NOVENO: Que, en cuanto a las formalidades internas, contenido de la carta de despido, se ha acompañado la carta de despido enviada al trabajador que indica lo siguiente:

“Los reiterados incumplimientos de su parte, consistentes en las constantes omisiones a las obligaciones que emanan de su contrato de trabajo, además de no presentarse a cumplir su jornada de trabajo durante los años 2017, 2018 y 2019, prueba de ello, otra vez no concurrió a prestar servicios, los días miércoles 11 de marzo y viernes 07 de febrero del 2020, no cumpliendo con la principal obligación que impone su contrato de trabajo; “GUARDIA SEGURIDAD”, y se ve agravado por la circunstancia, que esta conducta y otras se han reiterado en varios meses desde junio de 2016 hasta diciembre 2019 e inicios de febrero a marzo del 2020, sin que usted la corrigiera, no obstante las amonestaciones escritas efectuadas. Situación que se acredita con las respectivas cartas de amonestaciones notificadas en forma personal. Sin disposición para trabajar y colaborar en los lugares de trabajo asignados, durante los meses periodos noviembre de 2018, mayo 2019, agosto 2019 y además, como se indicara en párrafo anterior, en varias oportunidades no se ha presentado a trabajar, sin justificar sus fallas, ni



avisar previamente, para darle a la Empresa la oportunidad de obtener un reemplazo, a modo de ejemplo; 13 de noviembre de 2017, 12 de noviembre de 2018, 07 de febrero de 2020, 11 de marzo de 2020, 18 de marzo de 2020, dejando abandonado sus obligaciones y deberes laborales pactados en su contrato individual de trabajo. Situación que es de su pleno conocimiento. No obstante, las amonestaciones escritas, verbales y las conversaciones con su jefe directo, para que cambiara su conducta indebida. Se acredita las inasistencias del señor Jonathan Andrés Soto Soto, mediante copias del Registro de asistencia del personal periodos; de noviembre de 2017 a marzo del 2020. Se constataron incumplimientos graves a su contrato de trabajo y anexo de contrato de fecha 26 de julio 2018, que se detallan a continuación: Anexo de contrato, clausula Primera: Funciones que emanan de su cargo. Contrato de Trabajo, clausula segunda: Jornada laboral y Contrato de Trabajo, clausula quinta: obligaciones esenciales del trabajador. De esta manera, a modo de conclusión, estimamos legítimamente que los hechos y conductas antes descritos configuran a la aplicación de la causal de despido previamente indicada articulo 160 N° 7, del Código del trabajo, basada en haber infringido las obligaciones y condiciones contractuales establecidas, en el punto segundo y quinto, del respectivo contrato de trabajo y anexo de contrato de fecha 26 de julio 2018, y las establecidas en el Reglamento Interno de orden Higiene y Seguridad vigente de la empresa, específicamente en relación a cumplir con la jornada de trabajo establecida y las instrucciones que le sean impartidas por su jefe directo o por la gerencia de la empresa.”

DÉCIMO: Que, al efecto, resulta oportuno citar jurisprudencia de la Excma. Corte Suprema, la que en causa Rol 5510-2010 sostuvo que tratándose de” ...el incumplimiento grave de las obligaciones contractuales, es menester que éste sea de tal naturaleza y entidad que produzca un quiebre en la relación laboral e impida la convivencia normal entre uno y otro contratante, o bien, se trate de conductas que lesionen y/o amenacen en cierto modo la seguridad y/o estabilidad de la empresa. Se castiga de esta forma la desatención de los deberes de solidaridad y colaboración que ligan a las partes, integrantes de la carga ética de la convención laboral,...”.

Que, conforme a lo anterior, el incumplimiento debe ser grave, es decir de una magnitud tal que determine necesariamente el quiebre de la relación laboral,



debiendo considerarse para ello no sólo el carácter ocasional o permanente de la infracción imputada, sino también los años de servicio del trabajador, su preparación, la conexión del deber infringido con las funciones propias del cargo y su incidencia en la marcha normal de la empresa, el perjuicio que ocasiona a la contraparte, entre otros factores.

DÉCIMO PRIMERO: Que, de acuerdo a lo señalado en la respectiva carta de despido, la demandada puso término al contrato de trabajo de la actora por la causal del N°7 del artículo 160 del Código del Trabajo, esto es, incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, fundado en síntesis en haber faltado a sus funciones, citando como norma infringida punto segundo y quinto, del respectivo contrato de trabajo, a modo de ejemplo en la carta indica que las fecha que faltó son los días 13 de noviembre de 2017, 12 de noviembre de 2018, 07 de febrero de 2020, 11 de marzo de 2020 y 18 de marzo de 2020. Del tenor de la carta citada se extrae que la conducta constitutiva de incumplimiento fue no concurrir a sus labores. Que, sin embargo, de acuerdo a los reportes de asistencia del demandante, acompañado en autos, aparece que el 18 de marzo de 2020, concurrió a sus labores marcando su hora de entrada y salida, lo que se ve confirmado con los dichos del demandante, más aún en la testimonial de don Oscar Becker al ser contra preguntado por qué aparecía en el reporte que había asistido el día 18 de marzo contradiciendo lo que se indicaba en la carta de aviso, no pudo indicar ni fundamentar aquello.

DÉCIMO SEGUNDO: Que, sin perjuicio de lo anterior, efectivamente el contrato de trabajo y el reglamento de higiene y seguridad, indica que deben cumplir con su horario laboral. Además, que lo cierto, es que las funciones del actor era la de guardia de seguridad, y por ende se colige estaba encargada de vigilar la empresa y evitar la ocurrencia de ilícitos que afectaran el patrimonio de su empleador como mantener el control de ingreso a la empresa, pues si bien no se acreditó la no concurrencia del día 18 de marzo de 2020, los otros días indicados en la carta de aviso, no fueron negados ni controvertidos, como el día 07 de febrero de 2020 y 11 de marzo de 2020, que sirvieron de base para poner término a la relación laboral por la demandada.

Ahora bien, de acuerdo a lo que se viene sosteniendo, no puede menos que concluirse que el incumplimiento en el que ha incurrido el actor, esto es faltar a



RLFWTKGPXP

sus funciones los días indicados en la carta de aviso previo no reviste el carácter de grave. En efecto, pese a que quedó demostrada la ocurrencia del incidente que sirve de fundamento a la demandada para poner término al contrato de trabajo con el trabajador, esta situación no tiene la trascendencia necesaria para adquirir la gravedad invocada por la empleadora.

En otras palabras, el evento descrito por la demandada, forma parte de los riesgos que pueden ser considerados como previsibles o habituales dentro del cometido de una empresa, sin que su ocurrencia ponga en riesgo el funcionamiento de la compañía.

Que del relato del único testigo de la demandada, no se logra acreditar el riesgo que genero para empresa demandada los dos incumplimientos mencionados en la carta de aviso, lo que viene a reforzar lo antes razonado.

DÉCIMO TERCERO: Que, pues bien, lo cierto es que no teniendo la conducta atribuida al demandante la gravedad requerida; esta sentenciadora considera que al calificar las imputaciones efectuadas al trabajador como un incumplimiento grave a las obligaciones que impone el contrato en los términos del artículo 160 N° 7 del Código de Trabajo, constituye una decisión arbitraria y desproporcionada a la luz de los antecedentes ventilados en juicio, más aun si no se ha logrado comprobar que dichas conductas del demandante no han traído a la demandada consecuencias graves por su actuar.

DÉCIMO CUARTO: Que, no habiéndose tenido por configurada la causal imputada al trabajador, corresponde acoger la demanda por despido indebido en lo relativo a la calificación del mismo como tal, debiendo ordenarse, por ende, el pago de las indemnizaciones sustitutivas y por años de servicios reclamadas en la presente demanda, aumentada esta última en un 80% de conformidad a lo dispuesto en el artículo 168 letra c) que del Código del Trabajo.

Para el cálculo de tales indemnizaciones se tendrá como base la suma de \$468.725 que corresponden a la última remuneración mensual del actor, según se dejó establecido como un hecho no controvertido en la audiencia preparatoria.

DÉCIMO QUINTO: Que la restante prueba en nada altera lo precedentemente concluido.



Por estas consideraciones, normas legales citadas y visto además lo dispuesto en los artículos 42, 73, 160 N°7, 162, 163, 172, 445, 446 a 459 del Código del Trabajo y 1698 del Código Civil, se declara:

I. Que HA LUGAR, a la demanda deducida por don JONATHAN ANDRES SOTO SOTO, en contra de SOCIEDAD AGROLACTEOS CHILOE S.A., representada por don OSCAR BECKER DORNER, ya individualizados, y, en consecuencia, se declara indebido el despido del actor y se condena a la demandada a pagar las siguientes sumas por los conceptos que en cada caso se indican:

- a) \$ 468.725 por indemnización sustitutiva de aviso previo.
- b) \$ 3.749.800 por indemnización por los años de servicios.
- c) \$ 2.999.840 por recargo del 80% sobre la suma anterior.
- d) \$254.170 por feriado legal pendiente.

II. Las sumas indicadas precedentemente deberán pagarse con los reajustes e intereses que establecen los artículos 63 o 173 del Código del Trabajo, según corresponda.

III. Que no se condena en costas a la demandada por haber tenido motivo plausible para litigar.

Regístrese y archívese en su oportunidad.

RIT O-30-2020

RUC 20- 4-0275917-9

Dictada por doña Claudia Melissa Villa Esperguel, Jueza Suplente del Juzgado de Letras de Ancud.

