

PROCEDIMIENTO: Ordinario

MATERIAS: DESPIDO INDIRECTO.

DEMANDANTE: RUPERTO ALIRO REYES TRONCOSO

DEMANDADO: INVERSIONES TRANCURA LIMITADA

RIT: O-524-2022

RUC: 22- 4-0449043-9

-----/
Chillán, veintisiete de mayo dos mil veintitrés.

VISTO.

PRIMERO: RUPERTO ALIRO REYES TRONCOSO, empleado, domiciliado en Los Cardenales, Sin Número, Pueblo Seco, Comuna De San Ignacio, Región de Ñuble, quien deduce demanda en Procedimiento de Aplicación General Auto-despido laboral, y pago de indemnizaciones que indica, en contra de su ex-empleador, **INVERSIONES TRANCURA LTDA.**, R.U.T.: 78.386.380-4, con domicilio en Calle O'HIGGINS 1867, de la Ciudad y Comuna de Chillán, Región de Ñuble, con giro TRANSPORTE DE CARGA, representada legalmente, por doña **SICILIA MESINA GONZÁLEZ**, empleada, R.U.T. 7.702.177-9 del mismo domicilio de su Mandante, conforme a los antecedentes que expone:

1.- Manifiesta que en su calidad de trabajador de INVERSIONES TRANCURA LTDA., con contrato de trabajo vigente en la actualidad, suscrito entre las partes con fecha 01 de Junio de 2021 y anexo del mismo, de fecha 01 de enero de 2022, en conformidad y cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 171, inciso 1º y 4º del Código del Trabajo, en relación con el artículo 162 del mismo cuerpo legal, informé a mi Empleador, que, con fecha 20 de Diciembre de 2022, he determinado AUTO-DESPEDIRME de la Empresa, de la cual me he separado el 20/12/2022, que el último día que fue a trabajar a la empresa.-y formalizar legalmente esta forma de terminación del Contrato de Trabajo, fundado en las causales N°5 y N°7 del artículo 160 del Código del Trabajo, imputables a la demandada.-.

2.- Que, previo a señalar y describir los hechos de las causales invocadas, es necesario para una mayor comprensión de los hechos, señalar específicamente, cuáles eran, según lo estipulado por las partes en mi contrato de trabajo, mis funciones y labores de trabajo que debía ejecutar, las que están debidamente descritas en la Cláusula Primera de mi contrato de trabajo vigente, de fecha 1 de junio de 2021, que dice:

"El trabajador se compromete a ejecutar el trabajo de CHOFER DE REPARTO como así también la cobranza de fletes, de acuerdo a la pauta que indiquen los correos a domicilio, valores que deberá percibir, rendir e ingresar a la empresa una vez concluida la jornada.



Serán obligaciones del trabajador:

GENERALES:

- A) Desempeñar las labores que se le encomienden en forma fiel y eficiente, debiendo acatar las órdenes de sus jefes directos, técnicos y ejecutivos de la empresa.
- B) Utilizar siempre los implementos de seguridad que correspondan dada la naturaleza del trabajo que se encuentre ejecutando. -
- C) Dar estricto cumplimiento al Reglamento Interno, de seguridad y demás normas, procedimientos de seguridad de instrucciones de aplicación general dentro de la empresa. -
- D) Mantener con todos los trabajadores y con toda persona que se encuentre en dependencias de la empresa y obras relaciones de convivencia y respeto mutuo, que permita el buen desempeño de las labores. -
- E) El trabajador deberá mantener actualizados sus antecedentes personales con la empresa, particularmente deberá actualizar su domicilio y estado civil cuando estos se modifique con posterioridad a la fecha de suscripción del contrato.
- F) Responsabilizarse de todos los recursos materiales, mecánicos, tecnológicos y humanos asignado para el cumplimiento de sus funciones. -

En general, cumplir con todas las obligaciones que emanan de su condición de trabajador, los que impone el presente contrato y la legislación vigente. -

ESPECÍFICAS:

- A) Cumplir con las obligaciones específicas asignadas a su labor de Chofer. -
- B) Cargar y descargar carga en general. -
- C) Cumplir con la entrega de encomiendas asignada al vehículo asignado. -
- D) Mantener su licencia de conducir al día, en todo momento, debiendo tramitar con a lo menos 60 días de antelación a la renovación respectiva. -
- E) Mantener el vehículo aseado, revisar los niveles, y estado general del mismo antes de iniciar las labores diarias. -
- F) Verificar que la recepción de la carga sea la correcta, chequeando número de bultos o paquetes que identifiquen las guías de remisión, órdenes de flete, guías de despacho o factura de los clientes. -
- G) Comunicar a su jefe directo, cualquier problema relacionado con la carga como ser paquetes que impliquen pagar a clientes indemnizaciones posteriores a la entrega. -
- H) Efectuar la entrega de la carga a nuestros clientes en tiempo y forma, en nuestras oficinas o domicilios de nuestros clientes. -
- I) Es responsable de todos los daños por su actuar negligente, cause a los vehículos entregados a su uso por el empleador “.



3.- Éstas causales, son, las que paso a señalar y además a exponer, detalladamente los hechos en los cuales se funda cada una de ellas. -

I.- La causal N°5 del artículo 160, dice:

“Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores, o a la salud de éstos.”

Que, esta causal se funda en que el empleador, con su conducta de omisión temeraria de no cumplir con su obligación de darme todos los elementos de seguridad que le impone expresamente el artículo 184 del Código del Trabajo, norma que dispone lo siguiente:

“El empleador estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, informando de los posibles riesgos y manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales.”

Que, en efecto la labor de carga de los camiones la realizo a través de una Grúa Horquilla, de propiedad de su representada, pero esta función muy delicada, la hago sin los elementos de seguridad mínimos como son los protectores auditivos, y protector respiratorio y/o visual. Sólo me daban unos zapatos de seguridad, como tampoco respecto de la grúa, que no tenía balizas, ni luces para las labores de carga, sin saber el estado mecánico de la misma, ignorando si tiene permisos, o revisiones técnicas o mantenciones, lo que pone en riesgo mi vida y salud, -

Que, respecto de lo anterior debo recordarle que el 02 de agosto de 2018, ya tuve un accidente del trabajo por estar la grúa que conducía sin condiciones de seguridad mínima, como los frenos normales y de mano, y tampoco yo contaba con los elementos de seguridad como hasta el día de hoy, lo que ocasionó que la grúa me atropellara y lesionara gravemente lo que provocó mi declaración del 22,5% de discapacidad permanente de ganancia laboral. -

II.- La del N°7, del mismo artículo 160, señala como causal:

“El incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato”. -

Que, la demandada desde septiembre de 2022, no ha cumplido con su obligación de darme trabajo o funciones que diga mi contrato de trabajo, sino que por el contrario otras muy distintas respecto de las cuales estaba obligado a hacer, cambiando de esta forma, unilateralmente las funciones, y no en la forma o condiciones que dispone el artículo 12 del Código del Trabajo-



Que, en efecto, a contar del mes de Septiembre de 2022, se dispuso por la demandada cambio de funciones y se me ha obligado a hacer trabajos y funciones distintos para los cuales fui contratado, consistentes en realizar aseo en los baños y cocina de la empresa, trabajo que no está estipulado en ninguna parte del contrato, y debo cumplir una semana al mes hacerme cargo de estos aseos, (las otras semanas lo hacen los otros trabajadores, según un calendario que confeccionó la empresa), esta situación me produce menoscabo, y la hago en contra de mi voluntad, ya que fue un cambio de funciones determinada unilateralmente, y en forma arbitraria por la empresa.- Lo hacía obligadamente y con bastante desagrado e inseguridad, y dolor en mi pie derecho que tiene como secuela el accidente señalado - “COJERA, Y RIGIDEZ ARTICULAR PERMANENTE DEL PIE DERECHO Y DOLORES”- , ya que no se me procuran los elementos mínimos de seguridad para realizarlo, como son mascarilla, protector visual, y otros, toda vez que los productos que se usan para estos aseos del baño especialmente wc, son tóxicos, como el cloro, y limpiadores de piso, lo que me ocasiona náuseas y mareos.-

Que, además en los días que no hay que repartir carga se me obliga también a realizar el aseo de la Bodega Grande. -

Que, finalmente debo señalarle me siento perjudicado, vejado, con miedo a accidentarme, con todo lo expresado y es mi deseo poner término a esta relación laboral desde el día 20 de diciembre de 2022, a través del Auto- despido que cumpliría con todas las formalidades y requisitos legales ya que informé conforme a la ley a mi ex - empleador y a la Inspección del Trabajo.

Que, demando y se me paguen por parte de la demandada, todas las indemnizaciones a que tengo derecho, más los aumentos e incrementos legales, del 50% y 80%, de estas indemnizaciones, cuyos conceptos y montos señalo, -sin aplicar aún los aumentos legales-, son los que indico a continuación:

1.- Indemnización de un mes de aviso previo, correspondiente a un mes de remuneración. -\$663.825.-

2.- Indemnización por los años de servicios equivalente a al máximo legal 330 días, 11 meses de remuneraciones, \$7.302.075.-

3.- Feriados Legales. - Dos períodos completos de vacaciones, en total (30 días) \$663.825.-

4.- Remuneración 20 días diciembre 2022 \$442.550, menos \$300.000 de anticipo, debiéndome entonces la suma de \$142.550.-

Total, Indemnizaciones \$8.772.275.-, más los aumentos legales, dependiendo de la o las causales de auto-despido que se acrediten, intereses, reajustes y costas. -



En mérito de lo expuesto y fundamentos esgrimidos en los párrafos precedentes, y en conformidad con lo dispuesto en los artículos conformidad a lo dispuesto en los artículos 1, 7, 8, 9, 10, 11 12, 160, Nº5 y 7, 162, 171, 184 y siguientes, 446 y siguientes del Código del Trabajo, y 254 y siguientes del Código de Procedimiento Civil, solicita tener por deducida y admitir a tramitación demanda en Procedimiento de Aplicación General y declarar:

1.- Acoger la demanda de auto-despido e indemnizaciones reclamadas, en todas sus partes, por haberse acreditado legalmente alguna de las causales invocadas, o ambas, declarando judicialmente el auto-despido demandado, y en forma consecucional, declarar, - a contar del día 20 de diciembre de 2022- , por terminada la relación laboral que existía entre las partes, en razón del contrato de trabajo existente entre las partes al momento de formalizar el auto-despido. -

2.- Que, se condene a la demandada, a pagar al demandante la suma de \$8.772.275, más los aumentos e incrementos indicados en la ley dependiendo de la causal que se acoja, o el incremento y aumento de ambas, para el caso que sean acogidas, o el mayor aumento que proceda conforme a la Ley, más intereses y reajustes. -

3.- Que, se condene a pagar a la demanda la totalidad de las costas procesales y personales de esta causa. -

SEGUNDO: Don CARLOS ALBERTO ARZOLA BURGOS, abogado, en representación de INVERSIONES TRANCURA LTDA., legalmente representada en virtud del artículo 4º del Código del Trabajo por la Sra. SICILIA MESINA GONZÁLEZ, contesta la demanda solicitando su total rechazo, con expresa condena en costas, por las consideraciones que expone:

I.- DE LOS ANTECEDENTES DE LA RELACIÓN LABORAL.

1.- La demanda no refiere la fecha de ingreso del trabajador, Sr. RUPERTO ALIRO REYES TRONCOSO, a las funciones para mi representada. A objeto de ir despejando hechos, puedo referir que el trabajador ingresa a trabajar para mi representada, el 1 de julio del año 2007.

2.- Indica la demanda que el Sr. Ruperto Aliro Reyes Troncoso, presenta actualmente un contrato de trabajo vigente, suscrito entre las partes con fecha 01 de junio de 2021, un anexo del mismo, de la misma data y otro anexo de fecha 01 de enero de 2022. Ello es efectivo.

3.- Refiere la demanda que con fecha 20 de diciembre de 2022, tomó – el actor - la determinación de AUTO-DESPEDIRSE de mi representada (entendiendo que se refiere a la figura del despido indirecto, del artículo 171 del Código del Trabajo). Desconozco la fecha en que el Sr. Reyes Troncoso tomó la decisión de “autodespedirse”. La decisión es un acto de voluntad del cual no puedo tener conocimiento, sino hasta que se exterioriza en el mundo físico.



4.- Indica la demanda que el Sr. Reyes Troncoso se ha separado de las funciones de mi representada, con fecha 20 de diciembre del año 2022. Ello no es efectivo. La carta de despido indirecto señala como fecha de notificación del término el 21 de diciembre de 2022, y el sobre fue ingresado a Correos de Chile, con fecha 22 de diciembre de 2022, a las 18:24 horas.

5.- Expresa la demanda que el actor, Sr. Reyes Troncoso, según su contrato de trabajo cumplía las funciones de Chofer de Reparto. Ello es efectivo.

6.- Indica la demanda que el actor, Sr. Reyes Troncoso, presentaba Obligaciones Generales, y Específicas según su contrato de trabajo, transcribiendo las mismas, en su carta de despido indirecto. Ello es efectivo. Las obligaciones transcritas son aquellas que les corresponden según su cargo.

7.- Expresa la demanda que mi representada ha exhibido omisiones temerarias, para con el actor, pues no cumplió su obligación de darle todos los elementos de seguridad que establece el artículo 184 del Código del Trabajo. Ello no es efectivo, y además las referencias son de una generalidad que importan poca seriedad obligacional en la declaración.

8.- Indica la demanda que el actor para cumplir sus obligaciones, debía cumplir funciones de carga y descarga. Ello es efectivo. Tales funciones no pueden asimilarse a operador de Grúa Horquilla, que es una función y tarea totalmente distinta, con otras calificaciones.

9.- Señala la demanda que, para llevar a cabo las funciones de carga y descarga, debía utilizar una Grúa Horquilla. Ello no es efectivo.

10.- Expresa la demanda que el Sr. Reyes Troncoso cumplía las funciones, en la Grúa Horquilla, sin protectores auditivos, y sin protector respiratorio y visual, y que solo le hacían entrega de zapatos de seguridad. Es efectivo que se le hizo entrega de zapatos de seguridad. No es efectivo que NO se le hizo entrega de protector visual, pues consta que este lo recibió y firmó por ello. No es efectivo que cumplía labores de Grúa Horquilla.

11.- La labor de carga y descarga que cumplía el actor era manual. No era en la Grúa Horquilla. Para ello contaba, con un procedimiento, que explicaba el Manejo Manual de Carga. El procedimiento de Manejo de Grúa Horquilla es totalmente distinto. Tienes otras calificaciones, y requiere otras habilidades.

12.- Indica la demanda que desconoce el estado mecánico de la Grúa Horquilla, ignorando si tiene permisos, o revisiones técnicas o mantenciones, y que tal ignorancia pone en peligro su salud. Es realmente ejemplificador la falta de seriedad de las imputaciones en la carta de despido indirecto. La falta de rigurosidad en su elaboración argumentativa, pues de su propia lectura se advierte, sin que esta parte agregue nada, que la tesis infraccional, del peligro a la salud, es el desconocimiento de certificaciones, y no que aquellas no existan. Por lo anterior el incumplimiento grave, y mínimamente comprobado, que se exige para configurar el despido no está presente, pero además las desconoce, pues no utilizaba la Grúa Horquilla.

13.- Incluso, aprovechando las propias fotografías que utiliza el Sr. Reyes Troncoso, para *“fundamentar su posición”* si observamos la imputación que la grúa horquilla que utiliza no tiene baliza, es



totalmente falsa, pues se advierte claramente un sistema de balizas. Además, que resulta obvio, que está posando para la fotografía, abusando de su posición, creando una prueba ideológicamente falsa.



14.- La demanda, intentando fundamentar las causales alegadas, viaja al pasado, e indica que el 02 de agosto de 2018, el Sr. Reyes Troncoso habría sufrido un accidente del trabajo, en razón que la grúa horquilla que conducía, sin condiciones de seguridad mínima, como los frenos normales y de mano, no contaba con los elementos de seguridad, y producto de ello se generó el resultado que la grúa lo atropellara y lesionara gravemente. No es efectivo, pues no son efectivas las condiciones de seguridad que alega, ni tampoco es efectivo que tenía obligación de manejar la Grúa Horquilla. Señala un dicho popular que para faltar a la verdad y comer pescado, hay que tener mucho cuidado. Acá evidentemente el actor no cumplió tal regla, pues se lee perfectamente en el informe del accidente, como en la declaración que el mismo actor entregó, que la causa subestándar fue que el Sr. Reyes Troncoso al detener la grúa que este manejaba, la dejó sin freno de mano, exponiéndose el mismo al riesgo, y conforme al peso que cargaba la grúa, avanzó hacia él, atropellándolo. Los frenos estaban en excelentes condiciones, y la razón del siniestro tuvo su origen en que el actor decidió manejar una Grúa Horquilla que no estaba dentro de sus funciones, y producto de su falta de capacitación, olvidó accionar, y dejar frenada la grúa. Advertimos en consecuencia que, mediante imputaciones pretéritas, que no resultan acreditadas, con una absoluta falta de rigurosidad, junto a los antecedentes médicos que indican cosa diversa a la declarada por el Sr. Reyes, en cuanto a la responsabilidad y acción subestándar, se pretende construir un nivel de incumplimiento legal genérico, que resulta a todas luces indebido.

15.- Una pregunta es bastante valida en este contexto. ¿Es posible considerar un accidente del trabajo, en que el actor fue el responsable del mismo, como fundamento de un despido indirecto, 4 años después del siniestro? La pregunta no es retórica, y nuestra opinión desde una perspectiva obligacional es que no es posible. La razón dice relación a que el contenido obligacional que debe presentar la carta, debe reunir un nivel de coherencia fáctica que permita sostener un contradictorio. La carta de despido indirecto alega genéricas y supuestas infracciones obligacionales de omisión, *actuales*, y sin exponer una conexión causal temporal y fáctica, presenta un accidente remoto, sin que exista una declaración de responsabilidad decretada para mi representada.

16.- Cambiando absolutamente la materia de incumplimiento, indica la demandada que, desde *septiembre de 2022*, mi representada no ha cumplido con su obligación de darle trabajo o funciones que diga



relación a su contrato de trabajo, sino que por el contrario otras muy distintas respecto de las cuales estaba obligado a hacer, cambiando de esta forma, unilateralmente las funciones. Ello no es efectivo.

17.- Indica la demanda que las nuevas labores son realizar aseo en los baños y cocina de la empresa. Que no está estipulado en ninguna parte del contrato, y debe cumplir una semana al mes estas funciones, según calendario confeccionado por la empresa. Ello no es efectivo. Lo real es que los trabajadores que desempeñan funciones para mi representada, deben mantener un estado de aseo en los baños del establecimiento y cocina habilitada para. La necesidad del respeto y dignidad en las relaciones laborales, también es posible que sea exigida a los trabajadores, y en tal sentido no se pide a los mismos que reemplacen el aseo de obligación empresarial, sino que los mismos mantengan el mismo por respecto a todos y todas. En cualquier lugar donde se usan espacios comunes, lo digno y decente es dejarlo en similares condiciones a las que es recibido, para que pueda ser utilizado por otros trabajadores, en la misma forma y condiciones.

18.- La actividad que se pide a los trabajadores es sencilla, no requiere una gestión mayor, que incluso se reconoce por las propias fotografías que ofrece el actor, pues el mismo no aparece en las mismas llevando a cabo complejas actividades químicas sanitarias, sino tan solo barriendo. A cualquier trabajador que ensucia lugares comunes, no resultan un incumplimiento pedirle que limpie el lugar que ha ensuciado, o que lave sus platos y taza, que ocupó para almorzar, y deje ordenado.

19.- Por lo anterior advierto que no existe ningún grado de incumplimiento por parte de mi representada. Además, resulta significativo expresar que el mismo Sr. Reyes Troncoso plantea que estas actividades se iniciaron en el mes de septiembre del año 2022, y la carta de despido se presenta en el mes de diciembre de 2022, es decir supera el plazo que establece el artículo 12 del Código del Trabajo, para haber reclamado de esta teórica modificación unilateral de funciones, y el trabajador nada hizo.

20.- La demanda plantea montos indemnizatorios, pero no indica como se compone la base de cálculo de la Indemnización Sustitutiva del Aviso Previo y la Indemnización por Años de Servicio. Solo ha señalado que la primera asciende a \$663.825.- y la segunda \$7.302.075.- sin referirse a como se integran.

21.- Como se advierte de las propias liquidaciones acompañadas al proceso, por el actor, la composición de la base de cálculo la integran el sueldo, gratificación, colación y movilización, y sobre dicho particular *no discutiré*, pero el actor ha incluido la suma de \$10.075.- que corresponde a la asignación familiar. Ello no resulta posible, y la jurisprudencia judicial es totalmente uniforme. De esta forma la última remuneración del actor, para efectos de la Indemnización Sustitutiva del Aviso Previo y la Indemnización por Años de Servicio, excluida la asignación familiar, asciende a \$ 653.750.- Dicho lo anterior, el actor ha dejado absolutamente delimitada su acción, tanto para la Indemnización Sustitutiva del Aviso Previo, como para la de años de servicio. Lo relevante de todo ello, es que la sentencia no podría conceder una condena pecuniaria distinta a lo solicitado por el actor, sin ingresar en un vicio de extrapetita, dado que el propio actor ha fijado una forma de cálculo, que ha fijado en su delimitación, para que sea otorgada en esa única forma.



22.- Respecto al feriado legal, indica que le adeudan dos periodos de vacaciones, exponiendo un total de 30 días, lo que parece bastante extraño, pues si efectivamente fuesen dos periodos completos serían 42 días, y no 30. Además, el cálculo se determina, de los 30 días, incluyendo en base a las asignaciones de colación, movilización, y asignaciones familiares. Sin perjuicio de ello, solo se adeuda al trabajador por feriado legal pendiente la suma de \$108.750.-

23.- Respecto a la remuneración, por los 20 días que se demanda, es efectiva la suma de \$ 442.551.- También es efectivo que se otorgó la suma de \$300.000.- como adelanto. Lo que olvida indicar el actor, que se le hizo una transferencia por la suma de \$ 76.322.- a la cuenta RUT del Banco Estado, con fecha 23 de enero de 2023. La suma de \$40.854.- fue consignada en la cuenta individual de AFP Hábitat del actor, y \$25.375.- en FONASA. Respecto a ello interpongo en este acto excepción de pago por la suma de \$142.551.- y de conformidad con artículo 1567 N° 1 del Código Civil, que establece que las obligaciones se extinguen por la solución o pago efectivo, solicito que se acoja ella en todas sus partes.

II.- LA SUFICIENCIA DE LA CARTA DE DESPIDO. LA COMPROBACIÓN.

1.- Se ha aplicado por el actor, un despido indirecto, fundado en las causales del artículo 160 N.º 5 y 7 del Código del Trabajo, y la carta debe basarse sobre hechos objetivos, claros y precisos. La misma debe ser suficiente para explicarse asimismo.

2.- La causal del artículo 160 N.º 5 del Código del Trabajo, señala: “Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores, o a la salud de éstos”

3.- Según la demanda mi representada habría llevado a cabo omisiones, y la carta se inicia expresando que mi representada con la conducta de omisión temeraria, de no cumplir con su obligación de darle al actor todos los elementos de seguridad que le impone expresamente el artículo 184 del Código del Trabajo, ha ingresado dentro de la causal. La pregunta parece obvia ¿Cuáles serían todos estos elementos?

4.- Se imputa no haber entregado protectores auditivos, protector respiratorio y protector visual, para unas funciones que no realizaba, como el manejo de Grúa Horquilla. No es posible que pueda incumplir, lo que no estaba obligado a cumplir. Respecto a la imputación que la grúa no tiene balizas, ni luces para labores de carga, queda descartado por la propia fotografía tomada convenientemente por el actor, para acreditar sus dichos, en donde se acreditan balizas y luces, pero además este no debía manejar la Grúa Horquilla. Respecto a la ausencia de conocimiento del actor del estado mecánico de la maquinaria, es dable convenir que efectivamente no tiene conocimiento, pues no maneja la Maquinaria.

6.- Finalmente, para acreditar el nivel de omisión de mi representada, trae a la vista un accidente que afectó al actor el año 2018. Fue explicitado que la responsabilidad de tal accidente concurrió por la acción del actor, dado que este no dejó con freno de mano la Grúa Horquilla, y que además NO debía manejar. Una acción evidentemente subestándar, pero no deja de ser relevante que se utilice un hecho que acaeció hace más de 4 años, y que no fue acreditada responsabilidad de ninguna institución para mi representada,



para acreditar un despido indirecto. Entiende esta parte que es palmaria de la falta de fundamentación de la carta de despido.

7.- La causal del artículo 160 N.º 7 del Código del Trabajo, señala: “Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato”

8.- El incumplimiento que alega el actor, importa según él nuevas obligaciones. Según mi representada mantener aseado su lugar de trabajo. Ya he explicado las razones de ello, y la caducidad de la alegación, por haber transcurrido el plazo del artículo 12 del Código del Trabajo, pero me referiré en este acto respecto a la magnitud, para establecer si hay un incumplimiento grave. Resulta que el plazo de turno del actor no es una vez al mes, sino una vez cada 8 semanas. No una vez al mes, sino una vez cada 8 semanas. El actor debía ocupar 15 minutos de su jornada laboral, junto a un compañero de trabajo, cada 8 semanas, para mantener el aseo de los lugares comunes, que habían sido utilizados por todos los trabajadores. Era un aseo general, barrer, lavar loza, recoger la basura y trapear.

¿Puede considerarse un incumplimiento grave lo explicado? Quedo al criterio de SS. pero entiendo que es bastante obvio que no existe el incumplimiento en la magnitud alegada.

III.- DE LA REALIDAD QUE EXISTE TRAS LA CARTA DE DESPIDO INDIRECTO.

1.- El objetivo del legislador para establecer la posibilidad que el propio trabajador pudiera poner término indirecto a su contrato de trabajo, es el derecho a todo contratante diligente de no mantener una relación, cuando el otro contratante está incumpliendo gravemente sus obligaciones. Un incumplimiento claro, preciso y efectivo.

2.- Advertimos en el acto del despido indirecto del actor, un desarrollo evidentemente forzado. Una serie de hechos desplegados en el tiempo de la relación laboral, sin conexión entre unos y otros. Fotografías montadas y personificadas para ajustarse a una realidad creada y manipulada, para acreditar una reiteración de incumplimientos que, profundizando en el corto tiempo, se desmoronan y dan cuenta de una burda operación.

3.- No se ha culpado a mi representada, de no tener un contrato de trabajo, de no pagar las remuneraciones, de no enterar las cotizaciones, o de no hacerle entrega al actor del derecho a saber en sus funciones, pues tales obligaciones se encuentran totalmente cumplidas, y no era posible alegar su incumplimiento, sin que pudiera evidenciarse, a un costo muy bajo, temporal y factico, la falta de veracidad en la imputación. Por ello se buscan elementos más complejos, genéricos, retóricos, alejados en el tiempo, o que se manipulan mediante fotografías, con un modelo que presenta acciones ajustadas a la teoría diseñada. Todo es muy obvio.

En virtud de lo expuesto, pide tener por contestada demanda sobre AUTO-DESPIDO LABORAL, Y PAGO DE INDEMNIZACIONES EN JUICIO ORDINARIO LABORAL”, interpuesta por el propio actor, RUPERTO ALIRO REYES TRONCOSO, con domicilio en Los Cardenales sin número, Pueblo Seco, Comuna de San Ignacio, Región de Ñuble, solicitando:



1.- Que se rechace la demanda de despido indirecto, tanto en cuanto el campo fáctico que se ha pretendido se subsuma en las causales de los números 5 y 7 del artículo 160 del Código del Trabajo, en relación al artículo 171 del mismo cuerpo legal, no puede cumplirse, al no constituir la calificación que pretende el actor.

2.- Que, en consecuencia, no se adeuda ninguna clase de indemnizaciones al actor, en especial Indemnización Sustitutiva del Aviso Previo e Indemnización por años de Servicio.

3.- Que se rechace la acción por cobro de feriado legal, por los últimos dos periodos, reconociendo como feriado legal adeudado, únicamente la suma de \$108.750.- conforme los comprobantes de feriado legal firmados por el actor.

4.- Que en cualquier caso se rechace la prestación de remuneración del mes de diciembre del año 2022, acogiendo la excepción de pago, por la suma de \$142.551.-

5.- Que se condene en costas al demandante

TERCERO Que, con fecha 24 de marzo de 2023 efecto la audiencia preparatoria con la asistencia de los abogados de ambas partes.

Llamadas las partes a conciliación esta no se produce.

HECHOS NO CONTROVERTIDOS

1.- Relación laboral entre las partes, fecha de inicio 01 de julio de 2022.

2.- Aplicación de la causal del artículo 160 N° 5 y 160 N° 7.

3.- La remuneración para los efectos del artículo 172 del Código del Trabajo y base de cálculo es la suma de \$653.750.

4.- Se reconoce por la demandada que se adeuda por feriado legal la suma de \$108.750.-

HECHOS CONTROVERTIDOS:

1.- Remuneración para los efectos del artículo 172 del Código del Trabajo y las funciones desempeñadas. -

2.- Efectividad que la demandada incurrió en las causales del artículo N° 5 y N° 7. Hechos y circunstancias que la configuran y si se di cumplimiento a las formalidades del despido indirecto

3.- Efectividad de adeudarse las prestaciones señaladas en la demanda.

4.- Procedencia de la excepción de pago respecto de la remuneración del mes de diciembre por \$142.550.-

CUARTO: Que, la partes incorporaron los siguientes medios probatorios:



Prueba de la parte demandante:

1.- Contrato de trabajo de fecha 21 junio de 2021, que da cuenta que el trabajador ingreso a la empresa el 01 de julio de 2007, y Anexo del contrato de trabajo suscrito entre las partes con fecha 01 de enero de 2022.-

2.- Liquidaciones de sueldo del suscrito, correspondiente a los meses de septiembre, octubre y noviembre de 2022.-

3.- Carta de Auto-despido enviada por correo certificado de correos de Chile, y dentro de los plazos legales. -

4.- Comprobante de correos de Chile, que da cuenta del envío de la carta de Autodespido de fecha 22 de diciembre de 2022.-

5.- Copia de carta dirigida a la Inspección del Trabajo de Chillán, en la cual, se adjuntó una copia de la carta de Auto-despido enviada a mi ex – empleador por correo certificado, debidamente timbrada y recepcionada por dicha Institución. con fecha 22 de diciembre de 2022.

6.- Un Set Fotográfico de 6 fotografías simples que dan cuenta de lo siguiente La primera que corresponde al comprobante al calendario de aseos de baños y comedores, confeccionado y dado a conocer al suscrito y otros trabajadores nombrados en el mismo por la demandada.- La segunda, tercera y cuarta, aparezco realizando el aseo a los baños.- La quinta, aparezco haciendo aseo a los comedores.- La sexta, aparezco arriba de la grúa horquilla que opero para cargar, así tal cual como me veo, sin implementos de seguridad mínimos, y la grúa sin baliza.-

7.-CONFESIONAL ALEX MAURICIO MEZINA ARIZABALO: Interrogado respecto de si conoce a las siguientes personas , responde: Diego Arteaga, (No Lo Recuerda) Fredy Medina (Si Trabaja), Brayan Agurto (Si Trabaja), Carlos Caro (También Trabaja), Ruperto Reyes (También Trabajaba, El Se Auto despidió), Sebastián Vásquez (No Lo Recuerda), Eduardo Suazo (Si Trabaja), José Quilodrán (Si Trabaja) Salomen Jaque (Si Trabaja), Adriano Toro (Si Trabaja), Mauricio Echeverría (Si Trabaja), Cristian Abarca Andana (Si También), Juan Canales (Si También), Francisco Lillo (Si También), Carlos, Reyes, (Si También) Franco Millar (El Trabajo Tiempo Atrás), de los que le nombraron la gran mayoría son trabajadores pero algunos no los identifican. De las personas que trabajaban, de chofer de reparto, Ruperto reyes, Carlos Caro, de los que recuerda. La vestimenta que usan lo empelados de la empresa, usan polera que dice Chevalier, también puede ser azul o negra.



Exhibidas fotografías reconocen que es el señor Humberto Reyes Troncoso, por la foto no podría reconocer si es polera de la empresa se ve borroso, pero aparentemente pudiese ser, reconoce los baños y comedor como dependencias de la empresa.

Se exhibe listado de personas, (también en unas fotografías) que hacen aseo de baños, ese calendario no fue confeccionado por la empresa, tiene entendido que es un acuerdo de ellos los trabajadores para hacer aseo de espacios comunes que ellos utilizan, pero no es instrucción de la empresa.

Los elementos de seguridad para utilizar grúa horquilla, él es chofer de reparto no maneja grúa horquilla, pero eso a él se le entrega zapatos de seguridad, pero no maneja grúa horquilla, él es chofer de reparto y reparte carga de clientes. La carga los cargadores trasladan la carga y él la va estivando dentro del camión y después distribuyendo con los cargadores a los clientes respectivos. El accidente del trabajador fue en el año 2018 en ese momento realizaba otras funciones que era carga de camiones de ruta que era manejar grúa horquilla, y después del accidente se le cambiaron funciones y se desarrolló trabajando de reparto a solicitud del mismo.

Los trabajadores que salen en el listado se encargaban de los espacios comunes que utilizan, no le consta que hacían aseo.

El acuerdo que se refiere de los trabajadores lo que le comento el jefe de oficina se habían colocado de acuerdo para poder limpiar espacios comunes que ellos utilizaban. Dentro de estos espacios comunes si hay baño y comedor.

8.- TESTIMONIAL:

1) FRANCISO RICARDO CUEVA SOTO: promete y jura, es obrero, conoce a Ruperto Aliro Reyes Troncoso casi toda la vida, amistad del pueblo donde vivían y compañeros de trabajo también, se visitan casi todos los fines de semana fin de mes, comparte con la familia en la casa de él y en el taller de vehículos. Este juicio es algo por el cambio de trabajo porque él era chofer y una semana que estaba haciendo aseo. Se refiere que del volante chofer de vínculos y después lo mandan hacer aseo al baño y trabajos por otro lado, cambio de ruta, lo sabe porque el también trabajo en esa empresa y lo contrataron por tres meses y en definitiva trabajó mes y medio y a él lo cortaron. Eso lo vivió el incluso trabajaron como compañeros en Santiago. Lo dicho lo supo por fotos que el demandante mostraba y por boca de él, le decía que era relativo el cambio de trabajo que los trasladaron hacer aseo al baño, por lo que sabe no estaba de acuerdo del cambio.



Se le exhiben fotografías y declara que dichas fotos la vieron y ahí ve a el demandante le dice don Beto, sin guantes, sin mascarillas está haciendo aseo, en la empresa Chevalier, en los baños. no tiene muy claro el nombre.

Se le muestra fotografía de grúa ahí ve a don Beto, él debía manejar con guantes y casco lo principal y una mascarilla.

Contrainterrogado: el testigo afirma que trabajó en la empresa, pero en la empresa Estación Central de trasportes Trancura en Santiago, nunca trabajó en Chillán, trabajo enero, febrero, marzo no alcanzó a terminar marzo del año 1995, reitera que nunca trabajo en Chillán. El nombre del demandante es Ruperto Aliro Reyes. son amigos desde chicos. No sabe si hizo reclamos. En cuanto a las fotos las vio por primera vez en estos días, se las mostró don Ruperto. Esas fotos eran en el lugar donde trabajaba don Ruperto, la dirección esta por ahí por Paso Piedra, no sabe el número. No ha visitado la empresa. Eso que vio es nuevo. El vio a don Ruperto haciendo aseo por las fotos y por la boca de él que estaba haciendo aseo porque todo se conversa.

2) HECTOR ALFONSO SANDOVAL DAZA: promete, es mecánico independiente, conoce a Ruperto Reyes Troncoso, es su amigo de años, lo conoce desde que tiene razón, se frecuenta a menudo una vez a la semana se visitan. Conversan de la vida diaria, de los problemas que han tenido y cosas que vive. El juicio trata de casual de auto despido en contra de su empresa por labores, lo mandaban a labores que no estaba dentro de su contrato, era chofer y debía hacer aseo en baño cocina y bodegas, lo sabe ya que lo veía emproblemado y le decía que sus labores eran de chofer y lo mandaban hacer aseo y se sentía menoscabado, dice que esa parte del trabaja empezó a cambiar los últimos meses septiembre de 2022.

Se le exhiben las fotografías dice que ver a don Ruperto, dice que está haciendo aseo y trapeando el piso de una cocina y los anteriores baños. Estas fotos la habían visto antes el mismo demandante se las había mostrado, le dijo que eran en concino baño de la empresa donde trabaja.

Le muestra última foto, ve a chofer de grúa le había conversado lo mandaban a manejar la grúa y que no le pasaban elementos de seguridad ni licencia de conducir solo lo mandaban, no tenía protección auditiva, ni antiparra, ni casco de seguridad solo le pasaban zapatos y polera.

Contrainterrogado: y mostrando la foto de la grúa, afirma ser mecánico independiente y amigo de muchos de don Ruperto, del juicio sabe porque don Ruperto se lo conto, el leyó la demanda, no leyó la carta de despido, leyó la demanda hace unos días. Don Ruperto trabaja en Trancura ubicada en avenida O'Higgins no sabe número exacto cerca de Paso Piedra. Le dijo que era concina y baño de empresa lo conversaba



con don Ruperto, él nunca ha entrado a la empresa, el vio las fotos exhibidas aproximando como en noviembre por primera vez se el mostro don Ruperto, don Ruperto le dijo que lo mandaban a manejar grúa, él nuca vio a don Ruperto manejar la grúa horquillas, pero si sabe de un accidente que tuvo dentro de la empresa. Se exhibe foto grúa horquilla está sentado en la grúa no tiene mano en manubrio ni cambio ni mando, no viene audio, no tiene como saber si esta prendida o apagada, se ve dependencias de la empresa por las cargas, pero él nunca ha estado en la empresa.

9.-OFICIOS:

1.- A la A.F.P. HABITAT, para que remitan cartola histórica de las cotizaciones previsionales de don Ruperto Aliro Reyes Troncoso, cedula de identidad N° 8.164.349-0.

QUINTO: Prueba de la parte demandada:

1.- Contrato de trabajo, de fecha 1 de junio 2021, entre el actor e INVERSIONES TRANCURA LTDA.

2.- Anexo de contrato de trabajo, de fecha 1 de julio 2021, entre el actor e INVERSIONES TRANCURA LTDA.

3.- Anexo de contrato de trabajo, de fecha 1 de enero 2022, entre el actor e INVERSIONES TRANCURA LTDA.

4.- Reglamento Interno, de Orden, Higiene y Seguridad, de INVERSIONES TRANCURA LTDA.

5.- Acta de entrega de Orden, Higiene y Seguridad, de INVERSIONES TRANCURA LTDA.

6.- Comprobante de liquidación de remuneraciones del actor, del mes de diciembre 2022.

7.- Comprobante de transferencia electrónica a la cuenta bancaria del actor del BANCO DEL ESTADO DE CHILE, por la suma de \$ 76.322.-

8.- Comprobante de transferencia electrónica, mediante comprobante del BANCO SANTANDER a la cuenta bancaria del actor del BANCO DEL ESTADO DE CHILE, por la suma de \$ 76.322.-

9.- Cotizaciones previsionales enteradas al actor por la suma de \$40.854.- en la cuenta individual de AFP Hábitat, y \$25.375.- en FONASA.



10.- Comprobantes de liquidaciones de remuneraciones, desde junio del año 2022 a noviembre del año 2022.

11.- 5 comprobantes de feriado legal, firmados por el actor, entre el 1 de julio de 2021 hasta el 30 de junio de 2022.

12.- Carta de despido indirecto enviada por el actor y sobre ingresado a Correos de Chile, con fecha 22 de diciembre de 2022, a las 18:24 horas.

13.- Descriptor de funciones, del actor, en su cargo de Chofer de Reparto.

14.- Comprobantes de entrega de EPP, al actor, específicamente lentes y zapatos, firmados por el actor.

15.- Comprobante DIAT del accidente del trabajo que afectó al trabajador, de fecha 3 de agosto de 2018.

16.-TESTIMONIAL:

1) SALOMON ANDRES JAQUE CABRERA: jura. es jefe de sucursal de oficina Chillán de Trancura. El demandante es don Ruperto y la demandada no sabe. Don Ruperto, el estando en jefatura tiene que entregarle ordenes de trabajo porque es su jefatura directa de él cuándo él estuvo acá. Se refiere que es jefe de oficina tiene que ver todo con los trabajadores y personal y despachos, tema de bodega, trasportes y todo lo que necesite el personal, se refiere a las dependencias de Chillán bodega, oficina y ven lo que pasa en el recorrido, se refiere a oficina de Trancura. Al demandante lo conocía porque era trabajador formaba parte de la empresa. Don Salomón explica que empezó a trabajar en Yungay en 2020 y los trasladaron en diciembre de 2021 a Chillán. Las funciones del demandante era chofer de furgón y camión, eso consiste. El chofer va estivando la carga, trabajaba con dos personas, estivaba la carga en el camión, había el orden de la carga y entrega, pero él no entregaba al domicilio solo estaba en su móvil, esta empresa se dedica a la entrega de encomiendas. El demandante trabajaba con dos personas más, esas dos personas eran pionetas que hacen entrega al creciente, el demandante solo conduce y estiva el camión. La carga de bodega a camión la llevan los pionetas y si es carga más pesada llevan el transpaleta, carros de arrastre y la grúa, el carro de arrastre lo ocupan los trabajadores, y la grupa solo la maneja el bodeguero que se llama Adriano toro. El demandante no manejaba grúa horquilla, era solo conductor.

Se exhibe foto del listado (primero foto), las personas indicadas en esas foto, los ubica a todos, porque son trabajadores de acá de Chillán, esa lista la confeccionó él, dice esa lista es aseo de baños y comedor que usan habitualmente en las dependencias, entonces ocurre que se hizo ese listado se conversó con la gente que debía haber un orden y aseo en su punto de trabajo y anteriormente se hizo en su tiempo en otra jefatura



anterior y lo quiso replicar para mantener un orden le consulto a la gente se hizo de común acuerdo de poder tratar de cumplir esto para el vine de todos, por eso se puso los equipos de trabajo por móviles se colocaban la semana que le corresponda hacer aseo, el definió la semana que le correspondía a cada uno y de ahí se iba repitiendo, y cuando no podían se iban a acomodando a medida. Sí no podía, no pasaba nada, muchos equipos que hacían aseo y otros no, nunca se llamó la atención a si con carta de amonestación o algo o una sanción, si no podían durante una semana se hablaba con el otro equipo o se esperaba al otro mes.

Contrainterrogado: esta lista, afirma que él la definía, solo poque se conversó con la gente y lo colocó en ese orden porque el chofer y el pioneta les coincide de que terminaba su ruta. Este acuerdo no consta por escrito son charlas que se hacían el día lunes, no es obligación era un acto voluntario, es un acuerdo verbal, nada de documentos. No sabe de accidente de trabajo del demandante, el bodeguero es el que maneja la grúa, don Ruperto no maneja la grúa. El listado del aseo lo maneja y puso en conocimiento de su superior esta situación, más que nada es por mantener un aseo, la empresa estuvo de acuerdo con esto. -

17.-OFICIO. - A la Inspección Provincial del Trabajo Ñuble, a objeto que informe si el actor Ruperto Aliro Reyes Troncoso, RUT 8.164.349-0, efectúo un reclamo conforme lo establece el artículo 12 del Código del Trabajo, durante el año 2022, respecto a una modificación de las labores convenidas.

SEXTO: Que de conformidad al artículo 456 del Código del Trabajo la prueba se aprecia conforme a las reglas de la sana crítica. Y al hacerlo el Tribunal deberá expresar las razones jurídicas y las simplemente lógicas, científicas, técnicas o de experiencia, en cuya virtud les asigne valor o las desestime. En general, tomará en especial consideración la multiplicidad, gravedad, precisión, concordancia y conexión de las pruebas o antecedentes del proceso que utilice, de manera que el examen conduzca lógicamente a la conclusión que convence al sentenciador.

SEPTIMO: En cuanto a la existencia de la relación laboral esta no se encuentra debatida, la cual inicia con fecha 1 de junio de 2021, reconociéndose antigüedad desde el 1 de julio de 2007 según cláusula décimo primero del contrato de trabajo y finaliza mediante despido indirecto, formulado por el actor quien invoca las causales del artículo 160 N°5 y 7 del Código del Trabajo.

La parte demandada récese adeudar feriado legal por la suma de \$108.500.-

OCTAVO: Monto remuneración. Para efectos del artículo 172 la remuneración corresponde a la suma de \$653.750, según hecho conforme. No obstante, igualmente se estableció como hecho acreditar, por lo que, del análisis de la remuneración del mes de



noviembre de 2022, último mes trabajado por 30 días por el demandante, y descontada la asignación familiar, cumpliendo con los criterios del artículo 172 del Código del trabajo resulta la suma y coincide por \$653.750.-

NOVENO: Concurrencia de la causal del artículo 160 N°5 y 7 del Código del Trabajo, en relación al artículo 171 de idéntico cuerpo legal.

Con fecha 21 de diciembre de 2022, mediante carta de auto despido, con el respectivo comprobante de envío de carta certificada de Correos de Chile de fecha 22 de diciembre a las 16:24 horas y con envío de copia a la Inspección del Trabajo de fecha 22 de diciembre de 2022, cargo oficina de partes a las 09:43 horas, el actor decide comunicar el término de su relación laboral, en el texto imputa al demandante el incumplimiento de las siguientes obligaciones y deberes:

Respecto de la primera causal, artículo 160 N°5 del Código del Trabajo:

“Omisión temeraria de no cumplir con su obligación de darme, todos los elementos de seguridad que le impone expresamente el artículo 184 del Código del Trabajo. Que, la labor de carga de los camiones la realizo a través de una Grúa Horquilla, de propiedad de su representada, pero esta función muy delicada, la hago sin los elementos de seguridad mínimos como lo son los protectores auditivos, y protector respiratorio y/o visual, sólo me daban unos zapatos de seguridad, como tampoco respecto de la grúa, que no tenía balizas, ni luces para las labores de carga, sin saber el estado mecánico de la misma, ignorando si tiene permisos, o revisiones técnicas o mantenciones, lo que pone en riesgo mi vida y salud”

“Que, respecto de lo anterior debo recordarle que el 2 de agosto de 2018, ya tuve un accidente del trabajo por estar la grúa que conducía sin condiciones de seguridad mínima, como los frenos normales y de mano, y tampoco yo contaba con los elementos de seguridad como hasta el día de hoy, lo que ocasionó que la grúa me atropellara y lesionara gravemente lo que provocó mi declaración del 22,5% de discapacidad permanente de ganancia laboral”

Respecto de la segunda causal invocada, dispuesta en artículo 160 N°7 del Código del Trabajo:

“El incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato”. – “Que, su representada desde septiembre de 2022, no ha cumplido con su obligación de darme trabajo o funciones muy distintas, respecto de las cuales estoy obligado a hacer, y ha cambiado unilateralmente, y no en la forma o condiciones que dispone el artículo 12 del Código del Trabajo. Que, en efecto, a contar del mes de Septiembre de 2022, se me ha obligado hacer trabajos y funciones distintos para los cuales fui contratado, consistentes



en realizar aseo en los baños y cocina de la empresa, trabajo que no está estipulado en ninguna parte del contrato, y debo una semana al mes hacerme cargo de estos aseos, (las otras semanas lo hacen los otros trabajadores, según un calendario que confeccionó la empresa), esta situación me produce menoscabo, y la hago en contra de mi voluntad, ya que fue un cambio de funciones determinada unilateralmente, y en forma arbitraria por la empresa.- Lo hacía obligadamente y con bastante desagrado e inseguridad, y dolor en mi pie derecho que tiene como secuela del accidente señalado - “COJERA, Y RIGIDEZ ARTICULAR PERMANENTE DEL PIE DERECHO Y DOLORES”- , ya que no se me procuran los elementos mínimos de seguridad para realizarlo, como son mascarilla, protector visual, y otros, toda vez que los productos que se usan para estos aseos del baño especialmente wc, son tóxicos, como el cloro, y limpiadores de piso, lo que me ocasiona náuseas y mareos.- Que, además en los días que no hay que repartir carga se me obliga también a realizar el aseo de la Bodega Grande.- Que, finalmente debo señalarle me siento perjudicado, vejado, con miedo a accidentarme, con todo lo expresado y es mi deseo poner término a esta relación laboral desde el día 20 de Diciembre de 2022”,

DECIMO: Para efectos de acreditar formalidades, contenido y veracidad de los hechos imputados en carta de despido indirecto.

Primero en cuanto a las formalidades del despido, se acredita el envío del texto en la carta y el comprobante de envío por carta certificada al empleador, como también ingreso copia de ella a la Inspección del Trabajo, según el detalle descrito en considerando precedente.

Luego respecto de la primera causal, la falta de entrega de implementos de seguridad para desempeñar la labor de carga de camiones a través de grúa horquilla y no contar la grúa que conducía con los elementos mínimos y frenos para su seguridad.

Incorporó un set de fotografías dentro de las cuales para esta causal se destaca aquella en la cual es reconocido por los testigos y absolvente que se presenta, como el trabajador demandante, quien se encuentra sentado en una grúa, los testigos presentados por el demandante, el primero de ellos don Francisco Ricardo Cueva Soto, quien mantiene amistad de toda la vida con el demandante, declara que lo dicho solo lo sabe por lo que le ha contado don Ruperto y que las fotografías que se le exige se las mostró anteriormente don Ruperto, que el no ha trabajado en Chillán haciendo mención al lugar donde trabajo el actor. El segundo de los testigos don Héctor Alfonso Sandoval Daza, quien identifica al demandante como su amigo de años, al exhibirse la fotografía ve al actor de chofer de grúa y que el actor le había conversado que lo mandaban a conducir sin protección auditiva ni antiparras, ni casco, que el leyó la demanda, que la fotografías las vio en el mes de noviembre por primera vez cuando don Ruperto se las muestra, que



él nunca vio a don Ruperto manejar la grúa horquilla, pero si sabe de un accidente que tuvo dentro de la empresa, nunca ha estado en la empresa. A su turno el absolvente, representante de la empresa, Alex Mauricio Mezina Arizabal, reconoce al demandante en la labor de chofer de reparto, describe que utiliza vestimenta que usan los empleados de la empresa, polera que dice Chevalier la que puede ser azul o negra, explica que el demandante no maneja grúa horquilla, que el demandante es chofer de reparto y reparte la carga a los clientes describiendo que los cargadores trasladan la carga y él demandante la va estivando dentro del camión y después distribuyendo con los cargadores a los clientes respectivos. En cuanto al accidente del trabajador fue en el año 2018 en ese momento realizaba otras funciones que era carga de camiones de ruta que era manejar grúa horquilla, y después del accidente se le cambiaron funciones y se desarrolló trabajando de reparto a solicitud del mismo.

A su turno la demandada incorpora contrato de trabajo y anexos de contrato de trabajo, en el que se pacta que la función del trabajador es chofer de reparto y cobranza de fletes, luego los dos anexos en referencia se refieren a la actualización y composición de su remuneración, el Descriptor de funciones del demandante en su labor de chofer de reparto, que dice relación con la carga y descarga, transportes, conducción del vehículo destinado a los fletes, y comprobante de entrega de elementos de protección personal, consistentes en poleras, polerón, bloqueador, lentes, zapatos de seguridad, a su vez Diat de accidente del trabajo del 3 de agosto de 2018, en la cual se describe que con fecha 2 de agosto de 2018, “mientras el trabajador se encontraba cargando camión, cuando grúa horquilla que estaba cargada con pallet, sin freno de mano, avanza hacia trabajador golpeando pie entre camión y pallet. Señale cuál era su trabajo habitual: Cargador y Repartidor. Al momento del accidente desarrollaba su trabajo habitual: SI.”

Y los dichos del testigo don Salomón Andrés Jaque Cabrera, quien se identifica como jefe de sucursal de oficina Chillán de Trancura, quien en su calidad explica que las funciones del demandante era chofer de furgón y camión, explicando que dicha actividad consiste que el actor va estivando la carga, trabajaba con dos personas, estivaba la carga en el camión, hacía orden de la carga y entrega, pero él no entregaba al domicilio sólo estaba en su móvil, esta empresa se dedica a la entrega de encomiendas. El demandante trabajaba con dos personas más, esas dos personas eran pionetas que hacen entrega al cliente, el demandante sólo conduce y estiva el camión. La carga de bodega a camión la llevan los pionetas y si es carga más pesada llevan el transpaleta, carros de arrastre y la grúa, el carro de arrastre lo ocupan los trabajadores, y la grúa sólo la maneja el bodeguero que se llama Adriano Toro. El demandante no manejaba grúa horquilla, era solo conductor.



UNDECIMO: Que, respecto de esta primera causal en análisis, cabe establecer que los medios de prueba referidos dan cuenta que la labor del actor es chofer de reparto, en ninguno de dichos medios de prueba se logra establecer de manera fehaciente que como chofer de reparto, además les corresponda la obligación de conducir una grúa horquilla, o bien que aún no siendo establecida de manera expresa, esta sea instrucción otorgada por el empleador, o una jefatura determinada, que se subentienda como una práctica incorporada a las obligaciones del contrato de trabajo y que el actor se vea compelido por fuerza moral a ejecutarla. Así entonces no encontrándose debida y suficientemente acreditado, que el actor efectivamente desempeñe la labor de conductor de grúa horquilla, es dable establecer que los elementos de protección personal entregados por el empleador, consistentes en bloqueador solar, poleras, lentes, zapatos, polerón, resultan los adecuados para la función de conducir un camión de reparto de fletes. Sin que el medio de prueba fotografía donde se aprecia al actor sentado arriba de una grúa, se logre dotar de valor probatorio en este juicio, para concluir que, la conducción de grúa horquilla es entre otras una de sus obligaciones laborales, dado que los dos testigos presentados por el actor, nunca lo han visto manejando la grúa, no han visitado las dependencias donde el actor desarrolla sus labores y los declarado solo lo saben porque el actor previamente les comentó y mostró las fotografías. A su vez la Diat de fecha 2 de agosto de 2018, si bien reconoce la existencia de un accidente, describe que este se produce cuando el actor está desempeñando sus labores, cargando un camión, y no conduciendo una grúa horquilla, según los escuetos hechos descritos en la Diat y que al respecto el trabajador ningún medio de prueba eficaz aportó.

Por tanto, en lo que respecta a esta primera causal no habiéndose acreditado sus supuestos de hecho, estos desempeñarse el demandante como conductor de grúa horquilla, y consecuentemente la infracción u omisión que por dicho acto se le atribuye al empleador, corresponde derechamente desestimar la concurrencia de esta primera causal de despido indirecto.

DECIMO SEGUNDO: Que, respecto de la segunda de las causales invocadas para el auto despido, esto es, incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, y que en la especie están constituidas por la designación y realización de funciones no estipuladas en el contrato de trabajo, consistente en limpieza de baño, cocina, bodega, una semana al mes, sin entrega de los mínimos de seguridad para realizarlo, como son mascarilla, protector visual, y otros.

Al efecto la parte demandante, incorporó contrato de trabajo y anexos, de los cuales se ha establecido que su función es chofer de reparto, y se aprecia en estos que no tiene obligación alguna sobre la ejecución de labores de limpieza de baños, cocina, bodega de dependencias de la empresa. Los testigos del demandante y absolvente



reconocen en las fotografías incorporadas por el actor que este aparece ejecutando labor de limpieza en dependencia de baños y cocina, no obstante, los testigos presentados por el actor no conocen las dependencias de la empresa demandada y todo lo dicho lo saben por los comentarios que les ha efectuado el demandante, refiriéndose sólo el testigo Héctor Sandoval Daza, que al conversar con el demandante por esta situación lo veía aporreado y que se sentía menoscabado. En cuanto al absolvente reconoce que son las dependencias de la empresa, el listado de trabajadores refiere que se trata de un acuerdo de los trabajadores, lo que le comento el jefe de oficina, se habían colocado de acuerdo para poder limpiar espacios comunes que ellos utilizaban dentro de estos espacios comunes si hay baño y comedor, en este mismo sentido el testigo de la demandada, que se desempeña como jefe de sucursal en Chillán, Salomón Jaque Cabrera, reconoce en fotografía donde aparece listado de personas ya que son todos trabajadores de la empresa, explica que el confeccionó el listado para hacer aseo de baños y comedor que usan habitualmente los trabajadores, menciona que lo consulto a la gente se hizo de común acuerdo de poder tratar de cumplir esto para el bien de todos, por eso se puso los equipos de trabajo por móviles se colocaban la semana que le corresponda hacer aseo, el definió la semana que le correspondía a cada uno y de ahí se iba repitiendo, y cuando no podían se iban a acomodando a medida. Sí no podía, no pasaba nada, muchos equipos que hacían aseo y otros no, nunca se llamó la atención con carta de amonestación o algo o una sanción, si no podían durante una semana se hablaba con el otro equipo o se esperaba al otro mes. Este acuerdo no consta por escrito son charlas que se hacían el día lunes, no es obligación era un acto voluntario, es un acuerdo verbal, nada de documentos. El listado del aseo lo maneja y puso en conocimiento de su superior esta situación, más que nada es por mantener un aseo, la empresa estuvo de acuerdo con esto. –

DECIMO TERCERO: El artículo 12 del Código del trabajo, establece el lus variandi: “El empleador podrá alterar naturaleza de los servicios o el sitio o recinto en que ellos deban prestarse, a condición de que se trate de labores similares, que el nuevo sitio o recinto quede dentro del mismo lugar o ciudad, sin que ello importe menoscabo para el trabajador.

Por circunstancias que afecten a todo el proceso de la empresa o establecimiento o a alguna de sus unidades o conjuntos operativos, podrá el empleador alterar la distribución de la jornada de trabajo convenida hasta en sesenta minutos, sea anticipando o postergando la hora de ingreso al trabajo, debiendo dar el aviso correspondiente al trabajador con treinta días de anticipación a lo menos.

El trabajador afectado podrá reclamar en el plazo de treinta días hábiles a contar de la ocurrencia del hecho a que se refiere el inciso primero o de la notificación del aviso a



que alude el inciso segundo, ante el inspector del trabajo respectivo a fin de que éste se pronuncie sobre el cumplimiento de las condiciones señaladas en los incisos precedentes, pudiendo recurrirse de su resolución ante el juez competente dentro de quinto día de notificada, quien resolverá en única instancia, sin forma de juicio, oyendo a las partes”.

La doctrina ha definido al *Ius Variandi* como “una excepción al principio general del derecho relativo a que los contratos bilaterales no pueden ser modificados unilateralmente y en atención a su condición de excepcional, se debe interpretar en forma restrictiva, excluyéndose todas las modificaciones discriminatorias o que importen un menoscabo para el trabajador, el cual puede ser económico, social o moral”.

DECIMO CUARTO: Que, de acuerdo al informe de la Inspección del Trabajo de fecha 19 de abril de 2023, el actor no ejerció la acción a que se refiere el inciso tercero del artículo 12 del Código del Trabajo durante el año 2022. Por otra parte, la demandada reconoce la existencia de la labor de limpieza encomendada a los trabajadores señalando en su contestación que esta labor se debe ejecutar por el trabajador una vez cada ocho semanas, explicándose por el absolvente, como por el testigo de la demandada que se trata de un acuerdo con los trabajadores, voluntario, no sujeto a sanción.

Que, cabe tener presente para efectos de resolver que el actor atribuye el cambio de funciones como un incumplimiento al contrato de trabajo, que excede los límites del *Ius Variandi*, en este sentido sin bien está establecido, que no ejerció la acción a que se refiere el artículo 12 inciso tercero del Código del Trabajo, en el presente juicio debe ser analizado desde la dimensión de incumplimiento de lo pactado en el contrato para así determinar si concurre el incumplimiento grave obligaciones que impone el contrato de trabajo.

Que, para efectos de resolver cabe tener presente que es obligación del empleador de acuerdo al D.S N°594 del año 2000, del Ministerio de Salud, que aprueba reglamento sobre condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo, la obligación de mantener en los lugares de trabajo las condiciones sanitarias y ambientales necesarias para proteger la vida y la salud de los trabajadores que en ellos se desempeñan, sean éstos dependientes directos suyos o lo sean de terceros contratistas que realizan actividades para ella.

En este sentido, es la empresa en calidad de empleador a quien le corresponde la carga de mantener las condiciones de higiene necesarias en el lugar de trabajo, arbitrado las medidas para aquellos y no de los trabajadores.

Que, para tales fines del análisis el contrato de trabajo del actor se obtiene que este no estipula estas funciones de aseo de baños, concina, bodega y de hacerlo significaría una extralimitación al *Ius Variandi*, dado que la función de aseos no es una



función similar a la de chofer de reparto. Por otra parte, la circunstancia de ser un acuerdo, donde concurra tanto la voluntad del empleador como del demandante no ha sido acreditado por la demandada, para efectos de desvirtuar los hechos consignados en la carta de despido indirecto. Permitiendo establecer que al no concurrir la voluntad del trabajador demandante en la ejecución de la labora de aseos de baños, cocina y bodega, función que no está contemplada en su contrato de trabajo y que excede de aquellas labores similares para las cuales fue contratado, existe un incumplimiento del contrato de trabajo por parte del empleador al designarle funciones que no les corresponden.

Ahora bien, en relación a la gravedad que exige la causal para ser procedente el despido indirecto, la doctrina como se ha mencionado, exige que este incumplimiento sea de tal entidad, que quiebre la relación laboral sin posibilidad de recomponerse, desprendiéndose en el caso de autos que el actor al efectuar estas labores de aseo, se ha sentido menoscabado al punto de poner término a su estabilidad laboral, que permite calificar de grave el incumplimiento de las obligaciones contractuales por parte del empleador.

DECIMO QUINTO: Prestaciones solicitadas, que de conformidad a lo dispuesto en artículo 171, en relación al 162 y 168 del Código del Trabajo, concurriendo todos los presupuestos del despido indirecto corresponde que la parte demandada pague al trabajador indemnización por falta de aviso previo, indemnización por años de servicio.

Remuneración de 20 días diciembre 2022 por \$442.551, ambas partes reconocen ese monto, como también que ha dicha cifra se le debe descontar \$300.000 ya pagados y como excepción de pago ha de considerarse la transferencia bancaria de fecha 20 de enero de 2023 por la suma de \$76.332, por lo tanto, se debe por días de diciembre, la suma de \$66.219.-

Respecto de las sumas de \$40.854, consignada en la cuenta individual de AFP Hábitat del actor, y de \$25.375 en FONASA, tratándose estos conceptos de cotizaciones obligatorias correspondientes a la remuneración del mes de diciembre de 2022, no se dará lugar a la excepción de pago.

En relación a los feriados legales estos fueron acreditados con los comprobantes suscritos por el trabajador periodos 1 de julio de 2020 al 30 de junio de 2021 y luego 1 de julio de 2021 al 30 de junio de 2022, correspondiendo los días adeudados a los reconocidos por el empleador, esto es \$108.750.-

DECIMO SEXTO: El resto de la prueba detallada en considerandos Cuarto y Quinto, analizada de acuerdo a las reglas de la sana crítica, en nada modifica las conclusiones de esta sentencia.

Por estas consideraciones y lo dispuesto en los artículos 7,9, 41, 42, 47, 50, 73, 161, 171, 162, 168, 172, 173, 432, 496 y siguientes del Código del Trabajo; se da lugar a la demanda sólo en cuanto, se declara:



I.- Que Ha lugar, a la acción de despido indirecto dispuesta en artículo 171, solo en relación al 160 N°7 ambos del Código del Trabajo, interpuesta por **RUPERTO ALIRO REYES TRONCOSO**, en contra de su ex empleador, **INVERSIONES TRANCURA LTDA.**, R.U.T.: 78.386.380-4 representada legalmente, por doña **SICILIA MESINA GONZÁLEZ**, todos ya singularizadas, en consecuencia, la demandada deberá pagar las siguientes sumas:

a) Indemnización sustitutiva del aviso previo, por la suma de \$653.750.-

b) Indemnización por años de Servicio \$7.191.250.-

c) Recargo del 50% sobre indemnización por años servicio, por aplicación artículo 171 del Código del Trabajo, por la suma de \$3.595.760.-

d) Saldo adeudado de días de remuneración de diciembre de 2022, por la suma de \$66.219, dado que se acoge parcialmente la excepción de pago. -

e) Feriado Legal por la suma de \$108.750.-

II.- Que, no se condena en costas a la parte demandada, por no resultar totalmente vencida.

DICTADA POR DOÑA CLAUDIA ANDREA VERGARA PEREZ, JUEZ DESTINADA DEL JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE CHILLÁN.

RIT: O-524-2022

RUC: 22- 4-0449043-9



