

Rancagua, siete de mayo de dos mil veintidós.

**VISTO, OÍDO Y CONSIDERANDO:**

**PRIMERO:** Comparece **JORGE FRANCISCO ORELLANA DONOSO**, trabajador, cédula de identidad N°9.647.701- 5, domiciliado para estos efectos en Rubio N° 285, oficina 310, comuna y ciudad de Rancagua, deduce demanda por despido injustificado y cobro de prestaciones, en contra de su ex empleadora **TRANSPORTES CABO FRÍO LIMITADA**, Rol Único Tributario N° 78.058.280-4, del giro de su denominación, representada legalmente en virtud del artículo 4° inciso 1° del Código del Trabajo por don Luis Ortiz González, cédula nacional de identidad 6.339.254-5, ignora profesión u oficio, o por quien haga las veces de dicha norma, a objeto que se declare que su despido fue injustificado e indebido y se condene a la demandada al pago de las indemnizaciones y prestaciones que indica, con expresa condena en costas.

Indica que ingresó a prestar servicios como chofer de los vehículos de la demandada, a contar del día 13 de agosto del año 2013 y que con fecha 28 de mayo del año 2021 fue despedido injustificado e improcedentemente por ésta, la que invocó la causal del artículo 160 número 7 del Código del Trabajo.

Precisa que su última remuneración, de carácter variable, ascendió a \$985.449.-, en ella contenía rubros por estadías pendientes, porcentaje de viaje y bono de espera y según lo pactado, además, recibía un porcentaje de lo generado por el camión a su cargo.

Manifiesta que los referidos servicios eran prestados principalmente para la empresa Agrosuper en sus diversas sucursales dentro del país y en ese contexto su ex empleadora empezó a imponerle una nueva obligación: luego de entregar la carga en una sucursal se le obligaba a cargar para el regreso, una serie de pallets; pero dado que eso es parte de la producción generada por el camión a su cargo, solicitó que tal carga fuera considerada para los efectos del pago de sus remuneraciones, a lo cual su ex empleadora se negó, por ende, empezó a negarse a ejecutar un trabajo por el cual no se le pagaba lo que correspondía.

Agrega que luego de haber efectuado diversas peticiones a la empresa a objeto de solucionar el problema antes expuesto, sorpresivamente, fue despedido por *“incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo”*, decisión absolutamente infundada, ya que el incumplimiento fue de parte de su ex empleadora que, actuando de mala fe, le impuso un trabajo por el cual se negó a remunerar a cambio.



Detalla, además, que de estimarse acreditado el primer hecho de la carta despido, al efecto opera el perdón de la causal, ya que habría acaecido el día 26 de febrero del año 2021, en tanto, se adopta la decisión de poner término a la relación por la causa aludida el día 28 de mayo del año 2021, cita al efecto causa Rol 4142 -2014 de la Excm. Corte Suprema.

Refiere que en relación al segundo supuesto hecho que se le imputa como incumplimiento grave del contrato de trabajo, supuestamente ocurrido el día 2 de marzo del año 2021, como la propia carta reconoce, fue objeto de una amonestación, por lo cual su ex empleador no puede volver a sancionarle por los mismos hechos, toda vez que ello es jurídicamente improcedente.

Adiciona que respecto de los hechos de fecha 24 y 28 de mayo del año 2021, no constituyen incumplimiento del contrato de trabajo, ni revisten la gravedad requerida

Expone que, asimismo, no existe proporcionalidad entre la causal aplicada y los hechos acreditados, ya que debe analizarse si el hecho acreditado es un incumplimiento y si este merece ser castigado con el término de la relación laboral. Al respecto cita la sentencia de fecha 30 de marzo del año 2020, dictada por Iltma. Corte de Apelaciones de Santiago, en casusa rol Corte 3077-2019 – Laboral.

Afirma que en su caso nunca antes hubo un reproche a su conducta, pese a una relación laboral de prácticamente 8 años; no obstante la extensión de la carta y la profusión de detalles que contiene no es capaz de aludir en forma prístina a cuál o cuáles serían sus incumplimientos graves de las obligaciones laborales; se funda en una supuesta decisión de un tercero que no es su empleador (Agrosuper) al no dejarle ingresar en sus plantas, hecho cuya veracidad no le consta; los hechos descritos, aún en caso de ser efectivos, no pueden ser agrupados como lo hace la carta, dado lo expuesto sobre la perdón de la causal e improcedencia de la doble sanción; además en ella se omite toda mención a las razones de fondo del conflicto, esto es, que la demandada se negaba a pagarle en forma íntegra por su trabajo. Por ende, no existe ninguna proporcionalidad ni racionalidad en el despido y menos aún en la causal invocada y resulta claro y categórico que el despido del que fue víctima es absolutamente injustificado, improcedente e indebido.

En definitiva, solicita declarar que su despido es injustificado, improcedente e indebido y que se condene a la demandada a pagar las prestaciones alegadas, por los siguientes conceptos: 1.- Indemnización por falta de aviso previo de despido por la suma de \$985.449.-; 2.- Indemnización por 8 años de servicios, igual a \$7.667.592.- más un recargo



del 80% de la suma antes indicada, ascendente a \$6.134.074.-; 3.- Feriado proporcional, por 42 días corridos por la suma de \$1.379.629.-; 4.- Reajustes e intereses legales; y 5.- Costas de la causa. Conforme lo montos señalados o por otros distintos que se determinen según el mérito del proceso.

**SEGUNDO:** El apoderado de la demandada contesta la acción, oportunidad en la que solicita su rechazo con costas.

Primeramente, niega y controvierte todos los hechos relatados en la demanda, salvo aquellos que, en forma expresa, se reconozcan como efectivos. Especialmente rechaza que el fundamento fáctico de la carta de despido de fecha 28 de mayo de 2021 y, por tanto, el despido sea improcedente, indebido o injustificado.

Expresa que tampoco es efectivo que el trabajador solicitara en varias oportunidades a su jefatura el pago de su remuneración íntegra y que no se le haya pagado su remuneración en forma íntegra y en forma oportuna.

Niega que respecto del hecho de fecha 26 de febrero de 2021 haya operado el perdón de la causal y que respecto del hecho acaecido con fecha 2 de marzo de 2021 haya operado la improcedencia de doble sanción, ya que no existe en la carta de aviso hecho ocurrido el día 2 de marzo de 2021.

Igualmente, señala que no es efectivo que los hechos consignados en la carta de aviso de término de contrato de trabajo, carezcan de la gravedad que requiere la ley o que no exista proporcionalidad entre la causal aplicada y los hechos acreditados. Por último, niega que se le adeuden las prestaciones solicitadas al actor, a saber, indemnización por años de servicio, incremento legal del 80%, indemnización sustitutiva del aviso previo y feriado proporcional por el monto solicitado.

Detalla que en la carta de fecha 28 de mayo de 2021, por medio de la cual se comunicó la terminación del contrato de trabajo al señor Orellana Donoso, se indicaron los hechos que configuraron la causal invocada, comunicación que inserta en su contestación.

Señala que el actor, efectivamente, se desempeñaba como “Chófer de Vehículos” de su representada, para la cual entró a prestar servicios el día 13 de agosto de 2013 y su remuneración ascendía a la suma de \$985.449.-

Precisa que sus choferes reciben dentro de su remuneración una comisión equivalente al 5% de la producción que efectivamente éste genere en el camión asignado, para ello las partes acuerdan que se entenderá por producción la suma de las facturas netas, sin IVA, que den origen los viajes realizados por el chofer en el mes y a fin que el actor



tenga pleno conocimiento de su remuneración se confecciona un reporte detalle por chofer respecto de cada mes, el cual se entrega conjuntamente con la liquidación de remuneraciones. Por ende, el incumplimiento por parte de la empresa al que hace alusión el Sr. Orellana no es tal.

Señala que a medida que los choferes realizan las descargas, se genera en las dependencias de los clientes un acervo de pallets, por lo que cuando se acumula un gran número, cualquiera de los choferes y en forma aleatoria, es ordenado a transportar dichos pallets de vuelta a su sitio de origen, dicho transporte de pallets no es pagado por el cliente a la empresa y no genera factura alguna, por lo que no genera comisiones. Manifiesta que esta es una situación que se realiza desde que el actor entró a prestar servicios para la empresa.

Destaca que no es efectivo que el actor haya conversado con la empresa, ni que haya solicitado que se pagaran esos retornos de viajes, tanto así que no ha denunciado esta supuesta irregularidad a la Inspección del Trabajo y no solicita estas remuneraciones adeudadas.

Añade que de la simple lectura de la cláusula primera del contrato de trabajo del actor, se puede apreciar que su representada no ha incumplido de manera alguna las obligaciones que impone el contrato de trabajo del actor.

Indica que los hechos que motivan el despido del actor se basan en graves problemas que el Sr. Orellana generó en dependencias del principal cliente de la empresa, a saber, Agrosuper, los días viernes 26 de Febrero del 2021, los que detalla.

Resalta que el actor en ninguna parte de su libelo niega la existencia de los hechos que configuran la causal incoada, limitándose a señalar que se omiten los verdaderos hechos, lo cual es falso, o que no son de una gravedad suficiente o que no son proporcionales. De manera que resulta efectivo y además reconocido por el actor que, no respetó los protocolos del cliente ni de su ex empleador, tampoco siguió las instrucciones del personal de despacho del cliente, como las instrucciones de la empresa, por lo que resulta evidente que incumplió las obligaciones contempladas en su contrato de trabajo, y con el agravante de recibir la empresa, una queja formal de parte del cliente por el mal trato del actor hacia el jefe de despacho y al jefe de planta.

Por otro lado, señala los hechos de fecha 24 de mayo de 2021, ocasión en la que el actor se encontraba en planta de nuestro cliente Agrosuper sucursal Miraflores, se le solicita traer pallets en devolución, lo que al actor no le agradó y procedió a tratar groseramente al



personal de operaciones del cliente, lo que se tradujo en que el jefe de planta Sr. Claudio Cerda, quien estuvo presente mientras el trabajador trataba con groserías a sus trabajadores, se queja formalmente con Transportes Cabo Frío Ltda., indicando que el Sr. Orellana tenía prohibida la entrada a la sucursal Miraflores.

Detalla que con fecha 27 de mayo de 2021, alrededor de las 19:00 horas, el actor se encontraba en planta de nuestro cliente Agrosuper, sucursal Huechuraba, en donde presenta malos tratos verbales, en contra del personal de despacho de dicha sucursal, al efecto el Sr. Ramón Luis Badillo Toro, informa por medio de correo a nuestra empresa esta situación, informando que el Sr. Orellana fue insolente y que es la segunda vez que presenta con el actor este tipo de problemas. Agregando que, el señor Orellana se encontraba citado a descarga a dicha sucursal a las 21:00 horas, no entendiendo las razones del cliente de coordinación de descarga y prioridades de citación a ellas, procediendo a reprochar, cuestionar, discutir sobre el agendamiento de los programas de carga y descarga ya estandarizados por nuestro cliente, exigiendo que lo descargaran inmediatamente, no respetando los turnos ni programas, actuando groseramente y de forma airada frente a las respuestas que los mismos operarios le daban de forma seria y responsable. Trayendo como consecuencia la queja formal y la prohibición del ingreso del Sr. Orellana en la sucursal Huechuraba por parte de nuestro cliente

Concluye que de tal modo en 4 meses se le prohibió al actor su entrada en 3 sucursales de nuestro principal cliente, el que se quejó formalmente del actor. Se aprecia que en 4 meses, se le pidió en 3 oportunidades que llevara pallets en devolución y el actor reconoce expresamente en su libelo que se negó a seguir las instrucciones de su empleador y del cliente de su empleador.

Además señala que el actor no respetó las normas de convivencia y trato respecto de nuestros clientes y sus trabajadores y que los hechos señalados, provocan en Transportes Cabo Frío Ltda. un enorme perjuicio respecto de su prestigio y cumplimiento con su cliente.

Afirma que los incumplimientos en que incurrió el actor son de gran gravedad, ya que puso a la empresa en una mala posición con su principal cliente, no sólo se negó a cumplir las funciones para las cuales fue contratado, sino que actuó de manera agresiva y grosera frente al cliente, lo que generó tres quejas formales y la prohibición de su entrada en tres sucursales de nuestro cliente.



En consecuencia, su representada actuó ajustada a derecho procediendo a un despido absolutamente justificado y en cumplimiento con la normativa laboral, fundada en la causal del N° 7 del artículo 160 del Código del Trabajo, esto es, “Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato”. De tal forma, son absolutamente improcedentes las indemnizaciones demandadas.

Sin perjuicio de lo anterior, hace presente que, en el eventual caso en que se dé lugar a dicha indemnización, debe descontarse el aporte al empleador a la AFC, conforme a lo que se acredite en la etapa procesal pertinente, conforme lo autoriza el artículo 13 de la Ley 19.768. Cita causa Rol N° 112.404-2020.- de fecha 3 de noviembre de 2021, de la Excelentísima Corte Suprema.

Por otro lado, argumenta que no es efectivo que su representada adeude al actor 42 días de feriado, pues su representada sólo adeuda al demandante la suma de \$379.330.-, correspondientes a 11 días de feriado proporcional.

Finaliza, solicitando que se exima del pago de las costas a su parte, condenando ejemplarmente a la actora al pago de las mismas, por lo ya expuesto anteriormente.

**TERCERO:** En la respectiva audiencia preparatoria se llamó a las partes a conciliación, la que no prosperó, por ello, acto seguido se establecieron los siguientes hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos:

1. Circunstancias por los cuales acontece el despido según los términos indicados en la carta.

2. Efectividad de haber operado la institución conocida como el perdón de la causal. Hechos y circunstancias.

3. Efectividad de adeudarse feriado legal y/o proporcional. En su caso, efectividad de haberse compensado en dinero o haberse otorgado los días de feriado.

4. Efectividad que la empresa recibió un pago por el transporte y devolución de pallet. Efectividad de encontrarse obligado el trabajador a realizar la devolución de esos pallets. Hechos y circunstancias.

5. Efectividad que el demandante solicitó el pago de su remuneración íntegra sin que obtuviera respuesta. Hechos y circunstancias.

**CUARTO:** La parte demandante no incorporó prueba en la audiencia de juicio.

**QUINTO:** Por su parte, la demandada rindió la siguiente prueba en el proceso:

**A) Documental.**

1.- Contrato de trabajo de fecha 13 de agosto de 2013 entre la demandada y don



Jorge Orellana Donoso.

2.- Carta aviso de término de contrato de fecha 28 de mayo de 2021 y comprobante de envío de fecha 1 de junio de 2021.

3.- Comprobante de carta de aviso para terminación del contrato de trabajo ante la Dirección del Trabajo, correlativo 35514, de fecha 31 de mayo de 2021.

4.- Comprobantes de feriado de fechas 24 de octubre de 2017; 5 de noviembre de 2018; 14 de septiembre de 2020.; 12 de abril de 2021 y 10 de mayo de 2021.

5.- Reporte de detalle de evaluación de rendimiento por chofer de los meses de diciembre de 2020 y enero, febrero, marzo, abril y mayo todos del año 2021.

6.- Cadenas de correos electrónicos de fechas 26 de febrero de 2021 con asunto: “chofer Jorge Orellana”, entre Sergio Durán, Claudio Osorio y otros; de 28 mayo de 2021 entre Claudio Osorio, Pablo Cabaña y otros con asuntos: “problemas conductor de transporte patente LZJD22, sr. Jorge Orellana”; “situación chofer distribución primaria”.

7.- Comprobante de constancia laboral para empleadores, correlativo 155254, de fecha 3 de marzo de 2021.

8.- Registro de charla trabajador nuevo derecho a saber, de fecha 6 de octubre de 2015 junto con comprobante de acta de entrega del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

9.- Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la demandada.

**B) Testimonial.** Previo juramento de rigor declararon los siguientes testigos, cuyos dichos quedaron registrados en las pistas de audio respectivas:

1.- Claudio Enrique Osorio Pérez, jefe de operaciones, quien en síntesis manifestó que trabaja para Transportes Cabo Frío desde el 15 de diciembre de 2000 y que conoce al señor Orellana, quien ya no trabaja en dicha empresa, pues fue despedido el año pasado, no recuerda fecha exacta, pero fue en abril o mayo, fue despedido por varios incidentes graves con clientes, insolencias con jefaturas de terminales en los que descargaba.

Menciona la situación de sucursal de Curicó, señala que hubo insultos y garabatos al personal y también al jefe de personal, pues le solicitaron traer pallets vacíos, carga normal en todo viaje, pero el demandante no los trajo.

Refiere el procedimiento de devolución de pallets, estos deberían devolverse de viaje en viaje, pero por tiempo, por ocupar el camión, la sucursal junta una cantidad grande de palletes y las envía, sino debería ser en cada camión.



Manifiesta que depende de la cantidad de pallets se puede pedir a conductor que los traiga, se designa de forma aleatoria en la empresa Cabo Frío.

Señala que las labores de choferes es conducir, llegar a tiempo, cargar en sus tiempos, tienen horarios, ya que hay que cumplir con los horarios del cliente, sino llegaran a la hora de carga puede quedar abajo.

Explica que la devolución de pallets existe en cada terminal, se juntan y se llevan, se dejan en el sector de Lo Miranda, ahí se reparan y después se llevan a las plantas, no es carga, son maderas casi en desuso.

Se le exhibe correos incorporados con N°6 de la documental de la demanda, reconoce como uno que le fue enviado a él y el siguiente lo remitió el declarante, del día 26 de febrero de 2021 y otros del día 28 de mayo de 2021.

Contrainterrogado señala que el empleador del actor era transporte Cabo Frío.

Aclara que en la planta de Curicó quien le dio la instrucción al señor Orellana fue el jefe de despacho, a quien increpó, también al jefe de sucursal, Sergio Durán, quien trabaja para Agrosuper, es un cliente y se le debe respeto.

Señala que no existe cláusula que obligue al actor a respetar las instrucciones de un tercero o cliente.

Expone que la empresa tiene un sólo cliente: Agrosuper.

Precisa que los viajes de pallets no se pagan, no los cobra la empresa Cabo Frío y no se los pagaban al señor Orellana.

2.- Pablo César Cabaña Vidal, señala que trabaja en la empresa demandada desde el año 2000, actualmente es jefe de finanzas y conoce al actor, era conductor de la empresa, ya no trabaja con ellos desde el año 2021.

Precisa que el señor Orellana era conductor de camiones de la empresa o a disposición de la empresa. Los servicios eran prestados principalmente a cliente Agrosuper, correspondiendo al 80% o 90% de los servicios prestados por la empresa.

Indica respecto del incumplimiento grave del actor, que éste estuvo por 1 año con licencia médica, posteriormente, se reincorporó, cambiando su actitud frente a la empresa, estaba prepotente, sin mediar provocación.

Asevera que en la empresa las relaciones son normalmente amistosas, pero el actor reaccionaba airado, no conforme con la empresa y empezó a tener problemas en las plantas de Agrosuper, en Curicó, Miraflores y Huechuraba.





Detalla que frente a respuesta aireada por instrucciones del departamento de operaciones, la gente de Agrosuper comenzó a enviar mail exigiendo que no podía ingresar el señor Orellana, con copia a toda la plana directiva.

Señala que la empresa todas las semanas era evaluada respecto del nivel de cumplimiento, con posibilidades de término anticipado del contrato.

Expresa que el demandante tuvo esa actitud varias veces, se le preguntó si pasaba por problemas familiares, se le ofrecieron vacaciones, las labores eran las mismas de siempre.

Refiere que le dieron vacaciones, lo tuvieron que amonestar.

**SEXTO:** Primeramente, conforme el tenor de la carta de despido enviada al demandante, datada con fecha 28 de mayo de 2021, la que fue remitida al actor, conforme comprobante de correos aportado, se le comunicó por la empresa al actor la decisión de poner término al contrato de trabajo a partir de igual fecha, por aplicación de la causal indicada en el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, fundada en la siguiente descripción de hechos:

*“1.- Usted el día viernes 26 de Febrero del presente año, siendo las 16:01 horas, se encontraba en planta de nuestro cliente Agrosuper, sucursal Curicó, momento en el que el Jefe Despacho le solicita a usted sus datos personales para generar Guía de Despacho para realizar devolución de Pallets, por lo que usted responde de mala manera, y luego no conforme con su mal trato hacia nuestro Jefe de Despacho, se presenta en la oficina del Jefe de Planta Sr. Sergio Durán González donde nuevamente le instruyó que debe llevar Pallets, motivo de esto, ahora le falta el respecto a Don Sergio, saliendo de su oficina diciendo garabatos a viva voz, los cuales fueron escuchados por todos los funcionarios que se encontraban en el segundo piso de la sucursal.*

*Posteriormente, usted retira el camión del andén, y NO lleva pallets en devolución. Por esta razón a contar de esta fecha se le prohibió su ingreso a esta sucursal.*

*Por estos hechos se le entregó una carta de amonestación de fecha 2 de marzo de 2021 en donde se señalaba expresamente que: Dicha situación no debe volver a suceder, dado que es su obligación respetar los protocolos establecidos por nuestro cliente como también las instrucciones impartidas por su personal de despacho dado que son parte de la operación diaria que realizamos a nuestro cliente Agrosuper.*

*Por la presente carta amonestación, se requiere el estricto cumplimiento a las obligaciones contraídas en su contrato de trabajo, ya que de persistir en esta conducta, se*



*adoptaran las medidas pertinentes, las que pueden llegar incluso a la terminación de su contrato de trabajo.*

*De lo anterior, la empresa dejó constancia electrónica en la Dirección de Trabajo con fecha 3 de marzo de 2021.*

*2.- Este día lunes 24 de mayo de 2021, usted se encontraba en planta Miraflores, descargando mercaderías de nuestro cliente Agrosuper, servicio en el cual se le solicita traer pallet en devolución, instrucción que no fue de su agrado, por lo que reaccionó increpando groseramente al personal de operaciones de dicha planta por la instrucción que se le estaba dando. Testigo presente en ese momento fue el jefe de sucursal Sr. Claudio Cerda, quien posteriormente, habló muy molesto a su jefe directo Sr. Claudio Osorio Pérez, indicándole que desde ese minuto tenía prohibición de entrar a dicho terminal.*

*3.- Usted, con fecha 27 de mayo de 2021, alrededor de las 19:00 horas, se encontraba en planta de nuestro cliente Agrosuper, sucursal Huechuraba, en donde usted presenta malos tratos verbales, en contra del personal de despacho de dicha sucursal, al efecto el Sr. Ramón Luis Badillo Toro, informa por medio de correo a nuestra empresa esta situación, informando que usted fue insolente y que es la segunda vez que tiene este tipo de problemas con usted. Agregando que, usted se encontraba citado a descarga a dicha sucursal a las 21:00 horas, no entendiendo las razones del cliente de coordinación de descarga y prioridades de citación a ellas, procediendo a reprochar, cuestionar, discutir sobre el agendamiento de los programas de carga y descarga ya estandarizados por nuestro cliente, exigiendo que lo descargaran inmediatamente, no respetando los turnos ni programas, actuando groseramente y de forma airada frente a las respuestas que los mismos operarios le daban de forma seria y responsable.*

*Trayendo como consecuencia la queja formal y la prohibición del ingreso de usted en la sucursal Huechuraba por parte de nuestro cliente”.*

Así, en síntesis, se le atribuye al trabajador que los días 26 de febrero, 24 y 27 de mayo, todos del año 2021, dirigió a trabajadores de la empresa Agrosuper, cliente de la demandada, malos tratos verbales o expresiones consideradas insolentes o groseras. Por otro lado, se expresa que en las dos primeras fechas mencionadas no habría accedido a realizar la devolución de pallets ante las instrucciones dada por el personal del mencionado cliente. Y, por último, se indica que en la última fecha reseñada el actor habría cuestionado y discutido sobre el agendamiento de los programas de carga y descarga del cliente, con el personal de éste, exigiendo que lo descargaran inmediatamente. Trayendo todo lo anterior



consecuencia la prohibición del ingreso del trabajador a tres sucursales del cliente mencionado.

**SÉPTIMO:** Debe tenerse presente que el artículo 162 del Código del Trabajo establece que cuando el contrato laboral terminal por aplicación por parte del empleador de una o más causales señaladas en el artículo 160, este deberá comunicar por escrito al trabajador expresando la o las causales invocadas y los hechos en que se funda.

Lo anterior tiene como finalidad permitir al trabajador conocer a cabalidad la razón por la que el empleador pone término a su contrato de trabajo en forma unilateral y las circunstancias fácticas que la determinan, para así poder analizar si la razón se encuadra en alguna causal legal de despido y si la aplicación de la misma es injustificada, indebida o improcedente, ya que el artículo 168 del Código ya citado contempla la posibilidad de que el trabajador recurra judicialmente para que así se declare y se ordene el pago de las indemnizaciones que la misma norma contempla.

**OCTAVO:** Al efecto, analizada la transcrita carta de despido, primeramente, destaca que en ésta no se cumple cabalmente con la exigencia formal referida en el considerando anterior, porque si bien señala una causal legal de despido, al exponer los hechos, pese a la extensión del relato, se efectúan imputaciones más bien genéricas respecto a que el trabajador supuestamente el día 26 de Febrero del 2021 habría respondido de mala manera y faltado el respeto a jefe de despacho y a jefe de planta de la empresa cliente Agrosuper ubicada en Curicó. Situación similar a la antes narrada sucede con los hechos supuestamente acaecidos los días 24 y 27 de mayo de 2021, en las sucursales del mismo cliente de Miraflores y Huechuraba respectivamente, ocasión en que igualmente se indica que habría increpado groseramente y con malos tratos verbales a personal de la empresa usuaria mencionada, pero, nuevamente, sin dar detalles de las frases o palabras específicamente empleadas.

Lo anterior, desde ya impide al trabajador conocer parte relevante de las circunstancias fácticas concretas de la imputación que se le reprocha, respecto de las supuestas expresiones vertidas y consideradas por el empleador para decidir su despido, ello, al mismo tiempo, impide que el Tribunal pueda acceder a una descripción de hechos que permita valorar los mismos y sus circunstancias a fin de determinar la efectividad de las conductas reprochadas al trabajador y aquilatar la entidad de las mismas, a fin de ponderar si son suficientes para fundar el despido, falencias que van en claro desmedro de la justificación del despido realizado.



**NOVENO:** Por otro lado, era carga probatoria de la demandada la demostración de la efectividad de los hechos imputados, que en su concepto determinarían la configuración de la causal legal invocada, pero dada la falencia anotada respecto de ausencia de expresiones concretas imputadas como efectuadas al actor, en dicho sentido no es posible establecer probatoriamente vocablos o locuciones concretas manifestadas por el trabajador y no es posible comprobar ese acápite de la imputación.

En ese sentido se hace presente que el debido proceso contempla una etapa probatoria, la que tiene por objeto la confirmación procesal de los presupuestos fácticos oportunamente alegados por las partes, para así determinar los hechos de la causa sobre cuya base se aplicará el derecho para resolver la litis, por lo demás, la carencia formal se reitera en la defensa de la parte demandada, ya que analizada el libelo de contestación, dicha parte vuelve a omitir la exposición de la o las palabras que supuestamente habría dirigido el trabajador al personal de la empresa cliente.

Además, el artículo 454 N° 1 inciso segundo del Código del Trabajo establece que en los juicios sobre despido el demandado sólo deberá acreditar la veracidad de los hechos imputados en la respectiva comunicación escrita del despido, no pudiendo alegar (y por ende menos acreditar) hechos distintos como justificativos del mismo.

**DÉCIMO:** Asimismo, igualmente al analizar los hechos imputados del día 26 de febrero de 2021, no es baladí que, tal como se admite en la misma comunicación de despido y se corrobora con el comprobante de constancia laboral para empleadores, correlativo 155254, de fecha 3 de marzo de 2021 aportado, dichos hechos ya fueron objeto de una sanción aplicada por el empleador, en concreto, amonestación escrita, por lo que a juicio de esta sentenciadora, no resulta admisible que se emplee para justificar la motivación del despido del trabajador, puesto que las eventuales infracciones en que incurrió el demandante ya fueron objeto de sanción. En tanto, en su momento la parte empleadora estimó que no constituían motivo suficiente para desvincularlo de sus funciones, de tal modo, ha operado la figura doctrinal y jurisprudencial denominado “perdón de la causal”, la que constituye una modalidad de renuncia de derecho, regulada en el artículo 12 del Código Civil, aplicable en estos casos para el empleador y que opera cuando configurado algún supuesto normativo de causal de caducidad de la relación laboral, tal como la prevista en el N° 7 del artículo 160 del Código del Trabajo, en virtud de la conducta del trabajador, surge para el empleador el derecho subjetivo de poner término al contrato de trabajo, sin indemnizaciones, pero éste puede renunciarlo, mediante su manifestación de voluntad,



expresa o tácita, lo que acaece en la especie dado que, como se señaló, dichos hechos ya fueron objeto de una sanción específica por el empleador: quien así manifiesta en forma expresa su voluntad en orden a sancionar al actor amonestándole y advirtiéndole que estas situaciones no pueden volver a ocurrir, por ende, el empleador ha renunciado a su facultad de despedir al trabajador pues sólo lo ha amonestado.

Cabe recordar que el empleador en virtud del vínculo de subordinación y dependencia, tiene una potestad de mando y disciplinario para dirigir la empresa, y en virtud de él puede aplicar sanciones a los trabajadores que sólo pueden consistir en amonestaciones verbales o escritas y multa de hasta un 25% de la remuneración diario y que deben contemplarse en el respectivo Reglamento Interno de la empresa, pero igualmente y en virtud de la misma potestad puede despedir al trabajador por aquellas causales denominadas “disciplinarias” del artículo 160 del Código del Trabajo, cuya formulación general se encuentra precisamente en el N° 7, esto, el incumplimiento grave de las obligaciones contractuales. En consecuencia, tanto el despido como las sanciones señaladas son expresiones de la misma potestad del empleador, quien puede legítimamente optar por una u otra, pero no puede ejercer ambas respecto de un mismo hecho, bajo sanción de que su despido sea declarado injustificado.

**UNDÉCIMO:** Ahora, en el análisis de los hechos imputados correspondientes al día 24 de mayo de 2021, los que habrían acaecido en la planta Miraflores, de Agrosuper. Al respecto, se tiene presente que no compareció testigo presencial de dichos hechos, sino sólo personas que se enteraron de dichos eventos por lo informado por el supuesto afectado, pero respecto de los presuntas expresiones verbales proferidas por el actor al personal de dicha empresa, debe reiterarse las falencias ya descritas precedentemente, que obstan a la acreditación de hechos.

En tanto, respecto a la instrucción de traer pallets en devolución dada por el personal de la empresa cliente al actor, si bien éste en su libelo no lo niega, ni tampoco controvierte que no la obedeció, argumenta que aquello no se encontraba dentro de sus obligaciones contractuales y que, además no era remunerado por aquella gestión.

Al efecto, no hubo claridad probatoria, pues si bien se expuso el procedimiento de devolución de pallets por uno de los testigos que comparecieron a estrados por la parte demandada, empleado de ésta, ello no se condice lo expuesto con los hechos descritos en la carta despido, ya que se refirió en el atestado del señor Claudio Osorio que dicha devolución era designada de forma aleatoria por la empresa empleadora entre los



conductores y que no se les pagaba por dicho traslado, pero en los hechos estipulados en la misiva de desvinculación se señala que el que dio dicha instrucción al actor era un dependiente de la empresa cliente, sin que se estableciera conforme las probanzas rendidas, que en dicha oportunidad haya sido una instrucción emanada de la empleadora al trabajador de autos, por ende, malamente se pudo establecer la existencia de un incumplimiento de obligaciones del contrato, por no acatar una orden de un cliente y no de un superior en la empresa, sobre lo que se abundará en los considerandos siguientes.

**DECIMO SEGUNDO:** A su vez, en el examen en referencia a los hechos del día 27 de mayo de 2021, debe resaltarse que en ellos además de los supuestos malos tratos verbales, los que como ya se vio no pueden ser objeto de acreditación al no estar suficientemente descritos, por lo demás tampoco ha comparecido un testigos presencial de ellos y sólo tangencialmente fueron aludidos por los testigos de la demandada, de tal forma que salvo lo consignado en forma genérica en los correos electrónicos aportados de fecha 28 de mayo de 2021, emitidos por terceros quienes no comparecieron al juicio, constituyendo al efecto mínimos elementos probatorios y aunque se considerase que el actor no los ha negado derechamente en su libelo, respecto de lo imputado cabe destacar que nuevamente se incurren en descripciones genéricas puesto que se alude a reprochar, cuestionar, discutir sobre el agendamiento de los programas de carga y descarga ya estandarizados por el cliente, exigiendo que lo descargaran inmediatamente, no respetando los turnos ni programas, pero sin dar mayores detalles de lo ocurrido fácticamente para establecer debidamente los hechos y sus circunstancias, a fin de establecer su entidad y así sólo se ha podido establecer, nuevamente, que el actor no ha obedecido las instrucciones recibidas de parte de dependientes de una empresa cliente respecto de la turnos de carga y descarga.

**DECIMO TERCERO:** Al efecto, aparece relevante, en el análisis sobre la existencia de algún incumplimiento de alguna obligación de parte del actor, que en el contrato de trabajo de fecha 13 de agosto de 2013, suscrito entre la demandada y don Jorge Orellana, en calidad de empleador y trabajador, incorporado en juicio, en lo relevante, indica en la cláusula segunda: *“El trabajador se obliga a cumplir las instrucciones de conducción, carga y descarga que le sean impartidas por su jefe, así como cumplir las normas generales que se le indiquen y las disposiciones del presente contrato”*.

A su vez, la cláusula sexta del mencionado instrumento se señala: *“Se consideran obligaciones esenciales del trabajador en el presente contrato de trabajo las siguientes:*



*e) Cumplir los horarios de presentación a cargar (indicados la respectiva orden de carga o informados por el jefe de operaciones de la empresa), estar presente mientras se realiza la carga, cumplir los tiempos de conducción y descanso mencionados en el artículo tercero, llegar al lugar de descarga estar presente mientras se realiza la descarga y volver a origen o esperar instrucción del jefe directo.*

*j) Respetar el reglamento interno de higiene y seguridad, el cual, es parte integrante del presente contrato y cualquier infracción cometida por el trabajador que se encuentre indicada en el reglamento interno para la empresa el derecho a poner término a este contrato sin derecho a indemnización por parte del trabajador*

Finalmente, se indica en dicha cláusula sexta: “*El incumplimiento a cualquiera de las obligaciones mencionadas precedentemente en este artículo, se considerará incumplimiento grave a las obligaciones contraídas en el presente contrato constituyendo causal de despido sin derecho a indemnización para el trabajador*”.

Por otro lado, se indica, en lo pertinente, en el reglamento de higiene y seguridad, incorporado junto con su notificación, en su artículo 14, lo siguiente:

*“De las obligaciones de orden para los trabajadores:*

*1.- Realizar eficientemente la actividad venía del contrato.*

*2.- Desempeñar las labores con diligencia y colaborar en la mejor marcha del proceso productivo y a la prosperidad de la empresa.*

*3.- Acatar las órdenes e instrucciones de la empresa por medio de gerente general, gerente de operaciones, jefe de taller, jefe administrativo.*

*4.- Respetar al empleador y a sus representantes, jefes, compañeros de trabajo y subalternos, y público en general, en su persona y en su dignidad.”*

Conforme a las normas descritas, en la especie no es posible con la conducta acreditada del actor, esto es, no acatar instrucciones de terceros, correspondiente a dependientes de una empresa cliente; dar pábulo de para configurar la causal de caducidad de su contrato, prevista en el artículo 160 N°7 del Código del Trabajo. Dado que para configurar la causal en referencia exige el cumplimiento de dos requisitos copulativos, a saber: 1) el incumplimiento de una obligación contractual por parte del trabajador y 2) que éste sea grave, dos exigencias que con el méritos de los antecedentes aportados no ha sido posible dar por comprobadas.

Ahora, debe precisarse que en lo que respecta a la naturaleza de la obligación infringida, ha de entenderse referida al contrato realidad y por tanto al conjunto de



obligaciones y deberes que con ocasión de los servicios prestados establece la ley, la voluntad de las partes y la propia naturaleza del contrato.

Pues bien, del contrato mencionado y en especial de las cláusulas transcritas relevantes en la presente discusión no emana una obligación de cumplir las instrucciones de un tercero ajeno al vínculo contractual, como son los dependientes de la empresa Agrosuper, además, sólo es el órgano jurisdiccional, el único competente para establecer un incumplimiento y la gravedad del incumplimiento de un deber contractual, tomando en consideración las circunstancias en que éste se haya producido y no el empleador, ni menos un tercero como es un cliente de la empresa empleadora, como se ha presentado en la especie, ya que la demandada a instancias de lo solicitado por un tercero, sin realizar una debida investigación de los hechos ha procedido a la desvinculación del trabajador demandante.

En cuanto a las obligaciones y prohibiciones contenidas en el Reglamento Interno de la empresa demandada, ya relatadas precedentemente cabe sostener, dado que la apoderada de la demandada ha esbozado que ha existido vulneración al numeral 4 del artículo 14 de dicho reglamento, que a juicio de este Tribunal, la transgresión de una obligación y prohibición establecidas en dicho Reglamento, sólo puede acarrear al trabajador la aplicación de las sanciones propias de dicho tipo de instrumento, esto es las previstas en el N°10 del artículo 154 del Código del Trabajo en concordancia con el artículo 157 del mismo cuerpo legal, esto es, amonestación y multa sobre la remuneración diaria, pero no puede provocar la caducidad del contrato, a menos que la obligación y prohibición se encontrara también *expresamente* establecida en el respectivo contrato de trabajo y de estimarse que la obligación y prohibición establecidas estaban comprendidas dentro de las obligaciones esenciales del contrato de trabajo, por lo que no basta que se indique de forma genérica que cualquier infracción al reglamento constituye causal de caducidad, dada la irrenunciabilidad de los derechos laborales, conforme el artículo 5 del Código del Trabajo que informa este ámbito.

En consecuencia, no se ha acreditado infracción por el actor de alguna obligación que imponga el contrato suscrito por las partes y, por ende, no es posible avanzar en el análisis respecto de la eventual gravedad de los hechos y sus circunstancias, dado que no se ha sorteado favorablemente la primera exigencia.

Por ello, y en virtud de todos los razonamientos consignados precedentemente procede acoger la demanda de autos y con ello las pretensiones indemnizatorias del actor





por considerar que en la especie que la causal invocada por el empleador fue indebida.

**DÉCIMO CUARTO:** Para los efectos del pago de las prestaciones que se ordenarán cancelar en esta sentencia, se estimará como remuneración mensual del demandante la suma de que no se encuentra controvertida por las partes, esto es, \$985.449.

De esta manera, corresponden al demandante los conceptos por la indemnización sustitutiva del aviso previo y de indemnización por ocho años de servicio, a lo que debe sumarse el aumento correspondiente al ochenta por ciento que dispone la letra c) del artículo 168 del Código del Trabajo, sin que se corresponda el descuento de los montos aportados por el empleador en el AFC, pese a lo dispuesto en inciso cuarto de la norma citada, ya que no se aportaron los antecedentes al efecto y el despido fue declarado indebido e injustificado.-

**DECIMO QUINTO:** Sobre el cobro de feriado proporcional pendiente, atendido el tenor de los comprobantes de feriados y lo consignado por las partes, sólo es posible establecer que se adeuda por la empleadora al demandante la suma de \$379.330.-, correspondientes a 11 días de feriado proporcional.

**DECIMO SEXTO:** Las pruebas rendidas han sido apreciadas y valoradas conforme a las reglas de la sana crítica y las demás pruebas rendidas y no detalladas, en nada alteran lo razonado en estos autos, en particular, los correos referidos a los hechos del día 26 de febrero de 2021, ya que dicho hecho quedó descartado por ya haber sido sancionado por el empleador, en tanto, los reportes de detalle de evaluación de rendimiento por chofer de los meses de diciembre de 2020 y enero, febrero, marzo, abril y mayo todos del año 2021, son de carácter genérico y no aportan antecedentes específicos referidos a los hechos señalados en la carta de despido.

Por estas consideraciones y teniendo en consideración lo dispuesto en los artículos 5, 7, 8, 9, 10, 11, 41, 160, 161, 162, 163, 168, 172, 173, 425, 452, 453, 454, 456 y 459 del Código del Trabajo, **se resuelve:**

**I.-** Se acoge la demanda deducida por Jorge Francisco Orellana Donoso contra su ex empleadora Transportes Cabo Frío Limitada, sólo en cuanto se declara que el despido efectuado por Transportes Cabo Frío Limitada con fecha 28 de mayo de 2021 respecto del trabajador Jorge Francisco Orellana Donoso es injustificado, por lo que se condena a la demandada a pagar al demandante las siguientes prestaciones.

a) \$985.449 por indemnización sustitutiva del aviso previo.

b) \$7.667.592 por indemnización por años de servicios más \$6.134.074 por



concepto de recargo legal del 80%.

c) \$379.330 correspondiente a 11 días de feriado proporcional adeudado.

**II.-** Las sumas señaladas devengarán los intereses y reajustes previstos en el artículo 173 del Código del Trabajo.

**III.-** No se condena en costas a la demandada por no haber sido totalmente vencida y haber tenido motivo plausible para litigar.

Regístrese, notifíquese y archívese en su oportunidad.

**RIT O-540-2021**

**RUC 21- 4-0360261-K**

**Dictada por LIDIA FERRADA VALDEBENITO, Jueza Destinada del Juzgado de Letras del Trabajo de Rancagua.**



A contar del 03 de abril de 2022, la hora visualizada corresponde al horario de invierno establecido en Chile Continental. Para la Región de Magallanes y la Antártica Chilena sumar una hora, mientras que para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar dos horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>