

Santiago, veinticinco de febrero de dos mil veintiuno.

I.- ANTECEDENTES:

En este juicio, Cristóbal Raby Biggs, en representación de **SERVICIOS LOGISTICOS SANTIAGO S.A.**, ambos con domicilio en Camino Lo Aguirre Sur N° 537, comuna de Pudahuel, ha deducido demanda de desafuero sindical en contra de don **Walter Antonio Villegas Saldaña**, domiciliado en Manuel de Salas N° 2162, Curacaví, solicitando autorización para poner término al contrato de trabajo de éste, por la causal legal del artículo 160 N° 1 letra d) del Código del Trabajo, esto es, ***“Injurias proferidas por el trabajador al empleador”***, la causal del artículo 160 N° 5, esta es, ***“actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores, o a la salud de estos*** y, por último, la causal del artículo 160 N°7, del mismo código, esta es, el ***“Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo”***.

Expuso que el demandado ingresó a prestar servicios el 15 de junio de 2011, desempeñando el cargo de “Operador de Grúa”, realizando sus funciones en la empresa, ubicada en Camino lo Aguirre N° 537, comuna de Pudahuel. Agregó que el Sr. Villegas ostenta el cargo de Presidente Sindicato Servicios Logísticos Santiago S.A., dedicándose mayoritariamente durante su jornada a realizar **exclusivamente labores del tipo sindical**. Se acusa que desde hace por lo menos 2 años el Sr. Villegas presenta una actitud sumamente confrontacional y disruptiva con la dirección de la empresa, con críticas constantes y expresiones inadecuadas, tales como amenazar a su supervisor directo con sacarlo de la compañía (en junio de 2018), incitar a sus compañeros de labores a no participar de la celebración de fiestas patrias, invitando a los presentes a botar la comida (septiembre 2019); y una irrespetuosa respuesta a un saludo de fin de año del Gerente de Transporte. Posteriormente, en enero de 2020, la ex supervisora de la empresa Tawa, empresa de servicios transitorios que le presta servicios a la empresa, dio cuenta de haber sido víctima de malos tratos por parte del demandado, y tuvo que dejar de asistir al Centro de Distribución. El 26 de marzo de 2020 fue amonestado verbalmente por parte del subgerente de operaciones,



QFHWTLRRZX

por haberse dirigido de forma prepotente hacia los sres. Bastián Alfaro y David Garay (administrativos) acusándolos de manipular las órdenes de trabajo en el sistema. El 9 de abril de 2020 se le amonestó por escrito por proferir expresiones de falta de respeto vía WhatsApp en contra de sus jefaturas y, en el contexto de crisis sanitaria por Covid-19, ha hecho llamados a sus compañeros de trabajo, para que disminuyan su productividad.

Acusa que el comportamiento del Sr. Villegas comenzó a subir de tono, volviéndose cada vez más agresivo, sin importarle los llamados de atención y amonestaciones que ha recibido por estos y otros hechos, y sin intención de modificar su conducta, lo que resulta relevante para ponderar la gravedad de la conducta que se le imputa, ya que no se trata de un hecho aislado en el tiempo y sin antecedentes previos.

Habiendo aclarado el contexto, señaló –concretamente- el hecho más grave, que fundamenta la solicitud de autorización para despedir, cual es que el **9 de abril de 2020**, siendo aproximadamente las 16:15 horas, el Sr. Carlos Urzúa, Gerente de Operaciones del Centro de Distribución Lo Aguirre, se dirigió a la oficina de despacho, junto con el Sr. Rodolfo Osorio, Jefe de Relaciones Laborales, para cursar una amonestación al Sr. Walter Villegas, por las faltas de respeto emitidas en contra de sus Jefaturas. El demandado tardó mucho tiempo en llegar, pese a ser requerido y cuando se presentó personalmente, se negó a ingresar a la oficina del sr. Urzúa, en una nueva manifestación de beligerancia. Dado lo anterior, salieron de la oficina junto con Rodolfo Osorio, donde simplemente se le informó al Sr. Villegas que se le había llamado para presentarle una amonestación por faltas graves, presentándole la carta de amonestación escrita para que la leyera y firmara, sin embargo, el Sr. Villegas se negó a recibir la carta, ante lo que se le señaló que entonces se la enviarían a su domicilio, ante lo cual el Sr. Villegas respondió **“Ese no es mi domicilio”** y **“Yo de ti puedo esperar cualquier cosa”**, y se retiró del lugar. Luego de unos minutos, el Sr. Urzúa y el Sr. Osorio se retiraron hacia el paso peatonal de la salida del Centro de Distribución, donde saludaron a un grupo de supervisores quienes se encontraban al lado del Sr. Villegas, quien se encontraba manipulando la grúa. Posterior a eso, ambos se dirigieron hacia la botonera de control de salida, momento en el cual, con una actitud muy violenta se acercó el Sr. Walter Villegas y le gritó al Sr. Urzúa



una clara y grave amenaza del siguiente tenor: **“Cuídate, porque este fin de semana te puede pasar algo”**, ante esto, el Sr. Urzúa quedó perplejo, y preguntó a Villegas qué era lo que significaba esa amenaza, pero el Sr. Villegas retornó a la grúa y repitió con aun más decisión la amenaza proferida en contra del gerente de operaciones. Toda esta situación fue presenciada por el Supervisor Cristian Morales y por don Rodolfo Osorio, quienes escucharon claramente las amenazas en contra del Sr. Urzúa y, adicionalmente, el hecho fue grabado por las cámaras de seguridad. Alega que la **amenaza del Sr. Villegas** en contra de su Jefatura es **gravísima**, y tal fue la afectación y amedrentamiento que sufrió el Sr. Urzúa, que por temor a lo que le pudiese suceder ese fin de semana - ante la decisión y seguridad con que se ejecutó la amenaza en su contra – que procedió ese mismo día a realizar la respectiva denuncia por amenazas a Carabineros de Chile, en contra el Sr. Walter Villegas.

Alega configurada la causal de injurias proferidas por un trabajador en contra del empleador y de un incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo, ya que los hechos en que incurrió el demandado implican un quebrantamiento irrevocable y definitivo del principio de buena fe que debe imperar en toda relación laboral.

Adicionalmente, con fecha 17 de abril de 2020, en plena emergencia por la Pandemia del Covid-19, en circunstancias que se realizaba una charla informativa respecto de las nuevas disposiciones impuestas por la autoridad relativas a la obligatoriedad del uso de mascarillas en los lugares de trabajo, el demandado interrumpió de manera airada y comenzó a vociferar que la empresa no podía amonestar a los trabajadores por no usar las mascarillas porque la obligación de uso no estaba contemplada en el Reglamento Interno de la empresa. Comenzó así una discusión en el que personal de la empresa le intentó explicar que la medida no era una imposición de la empresa sino que una medida sanitaria impuesta por la autoridad y se imponía para cuidar la salud de todos, pero el demandado fue consistente en desautorizar y cuestionar las medidas que se estaban informando por parte de la empresa, lo que no sólo constituye una falta de tino muy relevante, sino un acto temerario que pone en riesgo la salud de los trabajadores, porque el demandado no es un trabajador común, pues a su ya sabida condición de Dirigente Sindical, el demandado forma también parte del



QFHWTLRRZX

Comité Paritario de Higiene y Seguridad de la Empresa. Y es –precisamente- por esa condición, que su conducta es gravísima y constituye un acto temerario que pone en riesgo la salud de los trabajadores de la empresa.

El demandado contestó la demanda y reconoció ser trabajador de la empresa, al tiempo que dirigente sindical, por ser el Presidente del Sindicato N° 2 de Empresa Servicios Logísticos Santiago S.A., y miembro del Comité Paritario. Alegó que la empresa señala hechos exagerados, sacados de contexto, y en -algunos casos- falsos. Señaló que – respecto a los hechos del año 2018, específicamente una conducta conformacional con el supervisor Sr Mauricio Morales, además de no haber sido denunciada en su oportunidad, ha sido sacada de contexto, pues jamás hubo un lenguaje irrespetuoso y solo se reclamó por los derechos y la protección de sus representados como dirigente. En cuanto al hecho del 16 de septiembre de 2019, respecto de haber incitado a botar comida de las fiestas patrias, señaló que es falso, porque en esa fecha está de cumpleaños y dados los beneficios del contrato colectivo, hace años que no asiste ese día a prestar funciones.

Explicó que en la empresa existen dos sindicatos, que han mantenido muy buenas relaciones laborales y se ha llegado siempre a buenos acuerdos sin conflicto. Prueba de lo anterior es que nunca se ha producido una huelga en algún proceso de negociación colectiva. Pero, producto de la crisis sanitaria, el Sindicato que representa hizo una serie de demandas respecto de la condiciones de salubridad, lo que significó el amedrentamiento en contra de los dirigentes y trabajadores del sindicato, algunos de los cuales fueron despedidos en represalia a sus protestas por las condiciones de salubridad, y haber sido personalmente “censurado” para participar en las reuniones del Comité Paritario. En este contexto, se han desarrollado casi a diario discusiones con el nuevo Gerente de Operaciones y el encargado de relaciones laborales, puesto que ha manifestado la intención de demandar por las condiciones de inseguridad del Centro de Distribución Lo Aguirre. De este modo, acusa que la empresa pretende neutralizar los reclamos de los trabajadores.

En ese contexto se dieron las discusiones con la gerencia y **a lo que se refirió -como dirigente- ese 9 de abril, no fue una amenaza al gerente, sino a lo que decidiría el sindicato ese fin de semana en cuestión, pues se**



sometería a votación la moción de paralizar los servicios si no mejoraban las condiciones sanitarias. De este modo, negó toda amenaza en contra el señor Úrzua o contra el señor Osorio, pues lo único que se manifestó, fue la intención de votar la huelga.

Por último, alegó que fue amonestado por escrito por el incidente del 9 de abril de 2020, por lo que los hechos relatados en la demanda ya fueron producto de una sanción y el despido constituiría un segunda sanción, lo que es contrario al principio “non bis in ídem”. Por todo lo anterior, solicita el rechazo de la demanda en todas sus partes.

II.- CONSIDERANDO

1) Que en este juicio no se encuentra controvertido que el demandado presta servicios para la empresa demandante y que goza de inamovilidad por el fuero sindical que le otorga su cargo de Presidente del Sindicato N° 2 de Empresa Servicios Logísticos Santiago S.A., además de ser miembro -en representación de los trabajadores- del Comité Paritario de la Empresa.

2) Que por lo anterior la controversia se limita a revisar, principalmente, si el demandado incurrió en los hechos descritos en la demanda, y si-eventualmente- ya ha resultado sancionado por éstos.

3) Que para acreditar sus dichos la empresa solicitante incorporó la siguiente prueba: contrato de trabajo de fecha 15 de junio de 2011, Declaración de Mauricio Morales Rojas, Correo electrónico de Supervisor de Operaciones Mauricio Morales a Claudio Catalán, de fecha 7 de julio de 2018 (sobre malos tratos de Walter Villegas y amenaza de sacarlo de la compañía); Correos electrónicos entre Walter Villegas y Humberto Serrano (por Faltas de respeto); Declaración escrita de Rodolfo Osorio; constancia amonestación verbal de fecha 26 de marzo de 2020; Constancia amonestación por faltas de respeto de Walter Villegas a Rodolfo Osorio y Carlos Urzúa; Copia WhatsApp Comité Paritario; Carta amonestación faltas de respeto hacia jefaturas y gerencia (constancia) 09.04.2020.; Declaración escrita de Carlos Urzúa; Constancia en portal de Dirección del Trabajo sobre amenazas proferidas por Walter Villegas a Carlos Urzúa; Denuncia en Carabineros de Chile por amenazas proferidas por Walter Villegas a Carlos Urzúa, Informe interno sobre caso Walter Villegas, elaborado por



Marcela Luza Orrego, Gerente Personas logística; Protocolo sobre uso de mascarillas; Obligación de Informar los Riesgos por COVID-19; PROTOCOLOS 1-2-3 y 4 Prevención Covid-19; Comunicado Gerente Formato Logística Medidas COVID 19, marzo 15 2020 y Programa Aseo por COVID 19 SSL Lo Aguirre.

Declaró **Carlos Urzúa Negrete**; Jefe de Operaciones del Centro de Distribución Lo Aguirre, quien señaló que en el mes de abril recibió una amenaza directa del sr. Villegas, en jueves Santo, en circunstancias que se encontraba con Rodolfo Osorio y tenían una reunión con el sr. Villegas porque le iban a cursar una amonestación por “faltas de respeto a otros jefes” ya que se refirió al gerente de Transporte como “apitutado” por vía whatsapp y también porque a Osorio le había dicho que “se pusiera los pantalones”, En esta reunión el demandado no quiso entrar a la sala de reuniones ni firmar la amonestación por lo que se le señaló que iba a ser enviada a su domicilio y se retiró, pero –posteriormente- lo estaba esperando a la salida y le dijo “**cuídate porque te va a pasar algo el fin de semana**” y luego lo repitió, estando presente Rodolfo Osorio, quien lo acompañaba y escuchó. Explicó que nunca le había pasado algo así y se quedó en silencio, nervioso. Posteriormente fue a Carabineros a denunciar el hecho. Contra examinado señaló que cuando lo amenazó, el demandado estaba a una distancia de tres metros aproximadamente y reitera que le dijo que se cuidara porque algo le iba a pasar el fin de semana, lo que lo tuvo mal el fin de semana (le tocó estar con sus hijos) y estuvo esperando recibir una agresión. Explicó que antes trabajó en otras empresas y participó en negociaciones colectivas. Señaló que el actor no ha llegado a reuniones del comité paritario y detalló el malestar del sindicato por algunas medidas COVID y reconoció un reclamo porque uno de los lavamanos estaba en malas condiciones.

También depuso **Rodolfo Osorio Urzúa**, Jefe de relaciones laborales del Centro de Distribución desde enero de 2020, quien señaló vincularse normalmente en razón de su cargo con el sr. Villegas, puesto que canaliza los requerimientos del sindicato. Agregó que normalmente el sr. Villegas utiliza un lenguaje desafiante, con insultos, amenazas e insolencias. Supo que tuvo problemas con Bastián Alfaro y David Morales por malos tratos y amenazas, también supo que una supervisora de una empresa externa (Tawa) que formalizó una queja por haber sido objeto de maltrato verbal en los estacionamientos y -en marzo del



2020- fue testigo de la amenaza que formuló al sr. Urzúa, cuando lo iban a amonestar por otra falta de respeto y los hizo esperar porque no quiso entrar a notificarse, luego se retiraron a la zona de aduana y el sr. Villegas estaba allí y cuando salió de la caseta escuchó “**cuídate, te puede pasar algo este fin de semana**”. Agregó que a finales de abril el sr. Villegas interrumpió en forma prepotente en una reunión del área y señaló que la empresa no podía amenazar para el uso de mascarilla porque eso no estaba en el Reglamento interno. Expresó además otros eventos similares, como cuando el demandado le dijo “córrete, agrandada de mierda” a un funcionaria del IST. Contra examinado reconoció que llegó en enero junto con Carlos Urzúa y que escuchó una vez la amenaza, estando a una distancia aproximada de tres metros, la grúa estaba detenida y no había ruido.

También depuso **Bastián Alfaro**, administrador de WMS, del Centro de distribución en el turno de noche, quien señaló trabajar con el actor y ser parte de la organización sindical que preside. Agregó que en noviembre del año 2019 se le acercó el sr. Villegas a preguntar cómo se distribuyen las órdenes de trabajo, pero una vez que se le informó, el señaló que no era legal lo que se hacía y “se salió de contexto”, empezó a hablar fuerte, a dar información falsa y les dijo que los iban a despedir, provocando el desconcierto durante el turno. Lo anterior se provocó porque había dos trabajadores que reclamaban que se les perjudicaba con las órdenes de trabajo, pero para eso estaban los supervisores pero el sr Villegas “se ensañó con nosotros”. Además declaró conocer muchos eventos del sr. Villegas, conflictos con prevención de riesgos, con una niña del IST, con el sr. Mario Morales. Contraexaminado, señaló lo que se entiende por una “mala” orden de trabajo y reconoció que trabajan por bonos de productividad, pero agregó que no tenía por qué increparlo a él sin ninguna prueba y después de eso muchos lo apuntaban como el causante de sus problemas con las órdenes de trabajo, porque el sr, Villegas le dijo que siempre beneficiaba a la misma gente, perjudicando a otra.

También declaró **Mauricio Morales Rojas**, supervisor de operaciones, quien depuso que el sr. Villegas lo increpó en el año 2018 y le dijo que iba a hacer que lo despidieran, gritándole desde 10 metros de distancia mientras se alejaba y él (testigo) se acercaba y le pedía conversar. Agregó que le afectó la situación



puesto que representaba que en cualquier momento que lo contactara recursos humanos, lo iban a despedir. También recordó que, en diciembre de 2018, en circunstancia que era el encargado de comunicar los despidos de una reducción de personal, el sr. Villegas llegó agresivamente preguntando antecedentes y dijo a los despedidos que la empresa “no se la tiene que llevar pelá”.

Se incorporó la respuesta de la 26° Comisaría de Carabineros de Pudahuel que adjuntó copia de la denuncia efectuada por el sr. Urzúa.

Por último se exhibieron en juicio dos fragmentos de videos de cámaras de seguridad (CCTV Zona botonera_1: tiempo 0:01:37 y CCTV Zona Botonera_2: tiempo 0:01:57) en los cuales, desde distintos ángulos, se grabó el momento que refiere la demandante habría ocurrido la amenaza al sr. Urzúa, en que se observa el sector de salida del centro y el paso del sr. Urzúa con el sr. Osorio, que saludan a un grupo de trabajadores y posteriormente se acerca el sr. Villegas en claro gesto de manifestar algo a Urzúa para luego alejarse.

4) Que, por su parte, el demandado incorporó prueba confesional de doña **Marcela Luza**, gerente de personas de la demandada, quien señaló que la disposición en la negociación colectiva es dialogante y desde el 2011 se negocia anticipadamente, pero este año no hubo acuerdo para ello. Afirmó que el actor nunca la ha amenazado a ella, sin embargo han hablado más de alguna vez del tema de su “trato” y “relacionamiento”. Explicó que el sindicato que representa el actor es más conflictivo con la jefatura, han hecho llamados a no participar en la celebración de fiestas patrias. En el último tiempo ha sido complejo el nivel de violencia del sindicato (cita algunos de los eventos mencionados en la demanda). Señala que el actor incumple la botonera (no pulsa la botonera) que es una medida dispuesta y es amonestado por ello, incluso ha hecho llamados a no usar la botonera. Preguntada sobre la razón de solicitar el desafuero señaló que se trata de una conducta reiterada en el tiempo y los supervisores se sentían vulnerados porque eran amenazados por él y que la empresa no hacía nada. Agregó que se han despedido jefaturas por malos tratos y les reprochan el no hacer nada respecto de dirigentes. Por último, señaló que la representante legal de TAWA vino a hablar con ella (por el maltrato del sr. Villegas a una supervisora de esa empresa) se hizo una investigación y recibió ella la declaración de la supervisora que recibió el mal trato del demandado e incluso le generó llanto.



Además incorporo el testimonio de **Giovanni Córdova Santibáñez** y **Armando Barrios Lecaros**. El primero es el tesorero del otro sindicato que existe en la empresa, y se mostró poco informado respecto de los hechos de la causa, sin embargo señaló saber de “pequeños problemas” del demandado con el sr. Urzúa y saber que “Walter” es una persona que lucha por los derechos de los trabajadores, que no lo ha visto ofuscado y no encuentra que sea mal educado o grosero, lo que sabe porque han tenido varias reuniones. Sabe además -por rumores- que le dijo a Urzúa que “se cuidara”, aunque reconoce que no trabaja en la misma área y no tiene contacto con él más que en la entrada. El segundo testigo, es dirigente sindical también y señaló que con la gerencia había un contacto fluido, pero con el estallido social y la pandemia eso se cortó. El gerente de operaciones cree que son sus enemigos, no les comunica las medidas y se dio una “persecución”, al demandado no lo invitan a los comités paritarios y los molestan por no marcar el botón cuando muchas personas no lo hacían a la hora de colación. Agregó que el sr. Villegas es servicial y muy atento, aunque advierte “le gusta ser escuchado” y “es muy denunciante”, aunque reconoce que no trabaja directamente con él. También se enteró que le dijo a Urzúa “ya vai a ver o algo así”.

Por último, provocó la exhibición de la carta de amonestación de fecha 9 de abril de 2020, diligencia que fue cumplida. Y aunque la empresa no cumplió con exhibir las actas de reuniones del comité paritario y las copias de contratos Colectivos celebrados con ambos Sindicatos, no se accederá al apercibimiento legal solicitado, por cuanto no existe una alegación precisa relativa a estos documentos en la contestación de la demanda.

5) Que con el mérito de la prueba rendida el tribunal puede tener por establecidos los siguientes hechos:

- a. Desde el año 2018 el señor Villegas ha demostrado una escalada de conductas disruptivas y desafiantes que se han manifestado desde amenazar a su supervisor directo (Mauricio Morales) con sacarlo de la compañía, hasta malos tratos de palabra en contra de personal externo (como la ex supervisora de la empresa Tawa y la trabajadora del IST), volviéndose la amenaza algo recurrente en su actuar (que reiteró contra los sres. Bastián Alfaro y David Garay), al igual que las



imputaciones agresivas, gritos y faltas de respeto. Por este tipo de conductas el sr. Villegas fue formalmente amonestado al menos en dos ocasiones precisas anteriores, con constancia a la Inspección del Trabajo.

Lo anterior se obtiene de las declaraciones contestes de los testigos de la demandante, la declaración de la representante de la empresa y la documental que da cuenta de las amonestaciones cursadas al demandado.

- b. El día jueves **9 de abril de 2020** (Jueves santo), luego de haberse hecho esperar y negado a ser notificado personalmente de una amonestación, mostrándose desafiante con la jefatura de relaciones laborales (Rodolfo Osorio) y con el Gerente de Operaciones del Centro de Distribución (Carlos Urzúa), el señor Villegas esperó hasta momentos más tarde, que el sr. Urzúa y el sr. Osorio se acercaran al paso peatonal de la salida del Centro de Distribución y cuando se dirigían a la botonera de control de salida, le profirió al sr Urzúa (desde una distancia aproximada de tres metros) la frase **“cuídate que te puede pasar algo este fin de semana”**, expresiones que fueron escuchadas por el destinatario y el señor Rodolfo Osorio, quien -en ese momento- salía de la botonera. El hecho causó impacto en el sr. Urzúa, quien seguidamente denunció el hecho a Carabineros como “amenazas simples”.

Lo anterior se acredita con el relato del propio destinatario de la frase (sr. Urzúa) y de quien lo acompañaba (Osorio) y resulta consistente con las imágenes captadas por las cámaras de seguridad, al tiempo que gran parte del hecho se corrobora con el reconocimiento del propio sr. Villegas quien -en su contestación- aceptó el hecho de haber proferido una frase al sr. Urzúa alusiva a lo que iba a pasar aquél fin de semana, pero lo refiere al plano de una decisión que iba tomada por el sindicato (tesis que no fue acreditada por ningún medio de prueba). Por lo demás, el hecho fue comentado profusamente entre los trabajadores de la empresa, consta en la denuncia a Carabineros



y hasta los propios testigos del demandado reconocen saber que el demandado le dijo al sr. Urzúa que “se cuidara”.

6) Que lo hechos acreditados, a juicio del tribunal, pueden subsumirse cómodamente en la causal del art. 160 N°1 letra d) del código del trabajo, esto es **“Injurias proferidas por el trabajador al empleador”**. En efecto, la frase proferida al Jefe de Operaciones **“cuídate que algo te va a pasar este fin de semana”** y el contexto en que ésta se propinó, esto es, posterior a la notificación de una sanción y habiéndolo esperado “a la salida”, aparece con una intención clara de amedrentar, de infundir temor en el destinatario, quien –efectivamente- lo recibió así y se declaró afectado durante todo ese fin de semana, que además comenzó ese mismo día por ser feriado de Semana Santa. En este sentido el hecho resulta **agravante**, sobre todo si se toma en cuenta que el sujeto pasivo de la amenaza es un personero al cual debe obediencia y ostenta el poder de disciplina en razón del contrato de trabajo, situación que no se ve alterada con la calidad sindical del actor. Como **agravio o ultraje**, califica dentro de las acepciones de la palabra “injuria” en el diccionario de la Real Academia y se da en un contexto de indisciplina laboral que merece el reproche del empleador.

7) Que la idoneidad del despido -como sanción máxima aplicable- aparece justificada con el contexto acreditado de varios problemas de “trato” anteriores que se habían reprimido por medidas menos intensas y que no obtuvieron ningún resultado visible y, por el contrario, pareciera ser que el problema se fue agudizando hasta llegar a un hecho que contiene los ribetes para llegar-eventualmente- a configurar un ilícito penal. Por otro lado, se ha ponderado suficientemente su cargo sindical y la importancia que este tiene frente al poder patronal, sin embargo, pese al máximo respeto que la actividad sindical merece y el deber de promoción de ésta en cuanto derecho fundamental, su ejercicio no puede permitir conductas como las acreditadas. Por lo demás, la frase que se estima injuriosa tampoco fue proferida en un contexto de actividad sindical, sino que en clara represalia por una sanción específica que le fue cursada a él, por problemas de “trato” que no intentó enmendar. Al respecto, se debe recordar que las relaciones humanas que se dan en la esfera laboral están a expuestas a riesgos sicosociales que el empleador debe prevenir, estando obligado a adoptar las medidas eficaces para proteger la salud metal de los trabajadores. Esta



obligación legal que forma parte del deber de protección (art. 184 del CT) incide al momento de ponderar la sanción a aplicar, puesto que la conducta del trabajador ha repercutido en la integridad síquica de los trabajadores que declararon haberse visto expuestos a las amenazas e imputaciones del demandado. En conclusión, el dirigente se excedió y la medida de separación resulta justificada en la especie.

8) Que tampoco se acreditó que se haya dado una hipótesis de doble sanción, pues no existe- como tal- una amonestación por las amenazas del día 9 de abril de 2020, y la que se le intentó notificar personalmente ese día decía relación con hechos anteriores de faltas de respeto proferidas en contra de sus superiores (a quienes se refería como “apitutado” y le decía “sea hombrecito”) a través de la aplicación WhatsApp.

9) Que además la conducta acreditada podría subsumirse también en un incumplimiento contractual por infringir la ejecución de buena fe de su contrato de trabajo, que entraña en forma esencial la subordinación y obediencia a las jefaturas, obligación que, como se dijo, no queda neutralizada por la labor sindical que realiza. Sin perjuicio de ello, la conducta cabe más certeramente en la causal del art. 160 N°1 letra d) del código del trabajo.

10) Que no se logra acreditar, en cambio, la causal del artículo 160 N° 5, esto es, **“actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores, o a la salud de estos”**, puesto que los supuestos referidos a que el demandado interrumpió de manera airada y comenzó a vociferar que la empresa no podía amonestar a los trabajadores por no usar las mascarillas porque la obligación de uso no estaba contemplada en el Reglamento Interno de la empresa, aparece como una observación que -aunque cuestionable- resulta lícita y conectada a su labor sindical.

11) Que la restante prueba consistente en las declaraciones de los testigos del actor que refirieron que era una persona servicial y que lucha por los derechos de los trabajadores, no logran revertir el hecho acreditado referente a la amenaza que profirió al Gerente de operaciones. Tampoco se acreditó la hipótesis de la “persecución” que sólo fue sostenida por el testigo Barrios.

Por estas consideraciones y visto además lo dispuesto en los arts. 160 N°1, 5 y 7, 174, 420, 425, 453 y siguientes del código del trabajo se resuelve:



- I. Que se acoge la demanda por desafuero sindical y, en consecuencia, se autoriza a la empresa **SERVICIOS LOGISTICOS SANTIAGO S.A.** para despedir al trabajador **Walter Antonio Villegas Saldaña** por la casual del **art. 160 N° 1, letra d)** del código del trabajo
- II. Que no se condena en costas al demandado por estimar que ha tenido motivo plausible para litigar.

RIT O-2642-2020

RUC 20- 4-0264822-9

**Proveyó don(a) PAOLA CECILIA DIAZ URTUBIA, Juez Titular del 2º
Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.**



QFHWTLRRZX

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>