

Santiago, quince de diciembre de dos mil veinte.

Vistos

Que ante este Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago se ha llevado a efecto audiencia de juicio en los autos RIT T- 1445- 2019 por tutela por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido.

La denuncia y demanda subsidiaria fue interpuesta por Jonathan Federico Leyton Muñoz, cédula nacional de identidad N° 15.370.814-2, con domicilio en Lago Pirihueico 6442, departamento 423, comuna de La Florida, en contra de ECOSTONE LIMITADA, rol único tributario N° 76.283.125-2, representada legalmente por don GEFEI CHEN, cédula nacional de identidad N° 14.575.804-1, ambos domiciliados en calle Chacabuco N°24, comuna de Santiago, Región Metropolitana.

El denunciante fue asistido por los abogados Jaime Jaramillo Chahuán y Reinaldo Soto Carvajal, mientras que la denunciada fue asistida por la abogada Elsa Pizarro Nuñez.

Considerando.

Primero: Breve exposición de los argumentos y pretensiones del denunciante y demandante subsidiario: Expone el denunciante, en síntesis, que ingresó a prestar servicios para la denunciada el día 2 de mayo del año 2017 mediante un contrato de trabajo de carácter indefinido obligándose a desempeñar las funciones de vendedor. Su remuneración para los efectos del artículo 172 del Código del Trabajo ascendía la suma de \$1,149,381.

Con fecha 13 de junio del año 2019 fue despedido en forma unilateral por parte de su empleador quien invocó la causal de necesidades de la empresa prevista en el artículo 161 inciso primero del código del trabajo. El día 24 de junio del año 2019 suscribió ante Notario público, finiquito realizando expresa reserva de derechos y acciones.

Manifiesta que la verdadera razón de su despido fue producto del acoso laboral que sufrió desde el mes de noviembre del año 2017 por parte de su jefe directo don Hernán Provoste producto de una discusión por el pago de la semana corrida. Indica que con fecha 29 de marzo el año 2018 solicitó ante la Inspección del Trabajo la activación de fiscalización debido a que desde el inicio la relación laboral no se le había efectuado el pago de la semana corrida. Con fecha 13 de septiembre de 2018 producto de la fiscalización efectuada por la Inspección del Trabajo, se detectó infracción por el no pago

de semana corrida. Relata discusiones que tuvo con su jefe directo Hernán Provoste las que menoscabaron sus derechos fundamentales, en las cuales éste lo trato en términos groseros y gritándole.

Refiere que producto estos actos de acoso laboral fueron vulnerados su derecho a la integridad física y psíquica, derecho a la honra y libertad de trabajo, además de haber sido vulnerada la garantía de la indemnidad producto de la activación de la fiscalización ante la Inspección del Trabajo.

Solicita en definitiva se acoja la denuncia declarando que; a) con ocasión de su despido de fecha 13 de junio de 2019, fueron vulnerados la denunciada vulnerados sus derechos a integridad psíquica, a la libertad de trabajo, indemnidad laboral y a la honra y dignidad. b) Que, como consecuencia de lo anterior, se condene a la denunciada al pago de \$12.643.191, por concepto de indemnización adicional de once remuneraciones mensuales, de conformidad con lo dispuesto en el inciso 3° del artículo 489 del Código del Trabajo, c) Que se condene a la denunciada al pago de \$689.628, por concepto de aumento en un 30% de la Indemnización por años de servicio, en aplicación de lo establecido en el inciso 3° del artículo 489 y letra a) del artículo 168, ambos artículos del Código del Trabajo. d) Que se condene a la denunciada al pago de \$20.000.000, por concepto de indemnización por el daño moral sufrido; e) Que se condena a la denunciada al pago de \$1.183.064, por concepto de pago de semana corrida, desde el mes de mayo de 2017, hasta julio de 2018, ambos meses inclusive f) Que, al momento de ser despedido, con fecha 13 de junio de 2019, no se encontraban pagadas las cotizaciones previsionales de Isapre Consalud, Afp Habitat Y Afc Chile S.A, desde el mes de mayo de 2017, hasta el mes de julio de 2018, ambos meses inclusive. g) Se declare la nulidad del despido. h) Que, en virtud de la nulidad del despido, se condene al pago de las cotizaciones previsionales adeudadas al momento de mi despido y las posteriores que se devengue; i) Que, en virtud de la nulidad del despido, se condene al pago de las remuneraciones devengadas y que se devenguen a futuro, desde la fecha del despido hasta la convalidación del mismo, a razón de \$1.149.381 mensuales, de conformidad a lo preceptuado en el inciso 7° del artículo 162 del Código del Trabajo. j) Que todas las sumas anteriores, deben ser pagadas más los reajustes e intereses legales hasta la fecha efectiva de pago, de conformidad a lo dispuesto en los artículos 63 y 172 del Código del Trabajo. i)Que se condena a la denunciada al pago de las costas de la causa.



En subsidio interpone demanda por despido injustificado fundada en los mismos antecedentes.

Segundo: De la contestación de la denuncia y demanda subsidiaria. Que la denunciada en síntesis en primer lugar solicita de acuerdo a lo prescrito en los artículos 487 y 489 del Código del Trabajo se tenga por renunciada la acción indemnizatoria por daño moral. Luego contesta la denuncia negando la perpetración de actos constitutivos de acoso laboral por parte del superior directo del trabajador o por la acción fiscalizadora de la Inspección del Trabajo, niega la existencia de deuda por concepto de semana corrida, solicita el rechazo de la denuncia con costas. En subsidio contesta la demanda de despido injustificado, argumentando la justificación del mismo solicitando su rechazo con costas.

Tercero: Audiencia Preparatoria. Llamadas las partes a conciliación esta no se produjo, se fijaron los siguientes hechos como no controvertidos: 1. Fecha de inicio del contrato es el 02 de mayo de 2017, las funciones eran de vendedor. 2. La remuneración al tiempo de terminación de los servicios era \$1.149.381 pesos. 3. Desde mayo de 2017 hasta julio de 2018, no se pagó semana corrida ni las cotizaciones correspondientes a dicha prestación

Luego se recibió la causa a prueba fijando los siguientes hechos a probar:

1. Estipulaciones del contrato de trabajo y circunstancias en que se prestaban los servicios.
2. Cumplimiento de las obligaciones contractuales y legales.
3. Circunstancias de la terminación de los servicios.
4. Hechos que configurarían la vulneración de derechos constitucionales invocados en la demanda.
5. Perjuicios sufridos por el demandante, imputabilidad y causalidad de los mismos.

Cuarto: Incorporación de medios de prueba.

De la denunciante y demandante subsidiario.

Prueba Documental: 1. Copia de correo electrónico de fecha 3 de junio de 2019, enviado por don Jonatan Leyton y dirigido a doña Ana Xu, gerente general de Comercial Ecostone Limitada. 2. Copia de Activación de Fiscalización de la Inspección Comunal del Trabajo, de Santiago Oriente, de fecha 29 de marzo de 2018, por no pago de semana



corrida, respecto De Comercial Ecostone Limitada. 3. Informe de Exposición de la Dirección Regional del Trabajo de la Región Metropolitana Poniente, N°1424 de fecha 13 de septiembre de 2018. 4. Copia de carta de despido del trabajador Jonathan Federico Leyton Muñoz, de fecha 13 de junio de 2019, enviada por Comercial Ecostone Limitada 5. Conjunto de 28 liquidaciones de sueldo del trabajador Jonathan Federico Leyton Muñoz, por los servicios prestados a Comercial Ecostone Limitada, desde mayo de 2017 a junio de 2019. 6. Copia de correo electrónico de fecha 18 de diciembre de 2018, enviado por don Hernán Provoste a don Jonatan Leyton. 7. Finiquito suscrito entre don Jonatan Jonathan Federico Leyton Muñoz y Comercial Ecostone Limitada, de fecha 13 de junio de 2019. 8. Certificado de cotizaciones previsionales del de demandante de AFP HABITAT, de fecha 7 de octubre de 2019.

Prueba Confesional: Absuelve posiciones Shoxen Chiu (Ana), cedula de identidad N° 25.252.669-3

Prueba Testimonial. La que incorpora mediante las declaraciones de los siguientes testigos:

- 1.- José Antonio Armas Zamora, cédula de identidad N° 24.365.465-3.
- 2.-Marco Isidoro Monsalve Merino, cédula de identidad N° 9.355.812-K

Exhibición de documentos 1. Registro de las ventas efectuadas por el trabajador, don Jonatan Federico Leyton Muñoz, RUN: 15.370.814-2, desde mayo de 2017, inclusive, hasta el mes de junio de 2019, inclusive. 2. Contrato de trabajo de don Jonatan Federico Leyton Muñoz, RUN: 15.370.814-2 y anexos suscritos entre las partes.

Oficios; Inspección del Trabajo.

A su vez la parte denunciada incorpora los siguientes medios probatorios.

Documental: 1. Contrato de trabajo entre las partes de la presente causa, de fecha 02 de mayo de 2017. 2. 6 liquidaciones de remuneración correspondientes a los meses de enero a junio de 2019, con respectiva firma del trabajador denunciante. 3. Liquidaciones correspondientes a todo el periodo calendario 2018 junto a anexo de liquidación, esto es pago de comisión. 4. 7 comprobantes de feriado relativos a las partes del proceso. 5. Carta de aviso de término de servicios junto a sobre enviado a domicilio



contractual del denunciante, junto además comprobante de aviso de término de contrato ante la Inspección del Trabajo. 6. Comprobante de envío aviso pago de finiquito. 7. Notificación de procedimiento de fiscalización N°1424 de 13 de enero de 2018. 8. Acta de notificación de requerimiento y documentación y citación del 13 de agosto de 2019, emanado de la Dirección del Trabajo. 9. Finiquito del trabajador denunciante de fecha 13 de junio de 2019 autorizado ante notario con fecha 24 de junio de 2019. 10. Certificado de cotizaciones de fecha 03 de septiembre de 2019.

Confesional: Absuelve posiciones el demandante Jonathan Federico Leyton Muñoz.

Testimonial: La que incorpora mediante la declaración del siguiente testigo:

1.- Segundo Hernán Provoste Aguilera, cedula de identidad N° 9.788.697-2.

Quinto: Hechos acreditados y valoración de la prueba. Que analizada la prueba rendida conforme a las reglas de la sana crítica señaladas en el artículo 456 del Código del Trabajo se ha de tener por acreditado lo siguiente:

1.- Que no resulta controvertido para las partes que el demandante ingresó a prestar servicios para la denunciada con fecha 2 de mayo del año 2017 realizando las funciones de vendedor, percibiendo una remuneración para los efectos de este proceso una remuneración ascendente a la suma de \$ 1.149.381 pesos.

2.- Que el día 13 de junio del año 2019 el demandante fue despedido por decisión unilateral de su empleador el que invocó la causal prevista en el artículo 161 inciso 1° del código del trabajo, esto es necesidades de la empresa cumpliendo con las formalidades del despido. Lo anterior se colige del análisis de la carta de despido con copia a la Inspección del Trabajo y voucher de correos de Chile.

3.- Que con fecha 24 de junio del año 2019 las partes suscribieron un finiquito mediante el cual al trabajador se le pagó por feriado proporcional la suma de \$266,421, por concepto de indemnización por años de servicio la suma de \$ 2.298.763 y por indemnización sustitutiva hizo previo la suma de \$1,149,361. Lo anterior se colige del análisis del respectivo finiquito.



4.- Que con fecha 28 de marzo del año 2018, el actor interpone denuncia ante la Inspección del Trabajo en contra de su empleadora, por no pago de semana corrida. Lo anterior se concluye del análisis del comprobante de activación de fiscalización ante la Inspección del Trabajo.

5.- Que en merito de informe de exposición 1424-2018 de la Inspección de Trabajo derivado de activación de fiscalización señalada anteriormente de fecha 13 de septiembre de 2018, el ente administrativo concluye que no se cursa infracción porque la empresa acredita el pago de la semana corrida del periodo fiscalizado.

6.- Que conforme a las declaraciones contestes de los testigos de ambas partes se ha de tener por acreditado que el superior jerárquico del actor era don Segundo Hernán Provoste.

Sexto. En cuanto a la renuncia de la acción indemnizatoria por daño moral.

Que de acuerdo al libelo pretensor se desprende que la acción de tutela laboral y la indemnizatoria por daño moral han sido ejercidas en forma conjunta, por lo que no es aplicable a su respecto el inciso final del artículo 489 del estatuto laboral, desestimándose dicha pretensión.

Séptimo. En respecto de la denuncia de tutela por vulneración de derechos fundamentales. Que previo al análisis de la información que reporta la prueba rendida, se precisa tener en cuenta que el artículo 485 del Código del Trabajo, junto con consagrar la protección de los derechos fundamentales del trabajador, establece en su inciso 3° que: *“Se entenderá que los derechos y garantías a que se refieren los incisos anteriores resultan lesionados cuando el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador limita el pleno ejercicio de aquellas sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial. En igual sentido se entenderán las represalias ejercidas en contra de trabajadores por el ejercicio de acciones judiciales, por su participación en ellas como testigos o haber sido ofrecidos en tal calidad, o bien como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo”.*

La relación laboral es una relación contractual, en la cual se confrontan los derechos de ambas partes. En este contexto, la norma transcrita reconoce la posibilidad que las facultades del empleador afecten los derechos fundamentales del trabajador y

restringe su protección a los casos en que no exista justificación suficiente para la limitación.

Octavo: Que, el inciso 1° del artículo 485 del Código del Trabajo prescribe: “ *El procedimiento contenido en este párrafo se aplicará respecto de las cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de las normas laborales, que afecten los derechos fundamentales de los trabajadores, entendiéndose por estos los consagrados en la Constitución Política de la Republica en su artículo 19 números 1°, inciso primero, siempre que su vulneración sea consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral, 4°, 5°, en lo relativo a la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada, 6° inciso primero, 12°, inciso primerio y 16° en lo relativo a la libertad de trabajo, al derecho a su libre elección y lo establecido en el inciso cuarto*” . Por otra parte, el artículo 489 del referido texto normativo establece: “*Si la vulneración de derechos fundamentales a que se refieren los incisos primero y segundo del artículo 485, se hubiere producido con ocasión del despido, la legitimación activa para recabar su tutela, por vía del procedimiento regulado en este párrafo, corresponderá exclusivamente al trabajador.*”. A su turno, el artículo 493 del mismo cuerpo legal señala: “*Cuando de los antecedentes aportados por la parte denunciante resulten indicios suficientes de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales, corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad*”. Conforme las normas transcritas, resulta necesario que el actor aporte, a lo menos, indicios de que el empleador vulneró sus derechos fundamentales ya sea durante la relación laboral o bien, con ocasión del despido.

Noveno: Que en el caso sublite el actor denuncia que con ocasión de su despido fueron vulnerados sus derechos fundamentales previstos en el artículo 19 números 1 y 4 de la Constitución Política la República, dado el acoso laboral de que fue objeto, como también que el mismo obedeció a una represalia por parte su empleador ante la activación de fiscalización realizada a la Inspección del Trabajo.

Que el inciso 2° del Código del Trabajo, contempla una definición de acoso laboral en los siguientes términos: “toda conducta que constituya agresión un hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores en contra de otro u otros trabajadores por cualquier medio, y que tenga como resultado para que el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación o bien que amenace o perjudique su

situación laboral o sus oportunidades de empleo.” Se trata de una conducta pluri ofensiva en la cual se ven afectados simultáneamente varios derechos fundamentales protegidos por la tutela laboral a saber el derecho a la integridad física y psíquica; el derecho a la honra, además puede constituir un acto discriminatorio. Estas conductas se deben desencadenar en un espacio breve de tiempo produciendo en la víctima un resultado lesivo respecto de sus derechos fundamentales derivando en la afectación a la dignidad humana de aquí que este resultado no dice relación con la acreditación de un daño psíquico a la víctima, el sentido subjetivo si no una cuestión objetiva, como es la afectación de un derecho fundamental.

Decimo: Que, para sustentar la primera de las argumentaciones, esto es, haber sido objeto de acoso laboral el actor basta su prueba prácticamente única y exclusivamente en la declaración de sus testigos. Que del análisis de los dichos de los mismos, se concluyen que estos tuvieron una aproximación tangencial a la relación del actor con superior directo don Segundo Hernán Provoste, dado que el testigo José Armas Zamora declaró en estrados desempeñarse como chofer de la empresa cuyas labores consistían en repartir las mercaderías de la misma a sus diferentes clientes, estando fuera de la empresa todos los días entre las 9:00 horas y las 5:00 de la tarde, además gran parte su declaración se centró en reclamos respecto de su funciones y derechos laborales y no respecto de la denuncia del actor. Luego prestó declaración del testigo Marco Isidoro Monsalve Merino, quien declaró haber prestado servicios para la demandada solamente los meses de noviembre, diciembre y enero de 2019 no recordando el año, como también, señaló que sus funciones eran las de vendedor debiendo viajar a la zona centro sur del país, por lo que solamente iba a la empresa un día a la semana. En lo que respecto a los hechos de la denuncia don José Armas Zamora declara escuetamente, que el actor tuvo problemas de “boca a boca” (sic) con su jefe directo y las discusiones se escuchaban fuerte y se peleaban por los clientes. Por su parte don Marco Monsalve Merino indica que vio actitudes de don Hernán Provoste, agresiones verbales a Diana. Estas agresiones consistían en gritos imponentes. Relata que había veces, que eran amigos y luego se agredían mutuamente, se le peleaban por los clientes, Hernán peleaba por los precios que Jonathan le daba a los clientes, a su vez la absolvente de posiciones manifestó que los había visto gritándose y que Jonathan le escribió un correo solicitándole ver las cámaras de seguridad, las que no tienen audio. Por

otra parte, los correos acompañados nada aportan al respecto, ya que se trata de las vacaciones del actor que son otorgadas y el correo a la absolvente de posiciones ya analizado.

Que esta prueba no tiene la capacidad necesaria para estimar que el actor haya sido víctima de alguna agresión u hostigamiento por parte de su jefatura, que signifique un menoscabo, maltrato o humillación al respecto de la misma, dado que da cuenta de discusiones entre ambas partes, las cuales no es posible analizar por lo vago de la declaración de los testigos, teniendo en consideración el poco tiempo que tenían contacto con los involucrados.

En razón del razonamiento anterior se desechará esta argumentación.

En cuanto a la segunda inferencia, esto es, la relativa a la vulneración de la garantía de la indemnidad, al respecto de acuerdo a lo acreditado en la motivación quinta, el actor en marzo del año 2018 solicitó fiscalización a la Inspección del Trabajo, la que se llevó a efecto el día 13 de agosto de 2018 y el actor fue despedido el 19 de junio del año 2019, casi un año después, por lo que a juicio de este Tribunal, dicha circunstancia no tiene la inmediatez para estimar la existencia de un nexo causal entre la denuncia y el despido del trabajador.

Que, de esta forma conforme al análisis realizado precedentemente se concluye que la demandante no logró probar ningún indicio vulneratorio de derechos fundamentales alegados en el libelo de demanda, de tal forma que, no habiéndose acreditado la existencia de los indicios denunciados, no es necesario que la denunciada proceda explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

Undécimo: En cuanto a la indemnización por daño moral solicitado. Que habiendo sido desechada la acción de tutela por vulneración de derechos fundamentales se concluye que respecto de la demandante no existe daño moral alguno que indemnizar por cuánto no se ha acreditado la existencia de un perjuicio o sufrimiento atribuible a la demandada

Duodécimo: En cuanto a la acción subsidiaria de despido injustificado. Que el actor fue despedido el día 19 de junio de 2019, por decisión de su empleador quien alegó la causal de necesidades de la empresa la que funda de acuerdo a la carta de despido, en el cambio de las condiciones del mercado.

Que, al analizar la misiva de despido enviada, se vislumbra que los hechos fundantes de la causal de despido impetrada están explicitados en términos genéricos, vagos e imprecisos, de los cuales no es posible concluir que estos sean de carácter permanente, como también la conexión entre el cambio en las condiciones del mercado y el despido del trabajador.

En el mismo sentido la jurisprudencia reciente de la Excelentísima Corte Suprema en causa rol 20.059-2019, sobre este punto ha señalado: “ Quinto: Que, en esas condiciones, de la interpretación de las normas que reglamentan el asunto se debe colegir que si el empleador pretende desvincular a un trabajador tiene que indicar en la carta de despido tanto la causal legal como los hechos en que se funda, los que además han de ser específicos y no genéricos, pues la última norma citada, que regula cómo debe rendirse la prueba en los juicios sobre despido, señala que tiene que ofrecerla, en primer lugar, el demandado, quien debe acreditar la veracidad de los hechos imputados en las comunicaciones a que se refieren los incisos 1 y 4 del artículo 162, sin que pueda alegar otros distintos como justificativos del despido; lo que confirma que es lo que en ellas se expresa lo que determina qué hechos deben probarse en la audiencia de juicio, por lo que tiene que ser suficientemente explícita para dar lugar a la etapa probatoria. Sexto: Que, así, el trabajador estará en condiciones de reclamar ante el juzgado competente la decisión del empleador solicitando que se la declare indebida, injustificada o improcedente y se lo condene al pago de las indemnizaciones legales que sean procedentes, lo que se vería entorpecido si desconoce las circunstancias fácticas reales y precisas que se tuvieron en consideración para poner término a su fuente laboral; dificultad que experimentaría si se concluye que es suficiente que mencione solo la causal legal de término de contrato de trabajo. Sin perjuicio de lo anterior, se debe tener presente que una manifestación del derecho a un real y justo procedimiento se traduce, en el caso concreto – trabajador desvinculado por la decisión unilateral del empleador-, en que se proporcione de manera eficaz todos los antecedentes que motivaron el despido para poder preparar la defensa y convencer al juzgador que la causal esgrimida es injustificada, indebida o improcedente; oportunidad que es aquella en que se le comunica el despido por la carta o aviso a que se ha hecho referencia. En ese contexto, el empleador en la etapa procesal correspondiente deberá demostrar la certeza de los hechos de que da cuenta la misiva a que se ha hecho alusión, correspondiéndole al trabajador desvirtuarlos con los medios de prueba recabados, lo que podrá hacer en la



medida que los hechos que sirvieron de fundamento a la decisión que impugna los haya conocido de manera íntegra y oportuna a través de aquélla.”

Decimo tercero: Que asentado lo anterior y teniendo presente que los errores u omisiones en la carta aviso de despido no invalidan el mismo, si permiten tenerlo como injustificado, indebido o improcedente, al constituir la expresión pormenorizada de los hechos que fundamentan la aplicación de las causales de despido, un requisito necesario para revisar su concurrencia y sin el cual no es posible efectuarlo, por lo que se acogerá la demanda subsidiaria interpuesta según se dirá en lo resolutivo.

Decimo cuarto: *En cuanto a la solicitud de pago de semana corrida y nulidad del despido.* Que el actor reclama el pago de semana corrida desde mayo de 2017 a julio de 2018. Al efecto se ha de tener en consideración que de acuerdo a Informe de Exposición 1424-2018, respecto de la fiscalización realizada por la Inspección del Trabajo, el fiscalizador actuante concluyó que la “empresa acredita el pago de la semana corrida el periodo fiscalizado”. Conjuntamente con lo anterior se ha de tener presente que conforme a la clausula tercera del contrato de trabajo celebrado por las partes el actor estaba excluido de limitación de jornada de trabajo según lo previsto en el artículo 22 inciso 2° del código del ramo, como también del análisis de las liquidaciones de remuneración del actor y registro de ventas no es posible determinar que la parte variable de sus remuneraciones se devengue diariamente, presupuestos necesarios para acceder al beneficio de la semana corrida. En razón de lo cual se ha de rechazar esta petición.

Que consecuentemente además se ha de desestimar la aplicación de la sanción de la nulidad del despido.

Décimo quinto: Que toda la prueba incorporada en este juicio ha sido valorada de acuerdo a las reglas de la sana crítica y aquella no mencionada en nada altera lo precedentemente tenido por cierto, dado que resulta redundante de los hechos ya suficientemente acreditados en juicio.

Por estas consideraciones y visto, además, lo dispuesto en los artículos 1º, al 11, 162 y siguientes, 420 y siguientes, 456, 459, 485 y siguientes del Código del Trabajo, artículo 19 de la Constitución Política de la República, y Código de Procedimiento Civil **SE DECLARA:**

1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago

I.- Que se rechaza la denuncia de vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido interpuesta por Jonathan Federico Leyton Muñoz, cédula nacional de identidad N° 15.370.814-2, contra de ECOSTONE LIMITADA, rol único tributario N° 76.283.125-2, representada legalmente por don GEFEL CHEN, cédula nacional de identidad N° 14.575.804-1, todos previamente individualizados.

II.- Que se acoge parcialmente la demanda interpuesta por Jonathan Federico Leyton Muñoz, cédula nacional de identidad N° 15.370.814-2, en contra de ECOSTONE LIMITADA, rol único tributario N° 76.283.125-2, representada legalmente por don GEFEL CHEN, cédula nacional de identidad N° 14.575.804-1, todos previamente individualizados, y se declara que el despido de que fue objeto del trabajador con fecha 19 de junio de 2019, es injustificado, en consecuencia se condena a la demandada a pagar al actor lo siguiente:

a) \$689.628, por concepto de recargo legal del 30% de la Indemnización por años de servicio.

III.- Que la suma precedentemente señalada deberá ser pagada con los intereses y reajustes que establece el artículo 173 del Código del Trabajo.

V.- Que se rechaza la demanda en todo lo demás.

VI.- Que no resultando ninguna de las partes completamente vencida cada parte pagará sus costas.

VII.- Ejecutoriada que sea la presente resolución, cúmplase con lo dispuesto en ella dentro de quinto día de lo contrario remítanse los antecedentes al Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional de Santiago para su cumplimiento compulsivo.

Regístrese y archívese en su oportunidad.

RIT : T-1445-2019

RUC : 19- 4-0213688-2

Pronunciada por don (ña) EMA DEL PILAR NOVOA MATEOS, Juez Titular del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.



1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago

En Santiago a quince de diciembre de dos mil veinte, se notificó por el estado diario la sentencia precedente.

San Martín #950 Santiago – Fono 02-9157000

Corre



MLXRSNERKE

jud.cl

A contar del 06 de septiembre de 2020, la hora visualizada corresponde al horario de verano establecido en Chile Continental. Para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar 2 horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>