Colina, dieciocho de noviembre de dos mil veinte

VISTO:

PRIMERO: Comparece don Joan Delgado González, estudiante, cédula de identidad número 18.426.080-8, con domicilio en calle Miguel Albrecht Nº433, comuna de Lampa.

Deduce denuncia en Procedimiento de Tutela Laboral con ocasión del despido, despido injustificado y cobro de prestaciones e indemnizaciones laborales y previsionales, en contra de LABORATORIO MAVER S.A., del giro farmacéutico, representada por doña Carmen Gloria de la Cerda, gerente de personas, ambos domiciliados en calle Las Encinas N°1.777, Parque Industrial Valle Grande, comuna de Lampa, con el objeto de que se declare que en el marco de la relación laboral que unió al suscrito con la denunciada, le fueron vulnerados sus derechos constitucionales y legales con ocasión del despido, que su despido fue injustificado y discriminatorio, y que en tal circunstancia se declare la vulneración alegada, por las garantías infringidas, y se condene a la denunciada a pagar las indemnizaciones y prestaciones laborales que detalla, con expresa condenación en costas.

Indica que con fecha cinco de noviembre de 2015, fue contratado por la empresa MAVER S.A., bajo relación de dependencia y subordinación, para desempeñar el cargo de encargado de facturación y despacho, debiendo ejecutar sus funciones en las inmediaciones de la demandada, ubicada en calle Las Encinas Nº1.777, Parque Industrial Valle Lampa, Lampa, sin perjuicio de los desplazamientos temporales que fueron necesarios, atendida la naturaleza y responsabilidad de las funciones.

Señala que la remuneración pactada ascendía a la suma de $836.793.- para efectos del artículo 172 del Código del Trabajo, según consta en las últimas tres liquidaciones de remuneraciones con 30 días trabajados, previas al término de la relación laboral. El contrato tenía el carácter de indefinido, con una jornada laboral correspondiente a 45 horas semanales, distribuida de lunes a viernes de 08:00 a 17:15 horas

Sostiene que la relación laboral se vio deteriorada por el hecho de que comenzó a manifestar síntomas de estrés laboral, solicitando la respectiva asistencia médica. En tal contexto, al volver del uso de su licencia médica, con fecha 08 de octubre de 2019, la demandada le hace entrega de carta de aviso de término de contrato de trabajo.

Agrega que en el conjunto de hechos que desembocan en la contravención de los derechos fundamentales y lo establecido en el artículo 2 del Código del Trabajo se encuentran:

a) A mediados de septiembre, ante el desgaste emocional y esfuerzo laboral, comenzó a manifestar diversos síntomas producto del estrés en el trabajo y una mala relación con la nueva jefatura, a tal nivel que se le hizo imposible seguir el curso

normal de su vida sin asistencia médica.

b) Como consecuencia, con fecha 23 de septiembre de 2019, la profesional de la salud doña Grettys Sánchez García, emite licencia médica con reposo absoluto por el periodo de 15 días, con un diagnóstico de "estrés laboral". A su vez, se le indica que, por darse la enfermedad en el ejercicio de funciones como trabajador de la demandada, este debía proceder a realizar las gestiones pertinentes en la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS).

c) La hostilidad será la principal característica que se demuestra por parte de la demandada de autos al momento de presentar dicha licencia por estrés laboral.

d) Sucesivo a los hechos precedentes, el trabajador al mismo momento de reintegrarse a sus labores comunes, se le cita por parte del empleador a reunión. En dicha reunión se le comunica que se le desvinculará de la empresa LABORATORIO MAVER S.A., por necesidades de la empresa, haciendo entrega de la carta de aviso de término de contrato de trabajo.

e) En la respectiva carta se hace mención a una falsa reorganización del área de despacho de la empleadora –lugar donde desempeñaba labores el trabajador–, y por lo demás dicha reestructuración justamente se habría planificado con posterioridad a que presentara licencia médica por estrés laboral, desarrollándose supuestamente mientras el actor se encontraba con reposo absoluto.

f) La demandada nunca dio indicios o indicó falencias, ni de forma verbal o escrita, de los presuntos problemas en la estructura del área de trabajo en la cual desempeñó sus funciones.

g) Queda en evidencia que la demandada funda el despido en hechos que no se ajustan a la realidad, ya que la verdadera razón que motivó el término de la relación laboral fue la presentación de licencia médica por estrés laboral que realizó.

h) Su ex empleadora al tomar conocimiento de los hechos antes descritos, con énfasis en la posible enfermedad laboral sufrida, decide desvincularlo de manera injustificada y discriminatoria, imputándole una causal improcedente, e infundada, ya que, de la sola lectura de la misiva, resulta latente la falta de fundamentos plausibles para justificar su desvinculación.

i) El despido en cuestión constituye una represalia ejercida por su ex empleadora al tomar conocimiento de la solicitud de ingreso de licencia médica y tramitación en la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS) por enfermedad laboral.

j) Con posterioridad al aviso de despido, con fecha 16 de octubre de 2019, la demandada en autos, LABORATORIO MAVER S.A. le hace llegar oferta de finiquito de contrato de trabajo que establecía la oferta y pago de los siguientes ítems:

	Haberes:		

1.-	Remuneración $80.618.-, según liquidación adjunta	$	$ 80.618.-
2.-	Indemnización por falta de aviso previo 30 días	$	$ 836.793.-
3.-	Indemnización por años de servicio 3 años y 11 mes(es)	$	$ 3.347.172.-
4.-	Indemnización por feriado proporcional 12.9 día(s)	$	$ 359.821.-
	Total Haberes	$	$ 4.634.404.-
	Descuentos:		

1.-	Descuento de Pagaré por Estudios	$	$ 3.147.039.-
2.-	Descuento Beca de Estudios 3 cuotas pendientes	$	$ 117.720.-
3.-	Descuento Beca de Estudios 3 cuotas pendientes	$	$ 65.400.-
4.-	Descuento Beca de Estudios 1 cuota pendiente	$	$ 20.860.-
	Total Descuentos	$	$ 3.351.019.-
	LIQUIDO A PAGO	$	$ 1.273.385.-

Refiere que dicho finiquito no se condice con la oferta de pago irrevocable contenida en la carta de aviso del despido, la cual constituye una oferta irrevocable de pago.

Afirma que los descuentos establecidos por la demandada en el presente finiquito son improcedentes. Dicho pagaré por estudios, suscrito entre el trabajador y la empresa LABORATORIO MAVER S.A., no establece facultad alguna al empleador para su descuento en la instancia del término del contrato de trabajo de la totalidad de la deuda que fue pacta en cuotas, ni cuentan con la ratificación expresa de autorización de descuento en el finiquito de contrato de trabajo como así lo sostiene el criterio de nuestros tribunales superiores de justicia y la propia Dirección del Trabajo por tanto, añade, no proceden en el caso de autos.

Junto con ello, hace presente que dicho pagaré –genérico- no presenta ninguna cláusula especial o manifiesta precepto alguno, en razón a lo acordado entre las partes. Es más, aunque en el caso de autos existiere presunto acuerdo de descuento entre el actor y la demandada, la Dirección del Trabajo se ha pronunciado al respecto y estableció la necesidad de ratificar los descuentos al momento de poner

término al contrato de trabajo. Dicha ratificación no se verifica en los hechos.

Indica que de los hechos expuestos queda en evidencia que ha sido víctima de una grave vulneración de sus derechos fundamentales con ocasión de su despido, por lo cual se ha procedido conforme a lo que señala el artículo 489 en relación con los artículos 2 y 485 inciso 1º, todos del Código del Trabajo. Añade que queda de manifiesto en los hechos, que el despido notificado con fecha 08 de octubre de 2019 por parte de la demandada, configura los requisitos de procedencia de la acción de Tutela regulada en el artículo 485 del Código del Trabajo, pues, vulneró la garantía de indemnidad, que se traduce en el derecho que tiene todo trabajador a no ser objeto de represalias por parte del empleador en el ejercicio de sus derechos laborales de cualquier naturaleza, como consecuencia de las actuaciones de organismos públicos en la materia tanto judiciales como administrativos.

Expresa que, en el presente caso, dicha vulneración es consecuencia directa e inmediata de dicho ejercicio, pues, la notificación del despido se produjo a los días después de que la empleadora se enterara de la naturaleza de la causa que dio origen a las licencias médicas y de la tramitación a que le diera inicio en la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS). A estos efectos menciona el derecho a no ser discriminado, acorde al inciso 4º del artículo 2 del Código del Trabajo, toda vez que el empleador procede al despido principalmente por la enfermedad de carácter laboral sufrida por el actor.

Señala que el proceder de la denunciada, LABORATORIO MAVER S.A., ha vulnerado el derecho fundamental del artículo 19 N°1 inciso 1° de la Constitución Política**,** al afectar su integridad física y psíquica, ya que ha sido diagnosticado por especialistas, quienes señalan que la patología que lo afecta tiene origen laboral y se deriva de las condiciones laborales y el ejercicio de sus funciones en su cargo de "encargado de facturación y despacho".

Agrega que el acto del despido, junto con injustificado, es además una situación manifiestamente ilegal que lo deja sin pago o indemnización a causa de la enfermedad que la propia empleadora generó. Todo ello representa una vulneración a la dignidad y la honra de la persona que infringe el artículo 19 N°4 de la Constitución Política del Estado en relación al artículo 485 inciso 1° y los artículos 2° inciso 2° y 5° inciso 1° del Código del Trabajo, mediante acto discriminatorio y predatorio de despido.

Señala que, el acto discriminatorio es un ilícito de resultado, en cuanto conforma, cuando estamos en presencia de algunos de los motivos vedados, una situación objetiva de discriminación. La mirada se pone no en si las diferencias son arbitrarias (sujeto activo) sino en las consecuencias del acto (sujeto pasivo).

Agrega que la incorporación en nuestra legislación (inciso tercero, del artículo 2º, del Código del Trabajo) de un catálogo de situaciones respecto de las cuales toda diferenciación resulta discriminatoria (raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional u origen

social), no puede agotarse en una formulación cerrada, impidiendo la calificación de discriminatorias de otras desigualdades de trato que no obedezcan necesariamente a la enumeración legal o respecto de las cuales su encuadre en ellas sea dificultoso o dudoso.

Que a dicha configuración ha de llegarse a través de la fórmula constitucional contenida en el inciso tercero del artículo 19 N°16 de la Constitución Política: "*Se prohíbe cualquiera discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal*", que abre, en función de su preeminencia jerárquica en el sistema de fuentes, la cerrada fórmula legal a otro tipo de diferencias de trato en el ámbito laboral no previstas en la norma.

A estos efectos, reitera el derecho a presentar peticiones a la autoridad, garantizado por el numeral 14 del artículo 19 de la Constitución Política del Estado, cuyo ejercicio se encuentra protegido por el artículo 485 del Código del Trabajo. Ya que, en la especie, el ejercicio del legítimo derecho a reclamar ante la autoridad administrativa que posee todo trabajador –al tenor de la norma constitucional antes citada– constituyó una vulneración de sus derechos laborales, solicitando información y tramitación de licencia en contexto de una eventual enfermedad profesional, provocó la más drástica de las represalias que puede adoptar un empleador, esto es el término de la relación laboral, pocos días después de las referidas diligencias.

Sostiene que dicho despido se materializó de manera ilegal, arbitraria e injusta –de parte de la demandada en autos, invocando una causal de derecho, la del artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, la que resulta abiertamente improcedente en atención a los vagos e imprecisos fundamentos de hecho que se exponen en la respectiva carta de despido.

Hace presente que la demandada ha vulnerado su derecho al trabajo del artículo 19 N°16 de la Constitución Política del Estado. Dice que dicha norma establece, según la doctrina de los profesores Lizama y Ugarte, una subdistinción de dos derechos: la libertad de trabajo y el principio de la no discriminación laboral. La libertad de trabajo, a su vez, implica dos aspectos. Por una parte, se refiere a no forzar a un particular a la realización de una determinada labor, y por otra, a la libertad de la persona de elegir un trabajo y delimitar las condiciones del mismo.

Y, por otra parte, el principio de la no discriminación laboral que refuerza la libertad de trabajo consagrado además en el artículo 2° del Código del Trabajo. Que el constituyente, al referirse a la discriminación lo plantea desde un criterio abierto, por ende, no se necesita que la conducta que implique discriminación se encuentre enumerada taxativamente por un cuerpo legal.

En cuanto a estas dos subdistinciones que la garantía trata, en los hechos se ven vulnerados sus derechos, ya que bajo tales condiciones se le ha privado de un cargo que libremente eligió o de las opciones profesionales que son plena y totalmente compatibles con el futuro profesional que podría ejercer; y que por causa

OMMKSCJGXW

del despido arbitrario y discriminatorio, otorgado bajo condiciones de gran indiferencia, y sin adoptar las medidas apropiadas, se encuentra con su salud resentida sin poder realizar su trabajo, por la conducta de la demandada.

Añade que el despido que denuncia fue realizado en absoluta contravención a lo mandado por nuestro actual ordenamiento jurídico, vulnerando con ello sus derechos de trabajador.

Agrega como indicios pertinentes al presente caso:

1- Primer indicio: Desde el inicio de la relación laboral, que data desde el año 2015, cumplió con sus obligaciones a cabalidad, y con un alto rendimiento, y que no fue hasta la manifestación de su enfermedad que tuvo problemas en su trabajo.

2- Segundo indicio: Que, debido al estrés del trabajo, con fecha 23 de septiembre de 2019, se le prescribe reposo absoluto y se le deriva a la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS), para la realización de las pertinentes diligencias en dicha institución.

3- Tercer indicio: Que, con fecha 8 de octubre de 2019, a los pocos días de haber comunicado la situación de las licencias a la demandada, esta le llama a reunión y procede a despedirlo por la causal necesidades de la empresa del artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo.

4- Cuarto indicio: Que, al momento de hacer la oferta de finiquito, la demandada realiza descuentos indebidos, dando entender a esta parte que existieron otros motivos ulteriores para desvincularlo.

5- Quinto indicio: La existencia de correlación temporal entre el día en que la demandada tomó conocimiento de las licencias médicas que correspondían a una enfermedad profesional, su causa y la fecha del despido.

Indica que estos indicios son suficientes, inequívocos y demostrativos de que en la especie se han vulnerado las garantías antes explicadas. Hechos que harían del todo procedente lo dispuesto en el artículo 493 del Código del Trabajo, que dispone que "*Cuando de los antecedentes aportados por la 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*".

Concluye que el despido efectuado por la demandada ha sido consecuencia directa de su enfermedad, vulnerándose principalmente la garantía de indemnidad que le asiste. De esta manera, la causal de necesidades de la empresa no se configuraría en el caso sublite, toda vez que en la carta de despido no se indican cuáles son las necesidades objetivas con hechos reales y concretos que tiene el ex empleador, que justifiquen su desvinculación. Que la carta de despido no menciona hechos que justifiquen la causal. Por estas razones procede que se declare como injustificado, indebido o improcedente el despido.

OMMKSCJGXW

Sostiene que fundamental en este aspecto es el principio de primacía de la realidad. Que, al respecto, la Dirección del Trabajo se ha manifestado de la siguiente manera: "*En consecuencia, se ha agregado, que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos suscritos por las partes o acuerdos celebrados entre ellos, debe darse preferencia a los hechos. Prima, entonces, la verdad de los hechos, sobre la apariencia, la forma o la denominación que asignaron éstas al contrato*". En relación a ello, teniendo presente que la causal de despido señalada en el artículo 161 del Código del Trabajo es objetiva, ésta se refiere a las circunstancias económicas de la empresa y que no emanan de la voluntad o responsabilidad de la empresa ni del trabajador.

Agrega que en ninguna instancia la demandada ha sido fiel a los acuerdos establecidos, que, en su calidad de empleador y posición de poder, nunca escrituró los acuerdos realizados entre las partes. Especialmente destaca que, en la carta de aviso de término de contrato de trabajo, no se hace referencia a los descuentos que sorpresivamente aparecen con posterioridad en el finiquito, teniendo en cuenta que para el ordenamiento jurídico laboral, la carta de aviso constituye una oferta irrevocable de pago. Que la demandada no podrá alegar hechos distintos a los que se informaron en la carta de despido, los cuales ni siquiera fueron mencionados.

Atendido lo anteriormente expuesto, afirma, el despido resulta injustificado y procede el recargo del 30% sobre la indemnización por antigüedad según establece el literal a) del artículo 168 del Código del Trabajo.

Finalmente solicita se acoja la demanda en todas sus partes, y se declare:

1.- Que el despido de fecha 08 de octubre de 2019 es vulneratorio de su garantía de indemnidad, dado que dicho acto constituyó una ilegítima represalia motivada por el ejercicio constitucional de sus derechos a realizar las gestiones pertinentes en los organismos previsionales.

2.- Que el despido fue discriminatorio, toda vez que este ocurre inmediatamente después de que la demandada entra en conocimiento del estado de salud del trabajador y la potencial tramitación en el órgano competente sobre enfermedad laboral.

3.- Que el despido fue injustificado, por carecer materialmente de hechos que se funden en las causales establecida en la ley, y atentando a la probidad en el ejercicio de las funciones de la empresa.

4.- Que los montos establecidos en la carta de aviso de término de contrato de trabajo, con fecha 8 de octubre de 2019, constituyen una oferta irrevocable de pago, y, que se declare la improcedencia de los descuentos establecidos por la demanda en la oferta de finiquito.

5.- Que la demandada sea condenada a pagar el máximo de la indemnización contemplada en el artículo 489, inciso tercero, del Código del Trabajo, equivalente a

OMMKSCJGXW

$9.204.723.-, por 11 meses de remuneración.

6.- Que se ordene el pago de $836.793-, correspondientes a la indemnización sustitutiva de aviso previo según lo establecido en el artículo 172 del Código del Trabajo.

7.- Que se ordene el pago de remuneración insoluta correspondiente al mes de octubre de 2019 por la suma de $80.618.-

8.- Que se ordene el pago de $359.821.- correspondientes a las vacaciones proporcionales del periodo enero de 2019 hasta agosto 2019.

9.- Que se ordene el pago de $3.147.039.- por concepto de indemnización por años de servicio.

10.- Que se ordene el pago de $944.111.-, del incremento legal del 30%, de acuerdo a lo establecido en el artículo 168 letra a) del Código del Trabajo.

11.- Todo lo anterior con reajustes e intereses, de acuerdo a lo mandatado en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo, y

12.- Se condene en costas a la demandada.

SEGUNDO: Comparece Paloma Pérez Aguirre, abogada, en representación de LABORATORIO MAVER S.A solicitando desde ya el rechazo de todas las acciones señaladas, con expresa condena en costas. Controvierte todos y cada uno de los hechos, imputaciones, bases de cálculo y pretensiones formuladas, salvo aquellas excepciones que se indican expresamente en el cuerpo de la contestación.

Sostiene que la denuncia presentada por don Joan Delgado González en contra de Maver se funda en supuestos hechos que habrían ocurrido durante la relación laboral y no con ocasión del despido, lo cual queda de manifiesto en la forma de interponer la denuncia y en el relato que se incorpora en el escrito.

Afirma que el actor no explica en qué consistiría el desgaste emocional que presuntamente lo afectó, ni qué hechos habrían derivado en el mismo, así como tampoco detalla los síntomas que habría comenzado a exhibir, ni qué personas dentro de la empresa se enteraron de ello. Que su parte no podrá responder sobre hechos del todo abstractos y carentes de los datos necesarios para conocer su desarrollo y supuesto desenlace, afectando gravemente el derecho a defensa de Maver.

Sostiene que la denuncia de Tutela no sólo se funda en hechos vagos, inconexos e infundados, sino que, también en un intento artificioso de hacer coincidir su teoría del caso con la hipótesis que el legislador establece en el artículo 489 del Código del Trabajo, para hacer procedente una denuncia de tutela y sus respectivas indemnizaciones para casos reservados a vulneraciones ocurridas con ocasión del despido, cuestión que no ha sucedido en la especie. Que la contraria indica que el hecho de haber ejercido una licencia médica habría derivado en el término de su contrato, sin que entre ambos hechos exista conexión que permita –razonablemente– comprender las supuestas vulneraciones que alega, considerando que enumera a lo menos 6 garantías constitucionales afectadas.

Refiere que la presente acción de tutela por vulneración de derechos fundamentales sería inadmisible, ya que, una vez extinguida la relación laboral, precluyó la acción de tutela del artículo 485 del Código del Trabajo, que precisamente tiene como objeto conservar el contrato de trabajo en un contexto respetuoso de los derechos fundamentales del trabajador, finalidad que ya no se puede alcanzar una vez cesada la relación laboral.

Afirma que el actor funda su denuncia de tutela en supuestos hechos ocurridos mientras la relación laboral se encontraba vigente, por lo que la presente acción no puede prosperar por haber precluido todo derecho a interponerla, al haber terminado el contrato de trabajo con fecha 08 de octubre de 2019, mientras que la presente demanda se interpuso con fecha 21 de noviembre del año en curso.

OMMKSCJGXW

Indica que el actor dice que las lesiones a las garantías fundamentales consistirían en la decisión de poner fin a su contrato. Que ése es el único motivo que el actor denuncia como fundamento de la acción de tutela con ocasión del despido, intentando –forzadamente- unirlo a supuestos hechos que dirían relación con su estado de salud, pero respecto de los cuales ninguna responsabilidad cabe a Maver.

Que, adicionalmente, el denunciante sustenta su acción en hipótesis, pero no en hechos efectivamente sucedidos, como lo es la *"posibilidad"* de que su supuesta dolencia sea de origen laboral y atribuye a su representada una presunta *"represalia"* por la posibilidad de que su licencia médica sea *"tramitada ante los organismos de seguridad social pertinentes"*, lo que resulta del todo improcedente, pues equivale a señalar que el actor se adelanta a lo que su representada hará en un futuro.

Señala que rechaza tajantemente haber efectuado algún tipo de "represalia" en contra del denunciante, que mal podrían adoptarse decisiones como respuesta a hechos o situaciones que aún no se verifican.

Sostiene se incluyen derechos que ni siquiera se comprenden en el artículo 485 del Código del Trabajo, norma que de manera específica ha regulado los derechos que deben considerarse amparados por la acción de Tutela Laboral.

Reconoce que don Joan Delgado González ingresó a prestar servicios para Maver el día 05 de noviembre de 2015. Que es efectivo que se desempeñaba como encargado de facturación y despacho en las dependencias ubicadas en la comuna de Lampa. Que también es efectiva la jornada de trabajo señalada por el actor, haciendo sólo el alcance de que el inicio de la misma era a las 07:50 horas y el término a las 17:25 horas.

En cuanto a su remuneración es efectivo que la misma ascendía a $836.793.- según el promedio de los últimos tres meses trabajados íntegramente, por lo que, no se controvierte.

En cuanto a que a mediados de septiembre de 2019 el *"desgaste emocional y esfuerzo laboral"* habrían generado una mala relación del actor con su nueva jefatura, no la menciona. Tampoco detalla en qué consistió la supuesta mala relación. Y que, a raíz de dicha licencia médica, la empresa habría adoptado una actitud hostil, no detalla en qué consistió dicha actitud, de parte de quién, ni fechas.

OMMKSCJGXW

Que el actor concluye que su despido del día 08 de octubre de 2019 sería vulneratorio de sus derechos fundamentales, basado –únicamente- en sus apreciaciones personales respecto del despido y suposiciones, pero ningún hecho concreto que logre ilustrar sobre lo que realmente busca con la presente denuncia y que el despido se considere lesivo de sus garantías constitucionales.

Afirma que no existen hechos que se hayan verificado "con ocasión del despido", puesto que, toda la argumentación se sustenta en los presuntos sucesos de meses anteriores al término de contrato, intentando extender forzadamente la norma a circunstancias que no se enmarcan en la hipótesis descrita por el legislador en el artículo 489 antes citado, ello con el objeto de obtener una indemnización sancionatoria que no le corresponde, a sabiendas de la incompatibilidad de dicha indemnización con el fin que persigue la denuncia de tutela mientras la relación laboral está vigente y que no es otro, que el cese de los actos vulneratorios para que el contrato de trabajo pueda seguir ejecutándose sin perturbaciones, ni amenazas.

Agrega que no existe ningún reclamo que el actor haya interpuesto en relación a supuestos problemas en su trabajo, a sabiendas de que existe un procedimiento regulado en el reglamento interno.

Añade que para poder comprender cómo el comportamiento de la "nueva jefatura" que indica el actor, haya afectado al denunciante, su salud y sus derechos, era al menos necesario que ello fuera permanente o sistemático en el tiempo, lo que claramente no se explica en la demanda.

En lo que respecta al término de la relación laboral, rechaza que el despido del actor obedezca a un acto discriminatorio y menos, que el mismo tenga su fundamento en el estado de salud del actor, ya que, el origen del cese de sus servicios sólo se encuentra en razones del todo diversas y aplicables no sólo a él, sino que a varios trabajadores más desvinculados bajo la misma causal de necesidades de la empresa, tal como se demostrará en la etapa procesal pertinente.

Señala que el señor Delgado González no ha controvertido el despido, pues no ha opuesto la acción pertinente, por lo que deberá tenerse dicha acción por renunciada para todos los efectos.

OMMKSCJGXW

Asevera que en la especie no se han dado ninguna de las hipótesis señaladas en el inciso tercero del artículo 485 ya citado. Así como tampoco se han verificado las supuestas actuaciones de las que habla el señor Delgado González, ya que el denunciante admite no haber acudido ante el organismo administrador del seguro de la Ley N° 16.744, pero que la sola posibilidad de hacerlo motivó a Maver a despedirlo y, con ello, vulneró su garantía de indemnidad.

Así, el actor no sólo plantea una situación de hecho que el legislador jamás ha reconocido como parte de la garantía de indemnidad, sino que, además, se ampara en una posibilidad, en un hecho incierto que sólo radica en su fuero interno.

En lo referente al derecho a la no discriminación, niega absolutamente que la empresa haya incurrido en actos que le significaran al actor un trato desigual frente al resto de sus compañeros de trabajo, que es a lo que se refiere dicha garantía; el actor no explica en qué consiste el trato diferenciado que arbitrariamente lo habría afectado, en qué parámetros de comparación sustenta su denuncia, ni cómo su situación laboral se vio desmejorada en relación a sus compañeros de trabajo que desempeñaban las mismas labores. Que el sólo hecho del despido no puede considerarse per se, discriminatorio.

Igualmente niega haber afectado el derecho a la vida e integridad física y psíquica del actor, consagrado en el N°1 del artículo 19 de la Constitución Política de la República.

En cuanto al derecho al respeto y protección a la vida privada y a la honra de la persona y su familia, reconocido en el artículo 19 N°4 de la Constitución, indica que Maver no ha vulnerado de manera alguna tal garantía, ningún dato o hecho describe por qué considera su derecho lesionado.

Además, en cuanto a que la contraria manifiesta que su despido lo habría despojado del pago de una indemnización a causa de una enfermedad que la empresa le habría generado, lo rechaza tajantemente, pues Maver no ha provocado dolencia alguna al actor.

Afirma que no es procedente afirmar que tanto la honra como el honor y la dignidad del denunciante han sido transgredidas por su representada, toda vez que no existen actos, conductas o hechos que hayan significado un desprestigio del actor frente a sus pares, pues no ha obrado ningún acto que conlleve la publicación o comunicación masiva de situaciones, hechos o circunstancias relacionadas con su vida privada.

Indica que el artículo 485 del Código del Trabajo menciona expresa y taxativamente las garantías fundamentales que quedan bajo protección de la acción de Tutela Laboral, dentro de las cuales no se encuentra la del N°14 del

OMMKSCJGXW

artículo 19 de la Constitución.

Expresa que, si el empleador decide poner término al contrato del actor amparado en la causal de necesidades de la empresa, ello encuentra su fundamento legal en el derecho de propiedad reconocido en el N°24 del artículo 19 de la Constitución Política de la República, el cual se entiende fuente de todas las prerrogativas que el legislador le otorga al empleador, como el derecho de mando, dirección y administración de su negocio.

Sobre el hecho de haber *"comunicado la situación de las licencias"*, alega la demandada que no existe en toda la demanda descripción alguna de dicha supuesta comunicación, a quién la hizo, cuándo, en qué contexto, qué es lo que informó, nada. Por lo tanto, no sólo no estaríamos frente a un indicio de vulneración de derechos, sino que, derechamente se trata de un hecho nuevo no alegado en ninguna parte de su denuncia y que se pretende exhibir como un indicio.

Por otro lado, manifiesta que los descuentos aplicados al total a pagar en el finiquito del actor son legítimamente procedentes, emanados de un acuerdo válido existente entre su representada y el señor Delgado González,

Finalmente, en lo tocante al quinto indicio, rechaza tajantemente que Maver haya tenido conocimiento de cualquier supuesta enfermedad profesional que haya podido afectar al actor, así como que ello fue la razón de su despido.

Refiere que, al interponerse la acción de despido injustificado de forma conjunta a la denuncia de Tutela Laboral, se deberá tener por renunciada la acción de despido injustificado por expresa disposición legal. Que debe considerarse que no se ha controvertido el despido por parte del actor, sino que, además, la causal aplicada es del todo procedente y justificada, lo que impide aplicar el recargo solicitado, sobre la indemnización por años de servicio devengada.

En lo que se refiere a la acción de cobro de prestaciones, indica que cualquier suma pendiente de pago en relación al finiquito del actor, lo es porque el señor Delgado González se ha negado a suscribirlo, pero en ningún caso por incumplimiento de parte de Maver, quien lo dejó a su disposición dentro de plazo legal.

Refiere que el término del contrato del actor fue parte de un proceso de restructuración que se viene aplicando desde varios meses atrás, del cual el trabajador estaba en pleno conocimiento y no es el único afectado.

En subsidio de lo antes señalado y, en el evento de que existan sumas pendientes de pago en favor del actor, opone la excepción de compensación en relación a las sumas pendientes de pago por parte del señor Joan Delgado González relativas a una Beca de Estudios otorgada por la empresa. Añade que dicho beneficio se encuentra debidamente estipulados en 4 anexos de contrato en los que ambas partes acordaron el descuento del total adeudado en caso de

OMMKSCJGXW

término de contrato. Asimismo, la deuda se encuentra respaldada por 4 pagarés válidamente suscritos por el actor.

Así, la excepción que se opone asciende a la suma total de $3.351.019.-, correspondientes a las cuotas pendientes de pago de parte del demandante.

Agrega que la acción de despido injustificado, indebido o improcedente debe tenerse por renunciada para todos los efectos legales, por cuanto se ha deducido de manera conjunta con la denuncia de tutela laboral, lo que da lugar a la sanción que expresamente consagra el inciso final del artículo 489 del Código del Trabajo. En subsidio, afirma que el despido del demandante se encuentra plenamente ajustado a derecho y cumple con las formalidades legales para su validez, no siendo procedente el recargo reclamado.

Indica que no procede la aplicación de reajustes, intereses ni costas en contra de Maver, por lo que solicita se rechace la demanda en todas sus partes, con costas, y se declare que:

Se acoge la excepción de preclusión opuesta por su parte, toda vez que la denuncia de tutela por vulneración de derechos fundamentales fue interpuesta cuando la relación laboral se encontraba extinguida, fundándose en hechos que habrían sucedido dentro de la relación laboral. En subsidio, solicita se declare que la acción de tutela laboral es improcedente al confundirse la denuncia por hechos ocurridos durante la relación laboral y con ocasión del despido.
En subsidio de lo anterior, solicita se rechace la acción de tutela laboral por no existir vulneración alguna a los derechos del denunciante por parte de Maver y por carecer de los indicios necesarios para su procedencia.
Pide finalmente se declare:

1. Que se tiene por renunciada la demanda subsidiaria de despido injustificado por disposición expresa del inciso final del artículo 489 del Código del Trabajo.
2. En subsidio, que el despido del señor Joan Delgado González se encuentra plenamente justificado y conforme a derecho.
3. En subsidio, que se acoge la excepción de compensación opuesta en virtud de las sumas que el actor adeuda a Maver por concepto de Beca de Estudio.

TERCERO: Con fecha 06 de febrero de 2020 se realiza la audiencia preparatoria con asistencia de ambas partes. El Tribunal llama a conciliación, la que no se produce.

La demandante opone las excepciones de caducidad de la acción de tutela laboral y la excepción de compensación. Su resolución queda para definitiva.

Se fijan los hechos controvertidos y cada parte ofrece los medios de prueba de que se valdrán en la respectiva audiencia de juicio.

Al folio 30 consta oficio de 06 de abril de 2020 de la Isapre Nueva MásVida S.A. adjuntando Resolución de Licencia Médica de don Joan Gabriel Delgado González de 26 de septiembre de 2019, en que se indica la causa de modificación o rechazo: PATOLOGÍA DE ORIGEN LABORAL TRAMITAR EN MUTUALIDAD CORRESPONDIENTE. ART. 77 BIS LEY 16.744. Lo que se condice con los hechos e indicios alegados por el actor.

Al folio 42 la demandante acompaña carta de despido de 08 de octubre de 2019, dirigida a don Joan Delgado González, notificándole que se pone término a su contrato de trabajo a partir de esa fecha, fundado en la causal establecida en el artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo. El empleador Laboratorios Maver fundamenta el despido en el proceso de reestructuración interna de la compañía y modernización de los servicios del área de despacho de logística. Sin explicar los fundamentos ni los hechos que constituirían la causal invocada.

Indica la carta que la empleadora optó por pagar al trabajador una indemnización sustitutiva del aviso previo equivalente a la suma de $836.793.-, más una indemnización por años de servicio equivalente a $3.347.172.- por 3 años y 11 meses de servicios continuos, más vacaciones proporcionales por $12,9 días ascendente a un monto de $359.821.- Dicha carta se encuentra firmada por doña Carmen Gloria de la Cerda en representación de Laboratorio Maver S.A. y constituye una oferta irrevocable de pago para el actor.

También se acompaña finiquito de 07 de octubre de 2019 firmado por el encargado de recursos humanos de la empresa demandada, por un total a pagar de $3.889.625.-, desglosado en los siguientes ítems: indemnización por años de servicio $3.347.172.-, indemnización por falta de aviso previo $836.793.-, feriado proporcional $359.821.-, descuento AFC aporte del empleador $654.161.-. TOTAL A PAGAR: $3.889.625.000.- Lo que se condice con los hechos invocados por el denunciante en su libelo.

Y finiquito de 16 de octubre de 2019 firmado por el encargado de recursos humanos de la empresa demandada, por un TOTAL A PAGAR: $1.273.385.-, en que se agregó $80.618.- por concepto de remuneración del mes de octubre de 2019, y descuento de $3.147.039.- por pagaré de estudios, $117.720.- por beca de estudios, $65.400.- por beca de estudios y $20.860.- por beca de estudios.

La demandante agrega copia de licencia médica recepcionada por el empleador con fecha 23 de septiembre de 2019, en donde se otorga reposo médico a don Joan Delgado González por un periodo de quince días, a contar del 23 de septiembre de 2019. Que acredita y sostiene los indicios señalados en la denuncia.

CUARTO: Con fecha 22 de julio de 2020 se realiza la audiencia de juicio en donde las partes incorporan la prueba documental analizada precedentemente.

La demandada incorpora una serie de cartas de despido y finiquitos

relacionados con otros trabajadores desvinculados en los meses de abril, mayo, junio y septiembre (una) de 2019, que no dicen relación con los hechos discutidos en la presente causa, por lo cual no serán considerados.

La demandada no exhibe los documentos solicitados por la actora, en cuanto al comprobante de pago de feriado proporcional correspondiente al periodo 2018-2019, razón por la cual, y en conformidad al artículo 453 N°5 del Código del Trabajo se estimará que se adeuda dicho beneficio al trabajador.

Con fecha 30 de octubre de 2020 se realiza la continuación de audiencia de juicio para efectos de rendir las pruebas confesional y testimonial.

Doña Carmen Gloria de la Cerda absuelve posiciones en representación de la demandada, exponiendo que tenía conocimiento de la beca de estudios otorgada al trabajador, y consiste en el financiamiento de un porcentaje de la carrera para ayudar a obtener estudios técnicos o profesionales, y así obtener un cargo con mayor capacitación. La idea es que inicie y termine los estudios. Afirma que dicha beca la debe devolver el trabajador si es desvinculado o se le despide, sin embargo, agrega que es un beneficio.

La absolvente refiere que el actor fue desvinculado por necesidades de la empresa, porque en su área se hizo una reestructuración, se modificó su jefatura directa, se buscó mejorar los perfiles del área y luego el siguiente nivel, principalmente que dominaran las nuevas herramientas del sistema que se implementó y tuvieran estudios universitarios. Su declaración es contradictoria, vaga e imprecisa.

Indica que el demandante no tomaba licencias médicas en forma recurrente, la más larga fue cuando su jefa salió de la empresa, por lo que nunca se topó con la nueva jefatura. No sabe el motivo de la última licencia médica del actor, pero los rumores eran que fue por estrés. Añade que el demandante era despachador en bodega.

Absuelve posiciones don Joan Delgado González. Señala que ingresó a trabajar para Maver S.A. en el año 2015, como encargado de facturación y despacho. Indica que él no optó a las becas de estudio en la empresa demandada, ya que tenía un jefe, don Alberto Pérez, él lo incentivó a estudiar y él hizo los papeles. Agrega que firmó sin leer nada, de ingenuo, porque era una oportunidad para crecer, ya que era una empresa muy buena. Le explicaron con palabras que tenía que estudiar y después de dos años de terminados sus estudios podía renunciar.

Sostiene que nunca le dijeron que si lo echaban podían cobrarle la beca, por el contrario, le dijeron que si lo echaban no tenía que devolver la plata. Añade

OMMKSCJGXW

que estudió durante dos años. Carmen Gloria de la Cerda le dijo que tenía que pagar $200.000.- y él pagó quedando pendiente el segundo semestre de 2019, pues se les olvidó descontárselo y comenzaron a descontarle dos meses en un semestre. Indica que estudiaba y trabajaba, egresó el año 2020, y quedó debiendo un semestre porque lo despidieron y quedó sin trabajo.

Agrega que el costo de cada semestre ascendía a $900.000.- aproximadamente, eran cuatro semestres. La empresa pagaba un porcentaje del costo y el trabajador otro, a él le tocaba el 15% más o menos. Dice que pagó tres semestres y como al empleador se le olvidó descontar el cuarto semestre, comenzó a descontarlo todo de una vez.

Afirma que en el mes de septiembre de 2019 sufrió hostigamiento laboral y cuando terminó su licencia lo despidieron. Que el funcionario Marcos Pino, subgerente de logística, lo hostigaba. Que su jefe anterior, don Alberto Pérez era un buen jefe, lo ayudó y enseñó mucho, pero lo despidieron.

Don Marcos Pino lo trató mal, a él y a una compañera; le dijo que era sapo porque lo informaron a la jefatura, trataba a garabatos a los trabajadores y el actor lo denunció formalmente en la empresa. Y ello se condice con los indicios alegados en su libelo.

La relación con su ex jefa Marcela era buena, ambos manejaban el área de despacho y facturación, trabajaban más de tres y cuatro horas diarias extras, a veces no podía ir a estudiar. Hacía 45 horas semanales aproximadamente. Cuando despidieron a Marcela la carga era mucha para él solo, le salían manchas por el estrés; cuando volvió de la licencia médica había otra persona en su puesto y en el de Marcela También. Pero Marcos Pino le dijo que no iban a despedir a nadie más.

Explica que estudió logística en el DUOC, durante tres años y medio, y que le llegan documentos de cobranza por el último semestre, por $900.000.- más o menos.

La testigo del demandante Marcela Chávez Medina señala que conoce a ambas partes de este juicio, pero que actualmente no tiene ninguna relación con ellos. Agrega que trabajó nueve años como supervisora de logística para la demandada, desde septiembre de 2010 a septiembre de 2019, en el área de logística y despacho; el despacho comprendía distribución nacional e internacional.

Sostiene que el ambiente de trabajo en la empresa demandada era tenso, había exceso de trabajo, largas jornadas, entraban a las cinco o seis de la mañana, asistían los sábados. Eran cinco personas en el equipo de trabajo, incluido el actor. La carga de trabajo aumentó en un año, por el incremento en las ventas. En septiembre de 2019 la despidieron supuestamente por necesidades de la empresa,

pero cree que fue por la mala relación con Marcos Pino quien era el jefe directo, y el equipo tuvo conflictos con aquél. E incluso el señor Pino le dijo al actor que ahora que no estaría la testigo iba a necesitar todo su apoyo, ya que no había nadie más con la preparación necesaria.

Agrega que respecto a las becas de estudio la empresa les pagaba y después de dos años de haber terminado los estudios podían renunciar; además, si renunciaban tenían que pagar la beca, no si eran despedidos, en su época.

Indica que antes que a ella, habían despedido a dos personas por consumo de drogas. Y que al actor le hicieron firmar anexos de contrato de trabajo que no leyó. Su declaración es conteste en los hechos y da razón de sus dichos.

El testigo de la demandante Alberto Valenzuela Escalona, indica que conoce a las partes del juicio, porque trabajó en Maver S.A., Joan era su compañero de trabajo en el área de despacho; el testigo era despachador y el actor facturaba. Marcela Chávez era su supervisora. Trabajó entre noviembre de 2016 y octubre de 2019.

Explica que hacían los despachos de productos, Joan facturación y él revisión de carga. Señala que había una sobrecarga de trabajo, eran pocos trabajadores, a diario corrían bajo presión; a Marcela la despidieron un mes antes que a él y al actor, entonces se dieron cuenta de que tendrían más sobrecarga, porque era mucho lo que se recepcionaba con vendedores y clientes.

Sostiene que el ambiente laboral era hostil con el jefe de Marcela. Y que a él lo despidieron cuando tomó licencia; fue al médico por estrés, pero era otra cosa, el médico le dio dos semanas y cuando volvió a trabajar lo despidieron. Agrega que la empresa pensó que él estaba tomando represalias por el despido de su compañera Marcela, y les iba a subir la carga de trabajo. Eso lo había comentado el jefe de Marcela. Es conteste en los hechos y da razón de sus dichos.

Agrega que cuando volvió de la licencia le preguntaron si tenía otro trabajo listo, porque el jefe había divulgado por la bodega que iban a despedirlos a él y al actor. Declara que no alcanzó a trabajar entre el despido de Marcela y la llegada del jefe nuevo, por el feriado de fiestas patrias y los dos días libres que les dieron. Que la relación laboral entre compañeros era excelente.

Señala que las sobrecargas eran en temporadas altas, sobre todo en invierno por los medicamentos y en verano por los bloqueadores solares. Explica que estuvo dos años en el área de despacho y fueron dos años de sobrecarga.

El testigo de la demandada Marco Pino Valdivia señala que hace cinco años es jefe de logística en MARVEN S.A., en el área de bodega y despacho. Que el actor trabajó desde 2015 a 2019. Indica que se desvinculó al demandante porque

buscaban perfiles diferentes, con más capacitación en el sistema informático nuevo y comenzaron por despedir a la supervisora.

Afirma que después del despido de Marcela a la semana Joan presentó licencia; añade que se entendía mal con Marcela, no con Joan. Que la beca de estudios ya la tenía Joan cuando él llegó a hacerse cargo en esa área de trabajo, y era una ayuda para que el trabajador crezca.

Sostiene que el actor no faltaba al trabajo, no más de dos días, cinco tal vez. Él le entregó la carta de despido a Joan, por necesidades de la empresa, y no mencionaba en la carta lo de personas con mejor capacitación porque piensa que no es necesario. Que el actor estaba muy angustiado cuando despidieron a Marcela, pues eran muy unidos, y él lo calmó diciéndole que todo pasaba por algo, todo era una oportunidad.

Explica que habían reclamos por los pedidos de los clientes, que no se coordinaba bien la facturación. Que no había sobrecarga en el área, era un problema de reestructuración. Sobre la capacitación que recibió el actor a través de la beca de estudios dice que no quedó bien capacitado.

La testigo de la demandada Francisca Gómez París, analista de recursos humanos en Maver S. A. declara que conoce a Joan delgado porque es ex trabajador de Maver, y dejó de pertenecer a la empresa en octubre de 2019, por necesidades de la empresa; las razones no las recuerda.

En cuanto al beneficio de becas para estudio en la empresa demandada, lo conoce, y agrega que se hace una selección con los postulantes, otorgándose un porcentaje de la beca y lo que no se cubre se otorga como préstamo que se descuenta por cuotas según la capacidad de pago del trabajador. Generalmente la beca cubre un 60% del costo de los estudios y se otorga un préstamo al trabajador por el 40% restante.

Indica que con el actor se firmaron pagarés y está todo al día; no sabe si terminó de estudiar, en el año 2019 cursaba su segundo año. En cuanto al procedimiento de las becas, señala que el porcentaje se consigna en un pagaré que se firma ante notario y por el saldo que cubre el porcentaje se hace firmar un anexo de contrato de trabajo; afirma que el actor los firmó y le consta porque tienen un respaldo.

Sostiene que sobre el contenido de la carta de despido tiene una noción, porque se usa un formato tipo que puede ir ajustándose. Que la licencia médica fue presentada por el actor después de fiestas patrias, antes no había presentado licencia médica. Y coincidió con el despido de su jefa marcela. Agrega que por reestructuración del área y cambios de perfil se despidió al actor, quien

estaba encargado de facturación.

CONSIDERANDO:

EN CUANTO A LA EXCEPCIÓN DE CADUCIDAD:

QUINTO: Que, la denunciada opone la excepción de caducidad de la denuncia de derechos fundamentales con ocasión de la relación laboral, fundada en que los supuestos de hecho que esgrime el actor para sustentar su denuncia de vulneración de derechos fundamentales "con ocasión de la relación laboral" y "con ocasión del despido" determinan necesariamente la caducidad de la acción, puesto que el plazo de caducidad se cuenta desde la producción de los hechos que constituyen la vulneración misma. Señala la denunciada que el actor se refiere a los hechos que constituyen la vulneración ocurridos mientras estuvo vigente la relación laboral, hechos que habrían ocurrido pasado en exceso el plazo previsto en la norma, por lo que cualquier acción relativa al término de los servicios ha caducado.

SEXTO: Que el artículo 486 inciso final del Código del Trabajo, establece como plazo de caducidad para ejercer la denuncia de tutela durante la relación laboral, el de 60 días contados desde que se produzca la vulneración de derechos fundamentales alegados; y el artículo 489 inciso segundo, que regula la vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, fija un plazo de caducidad de 60 días contados desde la separación. En ambos casos la fijación de la fecha por el actor es determinante para la resolución del tribunal. Que en la especie, es necesario hacer presente que en derecho lo que caducan son las acciones y no los hechos, y en la especie, se acciona por tutela de derechos fundamentales "con ocasión" del despido, por lo que el plazo para deducir la acción de conformidad a la norma antes transcrita es de 60 días desde el término de los servicios, el que se materializó según da cuenta la carta de despido incorporada al proceso, el día 08 de octubre de 2019 y puesto que la acción se presentó ante el tribunal el día 21 de noviembre de 2019, se puede colegir que la acción deducida no se encuentra caduca, debiendo desestimarse la excepción de caducidad deducida.

EN CUANTO A LA EXCEPCIÓN DE COMPENSACIÓN:

SÉPTIMO: Debe entenderse que la principal obligación del empleador no es otra que documentar el pago de la remuneración al trabajador.

Y para que opere la compensación de la remuneración adeudada con las cantidades que según el empleador se le han abonado al trabajador por concepto de beca de estudios, es necesario que éste acredite tanto el pago de los aranceles

respectivos como la existencia de dicha deuda que se alega como fundamento de la compensación que se viene a solicitar en sede judicial.

En este sentido, y en relación a las causas de extinción de las obligaciones, y de los efectos de la compensación, cabe concluir que se trata de un modo de extinción de las obligaciones entre personas recíprocamente acreedoras y deudoras, sin que sea necesario la realización efectiva de la prestación ya que cada acreedor queda satisfecho con la deuda que debe cumplir. Ambas prestaciones, entiende la jurisprudencia, son homogéneas y el efecto extintivo referido evita operaciones innecesarias, sin que sea preciso reclamar aquello que habría que cumplir.

Además, el efecto de la compensación es extinguir una y otra deuda en la cantidad concurrente, aunque no tengan conocimiento de ella los acreedores y deudores. Esto quiere decir, de un lado, que la compensación opera automáticamente, desde el momento en que concurren los requisitos legales exigidos; y que, opuesta la compensación, hay retroactividad de sus efectos al día en que concurrieron dichos requisitos. El carácter retroactivo de la compensación, actúa antes del conocimiento de los interesados, con eficacia "ex tunc", desde que se dan dichos requisitos.

Esto, exige una declaración de los interesados, sin que la compensación pueda ser aplicada de oficio por el Juez. Por tanto, para que opere la compensación es imprescindible que se acredite ante el Juzgado que el trabajador tiene la condición de deudor respecto del empleador al que ha demandado y que su deuda esté vencida, sea líquida y exigible. En caso contrario, no se dan los requisitos para entender que existe deuda del trabajador y, por tanto, la empresa no puede proceder a la compensación.

Y en el caso sublite la demandada no ha logrado acreditar que la deuda alegada y solicitada compensar, por concepto de beca de estudios, se encuentre vencida, sea líquida y actualmente exigible, motivo por el cual se desestimará la excepción de compensación deducida.

En cuanto a la acción tutelar:

OCTAVO: Que los hechos que el denunciante alega como vulneratorios de sus derechos fundamentales a los que se refiere el artículo 485 del Código de Trabajo, aduce que la empleadora, durante la relación laboral y al término de esta vulneró su derecho fundamental consagrado en el artículo 19 N°1, esto es, “el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de la persona”. vulnerándose así gravemente, además, su derecho fundamental consagrado en el artículo 19 número N°4, de la Constitución Política de la República, esto es, “el respeto y protección de la vida privada y a la honra de la persona y su familia”.

NOVENO: Que el artículo 19 N° 1, de la Constitución Política de la República, protege: "El derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de la persona", y el artículo 19 N° 4 de la Constitución Política de la República, dispone que la Constitución asegura a todas las personas el respeto y protección a la honra de la persona y su familia. Que se ha señalado por la doctrina que el derecho a la "integridad física y psíquica" implica la preservación sin detrimento alguno de la integridad del cuerpo y la mente, excluyéndose por tanto las penas, procedimientos y tratamiento que tengan por resultado la privación o inhabilitación intencional de alguna parte del cuerpo o de alguna de las facultades de la mente o del espíritu, cualquiera fuera el propósito con que tales actos se cumplan. Por su parte, respecto del derecho a la honra, es oportuno consignar lo señalado por el profesor José Luis Cea Egaña, en su obra Derecho Constitucional Chileno Tomo II, Ediciones Universidad Católica de Chile, Primera Edición, indica que "La honra es la buena fama, el crédito, prestigio o reputación de que una persona goza en el ambiente social, es decir, ante el prójimo o los terceros en general", de manera que la honra resguardada es el honor en sentido objetivo, y en ningún caso la valoración personal que cada persona tiene de sí mismo, lo que se conoce por autoestima, por lo que, lo más importante acá, es como se ve afectado el derecho en su dimensión externa, representada por la percepción (buena fama) que los restantes compañeros de trabajo tienen sobre la persona del demandante y su integridad moral.

DÉCIMO: Que los indicios de vulneración la parte denunciante los ha hecho consistir en los analizados precedentemente. Que al efecto, a juicio de esta magistratura, los indicios referidos por el denunciante resultan verosímiles y debidamente fundados en la prueba incorporada por éste al juicio, en especial por la prueba instrumental y testimonial analizada en los considerandos precedentes, de la cual se genera y establece una sospecha vehemente sobre la existencia de la vulneración alegada. Así las cosas, es posible determinar la existencia de una afectación a la integridad psíquica y moral del trabajador producto de los hechos denunciados, lo que ha afectado su estabilidad y desarrollo en el trabajo y ha tenido como consecuencia la existencia de un padecimiento en su salud de origen profesional, como se ha indicado en el certificado acompañado por Isapre MásVida y consideraciones precedentes."

UNDÉCIMO: Que correspondía a la denunciada desvirtuar los indicios de vulneración conforme a lo señalado en el punto N° 4 de los hechos a probar fijados por el juez de preparatoria, debiendo la denunciada justificar las conductas reprochadas por el demandante, y al efecto, incorporó prueba instrumental y confesional. Por su parte, la prueba confesional rendida por la denunciada, consistente en las declaraciones del demandante don Joan Delgado González, en la audiencia de juicio, sólo confirman los hechos expuesto en el libelo pretensor, relato, que a juicio de esta magistratura resultó ser un relato creíble, fundando, sin contradicciones y de gran claridad, el que al ser contrastado con la documental incorporada por ambas partes, resultan fundadas las alegaciones del actor, y acreditas las vulneraciones alegadas.

DUODÉCIMO: Que, por todo lo señalado precedentemente, y no habiendo la denunciada desvirtuado los indicios vulneratorios que se le imputan por la denunciante en este proceso, la demanda será acogida condenándose a la denunciada a las prestaciones que se indicarán en la parte resolutiva de esta sentencia.

DÉCIMO TERCERO: Que, nuestra legislación laboral establece que el empleador sólo podrá poner término al contrato de trabajo cuando concurran determinadas causales legales, las que deberán ser invocadas y fundamentadas en la correspondiente carta de despido. En conformidad al artículo 162 del Código del Trabajo, el empleador debe enviar o entregar al trabajador una carta de aviso de término de contrato de trabajo indicando la causal legal que se invoca, los hechos en que se fundamenta y el estado de pago de las cotizaciones de seguridad social devengadas hasta el último día del mes anterior al del despido, adjuntando los comprobantes que lo justifiquen.

Dicha exigencia dice relación con las reglas del onus probandis, ya que corresponde al empleador acreditar los presupuestos fácticos constitutivos de la causal que invoca, y dicha prueba sólo puede recaer en los hechos invocados en la carta de despido.

En el presente caso, la demandada no aportó prueba alguna en el juicio que acreditara haber cumplido con lo establecido en los artículos 162 y 454 N°1 del Código del Trabajo, por lo que se estima necesariamente que el despido de que fue objeto el trabajador don Joan Delgado González es injustificado.

DÉCIMOCUARTO: Que respecto de la alegación del demandante en cuanto a que se habría vulnerado el artículo 489° inciso final del código del trabajo, al interponer la denunciante su acción de despido de manera conjunta a la acción tutelar y no de manera subsidiaria, implica que no se ha ejercitado la acción subsidiaria de despido en la forma prevista en la Ley, motivo por el cual se debe entender como renunciada, alegación que carece de sustento y por tanto debe desestimarse, desde el momento en que la acción tutelar ha sido acogida. Sin perjuicio de lo anterior, es necesario precisar que podría estimarse desde una óptica simplista o legalista de la protección tutelar, que en el caso sometido al conocimiento de este Tribunal, la acción de tutela no sería procedente por haber el denunciante fundado su despido en los mismos hechos en que fundamenta la acción de tutela y estos habrían ocurrido, algunos, durante la relación laboral, y otros coetáneos a este, por lo que la conducta vulneradora “con ocasión” del despido, como se ha alegado, sería discutible, sin embargo, se debe precisar que el poder de dirección permite al empleador dirigir, administrar y sancionar, pero no le permite violar derechos fundamentales del dependiente: ni su derecho a la intimidad, ni el principio de no discriminación, o su libertad de conciencia, su derecho a una adecuada defensa, a la libertad sindical, a su libertad de opinión, etc., es lo que los autores han llamado “la ciudadanía en la empresa”, y al referirse la norma a “con

ocasión del despido" no está referida a una conducta en concreto, sino al espacio temporal en que se produce la lesión. Lo anterior es de esencial importancia, por cuanto, cualquier acto que se materialice con vulneración de derechos fundamentales como lo es un despido en el contexto de una vulneración laboral, requiere de tutela judicial efectiva, en un contexto que por regla general no se materializa necesariamente en un hecho específico coetáneo a la desvinculación, sino que en un espacio temporal que va más allá del momento mismo de la separación, y que abarca hechos y situaciones de contexto que motivaron esa desvinculación. Y no es posible pensar –y vulnera una interpretación pro homine- que el trabajador deba resistir un contexto de acoso, discriminación o vulneración, porque sólo el derecho lo protegería si lo despiden. El empleador podría mantener así la presión y no despedirlo, a sabiendas que no habría acción de tutela para el trabajador.

DÉCIMOQUINTO: Que la prueba analizada lo ha sido conforme a las reglas de la sana crítica, y la restante documental no contiene información que contradiga aquellos hechos asentados por los medios que se han tenido en consideración para fijar los indicios. Por estas consideraciones y visto además lo dispuesto en el artículo 19 N° 1 y 4 de la Constitución Política de la República 1, 2, 3, 7, 160, 162, 162, 168, 172, 425 y siguientes, 456, 459, 485 y siguientes del Código del Trabajo, se resuelve:

En cuanto a la excepción de caducidad:

I.- Que, **SE RECHAZA** la excepción de caducidad interpuesta por la demandada

En cuanto a la excepción de compensación:

II.- Que, **SE RECHAZA** la excepción de compensación interpuesta por la demandada.

En cuanto a la acción tutelar:

III.- Que, **SE HACE LUGAR** a la demanda declarándose que la demandada empresa LABORATORIO MAVER S.A.., representada legalmente por doña CARMEN GLORIA DE LA CERDA, vulneró la dignidad del demandante don JOAN DELGADO GONZÁLEZ, su integridad psíquica y su honra con ocasión del despido producido el día 08 de octubre de 2019.

IV.- Se declara que el despido de que fue objeto don Joan Delgado González por parte de la demandada es injustificado.

V.- Que la demandada LABORATORIO MAVER S.A., deberá pagar al actor las siguientes prestaciones:

a) Indemnización sustitutiva por falta de aviso previo, equivalente a la cantidad de $836.793.-

b) Indemnización por años de servicio, por la suma de $3.147.039.-

c) El pago de $944.111.-, por incremento legal del 30%, de acuerdo a lo establecido en el artículo 168 letra a) del Código del Trabajo.

d) Indemnización adicional por la cantidad de $9.204.723.-, equivalente a 11

remuneraciones mensuales de conformidad a lo dispuesto en el artículo 489 inciso 3° del Código del Trabajo.

e) La suma de $359.821.- correspondientes a las vacaciones proporcionales del periodo enero de 2019 hasta agosto 2019.

f) La suma de $80.618.- por concepto de remuneración insoluta correspondiente al mes de octubre de 2019.

VI.- Todas las sumas deberán pagarse con los intereses y reajustes establecidos en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

VII.- Que se condena en costas a la demandada, las que se regulan en $500.000.- (quinientos mil pesos).

VIII.- Ejecutoriada esta sentencia, remítase copia a la Dirección del Trabajo y cúmplase lo dispuesto en ella, dentro de quinto día. En caso contrario, certifíquese dicha circunstancia y pasen los antecedentes al Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional.

Regístrese, notifíquese y en su oportunidad, archívese.

Notifíquese a las partes con esta fecha, a través de los respectivos correos electrónicos.

RIT: T-114-2019.-

RUC: 19-4-0232215-5

Dictada por doña Marcela Vittoria Höfflinger Parra, Jueza Interina del Juzgado de Letras y Laboral de Colina.

En Colina, a dieciocho de noviembre de dos mil veinte notifiqué por el estado diario la resolución que antecede.

OMMKSCJGXW

OMMKSCJGXW

MARCELA VITTORIA HOFFLINGER PARRA
Fecha: 18/11/2020 21:54:52

OMMKSCJGXW

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