

Rancagua, trece de octubre de dos mil veinte.

VISTOS Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que en esta causa **RIT M-64-2020, MIDERSON VAUDREUIL**, cédula de identidad N° 26.060.956-4, trabajador, domiciliado en Teniente Pepe N° 210-B, Población Centenario, Rancagua, interpone demanda por despido injustificado, indebido, improcedente o carente de causa legal y cobro de indemnizaciones, en contra de **SOCIEDAD INMOBILIARIA INVERSIONES Y ASESORÍAS GREEN S.A.**, Rut N° 76.087.948-7, del giro de su denominación, representada por León Wurman Shapiro, cédula de identidad N° 6.024.718-8, se ignora profesión u oficio, ambos domiciliados en El Conquistador del Monte N° 5132, Huechuraba, y solidaria o subsidiariamente en contra de **SOCIEDAD RENTAS FALABELLA S.A.**, Rut N° 99.556.170-0, del giro de su denominación, representada por Ricardo Hepp de los Ríos, cédula de identidad N° 7.617.431-8, se ignora profesión u oficio, ambos domiciliados en Avenida Kennedy N° 5601, Las Condes, Región Metropolitana, fundándose en las consideraciones de hecho y de Derecho contenidas en el libelo.

SEGUNDO: Que la demandada Sociedad Inmobiliaria Inversiones y Asesorías Green S.A., solicitó el rechazo de la acción deducida, por los argumentos que constan en el registro de audio. Por su parte, Sociedad Rentas Falabella S.A., no compareció, por lo que se tuvo por evacuado el trámite de la contestación en su rebeldía.

TERCERO: Que efectuado el llamado a conciliación, ésta no se produjo.

CUARTO: Que de lo expuesto en la audiencia única, no se discutió entre los comparecientes la existencia de relación laboral desde el 22 de abril de 2018 hasta el 19 de noviembre de 2019, ni tampoco se controvertió que el demandante se desempeñaba como auxiliar de aseo, desempeñando sus labores en Open Plaza Rancagua, con una jornada de trabajo de 45 horas semanales, distribuidas de lunes a domingo, en turnos de 07:00 a 15:00 horas. Por el contrario, se establecieron los siguientes puntos de prueba: 1) remuneración del actor y rubros que la componían; 2) efectividad que el trabajador incurrió en incumplimiento grave de las obligaciones del contrato de trabajo; hechos y circunstancias; 3) cumplimiento de formalidades legales por parte de la empleadora para efectos de poner término a la relación laboral; 4) en su caso, efectividad que el demandante fue despedido verbalmente; hechos y circunstancias; 5) efectividad que el demandante prestó servicios, bajo régimen de subcontratación, para Sociedad Rentas Falabella S.A.; hechos y circunstancias.



QUINTO: Que la teoría del caso planteada en la demanda dice relación con un despido verbal acaecido con fecha 19 de noviembre de 2019, a través del administrativo del empleador Ángel Miranda. Que la parte demandante no rindió prueba alguna para acreditar la efectividad del despido verbal, es más, la empleadora argumentó en su contestación que se procedió a poner término a la relación laboral el día referido por la causal de incumplimiento grave de obligaciones.

SEXTO: Que Sociedad Inmobiliaria Inversiones y Asesorías Green S.A., incorporó como documentos la carta de despido, el comprobante ante la Dirección del Trabajo, y copia del formulario de admisión de carta certificada de Correos de Chile, todos de fecha 19 de noviembre de 2019. Que cabe hacer mención que la carta certificada dirigida al demandante fue remitida al domicilio de calle Ejército N° 196, Centenario, Rancagua, misma dirección consignada en el contrato de trabajo que ambas partes acompañaron, sin que se haya alegado por el actor algún cambio de domicilio informado al empleador. Que conforme a lo expuesto, y conforme al artículo 162 inciso 1° del Código del Trabajo, se tienen por cumplidas las formalidades legales del despido.

SÉPTIMO: Que en cuanto al fundamento del despido, se invoca la causal del artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, esto es, incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo. Se indica en la misiva lo siguiente:

“Primero, hay que mencionar que nuestra empresa se dedica a prestar servicios a distintas tiendas de retail, en este caso específico a Open Plaza Rancagua, para quienes proporcionamos servicios auxiliares de aseo, cargo en el cual se desempeñaba usted como trabajador.

Según lo estipulado en el perfil del cargo de auxiliar de aseo, el que forma parte integrante de su contrato, son responsabilidades y funciones del puesto, entre otros, ejecutar trabajos propios de aseo en forma eficiente y responsable, ejecutar su trabajo en forma segura y responsable, realizar otras actividades que le sean asignadas por su jefe inmediato y que permitan cumplir con los objetivos del puesto.

En este orden de cosas, usted fue amonestado en distintas oportunidades a raíz de su comportamiento y mala disposición para realizar sus rutinas de trabajo. A saber:

1.- 11 de mayo 2019, amonestación folio 001945. Tipo incidente: Abandono de la rutina de trabajo. Detalle: Trabajador hace abandono de su lugar de trabajo e instalación para ir a su casa a buscar su celular, sin pedir autorización a nadie.



2.- 14 de mayo 2019, amonestación folio 001949. Tipo incidente: No acatar instrucciones de jefatura directa. Detalle: No respetar a su supervisora, pasando por alto los protocolos de empresa.

3.- 05 de junio 2019, amonestación folio 002704. Tipo incidente: Comportamiento no adecuado con el cliente, supervisor o compañero de trabajo. Detalle: El trabajador tiene una discusión con la encargada, estando presente sus compañeros e indican que él reacciona de manera agresiva y prepotente. Es una actitud que ya se ha repetido en otras oportunidades.

Dicho lo anterior, en el presente mes usted es nuevamente amonestado, ya siendo su conducta reiterativa en el tiempo y no observando cambios de su parte. A saber:

1.- 09 de noviembre de 2019, amonestación folio 002584. Tipo de incidente: No acatar instrucciones de jefatura directa. Detalle: Trabajador no obedece instrucciones de la encargada María Paredes. Se le solicita que limpie escaleras de emergencia, lavar tachos de basura y de manera prepotente dice que no lo realizaría.

2.- 10 de noviembre 2019, amonestación folio 002585. Tipo de incidente: No acatar instrucciones de jefatura. Detalle: El día anterior se le llama la atención al trabajador por no querer trabajar, el día de la amonestación continúa sin obedecer instrucciones.

3.- 11 de noviembre 2019, amonestación folio 002582. Tipo de incidente: No acatar instrucciones de jefatura directa. Detalle: Trabajador no obedece instrucciones que le da la encargada María Paredes, en el piso que se encuentra el trabajador no ha hecho nada dentro de la mañana y contesta que no hará nada (mopear, barrer, limpiar vidrios, sacar manchas). Se le informa que esta sería la tercera carta de amonestación y no cambia su actitud.

Cabe hacer presente que todas las amonestaciones mencionadas fueron enviadas a su domicilio por correo certificado ante su negativa a recibir y firmar.”

Finalmente, se indica que se incumplieron las letras d) y e) de la cláusula novena del contrato de trabajo, que se citan: “d) cumplir irrestrictamente todas las normas, instrucciones, órdenes, circulares y memorándums que le impartan el empleador, jefe directo, jefe de personal...; e) mantener durante su trabajo un buen comportamiento, disciplina, respeto y trato cordial para con los demás trabajadores, como para el personal de Open Plaza Rancagua”. También se cita el artículo 33 N° 2 y N° 9 del Reglamento Interno: “N° 2) Ser respetuoso con sus supervisores y cumplir con la debida diligencia y en la mejor forma posible las instrucciones que reciben, tanto de sus jefes inmediatos como la de sus superiores,



siempre que estén de acuerdo con el contrato; N° 9) Observar dentro de las dependencias y obras una conducta correcta”.

OCTAVO: Que la demandada principal, para efectos de acreditar la causal de despido, incorporó las amonestaciones citadas en la carta de despido, que indican los hechos ya referidos. Además, se acompañó la constancia ante la Inspección del Trabajo de fecha 16 de mayo de 2019, referida a la carta de amonestación que el trabajador se negó a firmar, así como las correspondientes a los hechos acaecidos en el mes de noviembre de 2019, y por otra parte una boleta y comprobante por remisión de carta certificada al demandante, de 05 de junio de 2019, y tres correspondientes al mes de noviembre de 2019.

NOVENO: Que por otra parte, depuso en estrados Ángel Annette Miranda Díaz, quien se desempeña como asistente de operaciones de la demandada principal, cumpliendo sus funciones en el mall Open Plaza Rancagua, nivel -4, y que indicó que conoce al demandante, el que trabajó con ellos y que estuvo el año pasado (2019), aunque no recuerda bien el período que estuvo. Hizo mención a que el actor tuvo un incidente con ella y dos con otras dos compañeras, María Paredes y Emilia Cartagena, también auxiliares de aseo de la misma instalación, señalando que ella subió al -1, donde llega el personal a la “bodeguita”, lugar donde el actor tuvo un cruce de palabras con Emilia, que llega la testigo y el actor se puso cerca y le habló fuerte, a lo que le dijo que bajara el tono, pero se puso peor, por lo que ella se dio vuelta y decidió la amonestó, ya que la testigo era quien cursaba las amonestaciones. Indicó que el actor le dijo que no iba a firmar la amonestación, y que a todo se negaba; que en esos casos, se avisaba a Santiago y se mandaba correo. Finalmente, expresó que no recordaba bien la fecha en que ocurrió tal incidente, que salió con licencia por embarazo en mayo de 2019 y que volvió el 14 de octubre de 2019, aunque fue antes de su licencia.

DÉCIMO: Que como se expuso en el motivo quinto, en la demanda se plantea la existencia de un despido verbal, aunque se reconocen las amonestaciones de noviembre, frente a lo cual niega los hechos. Por otra parte, hace mención a una carta de traslado de instalaciones, a las ubicadas en Sodimac HC, Rancagua, ubicadas en Einstein N° 297, con jornada de 45 horas semanales, distribuidas de lunes a domingo, en turnos de 7,5 horas diarias, rotativos, de 07:00 a 15:00 horas, y de 14 a 22 horas, con el cual no estaría de acuerdo. Que al respecto, en el contrato de trabajo acompañado aparece la misma jornada, aunque en el turno de tarde se especifica que es de 15 a 23 horas, aunque de la convención probatorio y del registro de asistencia presentado por la demandada compareciente, el horario habitual del actor era de 07:00 a 15:00 horas. Del mismo



modo, presentó una constancia de 14 de noviembre, dando cuenta de la amonestación y del traslado.

UNDÉCIMO: Que a juicio de este sentenciador, si bien la parte demandante observó que los hechos de que daban cuenta las amonestaciones no eran graves, debe tenerse presente que el despido obedece a la reiteración de éstas en el tiempo, teniendo todas un denominador común, cual era el comportamiento y mala disposición para realizar las rutinas de trabajo. Por otra parte, la carta de despido indica los hechos en que consistirían las amonestaciones, las fechas de ocurrencia, y si bien no se menciona a las personas involucradas en concreto, si está mencionada que se trata de la jefatura o supervisión. Del mismo modo, estas amonestaciones fueron remitidas al domicilio del actor que figuraba en el contrato de trabajo. Finalmente, los dichos de la testigo Ángel Miranda Díaz, son concordantes con al menos uno de los hechos de que dan cuenta las amonestaciones, aun cuando no tuviera la seguridad absoluta de su fecha de ocurrencia, todo lo cual permite estimar como veraces sus declaraciones.

DUODÉCIMO: Que establecido lo anterior, debe analizarse si estos hechos constituyen la causal de incumplimiento grave de las obligaciones del contrato, y al respecto, en concepto de este Juez, las sucesivas amonestaciones por la mala disposición del trabajador a cumplir las órdenes de la jefatura implican efectivamente un incumplimiento grave en las obligaciones del contrato de trabajo, pues es de la esencia del mismo la prestación del servicio, en los términos instruidos y conforme a la legislación y al acuerdo de las partes.

DÉCIMO TERCERO: Que resulta útil citar una sentencia de la Excelentísima Corte Suprema, que aunque referida a atrasos reiterados, igualmente sus argumentos son aplicables a este caso en que hay faltas reiteradas, la que a continuación se transcribe:

“Noveno: Que, por otra parte, el reproche, entonces, no se erige sobre un error único e involuntario, sino respecto de una reiteración de actuaciones del trabajador -120 horas de atraso, en los últimos once meses de la relación laboral-, que demuestran, de modo ostensible, su voluntad de no dar cumplimiento a las obligaciones que le imponía el contrato, incluidos los deberes ético-jurídicos, que reiteradamente ha reconocido esta Corte como parte integrante del convenio, especialmente, la lealtad, fidelidad y la buena fe. Por lo demás, no se ha graduado la falta ni el empleador ha agotado su facultad sancionatoria, porque como se ha dicho, esa reiteración de faltas, por las que el actor fue amonestado, no produjeron un cambio de actitud, sino que por el contrario, se mantuvo, hasta el punto de conducir al quiebre de la relación laboral cuando el empleador decide poner



término a la misma.” (Causa Rol N° 4.381-2010, caratulada “ZARABIA CASTILLO, LUIS con HIDALGO LECAROS Y CIA LTDA.”, sentencia de fecha 06 de septiembre de 2010).

DÉCIMO CUARTO: Que así las cosas, y estimándose que el actor incurrió en la causal de despido que se le atribuye, incumplimiento grave de obligaciones, la demanda de autos debe ser necesariamente rechazada, en todas sus partes, resultando entonces irrelevante el análisis de la prueba rendida en relación al monto de la remuneración mensual del trabajador, por no existir prestaciones que acoger. Del mismo modo, tampoco cabe emitir pronunciamiento respecto de Sociedad Rentas Falabella S.A., toda vez que no habiendo sido condenada la demandada principal, misma suerte corre la demandada solidaria/subsidiaria, aplicándose el aforismo “lo accesorio sigue la suerte de lo principal”.

DÉCIMO QUINTO: Que incumbe probar las obligaciones o su extinción al que alega aquellas o ésta.

Y teniendo presente además lo dispuesto en los artículos 1, 2, 7, 162, 160 N° 7, 496 y siguientes del Código del Trabajo, se declara:

I. Que se rechaza en todas sus partes la demanda interpuesta por Miderson Vaudreuil en contra de Sociedad Inmobiliaria Inversiones y Asesorías Green S.A., representada por León Wurman Shapiro, y Sociedad Rentas Falabella S.A., representada por Ricardo Hepp de los Ríos, todos ya individualizados.

II. Que no se condena a la parte demandante a pagar las costas de la causa, por estimarse que tuvo motivo plausible para litigar.

ANÓTESE, DÉJESE COPIA AUTORIZADA EN EL REGISTRO DE SENTENCIAS, NOTIFÍQUESE Y ARCHÍVESE EN SU OPORTUNIDAD.

RIT M-64-2020

RUC 20-4-0249624-0

Pronunciada por don ALONSO FREDES HERNÁNDEZ, Juez Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Rancagua.

En Rancagua, a trece de octubre de dos mil veinte, se notificó por el estado diario la resolución precedente.



Juzgado de Letras del Trabajo de Rancagua
Teléfono (72) 2228824 - 2239737
Correo electrónico jlabrancagua@pjud.cl
José Victorino Lastarria N° 410, 4° piso Centro de Justicia
Rancagua



FXHXRQQNWN

A contar del 06 de septiembre de 2020, la hora visualizada corresponde al horario de verano establecido en Chile Continental. Para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar 2 horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>