

Santiago, cuatro de mayo de dos mil veintidós.

VISTO, OÍDO Y CONSIDERANDO:

PRIMERO. Acción. a José Miguel Meneses Tejeda, abogado, en representación convencional de doña **MARJORIE MARIBEL BUENO GARCÍA**, chilena, soltera, Cédula de Identidad N°16.649.955- 0, con domicilio en calle Volcán Llaima N°1 .624, depto. 17, comuna de San Bernardo, región Metropolitana, quien interpone demanda en juicio ordinario laboral por despido injustificado y cobro de prestaciones e indemnizaciones, en contra de la empresa **GRUPO DE SERVICIOS INTEGRALES CHILE S.A.**, sociedad del giro de su denominación, Rol Único Tributario N°76.952.550-5, representada legalmente por don Leonardo Lazo Olmedo, Cédula Nacional de Identidad N°12.211.568-2, ignora profesión u oficio, ambos domiciliados en calle Mac Iver N°283, piso 2° y/o piso 5°, comuna y ciudad de Santiago, y en régimen de subcontratación, solidaria o subsidiariamente, según se determine de acuerdo a los artículos 183-B y siguientes del Código del Trabajo, en contra de la empresa **VTR COMUNICACIONES SPA**, sociedad del giro de su denominación, Rol Único Tributario N°76.114.143-0, representada legalmente por don Derek Yeomans Gibbons, Cédula Nacional de Identidad N°12.882.341-7, ignora profesión u oficio, ambos domiciliados para estos efectos en Avda. Apoquindo N°4.800, comuna de Las Condes, ciudad de Santiago,

SEGUNDO. Fundamentos. Indica que con fecha 16 de abril del año 2.018, comenzó a prestar servicios bajo subordinación y dependencia para la empresa Grupo de Servicios Integrales Chile S.A., como ejecutiva de ventas para ofrecer servicios de VTR Comunicaciones SPA. Así las cosas, el ex empleador, Grupo de Servicios Integrales Chile S.A., presta servicios y mantiene una relación de subcontratación con la empresa VTR Comunicaciones SPA. La jornada de trabajo, ingresaba a sus labores a las 10.00 horas, hasta las 16:30 horas con una colación de 30 minutos, pactando la modalidad de Trabajo a distancia o Teletrabajo, obligándose a prestar las funciones propias de su cargo en su domicilio.

La remuneración mensual de era variable, y estaba compuesta por sueldo base, gratificación, bono de semana corrida y comisión por ventas. Ahora bien, su remuneración - para efectos del artículo 172 inciso 2° del Código del Trabajo-, tomando en consideración su remuneración promedio percibida en los últimos tres meses calendario, y que se encuentren cubiertos en forma completa con su remuneración, es decir, excluyendo los meses con licencia médica, (meses de julio de 2018, agosto de 2.018 y octubre 2.018) es de \$819.543.- Mientras se encontraba haciendo uso de licencia médica, se produce la comunicación de la relación laboral.

Del Despido. El día 24 de septiembre del año 2.021, recibió carta de despido fundada en la causal prevista en el artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, esto es “Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato”. Reproduce la carta.

Del finiquito y la reserva de derechos. Con fecha 19 de octubre de 2.021 firmó finiquito de trabajo. Cabe indicar que, en el referido finiquito de trabajo, existe reserva de acciones para demandar judicialmente el despido injustificado, recargo legal, remuneraciones, indemnizaciones por año de servicio, indemnización sustitutiva de aviso previo, y toda otra prestación o indemnización no contenida o erróneamente calculada en el finiquito. El despido realizado por el empleador no se encuadra dentro de la hipótesis de incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, razón por la cual dicho despido es injustificado, debiendo pagarse por dicho concepto, las indemnizaciones que se indicarán.

Despido improcedente por haberse efectuado en contravención a la ley. Como se desprende del relato de los hechos, el despido ha sido realizado en contravención a la ley laboral, por haberse efectuado en circunstancias que mi representada se encontraba acogida a licencia médica. En efecto, el inciso final del artículo 161 del Código del Trabajo expresamente indica que “Las causales señaladas en lo incisos anteriores



no podrán ser invocadas con respecto a trabajadores que gocen de licencia por enfermedad común, accidente de trabajo o enfermedad profesional, otorgada en conformidad a las normas legales vigentes que regulan la materia".

De lo anterior se desprende, que el despido de un trabajador acogido a licencia médica se encuentra prohibido por el legislador según el inciso final del artículo 161 ya citado, cuando se aducen por el empleador las causales contenidas en dicha disposición, de manera que la misiva que contiene el despido se efectúa en contravención expresa a la normativa laboral, razón por la cual el despido resulta ser improcedente.

Desproporcionalidad en la aplicación de la sanción. Sin perjuicio de la ya comentado, en los hechos existe una desproporcionalidad entre los supuestos hechos que se imputan a mi representada y la sanción contemplada en el artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, infringiéndose con ello el principio de protección que impera en nuestro cuerpo normativo y el principio de proporcionalidad entre la falta y la sanción.

En efecto, si bien la ley reconoce el poder disciplinario del empleador, no es menos cierto que dicha facultad se encuentra limitada por el principio de proporcionalidad, el cual impone la exigencia de que exista una correlación entre la conducta infractora, la sanción y el trabajador sancionado, ello con el objeto de evitar el uso arbitrario de esa facultad por parte de la empresa. Así las cosas, solo y únicamente cuando la conducta del trabajador valorada tanto objetiva como subjetivamente (intencionalidad, perjuicio al acreedor, entre otros), constituye un actuar de máxima gravedad, resulta procedente el despido. Como se desprende de los hechos en los cuales la demandada principal funda su despido, ninguno de ellos cumple con los requisitos anteriormente descritos, razón por la cual el despido resulta del todo ser improcedente.

En efecto, el despido carece de idoneidad, pues desde que se encuentra vinculada con la demanda principal, jamás ha sido sujeto de alguna sanción disciplinaria, lo que ratifica el correcto actuar de mi mandante en el ejercicio de sus funciones derivadas del contrato de trabajo. Es por lo anterior, que sorprende el hecho de que, por estos supuestos errores, que no significan un perjuicio económico grave para la empresa, mi representada sea desvinculada por la causal de despido ya indicada.

Por lo demás, ni siquiera el empleador otorga la posibilidad de que pueda corregir la supuesta conducta que se sanciona con la causal de despido con otras sanciones que no impliquen la extinción del contrato, como puede ser la amonestación verbal o por escrito o bien.

Asimismo, no puede desprenderse que los hechos que configuran la causal de despido obedezcan mínimamente a un actuar intencionado, en ese sentido si el hecho en definitiva ocurrió, será la demandada principal la encargada de acreditar en el proceso que dicho actuar constituye una actividad intencionada.

Es más, si efectivamente se configura un actuar doloso, la causal de despido invocada resulta estar mal planteada por la ex empleadora, pues no constituye en esencia un incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato. A mayor abundamiento, no se cumplen los requisitos de sanción mínima ni equilibrada expuestos con anterioridad.

Así las cosas, los supuestos hechos que se imputan y que según la contraria constituyen incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo, no dejan de ser errores carentes de toda culpa o negligencia, que posiblemente podían ser corregidos de una forma no extintiva de la relación laboral, razón por la cual, la sanción establecida por el empleador es absolutamente desproporcionada.

Improcedencia de la causal del N°7 del artículo 161 (sic) del Código del Trabajo, esto es, incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, como causa de término de la relación laboral. Como consta en la carta de despido, el empleador ha puesto término en forma unilateral al vínculo laboral, imputando incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato. Ahora bien, como se expresará en lo sucesivo, la causal indicada es improcedente, resultando por ende el despido injusto, por la no concurrencia de los requisitos legales para que opere la misma. Para la concurrencia de la causal



JDWVZFHZKX

invocada, se requiere acreditar por la parte demandada dos requisitos copulativos, a saber: 1) el incumplimiento de una obligación contractual y, 2) que este sea grave.

Sabemos que la sanción de esta causal se le considera de las más graves impuestas por la comisión de una falta laboral, pues conlleva la disolución de la relación laboral y la pérdida de las indemnizaciones por el término del contrato. Es por lo anterior, que el legislador requiere que el incumplimiento laboral sea "grave", es decir, que el reproche que se efectúe al trabajador sea de tal magnitud que afecte en su esencia el acatamiento de las obligaciones contractuales, provocándose el quiebre de la relación laboral, pues se impide la convivencia normal entre los contratantes, o porque la conducta del trabajador lesiona o amenaza el funcionamiento de la empresa.

En ese sentido el incumplimiento es grave cuando se incumple un deber principal del trabajador, esto es ejecutar el servicio para el cual fue contratado, o se incumplen deberes accesorios relativos a obligaciones de hacer, tales como no respetar normas de seguridad, u obligaciones de no hacer, generalmente referidas a la buena fe contractual. Es por lo anterior que la demandada, deberá acreditar que los supuestos incumplimientos que se imputan son por causa de dolo o culpa de mi representada, es decir, que ésta haya tenido conciencia de que actuaba de forma indebida o actuado de forma negligente, viole de forma irreversible el vínculo laboral, haciendo imposible su continuación.

Como puede desprenderse de la carta de despido, ninguna de las supuestas faltas que se imputan implica un incumplimiento a una obligación principal del contrato, como tampoco a obligaciones accesorias relativas al deber de buena fe contractual, razón por la cual el despido, solo por esa razón es injustificado. A mayor abundamiento, no se visualiza de qué forma los supuestos errores que se imputan, son causa de un actuar doloso o negligente de tal envergadura, que amerite sancionarla patrimonialmente sin derecho a sus indemnizaciones legales. En efecto, la demandada no solo deberá acreditar la existencia de las faltas que se imputan, sino que además deberá probar que dichos actos son graves, ya sea porque constituyen un incumplimiento de una obligación principal del contrato, o porque no respetó el deber de buena fe contractual, circunstancias que desde ya negamos tajantemente.

Despido Injustificado por fundarse en hechos genéricos y no específicos. La importancia de detallar todos los hechos y circunstancias que llevan al empleador a despedir al trabajador radica en que, de acuerdo con el artículo 454 N°1 inciso 2°, el empleador demandado no podrá "alegar en el juicio hechos distintos como justificativos del despido". Ahora bien, los hechos en que se funda el despido deben ser específicos y no genéricos, esto porque al trabajador desvinculado por la decisión unilateral del empleador, se le debe suministrar de manera eficaz todos los antecedentes que motivaron el despido para poder preparar la defensa y convencer al juzgador que la causal esgrimida es injustificada, indebida o improcedente. Ciertamente en el caso sub-lite, este requisito no ha sido observado por la demandada, pues si bien se expresa en la misiva los motivos por los cuales se cursa el despido, no se especifica suficientemente los hechos en los cuales este se funda, de tal forma que permitan una comprensión respecto de estos, con el objeto de recordar tales circunstancias y poder contra argumentarlas.

En cuanto a la supuesta infracción cometida a la cláusula sexta del contrato de trabajo, respecto al deber observar una conducta intachable y un recto comportamiento, tanto en el desarrollo del trabajo convenido como en el trato con sus superiores y demás trabajadores, cliente y terceros que tengan vinculación con el Empleador. La demandada justifica la causal de despido ya comentada en el hecho de que supuestamente "incurrió en recurrentes faltas e incumplimientos graves a los protocolos y procedimientos internos de comunicación con los clientes de VTR", los cuales pasa luego a detallar genéricamente. Expresa que dicho actuar constituye una infracción al deber de observar una conducta intachable y recto comportamiento con los superiores y demás trabajadores, clientes y terceros. Observar una conducta



JDWVZFHZKX

intachable y un recto comportamiento es desempeñarse con rectitud en el ejercicio de su labor. Así las cosas, no se comprende de qué forma los hechos que se imputan constituyen un comportamiento desleal, torcido o injusto para el empleador, clientes o terceros. Tal acusación parece más un ataque a la personalidad del trabajador que a su desempeño laboral, razón por la cual tal imputación ha de ser desestimada. A mayor abundamiento, no se vislumbra como esos hechos provocaron consecuencias graves a los clientes de los mandantes del empleador de tal magnitud que altere gravemente el funcionamiento del área en el cual se desempeñaba mi representada, exponiendo al empleador a multas de parte del mandante y en definitiva al término de las prestaciones de servicios.

Régimen de Subcontratación. Que, si bien es cierto, los servicios fueron contratados por la empresa Grupo de Servicios Integrales Chile S.A., estos fueron prestados, de forma continua y permanente para la empresa VTR Comunicaciones SPA. En definitiva, para el caso en cuestión, VTR Comunicaciones SPA. cumple el rol de empresa mandante en virtud de un contrato de subcontratación con la empleadora. Así por lo demás lo deja en claro la demandada principal en su carta de despido cuando indica que "... usted incurrió en recurrentes faltas e incumplimientos graves a los protocolos y procedimientos internos de comunicación con los clientes de VTR (cartera en la cual usted se desempeña) ...

Asimismo se expresa en la misiva cuando alude a que "La naturaleza y entidad de los hechos y correlativo incumplimiento de sus obligaciones contractuales han sido de naturaleza tal que han producido un quiebre en la relación laboral e impide en lo sucesivo la convivencia normal entre las partes y con los clientes de nuestros mandantes en el cumplimiento de las labores encomendadas y que altera gravemente el funcionamiento de su área, exponiendo al empleador a riesgo de multas de parte del mandante y en definitiva al término de la prestación de servicios. Como se desprende de lo anterior, se deja en evidencia el vínculo de subcontratación entre Grupo de Servicios Integrales Chile S.A. y VTR Comunicaciones SPA. Así las cosas, las demandadas serán responsables solidaria o subsidiariamente de las obligaciones laborales y previsionales respecto, esto, en atención con lo dispuesto en los artículos 183-B y siguientes del Código del Trabajo.

Solicita en definitiva declarar:

a) Que el despido efectuado por la demandada Grupo de Servicios Integrales Chile S.A., con fecha 24 de septiembre de 2021, fundado en la causal N°7 del artículo 160 del Código del Trabajo, ha sido improcedente;

b) Que se condena a la demandada al pago de la indemnización sustitutiva de aviso previo por la suma de \$819.543.-, o la suma que de acuerdo con el mérito de autos y en derecho determine;

c). - Que se condene a la demandada al pago de la indemnización por 4 años de servicio por la suma de \$3.278.172.- o la suma que determine de acuerdo con el mérito de autos;

d). - Que se condena a la demandada al pago de recargo de un 80% conforme al artículo 168 del Código del Trabajo, la suma de \$2.622.537.-, o la suma que de acuerdo con el mérito de autos y en derecho determine;

e) Que se condene a la demandada al pago de \$1.146.569.-, como saldo pendiente de pago por feriado proporcional;

f) Que las sumas a que se condena a la demandada deben ser con reajustes e intereses.

g) Que se condena a la demandada al pago de las costas de la causa.

TERCERO. Contestación GRUPO DE SERVICIOS INTEGRALES CHILE S.A. Comparece don ALEJANDRO MUSA CAMPOS, abogado, por la demandada quien contesta la demanda solicitando su rechazo.

Conforme a lo previsto en el inciso 2° del artículo 452 del Código del Trabajo, esta parte debe negar todos los hechos expresados en la demanda. Sin perjuicio de lo anterior, solo se aceptan los siguientes



hechos: La existencia de relación laboral, sus fechas de inicio y de término. Las labores genéricas contratadas. Que la actora fue desvinculada por incumplimiento grave de las obligaciones del contrato.

Así, niega, los siguientes hechos: Que el despido sea injustificado. Que se le adeuden remuneraciones y el feriado reclamado. Que se adeuden las indemnizaciones reclamadas. Que su última remuneración ascendiera a \$819.543.-, toda vez que era inferior a \$350.000.- Finalmente, reitero que esta parte controvierte y niega todo lo no expresamente reconocido anteriormente.

La actora prestó servicios, en calidad de ejecutiva de ventas, preferentemente en la cartera VTR. En lo que dice relación de la causal de despido, debemos señalar que la señora Bueno fue desvinculada por la causal del artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, esto es, por incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo, el 24 de Septiembre de 2021. Los hechos que motivaron el despido le fueron informados por carta certificada a su domicilio, con constancia de ello ante la Inspección del Trabajo.

Con esto, la actora evidenció un actuar que se opone abiertamente a los protocolos y parámetros de desempeño establecidos por la empresa tanto en su contrato de trabajo como en el reglamento interno y en los procedimientos internos establecidos por la empresa.

La naturaleza y entidad de los hechos y correlativo incumplimiento de sus obligaciones contractuales han sido de naturaleza tal que han producido un quiebre en la relación laboral e impiden en lo sucesivo la convivencia normal entre las partes y con los clientes de nuestros mandantes en el cumplimiento de las labores encomendadas y que altera gravemente el funcionamiento de su área, exponiendo al empleador a riesgo de multas de parte del mandante y en definitiva al término de la prestación de servicios.

El tenor del artículo 160 N° 7 del código del trabajo deja entregado al juez el establecer cuándo un incumplimiento es "grave". Como ya se expuso, la causal invocada es plenamente justificada y ajustada a derecho, pues obedeció a los fundamentos esgrimidos en las respectivas cartas aviso. En razón de lo anterior, nada se puede adeudar al actor, pues la causal de despido es justificada y ajustada a derecho. Así, no se adeudan a la actora indemnizaciones por término de contrato ni incremento legal. Tampoco se le adeuda el feriado reclamado. Como ya se expuso, la causal invocada es plenamente justificada y ajustada a derecho, pues obedeció a los fundamentos esgrimidos en la carta aviso. Además, cumplió íntegra y oportunamente con las formalidades establecidas en el artículo 162 del Código del Trabajo, tal como se acreditará.

Sin perjuicio que, tal como se ha indicado por esta parte, el despido de la actora es justificado, a continuación, se analizarán los conceptos e ítems demandados. a.- Declaración de despido injustificado, aviso previo, años de servicio y recargo legal del 80% conforme lo dispuesto en el artículo 168 letra C) del Código del Trabajo. Nada se le adeuda a la demandante por estos conceptos, en razón de que el despido se encuentra plenamente justificado, conforme se acreditará. b.- Feriado: Nada adeuda, pues el feriado que correspondía fue pagado junto a su finiquito.

Solicita en definitiva declarar:

- 1.- Que se rechaza la demanda en todas sus partes.
- 2.- Que la actora deberá pagar las costas de la causa.

CUARTO. Contestación VTR COMUNICACIONES SPA. Que, la demandada debidamente notificada se mantuvo en rebeldía en el presente juicio y no contestó la demanda. Lo que ha privado al Tribunal de la posibilidad de conocer las alegaciones de aquellas partes en cuanto a las pretensiones del actor, ya sea aceptándolas o negándolas, tal como lo exige el legislador en el artículo 452 del Código del Trabajo, lo que esta juez tendrá presente al momento de resolver la controversia de autos.



QUINTO. Audiencia preparatoria. Se efectuó audiencia preparatoria solo con la asistencia de demandante y demandada principal, habiendo el Tribunal llamado a conciliación, ésta no se produce. Se fijan hechos pacíficos y a probar, a saber:

Hechos no controvertidos:

1. Existencia de relación laboral a partir del 16 de abril de 2018
2. Funciones de ejecutiva de ventas que se prestaban para VTR COMUNICACIONES S.P.A.
3. Fecha de término 24 de septiembre de 2021, por la causal 160 N° 7 del Código del Trabajo, incumplimiento grave de las obligaciones del Contrato, con las formalidades legales en cuanto a la comunicación del despido

Hechos a probar:

1. Remuneración pactada y efectivamente percibida por la demandante.
2. Efectividad de los hechos contenidos en la carta de despido, pormenores y circunstancias.
3. Si la demandada otorgó o en su defecto compensó el feriado legal o proporcional que se reclama.
4. Efectividad que la trabajadora se encontraba haciendo uso de licencia médica al momento del término de la relación laboral, fecha de término de la misma.
5. Efectividad que la demandada prestó servicios bajo régimen de subcontratación para la demandada VTR COMUNICACIONES S.P.A.

SEXTO. Audiencia de juicio. Se efectuó audiencia de juicio, con la asistencia de demandante y demandada principal y en rebeldía de la solidaria, y se procedió a incorporar la siguiente prueba:

PRUEBA DE LA PARTE DEMANDANTE.

Documental:

1. Anexo de contrato de trabajo fecha 16 de marzo de 2.020, suscrito entre Grupo de Servicios Integrales S.A. y Marjorie Maribel Bueno García;
2. Finiquito de fecha 12 de octubre del año 2.021;
3. Licencia Médica Electrónica de fecha 21 de septiembre del año 2.021 extendida por cinco días;
4. Comprobante de licencia médica electrónica de fecha 25 de septiembre del año 2.021 extendida por 21 días.

Exhibición de documentos

La parte demandada., debió exhibir los siguientes documentos, bajo apercibimiento legal.

- a) Contrato de trabajo y sus respectivos anexos, celebrado entre la demandada principal Grupo de Servicios Integrales Chile S.A. y la demandante de autos; Exhibe.
- b) Exhibición de todas las liquidaciones de remuneraciones respecto de la demandante de autos; No exhibe liquidaciones del año 2018.
- c) Comprobantes de toda licencia médica que haya recibido Grupo de Servicios Integrales Chile S.A, referente a la trabajadora Marjorie Maribel Bueno García, en el periodo comprendido entre el 20 de septiembre del año 2.021y 15 de octubre del año 2.021; Exhibe.
- d) Exhibición de contrato de concesión y/o prestación de servicios que existe entre el demandado principal Grupo de Servicios Integrales Chile S.A y la empresa solidaria VTR Comunicaciones S.A.; No exhibe.
- e) Facturas y/o órdenes de pago emitidas por el demandado principal Servicios Integrales Chile S.A a VTR Comunicaciones S.A. No exhibe.

La parte demandante solicita se haga efectivo el apercibimiento legal respectivo respecto de los documentos no exhibidos.

PRUEBA DE LA PARTE DEMANDADA.

Documental:

1. Contrato de Trabajo de fecha 16 de abril de 2018.



2. Anexo de contrato de fecha 16 de abril de 2018 sobre valores de ventas activadas y anexo de fecha 31 de mayo de 2018, sobre renovación de plazo y anexo de fecha 29 de junio de 2018 sobre plazo indefinido
3. Comprobante de recepción de reglamento interno de Orden, Higiene y Seguridad.
4. Liquidaciones de remuneraciones de la demandante correspondiente a los meses de octubre, noviembre y diciembre de 2020 y enero a septiembre de 2021.
5. Informe de seguimiento de incumplimientos de la demandante.
6. Carta de despido de la demandante de fecha 24 de septiembre de 2021, con su comprobante de correos de Chile y constancia en la Dirección del Trabajo.
7. Informe de vacaciones al 30 de septiembre de 2021
8. Finiquito suscrito con reserva de derechos

SÉPTIMO. Observaciones finales. Una vez incorporada la totalidad de la prueba al juicio, las partes asistentes efectuaron las observaciones a la prueba y conclusiones.

OCTAVO. Lo no controvertido. No hay controversia entre las partes asistentes al juicio, tal como lo recogen los hechos pacíficos, que existió una relación laboral a partir del 16 de abril de 2018, las funciones de ejecutiva de ventas que se prestaban para VTR COMUNICACIONES S.P.A. y la fecha de término, formalidades y causal invocada, por lo que cabe hacer un análisis sobre la existencia de los incumplimientos y su gravedad.

NOVENO. Incumplimiento grave. Un incumplimiento de un trabajador se estima como grave si produce un quiebre en la relación laboral o amenaza la seguridad y estabilidad de la empresa. Ante ciertas conductas del trabajador, graves y debidamente comprobadas, el legislador autoriza al empleador a poner término a la vinculación, sancionando a aquél con la pérdida de las indemnizaciones que, en ausencia de las primeras, le habrían correspondido, como ocurre con la invocada por la demandada para justificar el cese de los servicios del demandante, pues ella implica que la convención no se está realizando de buena fe o el contratante respectivo no está siendo diligente al desarrollar las funciones para las que se le contrató.

La propia severidad del efecto indicado determina que, en el caso que la actitud imputada al trabajador sea el incumplimiento de las obligaciones contractuales, éste deba ser de tal naturaleza y entidad que produzcan un quiebre en la relación laboral e impida la convivencia normal entre uno y otro contratante, o bien, se trate de conductas que lesionen y/o amenacen en cierto modo la seguridad y estabilidad de la empresa.

Que se agregó copia de la carta de aviso de término de contrato de fecha 24 de septiembre de 2021, con su comprobante de correos de Chile y constancia en la Dirección del Trabajo, lo que acredita la comunicación y cumplimiento de formalidades legales, la misiva versa de la siguiente manera:

“A raíz de revisiones y controles aleatorios de llamados realizados durante el mes de Agosto de 2021 por nuestras áreas encargadas, se ha podido detectar que los días 24, 27, 30 y 31 de Agosto pasado, la actora incurrió en recurrentes faltas e incumplimientos graves a los protocolos y procedimientos internos de comunicación con los clientes de VTR.

Lo anterior se verificó en los días y horas que a continuación se indican, respecto de los números telefónicos y/o clientes que en cada caso se señalan: 1. El 24-8-2021, a cliente Rut 25.370.650-3, no toma llamada y cliente es desatendido. 2. El 24-8-2021, a cliente Rut 25.853.928-5, no toma llamada y cliente es desatendido. 3. El 24-8-2021, a cliente Rut 6.580.801-3, cliente no acepta servicio, da mala información y no se despide. 4. El 24-8-2021, a cliente Rut 17.529.930-0, no toma llamada y cliente es desatendido. 5. El 27-8-2021, a cliente Rut 9.284.122-7, no toma nombre al cliente. 6. El 27-8-2021, a cliente Rut 11.993.179-7, no toma llamada y cliente es desatendido. 7. El 27-8-2021, a cliente Rut 6.587.307-9, retarda toma de llamada y cliente corta. 8. El 30-8-2021, a cliente Rut 9.233040-0, no toma llamada y cliente es desatendido. 9. El 30-8-



JDWVZFHZKX

2021, a cliente Rut 8.132.889-7, no toma llamada y cliente es desatendido. 10. El 30-8-2021, a cliente Rut 6.573.404-4, no toma llamada y cliente es desatendido. 11. El 30-8-2021, a cliente Rut 8.693.662-3, no se toma la llamada. 12. El 31-8-2021, a cliente Rut 8.886.465-4, no toma llamada y cliente es desatendido. 13. El 31-8-2021, a cliente Rut 11.631.369-3, no toma llamada y cliente es desatendido. 14. El 31-8-2021, a cliente Rut 19.024.227-7, cliente no acepta servicio, no da nombres. 15. El 31-8-2021, a cliente Rut 6.834.744-0, no toma llamada.

Los hechos anteriormente descritos importan que esos clientes quedan marcados y no vuelven a ser contactados, pues el sistema asume que se realizó alguna gestión al haber contestado ellos el llamado, además de alterar los índices y mediciones de productividad.

Además, constituyen un incumplimiento grave a las obligaciones que impone el contrato de trabajo, el cual en su Cláusula Sexta establece lo siguiente: "...el Trabajador deberá observar una conducta intachable y un recto comportamiento, tanto en el desarrollo del trabajo convenido como en el trato con sus superiores y demás trabajadores, clientes y terceros que tengan vinculación con el Empleador...".

Asimismo, en varios numerales de la misma cláusula, se establecen una serie de obligaciones que debe cumplir en el desempeño de sus labores, entre las cuales podemos encontrar las siguientes: "11. Desobedecer las órdenes, instrucciones o recomendaciones que le impartan el Empleador o sus jefes directos; 16. Respetar estrictamente las disposiciones de la Ley sobre Protección al Consumidor"; entre otras."

Que el artículo 454 número 1 del Código del Trabajo dispone: "No obstante lo anterior, en los juicios sobre despido corresponderá en primer lugar al demandado la rendición de la prueba, debiendo acreditar la veracidad de los hechos imputados en las comunicaciones a que se refieren los incisos primero y cuarto del artículo 162, sin que pueda alegar en el juicio hechos distintos como justificativos del despido."

La demandada para acreditar la causal esgrimida acompañó un denominado informe de seguimiento de incumplimientos de la demandante, sin embargo, del análisis del documento se advierte que se trata de una planilla que menciona a la trabajadora con diversas columnas que incluye fecha de monitoreo, fecha de transacción, Rut del cliente, link de la grabación, (la que no tiene acceso y por tanto no se puede escuchar el contenido) y observaciones que reproduce el contenido de la carta. Este documento no aporta la información necesaria para acreditar los hechos imputados en la carta de despido, además, se trata de un listado elaborado pro la propia demandada sin que exista formalidad alguna ni contiene firma ni timbre de ninguna especie.

Además, podemos decir que la demandada omitió prueba fundamental consistente en testifical y confesional, o bien las grabaciones donde la actora interactúa con los clientes, privando al tribunal de su análisis.

La restante prueba instrumental solo da cuenta de existencia de la relación laboral, existencia y recepción del reglamento interno, pero no son útiles para acreditar los hechos constitutivos de la causal de despido.

De todos estos elementos que se han ido analizando se puede concluir que la prueba aportada por la parte demandada carece de multiplicidad, gravedad, precisión, concordancia y conexión con los hechos que pretende acreditar en este juicio y que se encuentran contenidos en la carta de despido de la actora, son del todo insuficientes, por lo que solo cabe estimar que la causal es indebida, por lo que se debe acceder a las indemnizaciones y recargo pedido.

DÉCIMO. Base de cálculo. Que la parte demandante señalo que su remuneración ascendió a \$819.543, por su parte la demandada lo controvierte y señala que inferior a \$350.000.-



JDWVZFHZKX

Recordemos que el artículo 172 inciso segundo del Código del Trabajo dispone lo siguiente: *Si se tratare de remuneraciones variables, la indemnización se calculará sobre la base del promedio percibido por el trabajador en los últimos tres meses calendario.*

Por lo tanto, debemos buscar las tres últimas remuneraciones con 30 días trabajados, que de las liquidaciones acompañadas por la demandada se aprecia que muchos periodos tienen menos de 30 días trabajados, por lo que no se da la condición que la norma ordena para establecer la base de cálculo.

Es así que tendremos en consideración que la demandante solicitó la exhibición de todas las liquidaciones de remuneraciones respecto de la demandante de autos, lo que el tribunal aceptó y ordenó en la audiencia preparatoria, sin embargo, la demandada no cumplió a cabalidad omitiendo exhibir las liquidaciones del año 2018, lo que habría permitido determinar con exactitud la base de cálculo de la demandante. Por lo tanto, haciendo efectivo el apercibimiento legal que la actora solicitó del artículo 453 N° 5 del Código del Trabajo, el que en lo pertinente dispone: “Cuando, sin causa justificada, se omita la presentación de aquellos que legalmente deban obrar en poder de una de las partes, podrán estimarse probadas las alegaciones hechas por la parte contraria en relación con la prueba decretada”, no queda más que estimar probada la base de cálculo que la trabajadora propone, lo que será recogido en la parte resolutive de este fallo.

UNDÉCIMO. Subcontratación y sus elementos. Que, esta sentenciadora, efectuará un análisis si en la especie existen los elementos de la subcontratación, y de ser así, que tipo de responsabilidad le cabe a la demandada solidaria.

El artículo 183-A del Código del Trabajo dispone: “Es trabajo en régimen de subcontratación, aquél realizado en virtud de un contrato de trabajo por un trabajador para un empleador, denominado contratista o subcontratista, cuando éste, en razón de un acuerdo contractual, se encarga de ejecutar obras o servicios, por su cuenta y riesgo y con trabajadores bajo su dependencia, para una tercera persona natural o jurídica dueña de la obra, empresa o faena, denominada la empresa principal, en la que se desarrollan los servicios o ejecutan las obras contratadas. Con todo, no quedarán sujetos a las normas de este Párrafo las obras o los servicios que se ejecutan o prestan de manera discontinua o esporádica. Si los servicios prestados se realizan sin sujeción a los requisitos señalados en el inciso anterior o se limitan sólo a la intermediación de trabajadores a una faena, se entenderá que el empleador es el dueño de la obra, empresa o faena, sin perjuicio de las sanciones que correspondan por aplicación del artículo 478”.

En el libro “Subcontratación y suministro de trabajadores” de Luis Lizama Portal y José Luis Ugarte Cataldo, individualizan los elementos de la subcontratación en:

- a) Existencia de un acuerdo contractual entre la empresa principal y la contratista o subcontratista cuyo objeto sea una obligación de hacer y de resultado.
- b) La empresa contratista o subcontratista debe actuar por su cuenta y riesgo.
- c) Las obras o servicios deben tener carácter permanente, o sea, las obras o servicios que se ejecutan o prestan no pueden ser discontinuos o esporádicos.
- d) Los servicios u obras contratadas deben ejecutarse o realizarse en la empresa principal.
- e) La empresa principal que encarga la construcción de edificaciones por un precio único prefijado no debe ser una persona natural. (Elemento que no propio de la presente discusión por lo que no será analizado).
- f) La persona natural contratada laboralmente debe ser dependiente o debe estar subordinada a la contratista o subcontratista. (Lizama Portal, Luis. Ugarte Cataldo José Luis. Subcontratación y suministro de trabajadores. Legal Publishing. 2009. Capítulo II. Pág. 18).

Que la demandada VTR COMUNICACIONES SPA, no contestó la demanda, por lo que se tendrá presente lo establecido en el artículo 453 del Código del Trabajo, párrafo séptimo, y se tendrá por tácitamente



admitidos los hechos contenidos en la demanda, en este punto. Además, en los hechos pacíficos se estableció que la demandante ejercía funciones de ejecutiva de ventas que se prestaban para VTR COMUNICACIONES S.P.A. Se considera también, que el contrato de trabajo y anexo hace referencia a la mandante VTR en concordancia con lo alegado, y la propia carta de despido habla que los aludidos clientes eran de VTR.

Así las cosas, de la prueba analizada y el percibimiento legal referido, se tendrá por suficiente para establecer que la actora estaba bajo régimen de subcontratación con la demandada VTR COMUNICACIONES SPA durante toda la vigencia de la relación laboral.

DUODÉCIMO. Tipo de responsabilidad. Que atendido lo ya concluido, y tendido presente que la demandada VTR no ha acreditado en el proceso que haya ejercido los derechos de control que la ley le otorga, y según lo establecido en el artículo 183-B del Código del Ramo dada su rebeldía, en este caso debe responder de manera solidaria de las obligaciones laborales, previsionales e indemnizaciones legales que correspondan, respecto de la actora que se ordena pagar en este fallo.

DÉCIMO TERCERO. Prestaciones. Que se reclamó que se condene a la demandada al pago de \$1.146.569., como saldo pendiente de pago por feriado proporcional; la demandada dice que nada adeuda, pues el feriado que correspondía fue pagado junto a su finiquito. En el finiquito aparece pagado feriado proporcional por 59.58 días por la suma de \$481.043. sin embargo, como ya dijimos la base de cálculo es superior, según ya reflexionamos, por lo que el cálculo del finiquito es errado y se ordenara el pago de la diferencia reclamada.

DÉCIMO CUARTO. Valoración de la prueba rendida. La prueba reseñada en los motivos anteriores fue valorada conforme a las normas de la sana crítica, esto es, en forma libre, pero sin contradecir las reglas de la lógica, las máximas de la experiencia y los conocimientos científicamente afianzados. Los demás antecedentes en nada alteran lo concluido. Que la alegación que el despido durante la vigencia de una licencia médica será desatendido, ya que la norma que prohíbe el despido durante un reposo médico es solo para la causal del artículo 161 del Código del Trabajo, cuyo no es el caso según ya reflexionamos.

DÉCIMO QUINTO: Costas. Por haber sido totalmente vencido se condenará en costas a las demandadas.

Por estas consideraciones y visto además lo dispuesto en los artículos 1, 3, 4, 9, 10, 160, 162, 168, 420 y siguientes del Código del Trabajo, y demás normas pertinentes;

SE RESUELVE:

I.- Que **se acoge** la demanda de doña **MARJORIE MARIBEL BUENO GARCÍA**, en contra de **GRUPO DE SERVICIOS INTEGRALES CHILE S.A.**, representada legalmente por don Leonardo Lazo Olmedo, todos ya individualizados, y se declara que el despido de fecha 24 de septiembre de 2021 es indebido, y en consecuencia se ordena el pago de las siguientes prestaciones:

- a). - Indemnización sustitutiva de aviso previo por la suma de **\$819.543.-**,
- b). - Indemnización por 4 años de servicio por la suma de **\$3.278.172.-**
- c). - Recargo de un 80% conforme al artículo 168 del Código del Trabajo, la suma de **\$2.622.537.-**,
- d). - El pago de **\$1.146.569.-**, como saldo pendiente de pago por feriado proporcional;

II.- Los intereses y reajustes legales de las prestaciones otorgadas en conformidad al artículo 63 y 173 del Código del Trabajo según corresponda.

III.- Que la demandada VTR COMUNICACIONES SPA está obligada solidariamente al pago de las prestaciones establecidas en este fallo, en los términos establecidos en el artículo 183-B del Código del Trabajo.



IV.- Que se condena en costas a la demandada las que se regulan en la suma de **\$300.000.**

Ejecutoriada que sea la presente sentencia, cúmplase lo resuelto en ella dentro de quinto día, en caso contrario se iniciará su ejecución, de acuerdo con lo establecido en el artículo 462 del Código del Trabajo.

Regístrese y notifíquese.

RIT O-5872-2021

RUC 21- 4-0362150-9

Proveyó doña IVETTE RENÉE MOURGUET BESOAIN, Juez Titular del 2º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.



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>