

Sentencia definitiva

RIT: O-5193-2022

RUC: 22-4-0422795-9

_____/

Santiago, seis de julio de dos mil veintitrés.

VISTO:

Demanda. Compareció don **JESÚS ANTONIO MOUZABER GOUBI**, cédula de identidad N° 25.393.667-3, trabajador, domiciliado en alcalde Pedro Alarcón N° 1037, departamento 606, torrea A, comuna de San Miguel, quien interpuso demanda en procedimiento ordinario por despido injustificado, indebido o improcedente y cobro de prestaciones e indemnizaciones laborales en contra de **COMUNIDAD EDIFICIO DIAGONAL PASAJE MATTE**, rol único tributario N° 56.005.300-2, giro de edificio residencial u habitacional, representado legalmente por doña María Isabel Maluenda Rojas, cédula de identidad N° 9.246.104-1, abogada y presidente del comité de administración de Comunidad Edificio Diagonal Pasaje Matte, ambos domiciliados en Huérfanos N° 903, oficina 306, piso 3, torre 956, comuna de Santiago.

Solicita que, en definitiva, se declare: que el despido de fecha 4 de julio de 2022, ha sido injustificado, indebido e improcedente y por ende ilegal; que la carta de despido emitida por la demanda con fecha 4 de julio de 2022 carece de validez en cuanto a los fundamentos fácticos y jurídicos de su contenido. En mérito de lo declarado, pide que se condene a la demandada al pago de lo siguiente:

1. Indemnización sustitutiva de aviso previo: \$868.581.
2. Indemnización por 4 años de servicio: \$3.474.324.
3. Recargo legal de 80% de la indemnización por años de servicio: \$2.779.459.

Todo lo anterior con interés, reajustes y expresa condena en costas.

Expone que el 12 de noviembre de 2018 comenzó a trabajar en el cargo laboral de mayordomo para Comunidad Edificio Diagonal Pasaje Matte. Su jornada laboral de trabajo era ordinaria, distribuida de lunes a sábado, de lunes a viernes desde las 9:00 a 18:00 horas, y los sábados de 9:00 a 14:00 horas. La contratación era de carácter indefinida.

Su remuneración mensual ascendía a \$868.581. Los datos proporcionados corresponden a un mes con 30 días trabajados, según da cuenta su liquidación de sueldo del mes de abril del año en curso (2022).

Expresa que durante el mes de mayo del año en curso se percató que tenía acumulados 34 días de vacaciones, dicha información fue brindada fidedignamente por la plataforma virtual de administración utilizada por Comunidad Edificio Diagonal Pasaje Matte, llamada "comunidad feliz". Paralelo aquello, tristemente se enteró del delicado estado de salud de dos familiares directos que viven en su país natal Venezuela, uno de ellos es su abuela doña Antuanett



Mouzaber quien se fracturó sus caderas producto de una caída, y el otro, es su tío don Antonio Mouzaber quien en la actualidad sufre de cáncer. Lo anterior, indudablemente, motivó su decisión de solicitar la pertinente autorización para hacer uso legítimo de su feriado legal anual. Durante todo el mes de mayo del presente año, solicitó formalmente, por escrito y verbalmente, la respectiva autorización para hacer uso de sus vacaciones, la solicitud fue debidamente efectuada con la anticipación requerida, esta es; un mes antes de la fecha propuesta para iniciar vacaciones.

La petición fue dirigida a su jefa directa doña María Isabel Maluenda Rojas, quien, en su calidad de administradora y presidenta del comité de copropietarios, es la encargada y facultada de otorgar el referido permiso. Sus vacaciones fueron expresamente autorizadas por la jefatura a cargo, comenzando el día 28 de junio de 2022 hasta el 12 de agosto de 2022, debiendo retornar a sus labores el 16 de agosto, considerando que el día 15 de agosto es feriado. En este contexto, abordó en múltiples ocasiones a su jefa directa doña María Isabel Maluenda Rojas pidiéndole por favor firmara el respectivo comprante de vacaciones, sin embargo, pese a sus insistencias, nunca se dio el tiempo de firmarlo.

Con fecha 24 de julio de 2022, estando en Venezuela de vacaciones, se enteró que había sido despedido injustamente de Comunidad Edificio Diagonal Pasaje Matte. La noticia se la comunicó su primo don Jorge Massad, quien vive en su mismo departamento, y a la fecha de recepción de la carta de despido se encontraba en el domicilio. Obviamente quedó tristemente sorprendido, ya que no entendía por qué de tan injustificada decisión emanada de su empleador.

Reproduce el tenor de la carta de despido y alega la falsedad de los hechos contenidos en esta. A saber, la carta de despido señala erradamente que:

a) Informó unilateralmente y manera informal que haría uso de sus vacaciones, sin considerar para ello la autorización de su jefatura a cargo, y aún más, sin obedecer las formalidades que la ley exige para el caso.

Lo señalado por su empleador es completamente falso, ya que sus vacaciones fueron expresamente autorizadas por su jefa directa doña María Isabel Maluenda Rojas. Si bien es cierto que aquel permiso no consta por escrito, es menester señalar que aquello se debió únicamente a la desidia de su empleador, ya que doña María Isabel Maluenda Rojas nunca se hizo el tiempo de firmar mi comprobante de vacaciones. Por lo demás, hace presente que, el hecho de no estar firmado el respectivo comprobante de vacaciones no es responsabilidad de este trabajador, toda vez que el deber de garante de la relación laboral es de cargo del empleador y no suyo. Es su empleador quien debe asegurarle -por escrito- el legítimo ejercicio de su derecho al descanso anual. En consecuencia, en ningún caso fue una decisión adoptada de manera independiente sin requerir el adecuado permiso de su superior jerárquico.

b) Asimismo, la carta de despido señala que no avisó con un mes de anticipación su intención de tomar vacaciones, lo cual es del todo falso, ya que



durante todo el mes de mayo del presente año solicitó por escrito y verbalmente, la debida autorización para hacer uso de si feriado legal anual.

c) Su empleador asevera en la carta de despido que, de los 34 días de vacaciones que le fueron expresamente autorizados 7.5 de ellos corresponden al feriado proporcional devengado recién en noviembre del presente año, es decir, conjetura que hizo uso apresurado de dichas vacaciones.

Lo señalado no se condice con la realidad, ya que los 34 días de vacaciones figuraban como devengados -y exigibles- en la plataforma virtual utilizada por su empleador llamada “comunidad feliz”. Es decir, no inventó dichos días de vacaciones, ni tampoco se anticipó a estas, por el contrario, tomó la información que constaba en la referida página web para solicitar la aprobación y autorización de su feriado legal. Señala que por su cargo laboral de mayordomo tenía acceso a la plataforma virtual, ya que además de las labores propias de su cargo, se le ordenaba desempeñar funciones asociadas a la administración del edificio, tales como; recepcionar reclamos, revisar estados de cuentas bancadas, gestionar pagos, etc., por lo que siempre tuvo acceso a dicha plataforma.

d) La carta de despido señala supuestamente que debido a su ausencia laboral producto de sus vacaciones, no cumplió con la obligación de entregar oportunamente la documentación requerida para la celebración de la asamblea ordinaria de copropietarios que se llevaría a cabo con fecha 20 de julio de 2022, lo cual es absolutamente falso, ya que toda la documentación relacionada con dicha asamblea siempre estuvo guardada en los archivadores y estantes correspondientes, ordenada y accesible a todo público. Igualmente, se encargó que la presentación de la asamblea ordinaria quedara guardada en un pendrive, en dependencias del edificio. Asimismo, envió la referida presentación a cada uno de los miembros del comité de copropietarios por medio de correo electrónico, dejando todo en orden antes de iniciar sus vacaciones.

Hace presente -que al parecer- la asamblea ordinaria fijada para el día 20 de julio de 2022 no se celebró y que, a la fecha de presentación del libelo, aun no se lleva a cabo. Considerando lo anterior, no es entendible entonces entender la magnitud del perjuicio que su empleador dice haber sufrido producto de su ausencia a esta reunión.

e) La carta de despido desacertadamente indica que con ocasión de sus vacaciones no se preocupó de coordinar su reemplazo, es decir, no programó su relevo laboral con ningún otro compañero de funciones.

Lo antedicho es falso, ya que efectivamente organizó su suplencia con ayuda de la secretaria del edificio doña Claudia Cornejo, quien aceptó cubrir sus funciones mientras se encontraba de vacaciones. En este sentido le encomendó especialmente la labor de gestionar los curriculum vitae de los postulantes a conserjes, ya que como bien menciona su empleador en la carta de despido, uno de ellos estaba con licencia médica, por lo cual su cargo estaba vacante en búsqueda de algún reemplazo. Hace presente que las entrevistas laborales las



realizaba el comité de administración, siendo su responsabilidad tan solo, organizar dichas citas.

f) Su empleador señala en la carta de despido que ignoró arbitrariamente la obligación relacionada con la supervisión del proceso de certificación de asesores del edificio efectuada por la empresa Certex, lo cual no es cierto, toda vez que la secretaria del edificio doña Claudia Cornejo, quien fue su *back up* mientras se encontraba de vacaciones gestionó la inspección encomendada. Del mismo modo, fue diligente y llamó telefónicamente a la empresa Certex, advirtiéndole que a la fecha de la certificación se encontraría de vacaciones, por lo que dejaba a cargo de la supervisión a doña Claudia Cornejo. La empresa Certex tomó pleno conocimiento del referido hecho.

g) Su empleador lo acusa en la carta de despido de no concurrir a sus labores de fiscalización en los trabajos de sanitización y reparación de ascensores el día 21 de junio de 2022, día feriado, olvidando que por contrato no trabaja aquellos días.

En atención a lo señalado, explica que la cláusula cuarta de su contrato laboral señala que no se encuentra sujeto a jornada de trabajo al tenor de lo dispuesto en artículo 22 del Código del Trabajo, inmediatamente agrega que su horario laboral obedece a una jornada ordinaria de trabajo distribuida de lunes a sábado. De lo anterior se desprende la evidente contradicción cometida por su empleador, ya que no queda claro cuál es realmente la jornada laboral a la que está sujeto. Dicho lo anterior ¿Por qué su empleador lo acusa indebidamente de faltar a sus funciones el día 21 de junio de 2022 si aquel día era feriado y por lo tanto no tenía la obligación de trabajar? Lo expuesto deja en evidencia -una vez más- la inexactitud del contenido de la carta de despido.

h) Finalmente, la carta de despido señala que no concurrió a sus funciones los días 28, 29 y 30 de junio del presente año. La razón es obvia, se encontraba de vacaciones.

Efectúa consideraciones de derecho acerca del despido injustificado. Afirma que el despido de 4 de julio de 2022 es injustificado, indebido e improcedente, además de carente de todo fundamento legal, toda vez que se basa en hechos falsos, contrarios al principio de primacía de la realidad. En consecuencia, la carta de despido carece de validez, siendo improcedente su consideración como antecedente de término de la relación laboral.

Contestación de la demanda. Compareció doña María Isabel Maluenda Rojas, abogada, cédula de identidad N° 9.246.104-1, con domicilio en Huérfanos N° 903, oficina 306, comuna de Santiago, en su calidad de presidente del Comité de Administración de Comunidad Edificio Diagonal Pasaje Matte.

En lo principal opuso excepción de compensación de pago, fundada en que el actor durante 31 meses ha percibido en forma errónea y de mala fe un doble pago en el bono de responsabilidad, al cual tenía derecho el demandante de autos. El actor fue contratado y como se expondrá también en la contestación y



demanda reconvencional, con una remuneración mensual de \$719.000 compuesto por: sueldo base mensual \$424.000, bono de responsabilidad \$170.000, asignación de colación \$ 62.500, asignación de movilización \$62.500. Indica que cuando se contrató al actor en noviembre de 2018 por el comité anterior se detalló esta remuneración. Ahora bien, el actor era el encargado de informar de los sueldos que se debían pagar al contador que se tenía en esa oportunidad para que él confeccionara las liquidaciones de sueldo, obviamente con la información entregada por el demandante. Es así que en su liquidación de sueldo aparecía que el demandante no tenía bono de responsabilidad, y solo figuraba un sueldo base más la colación y movilización (bonos). Fue así que cuando este comité asumió la administración de la comunidad, en el mes de diciembre de 2019, el actor solicitó que le otorgase el bono de responsabilidad que él no tenía y se le aumentase también los bonos de colación y movilización, se revisó la liquidación de sueldo que el actor presentó y se pudo percatar que realmente en dicha liquidación no contaba con el bono de responsabilidad. Por lo cual este comité no dudando de la palabra de él, procedió a otorgarle un bono de responsabilidad de \$77.347, y aumentándole los bonos de colación y movilización a \$98.617, cada uno, es así que no se revisó el contrato de trabajo y solamente se verificó las liquidaciones de sueldo del demandante que él nos exhibió.

Señala que en el mes de marzo de 2022, al revisar todos los contratos de los trabajadores, estando con vacaciones el actor, este comité se pudo dar cuenta que el actor realmente tenía un bono de responsabilidad, el cual ascendía a la suma de \$170.000, pero este y no entienden por qué le fue sumado al sueldo base de \$424.000, apareciendo en su liquidación todo junto en su sueldo base a modo de ejemplo \$594.000. Cuando al llegar de sus vacaciones se le informó de esta situación, el demandante les señala que él no sabía, negando dicho hecho, pero era el actor quien le entregaba la información al contador de ese entonces, así como a contadora actual. Y fue así que pudieron entender por qué él se conformó con el bono de responsabilidad de \$77.347, pero si les pidió aumentos en los bonos antes mencionados. Por lo cual claramente existía un conocimiento de la situación y una mala actitud realizada por el mismo actor de autos, en perjuicio de la comunidad. Por lo que en caso de pagar alguna suma al actor, solicita que se descuenta de dicho monto lo que recibió en forma errónea y de mala fe durante 31 meses a modo de compensación.

Pide tener por interpuesta excepción de compensación de pago de cualquier suma de dinero que vaya a recibir el actor, descontándose la suma de \$2.397.757, o lo que se determine, correspondiente a 31 meses en que se pagó la suma de \$77.347 por concepto de bono de responsabilidad cuando ya estaba incorporado en su remuneración el bono por una suma de \$170.000 desde que firmó el contrato de trabajo el día 12 de noviembre de 2018, todo con costas.

En el primer otrosí contesta la demanda, solicitando su más absoluto rechazo, con costas.



Hechos reconocidos: es efectivo que el demandante fue contratado por la Comunidad de Edificio Diagonal Pasaje Matte, el 12 de noviembre de 2018, como Mayordomo, cuya función principal es de “Control, supervisión, operatividad y funcionalidad óptima del funcionamiento del edificio de la Comunidad Edificio Diagonal Pasaje Matte”; y que su contrato de trabajo era de duración indefinida.

Hace presente que el demandante fue despedido por la causal del artículo 160 numeral 7 del Código del Trabajo. En efecto, cuando fue contratado el día 12 de noviembre de 2018 en su contrato de trabajo en la cláusula primera y novena se definen cuáles son las funciones y responsabilidades que deberá cumplir como mayordomo, las que menciona. Menciona el incumplimiento del reglamento interno, citando el artículo 64° letras a), d), l), m), p) y artículo 65 letra c). Sostiene que dichos incumplimientos por el demandante de autos, que generaron perjuicios y mal funcionamiento en las dependencias de la Comunidad Edificio Diagonal Pasaje Matte, y en donde el actor en su demanda no se refiere a ellos omitiéndolo por completo, toda vez que su despido está basado no tan solo en la causal N° 3 del artículo 160 del Código del Trabajo, sino también y principalmente en la causal N° 7 del mismo cuerpo legal, cuyos hechos son los siguientes:

1. El 23 de junio de 2022, el demandante, informa unilateralmente mediante sistema Whatsapp (modo completamente informal y no aceptado) al Comité de Administración, que tomará sus vacaciones el día 28 de junio del presente año, sin obedecer a las formalidades que la ley impone, para estos casos, dentro de ella contar con el consentimiento del mencionado Comité de Administración;

2. Señala que dentro de estas formalidades el actor, en ningún momento hizo llegar mediante carta su intención de tomar vacaciones con a lo menos un mes de anticipación, para poder coordinar y tener algún reemplazo que amerita el cargo que él detentaba;

3. A su vez, el actor, en forma unilateral y sin aviso previo al Comité de Administración y según consta en el documento que dejó firmado unilateralmente que sus días de vacaciones eran 35 días, considerándose dentro de estos 35 días; 7,5 días proporcionales de vacaciones de los 15 días que legalmente le correspondían en el mes de noviembre de 2022, el cual aún no cumplía totalmente; Sin perjuicio, que él, ya había hecho uso de su feriado legal respecto a los períodos anteriores quedando solamente pendiente 25 días de vacaciones.

4. Es más, se le informa al demandante que estas “vacaciones”, debían programarse junto al Comité de Administración, con un mes de aviso, tal como, se mencionó precedentemente, toda vez que debía existir una persona que lo reemplazaría dentro de su ausencia, debiendo coordinar con tiempo, para no verse afectada la seguridad, el funcionamiento y toda actividad concerniente al Edificio, así como con sus trabajadores.

5. Sin olvidar la importancia de que el Comité de Administración, realizaría y llevaría a efecto la Asamblea Ordinaria, el día 20 de julio de 2022, de la cual el



actor, tenía conocimiento vasto de ella, y en virtud, a la importancia de su presencia en ella.

6. Ahora bien, el actor alude que había dejado todo listo para la asamblea ordinaria, con documentos impresos. Pero jamás realizó entrega de esto personalmente al Comité de Administración, y menos se les avisó el día y hora de la entrega formal de todo esto, como debía proceder, en virtud al cargo y cumplimiento que ameritaba su contrato de trabajo, reglamento interno y demás normas establecidas en las actas de comité.

7. A su vez, al momento de irse de vacaciones en forma unilateral, y faltando a una de sus obligaciones contratadas no dejó nada programado con los horarios de turnos de los trabajadores y aproximadamente a las 18:00 horas del día viernes 24 de junio de 2022 el actor, le avisa al personal en forma verbal, que se iba de vacaciones, sin coordinar turno alguno, a sabiendas que existía un trabajador con licencia médica, en donde además antes de esto, tampoco el demandante modificó los turnos para que otro conserje cumpla con esas funciones, mientras él se encontraba todavía trabajando; y no es verdad que dejó como encargada a la secretaria Srta. Claudia Cornejo de suplir sus funciones durante su ausencia.

8. Al revisarse el día 2 de julio de 2022, los antecedentes para organizar y concretar la documentación para la asamblea ordinaria por este Comité de Administración, se pudo verificar que la información dejada en el computador por el actor, contaba con múltiples errores e incluso la documentación de fotocopias que dejó se encontraban mal impresas, en donde este Comité procedió a corregir todas estas anomalías, tanto en sus impresiones como en la presentación que debía exponerse a la asamblea de copropietarios, siendo una de sus obligaciones entregar toda la presentación y documentación a la Administración para exponerla en la Asamblea, en la cual él participaba en forma activa;

9. Algo no menor es que la responsabilidad del demandante, también obedece a que, a sabiendas que la semana en que él se fue unilateralmente de vacaciones procedía realizarse la certificación de los ascensores por parte de la empresa Certex, pero el demandante hizo caso omiso a esta obligación, sin dejar a nadie encargado de este trabajo el cual es de vital importancia para la comunidad, no pudiendo hacerse la certificación en la fecha programada, y en donde tampoco coordinó de modo alguno con la empresa Technical Ascensores SpA, mantenedora de los ascensores y monta-carga de nuestra comunidad, todo lo concerniente a la certificación de estos;

10. Además el actor tampoco cumplió con su trabajo como Mayordomo, en donde debía concurrir a fiscalizar trabajos como Sanitización y reparación de Ascensores para su certificación, sin tener una concurrencia de su parte a las obligaciones que le impone su contrato de trabajo. Es más, el día 21 de junio 2022, no se pudo realizar la sanitización de la oficina de administración porque el actor no concurrió a dicho requerimiento informado con 24 horas de anticipación,



para la fiscalización señalada, en donde debía apersonarse a abrir la oficina de administración, siendo el encargado para ello, a sabiendas que la empresa de sanitización le había informado que dicho día realizaría igualmente la sanitización en el Edificio de la Comunidad. No debe olvidar que ante la oficina de administración concurren diversas personas por el cual se debe resguardar la situación por Covid que vive nuestro país. Dicho requerimiento se encuentra dentro de las obligaciones que le impone el contrato cláusula cuarta inciso final, reglamento interno, actas del comité de administración. Es así que en su contrato se estipula que debe concurrir igualmente los días feriados y domingo para dar funcionamiento a los requerimientos que amerita la Comunidad Edificio Diagonal Pasaje Matte;

11. Hasta la fecha y antes del viaje, jamás el actor ha informado de estas faltas de concurrencias a las ya mencionadas fiscalizaciones, en donde les consta que ha vulnerado reiteradamente todas estas normas de fiscalización, sin consentimiento alguno y con su única atribución y arbitrariedad.

12. Hay constancias efectuadas ante la Inspección del Trabajo de los reiterados incumplimientos por parte del demandante en sus obligaciones, las que se acompañaran en su debida etapa procesal.

b) Causal del artículo 160 N° 3 no presentarse a trabajar los días 28, 29 y 30 de junio del año 2022 sin dar aviso a su empleador de dicha falta.

1. El demandante informó el 23 de junio del 2022 mediante un Whatsapp, después de las 16:00 horas, enviado al Comité de Administración, que se tomaría sus vacaciones el día 28 de junio del presente, por medio no idóneo para informar algo tan importante, y lo más grave es que esto lo hace en forma unilateral, sin informar y coordinar con su empleador sí podía hacer uso de su feriado o no;

2. Su parte reconoce que le quedaban días de feriado por tomarse al demandante, sin embargo, eso no lo habilitaba para no presentarse a trabajar, ya que si bien el feriado es un derecho que el trabajador tiene cuando ha cumplido un año de trabajo para el descanso legal, sin embargo este descanso debe ser conversado con su empleador y determinar con éste el período que se hará uso de ellas, lo cual en este caso no ocurrió, ya que el demandante en forma unilateral decidió por sí, cuando haría uso de su feriado, no tomando en cuenta las responsabilidades que tenía en función a su trabajo como mayordomo, ya que dicha determinación de irse sin el permiso de su empleador generó problemas y perjuicios a la Comunidad demandada;

3. Además estas “vacaciones” tomadas de forma unilateralmente por el demandante debían programarse junto al Comité de Administración, a lo menos con un mes de anticipación para que no se viera afectada la seguridad, el funcionamiento y toda la actividad concerniente al Edificio;

4. El demandante jamás dio aviso con la anticipación requerida de que pensaba hacer uso de su feriado legal, simplemente no se presentó a trabajar en los días 28, 29 y 30 de junio, debiendo hacerlo, ya que su parte jamás autorizó



dicho permiso para tomarse sus vacaciones, configurándose de este modo la causal aplicada y contemplada en el artículo 160 N° 3 del Código del Trabajo, esto es “La no concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada durante dos días (28 y 29) seguidos, dos lunes o tres en igual período, sin aviso previo;

5. Sin perjuicio de lo señalado precedentemente, hace presente que el demandante en relación a su fecha de contratación, desde 2018 a 2021 contaba con 45 días de descanso, de los cuales se tomó 5 días, de acuerdo a comprobante de feriado de fecha 3 de marzo de 2021 firmado por él, con posterioridad el día 22 de febrero de 2022 se tomó 15 días, en total 20 días quedando 25 días pendientes, sin embargo él además de no contar con permiso se tomó en forma unilateral 34 días, lo que su parte aún no comprende bajo que concepto se adjudicó mayor tiempo de vacaciones;

6. Destaca que el día 22 de junio pasado las 18:00 horas después que el comité de administración termina su reunión, se le informa por esta presidenta al mayordomo y secretaria que se acordó que se trabajaría el día 2 de julio del presente para terminar toda la presentación para la asamblea programada; es aquí que el demandante de autos dio indicios que tal vez se tomaría vacaciones, y al ser consultado que cuando pensaba irse de vacaciones, solo responde que durante la próxima semana les daría una respuesta formal informándoles la fecha para así coordinar con tiempo su reemplazo. Pero realmente el demandante jamás cumplió con su palabra de informar formalmente cuando realmente se tomaría sus vacaciones y lisa y llanamente el día 23 de junio después de las 16:00 horas informa que se va de vacaciones, en forma totalmente imperativa, y además el día 24 de junio después del mediodía avisa mediante nuevamente Whatsapp que ya había comprado su pasaje, con lo cual claramente no cabía duda alguna de su total arbitrariedad e incumplimiento en sus funciones a su contrato de trabajo, toda vez que su decisión con o sin nuestro consentimiento ya estaba tomada y se iría igualmente de vacaciones. A su parecer, no queda duda alguna que el actor lo único que buscaba era que este comité de administración lo despidiera para poder demandar y cobrar sus años de servicios y todo lo expuesto en su demanda, ya que su único fin es sacar dinero, acosta de una mala actitud y mala fe en su actuar en contra no solo de este comité, sino de la comunidad que lo contrató.

Hechos controvertidos:

1. No se reconoce por su parte que el despido sea injustificado, indebido o improcedente y que se le adeuden prestaciones laborales con ocasión del despido, nada se debe por este concepto, por aplicación de las causales invocadas para el despido;

2. No es efectivo que se le despidió sin causa justificada, el demandante fue despedido por el incumplimiento grave en forma reiterada a sus funciones como mayordomo y además por no presentarse a trabajar los días 28, 29 y 30 de junio de 2022, a juicio de su parte el despido está ampliamente justificado y nada se adeuda por este concepto;



3. No es efectivo que el demandante percibiera una remuneración de \$868.581, la remuneración real es de \$791.234 ya que su parte demostrará que el actor en forma maliciosa y bajo engaño hizo que la nueva administración le incrementara su remuneración con un bono de responsabilidad que ya estaba incorporado en su remuneración y él dijo que no se lo pagaban, recibiendo por esto un doble pago desde el 1° diciembre de 2019 por el mismo concepto;

4. No es efectivo que corresponda pagar recargo con ocasión de las causales aplicadas para el despido que está ampliamente justificado.

Demanda reconvenicional: en el segundo otrosí de su presentación, la compareciente en la calidad invocada interpone demanda reconvenicional por cobro indebido y devolución de bono de responsabilidad en contra del demandante don Jesús Antonio Mouzaber Goubi, ambos ya individualizados.

Expone que el demandado reconvenicional fue contratado el día 12 de noviembre de 2018 por el Comité de Administración de la Comunidad Edificio Diagonal Pasaje Matte, que se encontraba vigente en ese momento. En la cláusula 5° de dicho contrato se señala que “El trabajador percibirá un sueldo mensual de \$719.000 compuesto por: sueldo base mensual \$424.000, bono de responsabilidad \$170.000, asignación de colación \$62.500, asignación de movilización \$62.500.

Señala que las planillas para las liquidaciones de sueldo las preparaba el mismo demandado reconvenicional y enviaba las planillas para su confección al contador existente en ese momento, en donde este no hacía el desglose de cómo estaba compuesta su remuneración, sino que sumaba el bono de responsabilidad junto al sueldo base como un todo, quedando de este modo su liquidación así, sin reflejar el bono de responsabilidad: sueldo base mensual \$594.000, asignación de colación \$62.500, asignación de movilización \$62.500.

Refiere que esta anomalía en sus liquidaciones se mantuvo en el tiempo sin que la nueva administración se percatara de esto, principalmente por la confianza depositada en el demandante, sin que se cuestionara lo que él dentro de las facultades del contrato realizaba. Incluso él manifestó a la nueva administración que a él se le había ofrecido pagar un bono de responsabilidad por la antigua administración que no le habían cumplido en su pago, por lo que su parte no duda de sus palabras y menos al ver las liquidaciones de sueldo que el actor les exhibió, por lo que se decidió que desde el día 1° diciembre de 2019 se pagase un bono de responsabilidad de \$77.347 y también se le aumentó las asignaciones de movilización y colación de \$ 62.500 a \$ 98.617 cada una, solicitada también por él, quedando su remuneración mensual compuesta así: sueldo base mensual \$594.000, bono de responsabilidad de \$77.347, asignación de colación \$98.617, asignación de movilización \$98.617, percibiendo de este modo desde 1 de diciembre de 2019 una remuneración de \$868.234.



Indica que la remuneración real debería ser de \$791.234 y no de \$868.234: sueldo base mensual \$424.000, bono de responsabilidad \$170.000, asignación de colación \$98.617, asignación de movilización \$98.617.

Agrega que recién en marzo de este año (2022), cuando él tomó sus vacaciones, y revisando los contratos de trabajo de todos los trabajadores, y ver lo relacionado con el seguro contratado por el Covid que debía agregarse a cada carpeta de los trabajadores, pudieron ver su contrato de trabajo y percatándose de su engaño, ya que él nunca tuvo el sueldo base de \$594.000 (cantidad que se obtiene si se suma el sueldo base de \$424.000 más \$170.000 del bono de responsabilidad) sino que él a sabiendas que esta administración no revisaría su contrato de trabajo les hizo caer en su engaño para obtener un doble pago por el concepto de bono de responsabilidad, ya que siempre su remuneración fue de \$719.000, en donde también dan por reproducidos todos los hechos expuesto en lo principal de su presentación como lo es la excepción de compensación de pago, todo por economía procesal. De este modo, afirma que el demandado reconvencional cobró desde el 1° de diciembre de 2019 la suma de \$77.347 hasta el mes de junio de 2022 sin tener derecho a ello, por lo que su parte viene en solicitar que se ordene devolver este dinero obtenido de manera engañosa a la Comunidad que se representa.

Concluye que en total debe devolver \$2.397.757 por 31 meses que la Comunidad Edificio Diagonal Pasaje Matte pagó en forma repetida mensualmente el bono de responsabilidad, en donde este a sabiendas de este error, sacando provecho y obteniendo un enriquecimiento ilícito, se benefició con esto, y cuando se le informó de esta situación al volver de sus vacaciones, y al preguntarle qué harían al respecto él señaló que no sabía qué podían hacer con esta situación para devolver los dineros.

Solicita tener por interpuesta demanda reconvencional en juicio ordinario por devolución de dinero por dualidad de pago del bono de responsabilidad desde el diciembre 2019 hasta junio de 2022 (31 meses) por la suma de \$2.397.757, en contra del demandado reconvencional don Jesús Antonio Mouzaber Goubi, y en definitiva, acogerla a tramitación y dar lugar a ella declarando que debe devolver ese monto pagado dos veces en las liquidaciones mensuales sin que tuviera derecho a ello, con costas.

CONSIDERANDO:

PRIMERO: Audiencia preparatoria. Excepciones. Traslado demanda reconvencional. Llamado a conciliación. Hechos controvertidos. Que en la audiencia preparatoria se verificaron los siguientes trámites procesales:

Excepción de compensación de pago: habiendo el Tribunal conferido traslado a la demandante, deja su resolución para sentencia definitiva, por los argumentos que constan íntegramente en audio.

La demandante expone que el contrato de trabajo señala en su cláusula quinta que el sueldo base eran \$424.000 y que existía un supuesto bono de



responsabilidad por \$170.000, además de asignaciones de colación y movilización. Sin perjuicio de aquello, el bono de responsabilidad solo existió en el papel, es decir, que acrecentó el sueldo base dejando de existir como tal, es por esto que el sueldo base del trabajador paso a ser de \$424.000 a \$594.000. De esto se da cuenta la liquidación de sueldo del mes de diciembre del año 2018, en la cual no era ningún bono de responsabilidad y por lo tanto debemos estar en atención al principio de primacía de la realidad. A su vez, la contraria sostiene en la excepción de pago que el trabajador era el encargado de informar sobre los sueldos que debían pagarse al contador de la comunidad, lo cual es completamente falso ya que el trabajador tan solo informaba las horas extras que trabajaban los demás funcionarios de la comunidad y en ningún caso determinaba el sueldo o la composición de este. Por lo demás, el contador a que hace referencia la contraria en su excepción será testigo en el presente juicio. Señala que en la causa existe otro antecedente y es que el comité de administración de la comunidad actúa como un segundo filtro en el pago de las remuneraciones de los trabajadores porque verifica lo que señala el trabajador y lo que señala el contador, verifica que estos datos sean correctos para posteriormente, una vez que pasan por este segundo filtro, pagan los sueldos. Por lo tanto, ¿por qué si la comunidad realizaba un segundo filtro de manera constante desde el año 2018 no se percataron de este doble supuesto bono de responsabilidad a la que alude la demandada? Es más, en diciembre del 2019 asume la nueva administración de la comunidad demandada, en este sentido el trabajador en esa fecha pide un aumento de remuneración y así recién en este momento empezó a existir este bono de responsabilidad como tal por la suma \$73.347 y no antes ya que antes ese supuesto bono de responsabilidad excedió y acrecentó el sueldo base y no figuró como tal en los ítems de remuneración del trabajador. Por lo anterior, no dable entender este doble pago de la cual habla la demanda siendo totalmente improcedente la excepción invocada, por lo tanto solicita que sea rechazada la excepción en todas sus partes con la condenación en costas.

Contestación demanda reconvenional: la demandada reconvenional contesta la demanda reconvenional, como consta íntegramente en audio.

La demandante, en lo principal sostiene que la materia invocada por la contraria no es competencia de este tribunal por lo que corresponde que el Tribunal se declare incompetente para tal conocimiento tramitación y fallo a la respectiva demanda reconvenional, toda vez que la materia invocada por la contraria es una materia propia de un delito de apropiación indebida la cual se tramita en sede penal.

Excepción de incompetencia absoluta, el tribunal de plano resuelve rechazar la excepción sin costas, como consta en audio.

Contestando la demanda reconvenional, señala los mismos argumentos que en la excepción de pago.

Llamado a conciliación: resultó frustrado.



Hechos controvertidos:

1) Efectividad de haber incurrido el demandante en los hechos que se le imputan en la carta de despido.

2) Remuneración pactada, rubros que la componían y monto percibido por el actor en los 3 últimos meses íntegramente laborados.

3) Efectividad de adeudar el demandante a la demandada, la suma de \$2.397.757, por concepto de doble pago del bono de responsabilidad en los términos señalados en su demanda reconventional y en su caso, si por dicho monto opera la compensación alegada por la demandada.

SEGUNDO: Medios de prueba de la demandada. Que la demandada incorporó los siguientes medios de prueba:

Documental

1) Contrato de trabajo de 12 de noviembre 2018, y 4 anexos de fechas, 1 de febrero 2019, 2 de diciembre de 2019, 1 de mayo 2020, y 1 de junio 2022;

2) Carta de aviso de terminación de contrato de trabajo, con boleta de Correos de Chile, con fecha 5 de julio de 2022;

3) Comprobante de carta de aviso por término de contrato de trabajo ante la Inspección del Trabajo, con fecha 5 de julio de 2022;

4) Finiquito de contrato de trabajo, con fecha 12 de julio de 2022;

5) Cheque nominativo a nombre del demandante de 12 de julio de 2022;

6) Certificados de cotizaciones previsionales emitidos el 5 de julio de 2022 y 27 de septiembre de 2022 (Planvital, Modelo, Fonasa, Vida Tres, ACHS);

7) Dos comprobantes de feriados legales, autorizados por el comité de administración: con fecha 3 de marzo de 2021; con fecha 22 de febrero de 2022;

8) Aviso de vacaciones de fecha 24 de junio de 2022, enviado por el actor.

9) Horario de turnos correspondiente a la semana del 30 de mayo al 3 de julio de 2022, donde consta que no se cambiaron los turnos existiendo un trabajador con 15 días licencia médica;

10) Tres comprobantes de constancia ante la Inspección del Trabajo, por incumplimientos reiterados del demandante de autos, con fecha 20 de mayo de 2022; 23 junio de 2022; y 1 de julio de 2022;

11) Correo electrónico enviado con fecha 24 de junio de 2022, a las 16:57 horas por el actor de autos al correo de la comunidad;

12) Set de liquidaciones de sueldo de noviembre de 2018 a junio de 2022;

13) Libro de novedades de la comunidad, autorizado ante Notario Público, por anotaciones realizadas por el personal de trabajo, por incumplimiento reiterados por el actor de autos, según consta de folios 436, 437, 452, 453, 454, 455 y 456;

14) Acta N° 30, de reunión del Comité, autorizada ante Notario Público, donde consta las obligaciones y funciones a cumplir por el demandante de autos, respecto a su contrato de trabajo;



15) Set de conversaciones mediante Whatsapp realizados con fecha 21, 23 y 24 de junio de 2022, entre el demandante de autos con el comité, siendo los números de celular los siguientes: +56 6482 9636; +56 9 9859 6335; +56 9 8517 5471; +56 9 9905 1253; +56 9 9541 0120.

Confesional

Declaró el demandante, don Jesús Antonio Mouzaber Goubi, cédula de identidad N° 25.393.667-3.

Testimonial

Prestaron declaración, previo juramento o promesa de decir verdad, los siguientes testigos: 1) Rafael Patricio Pastene Rojas, cédula de identidad N° 10.158.043-1; 2) Maritza Odette Nava Gaete, cédula de identidad N° 8.866.186-K; 3) María del Rosario Marihuan Ferreira, cédula de identidad N° 13.695.193-9.

TERCERO: Medios de prueba del demandante. Que el demandante incorporó los siguientes medios de prueba:

Documental

1) Contrato de trabajo suscrito entre Comunidad Edificio Diagonal Pasaje Matte y el trabajador don Jesús Antonio Mouzaber Goubi, de fecha 12 de noviembre del año 2018.

2) Anexo de contrato de trabajo suscrito entre Comunidad Edificio Diagonal Pasaje Matte y el trabajador don Jesús Antonio Mouzaber Goubi, de fecha 1 de febrero del año 2019.

3) Anexo de contrato de trabajo suscrito entre Comunidad Edificio Diagonal Pasaje Matte y el trabajador don Jesús Antonio Mouzaber Goubi, de fecha 2 de diciembre del año 2019.

4) Liquidación de sueldo correspondiente al mes de abril de 2022.

5) Comprobante de vacaciones de fecha 24 de junio de 2022.

6) Carta de aviso de término de contrato de trabajo emitida por Comunidad Edificio Diagonal Pasaje Matte, de fecha 4 de julio de 2022.

7) Comunicado con carácter de urgente emitido por Comunidad Edificio Diagonal Pasaje Matte, con fecha 15 de julio de 2022.

8) Proyecto de finiquito emitido por Comunidad Edificio Diagonal Pasaje Matte, de fecha 12 de julio de 2022.

Confesional

Declaró doña María Isabel Maluenda Rojas, cédula de identidad N° 9.246.104-1, en su calidad de representante legal de la demandada.

Testimonial

Prestaron declaración, previo juramento de decir verdad, los siguientes testigos: 1) Pedro José Méndez Márquez, cédula de identidad N° 26.808.601-3; 2) Jhaim Rainier Key González, cédula de identidad N° 26.780.249-1.

Exhibición de documentos



La demandada exhibe a la demandante: Reglamento interno de orden higiene y seguridad de la empresa. La demandante da por cumplida la exhibición e incorpora el documento.

CUARTO: Remuneración pactada y percibida. Que de conformidad al contrato de trabajo de fecha 12 de noviembre de 2018, la remuneración se pactó conforme a los siguientes haberes: sueldo base mensual \$424.000; bono de responsabilidad \$170.000; asignación de colación \$62.500 y asignación de movilización \$62.500. Por anexo de 2 de diciembre de 2019, se ajustaron las asignaciones de colación en \$98.617, movilización por \$98.617 y bono de responsabilidad en \$77.347, por días efectivamente trabajados. Conforme al contrato y anexo citados, el total pactado por remuneración son \$868.581.

La liquidación de abril de 2022 es la última que consta con 30 días trabajados, constando los siguientes haberes: sueldo base \$594.000; bono de responsabilidad \$77.347; asignación de colación \$98.617 y asignación de movilización \$98.617, todo ello por un total de \$868.581.

Existiendo coincidencia entre lo pactado y lo percibido, la remuneración para efectos indemnizatorios equivale a \$868.581.

QUINTO: Fundamentos del despido. Que el término de los servicios ocurrió por despido del actor el 4 de julio de 2022, lo que se comprueba con la carta de aviso de terminación de contrato de trabajo de esa fecha; la boleta de Correos de Chile y con el comprobante de carta de aviso por término de contrato de trabajo ante la Inspección del Trabajo, ambas de 5 de julio de 2022.

El tenor de esa comunicación en lo pertinente, indica: *“En atención a los siguientes antecedentes, establecidos en su contrato de trabajo, normas laborales que se citan, se procede a dar término a la relación laboral por las siguientes causales:*

A. Causal del artículo 160 Numeral 7 del Código del Trabajo, “Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato”; de trabajo como el reglamento interno de la empresa y el incumplimiento grave de las normas sanitarias que actualmente ésta involucra;

Cuando Ud., fue contratado en su contrato de trabajo en la cláusula primera y novena se definen cuáles son las funciones y responsabilidades que deberá cumplir como MAYORDOMO.

1.- Contrato de Trabajo:

“Cláusula Primera, Funciones a las que se obliga”:

- Realizar funciones que directas o indirectamente se relacionen con dicha laboral de Mayordomo;

- Realizar los servicios propios de Mayordomo del Edificio Diagonal Pasaje Matte 956-957, control supervisión, operatividad y funcionalidad óptima del funcionamiento del Edificio usando los recursos a cargo tanto humanos como físicos;



- Realizar todas funciones correspondientes a la recaudación y registro de los bienes al cierre de cada turno;

- Ejecutar los controles preventivos y de prueba de todos aquellos equipos cuyo control mantención y/o reparación se le haya encargado o que estén bajo el cuidado y funcionamiento del edificio;

- El trabajador deberá reportar por escrito, o verbalmente si lo anterior no fuere posible, de todo inconveniente que se produzca, para el adecuado desempeño de sus funciones;

- El trabajador deberá ceñirse en todas las funciones que se le encarguen a los manuales e instrucciones que correspondan según el equipo o sistema de que se trate y a las instrucciones que se le entregue por el Comité de Administración. En ausencia de manuales y procedimiento deberá generarlos y ponerlos en conocimiento al Comité de Administración quien debe autorizar el funcionamiento de normas y procedimientos, con el objetivo de la mantención y seguridad del edificio y sus usuarios;

- Especialmente el trabajador deberá supervisar y ejecutar su labor siguiendo las normas y estándares de higiene y seguridad que el Comité de Administración ha impartido.

“Cláusula Novena, del contrato de trabajo, es considerado incumplimiento grave las siguientes obligaciones”:

A) No realizar su trabajo en forma eficiente y de acuerdo con las normativas que dé por escrito La Directiva de Administración de la Comunidad;

K) Negarse a acatar las órdenes e instrucciones;

N) Incumplir cualquiera de las obligaciones que le impone el presente contrato.

INCUMPLIMIENTO DEL REGLAMENTO INTERNO

2.- Reglamento Interno: “TÍTULO XVI: DE LAS OBLIGACIONES, Artículo 64°: Los trabajadores o trabajadoras de la COMUNIDAD EDIFICIO DIAGONAL PASAJE MATTE están obligados a cumplir fielmente las estipulaciones del contrato de trabajo y las de este Reglamento. Particularmente deberán acatar las obligaciones siguientes: a) Cumplir estrictamente el contrato de trabajo y las obligaciones contraídas, observando en forma especial las horas de entrada y salida diarias, d) Ser respetuosos con sus superiores y observar las órdenes que éstos impartan con la finalidad de mantener un buen servicio y/o intereses del establecimiento.

l) Respetar los reglamentos, instrucciones y normas de carácter general que se establezcan en la empresa, particularmente las relativas al uso o ejercicio de determinados derechos o beneficios.

m) Tomar conocimiento del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, y cumplir con sus normas, procedimientos, medidas e instrucciones.

p) Cumplir con las políticas, normas y procedimientos que regulan las actividades en la empresa;



TÍTULO XVII: DE LAS PROHIBICIONES

Artículo 65°: Se prohíbe a los trabajadores y trabajadoras de la empresa:

c) Ausentarse del lugar de trabajo durante las horas de servicio sin la correspondiente autorización de su Jefe directo.

Dicho incumplimiento grave se detalla a continuación:

1. Que con fecha 23 de junio de 2022, Ud., informa unilateralmente mediante sistema Whatsapp (modo completamente informal y no aceptado) al Comité de Administración, que tomará sus vacaciones el día 28 de junio del presente año, sin obedecer a las formalidades que la ley impone, para estos casos, dentro de ella contar con el consentimiento del mencionado Comité de Administración;

2. Podemos señalar que dentro de estas formalidades Ud., en ningún momento hizo llegar mediante carta su intención de tomar vacaciones con a lo menos un mes de anticipación.

3. A su vez, Ud., en forma unilateral y sin aviso previo al Comité de Administración y según consta en el documento que dejó firmado unilateralmente que sus días de vacaciones eran 35 días, considerándose dentro de estos 35 días 7,5 días proporcionales de vacaciones de los 15 días que legalmente le corresponden en el mes de noviembre de 2022, el cual aún no cumple totalmente; Sin perjuicio, que Ud., ya había tomado vacaciones durante el período de Febrero a Marzo del presente año.

4. Es más, a Ud., se le informó que estas “vacaciones” tomadas de forma unilateralmente por Ud., debían programarse junto al Comité de Administración, con un mes de aviso, dado que las mismas debían coordinarse con tiempo, para no verse afectado la seguridad, el funcionamiento y toda actividad concerniente al Edificio, así como a sus trabajadores. Sin olvidar la importancia de la cual Ud., tenía conocimiento vasto que el Comité de Administración, realizaría y llevaría a efecto la Asamblea Ordinaria, el día 20 de julio de 2022, en donde Ud., como Mayordomo debía estar presente, y otorgar adecuadamente la información correcta y requerida para ella, en virtud, a los temas a tratar en dicha asamblea ante los Copropietarios;

a. Ahora bien Ud., alude que deja todo listo para la asamblea ordinaria, con documentos impresos. Pero lo dejado por su persona, en ningún momento fue entregado como corresponde al Comité de Administración, y menos se nos avisó el día y hora de entrega de toda documentación que Ud., supuestamente nos entregaría;

b. A su vez, al momento de Ud., irse de vacaciones en forma unilateral, y faltando a una de sus obligaciones contratadas, no dejó nada programado con los horarios de turnos de los trabajadores. Ud., aproximadamente a las 18:00 horas del día viernes 24 de junio de 2022, le avisa al personal que se va de vacaciones, sin coordinar turno alguno, a sabiendas que existía un trabajador con licencia médica, en donde Ud., además antes de esto, tampoco nunca modificó los turnos



para que otro conserje cumpla con esas funciones, mientras Ud., se encontraba también trabajando;

c. Podemos informar que al revisarse el día 02 de julio de 2022, los antecedentes para organizar y concretar la documentación para la asamblea ordinaria por este Comité de Administración, se pudo verificar que la información dejada por su persona, contaba con múltiples errores e incluso la documentación de fotocopias que Ud., dejó se encontraban mal impresas, en donde este Comité procedió a corregir todas estas anomalías, tanto en sus impresiones como en la presentación que debe exponerse a la asamblea de copropietarios, siendo una de sus obligaciones entregar toda documentación a la administración para exponerla en la asamblea;

d. Y por último, algo no menor es que su responsabilidad también obedece a que a sabiendas que la semana que Ud., se fue unilateralmente de vacaciones procedía realizarse la certificación de los ascensores por parte de la empresa Certex, pero Ud., arbitrariamente hizo caso omiso a esta obligación, sin dejar a nadie encargado de este trabajo el cual es de vital importancia para nuestra comunidad.

5. Además Ud., no ha cumplido con su trabajo como Mayordomo, en donde debía concurrir a fiscalizar trabajos como Sanitización y reparación de Ascensores para su certificación, sin tener una concurrencia de su parte a las obligaciones que le impone su contrato de trabajo. Es más podemos informarle que el día 21 de junio 2022, no se pudo realizar la sanitización de la oficina de administración porque Ud., no concurrió a esta fiscalización, en donde debía Ud., abrir la oficina, siendo el encargado para ello, a sabiendas que la empresa de sanitización le había informado que dicho día realizaría igualmente la sanitización en el Edificio de la Comunidad. No debe olvidar que ante la oficina de administración concurren diversas personas por el cual se debe resguardar la seguridad de todas las personas por la situación por Covid que vive nuestro país.

Ahora bien, Ud., hasta la fecha y antes del viaje, jamás ha informado de estas faltas de concurrencias a las ya mencionadas fiscalizaciones, en donde nos consta que Ud., ha vulnerado reiteradamente todas estas normas de fiscalización, sin consentimiento alguno y con su única atribución.

B. Causal del Artículo 160 Numeral 3 del Código del Trabajo, “La no concurrencia del trabajador a sus labores, sin causa justificada durante dos días seguidos, dos lunes en el mes o tres durante igual período”;

Faltando a su trabajo los días 28, 29 y 30 de junio del año 2022, sin previo aviso de su inasistencia.

Como comprenderá su comportamiento ha producido a este empleador un quiebre en la relación laboral que nos une, e impide la convivencia normal con Ud., dada la gravedad de los hechos, seriedad, responsabilidad y seguridad a su persona, por provocar un perjuicio relevante a su empleador, que es imputable al incumplimiento del contrato, abandono del trabajo e incumplir con las normas



sanitarias, todo esto ha terminado afectando la confianza y lealtad con su empleador, es por lo que nos vemos en la necesidad de proceder a poner término a su contrato de trabajo, por las causales invocadas precedentemente”.

SEXTO: Efectividad de haber incurrido el demandante en los hechos que se le imputan en la carta de despido. Que de acuerdo al mérito de la discusión y de la prueba aportada, se concluye lo siguiente en relación a la veracidad de los hechos señalados en la comunicación de despido:

a) Es efectivo el tenor de la cláusula del contrato de trabajo, primera y novena, letras A, K y N, lo que se acredita con el respectivo instrumento.

b) Es efectivo el tenor de las disposiciones citadas del Reglamento Interno, en tanto este instrumento fue incorporado en juicio.

c) No es controvertido que el demandante hizo uso de días de feriado, a contar del 28 de junio de 2022. Lo anterior es expresamente declarado en la demanda, añadiendo que lo haría hasta el 12 de agosto de 2022.

d) Para hacer uso de tal descanso, el demandante contó con la autorización tácita de su empleador en tanto no hubo una negativa de su parte frente a ello.

Lo anterior se concluye con el mérito del set de conversaciones mediante Whatsapp realizados con fecha 21, 23 y 24 de junio de 2022, entre el demandante de autos Bajo la denominación “Pasaje Matte”) con integrantes del comité de administración del edificio. Consta en ese instrumento que el 23 de junio de 2022 el demandante les informa que por motivo familiar necesita tomar las vacaciones a partir del día 28 de junio, pues debía viajar a Venezuela, agradeciéndoles su comprensión y aprobación. “Sra. Mónica Pasaje Matte” le pregunta por cuántos días se iba y el demandante contesta *“tomaría todas mis vacaciones”*, “Sra. Mónica Pasaje Matte” le indica “Jesús lo ideal es que busques una persona” y este responde *“Si ya lo estoy viendo”*. El 24 de junio de 2022 el demandante escribe: *“Estimadas, ya tengo boleto aéreo para su conocimiento”* y agrega *“Estimadas, podríamos reunirnos mañana para hacerle la entrega de la presentación de los trabajos para la asamblea? Quedo atento”*. A lo anterior “Psje Matte Of y Comité” responde: *“Por mi parte no es posible ya que no me encuentro en Santiago por trabajo, tal como lo sabias antes Jesús // Todo esto salió muy rápido de tu parte. Recuerda que me dijiste que la próxima semana nos informarías cuando querías tomar tus vacaciones”* y el demandante responde *“No fue así., le dije q posiblemente la semana que viene viaje, no q le confirme cuando lo tomaría, ya le había dado una fecha., pero les juro q es por fuerza mayor., no lo hago por placer., lamentablemente no puedo quedarme, les brindo todo mi apoyo durante todo este tiempo hasta la reunión sin ningún problema // Le comenté a la sra María que me gustaría estar al menos vía zoom en la reunión para apoyarlas en todo. Y aclarar cualquier duda // Estaré en todo momento al pendiente por cualquier duda o consulta. // Ojalá la sra Mónica, la sra María y la sra Nora podrán venir mañana. Me confirman por favor”*. En la conversación también interviene María Marihuan, sin manifestar oposición al uso del feriado por parte del actor, al



contrario de lo señalado en su declaración testimonial en juicio al referir que la presidenta del Comité, señora María Isabel Maluenda, no autorizó esas vacaciones, y que por eso ella, la testigo, fue a hablar con el demandante “a solicitarle que por favor no tomara sus vacaciones porque era el elemento más importante en esta reunión”, refiriéndose con ello a la asamblea. Por tal discordancia entre lo expresado en la comunicación grupal y lo declarado en juicio, no se da crédito a su declaración testimonial sobre el punto.

Con el mérito de lo relacionado se concluye que el demandante comunicó a los integrantes del Comité de administración del edificio que iba a hacer uso de su feriado a contar del 28 de junio de 2022, sin que conste que la presidenta del Comité, señora María Isabel Maluenda o cualquier otro miembro del mismo, denegara su autorización o se opusiera a ello, de cualquier modo. Se debe tener presente que el mismo 24 de junio de 2022 el actor envió un correo electrónico a la comunidad, señalando los puntos pendientes en relación a cuestiones propias de la administración de la comunidad, sin que conste alguna respuesta u oposición en relación a su feriado.

e) Al 28 de junio de 2022, la demandada adeudaba al actor 11 días de feriado de la anualidad 2019 a 2020, más 15 días de la correspondiente al periodo 2020 a 2021.

Lo anterior se concluye por cuanto desde el inicio de la relación laboral de fecha 12 de noviembre de 2018, hasta el 28 de junio de 2022, el demandante estuvo con feriado legal por 5 días hábiles, desde el 22 al 26 de marzo de 2021, y luego por 14 días hábiles, desde el 22 de febrero al 14 de marzo de 2022, lo cual significa que recién a esta fecha había gozado del feriado integro correspondiente a la anualidad 2018 a 2019, y de 4 días correspondientes a la anualidad 2019 a 2020, por lo que efectivamente se le adeudaban 11 días de esa anualidad más los 15 días de la correspondiente al periodo 2020 a 2021. Lo anterior se comprueba con los dos comprobantes de feriados legales, autorizados por el comité de administración con fechas 3 de marzo de 2021 y 22 de febrero de 2022.

f) La Asamblea Ordinaria, del día 20 de julio de 2022, no se efectuó y ello no fue debido a la ausencia del demandante sino que por no haber sido notificados los copropietarios por carta certificada. Tal hecho se comprueba con el documento “Comunicado con carácter de urgente emitido por Comunidad Edificio Diagonal Pasaje Matte, con fecha 15 de julio de 2022”, no objetado. Sin perjuicio de lo anterior, en razón de su cargo como mayordomo, no era obligación contractual del demandante estar presente el día 20 de julio de 2022, el contrato de trabajo ya nexos nada refieren acerca de la obligación indicada en la carta de despido.

g) No resulta efectivo que el demandante haya incumplido alguna obligación referente a la entrega de documentación para la asamblea del 20 de julio de 2022.



Sin perjuicio que esa asamblea no se llevó a cabo, la carta de despido es genérica en la imputación y no señala con precisión qué documentos debió haber entregado para tal efecto. Lo anterior se evidencia por la naturaleza de las imputaciones al señalar que “en ningún momento fue entregado como corresponde al Comité de Administración”, “la información dejada por su persona, contaba con múltiples errores e incluso la documentación de fotocopias que Ud., dejó se encontraban mal impresas”.

h) Es efectivo que el demandante antes de su feriado no dejó nada programado con los horarios de turnos de los trabajadores, lo cual requería una actuación probatoria positiva de su parte, y que igualmente se acredita con el mérito del Libro de novedades de la comunidad, según anotación de 27 de junio de 2022.

i) No es efectivo que mientras prestaba sus servicios el demandante no haya modificado los turnos mientras otro trabajador estaba con licencia médica. En relación a esta imputación la carta no señala qué trabajador estaría con licencia ni tampoco acreditó esa circunstancia en juicio, siendo insuficiente el mérito probatorio el documento denominado “Horario de turnos correspondiente a la semana del 30 de mayo al 3 de julio de 2022”.

j) Es efectivo que el demandante antes de su feriado no dejó a nadie encargado para realizar la certificación de los ascensores por parte de la empresa Certex, lo cual requería una actuación probatoria positiva de su parte.

k) Es efectivo que el demandante no concurrió a fiscalizar trabajos de sanitización el día 21 de junio de 2022, actividad que no se pudo realizar en la oficina de administración a causa de su inasistencia. De lo anterior se dejó constancia ante la Dirección del Trabajo, a través de Internet, en fecha 23 de junio de 2022.

SEPTIMO: Conclusión acerca del despido. Que de acuerdo a los hechos que se han establecido en el considerando anterior, es posible concluir lo siguiente en relación a las causales de despido invocadas:

a) Causal del artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo: conforme a esta causal, para que el contrato de trabajo termine sin derecho a indemnización alguna es necesario que se acredite en juicio el incumplimiento de las obligaciones que impone el contrato de trabajo. En el considerando anterior quedó establecido que el demandante: no concurrió a fiscalizar trabajos de sanitización el día 21 de junio de 2022, actividad que no se pudo realizar en la oficina de administración a causa de su inasistencia; y que antes de su feriado no dejó nada programado con los horarios de turnos de los trabajadores y no dejó a nadie encargado para realizar la certificación de los ascensores por parte de la empresa Certex. Tales hechos permiten concluir que incumplió la cláusula primera del contrato de trabajo, en relación a las siguientes obligaciones: “Realizar los servicios propios de Mayordomo del Edificio Diagonal Pasaje Matte 956-957, control supervisión, operatividad y funcionalidad óptima del funcionamiento del Edificio usando los



recursos a cargo, tanto humanos como físicos; Ejecutar los controles preventivos y de prueba de todos aquellos equipos cuyo control mantención y/o reparación se le haya encargado o que estén bajo el cuidado y funcionamiento del edificio”.

Acreditados los incumplimientos de las obligaciones que le imponía contrato de trabajo al actor, corresponde analizar si estos son graves, esto es, que tengan una importancia o entidad tal que permitan concluir que el contrato de trabajo no debía continuar, poniéndole término mediante el despido. En la comunicación de despido se alude a “un perjuicio relevante a su empleador”, sin que se explique en que consiste concretamente y en relación a los incumplimientos acreditados en juicio, ya señalados, la prueba aportada por la demandada no permite tener por establecidas siquiera las consecuencias de la no realización de la sanitización el día 21 de junio de 2022, ni tampoco se conoció de las consecuencias o trastornos en la marcha de las actividades del edificio a causa de la falta de programación con los horarios de turnos de los trabajadores y por no haber dejado a nadie encargado para realizar la certificación de los ascensores por parte de la empresa Certex. Bajo tales consideraciones se concluye que los incumplimientos del actor no revisten la gravedad necesaria para invocar su despido, teniendo además presente que el contrato de trabajo tenía una vigencia de 3 años y 7 meses, sin que existan amonestaciones previas, pues la que refiere la constancia laboral del 1 de julio de 2022 no fue notificada al trabajador.

Por lo expuesto, en la especie no concurre la causal del artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo.

b) Causal del artículo 160 N° 3 del Código del Trabajo: esta causal se sustenta al imputar al demandante haber faltado a su trabajo “*los días 28, 29 y 30 de junio del año 2022, sin previo aviso de su inasistencia*”.

Efectivamente esos días el demandante estuvo ausente por hacer uso de su feriado, sin embargo esa causal de despido no aplica para su parte toda vez que él no tenía el deber de asistencia, al estar excluido de la limitación de jornada en los términos del artículo 22 inciso 2° del Código del Trabajo. Acerca de tal circunstancia, el contrato de trabajo fue redactado de manera ambigua por el empleador, por lo que no puede pretender favorecerse con su texto. En efecto la cláusula cuarta señala que “*atendido que el Trabajador tiene por función la de supervisar y controlar cumplimiento de las funciones que realizan los trabajadores a su cargo, lo que se realiza fuera de las dependencias de del edificio, y por ello sin fiscalización superior inmediata, no se encuentra sujeto a jornada de trabajo, al tenor de lo dispuesto en el artículo 22 del Código del Trabajo. // Se deja constancia en todo caso que El Trabajador su horario laboral ordinario será de Lunes a Sábados, La jornada se iniciará a las 9.00 hrs horas hasta las 18.00, de lunes a Viernes, la jornada se interrumpirá para los efectos de la colación, por periodo de una hora que en conformidad a la ley no se considera como trabajado. Los días sábados su horario es de 9 a 14*”. Con el tenor de esa cláusula se aprecia la ambigüedad señalada y a mayor abundamiento doña María Isabel Maluenda



Rojas, de profesión abogada, declaró espontáneamente que el demandante estaba en la situación del artículo 22 inciso 2° del Código, lo que es concordante con el hecho que la demandada no incorporó algún registro de asistencia del actor. En consecuencia, los fundamentos no son efectivos por lo que no concurre la causal de despido prevista en el artículo 160 N° 3 del Código del Trabajo.

En consecuencia, al no acreditarse ninguna de las dos causales invocadas, el despido será declarado como indebido y se acogerá la demanda ordenando el pago de la indemnización sustitutiva del aviso previo, la que corresponde a los años de servicios, aumentada esta última en un 80% según ordena el artículo 168 letra c) del Código del Trabajo, considerando para ello la vigencia de la relación laboral desde el 12 de noviembre de 2018 al 4 de julio de 2022, así como la remuneración acreditada para tales efectos por \$868.581.

OCTAVO: Excepción de compensación y demanda reconvencional.

Que en relación a esa defensa y demanda de la demandada, el hecho a probar consiste en la efectividad de adeudar el demandante a la demandada, la suma de \$2.397.757, por concepto de doble pago del bono de responsabilidad en los términos señalados en su demanda reconvencional y en su caso, si por dicho monto opera la compensación alegada por la demandada.

La demandada alega que el demandante (y demandado reconvencional) cobró desde el 1° de diciembre de 2019 la suma de \$77.347 hasta el mes de junio de 2022 sin tener derecho a ello, por un total de \$2.397.757. En base a ello funda la excepción de compensación y también su demanda reconvencional, solicitando en cuanto a la excepción que cualquier suma de dinero que vaya a recibir el actor, que se descuente la suma de \$2.397.757, o lo que se determine, correspondiente a 31 meses en que se pagó la suma de \$77.347 por concepto de bono de responsabilidad cuando ya estaba incorporado en su remuneración el bono por una suma de \$170.000 desde que firmó el contrato de trabajo el día 12 de noviembre de 2018. En cuanto a la demanda reconvencional, pide que se haga lugar a ella declarando que debe devolver ese monto pagado dos veces en las liquidaciones mensuales sin que tuviera derecho a ello, con costas.

Como ya fuera acreditado, de conformidad al contrato de trabajo de 12 de noviembre de 2018 y anexo de anexo de 2 de diciembre de 2019, la remuneración se pactó por un total de \$868.581, desglosada en sueldo base mensual \$424.000; bono de responsabilidad \$170.000; asignaciones de colación en \$98.617, y movilización por \$98.617 y bono de responsabilidad en \$77.347, por días efectivamente trabajados.

De acuerdo a las liquidaciones incorporadas, se acredita que desde diciembre de 2018 el actor percibió un sueldo base \$594.000 y desde diciembre de 2019 comenzó a percibir, además, un bono de responsabilidad por \$77.347. En cuanto a este bono, consta que fue pactado en el contrato de trabajo de 12 de noviembre de 2018, por la suma de \$170.000, sin embargo desde noviembre de 2018 a noviembre de 2019 este no aparece pagado como tal, según se aprecia en



las respectivas liquidaciones de ese periodo, salvo en los meses de mayo (\$161.777), julio (\$18.566) y agosto (90.937) de 2019.

Según se expone en la contestación, la actual administración del edificio asumió sus funciones en el mes de diciembre de 2019 y le bastaba una mínima diligencia para conocer los antecedentes contractuales del demandante, en particular lo referido a los haberes de su remuneración. Sobre el particular, el testigo don Rafael Patricio Pastene Rojas, expuso que era doña Carmen Morales, la tesorera de la comunidad, quien fiscalizaba los egresos en relación al pago de las remuneraciones y que nunca le representó alguna anomalía acerca de ello. Igualmente, la testigo doña Maritza Odette Nava Gaete señaló que quien autorizaba el pago de la remuneraciones del actor era doña María Isabel Maluenda (abogada de la parte demandada, presente en la audiencia), quien nunca le representó alguna anomalía. En base a ambas declaraciones testimoniales se concluye que la parte demandada no puede alegar ignorancia acerca de lo que le pagaba al demandante por sus remuneraciones, ni menos que hubo un engaño por parte del actor.

Al respecto se debe tener presente que si bien el contrato de trabajo de 12 de noviembre de 2018 indica un sueldo base mensual pactado en \$424.000 y que desde diciembre de 2018 el actor percibió un sueldo base \$594.000 (cuya diferencia corresponde precisamente a \$170.000), sin embargo ello no autoriza a inferir que desde diciembre de 2018 mediara un engaño por parte del trabajador, tal como se asevera por la demandada en su demanda reconvencional. Sobre el particular, se expresa que *“...las planillas para las liquidaciones de sueldo las preparaba el mismo demandado reconvencional y enviaba las planillas para su confección al contador existente en ese momento, en donde este no hacía el desglose de cómo estaba compuesta su remuneración, sino que sumaba el bono de responsabilidad junto al sueldo base como un todo, quedando de este modo su liquidación así, sin reflejar el bono de responsabilidad: sueldo base mensual \$594.000, asignación de colación \$62.500, asignación de movilización \$62.500”*. A ello se debe añadir que la prueba no demuestra en modo alguno la existencia de maniobras por parte del trabajador, destinadas a obtener un doble pago por el concepto de bono de responsabilidad y, por lo demás, se desconocen las tratativas en relación a las remuneraciones que haya tenido el demandante con la administración anterior para que, en definitiva, percibiera un sueldo base de \$594.000 y no de \$424.000 según el contrato, e igualmente se desconocen las razones por las cuales la demandada no le pagó al actor, según lo pactado, el bono de responsabilidad por \$170.000 en el periodo entre noviembre de 2018 y noviembre de 2019 salvo en los meses de mayo (\$161.777), julio (\$18.566) y agosto (90.937) de 2019.

Por lo anteriormente expuesto, no son efectivos los fundamentos de la excepción de compensación ni de la demanda reconvencional, debiendo rechazarse ambas.



NOVENO: Valoración de la prueba. Que la prueba se apreció de conformidad a la sana crítica y se desestimarán como elementos de convicción los restantes medios de prueba también reseñados en los motivos segundo y tercero anteriores, pero no mencionados expresamente a partir del considerando cuarto, toda vez que apreciado su mérito probatorio se concluye que no altera el establecimiento de los hechos y lo que se resolverá en definitiva.

DECIMO: Costas. Que cada parte pagará sus costas.

Por estas consideraciones y lo dispuesto en los artículos 1°, 7°, 21, 160 N° 3, 160 N° 7, 162, 163, 164, 168, 420, 423, 425 a 431, 432 a 438, 446 a 462 del Código del Trabajo; se resuelve:

I) Que se acoge la demanda interpuesta por don **JESÚS ANTONIO MOUZABER GOUBI**, cédula de identidad N° 25.393.667-3, en contra de la **COMUNIDAD EDIFICIO DIAGONAL PASAJE MATTE**, rol único tributario N° 56.005.300-2, representada legalmente por doña María Isabel Maluenda Rojas, cédula de identidad N° 9.246.104-1; y se declara:

A) Que el despido fue indebido.

B) Que la demandada deberá pagar al actor:

- \$868.581, por indemnización sustitutiva del aviso previo.

- \$3.474.324, por indemnización por 3 años y fracción superior a 6 meses de servicio.

- \$2.779.459, por aumento legal de un 80% sobre la indemnización anterior.

II) Que se rechaza la excepción de compensación.

III) Que se rechaza la demanda reconventional.

IV) Que las sumas que se ordena pagar se reajustarán y devengarán el interés que corresponda, según el artículo 173 del Código del Trabajo.

V) Que cada parte pagará sus costas.

VI) Ejecutoriada que se encuentre esta sentencia, cúmplase lo dispuesto en ella dentro de 5° día hábil, de lo contrario y previa certificación pasen los antecedentes para su cumplimiento compulsivo.

Devuélvase la prueba documental aportada, una vez ejecutoriada la sentencia.

Regístrese, notifíquese y archívese en su oportunidad.

RUC: 22-4-0422795-9

RIT: O-5193-2022

Pronunciada por don Jorge Luis Escudero Navarro, Juez suplente del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

En Santiago, a seis de julio de dos mil veintitrés, se notificó por el Estado Diario la resolución precedente.



