

PROCEDIMIENTO: Tutela

MATERIAS: Vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido

DEMANDANTE: [REDACTED]

DEMANDADO: INGENIERIA Y CONSTRUCCIONES MAÑIO LTDA

RIT: T-63-2023

RUC: 23- 4-0477134-5

_____/

Chillán, catorce de noviembre de dos mil veintitrés.

VISTOS Y OIDOS:

1° Se interpone denuncia de vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido por el abogado MIGUEL ÁNGEL CALDERON FLORES en representación de [REDACTED], chileno, soltero, obrero, RUN 12.027.539-9, domiciliado en Camino Parque Lantaño, "Parcelas del Parque" S/N, Chillán en contra de **CONSTRUCCIONES MAÑIO SPA**, RUT 76.160.963-7, representada legalmente por don José Octavio Larrere, ignoro segundo apellido, profesión u oficio, o por quien haga las veces de tal investidura en virtud de lo dispuesto en el artículo 4to del Código del Trabajo, ambos domiciliados en FLORES MILLÁN N° 1606, CHILLÁN.

Se señala en la denuncia que comenzó a prestar servicios para la denunciada el 01 de septiembre de 2022 en calidad de ayudante de bodega. Dentro de funciones, se encontraban la de operar la grúa horquilla, verificar ingreso y despacho de productos, inventario de bodega y mantención de la misma, entre otros relacionados al funcionamiento de almacenamiento y distribución interna.

Hace presente que su jefatura directa corresponde a la jefa de bodega Rosario Espinoza Carrasco, quien reemplazó a Cristofer Bravo, desvinculado en noviembre de 2022 por sospechas fundadas de robo y sustracción de materiales e insumos, cuestión que todos sabían.

Señala que en un principio tenía una buena relación con Espinoza Carrasco pero la relación empeoró en marzo de este año, entre otras cosas, porque le encargaba realizar labores que no le correspondían.

Agrega que el 24 de marzo se le entregó carta de aviso de despido por necesidades de la empresa, pero que no venía incorporada con indemnización por aviso previo, por lo que lo conversó con don Guillermo (sic) el día lunes 27, quien le señaló que volviera el día 28 de marzo como último día de trabajo y que le modificarían la carta considerando el aviso previo.

Indica que el 28 de marzo, don Guillermo llamó a Rosario para avisarle que en ese momento él iría a RR.HH., para que le cambiaran la carta de despido. Pasadas las 16:00, Rosario le pidió que le ordenara, contara y guardara cerca de 400 cajitas que se encontraban en la parte que correspondían al ingreso de una importación a bodega desde China de accesorios interiores de las casas, a lo que respondí que "era mi último día y no iba a realizar esa labor si no las que ella no pudiera hacer como operar la grúa por ejemplo", esto porque sabía que ella no podía manejarla además de que mi estrés por la carta de despido le llevó a desmotivarse después de tantos esfuerzos realizados a favor de la empresa. Ella guardó silencio, tomó aire y dijo "entonces voy a llamar para que te saquen", respondiéndole él que "yo me voy a retirar a la hora correspondiente para terminar mi día laboral, antes no lo haré". Finalmente, llegó el guardia de seguridad y lo sacó caminando tranquilo, lo que fue registrado con la cámara de su celular.

Indica que fue un trato humillante y vejatorio que vulneró sus garantías fundamentales, en particular la honra, toda vez que además, al salir de la empresa con todas sus pertenencias, el guardia de seguridad le toma una fotografía para registrar el procedimiento, junto con compartir un mensaje de texto con dicha fotografía y contexto de la



situación, en el grupo de whatsapp que compartían trabajadores, funcionarios y jefaturas.

Indica que la situación es sumamente grave ya que no se explicó ni se dio mayor contexto sobre su salida, siendo que de manera previa ya había ocurrido una situación altamente sospechosa con otro funcionario de bodega, por lo que las especulaciones sobre su salida no se hicieron esperar. Para toda la gente, él se fue por ladrón y no por necesidades de la empresa.

En cuanto a esta causal invocada, señala que no se cumplen los presupuestos para invocarla en cuanto a gravedad y permanencia.

Solicita se declare que denunciada vulneró derechos fundamentales del Art. 19 N° 4 de la Constitución, derecho a la honra, y además se declare que el despido es injustificado, condenándosele al pago de: 1.- Indemnización por la suma de \$7.606.610.- por indemnización del artículo 489 del Código del Trabajo. 2.- Recargo legal sobre la indemnización por años de servicios equivalente a \$207.453.- Todo con reajustes, intereses y costas.

2° En la **contestación**, la denunciada indica que efectivamente actor ingresó a prestar servicios para la empresa el 01 de septiembre de 2022 como ayudante de bodega, percibiendo remuneración de \$691.510.-, siendo despedido el 28 de marzo de 2023 por la causal de necesidades de la empresa, a raíz de la necesidad de realizar un importante proceso de racionalización en sus diversas áreas, para poder hacer más eficientes sus procesos y poder enfrentar de mejor manera, los diversos factores externos y objetivos que han venido afectando a toda la empresa y la industria en general.

En cuanto al relato que se hace en la demanda respecto a la vulneración de derechos, indica que el Sr. Cristofer Bravo efectivamente fue despedido, pero por necesidades de la empresa, siendo los rumores que se plantean, desconocidos.



En cuanto a la carta de despido, indica que efectivamente el 24 de marzo se le entregó carta de despido para hacerse efectiva luego de 3° días, pero ante el reclamo del trabajador y el hecho de que estaba molesto y no respetaba a su jefatura, se decidió poner término con efecto inmediato, pagándole indemnización sustitutiva del aviso previo.

En cuanto a las labores que le fueron ordenadas por su jefatura directa el día 28 de marzo, indica que el propio actor reconoce que era trabajo relacionado al funcionamiento de la bodega, por lo tanto, parte de las funciones del demandante. A la orden de su jefatura el actor se obligó a cumplirlas, en forma amenazante. Frente a lo anterior, Rosario Espinoza le solicitó que se retirara del lugar, y ante su negativa y actitud amenazante y desafiante, fue necesario llamar a seguridad. Tal actitud amenazante, se indica, se desprende del propio relato de la demanda, en que indica que él "advirtió que grabaría".

Por lo tanto, estima que se actuó en forma adecuada y proporcional debido a que el trabajador se negó a realizar sus funciones hasta el término de la jornada, y al solicitarle que se retirara del lugar, no estuvo dispuesto a hacerlo, siempre con una actitud desafiante y amenazante. No existió, en definitiva, ningún trato vejatorio ni humillante para con el trabajador. No se sembró ninguna duda sobre su despido ni tampoco se le atribuyó la comisión de algún delito.

Solicita el rechazo de la denuncia, con costas.

3° En la **audiencia preparatoria** se establecieron los siguientes hechos conformes: 1.- Existencia de relación laboral, fecha de inicio el día 01 de septiembre de 2022 y fecha de término el día 28 de marzo de 2023, por la causal del artículo 161, inciso primero del Código del Trabajo. 2.- Las funciones del trabajador eran de Ayudante de Bodega. 3.-



La remuneración ascendía a la suma de \$691.510.- 4.- El día 31 de marzo de 2023 se firmó finiquito ante notario oportunidad en que se pagaron indemnizaciones legales y vacaciones proporcionales.

Se fijaron también los siguientes hechos a probar: 1.- Existencia de indicios suficientes de haberse producido vulneración de las garantías denunciadas por el actor. En la afirmativa hechos que la constituyen. 2.- Para el caso de acreditarse el punto N°1: Efectividad que la conducta de la denunciada habría estado fundada en circunstancias objetivas distintas a las alegadas por el actor. En la afirmativa justificación y proporcionalidad de las mismas. 3.- Efectividad que se hizo necesaria la separación del trabajador por la causal del artículo 161, inciso primero del Código del Trabajo. En la afirmativa hechos que configuran la causal.

4° La parte **denunciante** incorporó la siguiente prueba:
DOCUMENTAL: 1.- Copia de finiquito otorgado por las partes.
CONFESIONAL: Guillermo Emanuel Bernales Rodríguez.
TESTIMONIAL: 1.- Rosario Espinoza Carrasco. **EXHIBICIÓN DE DOCUMENTOS**: 1.- Copia del contrato de trabajo y perfil de cargo del demandante; 3.- Copia del reglamento interno, de orden, higiene y seguridad u otro texto análogo que dé cuenta del procedimiento o protocolo a aplicar para la salida de los trabajadores desde la bodega; 4.- Copia del contrato de trabajo y perfil de cargo de la jefa de bodega doña Rosario Espinoza Carrasco; 5.- Registro de salida del día 28 de marzo de 2023 del demandante, indicando horario, motivo y forma de salida. Solicita se haga efectivo apercibimiento respecto de los documentos. Traslado: No existen. **Se resolverá en sentencia definitiva.** **OTRO MEDIO DE PRUEBA**: 1.- Video grabado el día 28/03/2023. Enlace privado del video: <https://youtu.be/aNWMYL9Z8Oo>.

5° La parte **denunciada** ofreció la siguiente prueba:
DOCUMENTAL: 1.- Contrato de trabajo de fecha 01 de septiembre



de 2022. 2.- Anexo de contrato de trabajo 25 de enero de 2023. 3.- Aviso de término de contrato de trabajo de fecha 28 de marzo de 2023. 4.- Comprobante de carta de aviso para terminación del contrato de trabajo de fecha 02 de junio de 2023. 5.- Finiquito del trabajador de fecha 28 de marzo de 2023. **TESTIMONIAL:** 1.- Rosario Espinoza Carrasco.

CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que la lesión al derecho fundamental a la honra del trabajador se circunscribe, de acuerdo a la denuncia, a la ejecución del acto de despido, toda vez que tras una discusión que mantuvo el trabajador con su jefatura directa en su último día de prestación de servicios tras su despido por necesidades de la empresa, ésta solicitó al guardia de seguridad que lo sacara del recinto, generando en el resto de los trabajadores la idea de que habría sido despedido por "ladrón".

En ese contexto, no aparece como relevante la justificación de la causal legal invocada para poner término al contrato, más aún si no fue demandado de modo subsidiario la declaración de haber sido el mismo improcedente.

SEGUNDO: Que no está controvertido, entonces, el hecho de que el actor fue despedido el 28 de marzo del presente año por la causal de necesidades de la empresa, entregándosele la carta de aviso que puso término al contrato de trabajo a partir del mismo día.

Tampoco está controvertido que la tarde de ese 28 de marzo, en las últimas horas de jornada laboral, el trabajador demandante mantuvo una discusión con la jefa de bodega a raíz de unas labores que ella le solicitó y que el actor se negó a realizar. De tal manera se señaló en la denuncia y así fue reconocido también por el representante de la empresa llamado a absolver posiciones, Guillermo Bernalés Rodríguez y por la testigo Rosario Espinoza Carrasco, quien corresponde



precisamente a la jefa de bodega con quien mantuvo el altercado.

Por último, es un hecho reconocido por la testigo Espinoza Carrasco que fue ella quien llamó al guardia de seguridad para que fuera a la oficina donde se encontraban para que acompañara al trabajador a la puerta, indicando que se retiró de la empresa de forma tranquila.

TERCERO: Que aunque parezca innecesario consignarlo, se señalará que la seguridad al interior de una empresa, a cargo de guardias contratados directamente o a través de terceros, tiene por objeto la vigilancia y protección de bienes y personal, junto con la prevención de la comisión de actos delictivos y otras tareas afines; pero en caso alguno puede ser utilizado para resolver controversias entre las partes que integran un vínculo de trabajo o para hacer cumplir las órdenes dadas al interior de la estructura jerárquica, de manera tal que correspondía a la denunciada entregar una justificación plausible, proporcionada y suficiente de la decisión de sacar al trabajador demandante del recinto de la empresa, en su último día de trabajo, acompañado de un guardia de seguridad.

En la contestación, de manera vaga e imprecisa, se indica que fue necesario llamar al guardia de seguridad porque el trabajador se negó a realizar las funciones que le correspondían y al solicitársele el retiro del lugar, respondió de un modo desafiante y amenazante, omitiendo especificar en qué consistía tal actitud, refiriendo únicamente que la misma se desprende del propio relato de la denuncia cuando indica que si lo echaban con el guardia, grabaría todo con su celular.

El absolvente de posiciones, aunque no presencié los hechos, indicó que lo ocurrido le fue comentado por Rosario Espinoza y por un chofer de la empresa que se encontraba también en el lugar, quienes le habrían señalado que el actor





indicó que no se retiraría hasta cumplir horario de salida así que Rosario le pidió que entonces la ayudara a algo, y él se negó. Ahí se generó el problema. Ella tuvo miedo por su reacción, así que ahí le pidió que se retirara. El actor se enojó y entonces Rosario llamó al guardia y pidió que la sacaron.

Luego, la testigo Rosario Espinoza se explayó más al respecto, manifestando que el actor tenía una actitud irracional desde su punto de vista porque cuando se dirigía hacia él para darle una orden, él se iba. Ella tenía que llamarlo para que volviera y de nuevo se iba de la bodega. Era una actitud extraña. Ahí empezó a alertarse. Le pidió que hiciera una actividad y él le dijo que no, con un lenguaje verbal que a ella le asustó, porque lo dijo moviendo los brazos, subiendo la voz, poniéndose tenso. En ese momento estaba José Molina que es un chofer, y ahí fue cuando ella desde ese miedo le dijo que mejor se retirara. Ella pensó que, si José Molina se iba, iba a quedar sola y eso le asustó. Llamó a guardia y le pidió que fuera a la oficina, ahí le dijo que Víctor tenía una actitud que le hacía sentir mal y que si podía acompañarlo a la puerta. Va el guardia y lo acompaña tranquilamente. Luego, agregó que él estaba con la actitud de que no le podían decir nada, como si el hecho de que se fuera ese día le daba derecho a desconocer que ella era su jefa. No quería cooperar ni participar como trabajador. Tenía un lenguaje despectivo con la empresa. Ella le pidió que se retirara porque no estaba sintiéndose cómoda con él. Cuando se negó, llamó por la radio al guardia para que se acercara a la oficina.

Tal prueba resulta a todas luces insuficiente para probar que la decisión de sacar al trabajador demandante, durante su jornada de trabajo, acompañado de un guardia de seguridad, consistió en una conducta razonable y proporcionada por parte de la empresa. La testigo Espinoza, más allá de referir que sintió miedo de la presencia del



actor, se limitó a señalar que éste movía los brazos y subía la voz poniéndose tenso, con un lenguaje despectivo hacia la empresa, sin indicar en ningún momento de su declaración una conducta concreta que objetiva y razonablemente pudiera haber generado en ella una sensación de miedo o temor a verse vulnerada, único caso en el que se justificaba la solicitud al guardia de seguridad. A ello hay que agregar que, de acuerdo a sus mismos dichos, no se encontraba sola en el lugar, sino que acompañada de José Molina, chofer de la empresa. Este mismo chofer, que fue citado en calidad de testigo y que compareció a dependencias del tribunal, de forma inexplicable no fue llamado a prestar declaración, pese a tratarse de un testigo presencial de los hechos.

Por otra parte, el denunciante acompañó el registro de video que efectuó con la cámara de su celular, en que se aprecia el momento en que se apersona el guardia de seguridad a la bodega del establecimiento para sacar al actor. En dicho registro, la jefa de bodega solo señala: "le pido que haga su trabajo y se niega". Nada respecto al temor a una agresión o a una actitud amenazante del trabajador quien, por el contrario, más allá de la evidente y comprensible molestia que aquello le generó, se escucha tranquilo y se retira en forma pacífica del lugar, acompañado del guardia.

Todo ello permite concluir que, en definitiva, el llamado a seguridad se debió más bien por la negativa del actor de realizar las funciones que le encomendó su jefatura, cuestión que en caso alguno amerita el ser retirado de esa forma desde su lugar de trabajo. Tal motivación se desprende de los mismos dichos de la testigo Espinoza Carrasco, al señalar que él estaba con la actitud de que no le podían decir nada, como si el hecho de que se fuera ese día le daba derecho a desconocer que ella era su jefa. No quería cooperar ni participar como trabajador. Tenía un lenguaje despectivo con la empresa. Ella le pidió que se retirara de la empresa, porque no estaba sintiéndose cómoda con él. Cuando el se



negó, llamó por la radio al guardia para que se acercara a la oficina.

CUARTO: Que la situación vivida por el demandante ciertamente tuvo como consecuencia la afectación de su honra al tratarse de una situación denigrante y completamente injustificada e impropia para un trabajador que era aun dependiente de la empresa. Es innegable que, para cualquier observador externo, el que un trabajador sea retirado de dependencias de la empresa acompañado de un guardia de seguridad el mismo día en que es despedido, se relaciona con hechos delictivos, aun cuando aquello no haya sido explicitado por la empresa, y esto más aun si pocos meses antes otro trabajador, al momento de su despido, fue sorprendido retirando bienes de la misma bodega en que el actor se desempeñaba; circunstancia esta última que se señala la denuncia y es corroborada tanto por el absolvente como por la testigo.

Tal afectación, demostrada a nivel indiciario en forma suficiente, no encontró en la conducta del empleador una justificación suficiente en términos de proporcionalidad y razonabilidad, como se dijo en el considerando previo, por lo que debe estimarse que la misma correspondió a un ejercicio excesivo y desproporcionado de sus facultades legales. Una conducta lesiva, al fin, que afectó el derecho a la honra del trabajador en su dimensión objetiva, esto es, en la apreciación y estimación que hacen los demás de nuestras cualidades morales y de nuestro valor social, como ha sido señalado en doctrina.

La sanción indemnizatoria a dicha conducta la contempla el artículo 489 del Código, resolviéndose fijar la misma en su parte más baja por estimarse consecuente con la gravedad de la afectación, sobre la base de cálculo establecida como un hecho no controvertido en la audiencia preparatoria.



No se accederá, sin embargo, al recargo legal solicitado por improcedente, al no tener derecho el trabajador a indemnización por años de servicio atendida la duración de la relación de trabajo.

QUINTO: Que la restante prueba en nada altera lo señalado, por decir relación con hechos suficientemente acreditados o que no guardan relación con la controversia.

No se accederá, por innecesario, a la solicitud de hacer efectivo el apercibimiento por la no exhibición de documentos, planteado por la parte denunciante.

Visto además lo dispuesto en los artículos 1, 3, 159, 420, 446 y siguientes, 454, 456, 459, 485, 489, 492 y 495 todos del Código del Trabajo, y demás normas legales pertinentes **SE RESUELVE:**

I.- Se acoge, con costas, la **denuncia de tutela de vulneración de derechos fundamentales** deducida en representación de [REDACTED] en contra de CONSTRUCCIONES MAÑÍO SPA, declarándose que la denunciada incurrió en conductas lesivas que afectaron el derecho fundamental a la honra del trabajador denunciante; por lo que se le condena al pago de una indemnización de \$4.149.060.-, equivalente a seis remuneraciones, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 489 del Código del Trabajo.

II.- La cantidad señalada en el punto anterior deberá ser objeto de reajustes e intereses señalados en el artículo 173 del Código del Trabajo.

Ejecutoriada que sea la presente sentencia, cúmplase lo dispuesto en ella dentro de quinto día, en caso contrario, certifíquese dicha circunstancia y pasen los antecedentes a la unidad de cumplimiento ejecutivo de ese tribunal.

Regístrese, comuníquese y archívese en su oportunidad.

RIT T-63-2023





PODER JUDICIAL
REPUBLICA DE CHILE

Juzgado de Letras del Trabajo de Chillán

RUC 23- 4-0477134-5

Dictada por JUAN LUIS SALGADO VÁSQUEZ, Juez del Juzgado
de Letras del Trabajo de Chillán.



