

Santiago, veinte de diciembre de dos mil diecinueve.

**VISTOS:**

**PRIMERO:** Que comparece ~~XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX~~ de profesión Ingeniero Civil Industrial, cédula de identidad N° ~~XXXXXXXXXXXX~~, domiciliado en ~~XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX~~ 23, Comuna de Huechuraba, Santiago, e interpone denuncia de tutela laboral por vulneración a los derechos fundamentales establecidos en el artículo 19 de la Constitución Política, N° 1 inciso primero; N° 4 y el inciso segundo del artículo 485 del Código del Trabajo respecto de los actos discriminatorios a que se refiere el artículo 2 del mismo cuerpo legal, cometido durante la relación laboral y también con ocasión del despido, establecido en el artículo 485 y 489 del Código del Trabajo, en contra de su ex empleador, DISPOLAB FARMACEUTICA S.A. (en adelante simplemente DISPOLAB), Rol Único Tributario N° 96.816.820- 7, representada legalmente por doña Consuelo Leiva Ramírez, cédula nacional de identidad N° 8.426. 718-0, ambos con domicilio en calle Gerónimo de Alderete 1412, comuna de Vitacura.

Expone que ingresó a trabajar para la demandada el día 02 de mayo de 2018, en calidad de trabajador dependiente y subordinado, desempeñándose en el cargo de Controller/Subgerente de Control de Gestión de la demandada, en el establecimiento ubicado en la calle Gerónimo de Alderete N° 1412, comuna de Vitacura.

Su contrato concluyó con fecha 23 de enero de 2019, por la causal del artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, esto es, “Incumplimiento grave de las obligaciones del contrato”.

Detalla sus funciones que consistían principalmente en: ser responsable de administrar, coordinar, controlar y supervisar el cumplimiento de los sistemas, normas, políticas y procedimientos administrativos, comerciales, contables, RRHH, y financieros de acuerdo a los objetivos estratégicos de la compañía para garantizar la rentabilidad económica y financiera de la organización.

Respecto de la jornada de trabajo, estaba exento de limitación, en conformidad al artículo 22 inciso segundo del Código del Trabajo, por realizar sus labores sin fiscalización superior inmediata.

Respecto de las remuneraciones, indica que la cláusula quinta del contrato de trabajo estableció: Sueldo base bruto mensual: \$3.007.386; Gratificación legal bruta mensual de conformidad a lo establecido en el artículo 50 del Código del Trabajo, la fracción de un doceavo de 4,75 IMM; cheque restaurant, por un monto de \$3.000, por cada día efectivamente trabajado; movilización: \$50.000 proporcional a los días efectivamente trabajados; asignación para teléfono celular, monto mensual de \$20.000; asignación para seguro automotriz mensual: mensual de \$20.000, siempre y cuando cuente con vehículo. La remuneración para los efectos del artículo 172 del Código del Trabajo ascendía a la suma de \$2.479.413, unidad de fomento calculada al 20 de febrero de 2019.



Explica que los incumplimientos de parte de la ex empleadora DISPOLAB, comenzaron desde el primer día en que se integró a laborar con ella, ya que pese a haberle ofertado de manera formal un proyecto de trabajo y de realización profesional, el cual incluía determinadas condiciones de remuneraciones y el pago de un bono, plasmadas en ofertas formales y escritas de trabajo y remuneraciones, dichas condiciones laborales no se cumplieron y el bono no se le incluyó en el contrato y tampoco se le pagó, todo lo cual le obliga a hacer mención expresa a situaciones ocurridas con anterioridad al desempeño con la demandada.

Hace presente que señaló esta situación a la demandada, quien le respondió que no se preocupara, ya que se pagaba al final del año, momento que se le haría el pago, lo cual no ocurrió.

Refiere sus anteriores labores, desempeño e historial, indicando que durante el mes de abril del año 2018 se le indica que existe una posibilidad en Dispolab -empresa en la cual el Sr. Troncoso es director-, que es una empresa familiar, integrada por buenas personas y excelentes profesionales, y que están necesitando un subgerente control de gestión dado que tienen graves problemas con la consolidación de la información y el control presupuestario no existe; no había claridad sobre los resultados de la compañía, etc. Le pareció una excelente oportunidad por lo que asistió a una entrevista con el sr. Urbina, reafirmando todo lo ya señalado, para finalmente hacerme una oferta formal de trabajo.

Aceptó la oferta de trabajo, que detalla, y que incluía una remuneración de \$2.700.000 líquidos, más un bono de 1,5 sueldos asociados a cumplimiento de metas.

Destaca que tanto la oferta de trabajo como su contenido y la respuesta de su parte constan por escrito.

Producto de esta oferta de trabajo, renunció a su anterior contrato de trabajo, con todos los sacrificios que ello significa, como pérdida de años de servicios y bonos, ingresó a Dispolab Farmacéutica, el 01 de mayo del año 2018.

Detalla sus logros.

Afirma que las metas por las cuales se le contrató se cumplieron a cabalidad antes de terminar el mes de diciembre del año 2018.

Sin embargo, el área comercial comenzó a tener problemas dado el nulo avance y cumplimiento de ventas muy por debajo de lo presupuestado, repercutiendo en un cambio de estructura, ingresando una nueva gerente de marketing y ventas (dic-2018), despidos de personal comercial y reorganización de funciones, las cuales quedaron en evidencia luego de los análisis emanados por el área de control de gestión presentados en directorios. El área comercial es liderada por Christian Urbina, hijo de Sr. Luis Urbina, quien tomó en forma personal los análisis emanados por el área de control de gestión, generando hostigamientos hacia el actor, encontrando siempre todo erróneo, mintiendo ante situaciones en frente de Luis Urbina (jefe directo), indisponiéndole delante de sus compañeros y todo ello delante del personal comercial (brand managers y jefe



comercial). Además, el área de operaciones se desintegró en diciembre 2018, dada la desvinculación repentina que sufrió su jefe de operaciones y el ambiente hostil que sostenía el Sr. Urbina con sus ejecutivos comenzándose a generar roces, descontento y renunciaciones masivas (sobre 30 personas en menos de 1 año) que solo reafirman el descontrol de los dueños sobre la empresa y no problemas de los profesionales que desempeñaron sus funciones de la mejor manera posible. Detalla los despidos masivos en menos de 1 año, tanto en Chile como en Perú.

Afirma que a partir del 20 de diciembre, el Sr. Urbina comenzó a dirigirse de forma descortés y agresiva motivo por el cual quiso dejar constancia enviando correo al Sr. Urbina detallando situaciones que le incomodaban, precisamente por lo sucedido en más de una ocasión, cita: “no sirves para nada, tu gestión da pena, es una vergüenza”, “tienes problemas mentales, que tienes que solucionar”, “tu papá podrá tomar una tasa (sic) de té en la oficina y eso no te lo saco en cara”, “si vas a tomar un café quiero que me avises”, a gritos y de forma agresiva decía estas cosas y muchas de estas situaciones fueron evidenciadas por testigos.

Refiere que el Sr. Urbina le hizo responsable de problemas que sucedieron y que no le correspondían, como es el caso de las multas que recayeron a la empresa por parte de SII y el desastre en el departamento de operaciones, el cual según el sr. Urbina fue producto de que no hubo control de gestión. Luego de analizar sus dichos y por considerar que vulneraban sus derechos, escribió un mail al Sr. Urbina, de manera de dejar registrado lo que estaba sufriendo y por otro lado que quedase evidenciado que existían labores que no le correspondían y que se le estaba responsabilizando por ello. Dicho mail le fue respondido por el Sr. Urbina dejando en claro lo que menciona, pues indica que se contrató al actor como Subgerente control de gestión y TI (TI= informática, sistemas, programas, etc), que según él no le había tratado mal y que más bien correspondía a temas personales del demandante. Una vez más le indica que es un tema mental o personal, y que hablará desde ahora en adelante con Mario Huaiquimilla actual jefe recursos humanos el cual llevaba menos de un mes en la compañía dada la salida también abrupta de la jefa de recursos humanos.

Siguió el conducto regular y habló con Mario Huaiquimilla, de manera de cerrar el proceso, le indicó que estaba pasando por un “proceso complejo” en la relación con Luis Urbina, que era agresivo, le gritaba, era grosero, le faltaba el respeto, le denostaba en público y en privado y le profería actos que atentaban contra su dignidad de persona y trabajador y que le afectaba en su integridad síquica, lo cual no hacía sólo con el actor, sino que se comportaba de esa misma manera con toda la gente de la empresa. Éste me indicó que era efectivo pues distintos trabajadores de la empresa también lo habían reclamado, y que él también lo veía por sus propios ojos, pero que él se iba a mantener al margen pues no tiene mucho campo de acción para cambiar tal situación, dado que el hablar con Luis y manifestarle todo esto solo sería empeorar las cosas.

Indica que una muestra de los tratos denigratorios que tenía el Sr. Urbina con sus trabajadores y con el demandante, se encuentra dado por la renuncia del sr. Patricio Norambuena quien había asumido como coordinador de operaciones. Dicha renuncia se produjo luego de los malos tratos



recibidos, ya que el Sr. Urbina se burlaba de Patricio N. delante del equipo comercial v control de gestión, dada la condición sexual de sr. Norambuena, de ello hay muchos testigos.

Narra que a finales del año 2018, se profundizó aún más el mal trato del Sr. Urbina, se le hostigó por todo tipo de acciones; se le exigía cumplir horario pese a que se encontraba acogido al artículo 22 inciso segundo del Código del Trabajo; se le hostigó a través de diversos medios (llamados de teléfono celular, envío de e mail, envíos de mensajes de WhatsApp, etc); se le maltrató de la peor forma, se le denigró como persona y trabajador, como los ya mencionados anteriormente, sumados a llamadas (celular O am/Whatsapp: 9:48 am, el día 24 de diciembre, día que la empresa había dado libre a todos sus trabajadores) para exigirle explicaciones sobre avances, reprenderle por retrasos y presionar sobre asuntos laborales en épocas y días que no son destinados para ello. También menciona las acciones por parte de Christian Urbina en presencia de Luis Urbina, en donde le indicaban que sus labores eran fáciles, que cualquier persona podía hacerla, que Carlos (actual asistente de control de gestión) debía comenzar a realizar todas las tareas y que el actor solo se preocupara de hacer labores de las áreas de TI y Operaciones, dado que no tenían jefatura por la salida del jefe de operaciones. Destaca que estas últimas, son áreas que no están bajo su mando ni mucho menos dentro del contrato, de lo cual son testigos los trabajadores de la empresa, que declararán en juicio y le han manifestado que ellos han sufrido los mismos comportamientos del Sr. Urbina.

Posteriormente durante la primera semana de enero del año 2019 pasaron episodios bochornosos y bien penosos, como el mal trato hacia una Brand Manager en la sala de directorio en vista de todo el equipo comercial, dejándola llorando por todo lo que le dijo de forma altanera, agresiva y despectiva el Sr. Urbina.

Explica que tantos fueron los actos persecutorios del Sr. Urbina, que el resultado fue el deterioro de su salud, especialmente síquica, sufrió un cuadro de estrés laboral, por el cual el día 23 de enero de 2019 tuvo que asistir al médico, quien le extendió una licencia médica de 15 días. Ante esa situación, ese mismo día, a las 14:00 hrs., fue a dejar su licencia médica al domicilio del ex empleador, conversando de manera personal con Mario Huaquimilla (jefe de RRHH de la empresa a esa época) quien se negó a recibirla y tramitarla, indicando que Luis Urbina dejó expresamente dicho que no podían recibir la licencia médica. Envío un e-mail ese día, haciendo presente esta circunstancia de encontrarse con licencia médica; luego de ello el día 24 de enero fue a estampar el reclamo pertinente a la Inspección del Trabajo, entidad que le informa sobre la desvinculación, la cual había sido comunicada a esa Inspección pasadas las 21 hrs del día anterior (23 de enero), vale decir, de manera posterior al aviso formal que hiciera a la demandada de la existencia de su licencia médica, por lo que el despido no fue sino un acto de represalia de Dispolab.

Si se revisa la hora en que la carta de despido fue enviada por la demandada a la Inspección del Trabajo, se podrá apreciar que es posterior a la hora del email que envió a la demandada



informando de su licencia médica lo cual podrá ser refrendado por la propia Inspección del Trabajo, lo que corrobora que el despido fue un acto de represalia.

Hace presente que es una persona responsable, no se caracteriza por tener problemas con la justicia y menos con sus empleadores.

Afirma que lo ocurrido tal vez se debió a que la empresa está con problemas económicos serios o al mal manejo que le está dando el hijo Sr. Christian Urbina, el cual no logra desarrollar la empresa y obtener los resultados que él espera. No sabe a qué se debe su intención de daño hacía el actor y al personal, siendo algo de ocurrencia general en dicha empresa, que viene pasando y seguirá así.

Afirma el ex empleador le despidió el día 23 de enero de 2019, invocando la causal establecida en el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo.

artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, indicándome la carta de despido:

*Santiago, 23 de Enero de 2019.*

*SANTIAGO DE LOS CABALLEROS, CHICUREO*

*Cristal de Roca N°10555, Chicureo.*

*Colina, Santiago Presente.-*

*Ref. Comunica terminación de su contrato de trabajo por la causal legal de "Falta grave".*

*De nuestra consideración:*

*Por la presente, vengo en comunicar a Ud. la terminación de su contrato de trabajo con DISPOtAB FARMACEUTICA S.A., a partir de esta fecha, por la causal establecida por el artículo 160 numero 7 del Código del trabajo, "Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato".*

*Los hechos en que se basan la causal invocada son los ocurridos principalmente en los meses de Noviembre, Diciembre del año 2018 y principalmente Enero de 2019 donde el colaborador ha incurrido intencionalmente en faltas relacionadas con las siguientes obligaciones firmadas en su contrato:*

*Los fundamentos de hecho de la causal los encontramos en que usted incumpliendo sus obligaciones ha realizado las siguientes conductas:*

*1 Existen graves incumplimiento a su obligación de Gestionar el proceso presupuestario de la empresa y su cumplimiento, faltas graves de ingreso de información fidedigna, retrasos en tiempo y errores evidentes en la consolidación del año 2018 y confección del presupuesto para 2019. Ejemplo de ello son los hechos ocurridos en Diciembre de 2018, en donde en reiteradas ocasiones dicho informe arrojó inconsistencias, errores de datos que generaron el manejo de información inadecuada para otras áreas de la empresa. Considerar además que el presupuesto*



para el año 2019, trabajado desde Octubre de 2018 aún no cuenta con una consolidación formal para iniciar el trabajo del presente año, inclusive con fecha de entregable al 16 de Enero, sin obtener respuesta.

2. Se ha negado permanentemente a realizar cualquier tipo de tareas o labores señaladas por su empleador, que sean distintas a aquellas que usted quiere realizar, incumpliendo su obligación de "Realizar cualquier otra actividad o proyecto relacionado con sus responsabilidades que surja de la labor diaria o que sea solicitada por la empresa"; casos puntuales son las reuniones en donde se ha tenido que explicar al involucrado las funciones del cargo descritas en su contrato, la solicitud de que realice aclaración de los proyectos que quiere realizar y dar soluciones sobre los temas que no quiere realizar o como indica reiteradamente como: "no me corresponde" denotando una actitud poco propicia para el raneo del careo.

3. Ha incumplido su obligación de "Asegurar la veracidad de toda información entregada en los informes a entregar a las distintas áreas de la empresa"; toda vez que han existido retrasos continuos en la entrega de información, sin poder generar metas de áreas claves como la comercial (metas mensual de Enero por ejemplo).

4. A esto se suma, el desarrollo de actividades personales y/o comerciales ajenas a la empresa en horarios e instalaciones de DISPOLAB, estando estipuladas y entendidas en el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad, Capítulo 11 De Las Prohibiciones, Artículo 63, Número 3. "Desarrollar durante horas de trabajo, actividades de carácter social u otras que sean ajenas a la empresa". Esta indicación además se encuentra en Contrato de trabajo; OCTAVO. Prohibiciones, número 4 "Dedicarse, ya sea de forma habitual o no, durante su horario de trabajo, a desarrollar actividades lucrativas o económicas, distintas a sus labores contratadas".

La Empresa pagará a Ud. lo que corresponda por feriado proporcional, todo ello conforme a la normativa legal respectiva.

Sus cotizaciones provisionales se encuentran al día, tal como acredita certificado que se adjunta a la presente.

Se hace presente que su finiquito estará a su disposición a contar del miércoles 06 de Febrero de 2019 en las dependencias de nuestros asesores legales Ubicada en Andrés de Buenalvará N° 47. piso N° 7. comuna de Providencia.

Agradecemos los servicios prestados.

Atentamente,

Consuelo Leiva Ramirez Dispolab Farmacéutica S.A.

La comunicación no le fue enviada al domicilio sino que tuvo que conseguirla en la oficina de RRHH de la demandada, ya que solo una vez que concurrió a la Inspección del Trabajo, tomó conocimiento que estaba despedido.



Agrega que también para la suscripción del respectivo finiquito fue objeto de actos de amedrentamiento por parte del abogado de su ex empleador don Pablo Paredes B. quien de manera reiterada le obligó a concurrir primero a su oficina ubicada en calle Andrés de Buenavista N° 47, Piso 7, a suscribir el finiquito, exigiéndole que debía ir primero a ese domicilio y de allí concurrir a alguna Notaría. Pese a que trató de evitar todo contacto con ellos, ya que le hacía muy mal a su salud física y síquica. Pese a lo anterior, para firmar el finiquito tuvo que acceder a sus presiones y concurrir a esa oficina el 4 de febrero de 2019, para posteriormente asistir ante el Notario Público don Alfredo Martín Illanes para rubricar el documento, oportunidad en que se pagaron vacaciones proporcionales (14.97 días): \$1.500.686.

En el finiquito formuló reserva de derechos, ya que su despido no sólo es ilegal e injustificado, sino que también había sido objeto, durante la relación laboral y a propósito del término de ésta, de actos vulneratorios de garantías constitucionales e ilegales, conforme se dirá más adelante.

La reserva de derechos fue formulada en los siguientes términos: “Hago reserva de sus derechos, ya que no estoy de acuerdo con la causal invocada en la comunicación de despido por no ajustarse a la realidad. Además hago expresa mención que durante mi relación laboral y también en el despido fui objeto de actos de parte de mi empleador que vulneraron mis derechos fundamentales.”

Estima queda de manifiesto que fue objeto de actos de parte del empleador Dispolab, que atentaron en contra de los derechos constitucionales del actor como persona y trabajador, tanto durante la existencia de la relación laboral como también en el acto del despido.

Señala como indicios suficientes de la vulneración de la garantía de constitucional:

- Al momento de suscribir el contrato de trabajo, pese a solicitarlo insistentemente, no incluyó el pago del bono, pese a que éste se encontraba expresamente ofrecido en la oferta de trabajo.
- Al momento del pago de los emolumentos de diciembre, pese a solicitarlo, tampoco se le pagó el bono prometido, pese a haber cumplido las metas indicadas.
- El día 23 de enero de 2019, al concurrir a su lugar de trabajo y llevar la licencia médica respectiva, a las 16 horas, luego de haber comunicado vía e mail de su situación, a las 14 hrs. el empleador se negó a recibirla.
- El mismo día 23 de enero de 2019 y a consecuencia de la acción de la demandada de rechazar la licencia médica, envió un mail haciendo presente la situación.
- El día 24 de enero de 2019, concurrió a la Inspección del Trabajo a hacer presente que el empleador se había negado a recibir la licencia médica.
- En el cargo siempre fue evaluado de forma excelente, por cuanto también se le concedió la extensión a contrato indefinido



- Existen antecedentes claros y concretos (email de parte del Sr Urbina del mes de diciembre de 2018) en que reconoce de manera expresa que los problemas de presupuestos no dicen relación con incumplimientos del actor.

Solicita se declare que la demandada ha incurrido en vulneración a los derechos fundamentales del actor, y se le condene al pago de: \$27.273.543 correspondientes a once meses de remuneraciones, de conformidad a lo dispuesto en el inciso tercero y cuarto del artículo 489 del Código de Trabajo.

En subsidio, interpone demanda por despido injustificado, indebido e improcedente, afirmando que el día 23 de enero de 2019, la demandada, luego de resistirse y rechazar recibir y tramitar una licencia médica del actor, pone término a su contrato de trabajo, invocando la causal establecida en el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, según carta de despido que nuevamente reproduce.

Reitera que nunca le llegó a su domicilio y sólo supo del despido luego de enterarme de ello en la Inspección del Trabajo, debiendo ir a la oficina de RRHH de la demandada y conseguir dicha carta.

Afirma no son efectivos los hechos descritos en la carta de despido, no tiene amonestación alguna ni menos llamado de atención respecto de su desempeño laboral.

Por el contrario, los objetivos del cargo fueron cumplidos a cabalidad, y tiene antecedentes escritos en los cuales el Sr. Urbina de manera expresa reconoce que eventuales atrasos en el presupuesto no constituyen aspectos de responsabilidad del actor.

Argumenta que de la sola lectura de la carta aviso se podrá inferir que nada se indica en ese sentido, sólo se alude de manera genérica a eventuales trasgresiones a sus obligaciones. No se justifica de manera alguna el motivo por el cual el empleador ha calificado de grave su eventual incumplimiento, ya sea éste derivado de obligaciones propias del contrato ni menos de eventuales efectos negativos que su comportamiento infractor ha tenido para la buena marcha o el devenir económico de la empresa.

Se trata de un despido que emana de la sola voluntad de la demandada.

Solicita declarar que el despido es injustificado y, se condene a la demandada a pagar: \$2.479.413 por indemnización sustitutiva del aviso previo; Pago proporcional de bono anual, por los meses de mayo a diciembre de 2018. Intereses, reajustes y costas.

Luego, interpone demanda de indemnización de perjuicios, en contra de su ex empleador, Dispolab.

Expone que las vulneraciones de que fue objeto por parte de su empleador comenzaron desde el primer día en que se incorporó a sus labores.



En forma anterior a su desempeño con la demandada, estaba contratado en el holding Pie De Monte, en el cual tenía excelentes condiciones de trabajo, lo cual no sólo incluía remuneraciones ajustadas a mis labores, sino lo que es más relevante, todo un clima laboral y organizacional de primera línea, ya que el ambiente de trabajo era muy grato. Además de ello, la proyección que allí tenía era un elemento muy importante. Laboró en dicha empresa por casi 5 años.

Indica que don Luis Urbina, conociendo de su realidad con la antigua empleadora, le hace una oferta de trabajo, la que desde el punto de vista remuneratorio era irresistible ya que le aumentaba en casi un 50% las remuneraciones, de un sueldo líquido de \$2.000.000 llegaba a uno de \$3.000.000, pero además le indica que en la nueva empresa tendría grandes posibilidades de desarrollo y crecimiento profesional en una empresa seria, con excelente trato hacia sus trabajadores, dado que era una empresa familiar. Además, el cargo ofrecido Controller/Subgerente de Control de Gestión, se encontraba dentro de la plana ejecutiva de la empresa y por ello tenía una connotación y jerarquía muy importante.

Hizo lo que todo trabajador habría realizado, tomó la decisión de renunciar a su antiguo trabajo y emprender el desafío profesional que se le había propuesto, renunciando también, no sólo a las eventuales indemnizaciones que le hubieran correspondido por mis casi 5 años de trabajo (más de \$11.000.000.-), sino lo que es peor y más grave, a un ambiente de trabajo grato, amigable y digno y a la posibilidad de seguir desarrollándose tanto profesional como personalmente. Todo ello por la oferta de trabajo que el Sr. Urbina le entregó, oferta que estuvo lejos de cumplirse, la oferta finalmente fue falsa; y prueba de ello es que al firmar mi contrato no se incluyó el bono de producción.

Lamentablemente, al incumplimiento inicial ya indicado, se sumaron todas las acciones de maltrato, humillación, persecución, discriminación hostilidades que el Sr. Urbina dirigió en su contra, debiendo soportar dichos comportamientos, con graves consecuencias en su salud síquica, todo lo cual ha relatado en el acápite de los hechos de vulneración, los cuales da por reproducidos en esta parte, siendo finalmente objeto de un acto de despido injusto, injustificado e ilegal.

Agrega se he quedado sin nada, cesante, debiendo costear todos y cada uno de sus gastos, entre los cuales se cuenta un costoso tratamiento médico de uno de sus hijos, que padece una enfermedad genética denominada "Fabry", la cual es de muy alto costo.

Todo ello, le ha ocasionado un enorme sufrimiento no sólo síquico, que se traduce en un daño moral.

Estima que el daño a indemnizar debe tener un carácter punitivo y ejemplarizador, a fin de impedir la repetición de hechos como los denunciados en este escrito y sea en consecuencia, respetada la dignidad, honor y patrimonio de las personas.

En el caso de autos, la violación flagrante de derechos humanos le ha provocado no sólo daños materiales sino que también daños morales, ya que ha visto frustrados sus proyectos de vida y también las expectativas propias del inicio de una nueva relación laboral, en la cual abandonando



sus antiguas y cómodas condiciones, además de haberse vulnerado en su dignidad, infringe los derechos consagrados en el artículo 19 de la Constitución Política, N° 1 y N° 4 y el inciso segundo del artículo 485 del Código del Trabajo respecto de los actos discriminatorios a que se refiere el artículo 2 del mismo cuerpo legal, todo lo cual se produjo durante la relación laboral y a consecuencia del despido.

Solicita por concepto de indemnización por daño moral por la suma de \$50.000.000, o la suma que se considere de mejor derecho.

Solicita declarar que tiene derecho a ser indemnizado por daño moral por haber sido vulnerado en sus derechos a la integridad síquica y a la dignidad, generando un daño moral, se le pague la suma de \$50.000.000 o la cantidad que se determine, que las cantidades que en definitiva se determine pagar por concepto de daño moral sean reajustadas de conformidad a la Ley, y el demandado sea condenado al pago de las costas de la causa.

**SEGUNDO:** Que, la demandada opone excepción de finiquito, respecto de las acciones de tutela y de indemnización de perjuicios o daño moral.

Estima se equivoca el actor en su libelo, al indicar que al firmar y ratificar su Finiquito ante Ministro de Fe, habría hecho reserva respecto de las mencionadas acciones y pretensiones. La reserva de derechos estampada por el actor al suscribir el Finiquito, es: "Hago expresa reserva de mis derechos ya que no estoy de acuerdo con la causal Invocada en la comunicación de despido por no ajustarse a la realidad".

Cosa distinta es que a continuación de la única reserva de derechos que efectúa, escribe una declaración o constancia del siguiente tenor: "*Además, hago expresa mención que durante mi relación laboral y también en el despido fui objeto de actos de parte de mi empleador que vulneraron mis derechos fundamentales*". Es decir, solo dejó constancia de otras circunstancias, sin reservarse el derecho a accionar por aquello. Por último, ni siquiera menciona -ni en la reserva ni en la constancia- la indemnización de perjuicios o daño moral.

Una mera declaración o constancia no puede interpretarse como una reserva de derechos

Dicho finiquito, suscrito y ratificado ante Notario Público, cumple con todas las formalidades dispuestas en el artículo 177 del Código del Trabajo, toda vez que se encuentra leído, ratificado y firmado ante Ministro de Fe.

Estima que al formalizarse el término de la relación laboral a través del finiquito, las partes lo que han querido hacer es dar cuenta del mutuo cumplimiento de las obligaciones y prestaciones que derivan de la relación laboral, con expresa excepción de las materias que han sido específicamente extraídas de la esfera del finiquito por las partes a través de la incorporación de una reserva de derechos.

En consecuencia, el actor al suscribir su finiquito, ha renunciado al ejercicio de las acciones que no se reservó expresamente. Invoca jurisprudencia.



En subsidio, opone excepción de caducidad de la acción por vulneración de derechos durante la relación laboral

Afirma que del relato del libelo y de lo expresamente indicado en el cuerpo y en la parte petitoria, existe una denuncia por supuesta vulneración de derechos fundamentales durante el desarrollo de la relación laboral, por lo que se debe aplicar lo dispuesto en el inciso final del artículo 486 del Código del Trabajo. Según esta norma, el actor disponía de un plazo de 60 días hábiles para interponer su denuncia por supuesta vulneración de derechos fundamentales ante los Juzgados del Trabajo. La demanda de autos fue deducida con fecha 27 de febrero de 2019, por lo que no resulta jurídicamente procedente considerar los hechos invocados y fechados con anterioridad al 18 de diciembre de 2018.

Añade que todos los hechos fundantes de la referida acción de tutela por hechos supuestamente acaecidos durante la vigencia de la relación laboral, son anteriores al 18 de Diciembre de 2018, pues los hechos posteriores sirven al actor como fundamento de la acción de tutela con ocasión del despido.

En subsidio de las excepciones opuestas en lo principal, contesta la denuncia de tutela por supuesta vulneración de derechos fundamentales durante la relación laboral y con ocasión del despido demanda subsidiaria de despido injustificado y cobro de indemnización de perjuicios o daño moral, solicitando el total y completo rechazo de las mismas.

Explica que conforme el contenido del libelo de autos, es posible constatar que el denunciante ha interpuesto separadamente de las acciones de tutela laboral, la acción de indemnización de perjuicios. Cita el inciso final del artículo 489 del Código del Trabajo, señalando que la norma transcrita es clara, es decir que si el demandante interpone en forma separada la acción de despido vulneratorio con aquella de indemnización de perjuicios, la última se entenderá renunciada.

Argumenta que el actor ha errado en la interposición de la acción prevista por el artículo 486 del Código del Trabajo. En este caso estamos en presencia de una acción de naturaleza eminentemente cautelar cuyo objeto principal es lograr el cese de la conducta vulneratoria por parte del empleador; y en la acción contenida en el artículo 489 del Código del Trabajo, que se concede al trabajador cuando la vulneración de los derechos fundamentales del mismo se hubiere producido con ocasión del despido, la naturaleza jurídica de la acción deja de ser cautelar y se transforma en reparatoria. El demandante ha errado al momento de ejercer su acción por vulneración de derechos durante la relación laboral en los presentes autos, toda vez que ha interpuesto la acción sin estar vigente dicha relación laboral.

Invoca jurisprudencia, alegando que la denuncia por vulneración de derechos durante la relación laboral debe ser desechada.

Estima incompatible ejercer conjuntamente acciones de vulneración de derechos fundamentales por hechos supuestamente acaecidos durante la relación y con ocasión del despido, cuestión que ciertamente debe acarrear el rechazo de la denuncia de tutela, por la forma como ha sido deducida, toda vez que ambos fundamentos son incompatibles.



Niega los hechos descritos en la demanda, controvirtiendo lo expuesto por la parte demandante. Explica que es una empresa familiar, con 21 años de existencia. En su planta administrativa participa la representante, y los señores Luis Urbina y Cristián Urbina, además de 45 personas, con oficinas en Chile y una subsidiaria en Perú. Desde el año 2017, Dispolab decide desarrollar un plan estratégico de crecimiento con metas concretas al año 2021, pasando de una estructura de 14 personas a 45 personas en Chile y de 10 personas en Perú a 15 personas, al año 2019; creando nuevas áreas de gestión en su estructura, como Áreas de Personas, Comercial, Regulatoria, Control de gestión, Operaciones. De manera de proyectarse al futuro, en especial en tiempos turbulentos de cambios tecnológicos, contracción económica y de continuos y rápidos cambios sociales, se ha tratado de incorporar colaboradores que puedan apoyar el desarrollo de la empresa y ser capaces de adaptarse al ritmo de los cambios, de manera de dar continuidad a la compañía y poder cumplir con el mandato de los accionistas y ofrecer las mejores expectativas y oportunidades a todos los trabajadores.

En el mes de mayo de 2018, se contrató al actor, hasta el 23 de enero de 2019, fecha en la cual fue desvinculado por "incumplimiento grave a las obligaciones del contrato", causal contemplada en el numeral 7 del artículo 160 del Código del Trabajo.

Un director externo de la compañía, el señor Cristian Troncoso, comentó en reunión de Directorio que conocía a una persona que estaba en búsqueda de nuevos horizontes laborales y que estaba renunciando a su trabajo, se refería al . Es decir, el actor antes siquiera de ser contactado por su parte, ya había manifestado a sus ex empleadores su intención de dejar ese empleo.

Indica que el actor fue entrevistado por don Luis Urbina, en conjunto con el señor Troncoso, a fin de ser evaluado para ocupar un cargo en un área en desarrollo y formación de la empresa Dispolab, correspondiente a Controler/Control de Gestión. El propio actor en la referida entrevista comentó que estaba buscando nuevas oportunidades, que le atraía el rubro donde estaba Dispolab, que había "tocado fondo" en el Holding Pie de Monte, además que se sentía menoscabado y poco reconocido por su jefe directo Sr Paulo Baytelman. Por esas razones estaba dispuesto a renunciar.

Afirma, es absolutamente falso que el señor  fuera engañado para incorporarse a la empresa, como pretende hacer creer con su relato. Una vez aceptadas por el actor las condiciones laborales ofrecidas, suscribió su contrato de trabajo.

En el área en que debía desempeñarse, tenía las responsabilidades descritas en su descripción de cargo, las cuales fueron matizadas por objetivos trimestrales relacionadas a esta misma descripción. Además, tenía a su cargo a un asistente de inteligencia de negocios y control de gestión, el cual estaba en la empresa desde enero del 2018, el Sr Carlos Cárdenas, quien había estado en formación e inducción con capacitación en Dispolab Farmacéutica en Chile y en el extranjero, destacado como el mejor egresado de su promoción de la carrera de Ingeniería Civil de la Universidad de Chile en el año 2017, quien conocía la empresa y contaba con competencias sobresalientes para apoyar la gestión del demandante.

Estima, el actor contó con todos los recursos materiales y humanos para desarrollar sus



funciones. Nunca se le pidió realizar funciones que no estuvieran en su descripción de cargo o que no pudiera realizar en tiempo y forma. En el caso de competencias tecnológicas IT, para implementar SAP y los sistemas de control de gestión es necesario tener competencias en temas tecnológicos (TI), por eso fue contratado, ya que en la integración de SAP eran necesarias. El resto de sus labores consistían en modelar e implementar el sistema de control de gestión, teniendo el apoyo del Sr Carlos Cárdenas, el asistente de inteligencia de negocios y control de gestión, mas todos los equipos de asesores externos que requiriera.

En relación a los equipos destinados a su área, estos estuvieron en bodega casi 4 meses sin usar, después de ser comprados, ya que, en su negativa a cumplir sus labores a partir de agosto del 2018, no quería usar los equipos. Respecto del supuesto Bono que refiere, el que no demanda, dejo establecido que no se cumplió parámetro alguno para que se devengara algún incentivo en su beneficio.

Aclara que el señor Calderón falta a la verdad al señalar que la empresa habría desvinculado en Diciembre de 2018 a más de 30 personas. En un periodo de 2 años, fueron desvinculados de Dispolab Farmacéutica tan solo ocho colaboradores, incluido el Sr. Calderón. Otras 14 personas renunciaron en el mismo periodo de dos años por razones personales y/o mejores oportunidades en otra empresa. A mayor abundamiento, una de las personas que el Sr. Calderón menciona como desvinculada sigue trabajando actualmente en la compañía, Andrea Meza.

Expone que el Directorio, presidente y gerentes de Dispolab han fomentado políticas de respeto en base a estos principios, y el área de personas ha desarrollado un plan de inclusión, respeto de género, confort en infraestructura, apoyo a las personas con un plan de desarrollo y bienestar, plan de coaching y apoyo al desarrollo de carreras. Es falso que alguno de los señores Urbina, u otras personas, hubieran denostado o proferido al actor las expresiones que refiere.

Relata que el Sr. Luis Urbina, Presidente de la compañía, trabaja directamente con las diferentes jefaturas de cada área de la empresa: Carolina Yévenes, jefa área administración y contabilidad; Pablo Calvo, encargado de regulatorio; Marco Rojas, Coordinador de área Operaciones y Comex; y actualmente el Sr. Carlos Cárdenas, asistente de inteligencia de negocios y control de gestión, subrogante del cargo que dejo el Sr. Calderón y quien estaba en 90% de las reuniones que tenía con Sr. Calderón. Todas esas personas pueden dar fe que no son efectivas las imputaciones del actor.

Sostiene que el actor siempre fue tratado de la mejor manera, dado su calidad de cargo de confianza, incluso fue invitado en alguna oportunidad por el Sr Luis Urbina a su casa. En otra ocasión, lo acompañó a una clínica particular debido a problemas oculares.

Menciona que era habitual que el padre del señor Calderón concurría en forma permanente a la empresa, incluso por jornadas completas o medios días. El padre del señor Calderón fue siempre tratado con respeto, e incluso con admiración, dada su historia personal de esfuerzo que le relató a Luis Urbina en alguna oportunidad. En otras ocasiones, y no pocas, el actor se juntaba con su padre cerca de nuestras dependencias, para luego salir con él, dejando sus labores abandonadas, expresando incluso que apoyaba a su padre en actividades lucrativas personales pues "siempre es bueno un ingreso extra".



Aduce que en cualquier relación de trabajo, todas las personas están expuestas a instrucciones, críticas o incluso reproches a nuestra labor. No puede el actor confundir ello con alguna vulneración a algún derecho fundamental. En este sentido, el señor Luis Urbina, dado su cargo y responsabilidad sobre la gestión de la compañía, tiene la obligación de manifestar, solicitar y orientar en el cumplimiento de las obligaciones de cada una de las personas que ahí se desempeñan. Cuestión distinta es que al actor esto le hubiera incomodado o molestado. Pero, en caso alguno, puede ello confundirse como acoso o malos tratos. Jamás el actor fue insultado ni objeto de descréditos o vejámenes.

Agrega también es falso que don Luis Urbina hubiera hostigado públicamente al señor Patricio Norambuena, haciendo mención a su condición de género.

Por el contrario, fue el señor [redacted] quien hostigó a un colaborador del área de contabilidad por una supuesta condición de homosexual, circunstancia que fue detenida por el propio Luis Urbina. Junto a ello, intentó también descalificar a otra colaboradora, doña Trinidad Pinto, por diferentes temas de tipo social

Refiere que Dispolab, su presidente y directorio han impulsado una política de puertas abiertas a temas de género, religión, origen social o raza, ya que nunca se ha discriminado a persona alguna. Hoy existen en esta compañía casi un 10% de trabajadores extranjeros y el 40% de sus integrantes son mujeres y no existe discriminación.

En relación a lo que en el libelo se menciona del señor Sr. Norambuena, la empresa nunca ha discriminado la contratación por tema de género. El Sr Norambuena siempre fue respetuoso, respetado y responsable en sus obligaciones, permaneció en la empresa desde 2017 al 2019, fue ascendido dos veces en este periodo en la compañía, y renunció en enero del 2019 por razones personales de salud de su madre, ya que debía dedicarle tiempo a cuidarla y su trabajo no estaba siendo compatible con esta situación.

En referencia a doña Trinidad Pinto, a quien también el actor involucra como supuestamente "maltratada", ello también es falso. La señorita Pinto es una ejecutiva que trabaja en la compañía desde el año 2017, como Brand Manager internacional para Dispolab en Chile y Perú. Durante el año 2018, participó de un coaching personal que la empresa le contrató, dadas las proyecciones que se ven en ella. Ella continúa prestando servicios para Dispolab y ha recibido durante el último año reconocimiento a su labor y ha aceptado nuevos desafíos en la compañía asumiendo nuevas obligaciones.

Por otro lado, el señor [redacted] jamás estuvo relacionado a temas de administración tributaria de Dispolab Farmacéutica, solo recibía información de estados resultados. La responsable de la administración contable y administrativa de la Dispolab Farmacéutica es la Sra. Carolina Yevenes, con la asesoría externa de Don Juan Herrera y asociados. Al actor nunca se le involucró en temas tributarios, ni menos se le responsabilizó por algo relacionado.

Tampoco es efectivo que se le solicitara al actor desvincular a don Carlos Cárdenas, quien ingresó a la compañía en enero del 2018, cuatro meses antes que el demandante. El señor Cárdenas en ese periodo había estado en formación e inducción con capacitación en Dispolab Farmacéutica en Chile y en el extranjero, el Sr Cárdenas es una persona con características de



competencias excepcionales como persona y profesional. Fue reconocido como el mejor egresado de su promoción de la carrera de Ingeniería Civil de la Universidad de Chile en el año 2017, y conocía la empresa, pues él fue quien implemento el sistema de informes SISO (sell in y sell out), reporte de pago de comisiones variables, reporte de estados de resultado (EERR) comparativo con presupuesto en el Sistema de antiguo de CRM de Dispolab. Es más, fue el señor Cárdenas quien apoyó y orientó como analista de inteligencia de negocio al Sr. [redacted]. Por último, fue reconocido por su desempeño durante el año 2018, con un aumento salarial de 25% en su remuneración a partir de enero del 2019.

Pretende también el actor, involucrar al jefe del área de Personas y Desarrollo organizacional, Sr. Mario Huaquimilla. Preguntado el señor Huaquimilla al efecto, negó las referencias hechas a él por el actor. Mas aún, comentó que el propio señor [redacted] le había contado que quería retirarse de la compañía, posiblemente en marzo o abril del 2019, ya que no se sentía capaz ni tenía las competencias para desarrollar las actividades que la empresa requería por lo cual se sentía incómodo. A mayor abundamiento, conversaron incluso acerca de las formalidades de la renuncia.

En lo que respecta a la desvinculación del actor, esta fue llevada a cabo en tiempo y forma. Como ya se expuso, el señor [redacted] fue despedido con fecha 23 de enero de 2019, por la causal de "incumplimiento grave de las obligaciones del contrato", según previene el numeral 7 del artículo 160 del Código del Trabajo. Los hechos en que se fundó la causal invocada, ocurrieron principalmente en los meses de noviembre 2018, diciembre 2018 y enero de 2019. En efecto, el actor no gestionó el proceso presupuestario de la empresa y su cumplimiento, registró graves faltas en el ingreso de información, hubo retrasos en tiempo y errores evidentes en la consolidación del modelo de control de gestión del año 2018 y confección del presupuesto para 2019. A modo de ejemplo, en Diciembre de 2018, en reiteradas ocasiones, el referido informe arrojó inconsistencias, errores de datos que generaron el manejo de información inadecuada para otras áreas de la empresa. Además, en lo que respecta al presupuesto para el año 2019, que se venía trabajando desde Octubre de 2018, a la fecha de la desvinculación aún no contaba con una consolidación formal para iniciar el trabajo del año 2019.

Sumado a lo anterior, el actor se negó permanentemente a realizar cualquier tipo de tareas o labores señaladas por su empleador, que sean distintas a aquellas que él quería realizar, incumpliendo con ello su obligación pactada de "Realizar cualquier otra actividad o proyecto relacionado con sus responsabilidades que surja de la labor diaria o que sea solicitada por la empresa".

Ejemplifica, hubo reuniones en que se le insistió en lo pactado en su contrato y el señor [redacted] ni siquiera pudo aclarar los proyectos que él quería realizar. Tampoco supo dar soluciones a los temas que se negaba a llevar a cabo, expresando frecuentemente "no me corresponde".

Luego, incumplió también su obligación contractual consistente en "asegurar la veracidad de toda información entregada en los informes a entregar a las distintas áreas de la empresa" toda vez que existieron retrasos continuos en la entrega de información, lo que impidió poder generar metas de áreas claves como la comercial (metas de Enero 2019, por ejemplo).



Por último, a lo anterior se suma el constante desarrollo de actividades personales y/o comerciales ajenas a la empresa en horarios e instalaciones de DISPOLAB, estando estipuladas y prohibidas en el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad, Capítulo 11 De las Prohibiciones, Artículo 63, Número 3. "desarrollar durante horas de trabajo, actividades de carácter social u otras que sean ajenas a la empresa". Esta prohibición también está contenida en el párrafo Octavo del contrato de trabajo.

Considera que lo señalado, además de constituir graves incumplimientos de sus obligaciones contractuales, redundó en el ambiente de trabajo que generaba.

Respecto de las circunstancias formales del despido, señala que el Sr.

se había retirado el día 22 de enero del 2019 de la empresa, por motivos personales, sin entregar la información solicitada para el presupuesto 2019, en reunión que se tenía a las 15 horas. Al día siguiente, el Sr. Luis Urbina trató de ubicar en la oficina al actor, dado que el día anterior no había entregado la información solicitada. Ante ello, el señor Urbina le envió un whatsapp a su teléfono, como era habitual cada vez que no se ubicaba. Luego de un intercambio de mensajes, el Sr. Urbina lo invitó a reunirse en la oficina en la tarde ya que estaba en trámites familiares por temas de salud de un hijo. Dadas las circunstancias y tenor del intercambio de opiniones comentadas, sumado al historial de antecedentes de comportamiento del actor, el tema fue tomado esa misma mañana por el área de Personas, el Sr Mario Huaquimilla, quien formalizó en ese momento cursar el despido, que venía siendo analizado desde diciembre de 2018.

Afirma no es efectivo que el actor hubiera concurrido a las oficinas de Dispolab a dejar una licencia. Tampoco es efectivo que se hubiera contactado directamente con don Mario Huaquimilla como menciona en su escrito.

No puede soslayarse, que el actor tenía un puesto de confianza y, según lo acordado, debía participar en forma activa en procesos estratégicos de la compañía como era el Presupuesto 2019, implementación de plan estratégico de control de gestión entre otros. Era responsable de su área, del desarrollo del modelo de control de gestión y de las planillas de cálculo y de la de la consolidación del presupuesto 2019. A pesar de ello, llegando a fines de diciembre de 2018, no había presentado ni entregado la información necesaria para el presupuesto 2019, ni presentado el plan del modelo de control de gestión y sus indicadores de medición (KPI).

Para poder avanzar en el presupuesto 2019, y consolidar el mismo, tanto el Sr. Luis Urbina como Christian Urbina, tuvieron que estar en la oficina de Dispolab hasta las 17 horas del día 24 y 25 de Diciembre para poder concluir dicho documento, porque se debía entregar al área comercial. Esto porque el 1 de enero del 2019 comenzaba la gestión comercial de la compañía.

Destaca que una vez desvinculado, el actor envió a su padre a devolver el computador de trabajo, a la oficina del abogado Pablo Paredes, no siendo efectivo lo que a ese respecto se relata. Pero, para sorpresa de la demandada, se pudo luego constatar que toda la información del mismo, de propiedad de la compañía, había sido eliminada. La información que había en el computador estaba relacionada al desarrollo y avances de la implementación de Hana, Sistema de control de gestión automatizado de Sap y Elvis, Sistema de control de gestión del área comercial, junto con



detalles y planillas del informe de presupuesto 2019, los cuales debieron ser rehechos y asumidos por el Sr Carlos Cáceres, analista de inteligencia de negocio y control de gestión, Christian Urbina, Director comercial y Sr Christian Díaz, Supervisor de Ventas y Promoción Médica.

Además de los informes y avances de proyectos estratégicos de la empresa que el Sr. [redacted] borró del computador de la empresa, también eliminó todos los mail y direcciones de email de clientes, donde estaban compromisos y detalles de acuerdos, además que se pudo constatar que desde agosto del año 2018 no había permitido respaldar la información de su computador en el sistema corporativo de respaldo semanal que es llevado por la



empresa Chilebinary.

Por último, una vez que fue desvinculado el Sr [REDACTED] de Dispolab, escribió un whatsapp al Sr Cristian Troncoso, con fecha 1 de febrero del 2019, ofreciendo disculpas por su comportamiento en Dispolab y solicitando referencias laborales en el futuro.

Contestando las denuncias de tutela, alega la inexistencia de vulneración de derechos fundamentales, y solicita tener por reproducidas las alegaciones ya vertidas.

Su parte solo se limitó a hacer uso de un derecho, comunicándole su despido y dejando constancia de la misma ante la Inspección del Trabajo. Entiende que un despido no sea del agrado de un trabajador, y que pueda estar molesto y en desacuerdo con la causal invocada y fundamentos de la misma, pero ello en modo alguno importa la vulneración de alguna garantía constitucional del trabajador.

Por otro lado, los hechos que el actor relata en su libelo, aún cuándo negados por esta parte, solo dan cuenta de relaciones normales entre Jefes y subalternos, y entre pares. No puede pretenderse que las relaciones labores siempre sean sin intercambio de opiniones ni conflictos. Lo importante es que se desarrollen en un ambiente de respeto, cuyo fue el caso. No existiendo los hechos en que el actor funda sus denuncias de tutela, estas acciones deben ser rechazadas en todas sus partes.

Afirma que el despido no es más que la manifestación última del poder de dirección y administración del empleador. En el evento que el empresario lo ejerza injustificadamente o de forma errada, nuestra legislación contempla sanciones (indemnizaciones) y recargos que se devengan en favor del trabajador.

Hace presente que es la demandante quien debe acreditar los hechos relatados en su libelo, y para que su parte se vea, eventualmente, en la obligación de acreditar que tomó medidas proporcionales y razonables afectando los derechos del actor, es condición *sine qua non* que la parte demandante aporte antecedentes que acrediten la vulneración de derechos que acusa. Observa que la referencia de la norma es en plural ("antecedentes"), por lo que deben ser múltiples y concordantes.

Indica no se acompañó antecedente alguno que sea pertinente a los hechos contenidos en el libelo, que en caso alguno implicar cumplir el imperativo legal. Por lo tanto, no se configuran los presupuestos legales que permiten la aplicación del artículo 493 del Código



del Trabajo.

A pesar que en la demanda y en el petitorio de la denuncia no se indican los derechos fundamentales supuestamente vulnerados, se refiere a los únicos que esboza al iniciar su denuncia.

Estima no existe fundamento alguno para siquiera avizorar de qué manera hubiera podido discriminar al demandante, no expresa el actor el o los factores de discriminación que lo diferenciarían del resto en condiciones similares. Basta lo anterior para desechar el argumento señalado por la denunciante en cuanto a una supuesta vulneración de su derecho a no ser objeto de discriminación.

En cuanto al derecho a la Integridad Psíquica no se indica hecho alguno constitutivo de esta supuesta vulneración, siendo que para que nos encontremos frente a una vulneración al derecho a la integridad psíquica, necesariamente aquella vulneración debe manifestarse y generar a lo menos alguna perturbación psicológica en el denunciante, situación que en los presentes autos no existe.

Señala que jamás ha realizado acto alguno que pueda ser interpretado como una vulneración al derecho a la integridad psíquica del actor. Por ello, esta parte no logra vislumbrar de qué forma se habría vulnerado la garantía constitucional en cuestión.

En cuanto al derecho a la honra, no ve ni se explica, como se habría vulnerado esta garantía constitucional.

En subsidio, y para el improbable evento de que se considere que es necesario que su parte justifique la proporcionalidad de las medidas adoptadas, señala que se trató de medidas idóneas, necesarias y proporcionales en sentido estricto, tendientes a poner término al contrato de trabajo de un dependiente, en circunstancias que se hacía imprescindible su desvinculación por incumplimiento grave de las obligaciones del contrato. Solo ejerció una facultad que la Ley le otorga. El contexto de los hechos ya fue expuesto, así como la relevancia de los mismos.

Contestando la demanda subsidiaria por despido improcedente y cobro de prestaciones interpuesta en contra de mi representada por el actor, solicita su rechazo, con expresa

condenación en costas.

Pide se tengan por reproducidos los mismos fundamentos de hecho y de derecho que fueron expuestos en los capítulos anteriores de esta presentación, los que deben considerarse como parte integrante de este acápite para todos los efectos legales.

En razón de lo anterior, Dispolab nada adeuda al actor en relación al recargo legal pretendido, pues la causal de despido es justificada y ajustada a derecho.

Refiere la improcedencia del daño moral demandado, en subsidio de la sanción de la renuncia de la acción.

Y en subsidio, solicita tener presente que nada puede adeudar por este concepto, por lo que pido el rechazo de la pretensión. Sólo un daño ocasionado en la esfera extracontractual y habiendo concurrido culpa o dolo puede dar origen al pago de una indemnización por Daño Moral. Se trata de cuestiones que deberán ser acreditadas por la contraria, sin perjuicio de que esta parte insiste en que son hechos alejados de la realidad,.

Agrega que las indemnizaciones no pueden significar un lucro. En lo que respecta al daño moral y si se determinare que esta parte tiene responsabilidad culposa, su determinación queda a la valoración que se realice en la sentencia definitiva y que deberá ser determinada por hechos objetivos en cuanto a la magnitud de los perjuicios ocasionados y acreditados. Cabe tener presente que el monto pretendido por la contraria es ostensiblemente excesivo. Solicita declarar que se rechazan las denuncias de tutela en todas sus partes, que se rechazan todas las demandas, en todas sus partes, que el actor deberá pagar las costas de la causa.

**TERCERO:** Que, en la audiencia preparatoria las partes no arribaron a conciliación. Evacuado el traslado, fueron rechazadas las excepciones de finiquito y caducidad.

**CUARTO:** Que se establecieron como hechos controvertidos: 1. Efectividad de las afirmaciones fácticas que describe el demandante en su libelo y que califica como vulneración sus derechos fundamentales. Particularmente, si la demandada se negó a recibir su licencia médica. 2. Efectividad de la ocurrencia de los hechos contenidos en la carta de despido. Asimismo, formalidades de la carta, o formalidades en el envío de la carta. 3. Efectividad de adeudarse bono anual en el periodo mayo a diciembre de 2018. 4.

Menoscabo físico y/o psicológico sufrido por el demandante a causa de la relación laboral que pueda ser calificado como daño moral.

**QUINTO:** Que, en la audiencia de juicio las partes incorporaron:

- Demandante:

Documental:

- 1) Contrato de Trabajo de 02 de mayo de 2018.
- 2) Modificación de Contrato de Trabajo de 02 de agosto de 2018
- 3) Carta de término al Contrato de Trabajo de 23 de enero de 2019.
- 4) Finiquito por Término de Contrato de Trabajo de 23 de enero de 2019.
- 5) Oferta de trabajo de 23 de abril de 2018, efectuada por el demandado a don **RODRIGO CÁRDENAS**.
- 6) Presentación de reclamo ante la Inspección del Trabajo de 24 de enero de 2019.
- 7) Acta de Comparendo de Conciliación celebrado ante la Inspección del Trabajo el 19 de marzo de 2019.
- 8) Liquidaciones de Sueldo, período desde mayo de 2018 a enero de 2019.
- 9) Comprobante de licencia médica electrónica N° 1855170-5.
- 10) Impresión de conversación por APP Whatsapp entre don **RODRIGO CÁRDENAS** y Carlos Cárdenas.
- 11) Impresión de e mail de 20 de diciembre de 2018, enviado por **RODRIGO CÁRDENAS** a Luis Urbina.
- 12) Impresión de e mail enviado el 21 de diciembre de 2018, Luis Urbina, en respuesta a **RODRIGO CÁRDENAS**.



13) Impresión de e mail enviado por ~~Francisco Valdovinos~~ a Luis Urbina el 20 de diciembre de 2018.

14) Impresión de e mail enviado por Luis Urbina a ~~Francisco Valdovinos~~ el 20 de diciembre de 2018.

15) Impresión de e mail respuesta enviado por Luis Urbina a ~~Francisco Valdovinos~~ el 20 de diciembre de 2018.

16) Carta de motivos de renuncia de Juan José Morales Peirano.

17) Impresión de conversación por APP Whatsapp entre don ~~Marcos Valdovinos~~ y Luis Urbina.

18) Impresión de e mail enviado por ~~Marcos Valdovinos~~ a Luis Urbina el 22 de diciembre de 2018.

19) Impresión de conversación por APP WA entre don ~~Francisco Valdovinos~~ y Carlos Cárdenas.

20) Impresión de e mail enviado por Luis Urbina a ~~Francisco Valdovinos~~ el 22 de diciembre de 2018.

21) Impresión de e mail enviado por ~~Marcos Valdovinos~~ a Luis Urbina el 22 de enero de 2019 y respuesta de Luis Urbina, de la misma fecha.

22) Presentación Directorio PPPTO 2019-2023.

23) Presentación Personal y Desarrollo Organizacional, de 07 de diciembre de 2018.

24) Impresión de e mail enviado por ~~Francisco Valdovinos~~ a Mario Huaiquimilla el 23 de enero de 2019.

Confesional:

Luis Urbina

Testimonial:

- 1) Daniel Montero Campos
- 2) Carolina Yévenes Meneses
- 3) Verónica Tapia Toledo

Exhibición de documentos:

2. Comprobante de envío de carta de despido de ~~Patricio Norambuena~~ a la Inspección del Trabajo, en el que se indique la fecha y hora de envío. Por cumplida.

- Demandada:

Documental:

1. Contrato de trabajo entre el actor y mi representada, de fecha 2-5-2018, y anexo de fecha 2-8-2018.
2. Carta aviso de despido de 23-1-2019. Con constancia de envío por correo certificado e ingreso a la Inspección del Trabajo.
3. Finiquito del actor.
4. Acta de comparendo de fecha 19-3-2019.
5. Constancia de fecha 13-2-2019 ante Inspección del Trabajo.
6. Contrato de trabajo entre Patricio Norambuena y Dispolab, de fecha 3-8-2016 y anexos de fechas 1-3-2017 y 1-9-2018.
7. Libro de Remuneraciones, correspondientes al periodo julio 2018 a enero 2019.
8. Comprobante de entrega de Notebook HP 240 G6 Intel Core 15-7200U 1 TB-4GB, de fecha 01 de febrero de 2019.
9. Informe elaborado por Alex Minguzzi, respecto de equipo Notebook HP 240 G6 Intel Core 157200U 1 TB-4GB para constatar y certificar estado de entrega. De fecha 13 de febrero de 2019.

10. Informe emitido por Chilebinary Ltda de fecha 17 de abril de 2019, respecto a respaldos que no se pudieron realizar semanalmente en equipo Notebook HP 240 G6 Intel Core 15-7200U 1 TB-4GB.
11. Correo electrónico enviado por José Cuellar a soporte, de fecha 04 de septiembre de 2018. Asunto: Visita Dispolab 04-09-2018.(5 páginas)
12. Correo electrónico enviado por Christopher Hormazabal a ~~XXXXXXXXXXXX~~, de fecha 02 de octubre de 2018. Asunto: reporte Visita Dispolab 02-10-2018.
13. Print de Carpeta de archivos
14. Factura electrónica n° 249, compra de equipos.
15. Set de 6 boletas de Honorarios emitidas por Juan Paredes Riveros, N° 66, 53, 58, 74, 63 y 60, por implementación SAP.
16. Recibo de Honorarios Electrónico N° 33.
17. Licencia médica del actor N° 3021807998-9.
18. Correo Electrónico entre Mario Hauquimilla y ~~XXXXXXXXXXXX~~, de fecha 02 de enero de 2019. Asunto: Solicitud Reunión.
19. Cadena de Correos Electrónicos, entre Mario Huaiquimilla, ~~XXXXXXXXXXXX~~ y Luís Urbina, de fecha 28 de diciembre, 21 de diciembre y 20 de diciembre de 2018. Asunto: Temas.
20. Correo Electrónico entre Mario Hauquimilla y ~~XXXXXXXXXXXX~~, de fecha 19 y 20 de diciembre de 2018. Asunto: Programación periodo de vacaciones para validación.
21. Correo electrónico enviado por ~~XXXXXXXXXXXX~~, de fecha 19 de diciembre de 2018. Asunto: artículo interesante.
22. Correo electrónico enviado por ~~XXXXXXXXXXXX~~, de fecha 23 de enero de 2019. Asunto: Aviso.

23. Listado de Trabajadores con término de contrato con Dispolab
24. Listado de trabajadores desvinculadas de Dispolab, correspondiente al periodo 2017-2018.
25. Ejemplar de Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de Dispolab S.A
26. Correo electrónico entre Luis Urbina, Mario Huaiquimilla y **ROSA GUERRERO**, de fecha 14 y 09 de enero de 2019. Asunto: Reunión coordinación.
27. Correo electrónico entre Luis Urbina y **ROSA GUERRERO**, de fecha 15 de enero de 2019. Asunto: Ppto 2019.
28. Correo electrónico entre Luis Urbina y **ROSA GUERRERO**, de fecha 15 y 16 de enero de 2019. Asunto: Retrasos proyecto hana.
29. Correo electrónico entre Luis Urbina y **ROSA GUERRERO**, de fecha 17 y 18 de enero de 2019. Asunto: Estatus Operaciones.
30. Correo electrónico entre Luis Urbina y Mario Huaiquimilla, de fecha 17 y 18 de enero de 2019. Asunto: Agenda relaciones laborales.
31. Correo electrónico entre Luis Urbina y **ROSA GUERRERO**, de fecha 22 de enero de 2019. Asunto: Revisión Pendientes,
32. Print de Conversación de WhatsApp entre Cristian Troncoso y **ROSA GUERRERO**, de fecha 01 de febrero de 2019.
33. Print de Conversación de WhatsApp entre **ROSA GUERRERO** y Luis Urbina, de fecha 10, 11, 14,15, 18 y 23 de enero de 2019.
34. Correo electrónico entre Carlos Cárdenas y Luis Urbina, de fecha 28 de septiembre de 2018.asunto: Solicitud Aprobación Carta Gantt Dispolab y Marcas Propias.
35. Correo electrónico entre Carlos Cárdenas, Christian Urbina y **ROSA GUERRERO**, de fecha 08 de enero de 2019. Asunto: SISO 2019.

36. Print Conversación WhatsApp entre Luis Urbina y ~~XXXXXXXXXX~~, de fecha 22 de enero de 2019.

37. Correo electrónico entre Christian Urbina y ~~XXXXXXXXXX~~ de fecha 23 de enero de 2019. Asunto: Entrega Version Final Ppto

#### Testimonial

-Mario Huaquimilla Huenulef,

**SEXTO:** Que, en cuanto a la demanda por vulneración de derechos fundamentales, corresponde analizar, de conformidad al artículo 493 del Código del Trabajo, si los antecedentes aportados por la denunciante constituyen indicios suficientes de que se ha producido la vulneración que se alega por el actor. Al efecto, importante resulta destacar, que en la confusa descripción de hechos respecto a la vulneración de derechos fundamentales que realiza el actor, se señala, en primer término, que habiéndosele ofrecido un bono en documento que consta por escrito, dicho Bono no se incluyó en el contrato y tampoco se le pagó, y que habiendo señalado esta situación a la demandada, le respondió que no se preocupara, ya que a fin de año se haría pago de este. Refiere haber renunciado a su trabajo anterior con las pérdidas que ello conlleva. Luego alude a problemas con el hijo del señor Luis Urbina, su jefe directo, quién le mentía a este último, y le indisponía delante de sus compañeros. También refiere despidos masivos que involucran a más de 40 personas cuyos nombres indica. Añade que a partir del 20 de diciembre el señor Urbina -no queda claro si el padre o el hijo- comenzó a dirigirse de forma descortés y agresiva por lo que quiso dejar constancia de la situación y agrega la demanda: cito textual " no sirves para nada, tu gestión da pena, es una vergüenza, tienes problemas mentales que tienes que solucionar, tu papá podrá tomar una taza de té en la oficina y eso no te lo saco en cara, si vas a tomar un café quiero que me avises", a gritos y de forma agresiva decía estas y muchas cosas. El mismo señor Urbina le habría hecho responsable de problemas que no le correspondían. Indica escribió un mail al Señor Urbina de manera de dejar registrado lo que estaba Sufriendo y que quedaste evidenciado que existían labores que no le correspondían al actor afirma seguir el conducto regular y hablar con Mario Huaquimilla, a quién le contó

que el señor Luis Urbina era agresivo, le gritaba, era grosero, le faltaba el respeto, le denostaba en público y en privado y le profería actos que atentaban contra su dignidad de persona y trabajador y que le afectaban en su integridad psíquica. Refiere también la renuncia del señor Norambuena y que el señor Urbina se burlaba de éste delante de muchos testigos por su condición sexual. Añade que a finales del 2018, se profundizó aún más el maltrato del señor Urbina, se le exige a cumplir horario, pese a que se encontraba acogido al Artículo 22 del código del trabajo. Se suma a lo anterior llamadas por celular y WhatsApp a las 10:00 a.m en día dado libre a sus trabajadores, para exigirle al demandante explicaciones sobre avances, reprenderlo por retrasos y presionar sobre asuntos laborales y otras acciones de parte del señor Cristian Urbina. Refiere maltratos hacia una Brand manager dejándola llorando, para terminar explicando que el actor sufrió un cuadro de estrés por el cual el 23 de enero de 2019 tuvo que asistir al médico que le extendió una licencia por 15 días, la que no fue recibida por el empleador, habiendo conversado personalmente con el señor Mario Huaiquimilla puesto que el señor Luis Urbina dejó expresamente instruido, que no se podía recibir dicha licencia. Destaca el actor que la carta de despido fue enviada por la demandada la inspección del trabajo posterior al mail en que informa su licencia médica todo lo cual corrobora que su despido fue un acto de represalia.

**SEPTIMO:** Que, en cuanto al bono que reclama el actor habersele ofrecido, y que no se escrituró, no queda claro por qué el demandante aceptó suscribir el contrato si no se adecuaba a las condiciones ofrecidas -siendo que se trata de un profesional ingeniero civil industrial con experiencia laboral-, sin oponerse a la suscripción, ni reclamar a la autoridad pertinente. El actor dice haber aceptado una simple respuesta de que se le pagaría, lo que no parece cercano a la lógica. Ahora bien, en el documento -que aporta el propio demandante- denominado "carta propuesta de trabajo" se señala que dicho bono es de carácter anual y "por cumplimientos de proyectos", sin que se haya acreditado las conversaciones posteriores.

El actor también refiere que renunció a su antiguo trabajo y que eso le habría ocasionado perjuicio toda vez que los incumplimientos y el clima laboral no era lo que él esperaba.



Los hechos señalados, aparecen, de ser efectivos, como un incumplimiento de carácter laboral por parte del empleador, sin que pueda estimarse que ellos constituyan un real indicio de vulneración de derechos fundamentales.

**OCTAVO:** Que, en relación a los malos tratos que reclama el actor tanto de Don Luis Urbina como de su hijo, ha de decirse que casi en su totalidad, no se describen detalladamente ni se explican las circunstancias, ni la época de su acaecimiento. Asimismo, no resulta efectivo que en el correo de 20 de diciembre se citara textualmente expresiones preferidas por el señor Luis Urbina, puesto que revisado el referido correo sólo se dice " hay formas y formas de hablar y pedir las cosas y comunicarse con tus ejecutivos(hablo por mí), me choca tu forma y me molesta, pues yo soy respetuoso, leal, he tratado de dar el mil con la empresa, pero aún así todo va mal, y muchas veces tus tratos son de mala forma". Al efecto también ha de señalarse que la respuesta del señor Urbina es bastante respetuosa refiriendo no compartir las apreciaciones, y que el actor ha sido tratado de la mejor manera como es su estilo. No existen correos, de los demás aportados, donde aparezcan malos tratos. Como se dijo, el actor -en la mayor parte de su demanda- realiza más bien apreciaciones de maltrato, y hace alusión a burlas hacia otro trabajador, así como que el Sr. Urbina habría dejado llorando a una Brand manager, ninguno de esos hechos dice relación directa con el demandante. En relación a lo anterior, el único testigo -de los aportados por el demandante- que alude a actitudes del señor Urbina, refiere burlas a un trabajador homosexual gritos presiones y malos tratos, sin embargo tampoco los detalla, y siquiera describe aquellos pocos que el demandante cita en forma textual. Este testigo hace referencia a la alta rotación de personal en la empresa, y qué a modo de broma iban contando con el demandante, los despidos o los renunciados, sin embargo siquiera da un solo nombre de los más de 40 que refiere el actor en su demanda. Cabe destacar que el testigo referido, indica que renunció, y que no hizo denuncia, no fue la asociación chilena de seguridad a investigar. Todo lo anterior produce, que a juicio de esta sentenciadora, se estime no da suficiente razón de sus dichos.

Resulta también extraño que el actor afirmara, varias veces en su libelo pretensor, que de todos los hechos que enuncia existen muchos testigos, y habiendo más de 40 según él

renunciados o despedidos, sólo uno declarara en favor del demandante, siendo que estando fuera de la empresa resultaba mucho más sencillo y obviamente sin ninguna consecuencia para quien depusiera. Tampoco se probó por el demandante la renuncias y despidos a los que se ha hecho referencia, y menos que estos se deban al clima laboral al interior de la empresa.

El actor también aporta una supuesta carta de renuncia de Juan José Morales Peyrano, la que no se encuentra suscrita, desconociéndose de quién emana, y no fue reconocida en juicio, por lo que solo es posible estimar que carece de valor probatorio.

**NOVENO:** Que, los otros dos testigos que deponen por el demandante y también por el demandado, no hacen alusión alguna a maltratos, gritos, insultos u otros en los que funda buena parte de la vulneración el demandante.

Destaca de la declaración testimonial de quien depone únicamente por la demandada, el señor Mario Huaiquimilla, quien resultó bastante creíble para el Tribunal, y que lejos de corroborar la versión del demandante, describe que después de noviembre y diciembre la interacción con el actor fue bastante compleja, hubo dificultades entre Navidad y Año Nuevo con la entrega de información, dice, además, que el actor no explicaba siquiera cuando entraba o salía de la empresa. Qué había tensión por incumplimientos del actor y que se le pidió al testigo conversar con el trabajador para que se cumplieran metas y objetivos. En caso alguno hace alusión a que el actor hubiese planteado dificultades con su jefatura, y menos lo que el actor dice le respomdió.

**DECIMO:** Que, en cuanto a las conversaciones de WhatsApp que acompaña el actor lo primero es señalar que se desconoce su procedencia; si bien en la carátula de los más extensos se lee que estos corresponden a Carlos Cárdenas, lo que sólo es indicado por el actor en su demanda, tampoco fueron reconocidos en juicio y son conversaciones de tonos poco serios e incluso algunos datados con posterioridad al despido, de modo que el tribunal no puede tenerlos como prueba indiciaria de los hechos que el actor reclama.

**UNDECIMO:** Que, especial mención ha de realizarse, a los hechos inmediatamente anteriores al despido, que se inician con este correo de 20 de diciembre al que ya se ha



hecho mención, y que no contiene tonos irrespetuosos de parte del señor Urbina, pero que si da cuenta de diferencias importantes del actor con el mencionado, y que concluye con una afirmación del señor Urbina que indica que le inquieta que los comentarios del trabajador acerca de no sentirse cómodo porque no es lo que esperaba el actor del cargo o que no están en su descripción del mismo "nos interesa tu bienestar, te sientas cómodo en tus labores debemos avanzar en solucionar este tema y creo que la base del problema es un tema de planificación como administración del tiempo y foco."

Con posterioridad existe el correo de 22 de diciembre a las 8:51 de Luis Urbina al actor, en que se le dan instrucciones, y que el demandante responde recién a las 13:01, dando cuenta de sus acciones.

Asimismo, referente al día 22, el testigo Huaiquimilla dice que se le copia el día 22 a las 12 horas un correo de pendientes de Luis Urbina al actor, con un listado importante de temas pendientes, ese día 22 indica en la tarde lo buscaron y no estaba.

Al efecto, resulta aún más trascendente, la conversación de WhatsApp del día 23 de enero de 2019 entre el demandante y Luis Urbina, conversación que se inicia a las 9:50 hrs. pidiendo el señor Urbina al actor reunirse, el demandante no responde a su jefatura dónde está ni a qué hora se puede reunir, sino que lo hace en un tono más bien desafiante, diciéndole que la agenda del demandante es conocida en la oficina. A las 11:00 pasadas, Luis Urbina vuelve escribir, señalándole que no tiene aviso del actor que iba a llegar tarde, y que si lo está tratando de ubicar es por temas profesionales. El actor le responde señalándole que no le está faltando el respeto, que debería sentirse agredido, que le está sacando tema "indicando que se le ha hecho un calvario esto y de verdad que ha tratado de llevar lo de la mejor forma pero se está enfermando con todo esto". El señor Urbina le responde conversemos en la tarde estoy en el médico en este momento. El actor no contesta este último mensaje, que es de las 12:11.

Todo lo referido evidencia que, a esas alturas, la relación entre ambos estaba bastante deteriorada.



Luego hay sólo una respuesta a las 15:40 en que el actor le reprocha que no le hayan recibido la licencia de médica, por haberlo dejado el señor Urbina expresamente indicado. Los Testigos de la demandada –todos- refieren que el señor Urbina dejó la instrucción de que no se le recibiera documento alguno, y el mismo señor Huaiquimilla luego de referir las tensiones a las que ya se ha hecho referencia, indica que el 23 se decidió su despido entregándose los antecedentes al abogado, estaban esperando a que llegara el actor, el testigo después no estaba en la oficina y más tarde recibe correo de que el padre de Ronald llevó la licencia.

A juicio del Tribunal, ha quedado establecido que la decisión del despido fue anterior a la presentación de la licencia en cuestión, sin que pueda influir en ello las formalidades que el propio Código del trabajo permite realizar hasta 3 días después de la separación. Resulta que el correo que remite el actor para dar cuenta de la licencia médica es de las 14:23, previo a ello, el actor no informa a su jefe directo que no llegará ese día, teniendo en cuenta que queda claro que el señor Urbina lo estaba ubicando antes de las 10 de la mañana. Tampoco le indica que se dirigía al médico, resultando que, según señalaran los tres testigos de la demandada –dos de los cuales depusieron por el actor- que se estaba esperando que llegara el actor para comunicarle el despido. Por su parte, la recepción de la referida licencia médica que le fuera otorgada al actor con posterioridad a lo decisión del despido, no debiera provocar perjuicio al trabajador, desde que puede ser tramitada directamente por éste y sin que se afecte su cobertura, máxime si el trabajador no describe y menos acredita un perjuicio en tal sentido.

**DUODECIMO:** Que, de la prueba precedentemente reseñada, deja en claro que el actor no ha logrado acreditado siquiera indiciariamente, los maltratos que dice haber recibido, el mal clima laboral y menos la vulneración de derechos que reclama. Ha quedado establecido, que existía un conflicto entre las partes, que había descontentos mutuos y que la relación estaba indefectiblemente quebrada, por lo que no resulta extraño el despido que decide la empresa. Que aun cuando pudiera estimarse que algo de indicios existe en la prueba, lo cierto es que el actor ha referido que el despido a su respecto resulta en uno represalia, sin olvidar que tal condición debe ir precedida de una denuncia ante la inspección del Trabajo



para estimarse vulneratorio de una garantía constitucional, en el caso la indemnidad. Asimismo, el demandante refiere también un despido discriminatorio, sin que se establezca a qué grupo sospechoso pueda encontrarse adscrito el actor, de modo que no se comprende cómo ello pudiera vulnerar alguna garantía constitucional. No debe olvidarse que el Código del Trabajo impide despedir con licencia médica a los trabajadores, si se lo hace por la causal de necesidades de la empresa, cual no es el caso en que se ha decidido un despido disciplinario. Tampoco el actor acreditó el motivo de la licencia médica de 23 de enero de 2019, que permitiera suponer alguna consecuencia a partir del vínculo laboral y dado que no fue posterior al despido sino coetánea con él, no puede considerarse siquiera que el despido dañó la integridad física o síquica del demandante.

**DECIMO TERCERO:** Que, asimismo, no se divisa la vinculación entre el supuesto incumplimiento en el pago del bono del actor, y el despido si no se han acreditado la serie de maltratos que debieran vincular ambos hechos, en tal caso la acción por vulneración durante la relación laboral, se encontraría caduca, y, aun cuando no pudiera declararse, atendido el pronunciamiento efectuado por el Juez que dirigió la audiencia preparatoria, lo cierto es que constituye un mero incumplimiento, lo que unido a las expectativas de una mejor condición laboral que termina en despido, en caso alguno constituyen vulneración de derechos fundamentales.

No debe olvidarse que nuestros Tribunales superiores se han pronunciado reiteradamente, en cuanto a que para vulnerar garantías fundamentales debe, sin duda, resultar exigible a lo menos acreditar indicios respecto a la existencia de motivaciones antijurídicas, persecutorias o espurias, o bien la existencia de una especial intención de dañar o lesionar al trabajador como ciudadano, que la conducta del empleador vulnere intereses cautelados por la ley laboral, involucrando una afectación distinta de aquélla que normalmente produce el hecho de ser objeto de un despido, por lo que aquél sufrimiento y sentimiento de ira, inseguridad, incertidumbre o indignación que genera en cualquier trabajador la separación de sus labores, no dan lugar, por sí solas, a esta excepcional tutela.



**DECIMO CUARTO:** Que, en razón de lo señalado, no existe vulneración alguna a derechos constitucionales del trabajador por parte del empleador, y, en consecuencia, la acción de tutela no podrá prosperar y habrá de rechazarse, según se dirá.

**DECIMO QUINTO:** Que, en cuanto a la demanda subsidiaria de despido injustificado, es preciso señalar que corresponde al empleador acreditar las causas del despido. La carta que pone término a la relación laboral, corresponde a aquella que el trabajador ha reproducido en su demanda. En la misiva se describen incumplimientos de la obligación de gestionar el proceso presupuestario a la empresa, faltas graves de ingreso de información fidedigna, retrasos de tiempo y errores evidentes en la consolidación del año 2018 y confección del presupuesto para 2019, así como inconsistencias reiteradas, errores de datos, y otras similares. También se reprocha al actor que se ha negado permanentemente a realizar labores o tareas señaladas por el empleador, distintas a aquellas que el actor quería desarrollar. Al efecto, lo primero es destacar que la carta es bastante genérica en la descripción de los hechos, lo que desde ya no permite revisar si efectivamente los incumplimientos que se atribuyen al actor resultan efectivos.

**DECIMO SEXTO:** Que, aun cuando pudiera estimarse que los hechos de la carta se describen suficientemente, lo cierto es que no se ha establecido el procedimiento que utilizado para determinar los incumplimientos del trabajador. No se realizó una investigación con alguna formalidad, que hubiese sido efectuada por un ente imparcial, y que se hubiese dado al trabajador la posibilidad de formular descargos o plantear su versión de los hechos. Asimismo, de la prueba documental aportada por la demandada, sólo se tienen hechos inconexos, que no logran dar certeza a esta sentenciadora acerca de los incumplimientos y de la gravedad de éstos, que permiten configurar la causal invocada. A más de todo lo señalado, los tres testigos aportados por la demandada, no refieren los incumplimientos que se reprochan al trabajador, de modo que no es posible estimar que el despido por la causal invocada, se encuentre justificado. En consecuencia, se acogerá la demanda por despido injustificado, condenándose al demandado al pago de la indemnización sustitutiva de aviso previo, en la suma pedida por el trabajador, que

contempla el tope de 90 UF para su pago, ascendente a \$2.479.413, única que corresponde al actor, atendida la duración del contrato, y que ha sido solicitada en la demanda.

**DECIMO SEPTIMO:** Que, en cuanto al pago proporcional del bono que reclama el trabajador, el demandado en su contestación, no niega que se hubiese pactado, sino que alega que no se cumplió parámetro alguno para que se devengara en beneficio del actor. Ahora bien, del contrato y anexo del actor, aportado por la demandada, se tiene que el referido bono no se escrituró, debiendo haber cumplido el empleador con tal deber, atendido lo dispuesto en el artículo 10 del Código del Trabajo. En consecuencia, habrá de aplicarse lo establecido en el artículo 9 del Código del ramo, presumiéndose que son estipulaciones del contrato las que declare el trabajador. Sin que pueda entrar a conocerse los supuestos parámetros o requisitos de devengamiento, atendida la falta de escrituración y que dejan tales requisitos al absoluto arbitrio del empleador.

Por lo señalado se accederá al pago de lo pedido en la demanda en relación al bono en cuestión, que según la carta de oferta aportada por el actor ascendía a hasta 3 remuneraciones, por el proporcional de los meses de mayo a diciembre -8 de 12-, conforme a la remuneración del mes de diciembre de \$3.296.441, que asciende a la suma de \$8.597.806, por 8 meses trabajados.

**DECIMO OCTAVO:** Que, finalmente, en cuanto a la acción de indemnización de perjuicios, cuyo petitorio indica que solicita declarar: “que tiene derecho a ser indemnizado por daño moral por haber sido vulnerado en mis derechos a la integridad síquica y a la dignidad, generando un daño moral”, lo primero ha de decirse que procesalmente debió interponerse conjuntamente con la acción principal, por expresa disposición del artículo 489 del Código del Trabajo. Que, aun cuando la norma referida pudiera interpretarse de modo diverso, por haberse realizado ello “en el mismo juicio”, lo cierto es que la vulneración de derechos ha sido descartada, no habiéndose acreditado los presupuestos de la afectación que se reclama, y a más de todo lo señalado, ninguna prueba aportó el demandante en cuanto a haber sufrido algún daño moral siquiera en relación al despido, razones todas por las que la acción será rechazada en su totalidad.



**DECIMO NOVENO:** Que el resto de la prueba rendida no será analizada, por no alterar lo decidido.

Por estas consideraciones y visto además, lo dispuesto en los artículos 1, 7, 9, 10, 63, 160, 162, 168, 172, 446 a 462 y 485 y siguientes del Código del Trabajo, se declara:

I.- Que se rechazan las acciones de tutela laboral y de indemnización de perjuicios.

II.- Que se acoge la demanda de despido injustificado, por lo que la demandada deberá pagar al actor, los siguientes conceptos:

a) \$ 2.479.413 por indemnización sustitutiva de aviso previo.

b) \$ 8.597.806 por pago proporcional bono anual.

II.- Que las sumas ordenadas pagar lo serán con los reajustes e intereses que disponen los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

IV.- Que no se condena en costas al demandado por no resultar totalmente vencido.

Regístrese y archívese en su oportunidad.

RIT : T-387-2019

RUC : 19- 4-0170029-6

**Pronunciada por doña ANDREA LEONOR SILVA AHUMADA, Juez Titular del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.**

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

1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago

San Martín #950 Santiago – Fono 02-9157000

Correo



jud.cl

A contar del 08 de septiembre de 2019, 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.horacoficial.cl>