

Santiago, veinte de marzo de dos mil veintiuno.

VISTO:

PRIMERO: Comparece Fernando Edgardo Cáceres Avaria, Ingeniero Eléctrico, domiciliado para estos efectos en calle Sótero del Río N°476, oficina 32, comuna de Santiago. Interpone demanda laboral por despido injustificado, cobro de indemnizaciones y prestaciones en contra de la sociedad IONGEST SPA, representada legalmente por don Plácido Antonio Seguel Fuentes, Gerente General, o quien haga las veces de administrador y representante legal, en virtud de lo dispuesto en el inciso 1° del Artículo 4 del Código del Trabajo, ambos con domicilio en Clovis Montero N°0331, Providencia, Santiago,

Indica que desde el 20 de marzo de 2019, se ha desempeñado para la demandada IONGEST SPA, en calidad de Ingeniero Eléctrico, ejecutando labores de revisión de ingeniería eléctrica y planos en general, supervisión de obras eléctricas, coordinar gestiones entre el mandante y subcontratista, gestionar con las empresas de electricidad los servicios de empalme, realizar visitas técnicas en terreno, inscripción de obras eléctricas en la SEC, elaborar propuestas técnicas-económicas para licitaciones públicas y privadas, ubicadas en la ciudad de Puerto Montt, sin perjuicio de las salidas a terreno que constantemente efectuaba en las regiones ya indicadas.

Agrega que, por dichas funciones, percibía una remuneración mensual imponible de \$1.674.865.-, suma que solicita se considere como base de cálculo para el pago de las indemnizaciones legales, de conformidad a lo preceptuado en el artículo 172 del Código del Trabajo.

Sostiene que con fecha 25 de agosto de 2020, la demandada IONGEST SPA puso término a la relación laboral que la vinculaba con el demandante, invocando la causal establecida en el artículo 160 N°7 del mismo cuerpo legal, esto es, "Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato". Dicha causal de término de contrato, según lo expresado en la carta de despido, se funda en: "Inasistencia injustificada a reuniones de trabajo con uno de nuestros principales clientes WOM S.A., y reclamo formal por no conformidad de WOM S.A. debido a demoras en gestión de empalme y obras eléctricas asociadas a ésta. Esto ha significado reclamos de nuestro principal cliente con fechas 6 de febrero, 12 y 16 de agosto de 2020;



Reclamo de WOM S.A. por demora en proyecto eléctrico y en el área de obras por incumplimientos en obras ejecutadas de fechas 15 de enero y 13 de marzo de 2020;

Reclamos internos por parte de los equipos que trabajan en proyecto de cliente ATC, debido a que no contesta el teléfono durante su jornada laboral y reclamos de trabajadores de IONGEST por la no respuesta a necesidades operativas de su responsabilidad;

Uso inadecuado de camioneta de la empresa, patente terminada en 92, puesto que estaba en su hogar y no se había informado previamente (ubicamos vehículo por medio de GPS);

Incumplimiento reiterado en horarios de inicio de su jornada laboral por el cual ya posee amonestaciones verbales.”

Que, luego, la demandada expone en la carta de despido que “Como es de su conocimiento, las faltas mencionadas, en especial aquellas que afectan a WOM S.A, han producido que IONGEST SpA se vea afectado tanto en su imagen de empresa seria en el rubro, que ha construido con esfuerzo, como también que se ponga en riesgo la continuidad en el proyecto correspondiente, lo que incluso hace peligrar la fuente laboral de sus compañeros de trabajo y, ya habiendo sido amonestado, no pueden ser toleradas por nuestra empresa.”

Por último, la demandada sostiene que el trabajador ha incurrido en la causal de despido contemplada en el artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, sin indicar cuáles serían las cláusulas del contrato de trabajo, ni las obligaciones o normativa interna que habrían sido transgredidas gravemente por el actor.

Posteriormente, con fecha 2 de septiembre de 2020, firmó finiquito con su ex empleadora, haciendo expresa reserva de derechos para demandar ante los Juzgados de Letras del Trabajo a IONGEST SPA, por los siguientes motivos: “1.- despido indebido, mala aplicación de la causal de despido invocada, esto es, incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, según el artículo 160 N°7 del Código del Trabajo. 2.- Pago de reembolsos y rendiciones pendientes. 3.- Nulidad del despido”.

En consecuencia, la firma del citado finiquito, con la expresa reserva de derechos antes mencionada, no tiene efecto liberatorio para IONGEST SPA, por



lo que la demandada no podrá oponer la excepción de finiquito al contestar la demanda y, en el caso en que lo haga, ésta no puede ser acogida, ya que el finiquito suscrito no tiene la aptitud legal para eximir y liberar a IONGEST SPA del pago de las indemnizaciones, reembolsos, recargos legales y prestaciones laborales que se demandan en este acto.

Por ende, dado que el finiquito es una convención en virtud de la cual se transan las cuestiones pendientes derivadas del término de la relación laboral, al no existir acuerdo sobre los puntos señalados por el demandante respecto de los cuales hizo reserva de acciones y derechos, no se ha formado el consentimiento, con el objeto precisamente de impedir discusiones en torno al despido injustificado del que fue objeto, el cobro de las indemnizaciones, recargos legales y prestaciones adeudadas, de manera que el poder liberatorio del finiquito no se extiende a los aspectos en que el consentimiento no se formó y que corresponden justamente a los que se demandan en autos. Señala que, al momento de la firma del finiquito, solo le fue pagada la suma de \$561.408.- por concepto de 7.88 días hábiles de feriado proporcional.

Afirma que, dado que no existió ningún incumplimiento contractual, ni mucho menos de carácter grave, es necesario referirse previamente a aspectos formales que hacen improcedente y/o carente de motivo plausible el despido incoado en autos, conforme se sostendrá a continuación. En este sentido, manifiesta categóricamente que no es efectivo que hubiere incurrido en los incumplimientos contractuales que se le imputan en la carta de despido, como asimismo que éstos hayan revestido la gravedad y suficiencia necesaria que la ley exige para poner término al contrato de trabajo por la causal invocada por la demandada. Niega cada una de las imputaciones efectuadas en la carta de despido, respecto de las cuales hace presente lo siguiente:

1.- “Inasistencia injustificada a reuniones de trabajo con uno de nuestros principales clientes WOM S.A., y reclamo formal por no conformidad de WOM S.A. debido a demoras en gestión de empalme y obras eléctricas asociadas a ésta. Esto ha significado reclamos de nuestro principal cliente con fechas 6 de febrero, 12 y 16 de agosto de 2020”. Respecto a esta imputación, señala que es falso que no haya asistido injustificadamente a reuniones de trabajo con la empresa WOM S.A. De hecho, tan inverosímil es lo afirmado en la carta de despido que IONGEST SPA ni siquiera señala fechas precisas en que habrían sido fijadas las supuestas



reuniones a las que, según su parecer, no habría asistido. Corrobora lo anterior, el hecho que tampoco haya sido amonestado por escrito en razón de estos supuestos incumplimientos contractuales.

Agrega que, por otra parte, no existen reclamos de WOM S.A, ni de IONGEST SPA que hayan sido formulados por escrito, con relación a su desempeño, ni mucho menos relacionados con inasistencias injustificadas a reuniones. Asimismo, tampoco se ha señalado ni acreditado la existencia de un perjuicio material o patrimonial para la empresa. En cuanto a las supuestas demoras en la gestión de empalmes y obras eléctricas relacionadas a proyectos con la empresa WOM S.A, señala que la carta de despido una vez más adolece de falta de verosimilitud y especificidad suficientes para justificar el término del contrato de trabajo, lo que redundará en la dificultad probatoria de IONGEST SPA, toda vez que no indica a cuáles empalmes se refieren los supuestos atrasos o demoras en las obras eléctricas, lo que es del todo relevante, considerando la multiplicidad de proyectos eléctricos asignados al actor, dificultando además el adecuado ejercicio de su derecho a defensa, al no especificar las obras que supuestamente estarían demoradas.

Indica que, dadas las fechas mencionadas en la carta, lo único que se puede señalar con precisión es que el día 12 de agosto de 2020, a las 14:00 horas, tenía fijada una reunión con WOM, mediante plataforma de conexión remota, puesto que el demandante se encontraba con teletrabajo, pero ocurre que ese mismo día y hora, fue citado a las oficinas de la empresa IONGEST SPA a una reunión presencial con su empleador, oportunidad en la cual su ex empleador le solicitó trabajar los fines de semana, a lo cual se negó debido a que ello no había sido pactado en su contrato ni manifestado al momento de la contratación, siendo éste el verdadero motivo de su despido, y no los pretendidos incumplimientos contractuales que se le imputan, que no son más que un intento por revestir de legalidad y sustento el improcedente e injustificado despido del que fue objeto.

2.- “Reclamo de WOM S.A. por demora en proyecto eléctrico y en el área de obras por incumplimientos en obras ejecutadas de fechas 15 de enero y 13 de marzo de 2020”. Sobre este punto, afirma que la carta de despido nuevamente incurre en deficiencias en la indicación de los hechos imputados, ya que no son específicos ni claros, pues habla de “demora en proyecto eléctrico”, “por incumplimientos en obras”, sin indicar tampoco a qué obras se refiere, ni los tiempos o plazos de las



supuestas demoras, en circunstancias que le fue asignado más de un proyecto eléctrico a la vez, encontrándose con una alta carga laboral.

Asimismo, en el evento de haber existido algún retraso o demora en la entrega de las obras o en las etapas fijadas para los proyectos, señala que es responsabilidad de la empresa verificar el cumplimiento de los plazos comprometidos por IONGEST SPA con sus clientes, sin que ello sea imputable al actor, toda vez que para ello tenía un jefe directo que era el Gerente de Operaciones, a quien le corresponde verificar que las obras se ejecuten en los plazos fijados. A mayor abundamiento, la carta de despido tampoco indica a cuánto tiempo alcanzaría el supuesto retraso en las obras, lo que es determinante para calificar la supuesta gravedad que aduce la demandada, sino que solo se refiere a unas indeterminadas obras ejecutadas en enero y marzo de 2020.

Con todo, hace presente que en el rubro o giro que ejecuta la demandada, suele ocurrir que en ocasiones las obras eléctricas experimenten retrasos por diversas razones, máxime cuando nos encontramos en medio de una pandemia, que nos obliga a cambiar nuestra forma de trabajo debido a las restricciones sanitarias impuestas por la autoridad, lo que en caso alguno es óbice para imputarle un incumplimiento grave en el ejercicio de sus funciones, máxime cuando su contrato de trabajo no le asigna función alguna en cuanto a la responsabilidad por los plazos pactados o comprometidos por la empresa, toda vez que ello, siempre es responsabilidad de la empresa y de quienes tienen funciones de dirección y administración superior, como por ejemplo, los gerentes, jefes o supervisores.

3.- “Reclamos internos por parte de los equipos que trabajan en proyecto de cliente ATC, debido a que no contesta el teléfono durante su jornada laboral y reclamos de trabajadores de IONGEST por la no respuesta a necesidades operativas de su responsabilidad”. En relación a esta imputación, hace presente que tampoco se indican fechas y horas en las que no habría contestado su teléfono al personal de la empresa. En cualquier caso, las únicas oportunidades en que el demandante no contestó las llamadas telefónicas que fueron efectuadas por personal de la empresa, corresponden a días y horas en que se encontraba fuera de la jornada de trabajo, por ejemplo, durante los fines de semana o en horarios no laborales, tal como se demostrará en la etapa procesal respectiva con



los comprobantes de las llamadas perdidas realizadas en horarios y días no laborales.

Que, por lo tanto, no existe incumplimiento grave a las obligaciones emanadas de su contrato de trabajo, ni falta de respuesta a necesidades operativas de la empresa, cuando el trabajador es interrumpido durante su período de descanso, esto es, fuera de la jornada de trabajo, en días y horas en que no se encuentra a disposición de su empleador.

4.- “Uso inadecuado de camioneta de la empresa, patente terminada en 92, puesto que estaba en su hogar y no se había informado previamente (ubicamos vehículo por medio de GPS)”. No es efectivo que haya efectuado un uso no autorizado, o inadecuado de la camioneta de propiedad de la empresa, toda vez que, por la naturaleza de las funciones que debía cumplir y las visitas en terreno, la camioneta cuya placa patente termina en 92, quedaba en su poder, pero jamás la utilizó para uso personal. A mayor abundamiento, nunca se le efectuó un llamado de atención o amonestación escrita por un supuesto uso inadecuado del vehículo de la empresa.

Agrega que, por otro lado, existen correos electrónicos en su poder, en donde se le solicita que otra de las camionetas que le era asignada para su uso, se envíe a mantenimiento, lo que fue realizado por el demandante. Como consecuencia de lo anterior, se le realizó un cambio de vehículo y se le entregó la camioneta cuya PPU terminaba en el N°92, la cual estaba guardada en el estacionamiento de su domicilio, lo que era conocido y autorizado por su empleador, debido a la falta de espacio en el estacionamiento de la empresa, y sólo era usada para ir a la oficina o salidas a terreno cuando se requería, por lo que no es efectivo que el vehículo fue ubicado mediante GPS.

En este sentido, acreditará en la etapa probatoria, que el día 20 de Agosto de 2020, envió un correo electrónico a su ex empleador, donde indica que la camioneta N°92 se encuentra en su domicilio y está disponible para retiro por parte del trabajador Jorge Pichipil para realizar visita de terreno, situación por la cual tampoco recibió ningún tipo de amonestación o llamado de atención, lo que ratifica que estaba autorizado para mantener la referida camioneta en su poder y que su empleador sabía de esta situación.



5.- “Incumplimiento reiterado en horarios de inicio de su jornada laboral por el cual ya posee amonestaciones verbales”. Esta imputación tampoco es efectiva, por cuanto ha cumplido rigurosamente la jornada de trabajo pactada en su contrato de trabajo, esto es, de lunes a viernes de 8:30 a 18:30 horas. A mayor abundamiento, tan inverosímil es la acusación formulada en la carta de despido que ni siquiera indica las fechas, horas, o minutos de los supuestos incumplimientos reiterados en la jornada de trabajo que se le imputan. Tampoco ha recibido amonestación escrita ni verbal al respecto, ni ha sufrido descuentos o deducciones en sus remuneraciones, lo que acredita que dichos incumplimientos de jornada no son efectivos.

A mayor abundamiento, con ocasión de la pandemia, se encontraba en régimen de teletrabajo y ocasionalmente con trabajo en modalidad presencial, pero desde hace meses, tanto él como los demás trabajadores de IONGEST SPA, ya no registraban asistencia en dependencias de la empresa, ni tampoco mediante registros o controles remotos de jornada de trabajo.

Añade que se señala en la respectiva carta de despido que supuestas inasistencias a las reuniones pactadas con WOM S.A, y los supuestos atrasos en la gestión de empalmes y obras, habría generado un reclamo con fecha 6 de enero de 2020, como asimismo que existiría un reclamo de WOM S.A. por demora en proyecto eléctrico indeterminado y por incumplimientos en obras ejecutadas con fechas 15 de enero y 13 de marzo de 2020. Lo anterior determina, en subsidio de la argumentación contenida en el numeral anterior, que ha operado el perdón de la causal, dado el tiempo transcurrido desde el acaecimiento de los hechos imputados, considerando que la demandada lo despidió recién el 25 de agosto de 2020, como consecuencia de unos supuestos reclamos recibidos por su cliente WOM S.A. con fechas 6 y 15 de enero y 13 de marzo de 2020, lo que acredita que si los hechos imputados, a juicio de IONGEST SPA., fueran efectivos y revistieran la gravedad que le asignan, entonces debieron haber comunicado el despido en ese momento y no meses después de la fecha en que se adoptó la determinación de despedirlo, por lo que al no haberlo hecho en la oportunidad procedente, ha operado el perdón de la causal de despido.

Indica que en el caso en que se determine que existieron incumplimientos contractuales imputables al trabajador demandante y que éstos además son de carácter grave, la demandada no cumplió con la inmediatez



requerida para comunicar el despido respectivo, razón por la cual la demanda de autos debe ser acogida, declarándose injustificado el despido del que fue objeto, en primer lugar, porque los hechos imputados no son efectivos, y en segundo lugar, porque ha operado el perdón de la causal.

Reitera que en el caso sub lite no ha existido incumplimiento alguno de obligaciones laborales, ya sea contenidas en las cláusulas del contrato de trabajo o de lo expresado en el RIOHS de la empresa, ni tampoco de los deberes que por su propia naturaleza emanan de la relación laboral, tanto es así, que la carta de despido ni siquiera indica qué obligaciones expresadas en el contrato habrían sido incumplidas, de modo que el despido del que ha sido objeto el actor es injustificado, indebido o improcedente.

Añade, en subsidio de lo anterior, para el hipotético caso en que se llegase a considerar que existió incumplimiento contractual, lo cierto es que las imputaciones efectuadas en la carta de despido no son imputables a su persona, ya que la gestión y control de plazos, obras o tiempos de ejecución es responsabilidad de quienes tienen a su cargo la dirección y administración superior de la empresa, es decir, de las jefaturas o gerencias respectivas.

Que, por otra parte, los hechos imputados, tampoco son conductas graves, ya que no ha habido menoscabo o afectación económica o perjuicio patrimonial para IONGEST SPA, ni tampoco se ha puesto en peligro la estabilidad o viabilidad de la empresa, ni la continuidad de los proyectos u obras que ésta ejecuta, ni su imagen o prestigio comercial, por lo que tampoco revisten la intensidad suficiente para poner término a la relación laboral, ni dar por cumplidos o satisfechos los requisitos legales previstos en el artículo 160 N°7 del Código del Trabajo.

Finalmente solicita que se acoja la demanda de despido indebido, improcedente e injustificado y cobro de indemnizaciones y prestaciones, se declare y condene al demandado a pagar los siguientes conceptos:

- _Indemnización sustitutiva del aviso previo, a razón de \$1.674.865.-
- _Indemnización por 1 año de servicio, por un total de \$1.674.865.-
- _Recargo legal contemplado en el Art. 168 del Código del Trabajo, esto es, un 80% equivalente a la suma de \$1.339.892.-, por haber sido despedido invocando la causal prevista en el N°7 del artículo 160 del Código del Trabajo.



_Reajustes e intereses legales en relación a los montos demandados.

_Las costas de la causa.

SEGUNDO: Comparece Plácido Antonio Seguel Fuentes, Gerente General, en representación de IONGEST SpA sociedad del giro de su denominación, ambos con domicilio en Badajoz 130, oficina 703, Las Condes, Santiago. Contesta la demanda solicitando sea rechazada en todas sus partes, con expresa condena en costas.

Señala que IONGEST es una sociedad comercial cuyo objeto es la prestación de servicios de asesorías de ingeniería, operación y gerenciamiento de toda clase de proyectos industriales, tales como comercio, minería, construcción y telecomunicaciones. En tal sentido, en un contexto de alta competitividad en el mercado y de escenario económico incierto a la deriva de las circunstancias económicas y sanitarias que atraviesa el país, logran captar y retener algunos contratos que son de vital importancia para la subsistencia de la empresa, dentro de los cuales el más importante es el cliente WOM S.A., a través de un servicio de asesoría e instalaciones de infraestructura de telecomunicaciones.

Agrega que para efectuar los servicios requeridos por sus clientes y, en particular, el ya mencionado, con fecha 20 de marzo de 2019 la empresa contrató los servicios de ingeniero eléctrico en la persona del trabajador demandante, mediante contrato en el que don Fernando Cáceres Avaria declara estar en perfecto conocimiento de la naturaleza de los objetivos de la empresa, obligándose a cumplir las funciones propias de su cargo, dentro de las cuales, las más representativas son las siguientes: 1. Revisión de ingenierías eléctricas y planos en general, 2. Supervisión de obras eléctricas, 3.Coordinar las gestiones entre el mandante y las empresas sub contratistas, 4. Revisión de planos eléctricos, 5. Generar planos eléctricos y asbuilt, 6. Gestionar con las empresas eléctricas los servicios de sus empalmes, 7. Realizar visitas técnicas en terreno de obras eléctricas, 8. Inscripción de las obras eléctricas en el SEC y 9. Elaborar propuestas técnico económicas para licitaciones públicas y/o privadas.

Que, además de lo anterior, contractualmente se le dio al trabajador la suficiente iniciativa para llevar a cabo y finiquitar sus labores, realizar todas las funciones asignadas y/o que le imparta su superior directo o que por su naturaleza se deduzca que son de su responsabilidad. Asimismo, dada la



importancia del cargo, y el contacto directo de éste con sus principales clientes, las partes convinieron contractualmente en elevar a calidad de esencial del contrato de trabajo el mantener características de eficiencia, profesionalismo, dedicación y honorabilidad, de modo que la disminución u omisión de ellas conllevará el término de sus funciones por incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

Indica que este estándar de calidad en las funciones de ingeniero eléctrico de la empresa no corresponde a una mera exigencia antojadiza, sino a contratar un perfil profesional que cumpla realmente con el nivel de responsabilidad que a su vez les imponen sus clientes en, como se ha dicho, un mercado altamente profesional y competitivo, todo lo cual era de total y perfecto conocimiento de don Fernando Cáceres desde el momento en que postuló al cargo.

Hace presente que, en el caso de WOM S.A., se trata de una empresa de estructura formal y exigente que, ante cualquier incumplimiento contractual de su parte en tiempos, formalidades, cumplimientos, etc. hace llegar una notificación formal de reclamo y, en caso de realizarse reclamos denominados “no conformidades”, el cliente puede suspender o poner fin de ipso facto al contrato, con el grave perjuicio económico que ello conlleva. Añade que como empresa deben velar con el mayor esfuerzo por mantener los estándares de cumplimiento que sus clientes demandan, pues en ello ponen en juego la supervivencia de la empresa, que actualmente da trabajo a 44 trabajadores en distintos rubros y esperan que así siga siendo por mucho tiempo más.

Refiere que:

1. Es efectivo que IONGEST y don Fernando Cáceres Avaria firmaron contrato de trabajo de ingeniero eléctrico con fecha 20 de marzo de 2019.
2. Es efectivo que la última remuneración del trabajador por 30 días trabajados ascendía a \$1.674.856.-
3. Es efectivo que IONGEST comunicó el fin de la relación laboral que la unía con don Fernando Cáceres Avaria mediante envío de carta certificada de despido debidamente remitida a la Inspección del Trabajo correspondiente, con fecha 25 de agosto de 2020, por la causal establecida en el artículo 160 N°7 del Código del



Trabajo, esto es, incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato

Refiere que sin lugar a dudas, más allá de haber vulnerado el trabajador el principio de buena fe objetiva que obliga a todo sujeto de derecho del trabajo y que forma parte implícita de todo contrato laboral, las cláusulas contractuales que han sido transgredidas por el demandante y la gravedad de las mismas, son materia de prueba y se hará cotejo de ellas en la oportunidad procesal respectiva.

Que no obstante lo anterior, en cuanto a los puntos argumentados por el demandante como justificativos de su demanda de despido injustificado, evacua traslado respecto de los siguientes hechos enunciados en la carta de despido: “Inasistencia injustificada a reuniones de trabajo con la empresa principal WOM S.A. y reclamo formal por no conformidad de WOM S.A. debido a demoras en gestión de empalme y obras eléctricas asociadas a ésta. Esto ha significado reclamos de su principal cliente con fechas 6 de febrero, 12 y 16 de agosto de 2020”.

Respecto de este punto hace presente que se señalan de forma expresa las fechas en que IONGEST recibió reclamos formales de parte de WOM S.A., por incumplimientos del trabajador don Fernando Cáceres Avaria, tanto en materias de inasistencia injustificada a reuniones de trabajo propias de su cargo como a demoras en gestiones de empalme y obras eléctricas de la cual es directamente responsable. En efecto, su cliente WOM S.A. les informó que habiendo sido previamente coordinada reunión con fecha 12 de agosto el demandante de autos simplemente no llegó sin dar explicación alguna, en circunstancias que representaba a la empresa en dicha reunión, lo cual no solo perturba la normal marcha de las funciones de la empresa sino que daña severamente la imagen de ésta, siendo la imagen uno de los activos más importantes de una sociedad comercial, al punto de ser una falta de respeto para con el cliente, que por cierto se quejó molesto. Aun cuando el demandante calificó este hecho de inverosímil, esta situación la acreditarán durante el proceso mediante correos electrónicos en que se reclama formalmente a la empresa.

En relación a lo argumentado por la demandante respecto de que el 12 de agosto de 2020, mismo día de la reunión con WOM S.A., el trabajador fue citado por IONGEST (con lo cual reconoce la falta), sostiene que es absolutamente



falso y corresponde a un burdo intento de excusar ante su inasistencia y, si de inverosimilitudes se trata, es muy poco creíble que la empresa cite a reunión a un trabajador que tiene reunión para ese mismo día y hora con un muy importante cliente.

En relación a los empalmes y obras eléctricas con demoras en su gestión, hace presente que la individualización de los diferentes proyectos se trata de un tema netamente técnico que presentará en detalle en el período de prueba, sin embargo, sin importar de cuáles se trate, la gestión de todas ellas son de exclusiva responsabilidad del trabajador demandante. Subraya que en tales materias, si bien el trabajador tenía un supervisor, éste era autosuficiente y de él dependían las decisiones al respecto. Por otra parte, la falta del trabajador está determinada por un problema de gestión, ello porque la responsabilidad del cargo de ingeniero eléctrico es de gestión, no de resultado y es en tal sentido que se han producido tanto los incumplimientos del demandante como los reclamos de su cliente.

Añade que la contraria intenta en su argumento confundir con explicaciones relacionadas con las dificultades propias de la pandemia o de desligar su problema de gestión en su superior jerárquico, sin embargo, sólo confirma un intento de evadir su responsabilidad en el cargo, la cual está expresamente estipulada en su contrato de trabajo. Hace presente que don Fernando Cáceres Avaria siempre estuvo en conocimiento de los incumplimientos que derivan de su gestión, tanto de ejecución como de ventas, y de los perjuicios que esto conlleva a la empresa.

Que, a modo de ejemplo, en la reunión de gerencia realizada en la oficina de operaciones durante el año pasado, se mostraron los resultados del área que el demandante lideraba, participando en ella el Gerente General, don Plácido Seguel, el Gerente de Operaciones don Fabián Nieto, el Gerente Comercial don Francisco Davis, el Gerente de Contabilidad don Daniel Farías y don Fernando Cáceres, en la cual el Gerente General textualmente indicó : “si el área no da resultados, se cierra en mayo del 2020”.

Que, hasta la fecha, el área no ha tenido los resultados esperados, sin embargo, haciendo un gran esfuerzo la gerencia ha decidido mantener abierta el área, asumiendo las responsabilidades y los malos resultados que la misma trae.



“Reclamo de WOM S.A. por demora en proyecto eléctrico y en el área de obras por incumplimientos en obras ejecutadas de fechas 15 de enero y 13 de marzo de 2020”. Respecto de este incumplimiento, recalca que únicamente el demandante tenía esas obligaciones y de él dependía el funcionamiento del área. El Gerente de Operaciones supervisaba e impartía las instrucciones que corresponden en cada caso, sin embargo, éstas eran realizadas con total destiempo por el demandante. La labor del supervisor es esa, supervisar, pero no realiza las funciones del ingeniero, quien es el que finalmente decide y ejecuta materias de su competencia, las cuales no son labores del Gerente de Operaciones como el trabajador pretende hacer parecer como única forma de justificar su falta.

Asimismo, hace presente que cualquier situación respecto de dificultades externas y ajenas al ámbito de facultades del trabajador, tales como las derivadas de la pandemia, nunca se le hicieron exigibles, sino que se le pidió que su gestión fuera la que corresponde en tales circunstancias. El cambio en la forma de trabajo de presencial a teletrabajo es algo incorporado en distintas empresas e IONGEST no es ajena a esa realidad y a flexibilizar formas de trabajo. No obstante, dentro de ese marco las gestiones de quienes están a cargo de determinadas materias deben ser las óptimas, de acuerdo a sus funciones, y eso es precisamente lo que no fue cumplido por el demandante.

“Reclamos internos por parte de los equipos que trabajan en proyecto de cliente ATC, debido a que no contesta el teléfono durante su jornada laboral y reclamos de subcontratos por la no respuesta a necesidades operativas de su responsabilidad”. Estos reclamos se originan y desarrollan mayormente en período entre los meses de junio a agosto de 2020 por incumplimientos dentro de su jornada laboral, en días y horarios de trabajo, tal como será acreditado. Eventuales llamadas recibidas por el trabajador fuera de su jornada de trabajo, según el mismo esgrime, deberán ser acreditadas por el trabajador y no guardan relación alguna con los reclamos manifestados en la carta de despido.

Que, como se comprenderá, la comunicación fluida entre el ingeniero eléctrico, del cual depende la instalación y el funcionamiento de los servicios de telecomunicaciones, con sus compañeros de trabajo en terreno, es vital para el correcto funcionamiento de la empresa. Además, destaca que estos reclamos



proviene de otros trabajadores y subcontratistas y no de sus superiores en la empresa.

“Uso inadecuado de camioneta de la empresa, patente terminada en 92, puesto que estaba en su hogar y no se había informado previamente (ubicamos vehículo por medio de GPS)”. Al respecto, hace presente que, si bien la empresa puso a disposición de don Fernando Cáceres Avaria la camioneta de la empresa para facilitar su trayecto a terreno, ésta era facilitada cuando el trabajador pedía autorización con la finalidad de transportarse a terreno, sin embargo, en otras ocasiones el demandante la sacaba de la empresa sin pedir permiso. Además, nunca se le autorizó para llevarse el vehículo a un lugar que no fueran las obras, ni menos fue autorizado para que se llevara la camioneta para su casa, sobre todo los fines de semana y la trajera de vuelta el lunes, pues es un medio exclusivamente de trabajo.

Refiere que tampoco es efectivo que no se le advirtiera y llamara la atención al respecto, pues sí se le hizo ver de forma verbal, sin embargo, lamentablemente esta situación volvía a ocurrir. Que, el llevarse la camioneta sin autorización causa un evidente perjuicio en las visitas a terreno programadas con el cliente. Por lo demás, el hecho de no recibir una amonestación por escrito no significa que esté autorizado y no justifica la falta que constituye un abuso que atenta a la buena fe laboral con que el trabajador debe realizar sus funciones. Prueba de ello es que fue encontrada la camioneta en la casa del trabajador demandante a través del sistema GPS en el mes de agosto de 2020 tal como se acreditará en la oportunidad procesal correspondiente.

“Incumplimiento reiterado en horarios de inicio de su jornada laboral por el cual ya posee amonestaciones verbales”. Afirma que los incumplimientos del demandante en su obligación de puntualidad en el inicio de su jornada laboral fueron reiterados, y persistentes durante toda su permanencia en la empresa, a pesar de ser amonestado verbalmente por el Gerente de Operaciones, don Fabián Nieto. En tal sentido, si bien a partir de la pandemia y las cuarentenas en el mes de marzo de 2020 la jornada se comenzó a efectuar de forma remota, anteriormente a eso la asistencia a la jornada era registrada mediante tarjetas, las que arrojan múltiples impuntualidades del demandante, especialmente durante los meses de julio y agosto de este año.



En relación a la aplicación de la institución doctrinaria esgrimida por el trabajador denominada “perdón de la causal”, señala que no es aplicable al caso en cuestión dado que en su mayoría se trata de incumplimientos que, si bien no son coetáneos a las faltas, son muy próximos. Aquellos que más demoraron en ser sancionados responden a faltas de los meses de enero y febrero de 2020, sin embargo, el resto dice relación con faltas ocurridas durante el mes de agosto de 2020, mismo mes en que ocurre el despido. En cuanto a las faltas más antiguas, hace presente que si bien fueron reclamados por el cliente inmediatamente de acaecidos, tienen una naturaleza técnica compleja de corroborar, tal como lo ha manifestado el propio demandante y por tanto, para tener seguridad de tales incumplimientos y de la responsabilidad del trabajador en ellos, es necesario que la empresa lleve a cabo una necesaria investigación técnica a través de un procedimiento administrativo, y por lo tanto, el tiempo transcurrido, si bien no es coetáneo a la falta, es próximo para un caso de esta naturaleza.

Que, en tal sentido, la doctrina ha señalado otro criterio que se reitera en los fallos de los Tribunales Superiores de Justicia, y que ha tenido un efecto delimitador para la aplicación de la figura del perdón de la causal, en el sentido de que no todo retardo en el ejercicio del despido disciplinario puede ser considerado como eximente de responsabilidad para el trabajador. Que, por otra parte, existen otras materias no técnicas o de rápida investigación, que también fueron aducidas por su parte dentro de la carta de despido, tales como: los reclamos internos de otros trabajadores, el mal uso de la camioneta de la empresa, los atrasos reiterados que se llevaron a cabo de forma constante en los períodos que van desde el comienzo de su relación laboral hasta que comenzaron las cuarentenas, inasistencia a reuniones con cliente WOM S.A. y demoras en empalmes y proyectos eléctricos que datan del mes de agosto de 2020, fechas próximas a la decisión de despido del empleador.

Finalmente, solicita el rechazo de la demanda de despido injustificado y cobro de prestaciones laborales con costas.

TERCERO: Al folio 14 la demandada acompaña contrato de trabajo de 20 de marzo de 2019 entre IONGEST SpA y Fernando Edgardo Cáceres Avaria. En su cláusula tercera el trabajador se compromete a realizar el trabajo de ingeniero eléctrico. Además, el trabajador se compromete a: 1. Revisión de ingenierías eléctricas y planos en general, 2. Supervisión de obras eléctricas, 3.Coordinar las



gestiones entre el mandante y las empresas sub contratistas, 4. Revisión de planos eléctricos, 5. Generar planos eléctricos y asbuilt, 6. Gestionar con las empresas eléctricas los servicios de sus empalmes, 7. Realizar visitas técnicas en terreno de obras eléctricas, 8. Inscripción de las obras eléctricas en el SEC y 9. Elaborar propuestas técnico económicas para licitaciones públicas y/o privadas. (Y considerando que el demandante dirigía un proyecto desde el punto de vista técnico, elaborado por un grupo de trabajo y supervisado por su jefatura, es lógico y coherente deducir que la gestión no sólo dependía del actor ingeniero eléctrico, sino también de los trabajadores subordinados a éste, de las instrucciones que recibía y además de las mismas empresas mandantes).

Se eleva a la calidad de esencial de este contrato que la contratación del trabajador se ha elegido en base a sus condiciones especiales de eficiencia, profesionalismo, dedicación y honorabilidad, de modo que la falta cualquiera de estas condiciones o la mera disminución de una de ellas significará el término de sus funciones por incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato. Asimismo, se entiende que el trabajador, en su área, tendrá la suficiente iniciativa para finiquitar sus labores, llevar a cabo todas las funciones asignadas y/o le imparta su superior directo o que por su naturaleza se deduzca que son de su responsabilidad.

En la cláusula sexta del contrato de trabajo se establece una jornada semanal de lunes a viernes de 08:30 a 18:00 horas. La cláusula séptima estipula una remuneración mensual de \$1.548.000.- de sueldo base más \$33.000.- por concepto de colación, \$33.000.- por concepto de locomoción y gratificación legal anual ascendente al 25% de su remuneración. La cláusula octava fija la duración del contrato en un mes.

El contrato de trabajo se encuentra suscrito por ambas partes.

Anexo de contrato de trabajo de 20 de mayo de 2019 entre IONGEST SpA y Fernando Edgardo Cáceres Avaria, establece en su cláusula primera que se acuerda la renovación del contrato de trabajo suscrito el día 20 de marzo, por un periodo indefinido. Se encuentra suscrito por ambas partes.

Al folio 38 la demandante acompaña carta de despido de 28 de agosto de 2020 en donde IONGEST SpA comunica a Fernando Edgardo Cáceres Avaria el término de la relación laboral que los une, fundado en la causal del



artículo 160 N°7 del Código del Trabajo. Indica que dicho término es desde el 25 de agosto de 2020, que las cotizaciones previsionales se encuentran pagadas y que el finiquito se encontrará disponible a contar del día 02 de septiembre.

CUARTO: Con fecha 25 de enero de 2021 se realiza la audiencia preparatoria; llamadas las partes a conciliación, ésta no se produce.

Se fijaron los hechos controvertidos y tanto la parte demandante como la demandada ofrecieron los medios de prueba de que se harían valer en la respectiva audiencia de juicio.

Con fecha 25 de febrero de 2021 se realiza la audiencia de juicio, en donde las partes incorporan todos los documentos analizados precedentemente.

Absuelve posiciones Plácido Domingo Seguel Fuentes, quien señala que es efectivo que el demandante ha faltado injustificadamente a su lugar de trabajo desde el 2019 a la fecha de despido. Agrega que el actor debía rendir cuentas al gerente de operaciones. (Sin embargo, para respaldar los atrasos del trabajador la demandada solo acompaña registros de asistencia ilegibles que no dan cuenta de ausencias o atrasos permanentes o continuos en el tiempo durante la relación laboral, pudiendo en dicho caso haber puesto término al contrato de trabajo por la correspondiente causal, lo que no hizo).

Afirma que WOM sigue siendo cliente de la demandada, pero en trabajos puntuales. Que no han vuelto a contratar a otro ingeniero eléctrico y que disminuyó el contrato de trabajo desde el despido del actor.

Indica que sabe que algunos trabajadores se llevan la camioneta de la empresa a su casa, que esa es la modalidad. (Hecho que confirma la versión del actor, en cuanto estaba autorizado para guardar el vehículo en su domicilio, lugar en el que fue encontrado; no en la calle u otro sitio, con lo que no se sostiene la alegación de la demandada referente a un uso particular de la camioneta).

El testigo Fabián Nieto Bolado señala que es gerente de operaciones en la empresa demandada desde marzo de 2018.

Señala que conoce al actor, quien fue contratado para hacerse cargo del Proyecto Empalme WOM como ingeniero eléctrico; el demandante era del departamento de empalmes y le reportaba al testigo. Afirma que el demandante tenía autonomía para entrevistar y contratar gente, dirigir reuniones.



Indica que WOM es el principal cliente de la empresa desde hace cinco años, y ATC: que en ambos participó el demandante. Añade que actualmente no tienen contrato de empalme con WOM.

Sostiene que hubo cinco reclamos de WOM en 2020 solo para el área empalmes y uno para ingeniería. Por ejemplo, para el Proyecto Escuela tenían un plazo de un mes y lo terminaron en seis meses; varios proyectos no se estaban gestionando; inasistencia a reuniones formales. (Considerando que en la contestación a la demanda se menciona sólo una reunión específica a la que no habría asistido el actor, lo que evidentemente no puede constituir un incumplimiento grave).

Explica que, por no conformidades, cada cierto tiempo un número de clientes puede anular (lo que ocurrió cuatro veces en 2020) el contrato y prescindir de sus servicios. Aclara que el demandante era el único ingeniero eléctrico de la empresa. (Sin embargo, no explica qué hechos específicos, con fechas, acciones determinadas, consecuencias detalladas, ejecutados por el actor, pudieron influir en el término de dichos contratos).

Añade que el demandante no estaba cumpliendo con sus funciones y tenía autonomía para cumplirlas; no participaba en las reuniones de trabajo, que se hacían una vez al mes. Constantemente lo informaban de los incumplimientos del actor, y el gerente general dio plazo hasta mayo de 2020, hizo un esfuerzo para mantener el área y a los trabajadores contratados.

Asevera que desde septiembre de 2019 tuvo conocimiento de estas falencias, pero no se pudo sostener la situación. Trabajaban en relación a un flujo creado por el demandante, pero no dio resultado.

Respecto al documento SEC explica que colaboran para cargarlo en la compañía, gestionan la conexión final, y sólo lo puede hacer un profesional competente, un eléctrico, y era el demandante. (Nuevamente no explica cuáles documentos SEC no fueron gestionados por el actor, en qué fechas).

Refiere que hasta mayo de 2020 se trabajó con tarjeta para asistencia y hubo reiterados atrasos del demandante; optaron por una carta de amonestación, pero comenzó la pandemia y no pudo ser entregado a la Inspección del Trabajo (Pero no se incorporó en juicio la supuesta carta de amonestación).



Agrega que existen varias amonestaciones verbales por inasistencias y por no tener respuesta del demandante por teléfono o whatsapp.

Asevera que había una camioneta para clientes WOM y el área empalmes no tenía camioneta asignada; una camioneta no se encontraba y por GPS la encontraron un fin de semana en la casa del demandante.

Afirma que existen perjuicios por incumplimientos del demandante, ya no se hace gestión de empalmes con WOM y estuvieron cuatro años con ellos. Pero están fuera del proyecto y no hay continuidad del área desde 2019.

Señala que el contrato dice que se puede amonestar verbalmente y también el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad. Y que la buena fe del dueño de la empresa es mantener a la gente con trabajo y mantener las buenas relaciones con los clientes.

Indica que el demandante no firmó un acta de salida de la camioneta que tenía en su casa.

QUINTO: Lo anteriormente señalado pone de manifiesto que el empleador se puso en situación de tener que acreditar que el despido aplicado al demandante fue por carta y justificado, tal como fue recogido el punto de prueba establecido en la audiencia preparatoria; de manera que al tenor del artículo 454 N° 1° inciso segundo del Código del Trabajo corresponde en primer lugar dilucidar si la demandada puso término al contrato de trabajo del actor conforme a derecho. Sobre el particular, la carta de despido acompañada por la demandante dirigida a don Fernando Edgardo Cáceres Avaria tiene fecha 28 de agosto de 2020, y señala que el despido se hace efectivo desde el 25 de agosto de 2020.

Por consiguiente, se encuentra demostrado que a partir del 25 de agosto de 2020 el actor no pudo volver a trabajar en IONGEST SPA.

SEXTO: Lo dicho pone de manifiesto que la demandada manifestó con claridad su negativa a que el actor continuara desempeñando sus funciones desde el 25 de agosto de 2020, de lo cual éste tomó conocimiento a través de carta certificada. La carta de despido de 28 de agosto de 2020, acompañada al juicio, señala como causal de término la del artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, fundada en haber supuestamente el demandante registrado inasistencia injustificada a reuniones de trabajo con la empresa principal WOM S.A. y reclamo formal por no conformidad de WOM S.A. debido a demoras en gestión de empalme y obras



eléctricas asociadas a ésta, hechos ocurridos con fechas 6 de febrero, 12 y 16 de agosto de 2020. Se le atribuye además al actor demora en proyecto eléctrico y en el área de obras por incumplimientos en obras ejecutadas de fechas 15 de enero y 13 de marzo de 2020. No contestar el teléfono durante su jornada laboral y reclamos de subcontratos por la no respuesta a necesidades operativas de su responsabilidad, esto en un periodo entre los meses de junio a agosto de 2020. El uso inadecuado de camioneta de la empresa, hecho sobre el cual no se indica fecha en que aconteció.

Y no está acreditado que el actor efectivamente incurriera en los incumplimientos que se le imputan, ni aún menos su gravedad, atendida la imprecisión en el relato de la demandada, por lo que estima esta jueza que la referida causal no sirve para justificar el término del contrato de trabajo de Fernando Edgardo Cáceres Avaria. Además, la carta no fue cursada dentro del plazo de 3 días hábiles establecido en el artículo 162 del Código laboral (que vencía el 28 de agosto de 2020, con relación al hecho de la desvinculación del día 25 de agosto de 2020). Ello, atendido que ni la misiva, ni la correspondiente boleta de Correos de Chile fueron incorporadas al juicio, por lo que no se acreditó que la carta de despido fuera enviada al actor dentro del plazo recién indicado, lo que era carga de la demandada.

Añádese que del contexto de la contestación de la demanda y de la prueba del proceso se desprende que la demandada más bien prefirió terminar la relación laboral con el trabajador desde el día 25 de agosto de 2020. En tal sentido, la demandada declaró en su contestación que “se puso término a la relación laboral que el demandado mantenía con su representado, con fecha 25 de agosto de 2020, en virtud de la causal del artículo 160 numeral 7 del Código del Trabajo”. Este predicamento concuerda con el mérito de la carta de despido incorporada por el demandante. Todo lo dicho permite aseverar entonces que el despido ocurrió el 25 de agosto de 2020 y que los hechos más significativos tomados en cuenta por la demandada para la separación del trabajador fueron el haber “supuestamente” no asistido injustificadamente a reuniones de trabajo, demoras en gestión de empalme y obras eléctricas, demora en proyecto eléctrico y en el área de obras, no contestar el teléfono, uso inadecuado de camioneta de la empresa, hechos sobre los cuales la demandada no aportó prueba alguna que pudiera acreditar su veracidad.



SÉPTIMO: Respecto de la causal del artículo 160 N°7 invocada en la misiva, se dejará asentado que la prueba indicada en los considerandos TERCERO y CUARTO acredita que el demandante fue contratado como ingeniero eléctrico para hacerse cargo del área empalmes, gestionando proyectos eléctricos al interior de la empresa y con los mandantes. Sin embargo, la referida causal no sirve para justificar el despido del actor, no solo porque la carta no precisa cuál de las cinco hipótesis de dicha disposición funda el reproche (no asistir injustificadamente a reuniones de trabajo, demoras en gestión de empalme y obras eléctricas, demora en proyecto eléctrico y en el área de obras, no contestar el teléfono, uso inadecuado de camioneta de la empresa), lo que bastaría para estimar injustificada la causal, sino porque la prueba demuestra que el supuesto de no asistir injustificadamente a reuniones de trabajo, demoras en gestión de empalme y obras eléctricas, demora en proyecto eléctrico y en el área de obras, no contestar el teléfono, uso inadecuado de camioneta de la empresa no son tales.

De partida, la carta señala que el demandante supuestamente incurrió en demoras en gestión de empalmes y proyectos, no asistió a reuniones de trabajo, no contestaba el teléfono, usó con fines particulares la camioneta de la empresa, en circunstancias que recibía instrucciones de su supervisor Fabián Nieto Bolado (quien como testigo así lo declaró), se le autorizaba a guardar la camioneta en su domicilio (tal como lo declaró Plácido Domingo Seguel Fuentes, representante legal de la empresa) y de acuerdo a las declaraciones del testigo Fabián Nieto Bolado el actor tenía autonomía para entrevistar y contratar gente y para dirigir reuniones, facultades que no comprenden supervisar el avance de las gestiones, dar órdenes e instrucciones en cuanto al cumplimiento de plazos, ni dirigir los proyectos en calidad de gerente o supervisor.

También menciona la carta que el actor no habría contestado el teléfono ni los whatsapp ni habría asistido a reuniones de trabajo, siendo que no está probado que el demandante no haya contestado alguna llamada o whatsapp o haya faltado a reuniones de trabajo. Asimismo, como la carta no precisa la hipótesis que aplica (demoras en gestión de empalmes y proyectos, no asistir a reuniones de trabajo, no contestar el teléfono, uso con fines particulares la camioneta de la empresa), hay algunas combinaciones que derechamente no configuran la causal: con fechas 6 de febrero, 12 y 16 de agosto de 2020 el actor presentaba inasistencia injustificada a reuniones de trabajo con la empresa



principal WOM S.A. y reclamo formal por no conformidad de WOM S.A. debido a demoras en gestión de empalme y obras eléctricas asociadas a ésta; con fechas 15 de enero y 13 de marzo de 2020 el actor presenta demora en proyecto eléctrico y en el área de obras por incumplimientos en obras ejecutadas; etc. Hay entonces una deficiente descripción de los hechos en la carta de despido, una insuficiente fundamentación, considerando además que ni el trabajador ni el tribunal están obligados a desentrañar de cuál de las situaciones previstas en el numeral 7° del artículo 160 del Código del Trabajo (acerca del incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato) el empleador quiso prevalerse (y esto aun cuando fuere posible que el trabajador estuviere en dos lugares al mismo tiempo).

A mayor abundamiento, no se acreditó por la demandada perjuicio alguno irrogado a su parte por el actor.

OCTAVO: Que el despido fundado en la causal del artículo 160 numeral 7 es injustificado, para lo cual se tiene presente que existiendo motivos específicos de terminación del contrato de trabajo resulta improcedente recurrir a uno de orden genérico, sin perjuicio de que los incumplimientos se habrían verificado con fechas 6 de febrero, 12 y 16 de agosto de 2020; 15 de enero y 13 de marzo de 2020, por lo que es además discutible que con respecto a esta causal (del N° 7°) la carta haya sido oportuna.

NOVENO: Respecto al artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, esta causal exige la concurrencia de dos elementos copulativos: a) el incumplimiento de una obligación contractual (ya sea por parte del trabajador, o por parte de empleador en los casos de despido indirecto); y b) que el incumplimiento contractual sea grave.

En lo que respecta a la fuente de las obligaciones infringidas, la referencia al contrato debe entenderse hecha al conjunto de obligaciones y deberes que con ocasión de la prestación de servicios subordinada establecen la ley, la voluntad de las partes y la propia naturaleza del vínculo.

El incumplimiento puede referirse por tanto no sólo a las obligaciones establecidas por el contrato strictu sensu, sino por la ley e inclusive por la voluntad unilateral del empleador, canalizada jurídicamente y objetivada a través



del reglamento interno de la empresa. Asimismo, puede referirse a los deberes que emanan de la buena fe contractual.

El incumplimiento, además, tiene que ser grave; es decir de una magnitud o entidad tal que determine necesariamente el quiebre de la relación laboral. Para determinar la gravedad del incumplimiento, debemos ponderar, de acuerdo a las reglas de la sana crítica, circunstancias como el carácter ocasional o permanente de la infracción, particularmente en relación con los años de servicio del trabajador, la conexión del deber infringido con las funciones propias del cargo que desempeña el trabajador y su incidencia en la marcha normal de la empresa, el perjuicio que la falta ocasiona a la contraparte y si ésta, al percibir tal perjuicio reacciona con el grado de inmediatez que su entidad amerita, etc.

En lo referente a la gravedad se ha fallado por nuestra jurisprudencia que esta causal se configura sólo cuando concurren determinados elementos, esto es, cuando hay un incumplimiento actual grave, determinado, reiterado y que causa perjuicio al empleador.

La terminación de la relación laboral por la causal del N°7 del artículo 160 del Código del Trabajo, entraña una mala conducta del trabajador, un comportamiento que revela dolo o, cuanto menos, negligencia de su parte.

Hoy son comunes en los contratos de trabajo las cláusulas en que las partes –en la práctica el empleador– elevan ciertos deberes o prohibiciones a la categoría de esenciales, cuya trasgresión será considerada incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

Las partes pre-califican la gravedad del incumplimiento. La infracción es considerada por las partes incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, que autoriza al empleador para poner término al contrato sin derecho a indemnización del trabajador.

Nuestra jurisprudencia ha ido aceptando la validez de semejantes cláusulas, sin perjuicio de señalar que la ponderación que hacen las partes en un instrumento formal sobre la gravedad del incumplimiento no puede substituir a la que haga el juez mediante el análisis crítico de la realidad, que en materia laboral prevalece sobre los acuerdos formales.



En el caso sublite no existe prueba fehaciente que acredite que la conducta del demandante puso en riesgo económico o financiero a la empresa o, a lo menos, afectó sus resultados operacionales. Por otra parte, la reprochabilidad del incumplimiento, en todo caso, considera un criterio general y necesario, a la hora de determinar la procedencia de esta causal. Todas las hipótesis contempladas en el artículo 160 del Código del Trabajo tienen un rasgo común: son casos de mala conducta del trabajador, de comportamientos que revelan dolo o negligencia de su parte.

La terminación de la relación laboral opera aquí como una sanción, como un castigo de actuaciones u omisiones reprochables al trabajador. Así es como las partes, en una relación laboral, pueden acordar ciertas condiciones en las labores a desarrollar y que pueden implicar un esfuerzo superior al trabajo encomendado a un trabajador.

Sin embargo, las causales de despido son establecidas solamente por la ley y su aplicación e interpretación, en atención a la naturaleza jurídica de este tipo de convenciones, es de carácter restrictivo, por lo que no pueden ser sujetas a acuerdos que excedan el verdadero sentido de la causal de despido, especialmente por la situación de inferioridad contractual en que se encuentra la parte trabajadora, ya que por esta vía se le pueden imponer condiciones que impliquen un gran desgaste físico e intelectual, que hagan que en un momento determinado y sin culpa el trabajador se encuentre en la imposibilidad de cumplir las condiciones que se le han impuesto.

Que, en el presente caso, el demandante llevaba laborando para la demandada un año cinco meses, manteniendo un desempeño sin observaciones. Sin embargo, declinó en su habitualidad laboral. No obstante, esa declinación no puede ser imputable a un incumplimiento grave de las obligaciones del contrato, ya que contribuyó ciertamente a esa falencia el estadillo social de octubre 2019 y la pandemia covid-19 con el consecuente estado de excepción constitucional decretado a partir de marzo de 2020. Concluyendo en un teletrabajo reconocido y aceptado por su empleador.

Por otra parte, es posible que la celeridad en la gestión que se le exigía y que no cumplió, pueda deberse a otros factores externos que no dependan de la eficiencia que pueda emplear un trabajador, como pueden ser las situaciones de



carácter económico y social que no hagan aconsejable a los empleados exponerse a disturbios públicos o contagios por el virus covid-19.

DÉCIMO: Que, nuestra legislación laboral establece que el empleador sólo podrá poner término al contrato de trabajo cuando concurren determinadas causales legales, las que deberán ser invocadas y fundamentadas en la correspondiente carta de despido. En conformidad al artículo 162 del Código del Trabajo, el empleador debe enviar o entregar al trabajador una carta de aviso de término de contrato de trabajo indicando la causal legal que se invoca, los hechos en que se fundamenta y el estado de pago de las cotizaciones de seguridad social devengadas hasta el último día del mes anterior al del despido, adjuntando los comprobantes que lo justifiquen.

Dicha exigencia dice relación con las reglas del onus probandis, ya que corresponde al empleador acreditar los presupuestos fácticos constitutivos de la causal que invoca, y dicha prueba sólo puede recaer en los hechos invocados en la carta de despido.

Y si la prueba rendida por la demandada resulta insuficiente para acreditar, por una parte, los hechos expuestos en la comunicación de despido y, por otra, que la mantención del puesto de trabajo del actor no sea viable por motivos ajenos a la voluntad del empleador, corresponde declarar injustificada la invocación de la causal de incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, siendo procedente condenar al pago del incremento legal sobre la indemnización por años de servicio.

En el presente caso, la demandada no aportó prueba alguna en el juicio que acreditara haber cumplido con lo establecido en los artículos 162 y 454 N°1 del Código del Trabajo, por lo que se estima necesariamente que el despido de que fue objeto el trabajador Fernando Edgardo Cáceres Avaria es injustificado.

UNDÉCIMO: Que, habiéndose acreditado la existencia de un contrato de trabajo entre Fernando Edgardo Cáceres Avaria e IONGEST SpA procederá acoger la presente acción de la forma que se dirá en lo resolutivo.

DUODÉCIMO: La prueba rendida ha sido analizada y valorada de conformidad a lo establecido en el artículo 456 del Código del Trabajo, no alterando aquella no mencionada en nada lo resuelto en el presente fallo, pues la misma ha devenido



en sobreabundante o irrelevante con relación a hechos que se han tenido como suficientemente establecidos en esta sentencia.

Por estas consideraciones y visto además lo dispuesto en los artículos 1, 7, 8, 10, 41, 42, 44, 58, 63, 63 bis, 67 inciso 1°, 73, 160 N°7, 162, 168, 171, 172, 173, 415, 420, 423, 425, 446 y siguientes, 452, 453 N°1 inciso 7°, 453 N°5, 454 N°3, 446 y siguientes, 456, 459, 485, 489, 493, 495 y 507 del Código del Trabajo; artículos 1.545 y 1.556 del Código Civil, **se declara:**

I.- Que efectivamente existió una relación laboral entre don Fernando Edgardo Cáceres Avaria e IONGEST SpA.

II.- Que el despido de que fue objeto don Fernando Edgardo Cáceres Avaria por parte de la demandada es injustificado.

III.- La demandada deberá pagar por concepto de indemnización sustitutiva del aviso previo la suma de \$1.674.865.-

IV.- Se condena a la demandada a pagar por concepto de indemnización por años de servicio la suma de \$1.674.865.-

V.- Se condena a la demandada a pagar por concepto de recargo legal del artículo 168 letra c) del Código del Trabajo el 80% ascendente a \$1.339.892.-

VI.- Todas las sumas deberán pagarse con los intereses y reajustes establecidos en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

VII.- Se condena en costas a la demandada, las que se regulan en la suma de \$500.000.- (quinientos mil pesos).

Regístrese, Notifíquese con esta fecha a las partes a través de sus respectivos correos electrónicos y Archívese, en su oportunidad.

RIT O-5940-2020.

RUC 20-4-0295386-2.

DICTADA POR DOÑA MARCELA HÖFFLINGER PARRA, JUEZA SUPLENTE DEL SEGUNDO JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE SANTIAGO.





YTSWTTXWSR

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>