



Quintero, veintinueve de octubre de dos mil diecinueve.

VISTO, OÍDO Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que, por demanda de 21 de junio de 2019, comparece don **Esteban Jesús Romo Rodríguez**, conserje, con domicilio para efectos procesales en calle O'Higgins N° 1250, tercer piso, oficina 3, Valparaíso, quien interpone demanda en procedimiento de aplicación general en contra de su ex empleadora **Condominio Cau-Cau**, cédula de identidad N° 75.996.220-6, empresa dedicada a la administración de condominio a cambio de un gasto común, representada legalmente por don Eduardo Lorca Valenzuela, cédula nacional de identidad N° 4.280.745-1, presidente del condominio, ambos con domicilio en calle Cau-Cau N° 300, Horcón, comuna de Puchuncaví.

Funda su demanda en los argumentos de hecho y de derecho por los que expone que, con fecha 14 de septiembre del año 2013, ingresó a prestar servicios bajo vínculo de subordinación y dependencia para su ex empleador, mediante un contrato de trabajo, del cual jamás se le entregó copia, con funciones de conserje. Añade que su ex empleador nunca le otorgó el trabajo convenido, por el contrario, siempre se desempeñó como rondín, lo que dice que reclamó constantemente y nunca fue escuchado.

Sostiene que el día 2 de marzo de 2019, luego de sus constantes reclamos, don Eduardo Lorca Valenzuela le indicó que, al término de su jornada que terminaba a las 24:00 horas, se fuera y no volviera, ya que, estaba despedido, haciéndole presente que sus cotizaciones no estaban íntegramente pagadas.

Agrega que prestaba servicios en el Condominio Cau-Cau, ubicado en calle Cau-Cau N°300, Horcón, comuna de Puchuncaví en una jornada de 45



GGFTNBYXJX

horas semanales; sin embargo, ocasionalmente trabajaba horas extras que eran registradas en el libro de asistencia.

Indica que su remuneración ascendía a \$447.975.- pesos mensuales que comprenden: sueldo base: \$367.972; asignación colación \$ 40.000; asignación movilización \$ 40.000.- y que de ello se dejó constancia en Acta de Comparecencia de la Inspección del Trabajo, de fecha 23 de mayo de 2019.

Menciona que el 2 de marzo de 2019, fue despedido por su ex empleador sin que mediara aviso previo ni causa que lo justificara.

Agrega que durante su jornada de trabajo le reclamó a su ex empleador que su contrato de trabajo decía que cumplía funciones de conserje, en circunstancias que le tenían como rondín, lo que le perjudicaba, ya que a los conserjes se les paga un sueldo mayor y que invocó, además, su antigüedad laboral y que había cotizaciones que no le han pagado. Ante ello, se le respondió que si no le gustaba que se fuera, insistiendo en el reclamo y anunciando que iba a ir a la Inspección del Trabajo a denunciar el problema, tras lo cual, fue despedido, ordenándole que terminara su jornada, y luego se fuera, porque estaba despedido.

Incorpora que así lo hizo, por lo que terminó su jornada de trabajo el día 2 de marzo de 2019 a las 24:00 horas, encontrándose muy triste ya que se le había despedido del trabajo en el cual laboró por casi seis años.

Relata que le contó el problema que tenía a uno de los residentes del condominio que le invitó a compartir después de terminado su turno y terminado su trabajo por despido y para cuando ya no era parte de los trabajadores del condominio; razón por la cual, aceptó.

Agrega que su pareja llegó a buscarle a las 23:45 del día 2 de marzo y le esperó a que terminara de trabajar a la entrada del condominio, contándole el problema de su despido y de la invitación a un asado que le había hecho uno de los residentes del condominio. Fue así como terminó su jornada, a las 24:00 horas y como estaba despedido y había dejado de ser trabajador de la empresa, se dispuso a disfrutar de la invitación como cualquier persona que no tiene nada que ver con el condominio, como una visita cualquiera, pues ya no era trabajador de esta empresa.

Indica que, durante la madrugada, hubo algún incidente menor y su ex empleador se aprovechó de esto para tratar de no pagarle las indemnizaciones



a que tiene legítimo derecho, por lo que el día martes 5 de marzo se le entrega una carta de despido en la cual le anuncia que le despide el día 2 de marzo, por hechos que, según él mismo, ocurrieron el día 3 de marzo cuando ya no era trabajador de la empresa.

Apunta que su despido es evidentemente injustificado, indebido e improcedente, ya que se le despide el día 2 de marzo por hechos que supuestamente ocurrieron el día 3 de marzo.

Menciona que así lo declara en la Inspección del Trabajo el abogado de la demandada don Mauricio Toledo Abarca, citando el texto por el que reconoce relación laboral y separación de la parte reclamante en calidad de conserje desde el 14 de septiembre de 2013 hasta el 2 de marzo de 2019, lo que conecta con la carta de despido que también reproduce, concluyendo que el despido es injustificado, indebido e improcedente.

Aduce que la causal de despido invocada en la carta de despido corresponde a la del artículo 160 N° 7 del Código del trabajo, esto es, incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo, pero se le despide con fecha 2 de marzo de 2019 por hechos supuestamente ocurridos en la madrugada del día 3 de marzo de 2019, razón por la cual, su despido es indebido, injustificado e improcedente, no obstante no ser efectivos los hechos que se le imputa, pues basta con señalar que se le acusa de haber cometido determinados hechos en calidad de trabajador de la empresa, en circunstancias que ya se le había despedido el día anterior a la ocurrencia de los hechos que invoca.

Agrega que, al momento de su despido, sus cotizaciones no estaban íntegramente enteradas.

Desglosa que, a consecuencia de lo anterior, su ex empleador le quedó adeudando las siguientes prestaciones:

- 1.- Indemnización sustitutiva del aviso previo (\$ 447.975.- pesos).
- 2.- Indemnización por años de servicios (\$ 2.239.875.- pesos).
- 3.- Incremento legal del 80% por despido infundado (\$1.791.900.- pesos).
- 4.- Remuneraciones y demás prestaciones contempladas en el contrato de trabajo, desde el 3 de marzo de 2019, hasta la fecha en que se paguen las



cotizaciones y se le envíe la referida comunicación, lo que, al 3 de junio de 2019, asciende a \$ 1.343.925.- pesos.

Todo sin perjuicio de las cantidades por determinar, o la suma mayor o menor que el tribunal determine, más los intereses, reajustes y costas.

Por lo que, previas citas legales, solicita que, en definitiva, se acoja la demanda y se declare:

1.- Que efectivamente trabajó para la empresa demandada entre el 14 de septiembre de 2013 y el 2 de marzo de 2019, fecha del despido.

2.- Que durante la vigencia de su contrato de trabajo, laboró prestando servicios de conserje, en el condominio Cau–Cau, ubicado en calle Cau–Cau N°300, Horcón, Comuna de Puchuncaví.

3.- Que, con fecha 2 de marzo de 2019, fue despedido por su ex empleador, sin causa que lo justificara, de manera indebida, injustificada e improcedente, ya que se le despide el 2 de marzo por hechos supuestamente ocurridos el 3 de marzo de 2019, de acuerdo a lo señalado por su propio ex empleador.

4.- Que, como consecuencia de lo anterior, se le condene a pagarle la indemnización sustitutiva del aviso previo, más la indemnización por años de servicio y sus incrementos legales.

5.- Que el despido es nulo por lo que corresponde que se declare la nulidad del despido, condenando a su empleador al pago de sus remuneraciones y demás prestaciones contempladas en el contrato de trabajo hasta que se convalide el despido.

En total, solicita que se les condene a pagarle la suma de \$5.375.700.- pesos, o la mayor o menor que el tribunal determine, más intereses, reajustes y costas.

SEGUNDO: Que, legalmente emplazada al juicio, la parte demandada contestó la demanda dentro de plazo, solicitando el rechazo de la misma en todas sus partes, pidiendo que se tengan por controvertidos todos los hechos que no sean expresamente reconocidos.

En primer término, refiere que la demanda de nulidad del despido resulta ser del todo escueta, vaga e imprecisa a diferencia de cómo debe ser todo libelo demandante, ya que no indica período, monto ni entidad a la cual no se habría pagado las cotizaciones previsionales, atentando contra el derecho



constitucional de defensa, pues todavía si fuera cierto que existe deuda previsional, no podría hacer uso de la facultad de enterar lo adeudado, calificando de inepta a la demanda.

Contesta que es efectivo que el actor con fecha 14 de septiembre de 2013, ingresó a prestar servicios en calidad de conserje; que tenía una jornada de trabajo de 45 horas semanales; que trabajaba en dependencias del condominio, señalado en la individualización de esta parte y que es efectiva la remuneración que el actor señala, en relación al artículo 172 del Código del Trabajo.

Más tarde, refuta las circunstancias y la forma que el actor indica erróneamente en su libelo acerca de la ocurrencia del despido, dando la impresión de que el actor asume que la conducta desplegada por él constituye un incumplimiento grave, añadiendo una situación irreal, cual es el supuesto despido verbal alegado.

Destaca que es tan irreal su relato que expone que habría sido despedido por don Eduardo Lorca, quien es el presidente del Comité de Administración del condominio, quien el día 2 de marzo o en la madrugada del día 3 del mismo mes nunca estuvo en el condominio, por lo que nunca pudo existir el despido verbal demandado.

Apunta que, sin perjuicio de tratarse de una imputación del todo ambigua, las cotizaciones previsionales están pagadas en su totalidad.

Menciona que el despido del actor se fundó en la causal establecida en el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, esto es, incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo, porque el día 2 de marzo del 2019, el demandante cumplió sus funciones con normalidad, salvo que, antes de terminar su jornada de trabajo, deja ingresar a una persona que ahora reconoce como su pareja, instalándose con otra persona, ningún copropietario sino que don Cristian Sanders, quien atiende un quiosco de comercio al interior del condominio y que tampoco contaba con permiso al efecto, en el sector de quinchos del condominio a utilizar las dependencias de los copropietarios, así como a beber alcohol.

Agrega que fue alrededor de las 5 de la mañana que se recibe en conserjería un llamado de un copropietario, alertando que, en el sector de quinchos, se estaba agrediendo a una mujer. El propio Sanders llama también



al conserje solicitando ayuda en términos similares y el conserje envía al lugar un guardia, quien constata el hecho, y quien debió llamar a Carabineros de Chile a fin de evitar un mal mayor, al no poder contener al demandante ni a la mujer, quienes se habían golpeado mutuamente.

Refiere que sólo cerca de las 6 de la mañana, llega Carabineros de Chile y se llevan en la patrulla tanto al demandante como a la persona que reconoce en la demanda como su pareja.

Es a raíz de lo ocurrido que el comité de administración solicita al único de sus miembros que se encontraba en el condominio, que recabe toda la información del hecho ocurrido, debido a que varios usuarios del condominio, reclamaron por los ruidos y la riña producida, de modo que fue este miembro del comité quien se entrevistó con el personal que trabajó en ese turno, así como especialmente con don Cristian Sanders y con la administradora, quien fue avisada de lo ocurrido y que también recibió datos y reclamos por lo ocurrido.

Sostiene que, tal como fue expresado en la carta de comunicación, de los hechos relatados, se puede apreciar que se ha vulnerado una serie de prohibiciones al reglamento interno de orden, higiene y seguridad, las que son parte integrante al contrato de trabajo, a saber: (artículo 4°): b) ingresar al lugar de trabajo en estado de intemperancia o bajo la influencia del alcohol; c) introducir o consumir bebidas alcohólicas y drogas en los lugares de trabajo; y l) quedarse en el lugar de trabajo, fuera de las horas que le corresponden, sin autorización del jefe inmediato; (artículo 30) a) presentarse al trabajo en estado de ebriedad y/o introducir, vender o consumir bebidas alcohólicas en las dependencias del Condominio; d) cometer actos ilícitos, inmorales o prohibidos por las leyes o por el presente reglamento; y f) ejecutar cualquier acto o negocio lucrativo ajeno al trabajo mismo (arriendos o ventas de departamentos) y recibir visitas de personas extrañas a las actividades del condominio.

Califica a la teoría del despido verbal como un artificio, dado que el actor sabe que existió un incumplimiento grave de sus obligaciones, y es por ello que inventa el despido verbal. Añade que una de las actuaciones que le correspondía como conserje controlar era velar porque no ingresen personas extrañas al condominio, de lo que infiere la gravedad de la falta del actor.



De ello concluye que ocurrieron los hechos antes relatados por lo que el despido está apegado y amparado estrictamente por la normativa legal, razón por la que deben rechazarse todas las peticiones que devienen del despido injustificado y que fueron demandadas.

Pide que, en definitiva, se rechace la demanda en todas sus partes, se declare justificado el despido y que no corresponde lugar a cobro de prestaciones laborales, y el rechazo de las supuestas prestaciones de nulidad del despido que son infundadas, con condena en costas al demandante.

TERCERO: Que, en la audiencia preparatoria, se llamó a las partes a conciliación, la que no prosperó a pesar de las bases de arreglo del tribunal.

CUARTO: Que, en la misma actuación, se fijaron como hechos pacíficos o admitidos entre las partes:

1.- Que existió una relación laboral entre don Esteban Jesús Romo Rodríguez y la demandada Condominio Cau-Cau.

2.- Que dicha relación laboral comenzó el día 14 de septiembre de 2013, época en la que ingresó el actor a prestar servicios dependientes en calidad de conserje para la demandada.

3.- Que la jornada de trabajo pactada correspondía a 45 horas semanales.

4.- Que los servicios dependientes eran prestados en las dependencias del condominio, ubicado en calle Cau-Cau N° 300, Horcón, Puchuncaví.

5.- Que la remuneración del trabajador ascendía a la suma de \$447.975, desglosados en sueldo base de \$367.982, asignación de colación \$40.000, asignación de movilización \$40.000.-

6.- Que el día 5 de marzo del presente año, se entregó al actor una carta de despido, por la cual, la demandada manifestó poner término a la relación laboral con fundamento en la causal del artículo 160 N°7 del Código del Trabajo.

QUINTO: Que se estimaron hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos a probar en la audiencia de juicio, los siguientes:

1.- Formalidades y oportunidad del despido y su comunicación.

2.- Si el demandante incumplió gravemente las obligaciones que le impone el contrato de trabajo.



3.- Si al tiempo del despido las cotizaciones de seguridad social del actor, se encontraban pagadas.

4.- Hechos y circunstancias de lo acontecido los días 2 y 3 de marzo del 2019, a raíz de un asado u otra actividad que habría tenido lugar dentro de las dependencias del condominio y que habría involucrado al demandante y a terceras personas. Identidad de estas personas y participación que les hubiera cabido.

SEXTO: Que, en la audiencia de juicio, se rindieron los medios de convicción admitidos a la parte demandante y se oyeron las observaciones que ésta le mereciera.

SÉPTIMO: Que, para acometer el juzgamiento de esta contienda, es menester constatar que ésta corresponde a aquellas a que da lugar el *despido*, de modo que pertenece a quien le ha emprendido y lo enarbola en juicio con eficacia desvinculante, la carga de proceder a la comprobación de los hechos que le justifican, lo que no sólo deriva de la regla de *onus probandi* que, por ejemplo, recogida en el artículo 1698 del Código Civil a propósito de las obligaciones, recuerda el principio fundamental que se expresa en el brocardo *onus probandi incumbit ei qui dicit*, de manera que quien hace una afirmación debe estar dispuesto a demostrar la verdad de lo que ha afirmado a partir de la noción de *carga* como imperativo del que depende el propio interés, esto es, asignándosele en defecto la consecuencia negativa que viene dada por una sentencia desfavorable.

Esta regla de distribución de la carga de probar como *regla de juicio* para el tribunal (carga material) y *regla de conducta* para las partes (carga formal) se ve plasmada, con algunas peculiaridades, en el inciso segundo del N° 1 del artículo 454 del Código del Trabajo, que en los juicios sobre despido pone de cargo de la parte demandada acreditar la veracidad de los hechos imputados en la comunicación de este acto jurídico, sin que le sea lícito "*alegar en el juicio hechos distintos como justificativos del despido*".

El principio subyacente en él es que pesa sobre quien procedió al acto unilateral y recepticio que es el despido, la prueba de su justificación, enfatizando asimismo el carácter unilateral, motivado y reglado de esta declaración de voluntad.



OCTAVO: Que, en la especie, la causal invocada es la del artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, esto es, el *incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato*, recayendo de inicio sobre el demandado la prueba de los hechos en que apoya tal calificación jurídica, con la limitación del N° 1 del artículo 454 del Código del Trabajo, es decir, sin desapego del tenor de la carta con que la comunicara al peticionario en fundamento del despido.

NOVENO: Que, empero, conviene anticipar que la controversia de marras no depende tanto de una disputa entre las partes sobre la efectividad de los motivos del despido que fue comunicado el 5 de marzo de 2019 sino sobre el momento y la forma en que se procedió a la desvinculación, toda vez que el actor ha levantado en estrados una tesis alternativa sobre la separación con ocasión de un despido verbal, informal y carente de causa que habría tenido lugar con anterioridad, a saber, el día 2 del mismo mes y curso.

Enseguida, corresponde tener ya presente que recae sobre el demandante la prueba de este despido alternativo.

Así, por lo demás, lo dejó de manifiesto el tribunal durante la preparación del juicio al decidir sobre el orden de rendición de la prueba, al advertir que *“entendiendo el tribunal y manifestándolo así las partes en orden a que la controversia radica sobre el despido –verbal, incausado e intempestivo, según el actor, en una fecha determinada; y comunicado por escrito, con fundamento legal y en una fecha diversa, según la demandada-; se altera el orden de ofrecimiento y rendición futura de la prueba en atención a quién pertenece la carga de probar”*.

DÉCIMO: Que, con el objeto de probar los sucesos de su cargo, la parte demandada rindió en el juicio los siguientes elementos de convicción:

I.- Prueba documental.

- 1.- Copia del contrato de trabajo celebrado entre las partes.
- 2.- Copia de carta de aviso de término de contrato entregada el día 5 de marzo de 2019, suscrita por el actor.
- 3.- Copia de comprobante de aviso de terminación de contrato enviada a la Inspección del Trabajo.
- 4.- Copia de reclamo N° 515/2019/2268, de 13 de marzo de 2019, del actor ante la Inspección del Trabajo.



5.- Acta de comparendo de reclamo 515/2019/2268, de 17 de abril de 2019.

6.- Copia de segundo reclamo N° 515/2019/3332, de 22 de abril de 2019, efectuada por el actor ante la Inspección del Trabajo.

7.- Acta de comparendo de reclamo N° 515/2019/3332, de fecha 23 de mayo de 2019.

8.- Copia de un ejemplar del Reglamento Interno de Orden, higiene y Seguridad.

9.- Comprobante de entrega de Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad al actor Esteban Romo Rodríguez.

10.- Certificado de cotizaciones previsionales emitido por Previred de fecha 7 de agosto de 2019.

11.- Correo electrónico enviado por don Cristian Sanders a la administración del Condominio, referente al incidente detallado en la contestación del libelo y en la carta de despido.

12.- Informe escrito de empleado don Luis Cisterna, referente al incidente del actor, detallados en carta de despido.

13.- Informe escrito de empleado don Ricardo Olguín, referente al incidente del actor, detallados en la carta de despido.

14.- Comprobante entregado por Carabineros de Chile, el día 3 de marzo de 2019, con motivo de la detención del actor y número de parte.

II.- Prueba testimonial.

Previo juramento o promesa de rigor, prestó declaración don **Erick Patricio Hubner Hoffman**, cédula de identidad N° 8.538.435-k, domiciliado en Luis Pereira 1475, comuna de Ñuñoa, ingeniero comercial, quien expuso que conoce a las partes del juicio, siendo una de las partes un ex empleado del condominio Cau-Cau y la otra el condominio, al que pertenece como parte del comité de administración, como asesor.

Manifiesta que el demandante fue desvinculado posterior a un hecho ocurrido en marzo, en el cual presentó desórdenes, teniendo que intervenir Carabineros y siendo detenido en esa oportunidad. Por lo tanto, se hizo una investigación y se determinó la desvinculación.

Menciona que los hechos le constan porque se encontraba en el condominio ese fin de semana de vacaciones, y recibe un mail de la



administradora informando que había existido este problema la noche anterior y al ser el la única persona del comité presente, se comunicó con la administradora con el fin de poder obtener mayores antecedentes y comenzar a investigar lo ocurrido.

Relata que la administradora le habría señalado que la noche anterior existió algún tipo de convivencia entre *“este ex empleado, un encargado de casino y otra persona desconocida”*, convivencia que no habría sido autorizada, dado que la autorización debe ser pedida por anticipado y dada por la administradora. En la madrugada del día domingo comenzaron desórdenes, respecto de los cuales hubo queja de vecinos y por tal motivo se procedió a llamar a carabineros.

Responde afirmativamente al señalar que al ex empleado lo vio ese día, cercano al medio día del día domingo, cuando iba saliendo de la oficina de la administración. En ese momento, la administradora le señala que había comenzado la investigación y le da cuenta de los hechos.

Respecto al procedimiento que existe para solicitar los quinchos, explica que éstos están destinados exclusivamente a los copropietarios o invitados de éstos y deben solicitarse por anticipado, no pudiendo ser usados con libre albedrío. Aclara que quien controla las solicitudes para utilizar los espacios comunes, es la administradora y el control de uso es parte del trabajo de los rondines como fiscalizadores.

Señala que las labores básicas que realizaba el señor Romo, eran efectivamente hacer rondas; que no hubiera mal uso de las instalaciones; informar en caso de altercado; informar en caso de existir alguna conducta impropia y, de ser así, debía comunicarse o con la administradora o con Carabineros para dar cuenta del hecho y tomar las medidas correspondientes.

Aclara que el testigo era la única persona que pertenecía al comité de administración que estaba presente ese día en el condominio junto a su señora, dando a conocer que el comité de administración maneja un sistema de turnos.

Da cuenta de que el horario de trabajo de la administradora es el sábado o el domingo hasta las 14:00 horas, entendiendo que ese fin de semana trabajó el sábado hasta las 14:00 horas, dado que el domingo envió un e-mail desde su hogar poco antes de las 9:00.



Al contraexamen, responde que los hechos habrían ocurrido entre el 2 y 3 de marzo, específicamente en la madrugada del 3 de marzo, aproximadamente a las tres de la madrugada, y producto de varios llamados telefónicos a portería, es que se procedió a llamar a Carabineros.

Preguntado si el señor Romo el día 3 de marzo era parte de los trabajadores del condominio, manifiesta que todo indica que él era parte del condominio y continuaba trabajando ahí, lo que ratifica indicando que en el mail enviado cerca de las 09:00 horas por la administradora, y dada la gravedad de los hechos, ella pide analizar la desvinculación. Por tal motivo, el testigo solicita a la administradora realizar una investigación profunda y previa a cualquier toma de acción.

Al tribunal aclara que el domingo 3 de marzo ocurren los hechos en la madrugada; a las 09:00 recibe e-mail por parte de la administradora quien le pide investigar los hechos; cerca del medio día concurre a la oficina de la administradora, donde se encuentra al señor Romo, quien según lo que tiene entendido habría concurrido para dar explicaciones respecto a lo sucedido.

Contesta que Cristián Sanders es el concesionario del casino que se encontraba participando en los hechos. No vive en el condominio.

Señala que no sabe quién es Luis Cisternas ni Ricardo Olguín.

III.- Oficios.

Respuesta del oficio dirigido a la Fiscalía Local de Quintero que adjunta al proceso el Parte de denuncia N° 102 de 3 de marzo de 2019.

UNDÉCIMO: Que, a su turno, el demandante rindió en juicio los siguientes elementos de convicción:

I.- Prueba documental.

1) Presentación de reclamo ante la Inspección del Trabajo, de 13 de marzo de 2019.

2) Acta de comparecencia ante la Inspección del Trabajo, de 17 de abril de 2019.

3) Presentación de reclamo ante la Inspección del Trabajo, de fecha 22 de abril de 2019.

4) Acta de comparecencia ante la Inspección del Trabajo, de fecha 23 de mayo de 2019.



5) Carta de despido de Comunidad Condominio Cau-Cau, respecto del demandante, de fecha 5 de marzo de 2019.

6) Liquidaciones de remuneraciones del mes de septiembre de 2017.

7) Certificado de cotizaciones previsionales de FONASA, respecto del demandante, de fecha 12 de marzo de 2019, correspondiente al periodo de marzo de 2010 a marzo del año 2019.

8) Certificado de cotizaciones previsionales de AFP Habitat, respecto del demandante, de 12 de marzo de 2019, desde septiembre de 2013 a febrero del año 2019.

9) Certificado de cotizaciones previsionales de AFC, de fecha 12 de marzo de 2019, desde el año 2013 hasta el 2019.

II.- Prueba testimonial.

1.- Lederman Segundo Romo Tapia, soltero, trabajador independiente, domiciliado en Población Nueva Esperanza, Los Aromos 46, Horcón, Puchuncaví, quien, prometiendo decir verdad, expone que el demandante fue despedido por la demandada por haber reclamado unas cotizaciones de septiembre de 2017 y porque estaba contratado como conserje y prestaba servicios de rondín. Expresa que fue despedido el 2 de febrero de este año, aunque luego rectifica y menciona que es el 2 de marzo. Agrega que se enteró por el propio demandante y dice no saber sobre algún episodio del 3 de marzo de 2019.

Al tribunal aclara que se confunde en la fecha porque pasó el lunes siguiente al 2 de marzo a preguntar por el demandante y no estaba. Añade que él le mostró un papel. Menciona que el demandante es su hermano por parte de padre y que sabe lo que declara porque él se lo contó. Agrega que su hermano habría reclamado airadamente esa semana sobre una cotización pendiente del mes de septiembre de 2017.

2.- Sandra Verónica Soto Fernández, empleada, con domicilio en Los Duendes S/N, Horcón, Puchuncaví, quien, bajo juramento o promesa, contesta afirmativamente que el demandante trabajaba en el Condominio Cau-Cau, pero que dejó de trabajar porque lo tenían contratado como conserje y trabajaba como rondín.

Añade que él siempre estaba reclamando porque tenía cotizaciones impagas. Señala que el día 2 de marzo, el demandante habría dejado de



trabajar, esto lo sabe porque vio un documento que decía eso, señala que fue despedido por un abogado de nombre “Eduardo Lorca”.

Indica que el día 3 de marzo de 2019, había ocurrido una discusión como a las seis de mañana por motivos de que a Esteban lo habían “echado” de su trabajo el día 2 de marzo, y por eso comenzó una discusión.

Al conainterrogatorio, manifiesta que don Esteban es su pareja. Precisa que el incidente fue en el quincho a las seis de mañana el día 3 de marzo, y terminó con una discusión, llegando Carabineros, quienes se los llevaron detenidos. Responde que sólo conoce a “Eduardo Lorca” de nombre, porque vio el documento donde se lee el despido y le consta que es abogado porque salía en el documento.

Al tribunal dijo que la discusión ocurrió en el quincho del condominio Cau-Cau. Explica que ella se encontraba en el lugar porque trabajaba en el quiosco del condominio, y don Esteban estaba ahí porque trabajaba en el lugar, aunque, más tarde, corrige y señala que estaba porque lo despidieron y decidió ir.

DUODÉCIMO: Que la valoración de la prueba documental incorporada por la parte empleadora a la luz de las reglas de la sana crítica, conforme lo ordena el artículo 456 del Código del Trabajo y la adecuada distribución de las cargas probatorias aplicables al asunto de marras y de sus consecuencias; permite tener por acreditados los siguientes hechos:

1.- Que el vínculo laboral entre el actor y la demandada se formalizó por contrato de 14 de septiembre de 2013 y se renovó en su vigencia hasta la época de un despido.

Así se lee del instrumento privado descrito en el N° 1 del capítulo pertinente del basamento décimo, en relación con el hecho de la contratación que es pacífico entre los contendientes y que, asimismo, lo es sobre la continuidad del vínculo.

2.- Que el 10 de junio de 2016 el actor declaró recibir un ejemplar del reglamento de orden, higiene y seguridad, mediante testimonio escrito y respaldado por su firma, por el que, además, se comprometió a leer, aplicar y cumplir a cabalidad el señalado instrumento.



Como se obtiene del registro manuscrito que no ha sido cuestionado en su autenticidad que contiene el documento signado con el N° 9 del mismo acápite y considerando.

3.- Que el aludido reglamento contempla las prohibiciones esgrimidas en la contestación de la demanda, a saber:

- Dentro del Título IV, Prohibiciones, en su artículo 4°:

b) Ingresar al lugar de trabajo en estado de intemperancia o bajo la influencia del alcohol;

c) Introducir o consumir bebidas alcohólicas y drogas en los lugares de trabajo;

l) Quedarse en el lugar de trabajo, fuera de las horas que le corresponden, sin autorización del jefe inmediato.

- Dentro del Título X, Prohibiciones, artículo 30:

a) Presentarse al trabajo en estado de ebriedad y/o introducir, vender o consumir bebidas alcohólicas en las dependencias del Condominio;

d) Cometer actos ilícitos, inmorales o prohibidos por las leyes o por el presente reglamento; y

f) Ejecutar cualquier acto o negocio lucrativo ajeno al trabajo mismo (arriendos o ventas de departamentos) y recibir visitas de personas extrañas a las actividades del Condominio.

Esta información proviene irrefutable del instrumento detallado en el N° 8 de la documental del motivo décimo, que cuenta con el testimonio escrito de su aceptación por el operario y de su compromiso de obediencia.

4.- Que la comunicación de despido de 5 de marzo de 2019 dirigida por la parte demandada al peticionario y entregada a éste personalmente, según consta de leyenda suscrita por él por la que declara tomar conocimiento, cita la terminación del contrato de trabajo por la causal prevista en el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo y que hace consistir en una relación de hechos que, según expone, constituye *“la utilización de infraestructura del empleador sin permiso, pero más importante ha existido vulneración a varias prohibiciones del reglamento”*, las que cita en coincidencia con aquellas transcritas en el número anterior, para luego afirmar que *“son de gravedad”*.



Fluye aquello del tenor literal de la carta de despido signada con el N° 2 del párrafo pertinente del basamento décimo y que, por lo demás, coincide en su texto con la aparejada por el demandante según el N° 5 del capítulo respectivo del considerando undécimo.

5.- Que la relación de hechos expresados en la carta de despido como fundamento de la causal esgrimida es la siguientes: *“La causal se funda en que el día 02 de marzo del 2019, usted cumplía turno desde las 16:00 hrs. a las 24:00 hrs., en sus labores de conserje, antes de terminar su jornada, ingresa usted a una persona de sexo femenino al condominio, luego de finalizada la jornada, sin perjuicio de existir prohibición de aquello, se queda en lugar del trabajo, al interior del condominio a beber alcohol, con el encargado de quiosco don Cristián Sanders, como si se trataran de copropietarios del mismo condominio, el Sr. Sanders, quien tampoco tenía autorización para utilizar la zona de quinchos, ya de madrugada a las 05:35 ya el día 03 de marzo, se recibe llamada en la conserjería de un copropietario alertando que en sector de quinchos se estaba agrediendo a una persona de sexo femenino. Por la gravedad de la situación, el conserje se ve obligado a enviar un guardia al lugar y llamar de inmediato a Carabineros de Chile. Luego se recibe llamada de don Cristián Sanders, alertando mismo problema de quincho. A las 05:46 llega (sic) personal policial y pasado un momento a las 06:03 hrs., Carabineros de Chile, salen del condominio, con usted y esta persona de sexo femenino en calidad de detenidos y en aparente por lo notorio de (sic) bajo la influencia del alcohol, de la misma manera que usted increpó al guardia de mala manera por llamar a Carabineros”.*

Así se obtiene unánimemente del texto de la carta de despido proporcionada al proceso por ambas partes.

6.- Que la señalada carta informa al trabajador demandante que *“sus cotizaciones previsionales se encuentran al día, copia del certificado de ello se entrega junto a esta carta”.*

Lo que se obtiene de idénticas probanzas.

7.- Que la referida comunicación fue personalmente entregada al actor en la fecha de su emisión.



Como fluye de idénticas probanzas y de la firma de peticionario bajo la expresión *“tomé conocimiento”*.

8.- Que el despido fue comunicado por internet a la Inspección del Trabajo el 6 de marzo de 2019, invocando idéntica causal de terminación del vínculo y enunciándole configurada por la transgresión de algunas de las citadas prohibiciones del reglamento, indicando que la fecha de comunicación personal del despido es el *“05/03/2019”* y la fecha de *“término de los servicios”* es el *“02/03/2019”*.

Así lo acredita el documento N° 3 del románico I del considerando décimo.

9.- Que en la instancia administrativa –comparendo de 23 de mayo de 2019- el reclamado (empleador) exhibió ante inspector conciliador *“certificados Previred de fecha 9 y 27 de Abril de 2019”* por los que *“acredita cotizaciones previsionales pagadas en AFP Habitat, SIS, AFC, Caja de Compensación 18 de Septiembre, Fonasa y Mutual IST, pagadas por el período Septiembre de 2013 a Marzo de 2019”*, los que se pusieron a disposición del operario reclamante.

Así consta del acta respectiva de la actuación aportada por el demandado en el N° 7 del románico respectivo del considerando décimo que se replica en idénticos términos en el documento N° 4 de la prueba de esta índole de la parte demandante.

10.- Que el mismo comportamiento de pago registra el certificado de idéntica índole emitido el 7 de agosto de 2019.

Según se lee en el certificado N° 10 del acápite relativo a la prueba instrumental del demandado.

11.- Que el actor y doña Sandra Verónica Soto Fernández fueron detenidos el día 3 de marzo de 2019 *“a las 05:40 horas, en el interior del Condominio Cau Cau, sector El Quincho, por el Cabo 1ero Eduardo Garrido Castro, acompañado del Carabinero Manuel Garrido Monsalve, de Servicio Segundo Patrullaje en la Población, por el delito de riña con resultado de lesiones leves en contexto de violencia intrafamiliar”*, luego de recibir un llamado telefónico solicitando su presencia en el referido condominio *“en atención a que en el lugar una pareja se encontraba agrediendo mutuamente con golpes de puño y pies en diferentes*



GGFTNBYXJX

partes del cuerpo, insultándose y amenazándose, además, mantenía lesiones visibles en su rostro, hecho por el cual, se procedió a la detención de ambos individuos, donde la mujer opuso tenaz resistencia a la detención, encontrándose ambos en estado de ebriedad”.

Este hecho consta consignado en el Parte Denuncia N° 102 de 3 de marzo de 2019 que se encuentra adjunto al oficio de respuesta N° 1274 de 28 de agosto de 2019, remitido por el Fiscal Adjunto Jefe del Ministerio Público de Quintero y que fuera obtenido por iniciativa de la parte demandada, lo que, además, es coincidente con la información contenida en el documento N° 14 del románico I del considerando décimo, consistente en comprobante entregado por Carabineros de Chile, Retén Horcón, tras la detención y refrendado por la información de terceros plasmada en los documentos detallados en los números 11 a 13 del mismo capítulo.

DÉCIMO TERCERO: Que, como se ha anunciado, la primera cuestión de la contienda radica en dilucidar si el despido que esgrime el demandado –a saber, aquel formal, motivado y recepticio de 5 de marzo de 2019-, se encuentra *justificado*, es decir, si satisfizo la parte empleadora la carga que le impone el artículo 454 N° 1 del código laboral de acreditar la veracidad de los hechos imputados en la comunicación del mismo para luego verificar si tales sucesos -descritos, comunicados y probados en juicio- colman la configuración legal de la causal alegada, en la especie, el *incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato*.

Aquello debe ponerse en relación con el artículo 168 inciso primero del Código del Trabajo que precisamente consagra el derecho del operario a impetrar la tutela judicial cuando estima que la invocación de *“una o más de las causales establecidas en los artículos 159, 160 y 161 (...) es injustificada, indebida o improcedente, o que no se haya invocado ninguna causal legal”*, para que así se declare.

DÉCIMO CUARTO: Que, en cuanto a la causal esgrimida, conviene anticipar que el carácter de la normativa laboral en materia de causales que autorizan la terminación unilateral del contrato de trabajo, aconseja que éstas sean interpretadas restrictivamente, siendo rigurosa la acreditación de la efectividad de los hechos que la inspiran para entender el despido justificado.



Sobre la puntual del N° 7 del artículo 160 del código de fuero, se trata del caso paradigmático en que la voluntad de extinción del contrato de trabajo encuentra su origen en la decisión del empleador pero fundada en la conducta del trabajador, de modo que se trata de una hipótesis de despido de variante subjetiva y de naturaleza disciplinaria, lo primero porque *“guarda relación con hechos o faltas atribuibles a las partes o a la conducta de alguna de ellas, dando origen a un despido justificado, en el que si bien media un acto aparentemente unilateral de uno de los contratantes, tiene como fundamento la falta u omisión de la otra parte, falta que autoriza para justificar el despido”*, y lo segundo porque es expresión del poder disciplinario del empleador como una sanción en el contexto de pena privada, con propósito de funciones preventivas tanto generales como especiales (Nadal Serri, Daniel. El despido en el Código del Trabajo, Lexis Nexis, Santiago, 2003, p. 256 y siguientes).

Tratándose de la causal subjetiva y disciplinaria de mayor amplitud, es común ver que la doctrina comprende que el incumplimiento se extiende no sólo al contenido obligacional contractual, sino, también, a otras fuentes normativas que complementan al contrato.

Por ejemplo, se ha planteado que tal causal *“no se refiere exclusivamente a las obligaciones pactadas en el contrato escrito, sino a las establecidas en las leyes y sus reglamentos, en el reglamento interno, y las sancionadas por los usos y costumbres. Comprende toda clase de instrucciones, órdenes y advertencias atinentes al trabajo encomendado”* (Vivanco Cisternas, Manuel, El Despido Laboral, Editorial Jurídica de Chile, Santiago, 1994, p. 81) o que el incumplimiento no se limita a las obligaciones que *“emanen directamente del contrato mismo, sino aquellas cuyos efectos indirectos provienen del reglamento interno, de la ley misma incorporada al contrato o de un contrato colectivo, cuyos efectos son justamente la de reemplazar en lo pertinente a las contenidas en los contratos individuales de los trabajadores sujetos a negociación”*, de modo que, en lo que respecta a la naturaleza de la obligación infringida para consumir la causal, *“ha de entenderse hecha a la relación de trabajo o contrato realidad y, por consiguiente, al conjunto de obligaciones y deberes que con ocasión de los servicios establece la ley, la voluntad de las partes y la propia naturaleza del*



vínculo” (Nadal Serri, Daniel. El despido en el Código del Trabajo, Lexis Nexis, Santiago, 2003, p. 254).

Esta visión amplia sobre el alcance de la causal encuentra asidero en la norma supletoria del artículo 1546 del Código Civil que permite integrar el texto el contrato con otros elementos derivados de la naturaleza del vínculo obligacional, de manera que este contenido termina conformado por las obligaciones “*que se haya estipulado por escrito (contenido expreso); las obligaciones o deberes de conducta que naturalmente se entienden incorporados (contenido ético del contrato de trabajo); y aquellas obligaciones que derivan de la dinámica fáctica de la relación de trabajo, que puedan configurar obligaciones no contenidas en el contrato escrito pero que se subentienden en razón de la prestación laboral concreta (cláusulas tácitas o subentendidas), todas las cuales pueden emanar de diversas fuentes normativas (contrato, ley, costumbre, reglamento interno, etc.)” (Domínguez Montoya, Álvaro y Walter Díaz, Rodolfo. El despido disciplinario por incumplimiento grave de las obligaciones laborales en el ordenamiento jurídico chileno. Revista de Derecho N° 241 [enero–junio] 2017).*

DÉCIMO QUINTO: Que, con todo, la amplitud que se comenta puede devenir en excesiva, de modo que, para contrarrestar los riesgos de tal interpretación del *despido disciplinario* que es la máxima expresión del poder sancionatorio del empleador, se exigen ciertos criterios de *tipicidad* que deben poder delimitar las hipótesis de incumplimientos graves (a fin de cuentas, el propósito del artículo 160 del Código del Trabajo), estableciendo un catálogo de presupuestos infraccionales que, de no cumplir cada uno de sus requisitos legales, no logran configurar una causa justa de despido, lo que es equivalente a admitir que fuera de estos casos “*el despido no es la sanción proporcional y adecuada, ya que no existe en su tipología normativa la ponderación justificante, no teniendo por tanto la conducta la entidad sustancial para la extinción del contrato*”.

Así, entonces, en la búsqueda de tales límites para la causal de mayor amplitud del artículo 160 del código laboral y a fin de suprimir defectos de inseguridad jurídica asociados a conceptos indeterminados, se propone que la causal “*se extienda al incumplimiento de aquellas obligaciones de estricta fuente contractual o que tengan una conexión necesaria y directa con el*



contrato de trabajo, debiendo interpretarse sus cláusulas en correlación con las funciones que está obligado a desempeñar el trabajador” (Domínguez Montoya, Álvaro y Walter Díaz, Rodolfo. El despido disciplinario por incumplimiento grave de las obligaciones laborales en el ordenamiento jurídico chileno. Revista de Derecho N° 241 [enero–junio] 2017).

DÉCIMO SEXTO: Que, en esta línea de razonamiento, la exigencia de *tipicidad* para el caso de marras viene satisfecha por la invocación de prohibiciones expresamente contempladas en el reglamento interno de orden, higiene y seguridad de la comunidad demandada, las que se ha demostrado que eran conocidas de antemano por el operario, imponiéndole *obligaciones de no hacer* que, además, se ven estrechamente ligadas con las funciones de *conserje* para las que había sido contratado, o las de *rondín* que acepta que desempeñaba, entre las que se entienden naturalmente comprendidas las de velar por el buen uso y destino de la infraestructura del condominio y las relacionadas con la seguridad de éste ya tanto en cuanto al ingreso de personas a sus dependencias y al respeto de las reglas que imponen su uso autorizado, así como, también, en la precaución de eventos que menoscaben la seguridad del recinto.

DÉCIMO SÉPTIMO: Que, asentado lo anterior, cabe precisar que la coordinación racional de la prueba aportada por el demandado, es bastante para comprobar la efectividad de los hechos comunicados en la carta de despido, lo que fluye con especial credibilidad de lo informado por vía de oficio por un ente objetivo e imparcial en este sede laboral, a saber, la Fiscalía Local del Ministerio Público, en cuanto ilustra que es cierto que el demandante –y doña *Sandra Verónica Soto Fernández*, es decir, la testigo del actor en este litigio-, fueron detenidos el día 3 de marzo de 2019 a las 05:40 horas, en el interior del Condominio Cau-Cau, sector El Quincho, por personal de Carabineros de Chile luego de recibir un llamado telefónico por el que acudieron al condominio y comprobaron que ellos, como pareja, se encontraban agredidos mutuamente con golpes de puño y pies en diferentes partes del cuerpo, insultándose y amenazándose, además de encontrarse ambos en estado de ebriedad.

Sin que sea exigible en esta sede privada un estándar de condena penal para formarse convicción sobre el comportamiento material del actor, importa



notar que la evidencia de su detención por agresión se ve ratificada cuando se conecta el oficio antedicho con el testimonio de *Erick Patricio Hubner Hoffman*, quien, en su condición de miembro perteneciente al comité de administración del condominio y encontrándose en el edificio al tiempo del suceso y la desvinculación, depuso creíblemente sobre el haber tomado conocimiento de los desórdenes que realizó el actor en dependencias del condominio en la madrugada del 3 de marzo de 2019, debiendo intervenir Carabineros mediante su detención. Asimismo, declara con versación sobre los trámites de la mañana del mismo día que emprendió la administración del condominio para indagar sobre los hechos, todo lo que es concordante no sólo con el oficio precedente, sino, además, con el correos y los informes signados con los números 11, 12 y 13 del románico I del motivo décimo, que consignan en términos mayoritariamente uniformes, por sujetos que le presenciaron, el episodio en que participó el actor, según el relato de Cristián Sanders, Luis Cisternas y Ricardo Olguín, todos los que abordan, aunque con distintos énfasis, el uso de quinchos del condominio sin autorización, el consumo de alcohol y el empleo de violencia con desenlace en la intervención de Carabineros en la madrugada del 3 de marzo de 2019, llevándose detenido al peticionario junto a su pareja.

De interés es consignar que el testigo *Hubner Hoffman* precisó que los quinchos del condominio están destinados exclusivamente a los copropietarios o invitados de éstos y deben solicitarse por anticipado, no pudiendo ser usados con libre albedrío, aclarando que quien controla las solicitudes para utilizar los espacios comunes es la administradora y el control de su uso es parte del trabajo de los “*rondines*” como fiscalizadores; tareas que le correspondían al propio peticionario, entre cuyas funciones, se encontraba velar por que no se hiciera un mal uso de las instalaciones, informar de altercados o de existir alguna conducta impropia en el condominio y comunicarse con la administración o con Carabineros para dar cuenta del hecho y tomar las medidas correspondientes.

Por último, de máxima utilidad es advertir que, a salvo de cierto esfuerzo por minimizar su gravedad, el demandante no desconoció en su libelo que ocurrió un incidente en dependencias del condominio en la madrugada del día 3 de marzo de 2019 –el que califica de “*menor*”-, y su testigo, la también involucrada Sandra Soto Fernández, reconoció en estrados, ante el



GGFTNBYXJX

contraexamen, que el actor es su pareja y que el incidente efectivamente ocurrió en el quincho cerca de las seis de mañana el día 3 de marzo y terminó en una discusión que condujo a la intervención de Carabineros que los llevó detenidos.

DÉCIMO OCTAVO: Que, entonces, cumplió el demandado con probar, en lo esencial, las imputaciones formuladas en la carta de despido, pues resultó demostrado que, al terminar el actor su jornada de trabajo a las 24:00 horas del 2 de marzo de 2019, se quedó en el lugar de trabajo, al interior del condominio a beber alcohol con el encargado de quiosco Cristián Sanders, sin autorización para utilizar la zona de quinchos, resultando cierto que en la madrugada del 3 de marzo de 2019, entre las 5 y las 6 de la mañana, se involucró en la agresión de una persona de sexo femenino –su pareja *Sandra Soto Fernández*-, siendo preciso llamar a Carabineros a instancia de un copropietario y la guardia, arribando personal policial que les detuvo cuando se encontraban bajo los efectos del alcohol.

DÉCIMO NOVENO: Que, enseguida, este sentenciador estima que la calificación de estos hechos como *un incumplimiento de las obligaciones nacidas del vínculo laboral* resulta ajustada a derecho, ya no sólo porque la conducta del operario transgrede *obligaciones de no hacer* tipificadas en el reglamento interno que fue, debidamente y con antelación, intimado al empleado y las que se condicen con aquellas prohibiciones invocadas en la carta de despido (artículos 4° y 30 del referido instrumento), asociadas a la introducción y consumo de alcohol en el lugar de trabajo, quedarse sin autorización en el mismo sitio fuera de su jornada, cometer actos prohibidos por las leyes en el recinto de trabajo y disponer del ingreso y uso del mismo recinto para personas extrañas al condominio o sin suficiente autorización; sino también porque estas conductas impresionan como naturalmente incompatibles con las funciones inherentes para las que fuera contratado, las que evidencian que no sólo es esencial a un conserje (y también a un “*rondín*”) que no incurra por sí en los comportamientos que le toca prevenir y fiscalizar, siéndole obligatorio velar porque no sucedan de modo alguno, informando en caso contrario a la administración del condominio.

VIGÉSIMO: Que esta reflexión es relevante para dirimir la *gravedad del incumplimiento*, pues la hipótesis de *despido disciplinario* exige que la



infracción del contrato sea grave, lo que debe ponderarse a partir de la magnitud, severidad, volumen, entidad o importancia del incumplimiento en correlación con la viabilidad de mantener la continuidad de la relación laboral, de manera que aparezca el despido como única respuesta posible de sanción.

Así, por ejemplo, es criterio jurisprudencial asentado que *“el incumplimiento debe ser de una magnitud o entidad tal que determine necesariamente el quiebre de la relación laboral, que afecte en esencia el acatamiento de las obligaciones de una de las partes”* (Gaceta Jurídica N° 40, 1983 [oct.], p. 113) y que *“para que se configure la causal de incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato es menester no solamente que haya existido un incumplimiento objetivo de alguna obligación contractual sino que ésta revista el carácter de gravedad suficiente como para alterar el desarrollo normal de la relación laboral”* (ltma. Corte de Apelaciones de Concepción, sentencia de 4 de enero de 2008. Rol N° 535-2007).

En conclusión, para que se configure esta causa imputable que autoriza y fundamenta la decisión de terminar la relación laboral, la inobservancia del contrato por parte del operario debe ser de tal entidad que produzca un quiebre irremediable en la relación laboral que impida toda posterior convivencia con normalidad entre trabajador y empleador durante su desenvolvimiento.

VIGÉSIMO PRIMERO: Que es dable concluir que, en la especie, la infracción por parte del trabajador de obligaciones o prohibiciones que le impone el reglamento interno a través de comportamientos que, por su propia función de conserje (o rondín) le correspondía no sólo precaver de sí sino de cualquier usuario o tercero que acude al condominio –en cuanto al uso no autorizado de dependencias, el consumo excesivo de alcohol, la producción de desórdenes y, más aún, de conductas potencialmente ilícitas-, torna irremediable la ruptura de la confianza depositada por el empleador, siendo dificultoso admitir viable la continuidad de la relación de trabajo y apostar por un ulterior desempeño idóneo de estas funciones por parte del infractor, máxime cuando su falta culminó con la necesidad de intervención policial ante actos que comprometen severamente el orden y la seguridad del recinto privado que le correspondía rondar y cuidar y, todavía más, tan dignos de escándalo y repudio social como la violencia física y de género.



Desde esta óptica, el despido formal y motivado que fue comunicado al operario el 5 de marzo de 2019, se encuentra justificado.

VIGÉSIMO SEGUNDO: Que, despejado aquello, era carga del demandante probar que este acto jurídico de despido recepticio y, a la sazón, justificado, era una estrategia del empleador para simular tardíamente un despido verbal, infundado y a modo de represalia que habría tenido lugar el 2 de marzo de 2019, es decir, antes del episodio que se ha demostrado infractor del contrato de trabajo.

Sin embargo, esta tesis alternativa levantada por el demandante no logró ser demostrada, pues las únicas probanzas que podían ilustrar sobre el fenómeno material que describe en su demanda –que habría sido despedido el actor de modo irregular e intempestivo por don Eduardo Lorca Valenzuela tras reclamar constantemente porque se le asignaban labores de rondín pese a ser contratado como conserje-, carecen de cualquier fiabilidad, como es el caso de su prueba testifical.

Al respecto, debe notarse que el testigo *Lederman Romo Tapia* carece de una posición objetiva de imparcialidad para deponer sobre los hechos del juicio (es hermano del demandante), pero, más importante aún, carece de versación en ellos (los conoce sólo a partir de los dichos del actor y, a más, los ratifica en juicio con inseguridad sobre fechas y motivos) y se advierte indigno de credibilidad al plantear una tesis discrepante con la del propio peticionario al decir que supo de sus propias palabras que el despido se produjo porque reclamó por el no pago de una cotización previsional del mes de septiembre de 2017 no obstante que el actor adujo en su libelo que se trató de una represalia ante el reclamo por las funciones desplegadas como rondín que, a su juicio, no se condicen con su contrato.

Más sugestivo aún es que dijera saber sobre el despido y sus motivos pero nada sobre el episodio ocurrido en la madrugada del día siguiente y que culminó con su hermano privado de libertad.

De otro lado, la testigo *Soto Fernández* tampoco se posiciona en un lugar frente a los hechos que le permita transmitir conocimiento sobre ellos sin sesgos (es pareja del demandante y estuvo involucrada en el episodio por el que habría infringido su contrato de trabajo), además de contradecirse de modo manifiesto cuando fue consultada por la época del supuesto despido y los



motivos del demandante para permanecer, pese a él, en su recinto de trabajo durante la madrugada.

Muy indicativo de su falta de veracidad se aprecia que dijera en estrados haber visto un documento por el que un “abogado” de nombre “Eduardo Lorca” despide al actor el 2 de marzo de 2019, no obstante lo cual, la tesis del peticionario siempre fue que el despido de esa fecha fue verbal y ejecutado por el representante de la demandada, Eduardo Lorca y no por un abogado.

Estas insinuaciones se enfrentan, además, con la prueba del demandado que demostró, a través del testigo *Hubner Hoffmann*, que los únicos miembros del comité de administración que estaban en el condominio para aquellos días eran el deponente y su mujer, por lo que el mentado representante estaba físicamente impedido de emprender el acto de desvinculación informal.

VIGÉSIMO TERCERO: Que sabido es que la valoración racional y crítica de la prueba trae consigo la necesidad de acudir a los principios de la lógica y a las máximas de la experiencia.

Pues bien, es contrario al *principio lógico de no contradicción* que la teoría alternativa de un litigante colisione con la información que proviene de sus propios medios de convicción para acreditarla, pues no es aceptable que los hechos hayan ocurrido del modo relatado en la demanda y, a su vez, de la manera discrepante en que, por ejemplo, les refieren sus testigos, lo que sólo puede salvarse lógicamente negando valoración a ambos relatos al estimar la discrepancia como signo de infidelidad de ambos postulados.

Así sucede, por ejemplo, con el supuesto reclamo que habría motivado el despido –la naturaleza de los servicios o una cotización pendiente-, con la alegación formulada en el libelo de haber sido invitado a un asado por un “residente” del condominio –un copropietario o el encargado del quiosco-, dando entender que estaba autorizado para la actividad-, o con el supuesto carácter “menor” del incidente que lleva a su detención en el recinto de trabajo.

De otro lado, es guía a aplicar el *principio de la razón suficiente* que, en su forma breve, dice que *nada es sin razón (o fundamento)*, de manera que la exigencia más íntima de la razón es que todo es por alguna causa que lo hace ser como es y no de otra manera. La aplicación del mencionado principio al caso analizado fuerza a tener por lógicamente cierto a aquello que exhibe más



razones para serlo y denegar certeza a lo que se enuncia como verdadero pero se advierte precedido por razones insuficientes para explicarlo, máxime cuando este postulado alternativo se enfrenta con lo que se visualiza como una verdad preponderante por estar más fundada.

En definitiva, la tesis del actor sobre que coexisten dos actos de despido con diversas motivaciones y épocas, aunque sin lograr demostrar la efectividad y los motivos del que le conviene (verbal de 2 de marzo) ni refutar la efectividad y los motivos del que le perjudica (formal de 5 de marzo de 2019), debe ser desestimada, prefiriéndose explicar la separación del trabajador por aquella tesis más sencilla y apta para explicar por sí sola el desenlace de los hechos, es decir, aquella que se muestra como *razón suficiente* para justificar el despido en forma autónoma –la infracción grave del contrato- y sin agregados que, a falta de una demostración fehaciente de cierta extravagante coincidencia o de un acto de fraude o mala fe, deben tenerse por meros artificios.

Por último, es contrario a las *máximas de experiencia* que se pretenda explicar un despido intempestivo el 2 de marzo de 2019 como encarnizada represalia ante el reclamo de una diferencia hipotética de cotizaciones previsionales que se remonta al mes de septiembre de 2017 (es decir, varios años antes de la separación del trabajador, de manera que las partes demostraron que la relación laboral pudo proseguir pacíficamente largo tiempo con tolerancia del pretendido incumplimiento), sobre todo, por un saldo cuya insignificancia queda demostrada en que ni siquiera el demandante se tomó el trabajo de incluir y especificar esta deuda previsional en el libelo de demanda como antecedente del despido que enuncia.

En el mismo sentido, poco asidero en la experiencia encuentra la afirmación de que el despido intempestivo que se enarbola sería reactivo a un reclamo por entender que existe menoscabo por desempeñar funciones de rondín y no de conserje como reza el contrato, ya tanto porque el supuesto menoscabo remuneracional que alega no existe (la remuneración a pagar seguirá siendo la que dispone su contrato como conserje), como porque la aludida dicotomía –que la sugiere el testigo *Hubner Hoffmann*- existe desde el inicio de la contratación en el año 2013, sin que se aportara el más mínimo indicio que sugiera por qué pudo cobrar importancia para el tiempo actual.



VIGÉSIMO CUARTO: Que, de otro lado, la instrumental del demandante nada aportó sobre el fenómeno de un despido alternativo, pues se limita a incidir sobre la situación previsional y remuneracional del demandante, o a ilustrar sobre los trámites administrativos que precedieron al juicio.

VIGÉSIMO QUINTO: Que, en este punto, conviene detenerse en que no es efectiva la reiterada alegación del actor en orden a que el empleador confesó en la carta de despido y/o en la sede administrativa ante la autoridad competente que el despido tuvo lugar el 2 de marzo de 2019, pues un atento examen de la documental que aparece –N° 1 a N° 5 del capítulo I del considerando undécimo-, apenas refiere la repitencia por parte del demandado de asertos por los que acepta que el fin de la relación laboral –entendido como último día trabajado por el peticionario- corresponde al 2 de marzo de 2019, es decir, refiriéndole como hito temporal de clausura de la relación laboral concebida como prestación efectiva de servicios personales bajo subordinación o dependencia. De hecho, ninguna contienda se ha suscitado sobre que el último día laborado por el peticionario fue, en efecto, el 2 de marzo de 2019.

Pues bien, tampoco obra alguna pieza del proceso que, interpretada de buena fe y bajo el prisma del *principio de primacía de la realidad* que es inherente a la judicatura laboral y, en general, a toda verdadera inclinación por la justicia; sugiera apoyar las elucubraciones formales y carentes de contexto por las que apuesta el actor para sacar ventajas probatorias o procesales inexistentes a partir de cierta incongruencia que cree advertir entre los hechos de la comunicación del despido y los alegados por el empleador en su reacción en este juicio, dado que ninguna probanza demuestra que el demandante haya reconocido libremente y de manera vinculante para sus actos futuros que los hechos de la carta de despido ocurrieran el 2 de marzo de 2019 ni que el acto de despido –que, en sí mismo, es un acto jurídico formal y recepticio-, haya tenido lugar antes del 5 de marzo de 2019, sin perjuicio de que, en efecto, admita numerosas veces que la prestación efectiva de servicios personales por parte del operario tuvo final el día 2 de aquel mes y año.

Así es como entiende este juez la declaración del apoderado de la demandada en el comparendo administrativo de 23 de mayo de 2019 por el que *“sí reconoce relación laboral y separación de la parte reclamante en calidad de conserje, desde el 14/03/2013 hasta el 02/03/2019, fecha en que se*



puso término al contrato por las siguientes causales (...), pues a aquello sigue la descripción de los fundamentos del despido acaecidos el día 3 del mes comentado, según “*declaración complementaria*”, y la indicación a raíz de los “*conceptos reclamados*” que pone fecha de término a la relación laboral el “05/03/2019”, lo que se considera concordante con lo informado a la Inspección del Trabajo en el comprobante de envío de la carta de despido que distingue entre la fecha de *comunicación personal del despido* (“05/03/2019”) y la fecha de “*término de los servicios*” (“02/03/2019”).

VIGÉSIMO SEXTO: Que, por estas reflexiones, la acción de despido incausado, indebido o injustificado será rechazada toda vez que el único despido esclarecido es aquel disciplinario que tuvo lugar el 5 de marzo de 2019 y que se encuentra motivado y apegado a la ley.

VIGÉSIMO SÉPTIMO: Que, en cuanto a la acción de nulidad del despido, debe atenderse primeramente a que el demandado introdujo como alegación o defensa que el libelo es inepto, pues no especifica la deuda previsional que se invoca como su fundamento, lo que es menester advertir efectivo, pues, de la sola lectura de la demanda, no es posible conocer exactamente en qué consiste el incumplimiento que se le atribuye.

Aquello cobra especial relevancia cuando –como ya consta asentado- la comunicación del despido cumplió con el deber de informar el estado de solución de las cotizaciones previsionales y de adjuntar la documentación de respaldo, lo que, a su turno, consta refrendado en la antesala administrativa de este procedimiento donde el propio inspector conciliador dejó registro de exhibir el reclamado “*certificados Previred de fecha 9 y 27 de Abril de 2019*” por los que “*acredita cotizaciones previsionales pagadas en AFP Habitat, SIS, AFC, Caja de Compensación 18 de Septiembre, Fonasa y Mutual IST, pagadas por el período Septiembre de 2013 a Marzo de 2019*”, los que se pusieron a disposición del operario reclamante.

El mismo estado de integro continuo de cotizaciones previsionales en sentido amplio a favor del actor queda demostrado en el certificado del N° 10 del románico I del basamento décimo.

VIGÉSIMO OCTAVO: Que, atendiendo a aquello y a la falta de precisión en que incurre deliberadamente el demandante en su libelo, debe apuntarse que es recién en la audiencia de juicio, al escoger entre sus medios



documentales admitidos, que el demandante revela que su acción conjunta dice relación exclusivamente con una diferencia en la base imponible de la cotización para el mes de septiembre de 2017 por haberse calculado sobre el haber de \$ 367.972.-, y no por el que registra la liquidación de remuneraciones de aquel período, a saber, \$ 473.402.- básicamente por la aplicación sobre la suma anterior de horas extraordinarias y aguinaldo.

VIGÉSIMO NOVENO: Que, sin perjuicio del adecuado cálculo de la remuneración imponible para los efectos de los artículos 42 y 58 del Código del Trabajo –en que es indudable la inclusión de horas extraordinarias-, no puede menospreciarse que lleva la razón el demandado cuando plantea que la omisión en el libelo de las cotizaciones que se estiman impagas en sustento de la nulidad que impetra le ocasiona indefensión, pues se vio impedido de un pronunciamiento específico sobre la pretendida deuda y de otros derechos como, por ejemplo, proceder a su pago tras la notificación de la demanda.

Aquella omisión se vuelve de mayor relevancia cuando se advierte que el peticionario no reclama en el petitorio de su libelo el pago de la deuda previsional, limitándose a afirmar algo que no arroja su prueba en juicio, a saber, que *“mis cotizaciones previsionales, al momento de mi despido, no estaban íntegramente pagadas, ya que, mi ex–empleador, no obstante haber retenido sumas que correspondía enterar, no lo hizo, por lo que corresponde se declare la nulidad del despido, condenando a mi ex– empleador, al pago de mis remuneraciones, y demás prestaciones contempladas en mi contrato de trabajo, hasta que se convalide el despido, y se mande la comunicación del art. 162. En total, solicito se les condene a pagarme la suma de \$5.375.700.- pesos, o la suma mayor o menor que SS. determine, más intereses, reajustes y costas”*.

Enseguida, nada sugiere el libelo sobre la existencia de una puntual diferencia previsional para un mes específico ni apostó el demandante por obtener una condena a su pago en este litigio, sino sólo a la aplicación de la sanción de nulidad del despido que sustenta con una ambigüedad y generalidad que sólo vino a disipar la rendición en juicio de su documental signada con los N° 6 a 9 del capítulo pertinente del considerando undécimo.

TRIGÉSIMO: Que, de acuerdo con el artículo 162 inciso quinto del Código del Trabajo es deber del empleador, para proceder al despido de un



trabajador, informar por escrito *“el estado de pago de las cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior al del despido, adjuntando los comprobantes que lo justifiquen”*. Con todo, prosigue el inciso en referencia estableciendo una sanción para el caso en que *“el empleador no hubiere efectuado el íntegro de dichas cotizaciones previsionales al momento del despido”*, cual es que éste *“no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo”*, aunque facultándole el inciso siguiente para su convalidación mediante *“el pago de las imposiciones morosas del trabajador, lo que comunicará a éste mediante carta certificada acompañada de la documentación emitida por las instituciones previsionales correspondientes, en que conste la recepción de dicho pago”*.

De ello se sigue que el verdadero alcance de la sanción de la nulidad del despido es el efecto previsto en el inciso séptimo, a saber, que *“el empleador deberá pagar al trabajador las remuneraciones y demás prestaciones consignadas en el contrato de trabajo durante el período comprendido entre la fecha del despido y la fecha de envío o entrega de la referida comunicación al trabajador”*.

TRIGÉSIMO PRIMERO: Que, sin embargo, es el propio legislador quien modera la procedencia de esta sanción bajo consideraciones atinentes a la gravedad del incumplimiento en el pago de la deuda previsional, pues añade el inciso siguiente que *“no será exigible esta obligación del empleador cuando el monto adeudado por concepto de imposiciones morosas no exceda de la cantidad menor entre el 10% del total de la deuda previsional o 2 unidades tributarias mensuales, y siempre que dicho monto sea pagado por el empleador dentro del plazo de 15 días hábiles contado desde la notificación de la respectiva demanda”*, cual es el mismo espíritu que inspira al inciso ulterior que aclara que *“los errores u omisiones en que se incurra con ocasión de estas comunicaciones que no tengan relación con la obligación de pago íntegro de las imposiciones previsionales, no invalidarán la terminación del contrato, sin perjuicio de las sanciones administrativas que establece el artículo 506 de este Código”*. Surge con evidencia que el objetivo es el pago de la deuda previsional o lo que es igual, precaver un daño previsional, pero no promover ventajas económicas ante meras deficiencias comunicacionales o administrativas que no atentan contra este propósito.



Puede extraerse de estas disposiciones que la nulidad del despido por deuda previsional no sólo reclama una determinación del monto de la aludida deuda al tiempo de la demanda a fin de dilucidar si procede, por su magnitud o por la escasez de ella, la sanción del inciso séptimo del artículo 162 del código laboral o una alternativa para enervarla, sino también que aspira el legislador a que tal sanción –severa, por lo demás- no tenga lugar mecánicamente cuando se trata de incumplimientos a la obligación de pago de mínima entidad ni a la obligación de informar producto de meros errores administrativos.

TRIGÉSIMO SEGUNDO: Que en el caso *sub judice* se aprecia cumplido el trámite informativo que exige el artículo 162 inciso quinto del código de fuero y así lo corroboró implícitamente la autoridad administrativa en la sede de reclamo previa al litigio, al estimar “acreditado”, con la documentación que le fue exhibida, el pago de cotizaciones previsionales por todo el período de vigencia de la relación laboral, siendo ésta una apreciación que procede coordinar con el inciso final del citado artículo 162 que, de manera explícita, faculta a la Inspección del Trabajo “*para exigir al empleador la acreditación del pago de cotizaciones previsionales al momento del despido, en los casos a que se refieren los incisos precedentes*” y, asimismo, “*para exigir el pago de las cotizaciones devengadas durante el lapso a que se refiere el inciso séptimo*”, gozando inclusive de potestades sancionatorias ante la infracción que, en la especie, no constan ejercidas.

TRIGÉSIMO TERCERO: Que, bajo la óptica de estas consideraciones, se aprecia claro que el saldo de deuda previsional que adujo el actor con vaguedad y sin pretender su cobro en la demanda, carece de la magnitud exigida por la ley para aparejar la sanción impetrada a todo evento y sin alternativa de contrarrestarla.

Asimismo, dado su obrar en las formas del despido y en la etapa administrativa que precede al juicio, se advierte plausible la creencia del empleador de haber acreditado el pago de cualquier obligación previsional en forma previa a la deducción de la demanda, por lo que ha limitado su reacción en juicio frente a la acción de nulidad del despido a meras defensas negativas; de modo que se ha visto privado de enervar las consecuencias de esta sanción por medio del expediente de pagar el exiguo saldo previsional dentro del plazo legal de quince días hábiles contados de la notificación de la demanda, como



está permitido por el legislador para incumplimientos de baja cuantía; frustración que se advierte indisociable de los vacíos y ocultamientos de la parte contraria no sólo en su libelo sino también durante la secuela del litigio.

Al respecto, se estima ineludible conectar aquello con el carácter sancionatorio de la nulidad de despido, de suerte que forzosamente reclama algún factor de imputabilidad que permita reprochar al empleador una desidia o negligencia en el cumplimiento de la obligación contemplada en el artículo 58 del código laboral en cuanto a descontar y enterar el pago de las aludidas cotizaciones de seguridad social.

En consecuencia, no siendo visible tal negligencia en el caso de un incumplimiento como el de la escasa magnitud comentada y rodeado de las actuales circunstancias en que el empleador pudo ver frustrado su derecho a enervar la nulidad del despido por causa de la falta de claridad y especificación en que incurrió, a lo menos culpablemente, el actor al no cobrar una deuda previsional precisa en su libelo; es que procederá el rechazo de la acción de nulidad de despido, dado que ésta es, a juicio de este sentenciador, la única decisión que permite dar acertada aplicación al espíritu del artículo 162 del Código del Trabajo en sus incisos quinto y séptimo, así como responder a los imperativos que imponen a este juez los artículos 425 y 430 del mismo código cuando le mandan a reaccionar frente a la mala fe y al abuso del derecho.

TRIGÉSIMO CUARTO: Que, entonces, ambas acciones serán desestimadas y, en cumplimiento del mandato del artículo 445 del Código del Trabajo, relacionado con las normas precedentes, el mérito del proceso, el despliegue profesional observado y las resultas del litigio; se condenará en costas a la parte demandante por haber resultado íntegramente vencida, avaluándose las *costas personales* en la suma de \$ 200.000.- (doscientos mil pesos) y dejando explícita constancia de que no existen *costas procesales* susceptibles de tasación.

Por estas consideraciones, y visto, además, lo dispuesto en los artículos 1º, 5º, 19 Nº 16, Nº 19 y Nº 24 de la Constitución Política del Estado; los artículos 1º, 2º, 3º, 7º, 8º, 10º, 63, 73, 159 y siguientes, 415 y siguientes del Código del Trabajo; artículos 1437 y siguientes del Código Civil; se declara:



I.- Que **se rechaza** la demanda de despido injustificado entablada el 20 de junio de 2019 por don Esteban Jesús Romo Rodríguez en contra de su ex empleadora Condominio Cau-Cau.

II.- Que **se rechaza** la demanda de nulidad de despido que se entablara en conjunto con la anterior.

III.- Que se condena en costas a la parte demandante y, en cumplimiento del mandato del artículo 445 del Código del Trabajo, se deja constancia de que no existen costas procesales susceptibles de tasación, y se regulan las costas personales en la suma de **\$ 200.000.-** (doscientos mil pesos).

Regístrese y archívese en su oportunidad.

RIT O-30-2019.-

Pronunciada por don Matías Fontecilla Millán, Juez Titular del Juzgado de Letras y Garantía de Quintero.

