

Santiago, doce de diciembre de dos mil veinticuatro.

VISTOS Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que comparece

, Rut , domiciliado en , ciudad Santiago e interpone demanda laboral en juicio monitorio de despido injustificado en contra de la ex empleadora CENTRAL DE RESTAURANTES ARAMARK MULTISERVICIOS LTDA Rut

76.178.390-4, representada por doña , Rut , ambos domiciliados en Coyancura 2283, Providencia, de conformidad con los siguientes antecedentes de hecho y de derecho:

Refiere que con fecha 13 de marzo de 2020 ingresó a trabajar para la demandada bajo vínculo dependencia y subordinación, en calidad de Transportador “así como a ejecutar cualquier otra que le sea encomendada por su Jefe directo y para la cual esté capacitado”, a ejecutar en Clínica Alemana ubicado en Avenida Vitacura 5875, de Vitacura. Agrega que su remuneración ascendía a \$668.450.- y se encuentra afiliado en AFP Modelo y FONASA.

Explica que según la carta de despido, las causas del despido serían: *“Con fecha 30 de abril de 2024, durante el desempeño de sus funciones en turno nocturno, usted tuvo una actitud hostil con su supervisor directo o jefe de grupo, abandonando las instalaciones de trabajo, sin autorización previa ni notificación, dirigiéndose al establecimiento Pronto Copec que queda en las cercanías de las instalaciones de Clínica Alemana, lugar en donde usted desempeña sus labores”. “A su retomo a las dependencias de trabajo, aproximadamente a las 5:00 horas de la mañana, se produjo un altercado entre usted y el referido supervisor.” “Éste último le encomendó brindar asistencia en la unidad UCI 5to Norte, y usted se negó a realizar dicha tarea, alzando la voz y utilizando un lenguaje inadecuado. La anterior negativa, culminó con una agresión verbal en contra de su supervisor, en el cual usted dañó deliberadamente el teléfono celular que la empresa le proporcionó para efectos de comunicación y coordinación durante el turno, quedando este inutilizable”.*

Sostiene que la carta por sí misma no cumple con los requisitos legales mínimos en cuanto no es clara en la exposición de los hechos y no permite una adecuada defensa, ya que primero dice que hubo un altercado con el jefe directo sin indicar su nombre y que salió de la clínica sin autorización y se



DKPLXRLZPPQ

dirigió a la Bomba Copec cercana al lugar, y después, como a las cinco de la mañana se habría producido un segundo altercado con el mismo jefe que no indica nombre cuando éste le habría encomendado “una asistencia en la unidad UCI 5to Norte y él se habría negado, alzándole la voz agrediéndolo verbalmente y que en esos momentos habría intencionalmente dañado el teléfono celular que la empresa entrega para el desempeño de las funciones.

Alega que la carta no indica el lugar donde ocurrieron los hechos y si hubo testigos y en que consistiría la diligencia encargada, tampoco las razones por las cuales él se habría negado a cumplirlas, de manera que la carta no explica adecuadamente las razones del despido, como exige la ley.

En segundo lugar, alega que es absolutamente falso que haya hecho abandono del lugar de trabajo para dirigirse a la Bomba Copec como señala la carta y, finalmente, sostiene que los hechos no ocurrieron como se expone en la carta, que los tergiversa.

Explica que afortunadamente en la empresa existe el Sindicato de Despacho y Traslado S.A, el cual con fecha 22 de mayo de 2024, recogiendo las inquietudes y reclamos de sus compañeros de trabajo que fueron testigos de los hechos, mandó una carta al administrador de la empresa don , describiendo los hechos y denunciando por mal trato y prepotencia al jefe común directo Sr. , señalando que 30 de abril a las 4 de la madrugada, responsabilizándolo de iniciar los incidentes de ese día y que este comportamiento se arrastra desde hace mucho tiempo por parte de este supervisor.” Señalan que el actuar de este supervisor ha creado episodios muy similares desde hace mucho tiempo, mostrando poco criterio, malos tratos con su personal y muy poca capacidad de liderazgo en su Cargo. Afirma que sus compañeros le relatan el sindicato como ocurrieron en realidad los hechos: *“en circunstancias que estábamos a las cinco de la madrugada los estafetas en nuestro espacio llegó al lugar el jefe Sr. que se acerca a la sala de estar para obtener ayuda y se dirige a mi persona y sin mediar palabra me dice "Tu vales Callampa", a lo que respondí diciéndole que no le tenía miedo y él se acerca más a mi persona mirándome e fijamente y pidiéndome que lo golpeará (Pégame wueon) ,”saliendo y entrando a la sala, golpeando las sillas para incitar a que yo lo golpeará en la cara o su frente”, en esas circunstancias se me resbala el teléfono de trabajo cayendo al suelo y alguien lo pisan averiándolo, todo esto en presencia de mis compañeros*



Alega que en todo momento hubo de parte del supervisor una provocación hacia su persona, un mal trato y un intento de que lo agrediera para justificar después el despido. Afirma que el supervisor se instaló frente a él a poca distancia desafiante como haciéndole presente que él era superior y que él mandaba incitándolo a que lo golpeará. En realidad, estaba molesto por que él se había negado a desarrollar el requerimiento de atender a pacientes en la UCI debiendo bañarlos, asearlos, ayudando a las enfermeras actividad que no se encuentra entre sus obligaciones de acuerdo al contrato y que no estaba en condiciones de realizar porque se sentía mal, y es una actividad que le desagrada.

Insiste que de acuerdo al contrato, sus funciones son exclusivamente las de transportar pacientes al interior de la clínica y las demás actividades para las cuales estuviera capacitado y evidentemente asear pacientes hay que tener una preparación especial, hacer algún curso, el cual nunca realizó porque esa labor no era parte de sus funciones, la cual corresponde realizar a las enfermeras y a las auxiliares de enfermería y no a los estafetas encargados de transportar pasajeros como es su caso.

Señala que el 13 de mayo de 2024 interpuso reclamo ante la Dirección del Trabajo 1324/2024/13318 por despido injustificado y con fecha 17 de junio de 2024, se realizó la audiencia de conciliación, en que ratificó reclamo. La demandada reconoció relación laboral entre el 13/mayo/2020 y el 10/mayo/2024 como transportador, y despido por incumplimiento grave obligaciones que impone contrato.

Pide que se acoja la demanda y se declare que el ex empleador demandado le quedó adeudando las siguientes prestaciones laborales:

- 1.- Remuneraciones últimos 10 días trabajados de mayo de 2024, \$220.000.-
- 2.- Indemnización sustitutiva del aviso previo correspondiente a un mes de sueldo \$668.450.-
- 3.- Indemnización por años de servicios ascendentes a en la especie a \$2.673.800.-
- 4.- Demando además los aumentos establecidos en el artículo 168 del código del Trabajo, ascendente en la especie a \$1.336.900.-
- 5.- Reajustes e intereses correspondientes a las sumas cobradas, según lo dispuesto en el artículo 173 del Código del Trabajo.
- 6.- Costas de la causa.



SEGUNDO: Que, en la audiencia única de contestación, conciliación y prueba, la parte demandada contesta la demanda, solicitando su rechazo con costas. Sin perjuicio, reconoce la existencia de la relación laboral desde el 13 de marzo de 2020 y término el día 10 de mayo de 2024 por la causal prevista en el artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, esto es, incumplimiento grave de las obligaciones del contrato. También es pacífico que el actor prestaba sus servicios en la Clínica Alemana y alega una remuneración de \$668.450.- Niega que se adeude una remuneración de mayo de 2024, ya que se encuentra pagada. Niega los hechos de la demanda; niega que la carta no contenga hechos claros; niega que los hechos de la carta no sean efectivos. Señala que no es efectivo que el Sindicato haya enviado una carta a la empresa. Finalmente niega adeudar todas las prestaciones e indemnizaciones que se cobran. En cuanto a los hechos de la carta, explica que el actor se encontraba en turno de noche el 30 de abril de 2024, que el actor tuvo un trato hostil con el supervisor. Ese día llegó tarde, a las 3:00 AM. A las 5:00 AM siguió peleando con el supervisor, siguió agrediendo al supervisor. Señala que el demandante tiró al suelo el celular de la empresa el cual quedó destruido. Afirma que el demandante no quería cumplir sus funciones. Sostiene que los guardias fueron a calmar los actos de agresión verbal. Reconoce que no hubo contacto físico entre ellos. Refiere que dos testigos presentaron denuncia ya que el hecho ocurrió en un pasillo frente al ingreso a la Urgencia Pediátrica. Sostiene que ocurren dos hechos el mismo día. Alega que el actor incurrió en actitud violenta, lanzó el celular corporativo al supervisor, ello consta en las declaraciones con que cuenta. Señala que la Clínica envió un reclamo por este incidente. Sostiene que entre el 30 de abril y el 10 de mayo de 2024 al demandante se le dio permiso con goce de remuneraciones para investigar los hechos. Que luego hubo una reunión presencial con el trabajador y se le despide. Firmó finiquito con descuentos y se le pagó 8 días trabajados y se hacen los descuentos respectivos y quedó a pagar \$600.- Se le aplicó 160 N°7 del Código del Trabajo y estima infringidas obligaciones contenidas en el contrato de trabajo y en el Reglamento Interno como los artículos 46 y 47 relativo al cumplimiento de las funciones, el buen trato y el respeto. Expresa latamente el derecho aplicable al caso. Concluye indicando que no se puede aceptar que el actor no cumpla con sus funciones; que agrede a un supervisor y que inutilice herramientas de trabajo. Estima que el incumplimiento es grave porque rompe la relación con el empleador, se pierde la confianza y que tuvo



una conducta peligrosa. Pide el rechazo de la demanda, con costas. El Tribunal tiene por contestada la demanda.

Habiendo el Tribunal llamado a las partes a conciliación, ésta no se produce. El Tribunal propone como bases de conciliación la suma de \$1.680.000. La parte demandante señala que no acepta la base del Tribunal y no propone suma concreta. Por su parte, la demandada ofrece la suma de \$1.000.000.

Se fijan los siguientes hechos pacíficos: 1) Inicio y término de la relación laboral. 2) Remuneración del demandante. 3) Se dio cumplimiento a las formalidades legales del despido.

Se deja constancia que la parte demandante se desiste de la prestación correspondiente a la remuneración de los 10 días de mayo reclamada. La demandada acepta el desistimiento.

Se fijan los siguientes hechos controvertidos: 1) Las funciones asignadas por contrato al actor. 2) Si son efectivos y ciertos los hechos contenidos en la carta de despido y si dichos hechos configuran la causal invocada de incumplimiento de las obligaciones que impone el contrato. Pormenores y antecedentes en que se funda.

TERCERO: Que, en la audiencia única, la parte demandada ofreció e incorporó los siguientes medios de prueba:

Documental:

- 1) Contrato de Trabajo de don , suscrito entre ambas partes, con fecha 13 de marzo de 2020.
- 2) Recepción Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, firmado por el demandante.
- 3) Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Empresa.
- 4) Carta de término de la relación laboral entre el demandante y Central de Restaurantes Aramark Multiservicios Limitada, de fecha 10 de mayo de 2024.
- 5) Certificado de pago de cotizaciones previsionales al demandante, emitido por Previred.
- 6) Comprobante de carta de aviso para terminación del contrato de trabajo, ante la Dirección del Trabajo.
- 7) Acta de notificación de la Empresa de haberle notificado por escrito y personalmente al demandante el término de su relación laboral el 10 de mayo de 2024.
- 8) 3 fotografías de celular corporativo de la Empresa que fue destruido por el demandante de acuerdo a los hechos relatados en la carta de despido.



9) 2 Declaraciones juradas escritas a mano por dos testigos presenciales de los hechos relatados en la carta de despido del demandante, el trabajador y suscritas y debidamente firmadas.

10) Registro de Asistencia del demandante desde el 26 de febrero de 2024 al 10 de mayo de 2024.

11) Acta comparendo de conciliación entre las partes ante la Inspección del Trabajo.

Incidente: La parte demandante objeta el documento N°9. El Tribunal resuelve recibir el incidente a prueba, fijando como hecho substancial, pertinente y controvertido, el siguiente: 1) Si las dos declaraciones del documento N°9 son falsas.

Medios de prueba del incidente:

Prueba parte demandante: El documento N°9.

Prueba parte demandada: El documento N°4 y el testigo don

Confesional: La parte demandada se desiste de este medio de prueba.

Testimonial: Declararon, previo juramento o promesa, los siguientes testigos:

1) J., cédula de identidad N°. Ingeniero en informática. Señala que trabaja en la Clínica Alemana, está contratado por Aramark, su cargo es Administrador de contrato, se preocupa de que se cumpla el contrato. ejerce esta función desde 2014, antes era analista de datos y después fue ascendido a administrador. Viene a declarar por una demanda. Tiene entendido que no está de acuerdo con la desvinculación. Recuerda que lo despiden por incumplimiento del contrato. Señala que fue informado por el supervisor, quien informó la novedad. El supervisor es quien tuvo la situación con J. le señala que comenzaron el turno de noche, le indica al demandante hacer la asistencia y J. se negó y desapareció. Supo que había ido a la bencinera. Al regresar tuvieron un enfrentamiento en el pasillo, le preguntó por qué salió, se dijeron palabras ofensivas. J. tomó el celular y lo estrelló violentamente en el suelo. Intervino seguridad de la Clínica. Señala que todo fue informado al empleador, lo hizo mediante un correo electrónico a RRL y con el informe se acompañaron las dos declaraciones. Luego RRL lo derivaba el correo a Departamento de desvinculaciones para decidir la desvinculación. Lo deciden 6 o 7 días y el



DKPLXRLZPPQ

actor estaba con permiso con goce de sueldo para hacer la investigación. Se hizo uso del despido por incumplimiento de contrato. afirma que se agarraron a garabato, pero no sabe que es lo que se dijeron. No se golpearon. se negó a cumplir sus funciones; una de las tareas no la quiso hacer y entiende que negarse a cumplir la tarea es un incumplimiento. Entiende que sólo podría negarse a realizar tareas para la cuales no estaba capacitado. Afirma que el actor sabe hacer todas las tareas del turno de noche. No sabe si la labor que no cumplió era retiro de ropa o asistencia. Sabe que la Clínica hace un levantamiento de novedades del turno. Un guardia asiste al incidente, dejó un informe en el registro de novedad y se envió al administrador del contrato y así se lo informan a él. Se le exhibe documento N°8 y señala que corresponde al teléfono que sirve para entregar instrucciones y que se entregó al demandante y que éste arrojó al suelo, quedando destruido. Se le exhibe documento N°9. Testigo responde que se trata de dos declaraciones. Señala que cuando ocurre alguna novedad, se toma declaraciones para que cuenten lo ocurrido. Se firman con nombre y rut. Estas declaraciones son de y Estas declaraciones las reconoce y son las que envió con el correo a Relaciones Laborales de la empresa.

Contrainterrogado por la parte demandante el testigo señala que le relató el incidente. También le cuentan el hecho los otros supervisores del turno y se lo cuentan a él porque es el administrador de turno y se lo debe informar a la empresa. No recuerda si fue sancionado. Lo consideró un altercado. Sólo expuso la situación. La investigación se hace para los dos trabajadores. Refiere que otros sabían que y dijo garabatos al demandante. Estaban en un lugar oficina en el -1. Estaban los despachadores ; , y . Deberían estar 6 personas. No sabe si todas estaban presentes al momento del incidente. Sabe que hay trabajadores afiliados al Sindicato. Sabe que el Sindicato fue a su oficina por el caso de y dijeron que iban a apelar y debería llegar a Relaciones Laborales. Uno de los sindicalistas dijo que sólo se le cayó el celular. Señala que las labores de los transportadores son: 1.- Traslados clínicos; 2.- Apoyo de rutina de ropa, que consiste en llevar los carros de la ropa para la lavandería y 3.- Asistencia en Unidad de Pacientes Críticos o postrados, que consiste en apoyar a enfermos. Para estos, se ponen los elementos de protección personal y apoyan a tens o enfermeras que piden apoyo a transportadores. Afirma que



en ningún momento deben cambiar la ropa al paciente, solo apoyo a la enfermera y sostiene que a nadie se le envía a cumplir estas funciones si no está capacitado. Hay una explicación de la enfermera o instrucciones, no hay curso. No recuerda cual era la función que le pidió al actor. Señala que no conversó con Señala que hay algunos que no hacen algunas funciones porque no les gusta hacerla. Tiene otros antecedentes o situaciones en que el demandante tiene reacciones de hablar fuerte y negarse a trabajar y por ello se le buscaba con el celular. Era recurrente que el demandante se escondía y había que buscarlo. En los casos cotidianos, los supervisores cursan amonestaciones y el supervisor la hace y la comunica. Reconoce que era tosco y ofensivo, pero otros tenían actitudes más blandas.

A las consultas del Tribunal señala que “apelar” significaba enviar un correo electrónico y hablar con alguien de Relaciones Laborales. Indica que había dos supervisores en el turno de mañana . Afirma que Relaciones Laborales hace la investigación del incidente. Sostiene que el demandante había sido amonestado anteriormente, pero no recuerda fecha, luego afirma que el supervisor lo amonestó 2 o 3 veces antes, en los 6 meses antes del despido. Señala que sigue trabajando para la empresa, pero en otro contrato de “Higiene” como jefe o en el cargo de supervisor.

2) , cédula de identidad N° Técnico en administración de empresas. Señala que trabaja como supervisora de servicios en Aramark para la Clínica Alemana de Vitacura. Sabe que un trabajador puso una demanda por descontento con su desvinculación. Es Trabajaba con ella en varios turnos. Conoce del evento. No tiene clara la fecha y el día. Hubo una especie de altercado con falta de respeto de con el supervisor Al parecer estaba ofuscado y rompe un celular, desconoce si otra persona avisa a seguridad de la Clínica. No sabe si los ven por las cámaras. Personal de seguridad va al lugar porque las palabras eran subidas de tono. Refiere que sale de la instalación, luego aparece en la madrugada, a las 4 o 5 de la mañana, supervisor le asigna el trabajo, el demandante se ofusca y lanza el teléfono celular violentamente contra el suelo. Se produce una discusión entre ya que éste último no cumple con las indicaciones del supervisor. Alza la voz, pero desconoce qué es lo que dice. Afirma que hubo faltas de respeto en el comportamiento de . No sabe si hubo otras personas que hayan visto el incidente. Ella supo de esto a las 7:00 horas por parte del



supervisor , le informaron las faltas de respeto y grosería de El demandante no realizó la indicación de Señala que r es parte de los estafetas, trabajó con él y laboralmente es una persona compleja, no es fácil ubicarlo. Se comentaba que sus respuestas eran evasivas del trabajo; se pierde; había quejas de los supervisores que siempre se quejaba, dejaba la radio en espera, se perdía en los casilleros. Afirma que no es usual que esto ocurra, siempre hay respeto por los compañeros. No es costumbre las faltas de respeto. Se le exhibe documento 8, y señala que la imagen corresponde al teléfono que se le asignó a que estaba destrozado, lo tiraron con mucha fuerza. Se le exhibe documento 9 (declaraciones) y afirma no haberlas visto.

Contrainterrogada por la parte demandante señala que el demandante se niega a hacer la labor, lo habían mandado al quinto piso a hacer asistencia médica, que consiste en ayudar a mover al paciente, darlo vuelta o sostenerlo mientras es asistido por la tens o enfermera. En este caso el transportador sólo asiste, no trabaja con insumos médicos. Los pacientes de la UCI Adultos. No todos los transportadores hacen esto, sólo los de la noche. nunca dijo que no haya recibido capacitación. No sabe si la Clínica ha hecho capacitación. Trabaja allí hace dos años. Afirma que le dijo que había más personas, pero no sabe cuántas. Esto ocurrió en el estar de los estafetas.

A las consultas del Tribunal insiste que este tipo de altercados no son habituales, no se acuerda si llegó atrasado. Llegó una solicitud al teléfono y tiene una radio.

CUARTO: Que, en la audiencia única, la parte demandante ofreció e incorporó los siguientes medios de prueba:

Documental:

- 1) Contrato trabajo celebrado entre las partes con fecha 13 de marzo de 2020.
- 2) Liquidaciones de sueldo del demandante de abril y mayo 2024.
- 3) Carta despido dirigida por el empleador demandado de fecha 10 de mayo de 2024.
- 4) Reclamo ante la Dirección del Trabajo N°1324/2024/13318 ingresada el 13-05
- 5) Acta de comparendo de conciliación celebrada con fecha 17 de junio de 2024 en la Dirección el trabajo N° 1324/2024/13318.
- 6) Carta denuncia efectuada por el Sindicato de la empresa reclamando del abuso cometido por el jefe inmediato del actor de fecha 23 de mayo de 2024.



La parte demandada solicita la exclusión del documento N°6 por impertinencia y por faltarle la correspondiente firma del sindicato. El Tribunal resuelve rechazar la solicitud de exclusión. El resto de la prueba documental no fue objetada ni de fondo ni de pertinencia.

Confesional: La parte demandante ante la incomparecencia de doña , citada a absolver posiciones en calidad de representante legal de la demandada, solicita se haga efectivo el apercibimiento legal respectivo. El Tribunal resuelve dejar su resolución para sentencia definitiva.

Testimonial: Declararon, previo juramento o promesa, los siguientes testigos:

1) , transportador, cédula nacional de identidad N° domiciliado en T Señala que conoce a y a la empresa. Trabajaban juntos. Sabe que ocurrió algo con como a las 5 de la mañana. Estaban en el mismo grupo y el jefe de grupo era En el turno de noche, aproximadamente a las 4:50 horas tuvieron una pelea, se insultaron. Afirma que llamó a por radio, le dice que tiene que ir a apoyo; que le dice que no iba a subir al 5° piso porque el turno lo había hecho el día anterior y que le correspondía a otro. Que en ese momento insulta a diciéndole “Valis Callampa Culiao”. Que con eso se alteró, se empezaron a torear. El se metió para separarlos y también se meten otras dos personas. En un minuto, tiró el celular en contra de la pared. Había mucho grito y llegaron de Seguridad de la Clínica. Se acercó el guardia de la Clínica y los testigos le dijeron al guardia que ambos se habían insultado. Señala que estaba en el sillón del estar y se negó a ir al 5° piso porque no le correspondía a él y el supervisor le dijo “Valis Callampa culiao”, luego algo le dijo, se alteró y salió tras él. Se acercó a medio metro. Se acercó a preguntar por qué no iba a hacer la asistencia y él le responde que le correspondía a otro. Explica que la labor es un apoyo a la UCI, de apoyo a enfermera para mover al paciente, para que lo bañen. Afirma que no ha recibido capacitación y sube a cumplir el turno porque no le gusta pelear, para no tener problemas con el supervisor. No ha recibido capacitación y sólo lo mandaron para allá. El transportador tiene que trasladar pacientes, medicamento, recetas. Señala que en la sala de estar había 4 estafetas. Indica que había tenido problemas con otro estafeta, pero jamás de este modo, nunca tan agresivo. El testigo señala ser socio del sindicato, cree que el



sindicato hizo una presentación, les piden que hicieran una declaración para el sindicato. El no fue interrogado por la empresa. Trabajó poco con Contrainterrogado por la parte demandada el testigo señala que está trabajando en la Clínica Alemana; que antes de las 4:50 de la mañana no vio nada; que nada ocurrió entre la 1:00 y las 4:00 horas. Afirmar que se topó con durante todo el turno unas 5 veces. Turno empieza a las 10:00 PM y ese día llegó atrasado porque tenía a su mamá enferma. Se redistribuyen las funciones. No quiso hacer asistencia porque había hecho la asistencia el día anterior. Dijo que no lo iba a hacer. se ofuscó y tiró el celular contra la pared. Afirmar que ambos se sacan la madre. esperó a los supervisores del día.

A las consultas del Tribunal señala que presta servicios desde julio de 2023. El grupo está compuesto por 13 transportadores que se reparten en distintos servicios de la Clínica y estima que la distribución es adecuada. Afirmar que el turno se inicia a las 10:00 pm y dura hasta las 7:30 horas; que llegó a las 11:15 pm y que nunca salió de la Clínica; que hizo seguimientos y otras labores y cuando estaba en el estar a las 4:45 horas se produce el incidente.

2) J, transportadora, Rut. , domicilio . Señala que conoce a , fueron compañeros de turno por más de un año y medio en la Clínica Alemana. Que ella ingresó a trabajar a la Clínica el 23 de noviembre de 2022. Señala que a lo sacan por un inconveniente con un supervisor del turno. Se trataron con lenguaje subido de tono. se negó a hacer un requerimiento. Estaban en una oficina. que no iba a hacer la asistencia porque le había tocado la noche anterior. A los 15 minutos llega , le dice que tiene que hacerlo y le dijo que no le correspondía. le dijo improperios, le dice “valis Callampa Culiao” y además le dijo que era un flojo. Sostiene que le sacó la madre a Afirmar que estaban en el sector de pediatría, que el hecho pasó a las 4:30 a 5:00 horas am porque las asistencias parte a las 5:00 horas. botó el celular porque se ofuscó y porque lo seguía “toreando” para que le pegara. Afirmar que provocó a . Entonces llegó don que trabaja en la guardia. discutía con los chiquillos porque los obligaba. Afirmar que son dos las asistencias por turno de noche, de 5:00 a 6:00 am y de 6:00 a 7:00 am. No quiso hacer la asistencia



DKPLXRLZPPQ

porque le daba asco. El sindicato fue para allá y les dijo que hicieran una carta sobre lo que había pasado.

Contrainterrogada por la parte demandada afirma que ese día ingresó atrasado, a las 10:30 a 11:00 horas PM. No salió de la instalación y le asignaron labores porque lo vio dos o tres veces durante la noche. A las 1:00 horas lo vio 2 o más veces; a las 2:00 horas le tocó circuito para repartir medicamentos y se tocó con él muchas veces en los pasillos. lo enfrentó primero y reaccionó cuando lo insultó, reaccionó, se para enojado. lo insulta diciéndole “Aguenao” y le dice “no me puedes tratar así”. Señala que la asistencia de los pacientes es una función de los hombres transportadores y la cumplen en la noche. El supervisor de la noche realiza la distribución a despacho y despacho informa al trabajador. estaba sobrecargado y estaba descansando. Tiró el celular contra la pared y luego cayó al suelo y estaba enojado. Se le pidió que se calmara.

QUINTO: Que conforme a los hechos pacíficos consignados en la audiencia única, resulta inconcuso que la fecha de inicio de la relación laboral fue el día 13 de marzo de 2020 y que terminó el 10 de mayo de 2024 por la causal del artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, incumplimiento grave de las obligaciones por parte del trabajador y que se dio cumplimiento a las formalidades legales del despido. Que para los efectos del artículo 172 del Código del Trabajo, la base de cálculo corresponde a \$668.450.-

SEXTO: Que atenta a los puntos de prueba establecidos en la audiencia única y lo dispuesto en el artículo 454 N°1 del Código del Trabajo, que indica que en los juicios sobre despido injustificado corresponderá en primer lugar al demandado la rendición de la prueba, debiendo acreditar la veracidad de los hechos imputados en las comunicaciones a que se refieren los incisos primero y cuarto del artículo 162, sin que pueda alegar en el juicio hechos distintos como justificación del despido y el cumplimiento de las formalidades legales del despido.

Que, en la especie, la carta de despido del trabajador, en cuanto a los hechos, es del siguiente tenor: *“Por medio de la presente carta, comunicamos a usted que Central de Restaurantes Aramak Multiservicios Limitada, ha resuelto poner término a su contrato individual de trabajo a partir de esta fecha, por la causal contenida en el artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, esto es, “incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo”.*



Corresponde su despido de conformidad a los fundamentos de hecho y de derecho que se indican a continuación:

I. Fundamentos de hecho

Con fecha 30 de abril de 2024, durante el desempeño de sus funciones en turno noche, usted tuvo una actitud hostil con su supervisor directo o jefe de grupo, abandonando las instalaciones de trabajo, sin autorización previa ni notificación, dirigiéndose al establecimiento Pronto Copec que queda en las cercanías de las instalaciones de Clínica Alemana, lugar en donde usted desempeña sus labores. A su retorno a las dependencias de trabajo, aproximadamente a las 5:00 horas de la mañana, se produjo un altercado entre usted y el referido supervisor. Éste último le encomendó brindar asistencia en la unidad UCI 5to Norte, y usted se negó a realizar dicha tarea, alzando la voz y utilizando un lenguaje inadecuado. La anterior negativa, culminó con una agresión verbal en contra de su supervisor, en el cual usted dañó deliberadamente el teléfono celular que la empresa le proporcionó para efectos de comunicación y coordinación durante el turno, quedando este inutilizable. El referido altercado produjo una interrupción en la operación, ruidos molestos en la unidad respectiva, debiendo concurrir personal de seguridad de la aludida Clínica Alemana a verificar la situación.

Como usted puede advertir, los hechos descritos reúnen la gravedad necesaria para hacer inviable la relación laboral, por cuanto se produce un quiebre irreparable de la confianza esencial entre empleador y trabajador, que debe existir en todo vínculo laboral. En efecto, los actos constados no sólo tuvieron como resultado la afectación de otro trabajador de la Compañía y de los bienes de ésta, si no que adicionalmente perjudican la imagen y reputación corporativa de Aramark y sus relaciones contractuales, por cuanto se desarrollaron en instalaciones de un cliente, en el contexto de una relación contractual vigente, la cual exige altos estándares de cumplimiento, en habida consideración que las instalaciones corresponden a un establecimiento de salud, en donde debe existir un ambiente seguro para aquellas personas que están tratando algún tipo de afección médica”.

Que, para acreditar los hechos recién reseñados y la causal de despido, la demandada acompañó prueba documental, y además rindió prueba testimonial del Administrador de Contrato don y la supervisora



SEPTIMO: Que el análisis de la prueba rendida por la demandada y por la parte demandante permite dar por establecidos los siguientes hechos:

1.- Que el actor fue contratado como transportador 45 horas y “así como a ejecutar cualquier otra que le sea encomendada por su Jefe directo y para la cual esté capacitado”. Esta calidad se deriva de la cláusula 1° del contrato de trabajo de 13 de marzo de 2020 y del cargo que figura en las liquidaciones de sueldo.

2.- Que el actor desempeñaba turnos, conforme lo dispone el Reglamento Interno. Que los hechos materia del juicio ocurren durante un turno de noche que se extiende de las 22:00 horas hasta las 7:30 horas del día siguiente.

3.- Que efectivamente el actor cumplió el turno de noche del 29 y 30 de abril de 2024 en la instalación del mandante Clínica Alemana. Que, según los testigos presentados por el actor, éste llegó atrasado al inicio del turno por razones personales -al parecer la madre se encontraba enferma-, lo que aparece corroborado con el Registro de Asistencia, ya que el día 29 de abril de 2024 el actor marca asistencia a las 22:44 horas.

4.- Que la salida intempestiva del trabajador en hora no determinada en la carta de despido, y su concurrencia al establecimiento Pronto Copec ubicado en las cercanías de la Clínica Alemana sólo fue mencionada por los testigos de la empresa don y , quienes indican que el actor “desapareció” y que luego “reaparece” cerca de las 5 de la mañana, sin embargo sus dichos son de oídas, por lo que escuchan decir y de la declaración informal prestada por el supervisor , quien se encuentra implicado en los hechos que motivan el despido. Cabe tener presente que ninguno de los dos testigos prestó servicios durante aquel turno de noche y, dada esta circunstancia y no habiéndose aportado ningún otro elemento de prueba como por ejemplo registros de cámaras de seguridad o anotación en libro de novedades u otro medio similar, el Tribunal dará pleno valor a lo declarado por los testigos presentados por el actor don y quienes son contestes en señalar que el demandante nunca salió de la Clínica durante el turno y afirman haberlo visto en distintos momentos de la madrugada cumpliendo sus funciones de transportador. Que, de este modo, los hechos relatados al inicio de la carta, en cuanto a una supuesta “actitud hostil” del actor con su supervisor directo o jefe de grupo al inicio del turno, y que relata el supervisor en



una declaración escrita, sin haber sido presentado en el juicio como testigo para su corroboración, no se encuentra justificada dicha salida.

5.- Que, con la declaración de los testigos y los deponentes de la demandada se encuentra acreditado el incidente que menciona la segunda parte de la carta de despido. En efecto, es inconcuso que aproximadamente a las 5:00 horas de aquel 30 de abril de 2024, el actor recibe la instrucción del supervisor o jefe de grupo de brindar asistencia en la Unidad UCI 5to piso Norte y, que el trabajador se niega a cumplir la instrucción. El testigo refiere que *“lo llaman por radio, le dice que no iba a subir al 5to piso porque no le correspondía, que no iba a hacer la asistencia porque no le correspondía”* y al ser contrainterrogado refiere que *“[no quiso hacer la asistencia porque había hecho la asistencia el día anterior”* en tanto que en el mismo sentido afirma que *“ se negó a hacer el requerimiento y dice que no lo iba a hacer porque no le correspondía”*. Que en cuanto a lo que ocurre después de la negativa a cumplir la instrucción los testigos del demandante, que presenciaron los hechos, son contestes en señala que el supervisor le dijo a *“Valis Callampa, Culiao”* y que ambos se enfrascan en una discusión álgida, llena de epítetos de alto contenido ofensivo, siendo recíprocos los garabatos proferidos de viva voz, sacándose *“la madre”* mutuamente, lo que alteró la tranquilidad del pasillo ubicado frente a la Urgencia Pediátrica, lo que obligó a intervenir al servicio de vigilancia y seguridad de la Clínica. Que este comportamiento inadecuado en el lugar del trabajo fue perpetrado por ambos trabajadores y ello lo confirma incluso el testigo de la parte demandada don quien refiere que *“[ambos] se dijeron palabras ofensivas”; que se agarraron a garabato, pero no sabe que se dijeron, pero que nunca se golpearon”* y al ser contrainterrogado señala que *“no recuerda si fue sancionado; que lo consideró un altercado y así lo expuso la situación a la empresa; que la investigación se hace para los dos trabajadores y que otros trabajadores también sabían que dijo garabatos y reconoce que era tosco y ofensivo, que no tenía actitudes blandas como otros supervisores”*. Que, si bien la testigo sólo indica que el trabajador demandante alzó la voz, desconoce qué le dice al supervisor y nada señala acerca del comportamiento del supervisor y, ello se debe a que la testigo toma



conocimiento de los hechos por lo que dijo y declaró por escrito el propio supervisor , quien se encontraba implicado en los hechos como ya se dijo, sin que existan indicios que esta testigo haya indagado o interrogado a los otros transportadores del turno de noche saliente.

6.- Que, está acreditado que, durante la discusión o altercado relatado en la carta de despido, jamás hubo contacto físico entre los trabajadores implicados, sólo hubo agresión verbal mutua, con epítetos de alto calibre.

7.- Que, en cuanto al aparato celular roto, ello fue acreditado con las fotografías del celular dañado y respecto de la forma cómo procedió el actor, está acreditado con la declaración de los testigos que señala que durante la discusión “ se alteró, se empiezan a “torear”, que él se metió para separarlos, que también se meten otras dos personas y, en ese minuto tiró el celular contra la pared”, en tanto que declara que “ le dijo a que era flojo; que le sacó la madre; que estaban en el sector de Pediatría, que pasó a las 4:30 a 5:00 horas porque la asistencia es a las 5:00 horas; botó el celular porque se ofuscó y luego lo seguía toreando para que le pagara. provocó a ”.

8.- Que, no hay constancia que haya existido una interrupción del Servicio, ya que no se acompaña ningún reclamo de la Clínica en el sentido que se haya dejado de hacer algún traslado de paciente, de medicamentos o recetas, ni que la ropa no haya sido retirada o que alguna tens o enfermera se haya visto impedida de atender a los pacientes críticos que se encuentran en la UCI del 5to piso. Que el altercado duró breves momentos y que la intervención de la Vigilancia y Seguridad de la Clínica no puede ser indicio de la “interrupción” del servicio, ya que asistir a cualquier evento que ocurra en la clínica es parte de sus funciones. Que, la circunstancia que el Administrador del Contrato señale en el correo electrónico de 30 de abril de 2024 enviado a Aramark que se avisó a “ ” lo sucedido, sin tener claridad de quién se trata y que luego agrega “Pidiendo este salida de la instalación del trabajador”, se trata de una mera afirmación, sin que exista un requerimiento escrito y, en todo caso se entregó una información parcial y sesgada al mencionado Sr ya que eran dos los trabajadores involucrados y debió ser similar el proceder y trato del administrador para con ambos.

9.- Que, está acreditado con los dichos del testigo que el trabajador no vuelve a prestar servicios para la Clínica y que el empleador le



otorgó permiso con goce de sueldo por 10 días para llevar a cabo la investigación de los hechos, corroborado con el registro de asistencia en que el 30 de abril de 2024, en el turno de noche aparece con inasistencia; que el 01 de mayo de 2024 tenía descanso; que el 2 de mayo de 2024 aparece “sin asignar”, lo mismo ocurre también los días 6, 7 y 9 de mayo de 2024 y los días 3, 4, 5 y 8 de mayo de 2024 figura con permiso con goce de sueldo.

10.- Que la empresa decide el despido del trabajador el 10 de mayo de 2024 por incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo, lo que fue debidamente comunicado y notificado al trabajador por el supervisor de RRLL

OCTAVO: Que, así las cosas, se acreditó que el trabajador demandante, durante su jornada laboral y estando en su lugar de trabajo y a disposición del empleador, decide no cumplir una instrucción entregada por el supervisor o jefe de grupo del turno de noche; que se suscita un altercado entre trabajador y supervisor y que con ocasión de ello, el trabajador lanza contra la pared y daña un teléfono celular que previamente había sido proporcionado por la empresa para el cumplimiento de sus funciones de transportador que, sin duda, precipitaron su despido diez días después.

NOVENO: Que, a la luz de los hechos judicialmente establecidos, corresponde determinar si los mismos configuran la causal de despido invocada del artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, esto es, si el trabajador incurrió en incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo y si los hechos cumplen con el principio de tipicidad, vale decir, si ellos efectivamente infringen las obligaciones y prohibiciones contenidas en el contrato de trabajo y en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa, que se entiende incorporado y forma parte del contrato de trabajo.

DECIMO: Que para que se configure la causal del artículo 160 N°7 del Código del Trabajo se requiere: a) Que se trate de un incumplimiento de las obligaciones del contrato; b) Que el incumplimiento debe ser grave: la gravedad debe incluir alguno de los siguientes criterios: 1.- ruptura de la confianza que requiere el trabajo. 2.- daño efectivamente producido. 3.- peligro provocado con la conducta. 4.- habitualidad de la misma; c) Que el incumplimiento debe ser injustificado, es decir, producto del dolo o culpa grave del trabajador y d) Que la decisión de despedir disciplinariamente a alguien debe ser adoptada con proporcionalidad.



UNDECIMO: Que la carta de despido, luego de describir los hechos que imputa al trabajador, señala cuales son las normas infringidas que le autorizan para despedir por incumplimiento grave a las obligaciones del contrato, sin derecho a indemnización, y para tal efecto indica que los hechos de la carta *“suponen una infracción a lo dispuesto en su contrato de trabajo, en cuanto establece:*

“SÉPTIMO

Son obligaciones que el presente contrato impone al trabajador y cuya infracción será considerada como incumplimiento grave de las mismas:

a) Someterse y mantener un estricto apego a todas las normas de seguridad que se le impartan, así como aquellas establecidas por los clientes en los lugares en donde el trabajador preste sus servicios.

d) Observar en todo momento, aun fuera de su jornada de trabajo, y mientras se halle en las faenas o recintos de la empleadora, rigurosas normas de ética, moral, buenas costumbres, comportamientos de sana convivencia y respeto mutuo.

e) Cumplir oportuna y fielmente las instrucciones que le sean impartidas, tanto por su jefe inmediato como por la gerencia de la empresa.

f) Cumplir y hacer cumplir el reglamento interno de la empresa (...)

m) Ejecutar los trabajos concernientes al cargo en la forma más eficaz posible, empleando en ello la mayor responsabilidad, eficiencia y dedicación.

p) Mantener un adecuado trato tanto entre los compañeros de trabajo como entre éstos y sus superiores y, especialmente, para los clientes y terceros extraños a la empresa, resulta primordial para el desarrollo y supervivencia de ésta, comprometiéndose desde ya las partes a efectuar sus mayores esfuerzos para obtener un óptimo comportamiento de todas las personas que pertenecen a la Empresa.

DÉCIMO CUARTO

El trabajador declara conocer, aceptar, cumplir y hacer cumplir el Reglamento Interno de la Empresa, el cual forma parte íntegra de este contrato

Los hechos descritos suponen además una infracción de, a lo menos, la siguiente normativa interna de la Empresa:

Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad Obligaciones

“Artículo 46°: Serán obligaciones para todos los trabajadores de la empresa:



1. Conocer y respetar tanto las obligaciones consignadas en sus respectivos contratos de trabajo como aquellas que se establecen en el presente reglamento interno.

4. La conservación y buen trato de los elementos de trabajo entregados para uso del trabajador.

12. Realizar el trabajo de acuerdo a las órdenes e instrucciones de sus superiores y de la autoridad de la Empresa.

13. Respetar al empleador, sus representantes y a sus compañeros de labores, en su persona y dignidad.

14. Tener en todo momento una actitud de interés, de respeto, y de empatía en las relaciones interpersonales que establezca con sus iguales, sus superiores, sus subalternos y, especialmente, con el público en general.

15. Cumplir fielmente con las demás obligaciones que le impongan las normas laborales o el contrato de trabajo, por lo que el trabajador se obliga no sólo a lo que expresamente está estipulado, sino que también a todo lo que por ley le pertenezca y en especial, a todo lo que emane de la naturaleza de la actividad laboral convenida.

19. Respetar todos los procedimientos, instrucciones, protocolos y manuales vigentes, tanto al interior de la empresa como en las instalaciones donde debe desempeñar sus funciones.

22. Velar por los intereses de Central de Restaurantes Aramark Multiservicios Limitada cuidando los uniformes, útiles, herramientas y materiales que se le entreguen para el desempeño de sus labores, evitando pérdidas, mermas, deterioros o gastos innecesarios.

24. Tener en todo momento una actitud de interés, de respeto, y de empatía en las relaciones interpersonales ya sea de palabra o mensajes de textos e incluso en cuanto se refiere a las plataformas sociales, con sus pares, sus superiores, sus subalternos y, especialmente, con el público en general”.

Prohibiciones

“Artículo 47º: Serán prohibiciones de orden para el trabajador, las siguientes, las que tendrán el carácter de esenciales, de tal suerte que la infracción a cualquiera de ellas podrá estimarse como de incumplimiento grave a las obligaciones impuestas por el contrato de trabajo y que por lo mismo, autorizan al empleador para reservarse la facultad y trascendencia de la falta de que se trate.



2. *Tener un trato descortés con el público, con sus superiores, demás compañeros de trabajo, con el personal del cliente o con cualquier persona que concurra a las dependencias donde presta sus funciones. Agredir de hecho o de palabra a Jefes, Supervisores, público en general y compañeros de labor y provocar o alentar riñas entre ellos.*

25. *Desobedecer las normas de trabajo impartidas para un trabajo determinado.*

40. *Perjuicio material causado en las instalaciones, maquinarias, herramientas, artículos de trabajo, productos o implementos para el desarrollo de sus funciones.*

46. *Faltar al trabajo o abandonarlo durante la jornada de trabajo, sin el permiso correspondiente”.*

DUODECIMO: Que, analizados los hechos que se imputan al actor en la carta de despido, si bien el trabajador se negó a cumplir una orden, instrucción o requerimiento efectuado por el supervisor o jefe de grupo no es menos cierto que la labor asignada no aparece expresamente consignada en el contrato de trabajo y tampoco el Reglamento Interno contiene descriptor del cargo de transportador que contemple y describa la labor de "asistencia o apoyo en la Unidad UCI a pacientes críticos". Que lo único claro es que el contrato de trabajo consigna que el actor fue contratado para cumplir funciones de Transportador 45 horas #, (Cod. Cargo1435), ***así como a ejecutar cualquier otra que le sea encomendada por su Jefe directo y para la cual esté capacitado***, tratándose esta última parte entonces de labores indeterminadas que infringe el artículo 10 N°3 del Código del Trabajo, sin que siquiera se haya establecido que se trate de funciones específicas, que sean estas alternativas o complementarias. Que la circunstancia que el actor habitualmente llevara a cabo estas labores, tal como lo reconocen los testigos quien señalan que tenían que cumplir esta asistencia a las tens que atendían a los pacientes de la UCI e incluso, según los dichos del Administrador lo transportadores además de hacer traslado de pacientes, medicamentos y recetas, también realizaban apoyo de rutina de ropa con carros a la lavandería y esta asistencia a la Unidad de pacientes, no es menos cierto que, aunque el trabajador supiera hacer estas funciones, no había sido "capacitado" para llevarlas a cabo, por cuanto el empleador no acreditó de modo alguno tal capacitación, ya sea por la empresa Aramark o por personal de la Clínica, por el contrario, el testigo



es categórico en señalar “no ha recibido capacitación y que sólo lo mandan para allá y agrega que sube porque no le gusta pelear, sube para no tener problemas con el supervisor”, lo que demuestra únicamente el cumplimiento de una rutina, más no de una capacitación previa para la ejecución de las labores y, por último, tampoco la empresa acreditó que estas labores estuvieran previamente distribuidas proporcionalmente entre los transportadores varones que cumplieran el turno de noche y, por el contrario, todo quedaba entregado a la decisión discrecional del supervisor, quién en este caso no oyó ni consultó las razones del trabajador para negarse a cumplir esta labor, ya que según los testigos el actor se negó a cumplir la orden instruida por el supervisor porque no le correspondía, ya que había cumplido tal labor el turno anterior, cuestión que debió ser corroborado por el supervisor y no lo hizo.

Que en cuanto a las expresiones groseras e inadecuadas proferidas por el actor, cabe consignar, conforme lo declaran los testigos presenciales de los hechos , que ellas constituyen una reacción al maltrato previamente proferido por el supervisor, quien probablemente molesto porque el trabajador no cumple de inmediato la orden dada, provoca al trabajador señalándole “Valis callampa culiao”, expresión vernácula que contiene una grave ofensa y que causa la alteración del ánimo del trabajador, desencadenándose una álgida discusión en la cual ambos trabajadores de la empresa Aramark se ofenden mutuamente con todo tipo de grosería y garabatos, “toreándosela” como lo describen los testigos, y lo más grave de todo, es que es el supervisor quien “provoca” al trabajador en circunstancias que siendo el superior jerárquico tenía que mantener la calma y compostura, ejercer su facultad de mando utilizando lenguaje enérgico pero respetuoso de los trabajadores y proteger los intereses del empleador y jamás debió exasperarse ni menos agredir verbalmente a un trabajador subordinado como lo hizo. Cabe consignar, que en este lamentable episodio, el supervisor representa al empleador y habiéndose visto directamente implicado en este incidente, recibe un trato más benigno, se le mantiene en su cargo y ni siquiera fue amonestado.

Finalmente, se encuentra justificado que el actor arroja violentamente el celular de la empresa contra la pared y luego cae al piso, lo que sin duda causó un grave daño al aparato, dejándolo inutilizable, circunstancia que fue debidamente probada por la empresa.



Que, así las cosas, el actor incumple las obligaciones e incurre en las prohibiciones contenidas en el N°4, 22 y 24 del artículo 46° y N°2 y 40 del artículo 47° del Reglamento Interno obligan al trabajador la conservación y buen trato de los elementos de trabajo entregados para uso; a velar por los intereses de Central de Restaurantes Aramark Multiservicios Limitada cuidando los uniformes, útiles, herramientas y materiales que se le entreguen para el desempeño de sus labores, evitando pérdidas, mermas, deterioros o gastos innecesarios; a tener en todo momento una actitud de interés, de respeto, y de empatía en las relaciones interpersonales ya sea de palabra o mensajes de textos e incluso en cuanto se refiere a las plataformas sociales, con sus pares, sus superiores, sus subalternos y, especialmente, con el público en general; y que le prohibía desobedecer las normas de trabajo impartidas para un trabajo determinado.

DECIMO TERCERO: Que, por último tampoco el contenido ético jurídico de los contratos que menciona la carta de despido puede fundar una decisión adversa al trabajador, ya que lo ético no es un concepto normativo claro y es cada vez menos reconocido por la moderna doctrina laboral para configurar la causal en cuestión, especialmente, porque no se encuentra expresado en ninguna parte y genera un concepto indeterminado al cual el trabajador se encontraría obligado, sin saber certeramente su contenido y con el riesgo de que de incumplirlo, pueda perder su trabajo, y sin derecho a indemnización. No quiere decir ello que no exista un comportamiento ético exigible, por cuanto siempre resulta aplicable el principio de la buena fe objetiva, que es transversal a toda clase de actos y se encuentra normativamente establecido en el artículo 1546 del Código Civil, el cual por lo demás no se advierte infringido gravemente en el caso, por cuanto los hechos imputados dicen relación con funciones que pudo haber cumplido anteriormente durante el desarrollo de su vida laboral como transportador, pero no se demostró que haya sido debidamente capacitado para ello como lo exigía el contrato de trabajo y el altercado con el supervisor se produce precisamente por negarse a cumplir esta función, estando acreditado que es el supervisor quien provoca al trabajador y éste responde a este mal trato profiriendo groserías a la jefatura del momento, quien las responde del mismo modo y con igual intensidad ofensiva y, en medio de esta batahola es que el trabajador pierde el control racional de sus actos y daña el celular, acto que no habría perpetrado en condiciones normales de trabajo. En conclusión, a juicio del Tribunal no se



puede establecer el primer requisito para que opere la causal invocada, cual es la existencia de un incumplimiento contractual grave por los problemas de tipicidad ya señalados y en este sentido se debe ser riguroso, pues, por muy abyecta que nos parezca la conducta de un trabajador, el objeto de la acción no es el de enjuiciar valorativa o moralmente la conducta del trabajador o el mal clima laboral del momento que pudo haberlo causado, sino revisar que los hechos acreditados puedan ser jurídicamente subsumidos en una hipótesis de incumplimiento contractual, previa y correctamente establecida en el contrato o en el Reglamento Interno y que sea conocida por el trabajador. Que en estas condiciones, el Tribunal concluye que las alegaciones relacionadas con el incumplimiento contractual grave por parte del trabajador no han sido acreditadas y por lo tanto, no hay presupuesto fáctico para dar por rota la confianza, ni se demostró un daño patrimonial grave o inmenso, ni se acreditó que la empresa haya perdido el contrato que mantenía con la Clínica Alemana debido al entrevero relatado en la carta, ni siquiera se acreditó una interrupción real de las actividades que desarrolla la Clínica que ameritaran adoptar la más grave de las medidas patronales y, por ende la decisión de despedir disciplinariamente al demandante, sin derecho a indemnización, ha sido desproporcionada, por lo que se acogerá la demanda de despido injustificado y se dará lugar al pago de la indemnización sustitutiva del aviso previo, por años de servicios y el recargo legal del 50%.

DECIMO CUARTO: Que, si bien el trabajador solicitó el pago de remuneraciones de 10 días de mayo de 2024 por la suma de \$220.000.-, no es menos cierto que el propio actor se desiste de esta pretensión, atendido los conceptos pagados mediante liquidación de remuneraciones de mayo de 2024.

DECIMO QUINTO: Que las pruebas rendidas han sido analizadas conforme a las reglas de la sana crítica y la no ponderada expresamente en nada altera las conclusiones referidas precedentemente.

Por estas consideraciones y lo dispuesto en los artículos 1, 2, 3, 10, 160 N°7, 162, 163, 168, 172, 173, 420, 423, 425 a 432, 434 a 439, 440 a 462 y siguientes y 496 y siguientes del Código del Trabajo, se resuelve:

I.- Que se acoge la demanda interpuesta por el trabajador en contra del ex empleador CENTRAL DE RESTAURANTES ARAMARK MULTISERVICIOS LIMITADA, Rut 76.178.390-4, representado legalmente por doña , C.I.



y se declara que entre las partes existió una relación laboral que se extendió entre el 13 de marzo de 2020 y hasta el 10 de mayo de 2024; que el despido que afectó al mencionado trabajador fue indebido; que, en consecuencia, el término de los servicios se produce por la causal de necesidades de la empresa prevista en el artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo y, que se condena a la demandada a pagar al trabajador las siguientes prestaciones laborales:

- a.- Indemnización sustitutiva del aviso previo por la suma de \$668.450.-
- b.- Indemnización por cuatro años de servicios por la suma de \$2.673.800.-
- c.- Recargo legal del 50% por la suma de \$1.336.900.-

II.- Que las sumas ordenadas pagar deberán serlo con más reajustes e intereses, conforme lo previsto en el artículo 173 del Código del Trabajo.

III.- Se rechaza, en lo demás, la referida demanda.

IV.- Que cada parte pagará sus costas.

V.- En cumplimiento a lo dispuesto en el inciso penúltimo del artículo 13 de la Ley N° 14.908 y, siempre que exista la obligación legal de retener pensión de alimentos en relación al trabajador, lo que deberá informar al Tribunal, el empleador deberá descontar, retener, pagar y acompañar el comprobante de pago de las sumas a que se refieren los incisos cuarto y quinto del artículo 13 de la citada ley.

Ejecutoriada la presente sentencia, cúmplase lo dispuesto en el artículo 462 del Código del Trabajo, y devuélvanse los documentos a las partes a sola petición verbal.

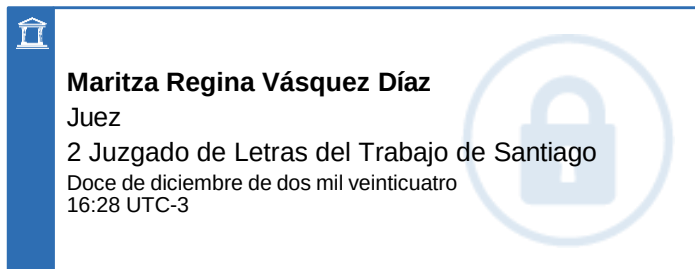
Regístrese y notifíquese.

Archívese en su oportunidad.

RIT: M-3159-2024

RUC: 24-4-0590008-0

Dictada por doña Maritza Regina Vásquez Díaz, Juez Titular del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.



DKPLXRLZPPQ

A contar del 08 de septiembre de 2024, la hora visualizada corresponde al horario de verano establecido en Chile Continental. Para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar 2 horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>