

**PROCEDIMIENTO:** TUTELA.

**MATERIAS:** Vulneración de Derechos

**DEMANDANTE:** Cristian Castillo Lagos

**DEMANDADO:** Agrícola Quilamapu S.A

**RIT:** T-53-2020

**RUC:** 20-4-0273514-8

-----/

**Chillán, veintitrés de Octubre de dos mil veinte.**

**VISTO**

Que comparece CRISTIAN CASTILLO LAGOS, ingeniero comercial, con domicilio en Nicolás León 682, Comuna de Ñipas, estando dentro del plazo, y de conformidad a lo dispuesto en los artículos 425, 446, 485 y siguientes del Código del Trabajo, interpone denuncia de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, nulidad del despido, despido injustificado y cobro de prestaciones e indemnizaciones laborales, en contra de AGRICOLA QUILAMAPU SA., (antes “Agrícola Quilamapu Limitada”), empresa del giro de su denominación, representada legalmente conforme al art. 4 del Código del Trabajo por don JAIME GUTIERREZ NAULIN, empresario, o quien haga las veces de tal en virtud de la norma citada, ambos con domicilio en Fundo Santa Filomena de Cato en el Camino Cato – Nahueltoro Km. 16, Comuna de Chillán.

Solicita en definitiva declarar:

Solicita en definitiva acogerla en todas sus partes, declarando que:

A.- Con ocasión del despido se le han vulnerado sus derechos fundamentales amparados por el artículo 485 y ss. del Código del Trabajo y artículos 19 N° 1 y 4 de la Constitución Política de la República.

B.-De conformidad al artículo 489 inciso 3° del Código del Trabajo demanda por concepto de indemnización por vulneración de sus derechos la suma de \$28.191.515.-, correspondiente a 11 meses de la última remuneración mensual, o en subsidio, la cantidad que el Tribunal determine conforme al mérito del proceso, que no puede ser inferior a 6 meses de remuneraciones, según dispone la norma citada.- Esta indemnización es adicional a la indemnización por años de servicio y sustitutiva de aviso previo originada con ocasión del despido injustificado, según lo dispone expresamente el art. 489 inc. 3 del C. del Trabajo.-



C.- Que, el despido que ha sido objeto es nulo, y que consecuentemente, la demandada le deberá pagar todas las remuneraciones que se devenguen entre la fecha de su despido el día 3 de abril de 2020 hasta la convalidación del mismo, conforme al art. 162 del Código del Trabajo.

D.- Que, el despido fue injustificado e improcedente.

2.- Las siguientes indemnizaciones con ocasión del despido injustificado:

2.1. La suma de \$2.562.865.-, por concepto de indemnización sustitutiva de aviso previo contemplado en el art. 162 inciso 4° del Código del Trabajo.

2.2. La suma de \$10.255.460.-, por concepto de indemnización por años de servicio, conforme al art. 163 inciso 2° del Código del Trabajo. (4 años)

2.3. La suma de \$3.076.638.-, por concepto de recargo del 30% a que se refiere el artículo 168 letra a) del Código del Trabajo.

2.4. La suma de \$897.003.-, por concepto de feriado legal y proporcional.

2.5. La suma de \$256.287.-, por concepto de 3 días trabajados en el mes de abril de 2020.

2.6. La suma de \$5.163.585.-, por concepto de gratificación legal desde agosto de 2016 a abril de 2020, a razón de \$126.865.-

2.7. La suma de \$8.000.000.- por bono de cosecha del año 2017.

2.8. La suma de \$16.000.000.- por bono de cosecha del año 2018.

2.9. La suma de \$20.000.000.- por bono de cosecha del año 2019.

2.10. La suma de \$20.000.000.- por bono de cosecha del año 2020.

2.11. La suma de \$2.188.262.- por bono de producción del año 2017.

2.12. La suma de \$2.000.000.- por bono de producción del año 2018.

2.13. La suma de \$2.000.000.- por bono de producción del año 2019.

2.14. La suma de \$2.000.000.- por bono de producción del año 2020.

Total: \$123.011.615.-

3.- Las cotizaciones previsionales de los bonos de cosecha y bonos de producción, correspondiente a los años 2017, 2018, 2019 y 2020, y las cotizaciones previsionales de Isapre Colmena de los períodos de diciembre 2019, enero y febrero de 2020, así como las cotizaciones previsionales correspondientes a las gratificaciones de agosto de 2016 a marzo 2020, ambas inclusive.

4.- Las remuneraciones y demás prestaciones laborales que se devenguen entre la fecha del despido el día 3 de abril de 2020, y hasta la convalidación del despido, conforme al artículo 162 del Código del Trabajo, a razón de \$2.562.865, o a suma mayor o menor que el Tribunal determine conforme al mérito del proceso.



E.- Que, se remita copia de la sentencia ejecutoriada a la Dirección del Trabajo.

G.- Que, se condene a la demandada al pago de las costas.

En cuanto a la acción subsidiaria solicita en definitiva se declare que:

1.- Que, el despido que ha sido objeto es NULO, y que consecuentemente, la demandada le deberá pagar todas las remuneraciones que se devenguen entre la fecha de su despido el día 3 de abril de 2020 hasta la convalidación del mismo, conforme al art. 162 del Código del Trabajo, a razón de \$2.562.865, o la suma mayor o menor que el Tribunal determine conforme al mérito del proceso.

2.- Que se declare por el Tribunal que el despido fue INJUSTIFICADO Y/O SIN CAUSA LEGAL.

1.- La suma de \$2.562.865.-, por concepto de indemnización sustitutiva de aviso previo contemplado en el art. 162 inciso 4° del Código del Trabajo.

2.- La suma de \$10.255.460.-, por concepto de indemnización por años de servicio, conforme al art. 163 inciso 2° del Código del Trabajo. (4 años)

3.- La suma de \$3.076.638.-, por concepto de recargo del 30% a que se refiere el artículo 168 letra a) del Código del Trabajo.

4.- La suma de \$897.003.-, por concepto de feriado legal y proporcional.

5.- La suma de \$256.287.-, por concepto de 3 días trabajados en el mes de abril de 2020.

6.- La suma de \$5.163.585.-, por concepto de gratificación legal desde agosto de 2016 a abril de 2020, a razón de \$126.865.-

7.- La suma de \$8.000.000.- por bono de cosecha del año 2017.

8.- La suma de \$16.000.000.- por bono de cosecha del año 2018.

9.- La suma de \$20.000.000.- por bono de cosecha del año 2019.

10.- La suma de \$20.000.000.- por bono de cosecha del año 2020.

11.- La suma de \$2.188.262.- por bono de producción del año 2017.

12.- La suma de \$2.000.000.- por bono de producción del año 2018.

13.- La suma de \$2.000.000.- por bono de producción del año 2019.

14.- La suma de \$2.000.000.- por bono de producción del año 2020.

Total: \$94.400.100.-

2.- Las cotizaciones previsionales de los bonos de cosecha y bonos de producción, correspondiente a los años 2017, 2018, 2019 y 2020, y las cotizaciones previsionales de Isapre Colmena de los períodos de diciembre 2019, enero y febrero de 2020.

3.- Las remuneraciones y demás prestaciones laborales que se devenguen entre la fecha del despido el día 3 de abril de 2020, y hasta la convalidación del despido, conforme al artículo 162 del Código del Trabajo a razón de \$2.562.865,



o a suma mayor o menor que el Tribunal determine conforme al mérito del proceso.-

4.- Reajustes legales e intereses.

5.- Las costas del proceso.

Que la demandada contestó la demanda.

Que con fecha veintiuno de julio de dos mil veinte, se lleva a efecto la audiencia preparatoria, compareciendo las partes. El Tribunal realiza la relación somera de la demanda y contestación, estableciendo hechos conformes, llamando a conciliación y procediendo a dictar la sentencia interlocutoria que fija los hechos a probar. Las partes en la oportunidad procesal pertinente ofrecen y exhiben su prueba, el Tribunal no decreta prueba y fija audiencia de juicio.

Que el día trece de octubre del presente, se celebra la audiencia de juicio compareciendo las partes, se procede a recibir la prueba ofrecida, escuchándose las observaciones a la misma y se dicta fija fecha para la notificación de la sentencia definitiva.

#### **CON LO RELACIONADO Y CONSIDERANDO**

**PRIMERO:** Que, el demandante esgrimió como fundamentos los siguientes hechos.

I.- LOS HECHOS.

1.- Relación laboral. Con fecha 12 de agosto de 2016 comenzó a trabajar para la sociedad “Agrícola Quilamapu Limitada”, hoy “Agrícola Quilamapu S.A.”, como administrador de campos, labores que desempeñaba en los predios “Santa Virginia”, “Parcela Quilamapu” y “Fundo Quilamapu”, ubicados en Km. 16, camino a Cato, Comuna de Chillán.

2.- Duración indefinida. Su contrato fue suscrito con una duración indefinida, pudiendo ponérsele término por causas justificadas conforme a la ley.

3.- Jornada de trabajo - turnos. Conforme a los términos de la cláusula 10° de su contrato de trabajo se encontraba excluido de control de jornada de trabajo, según lo dispuesto en el art. 22 del Código del Trabajo. Sin embargo, se le exigía que su jornada de trabajo se desarrollaba entre los días lunes a sábado, ambos inclusive, entre las 7:30 horas y las 17:00 horas.

4.- Remuneración. Su remuneración para los efectos del artículo 172 del Código del Trabajo es la suma de \$2.562.865.- Dispone la norma citada que “Para los efectos del pago de las indemnizaciones a que se refieren los artículos 163, 168, 169, 170 y 171, la última remuneración mensual comprenderá toda cantidad que estuviere percibiendo el trabajador por la prestación de sus servicios al momento de terminar el contrato, incluidas las imposiciones y cotizaciones de



previsión o seguridad social de cargo del trabajador y las regalías o especies valuadas en dinero...”.

De esta manera, conforme a la disposición legal, la última remuneración que debe ser considerada está compuesta por:

4.1.- Sueldo: Esto es, el estipendio fijo, obligatorio, por períodos mensuales que su ex - empleadora le pagaba en virtud del contrato de trabajo y que ascendía a la cantidad de \$1.636.000.- mensuales.

4.2.- Gratificación legal. Conforme a los artículos 47 y 50 del Código del Trabajo, los trabajadores tendrán derecho a una gratificación legal anual equivalente (4,75 ingresos mínimos mensuales), los que se pagan en forma mensual y que equivalen a la suma de \$126.865.- mensuales, los cuales como se indicará más adelante se adeudan en su totalidad.

4.3.- Regalías o especies valuadas en dinero. En relación con este aspecto, hace presente que se deben considerar e incluir dentro del concepto última remuneración conforme al art. 172 del Código del Trabajo la cantidad de \$800.000.- mensuales, la cual se descompone en la suma de \$350.000.- por asignación camioneta marca Mitsubishi, modelo L200, color gris, año 2018, placa patente HJDY141 que utilizaba y ocupaba para desarrollar mis funciones en los campos que administraba para “Agrícola Quilamapu S.A.”; y la suma de \$450.000.- por concepto de asignación casa-habitación o vivienda, que utilizaba y ocupaba con su grupo familiar, que corresponde a un inmueble de material sólida, de más de 200 metros cuadrados construidos, con piscina.

Conforme al artículo 41 del Código del Trabajo se desprende que “es constitutiva de remuneración toda contraprestación en dinero o especie evaluable en dinero” que perciba el trabajador por causa del contrato de trabajo, y que no hubiese sido expresamente excluida como tal por el inciso 2° del mismo artículo. Como puede apreciarse, el beneficio de casa- habitación que percibe el trabajador, reúne -inequívocamente- todos los caracteres propios de remuneración, toda vez que es una contraprestación en especie posible de evaluar en dinero y que se percibe por causa del contrato de trabajo, y además, no se encuentra dentro de las exclusiones que contempla la norma precedente. Hay que tener presente lo dispuesto en el inciso 2° del artículo 10 del Código del Trabajo que permite otorgar beneficios adicionales suministrados por el empleador como casa habitación y alimentos, en cuanto prestaciones en especies o servicios. Es lo que se conoce como «regalía», las cuales son concedidas u otorgadas en virtud del contrato de trabajo.

En este sentido, la Dirección del Trabajo ha dictaminado que también deben incluirse en la base de cálculo del beneficio indemnizatorio los cheques restaurante, la colación proporcionada por la empresa, la casa habitación, aún cuando estas no se encuentran valuadas por las partes en el contrato de trabajo,



por cuanto se trata de una regalía o prestación en especie, y sólo cabe atender a si la misma es avaluable en dinero, sin que sea necesario, por ende, que las partes le hayan fijado un valor, sea en el contrato o en acto posterior. (Dictamen 6305/418, de 21 de diciembre de 1998). Asimismo, se ha recogido el criterio indicado en diversa jurisprudencia de los Tribunales.

4.4.- Bonos de Cosecha anual y Bonos de Producción anual. En efecto, además de la remuneración mensual indicada, según se acreditará en su oportunidad procesal, le ofreció y convino al momento de iniciar su relación laboral con su ex - empleadora la existencia de 2 Bonos:

a.- Bono de Cosecha anual, cuyo pago se realizaría a partir de marzo de 2017 por un monto de \$20.000.000.- (veinte millones de pesos), y se pagaría de forma anual todos los meses.

b.- Bono de Producción anual, equivalente al 1% de las utilidades de la empresa. Para tales efectos, se entendía por utilidades la diferencia entre los gastos y facturas de venta anual, que se pagaría en forma anual, los meses de octubre de cada año.

5.- SITUACIÓN PAGO DE BONOS, SU INCUMPLIMIENTO Y NO PAGO DE COTIZACIONES PREVISIONALES.

5.1.- BONO DE COSECHA. Como se indicase en el punto anterior, con su empleadora - al momento de ingresar a prestar servicios- convinieron dentro de su remuneración se devengaría a su favor un bono de cosecha anual por un monto de \$20.000.000.- a partir de marzo de 2017, y respecto del cual se puede precisar que:

5.1.1.- Bono Cosecha 2017.- Es del caso, señalar que únicamente le ha pagado la cantidad de \$12.000.000.- al bono correspondiente al año 2017, el cual se realizó mediante el pago directo de la suma de \$10.000.000.- que realizó "Agrícola Quilamapu Limitada" a "Automotora Cordillera S.A." (Salazar Israel) cuando adquirió el vehículo marca Mitsubishi, modelo Outlander 2.0, año 2018, Placa Patente KBPW47, lo cual ocurrió el día 22 de diciembre de 2017, emitiéndose la factura N° 340565; y la suma de \$2.000.000.- que le fuere depositado mediante cheque en su cuenta corriente N°178222-03 del Banco de Chile el día 29 de noviembre de 2018.

Hace presente que, según se acreditará en su oportunidad procesal, su empleadora no pagó las cotizaciones previsionales respectivas en relación con el referido abono o pago parcial del bono 2017, ni su saldo adeudado, lo cual debió haber sido realizado en relación con las remuneraciones del mes de marzo de 2017. En efecto, no hubo pago de las cotizaciones correspondientes al bono de cosecha 2017, devengado en marzo de 2017, ni en la declaración de dicho mes por el total, ni en diciembre de 2017 (por abono de \$10.000.000.-) ni en la remuneración de noviembre de 2018 (por abono de \$2.000.000.-).



En consecuencia, en relación con el referido bono se le adeuda la suma de \$8.000.000.- más las cotizaciones previsionales por la totalidad del bono cosecha 2017.

5.1.2.- Bono Cosecha 2018.- Por otra parte, en relación con el bono de cosecha que debía ser pagado en el mes de marzo de 2018, únicamente se le pagó la suma de \$3.000.000.-, lo cual fue realizado mediante el pago de \$3.000.000.- el día 25 de junio de 2019 (mediante depósito de \$2.000.000.- en su cuenta corriente indicada y \$1.000.000.- en efectivo), y \$1.000.000.- el día 6 de febrero de 2020.

Hace presente que, según se acreditará en su oportunidad procesal, su empleadora no pagó las cotizaciones previsionales respectivas en relación con el referido abono o pago parcial del bono 2018, ni su saldo adeudado, lo cual debió haber sido realizado en relación con las remuneraciones del mes de marzo de 2018.

En efecto, no hubo pago de las cotizaciones correspondientes al bono de cosecha 2018, devengado en marzo de 2018, ni en la declaración de dicho mes por el total, ni en junio de 2019 (por abono de \$3.000.000.-) ni en la remuneración de febrero de 2020 (por abono de \$1.000.000).

En consecuencia, en relación con el referido bono se le adeuda la suma de \$16.000.000.- más las cotizaciones previsionales por la totalidad del bono de cosecha 2018.-

5.1.3.- Bono Cosecha 2019.- Asimismo, en cuanto al bono de cosecha que debía pagar su empleadora en el mes de marzo de 2019 no le han realizado pago alguno, adeudándose en su totalidad la suma de \$20.000.000. Se debe hacer presente que, según se acreditará en su oportunidad procesal, su empleadora no pagó las cotizaciones previsionales respectivas en relación con el bono devengado en marzo de 2019.-

En consecuencia, en relación al referido bono se le adeuda la suma de \$20.000.000.- más las cotizaciones previsionales por la totalidad del bono cosecha 2019.-

5.1.4.- Bono Cosecha 2020.- Finalmente, y en relación con el Bono de Cosecha que debió pagarse en el mes de marzo del año 2020 se le adeuda en su totalidad la cantidad de \$20.000.000.- más las respectivas cotizaciones previsionales del referido bono.

Hace presente que, según se acreditará en su oportunidad procesal, su empleadora no pagó las cotizaciones previsionales respectivas en relación con el referido abono o pago parcial del bono 2020, lo cual debió haber sido realizado en relación con las remuneraciones del mes de marzo de 2019.



En consecuencia, en relación con el referido bono se le adeuda la suma de \$20.000.000.- más las cotizaciones previsionales por la totalidad del bono cosecha 2020.-

De la manera relatada, la empresa demandada “Agrícola Quilamapu S.A.” LE ADEUDA POR CONCEPTO DE SALDOS DE BONO DE COSECHA 2017 Y 2018, MÁS LA INTEGRIDAD DE LOS BONOS DE COSECHA 2019 Y 2020, LA SUMA DE \$65.000.000, conforme al detalle expresado más arriba.- Hace presente que la imputación de los abonos parciales conforme a los artículos 1.595 y ss. del Código Civil.

#### 5.2.- BONO DE PRODUCCIÓN DE LOS AÑOS 2017, 2018, 2019 Y 2020.-

En relación con los bonos de producción se convino con su ex - empleadora que serían equivalentes al 1% de las utilidades generadas por la venta de fruta de los Campos “Santa Virginia”, “Parcela Quilamapu” y “Fundo Quilamapu”.

El referido bono sería pagado, en forma anual, a partir de octubre de 2017, considerando las utilidades del año anterior, y así sucesivamente, en octubre de 2018 considerando las utilidades del 2017, en octubre de 2019 considerando utilidades del 2018, y en octubre de 2020 considerando las utilidades del 2019.

Se estableció que sería considerada utilidad la diferencia que se produzca entre los gastos y facturas de venta anual; y que dentro de aquellos estaría la mano de obra, insumos, fertilizantes, combustibles, reposición de plantas, gastos de inversión, plantaciones riego, trabajos de tierra.

Hace presente que, no obstante los resultados favorables y utilidades de la compañía, su ex - empleadora jamás le pagó el bono de producción, adeudándose en su totalidad el 1% de las utilidades de la empresa por los años 2017, 2018, 2019 y 2020 la suma de \$8.188.262.-, conforme al siguiente detalle:

a.- \$2.188.262.-, por bono año 2017. La utilidad del 2016 fue \$218.826.235.-

b.- \$2.000.000.-, por bono año 2017. La utilidad del 2017 fue \$200.000.000.-

c.- \$2.000.000.-, por bono año 2017. La utilidad del 2018 fue \$200.000.000.-

d.- \$2.000.000.-, por bono año 2017. La utilidad del 2019 fue \$200.000.000.-

Lamentablemente, al momento de convenir dicho bono no se percató que la reposición de plantas e inversión se rebajaba de una eventual utilidad. De esta manera, dado que la empresa realizó un reemplazo de gran parte de la plantación de manzanos y arándanos, e incorporó cerezos en sus campos, cuestión que le afectó directamente, no obstante, los activos de la demandada incrementaron sustancialmente su valor.



5.3.- APLICACIÓN PRÁCTICA DEL CONTRATO - PAGO DE BONOS NO ESCRITURADOS: PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD Y PRO OPERARIO - BUENA FE - IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS LABORALES.

a.- Como se expresó, y se acreditará en su oportunidad procesal, lo que se le ofreció y convino al inicio de su relación laboral fue el pago de un bono de cosecha anual por la suma de \$20.000.000.- pagadero a partir de marzo de 2017, y un bono anual por producción equivalente al 1% de la utilidad, pagadero a partir de octubre de 2017. Dichos bonos tenían el carácter de permanentes y anuales, pagaderos en las épocas indicadas.

b.- No obstante lo convenido respecto de los referidos bonos de cosecha y producción, el Sr. Jaime Gutiérrez Naulin, en representación de “Agrícola Quilamapu S.A.” siempre se negó a proceder a la escrituración y formalizar e incorporar a su contrato de trabajo los bonos indicados. Sin perjuicio de lo indicado, lo cierto es que en la aplicación práctica de su contrato su ex - empleadora “Agrícola Quilamapu S.A.” procedió al pago parcial de los mismos, pago de bonos no escriturados, mediante los abonos indicados en los puntos 5.1. y 5.2., cuestión que se acreditará en su oportunidad procesal. Los motivos que se le entregaron para fundar la negativa siempre eran excusas, que los negocios no andan bien, que no se podía por temas tributarios, que se aguantara un poquito, y le hacían un pequeño abono. Imagina o adelanta que la actitud de la parte demandada será negar la existencia de aquellos, como lo realizó descarada y desconsideradamente cuando al término de su relación laboral intentaron imponerle el contenido de un finiquito, sin incorporar aquellos, o como lo ha realizado en ocasiones anteriores con otras personas a las que se le han ofrecido idénticas condiciones laborales.

En este sentido, resulta relevante lo expresado en correo electrónico de fecha 11 de mayo de 2020, en que el Sr. Jaime Gutiérrez Naulin, más allá de indicar que aquellos no están escriturados, reconoce la existencia de los bonos indicados, y la existencia de pagos de aquellos, y propone arriba a un acuerdo justo para ambas partes, según se expresa:

“Hola Cristian

Me gustaría si pudiéramos reunirnos para solucionar el tema del finiquito.

1.- No tenemos nada firmado con respecto a los bonos.

2.- Hay que considerar varios abonos que te otorgue los dos primeros años 2016 - 2017 y no te pedí firma y ningún recibo justamente por lo que indico en el punto anterior.

3.- Los años 2017 - 2018 - 2019 no hay utilidad solo pérdidas eso tú lo tienes claro.

4.- Me gustaría un acuerdo justo para los dos.

Saludos



Jaime Gutiérrez N”.

Corroborando lo indicado, el correo de fecha 13 de mayo de 2020, enviado desde la cuenta de correo electrónico institucional de la secretaria del Sr. Jaime Gutiérrez Nualín (Sra. Roxana Acuna), en que reconoce la existencia de un acuerdo inicial de los bonos, y la entrega de algunos dineros como incentivo de su gestión.

En este sentido, más allá de la forma en que lo denomine el Sr. Gutiérrez Naulin los incentivos en dinero son los “bonos de cosecha y bonos de producción” demandados y que pretenden ser desconocidos por “Agrícola Quilamapu S.A.”, acordados y convenidos al inicio de la relación laboral, rigiendo plenamente el aforismo “las cosas son lo que son y no lo que dicen que son”. Todo emolumento en dinero pagado por una sola vez en el año es un bono o incentivo, y deberán ser reconocidos su existencia y monto al momento de dictarse sentencia definitiva.

c.- Que, conforme a lo que se viene indicando, cuando existe algún tipo de discrepancia entre lo que ocurre en la realidad y lo que está consignado en documentos se debe necesariamente preferir lo primero, cuestión que nuestra doctrina y jurisprudencia ha denominado como “Principio de la Primacía de la Realidad”. En este sentido, la I. Corte de Apelaciones de Rancagua ha declarado que “Que, como se ha señalado por la Excm. Corte Suprema en fallos del 30 de marzo de 2003, dictados en recursos de casación en el fondo Roles 1991-2003, 1992-2003 y 1993-2003, el trascendente principio de primacía de la realidad, que rige el Derecho Laboral, postula que en caso de discrepancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de los documentos, debe darse preferencia a lo primero. ” La realidad –sostiene A. Plá R.– refleja siempre y necesariamente la verdad. La documentación puede reflejar la verdad, pero también puede reflejar la ficción dirigida a simular o esconder la verdad con el objeto de eludir el cumplimiento de obligaciones legales. Afirmar invariablemente el imperio de la verdad, equivale a rendir tributo al principio de la buena fe, que inspira y sustenta todo el orden jurídico, como una exigencia indispensable de la propia idea de justicia”

d.- En este mismo sentido, el referido principio se debe relacionar con el principio general del derecho, aplicable en materia laboral, denominada “Principio de Buena Fe”, consagrado en el art. 1546 del C. Civil, conforme al cual Los contratos deben ejecutarse de buena fe, y por consiguiente obligan no sólo a lo que en ellos se expresa, sino a todas las cosas que emanan precisamente de la naturaleza de la obligación, o que por la ley o la costumbre pertenecen a ella”, cuestión que se debe relacionar necesariamente con el “Principio Pro Operario”, dado que en una relación laboral existen ciertos desequilibrios o desbalances que



deben ser corregidos siempre en una interpretación que resulte favorable al trabajador.

Por otra parte, cualquier acto de negación de la existencia de los bonos de cosecha y bono de producción convenidos con su ex – empleadora implicaría una grave infracción a la “Teoría de los Actos Propios”, ya que – como se acreditará – existen actos de la empresa “Agrícola Quilamapu S.A.” que reconocen la existencia de pago de abonos, por lo que la negación sería incurrir en un acto contrario a “teoría de actos propios”.

e.– En este sentido, y respecto de la existencia de un patrón en la empresa demandada respecto de la forma de proceder con sus (ex) trabajadores en el ofrecimiento de bonos, no escriturarlos, y al término de la relación laboral pretender negar su existencia no es algo nuevo. Existen diversos precedentes a su respecto, pudiendo mencionarse por ejemplo lo sucedido en relación con el Sr. Miguel Ortega Bahamondes, quien debió necesariamente demandar judicialmente para que se le reconociere el pago de un bono convenido de forma similar a la suya. Los hechos fueron conocidos y resueltos por VS., en los autos RIT O-485-2018, del Jdo. del Trabajo de Chillán.

f.– Finalmente, hace presente que los derechos que tiene para percibir íntegramente los bonos de cosecha de los años 2017 y 2018, así como los relativos a los años 2019 y 2020, y el bono de producción del año 2017, se encuentran totalmente incorporados a su patrimonio, y gozan de la irrenunciabilidad de los derechos laborales consagrada en el artículo 5º inciso 2º del Código del Trabajo, la cual por lo demás jamás he realizado, si antes del término de la relación laboral (sino todo lo contrario, intentó su cobro y formalización desde su posición de empleado), ni con posterioridad al término de la relación laboral.

EN CONSECUENCIA, y de lo que se viene expresando, aparece que su contrato contenía una cláusula tácita y/o modificatoria de contrato escrito, que implicaba el derecho a su favor de la existencia de bonos de cosecha anual por la suma de \$20.000.000.- y bonos de producción anual equivalentes al 1% de las utilizadas, en los términos convenidos y expresados precedentemente, cuestión que se ve reconocida en los antecedentes indicados, cuestión que encuentra plena acogida conforme al Principio de Primacía de la Realidad, Principio de Buena Fe y Principio Pro Operario, los cuales se encuentran impagos conforme a lo expresado precedentemente.

5.4.– Inicio de problemas con su ex – empleadora con ocasión del cobro de sus bonos. Hace presente que a partir del mes de noviembre de 2019 comenzó a tener problemas con el Sr. Jaime Gutiérrez Naulin, por cuanto le requirió en forma expresa y reiterada que: a) se formalizara en un anexo de contrato de trabajo los 2 bonos convenidos desde su ingreso, cuestión a la cual



siempre se negaba dado que le generaría un aumento del costo operativo de la compañía y asumir mayores impuestos por parte de la misma, y b) que se le pagara íntegramente los bonos de cosecha de 2017, 2018, más la totalidad de los bonos de cosecha 2019 y 2020, así como las cotizaciones previsionales a su respecto, cuestión respecto de la cual siempre le daba respuestas elusivas o dilatorias, y le realizó un abono al bono de cosecha del 2018 de \$1.000.000.- en el mes de febrero de 2020 para que ocupara en sus vacaciones.

La situación indicada significó que se deteriorase la relación con el Sr. Jaime Gutiérrez Naulin, quien veía en su reclamo de derechos una actitud contraria a la correcta marcha de la empresa, señalándole o recriminándole que se debía preocupar de trabajar y que si los resultados mejoraban le podrían pagar los bonos de 4 años aún pendientes de pago, señalándole que estaba metiendo “mucho ruido”, y que debía preocuparse que los trabajadores del campo se desempeñaran correctamente, de “tenerlo cortos ya que se subían por el chorro”, criticando la forma en que se relacionaba con ellos.

#### 6.- ACTOS DE ACOSO LABORAL, MEDIDAS DE SEGURIDAD – COVID 19 Y VULNERACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES Y TÉRMINO DE LA RELACIÓN LABORAL.-

6.1.- A partir de noviembre de 2019 se inició una continua e ininterrumpida actitud hostil por parte del Sr. Jaime Gutiérrez Naulin, quien no perdía oportunidad para recriminarle en público y delante de sus subalternos en la administración de los campos, criticándole que debía ser “más duro” con los trabajadores del campo para que “trabajaran bien”.

6.2.- En este sentido, hace presente que durante los últimos 6 meses de su relación laboral, en forma continua e ininterrumpida, debió soportar insultos y malos comentarios, con vocabulario inapropiado, lo cual se realizaba tanto en forma presencial como a través de sistema de radio que se utilizaba en los campos, en que se cuestionaba públicamente por dicho medio frente a los demás empleados de los campos, y en que no obstante no tener control de asistencia conforme al art. 22 del C. del Trabajo, incluso se le recriminaba si momentáneamente iba al baño, que había dejado los campos botados, que éstos estaban solos, generándose un ambiente de hostilidad permanente. Siempre tuvo que “aguantar” dicho trato dado que debía mantener su trabajo, por compromisos económicos y familiares.

6.3.- En otro orden de ideas, en diversas oportunidades se desconocían sus bonos de cosecha y bonos de producción, los cuales como se ha indicado fueron ofrecidos y convenidos cuando ingresó a trabajar en “Agrícola Quilamapu S.A.”; dicha sola circunstancia es vulneratoria de sus derechos fundamentales, por cuanto se aprovechaban y vulneran su dignidad humana e integridad síquica, obligándole a exponerse año a año a los vejámenes que implicaba tener que



reclamar por sus derechos, recibiendo malos tratos, cambios de humor y en el trato futuro, “migajas” de lo convenido dado que se le depositaba el 5% de lo que le correspondía, jamás podía contar con la seguridad que percibiría lo que con su trabajo había ganado, lo que claramente afectaba su integridad síquica consagrada y garantizada en el artículo 19 N° 1 de la Constitución Política de la República.

6.4.- Por otra parte, y ya encontrándonos en el mes de marzo de 2020, iniciando la cosecha de manzanas, y con ocasión de las medidas de seguridad que le reclamaba a la compañía respecto de higiene y protocolos que debían implementarse en los campos bajo su administración dado el ingreso de la pandemia (Covid 19) más aún con la gravedad que tuvo en la ciudad de Chillán, la hostilidad del Sr. Jaime Gutiérrez Naulin se incrementó señalándole que se preocupara de lo importante que era la cosecha y dejara de molestar con lo demás, que los trabajadores (temporeros) debían preocuparse únicamente de tomar la fruta, recriminándole “de qué lado estás?”, quien le paga el sueldo a fin de mes.

En este sentido, le señaló que dejara de molestar, que optimizara costos, y que trabajaran la cosecha con la gente del sector de Cato (aproximadamente 16 personas), señalándole que no llevaran gente de Chillán, pero negándose a suministrar mascarillas, guantes, dispensadores de alcohol gel al interior de los huertos, mantener la distancia social, y en general, el establecimiento del protocolo de contingencia sugerido por el actor para hacer frente en el manejo de la contingencia, con la finalidad de proteger la salud de los trabajadores del campo; llegando incluso al absurdo que lo único que se le facilitó fueron 4 termómetros de brazo (para medir temperatura axilar), para todo el personal que trabajaba en los campos, los cuales además de resultar insuficientes, atentaban contra toda norma de higiene.

6.5.- En este escenario, resulta importante señalar que en la mañana del día 3 de abril 2020, a primera hora del día, es despedido el Sr. John Fernández, quien se desempeñaba como capataz del campo “Quilamapu”, Comuna de Chillán, y a quien el Sr. Jaime Gutiérrez N. procedió a insultar de manera impropia e improcedente por el manejo que realizaba de los campos a su cargo y el personal, cuestión a la que el Sr. Fernández no estuvo dispuesto a soportar y le representó de inmediato, señalándole que se le debía respeto y corrección en las formas del trato, cuestión que el Sr. Gutiérrez N. le dijo que si no le parecía o “no le gustaba que se fuera”, que en su campo las reglas las establecía él, y “no estaba para que le pretendieran fijar límites los trabajadores”, y que el patrón del fondo era él, y se le debía obedecer.

6.6.- Finalmente, ese mismo día 3 de abril de 2020, alrededor de las 10:00 horas, el Sr. Jaime Gutiérrez Naulin comienza a recriminarle, y luego, comienza a



insultarlo y profiriéndole todo tipo de groserías por sistema de radio, trayendo a colación el incidente ocurrido hace momentos atrás con el Sr. John Fernández, descalificando su trabajo y forma de relacionarse con los demás trabajadores de la empresa que se encontraban a su cargo, indicándole que no se hacía respetar, que debía ser más duro con los trabajadores de los campos, que si no lo hacía de esa manera “se me subían por el chorro” (expresando la idea que los trabajadores pedían y pedían, perdiendo el respeto, o temor que debería existir desde ellos, para que las cosas funcionaran correctamente”). Todo lo indicado, será debidamente acreditado en su oportunidad procesal.

6.7.- Claramente ante la situación descrita, alrededor de las 12:00 horas, del día 3 de abril de 2020, se dirigió a la oficina de administración del campo para sostener y exigirle una reunión con la finalidad de explicarle que su actitud hacia su persona no resulta admisible en una relación laboral en ambiente adecuado y en pleno respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores.

El trato recibido aquél día sólo puede ser denominado como “trato humillante y descalificador”, en un contexto masivo en el cual se dio, no era aceptable para profesionales y personas, con dignidad, expresándole que ello no debería ser u ocurrir para ningún trabajador de la empresa, ante lo cual manifestó que continuando con las agresiones verbales, me expresó las reglas las ponía él, que era el dueño de todo, y con seguridad de que su proceder fue el correcto y que lo volvería a hacer si tuviera que hacerlo nuevamente, sin mostrar menor arrepentimiento en su forma de actuar, y que si no le gustaba se podía ir por donde había llegado, que estaba despedido, continuando posteriormente, con gritos e insultos a través del sistema de radio con, a esas alturas sus ex – compañeros de labores. De todo lo indicado existe debido registro, y se acreditará en su oportunidad procesal correspondiente.

6.8.- En ese contexto, y en el marco de la referida conversación, tras haber sido víctima de acoso laboral reiterado por un largo periodo de tiempo y debido al grave y constante incumplimiento de las obligaciones contractuales laborales y legales por parte del denunciado, y en un estado absolutamente de insanidad laboral, con descrédito permanente a su calidad humana y profesional por parte del Sr. Jaime Gutiérrez Naulin, con fecha 3 de abril de 2020, fue despedido de forma improcedente e indebida, siéndole entregada la carta por la cual se le comunicaba que se ponía término a su relación laboral conforme al artículo 161 del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa.

## II.- EL DERECHO.

### A.- VULNERACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES.

1.- En su caso, la exoneración de que ha sido víctima obedece a una motivación diversa a la invocada por su ex – empleadora, ya que ésta resultó una VERDADERA REPRESALIA por haberle representado en diversas oportunidades



correcciones en el trabajo, la implementación de medidas de seguridad e higiene para los trabajadores de los campos con ocasión de la pandemia COVID 19 (en época de cosecha) y a su permanente solicitud o requerimiento que los bonos de cosecha y producción le fueren pagados, afectándosele claramente y vulnerando gravemente sus derechos fundamentales señalados en el artículo 485 inciso 3° del Código del Trabajo en relación con los artículos 19 N° 1 y 4 de la Constitución Política de la República; siendo afectado durante toda la relación laboral, pero incrementados en el último año de la misma, con actos de acoso que no solo lo denigraron como persona y profesional frente a sus pares y/o subalternos, sino que también, repercutieron directamente en su integridad psíquica, en su salud, calidad de vida y relaciones de familia, provocándole una constante aflicción al sentir miedo permanente de perder su única fuente de ingresos, la cual no sólo le permitía subsistir junto a su familia, sino que le otorgaba cobertura de vivienda, dado que usaban una casa que se encontraba en uno de los predios en que se desempeñaba, por lo que no sólo perdía su fuente de ingresos sino que el hogar familiar.-

Por despido lesivo se debe entender aquel despido que se funda o se motiva en una conducta del empleador que vulnera o restringe desproporcionadamente un derecho fundamental del trabajador de aquellos protegidos por la acción de tutela.

El sistema nacional de despido se encuentra sujeto a un sistema de causalidad prevista en la Ley entre los artículo 159 al 161 del C. del Trabajo, resultando altamente probable que el despido se encuentre cubierto por una causal que lo justifique, cuestión que conlleva a una pregunta ¿puede justificar el empleador la proporcionalidad del despido simplemente acreditando la efectividad de la causal legal de término respectiva?. O dicho de otro modo, puede el empleador, ante los indicios presentados por el trabajador destruir la sospecha razonable de que se trata de un despido lesivo de derechos fundamentales acreditando la efectividad de la causal legal de término.

En rigor, desde el punto de vista conceptual, nada impide que el empleador haya tenido efectivamente una causal legal para poner término al contrato, y al mismo tiempo lesione los derechos fundamentales del trabajador, como pudiere ser que teniendo efectivamente necesidades de la empresa para justificar su conducta, proceda a despedir a un trabajador que efectuó reclamo ante la Inspección del Trabajo (derecho de indemnidad), o al que hizo declaraciones públicas sobre la empresa (libertad de expresión) o por ser homosexual (discriminación).

Lo anterior, es lo que la doctrina denomina “despido pluricausal”, esto es, aquella hipótesis en que el empleador frente al panorama indiciario de lesión de derechos fundamentales aportado por el trabajador, logra acreditar la existencia



de causal legal de término del contrato de trabajo. En estos casos, concurren en el mismo despido dos causas que se mueven en planos distintos,

En ese sentido, es perfectamente posible que dentro de un procedimiento de tutela el empleador trate de acreditar la causal legal de término del contrato de trabajo, situación que se ha descrito latamente, que su empleador ha enmascarado la causal que ha invocado en su desvinculación con el único y exclusivo fin lesivo de sus derechos fundamentales, no estando en condiciones, tal como se verá, de justificar la no lesividad o proporcionalidad del despidos en términos de sus derechos fundamentales.-

En consecuencia, el despido pluricausal es, a fin de cuentas, un despido lesivo de derechos fundamentales.-

2.- En efecto, el artículo 2º del Código del Trabajo impone en las relaciones laborales un estándar mínimo indispensable: deben fundarse en un trato compatible con la dignidad humana. Pues bien, su dignidad exige que reciba de su jefatura directa, su empleador un trato respetuoso, que proteja su vida y su salud, que se acorde a su calidad de persona y por ende no sea objeto de un hostigamiento, mal trato, humillaciones y en definitiva de un acoso laboral, como ocurrió en la especie, menos cuando aquello obedece a realizar y cumplir con sus obligaciones de administrador y exigir el cumplimiento de sus derechos o bonos convenidos al inicio de la relación laboral, o implica la exigencia de los dueños de la compañía de medidas de seguridad por contingencia sanitaria.

Ahora bien, pese a no encontrarse expresamente señalada en el catálogo de derechos fundamentales del artículo 485 del Código del Trabajo que dan lugar al procedimiento de tutela laboral, la dignidad de la persona, no puede sino entenderse como elemento esencial de tales derechos. Así lo ha reconocido el Tribunal Constitucional al declarar que: "... La dignidad humana es fuente de los derechos esenciales y de las garantías constitucionales destinadas a obtener que sean resguardados". (Sentencia rol 389-2017). En efecto, al invocar un derecho fundamental hacemos referencia directa a la dignidad. Aún más, respecto de algunos derechos fundamentales, la dignidad cobra una preponderancia especial, alcanzado su mayor expresión. Precisamente eso ocurre con los derechos fundamentales que en este acto denuncia como vulnerado el derecho a la integridad física y psíquica.

Nuestro ordenamiento constitucional, dentro de las Bases de la Institucionalidad, reconoce como valor superior de nuestro sistema jurídico el principio de igualdad. El artículo 1º de nuestra Constitución Política en su inciso primero expresa: "Las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos", y el artículo 19 Nº2 del mismo texto, expresa que: "La constitución asegura a todas las personas: Nº2 La igualdad ante la ley". Así, es claro e incuestionable que la



Constitución Política efectúa un reconocimiento expreso de la dignidad humana en relación estrecha con la idea de libertad e igualdad.

3.- En efecto se afectó su garantía constitucional establecida en el artículo 19 N° 1 de la Constitución, esto es, su integridad síquica, por cuanto ha debido soportar un trato impropio a una relación laboral, con constantes malos tratos, y, adicionalmente, la forma en que lo han despedido además de infundada, ha sido vejatoria y humillante, grosera y delante a todos los capataces de los campos que se encontraban bajo su administración. Asimismo, la sola necesidad de tener que exponerse año a año al mal trato de su empleadora al exigir sus derechos al pago de bonos es por sí atentatoria a esta garantía, por cuanto entrada en continuo estrés cuando debía requerirlo, luego recibía malos tratos por hacerlo y finalmente quedaba en mal estado al no obtener los resultados esperados y con un relación interna en la empresa “tirante” con la jefatura que se molestaba por exigir sus derechos. En efecto, se le despide como represalia por sus reclamos, y sin embargo, la carta sólo hace referencia a las “necesidades de la empresa”.

Además, se ha conculcado su garantía constitucional del N° 4 del art. 19 de la CPR, esto es, su derecho a la honra, puesto que tanto durante la vigencia de la relación laboral, como en el fondo y forma del despido se afectó su estima y respeto por la dignidad propia, su buena opinión y fama adquirida por la virtud y el mérito en su desempeño profesional en la empresa, todas ellas vejaciones injustas y superficiales, lo que resulta inaceptable. Las referidas actuaciones fueron realizadas en público, en presencia de otros trabajadores de la empresa y/o mediante difusión dado que se realizaba a través del sistema de radio que se utiliza en los predios de “Agrícola Quilamapu S.A.”.

4.- Asimismo, se ha vulnerado el artículo 5° del Código del Trabajo en cuanto prescribe que “el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador, tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pudieren afectar la intimidad, la vida privada o la honra de éstos”.

5.- Sobre la eficacia de los derechos fundamentales en el ámbito del derecho laboral, hace presente que éstos constituyen un conjunto de derechos humanos que han sido recogidos por el ordenamiento jurídico, mediante su inclusión en el catálogo de derechos y garantías constitucionales.

Las leyes 20.086 y 20.260 incorporaron al Código del Trabajo un procedimiento específico para la protección de los derechos fundamentales, regulado en el párrafo 6 del Capítulo II del Libro V de dicho cuerpo legal denominado “Del procedimiento de tutela laboral”.

El artículo 489 del Código del Trabajo prescribe que “Si la vulneración de derechos fundamentales a que se refieren los incisos primero y segundo del artículo 485, se hubiere producido con ocasión del despido, la legitimación activa



para recabar su tutela, por la vía del procedimiento regulado en este Párrafo, corresponderá exclusivamente al trabajador afectado.

La denuncia deberá interponerse dentro del plazo de sesenta días contado desde la separación, el que se suspenderá en la forma a que se refiere el inciso final del artículo 168.

En caso de acogerse la denuncia el juez ordenará el pago de la indemnización a que se refiere el inciso cuarto del artículo 162 y la establecida en el artículo 163, con el correspondiente recargo de conformidad a lo dispuesto en el artículo 168 y, adicionalmente, a una indemnización que fijará el juez de la causa, la que no podrá ser inferior a seis meses ni superior a once meses de la última remuneración mensual.

Con todo, cuando el juez declare que el despido es discriminatorio por haber infringido lo dispuesto en el inciso cuarto del artículo 2° de este Código, y además ello sea calificado como grave, mediante resolución reincorporación o las indemnizaciones a que se refiere el inciso anterior.

En caso de optar por la indemnización a que se refiere el inciso anterior, ésta será fijada incidentalmente por el tribunal que conozca de la causa.

6.- Hace presente que en la doctrina jurídica nacional se ha definido el acoso laboral como un "proceso conformado por un conjunto de acciones u omisiones, en el ámbito de las relaciones laborales públicas y privadas, en virtud de las cuales uno o más sujetos acosadores crean un ambiente laboral hostil e intimidatorio respecto de uno o más acosados, afectando gravemente su dignidad personal y dañando la salud del o los afectados con miras a lograr distintos fines de tipo persecutorio".

Por otra parte, señalan que una primera aproximación al concepto legal del artículo 2° inciso 2° del Código del trabajo, evidencia que el acoso laboral es incompatible con el respeto a la dignidad humana, idea que opera como fundamento axiológico de la noción misma de acoso y que comparte con otras formas de hostigamiento, como es el acoso sexual. Con todo, y más allá de la noción legal descrita, el acoso laboral se constituye como una forma de hostigamiento que tiene el potencial de ser pluri-ofensiva, pudiendo lesionar una pluralidad de derechos fundamentales de la víctima. De allí su reproche jurídico y su sanción". Claramente, todas las situaciones vividas y hechos descritos en el punto 6 del apartado I son constitutivos de este abuso o acoso laboral que sufre de manos del Sr. Jaime Gutiérrez Naulin, su ex - jefe directo y dueño de "Agrícola Quilamapu S.A."

7.- Prueba indiciaria. Finalmente, conforme al artículo 493 del Código del Trabajo "cuando los antecedentes aportados por la parte denunciante resulten indicios suficientes de que se ha producido una vulneración de derechos



fundamentales, corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y su proporcionalidad”.

En este sentido, lo indicado en la norma citada busca alivianar la carga probatoria del trabajador, quien sólo debe lograr acreditar indicios que sean suficientes para generar una sospecha fundada de lesión a los derechos fundamentales, “y sólo en ese caso, aprovecharse de la regla prevista en el artículo 493 del Código del Trabajo, correspondiendo al demandado el deber de probar que su conducta se debió a motivos objetivos y razonables”, bastando acreditar la existencia de indicios de que se ha producido vulneración de derechos fundamentales que permitan generar al juez la duda razonable en torno a la existencia de la lesión de las garantías constitucionales para que la denuncia sea acogida. Así UGARTE señala que para determinar si un indicio es “suficiente” debe atenderse más que a un número determinado, a la exigencia que éstos tengan cierta calidad, generándose así una sospecha razonable en el juez de que la vulneración se ha producido, debiendo el empleador, por lo tanto, explicar los fundamentos de la conducta y su proporcionalidad.

En el caso de autos, conforme a lo que se ha relatado en esta demanda, y los antecedentes que se acompañarán en la etapa procesal correspondiente, se dan los indicios más que suficientes de que efectivamente los derechos fundamentales del actor han sido vulnerados en la forma en que se ha denunciado.

Se trata, por lo tanto, que el trabajador aporte indicios que no prueben directa e inmediatamente el hecho principal – la conducta lesiva – sino que, cosa distinta, hechos o circunstancias que logren generar en el juez laboral la sospecha razonable de que esa conducta lesiva denunciada se ha producido, que la doctrina ha denominado “principio de prueba”.-

Los indicios en esta materia pueden ser, entre otros: manifestaciones del empleador que den a entender o puedan leerse motivadas por un móvil lesivo de derechos fundamentales; la comparación del trato del empleador a trabajadores en una situación comparable al denunciante, y especialmente la existencia de un clima lesivo de derechos fundamentales de la empresa dado por conductas previas y persistentes del empleador.

Aunque la expresión utilizada por la ley de entender una pluralidad de indicios, lo cierto es que eso obviamente no excluye que se considere un indicio como suficiente, cuando su calidad y precisión probatoria lo amerite. Por suficientes, expresión utilizada por la ley, debe entenderse, más que un número determinado de indicios, la exigencia de una cierta calidad de los mismos: deben permitir la sospecha razonable para el juez de que la vulneración se ha producido.



Así las cosas, y con el objeto de acreditar la existencia de los actos constitutivos de las vulneraciones de derechos fundamentales aleadas, reseñamos los siguientes indicios que dan cabida y sustento a la presente denuncia:

**PRIMER INDICIO:** Abierta infracción a lo dispuesto en el artículo 2 inciso 2° del Código del Trabajo, que prescribe que las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. En este contexto, claramente la denunciada lo ha tratado de forma indigna ejerciendo conductas de acoso laboral, hostigamientos reiterados verbales y telefónicos, públicos y privados, humillado y denostado en público, creando un ambiente hostil de trabajo, afectando su dignidad profesional y personal, y su honra, aprovechándose de su posición y con abuso de derecho.

**SEGUNDO INDICIO:** Las conductas antes descritas han vulnerado los derechos fundamentales consagrados en el artículo 19 N° 1 de la Constitución Política, afectando la vida e integridad física y psíquica del demandante.

**TERCER INDICIO:** El caso omiso de su empleador frente a las innumerables peticiones de ayuda realizadas para obtener la formalización de los compromisos adquiridos al inicio de la relación laboral y/o requerimiento de medidas de seguridad al inicio de la contingencia sanitaria por COVID19, a lo cual siempre con un trato indebido, se le hacía callar, decirle que se preocupara de tener resultados del campo y/o para luego realizarle un abono parcial “para que no molestase más”.

**CUARTO INDICIO:** La constante incertidumbre en que lo mantuvo el denunciado en orden de no otorgarle certeza de su futuro laboral, mediante la no respuesta a requerimientos de formalización de anexos de contrato de trabajo, así como de medidas de seguridad necesarias para enfrentamiento de la contingencia sanitaria durante el mes de marzo y abril de 2020.

**QUINTO INDICIO:** El trato recibido en forma inapropiada y grosera, afectándose su calidad humana, su profesionalidad, ante sus pares y subalternos en los trabajos de los predios que administraba, realizado por el Sr. Jaime Gutiérrez Naulin.

**SEXTO INDICIO:** El trato recibido por el suscrito es el mismo recibido por el Sr. John Fernández cuando fue despedido por el Sr. Jaime Gutiérrez, lo que viene a demostrar un modo de actuar u operar en la administración de la empresa.

**SÉPTIMO INDICIO:** El trato impropio, agresivo, y constitutivo de abuso o acoso laboral recibido por Miguel Ortega cuando formuló idénticos reclamos a los que formulase con ocasión del cobro de bonos convenidos y no escriturados, lo cual puede acreditarse en causa RIT O-485- 2018 del Jdo. del Trabajo de Chillán.

#### B.- NULIDAD DEL DESPIDO.

1.- Como se indicase, a la fecha del despido el día 3 de abril de 2020, la empresa demandada “Agrícola Quilamapu S.A.”, le adeudada una serie de



cotizaciones previsionales, según se pasa a expresar, derivándose los efectos del art. 162 del Código del Trabajo:

1.a. Deuda de cotizaciones previsionales respecto de los bonos de cosecha y bonos de producción. Como se indicó, ingresó a trabajar a “AGRICOLA QUILAMAPU S.A.” el día 12 de agosto de 2016, correspondiéndole el pago de bonos de cosecha de los años 2017, 2018, 2019 y 2020, así como el pago de bonos de producción de los años 2017, 2018, 2019 y 2020, los cuales – además de encontrarse impagos– tampoco fueron objeto del pago de las cotizaciones previsionales a su respecto, adeudándose tales conceptos hasta la fecha.

En este sentido, hace presente que no se pagaron ni declararon las cotizaciones previsionales correspondientes a los bonos de cosecha 2017, 2018, 2019 y 2020, en los meses de marzo de cada uno de esos años, y tampoco en los meses en los cuales se hizo abonos parciales del bono de cosecha 2017, realizados en diciembre de 2017 (por abono de \$10.000.000.-) ni en la remuneración de noviembre de 2018 (por abono de \$2.000.000.-); como tampoco al Bono Cosecha 2018, cuyos abonos se realizaron por \$2.000.000.- el día 25 de junio de 2019 y \$1.000.000.- el día 6 de febrero de 2020. Todos los pagos de los referidos bonos serán debidamente acreditados en la oportunidad procesal que corresponda.

En consecuencia, se le adeudan las cotizaciones previsionales de los meses de marzo de 2017, marzo de 2018, marzo de 2019 y marzo de 2020, en lo que dice relación con los referidos bonos. Lo mismo en relación con los bonos de producción de los años 2017, 2018, 2019 y 2020, que deberían haberse pagado en los meses de octubre de aquellas peridiocidades.

1.b. Deuda de cotizaciones previsionales de los meses de diciembre de 2019, y enero y febrero de 2020 referida a la Isapre Colmena Golden Cross.

En efecto, como se acreditará en su oportunidad procesal, ocurre que su ex – empleadora declaró a la institución indicada sus cotizaciones referidas a sus remuneraciones de los períodos indicados por 2,14 Unidades de Fomento, sin embargo, no se encontraban pagadas al momento del despido.

En consecuencia, se adeudan las cotizaciones previsionales de la Isapre Colmena Golden Cross referidas a los meses de diciembre de 2019, enero 2020 y febrero 2020, por las sumas de \$60.583.-, \$60.644.-, y \$60.912.-, respectivamente.

1.c. Deuda de cotizaciones previsionales desde agosto de 2016 a marzo de 2020 respecto del pago de gratificaciones legales conforme al art. 50 del C. del Trabajo.

Se ha expresado que el sistema de gratificaciones legales, y con carácter supletorio, se encuentra regulado en el artículo 50 del Código del Trabajo y establece un beneficio a favor del trabajador de 4,75 ingresos mínimos mensuales



que deben pagarse anualmente, por mensualidades. El valor de dicha mensualidad en la actualidad en mi caso particular ascendía a la suma de \$126.865. Dicha suma es imponible, y a su respecto corresponde el pago de cotizaciones previsionales, cuestión que su ex – empleadora jamás realizó.

Es del caso, que la referida prestación jamás le fue pagada, y tampoco las cotizaciones previsionales respecto de la misma por los períodos que abarcan los meses de agosto de 2016 a abril de 2020.

2.- Que a este respecto, resulta atinente el artículo 162 del Código del Trabajo, el que establece, en lo pertinente: “Para proceder al despido de un trabajador por alguna de las causales a que se refieren los incisos precedentes o el artículo anterior, el empleador le deberá informar por escrito el estado de pago de las cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior al del despido, adjuntando los comprobantes que lo justifiquen. Si el empleador no hubiere efectuado el integro de dichas cotizaciones previsionales al momento del despido, éste no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo.

Con todo, el empleador podrá convalidar el despido mediante el pago de las imposiciones morosas del trabajador, lo que comunicará a éste mediante carta certificada acompañada de la documentación emitida por las instituciones previsionales correspondientes, en que conste la recepción de dicho pago.

Sin perjuicio de lo anterior, el empleador deberá pagar al trabajador las remuneraciones y demás prestaciones consignadas en el contrato de trabajo durante el periodo comprendido entre la fecha del despido y la fecha de envío o entrega de la referida comunicación al trabajador”.

3.- Es por ello que corresponde que se declare nulo el despido, y se paguen no sólo los bonos de cosecha y producción de los años 2017, 2018, 2019 y 2020 adeudados, sino que las cotizaciones previsionales íntegras por aquellos, y las cotizaciones de la Isapre Colmena de diciembre de 2019, enero 2020, y febrero 2020, y cotizaciones previsionales correspondientes a las gratificaciones de agosto de 2016 a marzo 2020, ambas inclusive, así como todas las remuneraciones que se devenguen durante el período comprendido entre la fecha del despido (3 de abril de 2020) y el pago efectivo de las cotizaciones previsionales adeudadas junto al envío de carta certificada acompañando la documentación emitida por las instituciones previsionales correspondientes de conformidad al artículo 162 del Código del Trabajo, sin perjuicio que las cantidades demandadas deberán ser pagadas con sus respectivos reajustes e intereses al día del pago efectivo.-

En este sentido, la Excma. Corte Suprema ha declarado que “el trabajador tiene derecho no sólo a la remuneración – entendida conforme al concepto establecido en el artículo 41 del Código del Trabajo –, sino que todas las



prestaciones que favorecían al trabajador emulando una relación laboral válida y eficaz”.

#### C.- DESPIDO INJUSTIFICADO.

1.- El artículo 168 del Código del Trabajo dispone que “El trabajador cuyo contrato termine por aplicación de una o más causales de las establecidas en los artículos 159, 160 y 161, y que considere que dicha aplicación es injustificada, indebida o improcedente, o que no se haya invocada causal alguna, podrá recurrir al Juzgado competente, dentro de sesenta días hábiles, contado desde la separación, a fin de que éste así lo declare”.

2.- En este sentido, la carta de despido señala única y escuetamente que se pone término a la relación laboral fundado en la causal del art. 161 del Código del Trabajo, esto es, “necesidades de la empresa”, fundada en la baja de productividad, sin realizar ninguna explicación de la misma, no agregando ninguna circunstancia fáctica fundada y justificativa de la misma. En consecuencia, la causal señalada con anterioridad no cumple con los requisitos que el legislador y la jurisprudencia han establecido para ella, a saber, que las circunstancias no emanen de la sola voluntad o responsabilidad de la empresa, sino que deben ser OBJETIVAS, GRAVES Y PERMANENTES, por lo que se debe entender que, a falta de justificación de la medida, el despido debe considerarse de inmediato como improcedente.

En sentencia, la Excma. Corte Suprema a sostenido, mediante recurso de unificación de jurisprudencia que “si el empleador pretende desvincular a un trabajador tiene que indicar en la carta de despido tanto la causal legal como los hechos en que se funda”, nada de lo cual ocurre en la especie.

3.- En el caso de autos claramente el despido resulta injustificado por cuanto la carta no se funda en hechos reales, la causal resulta absolutamente improcedente, y no ajustada a la realidad, además que nos encontrábamos en plena cosecha.

#### D.- COBRO DE COTIZACIONES PREVISIONALES DE LOS BONOS DE COSECHA Y PRODUCCIÓN, COTIZACIONES DE ISAPRE COLMENA Y COTIZACIONES DE LAS GRATIFICACIONES LEGALES.

Como se ha expresado, la empresa demandada no realizó el pago íntegro de los bonos de cosecha y bonos de producción de los años 2017, 2018, 2019 y 2020, todos los cuales formaban parte de su remuneración convenida, respecto de las cuales jamás se realizó el pago correspondiente de cotizaciones previsionales, y lo mismo ocurre con las cotizaciones previsionales de la Isapre Colmena por los períodos de diciembre de 2019, enero y febrero, ambos de 2020, así como las cotizaciones previsionales correspondientes a las gratificaciones de agosto de 2016 a marzo 2020, ambas inclusive.-

#### III.- PRESTACIONES ADEUDADAS.



1.- De conformidad al artículo 489 inciso 3° del Código del Trabajo demanda por concepto de indemnización por vulneración de sus derechos la suma de \$28.191.515.-, correspondiente a 11 meses de la última remuneración mensual, o en subsidio, la cantidad que el Tribunal determine conforme al mérito del proceso, que no puede ser inferior a 6 meses de remuneraciones, según dispone la norma citada.- Esta indemnización es adicional a la indemnización por años de servicio y sustitutiva de aviso previo originada con ocasión del despido injustificado, según lo dispone expresamente el art. 489 inc. 3 del C. del Trabajo.-

2.- Las siguientes indemnizaciones con ocasión del despido injustificado:

2.1. La suma de \$2.562.865.-, por concepto de indemnización sustitutiva de aviso previo contemplado en el art. 162 inciso 4° del Código del Trabajo.

2.2. La suma de \$10.255.460.-, por concepto de indemnización por años de servicio, conforme al art. 163 inciso 2° del Código del Trabajo. (4 años)

2.3. La suma de \$3.076.638.-, por concepto de recargo del 30% a que se refiere el artículo 168 letra a) del Código del Trabajo.

2.4. La suma de \$897.003.-, por concepto de feriado legal y proporcional.

2.5. La suma de \$256.287.-, por concepto de 3 días trabajados en el mes de abril de 2020.

2.6. La suma de \$5.163.585.-, por concepto de gratificación legal desde agosto de 2016 a abril de 2020, a razón de \$126.865.-

2.7. La suma de \$8.000.000.- por bono de cosecha del año 2017.

2.8. La suma de \$16.000.000.- por bono de cosecha del año 2018.

2.9. La suma de \$20.000.000.- por bono de cosecha del año 2019.

2.10. La suma de \$20.000.000.- por bono de cosecha del año 2020.

2.11. La suma de \$2.188.262.- por bono de producción del año 2017.

2.12. La suma de \$2.000.000.- por bono de producción del año 2018.

2.13. La suma de \$2.000.000.- por bono de producción del año 2019.

2.14. La suma de \$2.000.000.- por bono de producción del año 2020.

Total: \$123.011.615.-

3.- Las cotizaciones previsionales de los bonos de cosecha y bonos de producción, correspondiente a los años 2017, 2018, 2019 y 2020, y las cotizaciones previsionales de Isapre Colmena de los períodos de diciembre 2019, enero y febrero de 2020, así como las cotizaciones previsionales correspondientes a las gratificaciones de agosto de 2016 a marzo 2020, ambas inclusive.

4.- Las remuneraciones y demás prestaciones laborales que se devenguen entre la fecha del despido el día 3 de abril de 2020, y hasta la convalidación del despido, conforme al artículo 162 del Código del Trabajo, a razón de \$2.562.865,



o a suma mayor o menor que el Tribunal determine conforme al mérito del proceso.

5.- Reajustes legales e intereses.

6.- Las costas del proceso.

AL PRIMER OTROSI: EN SUBSIDIO DE LO PRINCIPAL, interpone demanda de nulidad del despido, despido injustificado y cobro de prestaciones e indemnizaciones laborales, solicitando desde ya que la presente acción sea acogida a tramitación y en definitiva, se dé lugar a ella, condenando a la demandada en los términos y a las prestaciones laborales que se indicarán, así como de cualquier otra prestación y/o por cualquier motivo que el Tribunal determine procedente, en base a las siguientes consideraciones de hecho y derecho:

I.- LOS HECHOS.

1.- Relación laboral. Con fecha 12 de agosto de 2016 comenzó a trabajar para la sociedad “Agrícola Quilamapu Limitada”, hoy “Agrícola Quilamapu S.A.”, como administrador de campos, labores que desempeñaba en los predios “Santa Virginia”, “Parcela Quilamapu” y “Fundo Quilamapu”, ubicados en Km. 16, camino a Cato, Comuna de Chillán.

2.- Duración indefinida. Su contrato fue suscrito con una duración indefinida, pudiendo ponérsele término por causas justificadas conforme a la ley.

3.- Jornada de trabajo - turnos. Conforme a los términos de la cláusula 10ª de su contrato de trabajo se encontraba excluido de control de jornada de trabajo, según lo dispuesto en el art. 22 del Código del Trabajo. Sin embargo, se le exigía que su jornada de trabajo se desarrollaba entre los días lunes a sábado, ambos inclusive, entre las 7:30 horas y las 17:00 horas.

4.- Remuneración. Su remuneración para los efectos del artículo 172 del Código del Trabajo es la suma de \$2.562.865.- Dispone la norma citada que “Para los efectos del pago de las indemnizaciones a que se refieren los artículos 163, 168, 169, 170 y 171, la última remuneración mensual comprenderá toda cantidad que estuviere percibiendo el trabajador por la prestación de sus servicios al momento de terminar el contrato, incluidas las imposiciones y cotizaciones de previsión o seguridad social de cargo del trabajador y las regalías o especies evaluadas en dinero...”.

De esta manera, conforme a la disposición legal, la última remuneración que debe ser considerada está compuesta por:

4.1. Sueldo: Esto es, el estipendio fijo, obligatorio, por períodos mensuales que su ex - empleadora me pagaba en virtud del contrato de trabajo y que ascendía a la cantidad de \$1.636.000.- mensuales.

4.2. Gratificación legal. Conforme a los artículos 47 y 50 del Código del Trabajo, los trabajadores tendrán derecho a una gratificación legal anual



equivalente (4,75 ingresos mínimos mensuales), los que se pagan en forma mensual y que equivalen a la suma de \$126.865.- mensuales, los cuales como se indicará más adelante se adeudan en su totalidad.

4.3. Regalías o especies valuadas en dinero. En relación con este aspecto, se debe hacer presente que se deben considerar e incluir dentro del concepto última remuneración conforme al art. 172 del Código del Trabajo la cantidad de \$800.000.- mensuales, la cual se descompone en la suma de \$350.000.- por asignación camioneta marca Mitsubishi, modelo L200, color gris, año 2018, placa patente HJDY1413 que utilizaba y ocupaba para desarrollar sus funciones en los campos que administraba para “Agrícola Quilamapu S.A.”; y la suma de \$450.000.- por concepto de asignación casa-habitación o vivienda, que utilizaba y ocupaba con su grupo familiar, que corresponde a un inmueble de material sólida, de más de 200 metros cuadrados construidos, con piscina.

Conforme al artículo 41 del Código del Trabajo se desprende que “es constitutiva de remuneración toda contraprestación en dinero o especie avaluable en dinero” que perciba el trabajador por causa del contrato de trabajo, y que no hubiese sido expresamente excluida como tal por el inciso 2° del mismo artículo. Como puede apreciarse, el beneficio de casa- habitación que percibe el trabajador, reúne -inequívocamente- todos los caracteres propios de remuneración, toda vez que es una contraprestación en especie posible de avaluar en dinero y que se percibe por causa del contrato de trabajo, y además, no se encuentra dentro de las exclusiones que contempla la norma precedente. Hay que tener presente lo dispuesto en el inciso 2° del artículo 10 del Código del Trabajo que permite otorgar beneficios adicionales suministrados por el empleador como casa habitación y alimentos, en cuanto prestaciones en especies o servicios. Es lo que se conoce como «regalía», las cuales son concedidas u otorgadas en virtud del contrato de trabajo.

En este sentido, la Dirección del Trabajo ha dictaminado que también deben incluirse en la base de cálculo del beneficio indemnizatorio los cheques restaurante, la colación proporcionada por la empresa, la casa habitación, aún cuando estas no se encuentran valuadas por las partes en el contrato de trabajo, por cuanto se trata de una regalía o prestación en especie, y sólo cabe atender a si la misma es avaluable en dinero, sin que sea necesario, por ende, que las partes le hayan fijado un valor, sea en el contrato o en acto posterior. (Dictamen 6305/418, de 21 de diciembre de 1998). Asimismo, se ha recogido el criterio indicado en diversa jurisprudencia de los Tribunales.

4.4. Bonos de Cosecha anual y Bonos de Producción anual. En efecto, además de la remuneración mensual indicada, según se acreditará en su oportunidad procesal, le ofreció y convino al momento de iniciar su relación laboral con su ex - empleadora la existencia de 2 Bonos:



a.- Bono de Cosecha anual, cuyo pago se realizaría a partir de marzo de 2017 por un monto de \$20.000.000.- (veinte millones de pesos), y se pagaría de forma anual todos los meses de marzo en lo sucesivo.

b.- Bono de Producción anual, equivalente al 1% de las utilidades de la empresa. Para tales efectos, se entendía por utilidades la diferencia entre los gastos y facturas de venta anual, que se pagaría en forma anual, los meses de octubre de cada año.

#### 5.- SITUACIÓN PAGO DE BONOS, SU INCUMPLIMIENTO Y NO PAGO DE COTIZACIONES PREVISIONALES.

5.1. BONO DE COSECHA. Como se indicase en el punto anterior, con su empleadora - al momento de ingresar a prestar servicios- convinieron dentro de su remuneración se devengaría a su favor un bono de cosecha anual por un monto de \$20.000.000.- a partir de marzo de 2017, y respecto del cual se puede precisar que:

5.1.1. Bono Cosecha 2017.- Es del caso, señalar que únicamente me ha pagado la cantidad de \$12.000.000.- al bono correspondiente al año 2017, el cual se realizó mediante el pago directo de la suma de \$10.000.000.- que realizó “Agrícola Quilamapu Limitada” a “Automotora Cordillera S.A.” (Salazar Israel) cuando adquirió el vehículo marca Mitsubishi, modelo Outlander 2.0, año 2018, Placa Patente KBPW47, lo cual ocurrió el día 22 de diciembre de 2017, emitiéndose la factura N° 340565; y la suma de \$2.000.000.- que le fuere depositado mediante cheque en su cuenta corriente N° 178222-03 del Banco de Chile el día 29 de noviembre de 2018.

Hace presente que, según se acreditará en su oportunidad procesal, su empleadora no pagó las cotizaciones previsionales respectivas en relación con el referido abono o pago parcial del bono 2017, ni su saldo adeudado, lo cual debió haber sido realizado en relación con las remuneraciones del mes de marzo de 2017. En efecto, no hubo pago de las cotizaciones correspondientes al bono de cosecha 2017, devengado en marzo de 2017, ni en la declaración de dicho mes por el total, ni en diciembre de 2017 (por abono de \$10.000.000.-) ni en la remuneración de noviembre de 2018 (por abono de \$2.000.000.-).

5.1.2. Bono Cosecha 2018.- Por otra parte, en relación con el bono de cosecha que le debía ser pagado en el mes de marzo de 2018, únicamente se le pagó la suma de \$3.000.000.-, lo cual fue realizado mediante el pago de \$3.000.000.- el día 25 de junio de 2019 (mediante depósito de \$2.000.000.- en su cuenta corriente indicada y \$1.000.000.- en efectivo), y \$1.000.000.- el día 6 de febrero de 2020.

Hace presente que, según se acreditará en su oportunidad procesal, su empleadora no pagó las cotizaciones previsionales respectivas en relación con el referido abono o pago parcial del bono 2018, ni su saldo adeudado, lo cual debió



haber sido realizado en relación con las remuneraciones del mes de marzo de 2018.

En efecto, no hubo pago de las cotizaciones correspondientes al bono de cosecha 2018, devengado en marzo de 2018, ni en la declaración de dicho mes por el total, ni en junio de 2019 (por abono de \$3.000.000.-) ni en la remuneración de febrero de 2020 (por abono de \$1.000.000).

5.1.3. Bono Cosecha 2019.- Asimismo, en cuanto al bono de cosecha que le debía pagar su empleadora en el mes de marzo de 2019 no le han realizado pago alguno, adeudándose en su totalidad la suma de \$20.000.000. Hace presente que, según se acreditará en su oportunidad procesal, su empleadora no pagó las cotizaciones previsionales respectivas en relación con el bono devengado en marzo de 2019.-

5.1.4. Bono Cosecha 2020.- Finalmente, y en relación con el Bono de Cosecha que debió pagarse en el mes de marzo del año 2020 se le adeuda en su totalidad la cantidad de \$20.000.000.- más las respectivas cotizaciones previsionales del referido bono.

Hace presente que, según se acreditará en su oportunidad procesal, su empleadora no pagó las cotizaciones previsionales respectivas en relación con el referido abono o pago parcial del bono 2020, lo cual debió haber sido realizado en relación con las remuneraciones del mes de marzo de 2019.

5.1.5. De la manera relatada, la empresa demandada “Agrícola Quilamapu S.A.” LE ADEUDA POR CONCEPTO DE SALDOS DE BONO DE COSECHA 2017 Y 2018, MÁS LA INTEGRIDAD DE LOS BONOS DE COSECHA 2019 Y 2020, LA SUMA DE \$65.000.000, conforme al detalle expresado más arriba.- Hace presente que la imputación de los abonos parciales conforme a los artículos 1.595 y ss. del Código Civil.

#### 5.2.- BONO DE PRODUCCIÓN DE LOS AÑOS 2017, 2018, 2019 Y 2020.-

En relación con los bonos de producción se convino con su ex - empleadora que serían equivalentes al 1% de las utilidades generadas por la venta de fruta de los Campos “Santa Virginia”, “Parcela Quilamapu” y “Fundo Quilamapu”.

El referido bono sería pagado, en forma anual, a partir de octubre de 2017, considerando las utilidades del año anterior, y así sucesivamente, en octubre de 2018 considerando las utilidades del 2017, en octubre de 2019 considerando utilidades del 2018, y en octubre de 2020 considerando las utilidades del 2019.

Se estableció que sería considerada utilidad la diferencia que se produzca entre los gastos y facturas de venta anual; y que dentro de aquellos estaría la mano de obra, insumos, fertilizantes, combustibles, reposición de plantas, gastos de inversión, plantaciones riego, trabajos de tierra.



Hace presente que, no obstante los resultados favorables y utilidades de la compañía, su ex - empleadora jamás le pagó el bono de producción, adeudándosele en su totalidad el 1% de las utilidades de la empresa por los años 2017, 2018, 2019 y 2020 la suma de \$8.188.262.-, conforme al siguiente detalle:

a.- \$2.188.262.-, por bono año 2017. La utilidad del 2016 fue \$218.826.235.- b.- \$2.000.000.-, por bono año 2017. La utilidad del 2017 fue \$200.000.000.- c.- \$2.000.000.-, por bono año 2017. La utilidad del 2018 fue \$200.000.000.- d.- \$2.000.000.-, por bono año 2017. La utilidad del 2019 fue \$200.000.000.-

Lamentablemente, al momento de convenir dicho bono no se percató que la reposición de plantas e inversión se rebajaba de una eventual utilidad. De esta manera, dado que la empresa realizó un reemplazo de gran parte de la plantación de manzanos y arándanos, y reemplazo de plantaciones por cerezos en sus campos, cuestión que le afectó directamente, no obstante, los activos de la demandada incrementaron sustancialmente su valor.

5.3. APLICACIÓN PRÁCTICA DEL CONTRATO - PAGO DE BONOS NO ESCRITURADOS: PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD Y PRO OPERARIO - BUENA FE - IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS LABORALES.

a.- Lo que se le ofreció y convino al inicio de su relación laboral fue el pago de un bono de cosecha anual por la suma de \$20.000.000.- pagadero a partir de marzo de 2017, y un bono anual por producción equivalente al 1% de la utilidad, pagadero a partir de octubre de 2017. Dichos bonos tenían el carácter de permanentes y anuales, pagaderos en las épocas indicadas.

b.- No obstante lo convenido respecto de los referidos bonos de cosecha y producción, el Sr. Jaime Gutiérrez Naulin, en representación de "Agrícola Quilamapu S.A." siempre se negó a proceder a la escrituración y formalizar e incorporar a su contrato de trabajo los bonos indicados. Sin perjuicio de lo indicado, lo cierto es que en la aplicación práctica de su contrato su ex - empleadora "Agrícola Quilamapu S.A." procedió al pago parcial de los mismos, pago de bonos no escriturados, mediante los abonos indicados en los puntos 5.1. y 5.2., cuestión que se acreditará en su oportunidad procesal. Los motivos que se le entregaron para fundar la negativa siempre eran excusas, que los negocios no andan bien, que no se podía por temas tributarios, que se aguantara un poquito, y le hacían un pequeño abono. Imagina que la actitud de la parte demandada será negar la existencia de aquellos, como lo realizó descarada y desconsideradamente cuando al término de su relación laboral intentaron imponerle el contenido de un finiquito, sin incorporar aquellos, o como lo ha realizado en ocasiones anteriores con otras personas a las que se le han ofrecido idénticas condiciones laborales.

En este sentido, resulta relevante lo expresado en correo electrónico de fecha 11 de mayo de 2020, en que el Sr. Jaime Gutiérrez Naulin, más allá de



indicar que aquellos no están escriturados, reconoce la existencia de los bonos indicados, y la existencia de pagos de aquellos, y propone arriba a un acuerdo justo para ambas partes.

Corroborando lo indicado, el correo de fecha 13 de mayo de 2020, enviado desde la cuenta de correo electrónico institucional de la secretaria del Sr. Jaime Gutiérrez Nualín (Sra. Roxana Acuna), en que reconoce la existencia de un acuerdo inicial de los bonos, y la entrega de algunos dineros como incentivo de su gestión.

En este sentido, más allá de la forma en que lo denomine el Sr. Gutiérrez Naulin los incentivos en dinero son los “bonos de cosecha y bonos de producción” demandados y que pretenden ser desconocidos por “Agrícola Quilamapu S.A.”, acordados y convenidos al inicio de la relación laboral, rigiendo plenamente el aforismo “las cosas son lo que son y no lo que dicen que son”. Todo emolumento en dinero pagado por una sola vez en el año es un bono o incentivo, y deberán ser reconocidos su existencia y monto al momento de dictarse sentencia definitiva.

5.4. Inicio de problemas con su ex – empleadora con ocasión del cobro de sus bonos. Hace presente que a partir del mes de noviembre de 2019 comenzó a tener problemas con el Sr. Jaime Gutiérrez Naulin, por cuanto le requirió en forma expresa y reiterada que: a) se formalizara en un anexo de contrato de trabajo los 2 bonos convenidos desde su ingreso, cuestión a la cual siempre se negaba dado que le generaría un aumento del costo operativo de la compañía y asumir mayores impuestos por parte de la misma, y b) que se le pagara íntegramente los bonos de cosecha de 2017, 2018, más la totalidad de los bonos de cosecha 2019 y 2020, así como las cotizaciones previsionales a su respecto, cuestión respecto de la cual siempre le daba respuestas elusivas o dilatorias, y le realizó un abono al bono de cosecha del 2018 de \$1.000.000.- en el mes de febrero de 2020 para que ocupara en sus vacaciones.

La situación indicada significó que se deteriorase la relación con el Sr. Jaime Gutiérrez Naulin, quien veía en su reclamo de derechos una actitud contraria a la correcta marcha de la empresa, señalándole o recriminándole que se debía preocupar de trabajar y que si los resultados mejoraban le podrían pagar los bonos de 4 años aún pendientes de pago, señalándole que estaba metiendo “mucho ruido”, y que debía preocuparse que los trabajadores del campo se desempeñaran correctamente, de “tenerlo cortos ya que se subían por el chorro”, criticando la forma en que se relacionaba con ellos.

#### 6.- TERMINO DE LA RELACIÓN LABORAL.

6.1. A partir de noviembre de 2019 se inició una continua e ininterrumpida actitud hostil por parte del Sr. Jaime Gutiérrez Naulin, quien no perdía oportunidad para recriminarle en público y delante de sus subalternos en



la administración de los campos, criticándole que debía ser “más duro” con los trabajadores del campo para que “trabajaran bien”.

6.2. Por otra parte, y ya encontrándonos en el mes de marzo de 2020, iniciando la cosecha de manzanas, y con ocasión de las medidas de seguridad que le reclamaba a la compañía respecto de higiene y protocolos que debían implementarse en los campos bajo su administración dado el ingreso de la pandemia (Covid 19) más aún con la gravedad que tuvo en la ciudad de Chillán, la hostilidad del Sr. Jaime Gutiérrez Naulin se incrementó señalándose que se preocupara de lo importante que era la cosecha y dejara de molestar con lo demás, que los trabajadores (temporeros) debían preocuparse únicamente de tomar la fruta, recriminándole “de qué lado estás?”, quien te paga el sueldo a fin de mes.

En este sentido, le señaló que trabajaran la cosecha con la gente del sector de Cato (aproximadamente 16 personas), señalándole que no llevaran gente de Chillán, pero negándose a suministrar mascarillas, guantes, dispensadores de alcohol gel al interior de los huertos, mantener la distancia social, y en general, el establecimiento del protocolo de contingencia sugerido por el suscrito para hacer frente en el manejo de la contingencia, con la finalidad de proteger la salud de los trabajadores del campo.

6.3.- En ese contexto, y en el marco de la referida conversación, tras haber sido víctima de acoso laboral reiterado por un largo periodo de tiempo y debido al grave y constante incumplimiento de las obligaciones contractuales laborales y legales por parte del denunciado, y en un estado absolutamente de insanidad laboral, con descrédito permanente a su calidad humana y profesional por parte del Sr. Jaime Gutiérrez Naulin, con fecha 3 de abril de 2020, fue despedido de forma improcedente e indebida, siéndole entregada la carta por la cual se le comunicaba que se ponía término a su relación laboral conforme al artículo 161 del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa.-

## II.- EL DERECHO.

### A.- NULIDAD DEL DESPIDO.

1.- Como se indicase, a la fecha del despido el día 3 de abril de 2020, la empresa demandada “Agrícola Quilamapu S.A.”, le adeudada una serie de cotizaciones previsionales, según se pasa a expresar, derivándose los efectos del art. 162 del Código del Trabajo:

1.a. Deuda de cotizaciones previsionales respecto de los bonos de cosecha y bonos de producción. Como se indicó, ingresó a trabajar a “AGRICOLA QUILAMAPU S.A.” el día 12 de agosto de 2016, correspondiéndole el pago de bonos de cosecha de los años 2017, 2018, 2019 y 2020, así como el pago de bonos de producción de los años 2017, 2018, 2019 y 2020, los cuales - además



de encontrarse impagos- tampoco fueron objeto del pago de las cotizaciones previsionales a su respecto, adeudándose tales conceptos hasta la fecha.

En este sentido, hace presente que no se pagaron ni declararon las cotizaciones previsionales correspondientes a los bonos de cosecha 2017, 2018, 2019 y 2020, en los meses de marzo de cada uno de esos años, y tampoco en los meses en los cuales se hizo abonos parciales del bono de cosecha 2017, realizados en diciembre de 2017 (por abono de \$10.000.000.-) ni en la remuneración de noviembre de 2018 (por abono de \$2.000.000.-); como tampoco al Bono Cosecha 2018, cuyos abonos se realizaron por \$2.000.000.- el día 25 de junio de 2019 y \$1.000.000.- el día 6 de febrero de 2020. Todos los pagos de los referidos bonos serán debidamente acreditados en la oportunidad procesal que corresponda.

En consecuencia, se le adeudan las cotizaciones previsionales de los meses de marzo de 2017, marzo de 2018, marzo de 2019 y marzo de 2020, en lo que dice relación con los referidos bonos. Lo mismo en relación con los bonos de producción de los años 2017, 2018, 2019 y 2020, que deberían haberse pagado en los meses de octubre de aquellas periodicidades.

1.b. Deuda de cotizaciones previsionales de los meses de diciembre de 2019, y enero y febrero de 2020 referida a la Isapre Colmena Golden Cross.

En efecto, como se acreditará en su oportunidad procesal, ocurre que su ex - empleadora declaró a la institución indicada sus cotizaciones referidas a sus remuneraciones de los períodos indicados por 2,14 Unidades de Fomento, sin embargo, no se encontraban pagadas al momento del despido.

En consecuencia, se adeudan las cotizaciones previsionales de la Isapre Colmena Golden Cross referidas a los meses de diciembre de 2019, enero 2020 y febrero 2020, por las sumas de \$60.583.-, \$60.644.-, y \$60.912.-, respectivamente.

1.c. Deuda de cotizaciones previsionales desde agosto de 2016 a marzo de 2020 respecto del pago de gratificaciones legales conforme al art. 50 del C. del Trabajo.

Se ha expresado que el sistema de gratificaciones legales, y con carácter supletorio, se encuentra regulado en el artículo 50 del Código del Trabajo y establece un beneficio a favor del trabajador de 4,75 ingresos mínimos mensuales que deben pagarse anualmente, por mensualidades. El valor de dicha mensualidad en la actualidad en su caso particular ascendía a la suma de \$126.865. Dicha suma es imponible, y a su respecto corresponde el pago de cotizaciones previsionales, cuestión que su ex - empleadora jamás realizó.

Es del caso, que la referida prestación jamás le fue pagada, y tampoco las cotizaciones previsionales respecto de la misma por los períodos que abarcan los meses de agosto de 2016 a abril de 2020.



2.- Que a este respecto, resulta atingente el artículo 162 del Código del Trabajo, el que establece, en lo pertinente: “Para proceder al despido de un trabajador por alguna de las causales a que se refieren los incisos precedentes o el artículo anterior, el empleador le deberá informar por escrito el estado de pago de las cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior al del despido, adjuntando los comprobantes que lo justifiquen. Si el empleador no hubiere efectuado el íntegro de dichas cotizaciones previsionales al momento del despido, éste no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo.

Con todo, el empleador podrá convalidar el despido mediante el pago de las imposiciones morosas del trabajador, lo que comunicará a éste mediante carta certificada acompañada de la documentación emitida por las instituciones previsionales correspondientes, en que conste la recepción de dicho pago.

Sin perjuicio de lo anterior, el empleador deberá pagar al trabajador las remuneraciones y demás prestaciones consignadas en el contrato de trabajo durante el periodo comprendido entre la fecha del despido y la fecha de envío o entrega de la referida comunicación al trabajador”.

3.- Es por ello que corresponde que se declare nulo el despido, y se paguen no sólo los bonos de cosecha y producción de los años 2017, 2018, 2019 y 2020 adeudados, sino que las cotizaciones previsionales íntegras por aquellos, y las cotizaciones de la Isapre Colmena de diciembre de 2019, enero 2020, y febrero 2020, y cotizaciones previsionales correspondientes a las gratificaciones de agosto de 2016 a marzo 2020, ambas inclusive, así como todas las remuneraciones que se devenguen durante el período comprendido entre la fecha del despido (3 de abril de 2020) y el pago efectivo de las cotizaciones previsionales adeudadas junto al envío de carta certificada acompañando la documentación emitida por las instituciones previsionales correspondientes de conformidad al artículo 162 del Código del Trabajo, sin perjuicio que las cantidades demandadas deberán ser pagadas con sus respectivos reajustes e intereses al día del pago efectivo.-

En este sentido, la Excma. Corte Suprema ha declarado que “el trabajador tiene derecho no sólo a la remuneración – entendida conforme al concepto establecido en el artículo 41 del Código del Trabajo –, sino que todas las prestaciones que favorecían al trabajador emulando una relación laboral válida y eficaz”.

#### B.- DESPIDO INJUSTIFICADO.

El artículo 168 del Código del Trabajo dispone que “El trabajador cuyo contrato termine por aplicación de una o más causales de las establecidas en los artículos 159, 160 y 161, y que considere que dicha aplicación es injustificada, indebida o improcedente, o que no se haya invocada causal alguna, podrá recurrir al Juzgado competente, dentro de sesenta días hábiles, contado desde la



separación, a fin de que éste así lo declare”. En el caso de autos claramente el despido resulta injustificado por cuanto la carta no se funda en hechos reales, ni contiene – además – una especificación suficiente y necesaria que permita el derecho a la defensa, garantizado por el Principio del Debido Proceso, en los términos del art. 19 N° 3 de la Carta Fundamental.– En relación con este punto, hace presente que las necesidades de la empresa no resultan tales, lo cual viene a evidenciar la inexistencia de la causal invocada, y la carta no agrega ninguna circunstancia fáctica fundada y justificativa de la misma. En consecuencia, la causal señalada con anterioridad no cumple con los requisitos que el legislador y la jurisprudencia han establecido para ella, a saber, que las circunstancias no emanen de la sola voluntad o responsabilidad de la empresa, sino que deben ser OBJETIVAS, GRAVES Y PERMANENTES, por lo que debemos entender que, a falta de justificación de la medida, el despido debe considerarse de inmediato como improcedente.

#### C.– COBRO DE COTIZACIONES PREVISIONALES DE LOS BONOS DE COSECHA Y PRODUCCIÓN.

Como se ha expresado, la empresa demandada no realizó el pago íntegro de los bonos de cosecha y bonos de producción de los años 2017, 2018, 2019 y 2020, todos los cuales formaban parte de su remuneración convenida, respecto de las cuales jamás se realizó el pago correspondiente de cotizaciones previsionales, y lo mismo ocurre con las cotizaciones previsionales de la Isapre Colmena por los períodos de diciembre de 2019, enero y febrero, ambos de 2020, así como las cotizaciones previsionales correspondientes a las gratificaciones de agosto de 2016 a marzo 2020, ambas inclusive.–

#### III.– PRESTACIONES ADEUDADAS.

Las siguientes prestaciones laborales e indemnizaciones me adeudan por las demandadas, con ocasión del despido injustificado:

1.– La suma de \$2.562.865.–, por concepto de indemnización sustitutiva de aviso previo contemplado en el art. 162 inciso 4° del Código del Trabajo.

2.– La suma de \$10.255.460.–, por concepto de indemnización por años de servicio, conforme al art. 163 inciso 2° del Código del Trabajo. (4 años)

3.– La suma de \$3.076.638.–, por concepto de recargo del 30% a que se refiere el artículo 168 letra a) del Código del Trabajo.

4.– La suma de \$897.003.–, por concepto de feriado legal y proporcional.

5.– La suma de \$256.287.–, por concepto de 3 días trabajados en el mes de abril de 2020.

6.– La suma de \$5.163.585.–, por concepto de gratificación legal desde agosto de 2016 a abril de 2020, a razón de \$126.865.–

7.– La suma de \$8.000.000.– por bono de cosecha del año 2017.

8.– La suma de \$16.000.000.– por bono de cosecha del año 2018.



- 9.- La suma de \$20.000.000.- por bono de cosecha del año 2019.
  - 10.- La suma de \$20.000.000.- por bono de cosecha del año 2020.
  - 11.- La suma de \$2.188.262.- por bono de producción del año 2017.
  - 12.- La suma de \$2.000.000.- por bono de producción del año 2018.
  - 13.- La suma de \$2.000.000.- por bono de producción del año 2019.
  - 14.- La suma de \$2.000.000.- por bono de producción del año 2020.
- Total: \$94.400.100.-

2.- Las cotizaciones previsionales de los bonos de cosecha y bonos de producción, correspondiente a los años 2017, 2018, 2019 y 2020, y las cotizaciones previsionales de Isapre Colmena de los períodos de diciembre 2019, enero y febrero de 2020.

3.- Las remuneraciones y demás prestaciones laborales que se devenguen entre la fecha del despido el día 3 de abril de 2020, y hasta la convalidación del despido, conforme al artículo 162 del Código del Trabajo a razón de \$2.562.865, o a suma mayor o menor que el Tribunal determine conforme al mérito del proceso.-

4.- Reajustes legales e intereses.

5.- Las costas del proceso.

Solicita en definitiva tener por interpuesta demanda de nulidad del despido, despido injustificado, cobro de prestaciones laborales en contra AGRICOLA QUILAMAPU SA., ya individualizada, admitirla a tramitación, y en definitiva acogerla en todas sus partes, declarando que:

1.- Que, el despido que ha sido objeto es NULO, y que consecuentemente, la demandada le deberá pagar todas las remuneraciones que se devenguen entre la fecha de su despido el día 3 de abril de 2020 hasta la convalidación del mismo, conforme al art. 162 del Código del Trabajo, a razón de \$2.562.865, o la suma mayor o menor que el Tribunal determine conforme al mérito del proceso.

2.- Que se declare por el Tribunal que el despido fue INJUSTIFICADO Y/O SIN CAUSA LEGAL.

3.- Se ordene a los demandados, al pago de las siguientes prestaciones laborales adeudadas singularizadas en el capítulo III.- del primer otrosí., o las sumas mayores o menores que el Tribunal determine conforme al mérito del proceso en relación con cada una de las prestaciones contenidas en ella.

4.- Todo ello con reajustes e intereses legales, y al pago de costas de la causa.

**SEGUNDO:** Que comparece BALTAZAR GUAJARDO CARRASCO, en representación de AGRÍCOLA QUILAMAPU S.A., antes “AGRÍCOLA QUILAMAPU LIMITADA”, contestando la demanda de autos sobre TUTELA LABORAL, a fin de



que esta sea rechazada en todas sus partes, con expresa condenación en costas, por las razones de hecho y de derecho que a continuación expone:

1.- Hechos pacíficamente aceptados.

No va a controvertir la fecha de Inicio de la relación laboral.

Todos los demás hechos señalados en la demanda, los rechaza categóricamente, y para todos los efectos legales se deben entender como negados.

2.- Hechos Controvertidos en relación con la Vulneración de derechos fundamentales.

En este apartado, señala desde ya que contradice todos y cada uno de los hechos que señala el actor, ya que no precisa en caso alguno, la manera en que los hechos relatados vulneran las garantías constitucionales protegidas invocadas.

Los hechos invocados, como supuestos indicios, - ocurridos, según la demanda, en el mes de noviembre de 2019- se encuentran precluidos, es decir, ha acaecido la caducidad de la acción de tutela, ya que el plazo para requerir el procedimiento, se extiende por sesenta días hábiles, los que se cuentan desde que se produzca la vulneración de los derechos fundamentales alegada, aumentables hasta un máximo de noventa días, en el evento de concurrencia al proceso ante la Dirección del Trabajo.

El actor estaba contratado como administrador del predio agrícola de la demandada, desde agosto de 2016, hasta abril de 2019, lapso durante el cual la empleadora le entregó su confianza, y los medios adecuados para realizar su labor.

Los hechos relatados por el actor no se ajustan a la verdad, no existieron los supuestos llamados de atención, hostigamientos, ni recriminaciones públicas en presencia de subalternos, como falsamente lo menciona el actor en su demanda.

La ausencia de verosimilitud y antecedentes es especialmente notoria respecto de la acción de tutela de derechos fundamentales. Al respecto señala el demandante:

“A partir de noviembre de 2019, se inició una continua e ininterrumpida actitud hostil por parte del Sr. Jaime Gutiérrez Naulín, quien no perdía oportunidad para recriminarme en público y delante de mis subalternos en la administración de los campos, criticándome que debía ser "más duro" con los trabajadores del campo para que "trabajaran bien"..." Continúa exponiendo que "... ya encontrándonos en el mes de marzo de 2020, iniciando la cosecha de manzanas, y con ocasión de las medidas de seguridad que le reclamaba a la compañía respecto de la higiene y protocolos que debían implementarse en los campos bajo mi administración dado el ingreso de la pandemia (Covid 19) más aún con la gravedad que tuvo en la ciudad de Chillán, la hostilidad del Sr. Jaime



Gutiérrez Naulin se incrementó señalándose que me preocupara de la cosecha y dejara de molestar con lo demás, que los trabajadores (temporeros) debían preocuparse únicamente de tomar la fruta, recriminándome "de qué lado estás?", quien te paga el sueldo a fin de mes...".

El relato referido es manifiestamente inverosímil. Se aparta de toda lógica y de las máximas de la experiencia, que al cabo de tres años de una relación laboral en funciones de máxima confianza, sólo en el mes de noviembre de 2019, el empleador haya iniciado inexplicablemente el despliegue de una supuesta "actitud hostil" en contra del trabajador. Más dudoso resulta el relato, si se considera que no existen constancias ni denuncias ante los órganos competentes, relativas a situación de vulneración de garantías o acoso laboral, como las descritas por la demanda.

Es completamente falso lo relativo a una supuesta falta de preocupación de los trabajadores ante el evento de la pandemia. En efecto, la mantención de las medidas de salud higiene orden y seguridad en dicho contexto no le correspondían al demandante, en su calidad de administrador, sino que eran labores de la gestión general de los fundos, bajo la asesoría de un prevencionista de riesgos que hoy mantiene contratada la empleadora.

Para "reforzar" un supuesto despido vulnerador de derechos fundamentales, el demandante alega haber sido víctima de acoso laboral por parte del representante de AGRICOLA QUILAMAPU S.A.

No se ha acompañado antecedente alguno que permita sostener que el trabajador hubiese sido víctima de acoso laboral, entendiéndose por tal una agresión u hostigamiento, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo, siempre que todas estas conductas se practiquen en forma reiterada. (Art. 2º del Código del Trabajo, modificado por la ley N° 20.607, publicada en el Diario Oficial de fecha 08.08.12).

Para que prospere una acción de despidos vulnerador de garantías constitucionales, es necesario que los hechos sean acreditados y además sean de notoria gravedad, como ha señalado la jurisprudencia: "Si bien se advierte por parte de la demandada incumplimientos contractuales y legales respecto del derecho a descanso y a ser remunerada la trabajadora en razón de la jornada efectivamente laborada, lo cierto es que tales incumplimientos no se aprecian con la entidad o gravedad que la lesión a la integridad física o psicológica que la fórmula de un acto lesivo o de afectación de garantías fundamentales reclama". (Tribunal: Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta, Fecha: 3-ene-2020, Cita: ROL: 23-19, MJJ304447).



3.- En torno a las supuestas “Prestaciones Adeudadas”.-

Niega todas y cada una de las pretensiones basadas en obligaciones pecuniarias que se deriven de la relación laboral que existió entre las partes.

4.- Derechos fundamentales supuestamente vulnerados.

En relación con la supuesta vulneración de su integridad síquica, física y derecho a la honra: Postula el actor que se le ha provocado un daño moral o síquico, lo cual no ha sido acreditado. Para que ello ocurra debe darse una relación que el actor no ha podido comprobar, cuál sería la causa entre el daño y el actuar del demandado.

5.- Si bien es cierto que el Código del Trabajo establece un alivio de la carga probatoria para el trabajador, limitándola a los indicios, no lo es menos que, de la mera relación de los hechos que hace el actor, no es factible inferir los indicios de las supuestas acciones vulneradoras. El actor no describe hechos concretos que revelan siquiera un indicio de vulneración a derechos fundamentales. Los indicios deben ser hechos concretos, reales y conocidos, que mantienen conexión con los hechos denunciados como vulneradores, lo que no se cumple en la especie, ya que no hay vestigio alguno de los primeros.

En este sentido se ha resuelto: “En relación con el cuarto indicio, cabe tener presente, que si bien existe un certificado médico extendido por el doctor Alberto Vicuña, que indica que el actor se está tratando por estrés, del referido documento no se desprende que dicho cuadro tenga origen laboral. Por otra parte, si bien el informe clínico acompañado hace referencia a un cuadro de estrés laboral progresivo, dicha circunstancia no es indiciaria, necesariamente, de actos constitutivos de acoso laboral, menos aún si al absolver posiciones, el actor reconoció haberse tratado años antes por depresión. En virtud de lo expuesto se concluye, que no existen indicios suficientes para establecer una sospecha fundada acerca de la existencia de actos constitutivos de acoso laboral o mobbing laboral, ejecutados por el empleador en contra del actor. Por las razones expuestas, se rechazará la denuncia de tutela interpuesta, al no haberse acreditado los presupuestos fácticos en que ésta se funda.” (Tribunal: Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, de fecha: 31-may-2012, ROL: 122-12).

6.- EL DERECHO.-

1.- Los hechos invocados, como supuestos indicios, se encuentran precluidos, es decir hay caducidad de la acción de tutela, ya que el plazo para requerir el procedimiento de tutela, corresponde a 60 hábiles, los que se cuentan desde que se produzca la vulneración de los derechos fundamentales alegada, aumentables hasta un máximo de 90 días si se concurre a la Dirección del Trabajo.



2.- Que, como consta de los antecedentes que proporcionan en la demanda, la supuesta vulneración de derechos fundamentales que habría sufrido como consecuencia de una también supuesta conducta de su representada, en relación con la fecha de presentación de la demanda, ocurrieron en el mes de noviembre de 2019, cuando el plazo legal de sesenta días había transcurrido, lo que significa que el plazo legal para enderezar la acción de tutela, se encontraba vencido, a la fecha de la interposición de la demanda que dio origen a este juicio.

3.- Sin perjuicio de lo anterior, no aparece ni una sola conducta de su representada que pueda haber dañado al actor, por lo cual rechaza todas las imputaciones por ser carentes de sustento y de veracidad.

1.- Aplicación de la causal “Necesidades de la empresa”: Los hechos que fundan la causal invocada, se refieren a las necesidades de la empresa, es decir a la racionalización aludida para terminar el contrato de trabajo del demandante.

2.- La empresa optó por racionalizar costos asociados al pago de recursos humanos, debido a una baja de la productividad del predio agrícola, la baja del precio internacional de los productos, y aumento de los costos de producción.

Siguiendo el sentido natural y obvio, según el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, racionalizar es: “organizar la producción o el trabajo de manera que aumente los rendimientos o reduzca los costos con el mínimo esfuerzo”. Es decir, la terminación del vínculo laboral de LA TRABAJADORA corresponde exactamente a esta definición.

En este sentido la causal invocada por esta parte corresponde a un hecho objetivo, ajustado a derecho según las mismas necesidades de la empresa.

3.- Ahora bien, un proceso de racionalización implica que el empleador pueda organizar los factores productivos – entre ellos la mano de obra– tantas veces como estime necesario a fin de evitar desequilibrio financiero, y dichas decisiones están amparadas en el ejercicio legítimo del derecho de propiedad.

4.- No existe, en el despido de que fue objeto el actos, nulidad del despido, pues a la fecha de su desvinculación, se encontraban pagas todos los montos por concepto de cotizaciones previsionales correspondientes.

5.- La pretensión contenida en la demanda ejercida por el demandante don CRISTIAN CASTILLO LAGOS, se funda en los créditos que en su favor se originarán, una vez que el tribunal reconozca, su derecho a percibir las abultadas sumas que resume en su petitorio, y que alcanzarían a \$123.011.615.

El actor pretende tener en contra de su representada, como consecuencia del término de la relación laboral, créditos por al menos \$123.011.615, lo cual adelantamos, además, es completamente falso.

Es más, el actor no ha aportado antecedente fáctico alguno, que permita establecer, aún en la mejor de sus infundadas expectativas, que la demandada no esté en condiciones de pagar lo que en derecho corresponde, que se reduce a la



suma de \$9.399.166, correspondiente al finiquito del contrato de trabajo, que fuera puesto a su disposición por la empleadora, con fecha 3 de abril del 2020.

La demanda ha fabricado de manera ilusoria una serie de pretendidos “derechos” del actor, con el único objetivo de elevar la cuantía del litigio (de modo ficticio, por cierto).

En otras palabras, a través de la construcción de fundamentos inexactos, ha generado una diferencia de \$113.612.449, entre los \$9.399.166, que es - a no dudarlo - la cuantía real del juicio, y los \$123.011.615, que equivalen a las sumas artificialmente fabricadas en la demanda, sobre presupuestos fácticos y jurídicos falaces y sin respaldo material.

6.- En la presente demanda, se pueden distinguir 5 grandes pretensiones jurídicas, a saber:

1.- La acción para que se declare el despido injustificado. (ITEM TOTAL \$9.399.166)

2.- La acción de cobro de un “bono” o comisión, que el actor pretende que fue pactado, pero no consignado en el contrato, equivalente a \$20.000.000, por cada cosecha anual. (ITEM TOTAL \$65.000.000).

3.- La acción de cobro de un “bono” o gratificación, que el actor pretende que fue pactado, pero no consignado en el contrato, equivalente al 1% de la utilidad anual de la empleadora. (ITEM TOTAL \$8.188.262).

4.- La acción de tutela de garantías fundamentales, y

5.- La acción para que se declare la nulidad del despido.

No existen antecedentes que permitan presumir el derecho a percibir ninguna de las sumas relacionadas con los puntos 2 al 5 de la enumeración anterior.

De todas estas pretensiones, sólo la primera (despido injustificado) se funda en indicios respaldados documentalmente, es decir, que existió entre AGRICOLA QUILAMAPU S.A. y don CRISTIAN CASTILLO LAGOS un contrato de trabajo suscrito con fecha 12 de agosto de 2016, cuya remuneración estaba constituida única y exclusivamente por un sueldo base de \$1.200.000, y que la relación laboral vinculó a las partes en el período comprendido entre el mes agosto de año 2016, hasta el mes de abril del año 2020. Nada más.

En cambio, en las restantes acciones que el demandante ha ejercido, no existen antecedentes probatorios, o indicio alguno, que permitan al actor sostener, o al tribunal presumir fundadamente, los supuestos derechos invocados.

RESPECTO DEL DENOMINADO “BONO POR COSECHA”.- La pretensión del reconocimiento de un supuesto “bono”, no consignado en el contrato de trabajo, equivalente a \$20.000.000 por cada cosecha, resulta completamente injustificada. Insiste de plano que se haya pactado expresa o tácitamente este ítem de



remuneración, y el actor no ha acompañado documento alguno, anexo de contrato o liquidación de remuneraciones en que se consigne esta remuneración. Para mayor claridad: no se pagó suma alguna por concepto de ese bono, que pudiera dar pie, a una pretendida cláusula tácita o aplicación del principio de primacía de la realidad, intensamente invocadas por el actor.

En este sentido, la jurisprudencia de la Dirección del trabajo ha señalado que para que se verifique la existencia de una cláusula tácita en el contrato de trabajo es necesario que se den los siguientes elementos, a saber: a) Reiteración en el tiempo de una determinada práctica de trabajo que otorgue, modifique o extinga algún beneficio, regalía o derecho de la relación laboral. b) Voluntad de las partes, esto es, del comportamiento de las partes deben desprenderse inequívocamente que éstas tenían un conocimiento cabal de la modificación del contrato que se estaba produciendo, así como de haber prestado su consentimiento tácito a la modificación del mismo. c) Esta modificación no puede referirse a materias de orden público ni tratarse de los casos en que el legislador ha exigido que las modificaciones al contrato se estipulen de manera expresa. De esta manera, la calidad tácita de una cláusula contractual exige en derecho laboral, como requisito esencial, la existencia de un consenso recíproco de las partes respecto de una determinada materia o beneficio que, si bien no está escriturado, ha tenido aplicación práctica en el tiempo. La reiteración de tal práctica en los términos señalados es lo que hace que el beneficio en cuestión se incorpore al contrato como un derecho del trabajador. (ORD. 4297, de 13.08.2018; ORD. 2591, de 06.06.2018; ORD. 5036, de 26.10.2017; Dictamen 4864/275, de 20.09.1999)

Es decir, para que se pueda establecer la existencia de una cláusula no pactada expresamente, es indispensable que el “beneficio” objeto de dicha cláusula, haya sido pagado u otorgado por el empleador, de manera persistente el tiempo.

En este sentido, la I.C. Santiago, en los autos Rol 1645-2013 declaró que: "Las denominadas "cláusulas tácitas" corresponden a una creación doctrinaria y jurisprudencial cuyo sustento es el principio de la primacía de la realidad. Conforme a ese principio, al producirse discordancia entre lo que sucede en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo que acontece en el terreno de los hechos.

RESPECTO DEL BONO POR “PORCENTAJE DE UTILIDAD”. La pretensión del reconocimiento de un supuesto “bono” o gratificación, no consignado en el contrato de trabajo, equivalente al 1% de la utilidad anual de la empleadora, resulta completamente injustificada.

En primer término, insistimos de plano que se haya pactado expresa o tácitamente este ítem de remuneración, y el actor no acompaña documento



alguno, anexo de contrato o liquidación de remuneraciones en que se consigne esta remuneración.

En este sentido, la jurisprudencia de la Dirección del trabajo ha señalado que para que se verifique la existencia de una cláusula tácita en el contrato de trabajo es necesario que se den los siguientes elementos, a saber: a) Reiteración en el tiempo de una determinada práctica de trabajo que otorgue, modifique o extinga algún beneficio, regalía o derecho de la relación laboral. b) Voluntad de las partes, esto es, del comportamiento de las partes deben desprenderse inequívocamente que éstas tenían un conocimiento cabal de la modificación del contrato que se estaba produciendo, así como de haber prestado su consentimiento tácito a la modificación del mismo. c) Esta modificación no puede referirse a materias de orden público ni tratarse de los casos en que el legislador ha exigido que las modificaciones al contrato se estipulen de manera expresa. De esta manera, la calidad tácita de una cláusula contractual exige en derecho laboral, como requisito esencial, la existencia de un consenso recíproco de las partes respecto de una determinada materia o beneficio que, si bien no está escriturado, ha tenido aplicación práctica en el tiempo. La reiteración de tal práctica en los términos señalados es lo que hace que el beneficio en cuestión se incorpore al contrato como un derecho del trabajador. (ORd. 4297, de 13.08.2018; ORD. 2591, de 06.06.2018; ORD. 5036, de 26.10.2017; Dictamen 4864/275, de 20.09.1999)

Es decir, para que se pueda establecer la existencia de una cláusula no pactada expresamente, es indispensable que el “beneficio” objeto de dicha cláusula, haya sido pagado u otorgado por el empleador, de manera persistente el tiempo.

En este sentido, la I.C. Santiago, en los autos Rol 1645-2013 declaró que: "Las denominadas "cláusulas tácitas" corresponden a una creación doctrinaria y jurisprudencial cuyo sustento es el principio de la primacía de la realidad. Conforme a ese principio, al producirse discordancia entre lo que sucede en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo que acontece en el terreno de los hechos.

En cuanto al cálculo de este supuesto bono, en la página 6 de la demanda, el demandante se permite efectuar una cuantificación de las utilidades de la empleadora AGRICOLA QUILAMAPU S.A. en los años 2016, 2017, 2018 y 2019, sin aportar elemento alguno que permita al tribunal realizar un test de verosimilitud o efectividad de estos datos, que por lo demás son completamente inexactos, porque en dichos ejercicios, AGRICOLA QUILAMAPU S.A. reflejó pérdidas, según los balances societarios.

Solicita en definitiva tener por contestada la demanda de tutela por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, nulidad del



mismo, despido injustificado y cobro de prestaciones laborales, interpuesta por don CRISTIAN ORLANDO CASTILLO LAGOS, en todas sus partes, disponer su rechazo con expresa condena en costas, debido a que es improcedente, a que la acción se encuentra precluida, y porque es injustificada y carente de todo fundamento, declarando:

1.- Que se rechaza la acción de tutela por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido.

2.- Que se rechaza la demanda de nulidad del despido.

3.- Que el despido del actor de autos se enmarca en lo establecido en el artículo 161 inciso primero del Código de Trabajo y, por tanto, se encuentra justificado.

4.- Que, producto de declararse que el despido del ex trabajador, por la causal del artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, se encuentra justificado, y por ello no procede que se condene a su representada al pago de un recargo de 30% por sobre la indemnización por años de servicio de la demandante.

5.- Que se rechaza el pago de todas las pretendidas prestaciones adeudadas, especialmente las demandadas por concepto de “bonos por cosecha” y “bonos por porcentaje de utilidad”.

6.- Que, en consecuencia, sea rechazada la demanda, en todas sus partes, con expresa condena en costas.

Asimismo contesta la demanda de nulidad del despido, despido injustificado y cobro de prestaciones, en base a los siguientes fundamentos.

1.- Aplicación de la causal “Necesidades de la empresa”: Los hechos que fundan la causal invocada, se refieren a las necesidades de la empresa, es decir a la racionalización aludida para terminar el contrato de trabajo del demandante.

2.- La empresa optó por racionalizar costos asociados al pago de recursos humanos, debido a una baja de la productividad del predio agrícola, la baja del precio internacional de los productos, y aumento de los costos de producción.

Siguiendo el sentido natural y obvio, según el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, racionalizar es: “organizar la producción o el trabajo de manera que aumente los rendimientos o reduzca los costos con el mínimo esfuerzo”. Es decir, la terminación del vínculo laboral de LA TRABAJADORA corresponde exactamente a esta definición.

En este sentido la causal invocada corresponde a un hecho objetivo, ajustado a derecho según las mismas necesidades de la empresa.

3.- Ahora bien, un proceso de racionalización implica que el empleador pueda organizar los factores productivos – entre ellos la mano de obra– tantas veces como estime necesario a fin de evitar desequilibrio financiero, y dichas decisiones están amparadas en el ejercicio legítimo del derecho de propiedad.



4.- No existe, en el despido de que fue objeto el actos, nulidad del despido, pues a la fecha de su desvinculación, se encontraban pagas todos los montos por concepto de cotizaciones previsionales correspondientes.

5.- La pretensión contenida en la demanda ejercida por el demandante don CRISTIAN CASTILLO LAGOS, se funda en los créditos que en su favor se originarán, una vez que el tribunal reconozca, su derecho a percibir las abultadas sumas que resume en su petitorio, y que alcanzarían a \$123.011.615.

El actor pretende tener en contra de su representada, como consecuencia del término de la relación laboral, créditos por al menos \$123.011.615, lo cual es completamente falso.

Es más, el actor no ha aportado antecedente fáctico alguno, que permita establecer, aún en la mejor de sus infundadas expectativas, que la demandada no esté en condiciones de pagar lo que en derecho corresponde, que se reduce a la suma de \$9.399.166, correspondiente al finiquito del contrato de trabajo, que fuera puesto a su disposición por la empleadora, con fecha 3 de abril del 2020.

La demanda ha fabricado de manera ilusoria una serie de pretendidos “derechos” del actor, con el único objetivo de elevar la cuantía del litigio (de modo ficticio, por cierto).

En otras palabras, a través de la construcción de fundamentos inexactos, ha generado una diferencia de \$113.612.449, entre los \$9.399.166, que es - a no dudarlo - la cuantía real del juicio, y los \$123.011.615, que equivalen a las sumas artificialmente fabricadas en la demanda, sobre presupuestos fácticos y jurídicos falaces y sin respaldo material.

6.- En la presente demanda, se pueden distinguir 5 grandes pretensiones jurídicas, a saber:

1.- La acción para que se declare el despido injustificado. (ITEM TOTAL \$9.399.166)

2.- La acción de cobro de un “bono” o comisión, que el actor pretende que fue pactado, pero no consignado en el contrato, equivalente a \$20.000.000, por cada cosecha anual. (ITEM TOTAL \$65.000.000).

3.- La acción de cobro de un “bono” o gratificación, que el actor pretende que fue pactado, pero no consignado en el contrato, equivalente al 1% de la utilidad anual de la empleadora. (ITEM TOTAL \$8.188.262).

4.- La acción de tutela de garantías fundamentales, y

5.- La acción para que se declare la nulidad del despido.

No existen antecedentes que permitan presumir el derecho a percibir ninguna de las sumas relacionadas con los puntos 2 al 5 de la enumeración anterior.

De todas estas pretensiones, sólo la primera (despido injustificado) se funda en indicios respaldados documentalmente, es decir, que existió entre



AGRICOLA QUILAMAPU S.A. y don CRISTIAN CASTILLO LAGOS un contrato de trabajo suscrito con fecha 12 de agosto de 2016, cuya remuneración estaba constituida única y exclusivamente por un sueldo base de \$1.200.000, y que la relación laboral vinculó a las partes en el período comprendido entre el mes agosto de año 2016, hasta el mes de abril del año 2020. Nada más.

En cambio, en las restantes acciones que el demandante ha ejercido, no existen antecedentes probatorios, o indicio alguno, que permitan al actor sostener, o al tribunal presumir fundadamente, los supuestos derechos invocados.

RESPECTO DEL DENOMINADO “BONO POR COSECHA”.- La pretensión del reconocimiento de un supuesto “bono”, no consignado en el contrato de trabajo, equivalente a \$20.000.000 por cada cosecha, resulta completamente injustificada. Insiste de plano que se haya pactado expresa o tácitamente este ítem de remuneración, y el actor no ha acompañado documento alguno, anexo de contrato o liquidación de remuneraciones en que se consigne esta remuneración. Para mayor claridad: no se pagó suma alguna por concepto de ese bono, que pudiera dar pie, a una pretendida cláusula tácita o aplicación del principio de primacía de la realidad, intensamente invocadas por el actor.

En este sentido, la jurisprudencia de la Dirección del trabajo ha señalado que ara que se verifique la existencia de una cláusula tácita en el contrato de trabajo es necesario que se den los siguientes elementos, a saber: a) Reiteración en el tiempo de una determinada práctica de trabajo que otorgue, modifique o extinga algún beneficio, regalía o derecho de la relación laboral. b) Voluntad de las partes, esto es, del comportamiento de las partes deben desprenderse inequívocamente que éstas tenían un conocimiento cabal de la modificación del contrato que se estaba produciendo, así como de haber prestado su consentimiento tácito a la modificación del mismo. c) Esta modificación no puede referirse a materias de orden público ni tratarse de los casos en que el legislador ha exigido que las modificaciones al contrato se estipulen de manera expresa. De esta manera, la calidad tácita de una cláusula contractual exige en derecho laboral, como requisito esencial, la existencia de un consenso recíproco de las partes respecto de una determinada materia o beneficio que, si bien no está escriturado, ha tenido aplicación práctica en el tiempo. La reiteración de tal práctica en los términos señalados es lo que hace que el beneficio en cuestión se incorpore al contrato como un derecho del trabajador. (ORd. 4297, de 13.08.2018; ORD. 2591, de 06.06.2018; ORD. 5036, de 26.10.2017; Dictamen 4864/275, de 20.09.1999)

Es decir, para que se pueda establecer la existencia de una cláusula no pactada expresamente, es indispensable que el “beneficio” objeto de dicha



cláusula, haya sido pagado u otorgado por el empleador, de manera persistente el tiempo.

En este sentido, la I.C. Santiago, en los autos Rol 1645-2013 declaró que: "Las denominadas "cláusulas tácitas" corresponden a una creación doctrinaria y jurisprudencial cuyo sustento es el principio de la primacía de la realidad. Conforme a ese principio, al producirse discordancia entre lo que sucede en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo que acontece en el terreno de los hechos.

RESPECTO DEL BONO POR "PORCENTAJE DE UTILIDAD". La pretensión del reconocimiento de un supuesto "bono" o gratificación, no consignado en el contrato de trabajo, equivalente al 1% de la utilidad anual de la empleadora, resulta completamente injustificada.

En primer término, insiste de plano que se haya pactado expresa o tácitamente este ítem de remuneración, y el actor no acompaña documento alguno, anexo de contrato o liquidación de remuneraciones en que se consigne esta remuneración.

En este sentido, la jurisprudencia de la Dirección del trabajo ha señalado que para que se verifique la existencia de una cláusula tácita en el contrato de trabajo es necesario que se den los siguientes elementos, a saber: a) Reiteración en el tiempo de una determinada práctica de trabajo que otorgue, modifique o extinga algún beneficio, regalía o derecho de la relación laboral. b) Voluntad de las partes, esto es, del comportamiento de las partes deben desprenderse inequívocamente que éstas tenían un conocimiento cabal de la modificación del contrato que se estaba produciendo, así como de haber prestado su consentimiento tácito a la modificación del mismo. c) Esta modificación no puede referirse a materias de orden público ni tratarse de los casos en que el legislador ha exigido que las modificaciones al contrato se estipulen de manera expresa. De esta manera, la calidad tácita de una cláusula contractual exige en derecho laboral, como requisito esencial, la existencia de un consenso recíproco de las partes respecto de una determinada materia o beneficio que, si bien no está escriturado, ha tenido aplicación práctica en el tiempo. La reiteración de tal práctica en los términos señalados es lo que hace que el beneficio en cuestión se incorpore al contrato como un derecho del trabajador. (ORd. 4297, de 13.08.2018; ORD. 2591, de 06.06.2018; ORD. 5036, de 26.10.2017; Dictamen 4864/275, de 20.09.1999)

Es decir, para que se pueda establecer la existencia de una cláusula no pactada expresamente, es indispensable que el "beneficio" objeto de dicha cláusula, haya sido pagado u otorgado por el empleador, de manera persistente el tiempo.



En este sentido, la I.C. Santiago, en los autos Rol 1645-2013 declaró que: "Las denominadas "cláusulas tácitas" corresponden a una creación doctrinaria y jurisprudencial cuyo sustento es el principio de la primacía de la realidad. Conforme a ese principio, al producirse discordancia entre lo que sucede en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo que acontece en el terreno de los hechos.

En cuanto al cálculo de este supuesto bono, en la página 6 de la demanda, el demandante se permite efectuar una cuantificación de las utilidades de la empleadora AGRICOLA QUILAMAPU S.A. en los años 2016, 2017, 2018 y 2019, sin aportar elemento alguno que permita al tribunal realizar un test de verosimilitud o efectividad de estos datos, que por lo demás son completamente inexactos, porque en dichos ejercicios, AGRICOLA QUILAMAPU S.A. reflejó pérdidas, según los balances societarios.

Solicita en definitiva tener por contestada la demanda interpuesta por don CRISTIAN ORLANDO CASTILLO LAGOS; y así disponer:

- 1.- Que se rechaza la demanda de nulidad del despido.
- 2.- Que el despido del actor de autos se enmarca en lo establecido en el artículo 161 inciso primero del Código de Trabajo y, por tanto, se encuentra justificado.
- 3.- Que, producto de declararse que el despido del ex trabajador, por la causal del artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, se encuentra justificado, y por ello no procede que se le condene al pago de un recargo de 30% por sobre la indemnización por años de servicio de la demandante.
- 4.- Que se rechaza el pago de todas las pretendidas prestaciones adeudadas, especialmente las demandadas por concepto de "bonos por cosecha" y "bonos por porcentaje de utilidad".
- 5.- Que, en consecuencia, sea rechazada la demanda, en todas sus partes, con expresa condena en costas.

**TERCERO:** Que se establecen los siguientes hechos conformes:

- 1.- Existencia de la relación laboral entre las partes, fecha de inicio 12 de agosto de 2016.
  - 2.- Causal de término de relación laboral, necesidades de la empresa.
  - 3.- Que según el contrato de trabajo, el actor estaba contratado para desempeñar funciones de administrador de campo.
- Llamadas las partes a conciliación esta no se produce.

**CUARTO:** Que en audiencia preparatoria se fijaron como hechos a probar los siguientes:



1.- Existencia de indicios suficientes de haberse producido la vulneración de las garantías denunciadas por el actor. En la afirmativa, hechos que la constituyen.

2.- Para el caso de acreditarse la existencia de indicios, efectividad que el despido habría estado fundado en circunstancias objetivas distintas a las alegadas por el actor. Hechos y circunstancias que justificarían el despido.

3.- Monto de la última remuneración mensual devengada por el actor y su composición.

4.- Efectividad que las partes convinieron el pago de bono de cosecha y bono de producción. En la afirmativa, periodos y montos adeudados.

5.- Efectividad que se adeudan cotizaciones previsionales y de salud en los organismos pertinentes. En la afirmativa, periodos y montos adeudados.

6.- Efectividad que fue necesaria la separación del actor por la causal del artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo. En la afirmativa, hechos y circunstancias.

7.- Efectividad que se adeudan las prestaciones reclamadas en la demanda, correspondientes a feriado legal y proporcional, tres días de remuneraciones del mes de abril de 2020, gratificaciones legales de agosto de 2016 a abril de 2020.

8.- Efectividad que la presente acción se encuentra caduca. Hechos y circunstancias.

**QUINTO:** Que, con el objeto de acreditar el fundamento de las pretensiones contenidas en su denuncia el actor incorporó los siguientes medios de prueba:

**Documental:**

1.- Copia de contrato de trabajo N° 4.675, de fecha 12 de agosto de 2016 suscrito entre el Sr. Cristian Castillo Lagos y la empresa “Agrícola Quilamapu”.

2.- Carta de despido de fecha 3 de abril de 2020 de la empresa “Agrícola Quilamapu”, invocándose la causal del art. 161 del Código del Trabajo.

3.- Copia simple de las liquidaciones de sueldo de los meses de septiembre, octubre, noviembre y diciembre de 2019.

4.- 3 Copias de búsqueda de casas en arriendo obtenido de la página web [www.edgestioninmobiliaria.cl](http://www.edgestioninmobiliaria.cl) que dan cuenta del valor de mercado de propiedades de las características de la ocupada por el demandante.



5.- Copia de búsqueda de propiedades en arriendo obtenido de la página web de [www.mympropiedades.cl](http://www.mympropiedades.cl) que dan cuenta del valor de mercado de propiedades de las características de la ocupada por el demandante.

6.- Copia de búsqueda de propiedades en arriendo obtenido de la página web de [www.soledadtohapropiedades.cl](http://www.soledadtohapropiedades.cl) que dan cuenta del valor de mercado de propiedades de las características de la ocupada por el demandante.

7.- Copia de correo electrónico de fecha 6 de junio de 2016, enviado por la Sra. Roxana Acuña (secretaria de Agrícola Quilamapu) desde el correo [roxana@cquilamapu.cl](mailto:roxana@cquilamapu.cl) al Sr. Cristian Castillo al correo [ccastillo.lagos@gmail.com](mailto:ccastillo.lagos@gmail.com) en que se detallan las condiciones laborales ofrecidas, con su cadena de correos de respuesta, bajo el asunto “Contratos administrador”.

8.- Copia de correo electrónico de fecha 27 de abril de 2020 enviado por el Sr. Cristian Castillo al Sr. Jaime Gutiérrez en representación de “Agrícola Quilamapu” en que solicita la revisión de cálculo de finiquito y la incorporación de los bonos convenidos.

9.- Copia de correo electrónico de fecha 11 de mayo de 2020 enviado por el Sr. Jaime Gutiérrez desde correo [jaimegutierrezn7@gmail.com](mailto:jaimegutierrezn7@gmail.com) en representación de “Agrícola Quilamapu” al Sr. Cristian Castillo al correo [ccastillo.lagos@gmail.com](mailto:ccastillo.lagos@gmail.com) en relación con los bonos convenidos en relación con su contrato de trabajo y pago u abono de los mismos.

10.- Copia de la sentencia definitiva dictada en los autos RIT O-485-2018 del Jdo. Del Trabajo de Chillán caratulados “Ortega Bahamondes, Miguel con Agrícola Quilamapu”, en que el administrador Sr. Ortega demandó el cobro de bonos.

11.- Copia de la cartola de cuenta corriente N° 17822203 del Banco de Chile cuyo titular es don Cristian Castillo Lagos, correspondiente al mes de febrero de 2020, que da cuenta del abono o pago parcial al bono de cosecha demandando en autos.

12.- Copia de la cartola de cuenta corriente N° 17822203 del Banco de Chile cuyo titular es don Cristian Castillo Lagos, correspondiente al mes de noviembre de 2018, que da cuenta del abono o pago parcial al bono de cosecha demandando en autos.

13.- Copia de la cartola de cuenta corriente N° 17822203 del Banco de Chile cuyo titular es don Cristian Castillo Lagos, correspondiente al mes de junio de 2019, que da cuenta del abono o pago parcial al bono de cosecha demandando en autos.



14.- Copia del cheque Serie 2018DQ N° 4776910 por la suma de \$2.000.000.- de la Cta. Cte. N° 22001158206 del Banco de Chile de la empresa “Agrícola Quilamapu”, y comprobante respectivo de depósito en la cuenta corriente N° 17822203 del Banco de Chile cuyo titular es don Cristian Castillo Lagos, ambos de fecha 29 de noviembre de 2018, que da cuenta del abono o pago parcial al bono de cosecha demandando en autos.

15.- Copia del comprobante de depósito realizado con fecha 6 de febrero de 2020 por la suma de \$1.000.000.- en la que da cuenta corriente N° 17822203 del Banco de Chile cuyo titular es don Cristian Castillo Lagos, y que corresponde a abono o pago parcial al bono de cosecha demandando en autos.

16.- Copia del comprobante de depósito realizado con fecha 25 de junio de 2019 de 2020 por la suma de \$2.000.000.- en la que da cuenta corriente N° 17822203 del Banco de Chile cuyo titular es don Cristian Castillo Lagos, y que corresponde a abono o pago parcial al bono de cosecha demandando en autos.

17.- Copia de la factura N° 340565 de la Automotriz Cordillera S.A., de fecha 22 de diciembre de 2017, correspondiente a la compra de vehículo Station Wagon marca Mitsubishi, modelo Outlander, año 2018, patente KBPN47, a favor del demandante.

18.- Copia de comprobante de depósito por la suma de \$3.000.000.- realizado con fecha 22 de diciembre de 2017 a favor de “Automotriz Cordillera S.A.”, en la cuenta corriente N°226-02786-00 del Banco de Chile, correspondiente a N° formulario 48990018.

19.- Comprobante de entrega de la casa ocupada durante la relación laboral, camioneta utilizada y demás bienes, suscrita por el Sr. Jaime Riquelme, previa confirmación telefónica con Roxana Acuña (secretaria de Agrícola Quilamapu).

20.- Copia del Balance de los años 2016, 2017, 2018 y 2019 de la empresa “Agrícola Quilamapu”.

21.- Copia del Certificado de pago de AFC correspondiente al año 2016.

22.- Copia del Certificado de pago de AFC correspondiente al año 2017.

23.- Copia del Certificado de pago de AFC correspondiente al año 2018.

24.- Copia del Certificado de pago de AFC correspondiente al año 2019.

25.- Copia del certificado de cotizaciones previsionales de AFP Provida en relación con el Sr. Cristian Castillo Lagos.



26.- Copia de certificado de deudas de pago de cotizaciones de la Isapre Colmena Golden Cross en relación con el Sr. Cristian Castillo Lagos, del año 2019.

27.- Copia de certificado de deudas de pago de cotizaciones de la Isapre Colmena Golden Cross en relación con el Sr. Cristian Castillo Lagos, del año 2020.

28.- Copia de la licencia médica N° 57620697 de fecha 20 de junio de 2018 emitida con descanso de 30 días al Sr. Cristian Castillo Lagos.

29.- Copia de carta de la Isapre Colmena Golden Cross en que se comunica al Sr. Cristian Castillo Lagos que debe concurrir donde la psiquiatra Dra. Macarena Oliver Burgos para reevaluación.

30.- Copia de conversaciones de Whatsapp entre el demandante Sr. Cristian Castillo Lagos y el Sr. Jaime Gutiérrez, representante de “Agrícola Quilamapu”

31.- Copia de informe psicológico clínico elaborado por la especialista Katherine Cárdenas Muñoz en relación con el estado de salud psicológica del demandante de autos Sr. Cristian Castillo Lagos.

32.- Copia de simulación de arriendo mensual de camioneta de similares características a la entregada al demandante para el desempeño de sus funciones obtenido de la página web [www.chileanrentacar.cl](http://www.chileanrentacar.cl)

33.- Copia de simulación de arriendo mensual de camioneta de similares características a la entregada al demandante para el desempeño de sus funciones obtenido de la página web [www.mita.cl](http://www.mita.cl)

**Confesional:**

Baltazar Guajardo Carrasco: Indica que conoce a doña Roxana Acuña porque es trabajadora de Agrícola Quilamau S.A cumpliendo funciones de secretaria de gerencia, no envía correos en representación de la gerencia ya que su cargo no tiene ese carácter, pero podría enviar un correo por encargo de algún representante como don Jaime Gutiérrez.

Señala que don Cristian Castillo desarrollaba la labor de administrador del campo que es un fundo que se encuentra dividido de acuerdo a la producción con dos o tres predios, y allí se encuentra una casa destinada al administrador, la que fue utilizada por el administrador anterior al señor Castillo y el actual también la ocupa, esto se hace porque el administrador tiene que vivir en el predio, es indispensable que esté permanentemente en el predio vigilando las operaciones que se realizan diariamente en el campo. Por la ocupación de dicha casa no se paga arriendo porque precisamente está prohibido hacer ese tipo de descuento en



razón de la condición que tiene, asimismo se le facilita una camioneta por la condición de administrador.

Es efectivo que se efectuaron diversos pagos a la empresa Automotriz Cordillera en el mes de diciembre de 2017 para que don Cristian Castillo comprara un vehículo, eso corresponde a beneficios que otorga el señor Gutiérrez a título personal para facilitar que el señor Castillo comprara un vehículo, no fue por decisión del directorio. Aclara que los cheques fueron girados por don Jaime no fue por la Agrícola, no hubo desembolso empresarial con ese gasto, no fue por pago de bono, ya que el pago que hizo la Agrícola por \$10.000.000 en diciembre de 2017 fue por concepto de préstamo, se le facilitó el dinero al señor Castillo porque era su hombre de confianza y como el actor le manifestó en alguna oportunidad al don Jaime que para el traslado de la familia necesitaba tener un mejor vehículo. Desconoce después si el señor Gutiérrez le cobró el dinero. Agrega que la Agrícola no pagó impuesto de timbre y estampilla porque no se formalizó, lo anterior no quiere decir que no exista, ya que los mutuos son de carácter verbal no son solemnes por lo que se materializa con la entrega del dinero y no con la suscripción del documento.

Refiere que la empresa como tal no hizo otros pagos a don Cristian Castillo, por lo que tiene entendido el señor Gutiérrez de manera unilateral hizo algunos pagos adicionales pero la empresa no, sin perjuicio que los cheques eran de Agrícola Quilamapu, las fechas de dichos pagos fue en diciembre de 2017 en que se facilitó el dinero, no tiene antecedentes de otro pago. Expone que los depósitos de la empresa los realiza doña Roxana.

Que por los depósitos realizados no se pagaron cotizaciones previsionales porque no eran constitutivos de remuneración, el contrato del señor Castillo no tiene bonos asociados.

Señala que al señor Castillo se le pagaban gratificaciones legales, aunque el contrato no señale que tiene gratificaciones.

Indica que desconoce la cuenta de correo electrónico del señor Gutiérrez, ya que quedan registrados en la casilla de correo.

Al exhibirle el documento signado con el N°9 de la prueba documental incorporada por la parte demandante señala que efectivamente fue enviado por don Jaime Gutiérrez, en cuanto a los abonos que se señalan allí dicen relación con el dinero facilitado para la compra del vehículo.

Respecto a lo sucedido el día 03 de abril de este año, indica que la última semana de marzo de 2020 se decretó en la ciudad de Chillán el cerco sanitario



por lo tanto desde el 24 de marzo hasta el 06 de abril varias personas no pudieron ingresar al campo, pero se enteró que había sido desvinculado el señor Castillo, sin embargo desconoce las condiciones en que se produjo. Ese día no se desvinculó a nadie más.

Refiere que en el campo la comunicación entre los trabajadores es por sistema de radio, desconoce si el canal es abierto.

Expone que la primera vez que tomó conocimiento de las recriminaciones del señor Gutiérrez al actor fue cuando leyó la demanda, no tiene antecedentes que eso sea así, tampoco viene mucho con la actitud de don Jaime hacia la gente de su grupo más cercano. Desconoce si el día del despido del actor don Jaime hubiera tenido algún intercambio de opiniones por medio de radio con sus trabajadores.

En cuanto a las condiciones de trabajo del actor estaban establecidas en su contrato de trabajo, y ese documento generalmente lo imprime el contador de la empresa don Jaime Riquelme. Que no hay correo electrónico con las condiciones en que se contrataría a don Cristian Castillo, no existe tal correo. Refiere que hay un correo que se envió varios meses antes de la contratación por doña Roxana, sin embargo eso es de abril de 2016 y el contrato del actor es de agosto por lo tanto no están vinculados.

Respecto de las utilidades de la Agrícola, indica que los balances y las ventas indican que en el año comercial 2016 hubo utilidades del orden de \$200.000.000, posteriormente el año 2017 hubo pérdidas y en el año 2018 hubo utilidades de \$143.000.000.-

**Testimonial:**

1.- Daniel Alfredo López López, quien juramentado en la forma legal y dando razón de sus dichos señala que conoce a las partes del juicio porque trabajó para don Agrícola Quilamapu y don Cristian es su cuñado.

Indica que Cristian en la actualidad está sin trabajo, lo echaron de la noche a la mañana, le dijeron “Cristian agarra tus cosas y te vas, estas despedido”, desconoce las razones pero por lo que le dijo el actor fue netamente por discusiones que tuvieron en la mañana. Ese día también se despidió a John, no recuerda el apellido, que era encargado de bodega en el campo, tenía que ver con todas las herramientas. Desconoce cómo se dio el despido.

Refiere que durante la relación laboral de don Cristian vivía en la casa que había en el campo que era la casa del administrador en ese tiempo.



Expone que trabajó en las temporadas de la cosecha, desde noviembre a abril que duran las temporadas de cosecha de arándanos y manzanas. En cuanto al trato de don Jaime Gutiérrez con sus trabajadores era malo, los trataba mal verbalmente, con groserías, todo esto lo hacía en forma general a través de los radios que ocupaban todos los jefes y si el señor Gutiérrez tenía que retar a alguien por radio lo hacía, no le importaba nada. Esto le consta porque trabajó en ese tiempo, tiene una jefa amiga que se llama Ingrid Espinoza y cuando conversaba con ella y estaba la radio en altavoz escuchaba como trataba a todos los trabajadores en general sea hombre o mujer siempre los trató mal.

Contrainterrogado señala que trabajó 2 años en la empresa, desde noviembre de 2016 a marzo o abril de 2017 y el otro periodo fue en el 2018, solamente en la temporada de verano. Cuando entró a trabajar tuvo una charla del administrador, él juntó a todos en un comedor donde les explicó las condiciones de trabajo para los cosecheros en ese tiempo, también los capacitó la jefa directa que era Ingrid Espinoza, Jacqueline Espinoza y Johanni, nunca hubo un prevencionista, después les dijeron quién era, pero nunca les dio charla, la única que tuvo se la dio con Cristian Castillo que les explicó todo como había que hacer las cosas.

Indica que en la empresa le pagaron todo, pero “a goteo”, por ejemplo tocaba a fin de mes pago y les daban un proporcional de lo que tenían cosechado, en la quincena también les pagaban proporcional, se demoraron aproximadamente 3 a 4 meses en pagarles un sueldo completo. Tiene conocimiento que en esos casos tiene que hacer una demanda, pero no la hizo.

Señala que la casa en que vivía Cristian Castillo era de propiedad de Jaime Gutiérrez, dueño del campo.

2.- John Esteban Fernández Bravo, quien juramentado en la forma legal y dando razón de sus dichos señala que conoce a las partes del juicio porque don Jaime Gutiérrez fue su empleador y don Cristian Castillo su jefe directo. Sabe que don Cristian no sigue trabajando en Agrícola Quilamapu desde el 03 de abril de 2020, lo sabe porque fue ambos fueron despedidos el mismo día.

En cuanto a lo que sucedió el 03 de abril de 2020 indica que alrededor de las 09:00 de la mañana ocurrió una discusión con don Jaime Gutiérrez por su desempeño laboral, ya que se le acusaba de no cumplir algo que se le había ordenado, le dijo a don Jaime que si encontraba que su trabajo no era el adecuado que le dijera la decisión a tomar por lo que lo despidió en ese momento, la discusión fue presencial y se encontraba también don Cristian Castillo y las personas que estaban realizando labores. En ese momento tenía que tener unos



tambores para unos maestros albañiles y unos materiales, cuando llegó don Jaime no vio que estaban esos materiales y le preguntó porque no se habían obedecido sus órdenes, que siempre hacían lo que querían. Cuando lo despidieron le entregó sus cosas y cargos a don Cristian que estaba presente y entraron en discusión con don Jaime quien le dijo al actor que ya estaba bueno, que la gente no le hacía caso y que por culpa de él pasaban las cosas, hasta ese momento fue presencial y después él se fue en su camioneta y se fue hablando por radio discutiendo por el tema, decía que estaba cansado que don Cristian no ejecutara las ordenes y que la gente estaba sobrepasando por su culpa. Aclara que los dichos de don Jaime no fueron con groserías, pero si en un tono bien elevado, fuera de una conversación normal, estima que hubo descalificaciones porque la demás gente también usa radio, hubo desautorización hacia don Cristian.

Expone que esta situación era habitual con la plana mayor que eran los que tenían radio y siempre se hacían todas las llamadas de atención o retos por radio por lo que todos podían oír. Agrega que hubo encontrones por radio entre don Jaime y don Cristian.

Sabe que don Cristian Castillo vivía en el fundo en una casa del mismo predio, también tenía asignada una camioneta Mitsubishi L200.

Contrainterrogado señala cuando lo despidieron no hubo groserías, pero si alteración en el tono de voz pidiendo explicaciones de lo que estaba sucediendo.

Es efectivo que don Cristian Castillo era el hombre de confianza de don Jaime Gutiérrez, llevaba todo el tema administrativo y veía todo lo del campo.

Que cuando trabajó en la empresa se le pagó todo, pero no el acuerdo tomado en notaria, porque se le iba a pagar el finiquito en dos pagos y se aplazaron en varios meses, el primer pago se realizó pero después le fueron dando de \$100.000 o \$200.000. Expone que se le pagaba de acuerdo al contrato que firmó.

Refiere que cuando trabajó no tuvo charlas de capacitación de ningún tipo, trabajó desde noviembre de 2018 a abril de 2020. Que conoce a don José Arratia, es Prevencionista de riesgos.

#### **Exhibición de documentos:**

1.- Copia de liquidaciones de sueldo del trabajador Cristian Castillo Lagos, correspondiente a los años 2016, 2017, 2018, 2019 y 2020.



2.- Copia de los comprobantes de feriado legal correspondiente al periodo 2017-2018, 2018-2019 y 2019-2020. Al respecto se hace efectivo el apercibimiento dispuesto en el artículo 453 N°5 del Código del Trabajo.

3.- Copia de la declaración de renta de la empresa Agrícola Quilamapu S.A correspondiente a los años 2017, 2018, 2019 y 2020.

4.- Copia de todos los cheques, con sus respectivos comprobantes contables girados durante los meses de noviembre y diciembre de 2017 a favor de Automotriz Cordillera S.A; y de los días 29 de noviembre de 2018, 25 de junio de 2019 y 06 de febrero de 2020 a favor de don Cristian Castillo Lagos. Respecto de estos documentos, el Tribunal no hace efectivo el apercibimiento dispuesto en el artículo 453 N° del Código del Trabajo, en atención a que no son documentos que deben obrar legalmente en poder del empleador

5.- Copia del libro mayor de la demandada Agrícola Quilamapu S.A correspondiente a los meses de noviembre y diciembre de 2017, noviembre de 2018, junio de 2019 y febrero de 2020.

**Oficios:**

1.- AFP Provida, que remite certificado de cartola histórica del demandante Cristian Castillo Lagos, cédula de identidad N°16.033.049-K.

2.- Administradora de Fondos de Cesantía Chile S.A quien adjunta certificado de cartola histórica del demandante Cristian Castillo Lagos, cédula de identidad N°16.033.049-K.

3.- Automotriz Cordillera S.A, nombre comercial Salazar Israel, con domicilio en calle Ecuador N°734 de Chillán informa:

1.- Que con fecha 22 de diciembre 2017, le realizó venta al actor del vehículo Station Wagon, marca Mitsubishi, modelo Outlander, 4x2 2.0, año 2018, patente KBPN-47, y el precio fue la suma de \$14.486.216, más los gastos de transferencias.

2.- En relación al precio, fueron pagados:

a) La suma de \$2.000.000.- pagados mediante cheque de la cuenta corriente del Banco Chile de la empresa "Agrícola Quilamapu Limitada.

b) La suma de \$3.000.000.- mediante cheque de a cuenta corriente del banco Santander del Sr. Jaime Gutiérrez Naulín.

c) La suma de \$2.000.000.- pagados mediante cheque de la cuenta corriente de la empresa "Agrícola Quilamamapu Limitada"



d) La suma de \$3.000.000.- pagaderos por la empresa “Agrícola Quilamapu Limitada”

e) La suma de \$149.841.- pagaderos mediante cheque de la cuenta corriente del banco de Chile del Sr. Cristian Castillo Lagos.

f) La suma de \$4.590.000.- que fueron pagados por el Sr. Cristian Castillo Lagos mediante financiamiento externo obtenido con a la empresa Santader Consumer.

**SEXTO:** Que la demandada ofreció y rindió los siguientes medios de prueba:

**Documental:**

- 1.- Contrato de Trabajo que vinculó a las partes de este juicio.
- 2.- Finiquito del trabajador Cristian Castillo Lagos.
- 3.- Copia de 31 liquidaciones de remuneraciones de don Cristian Castillo Lagos, entre enero de 2017 y marzo de 2020.
- 4.- Certificados de pago cotizaciones previsionales Previred parte 1.
- 5.- Certificados de pago cotizaciones previsionales Previred parte 2.
- 6.- Comprobante pago cotizaciones por planilla.
- 7.- Certificado Afiliación Achs Agrícola Quilamapu.
- 8.- Certificado Afiliación Achs Agrícola Santa Filomena.
- 9.- Certificado Afiliación Achs Agrícola Santa Virginia.
- 10.- Minuta de asesoría remota ACHS Agrícola Quilamapu.
- 11.- Minuta de asesoría remota ACHS Agrícola santa Filomena Ltda.
- 12.- Contrato de trabajo del prevencionista de riesgos de Agrícola Quilamapu S.A, don José Patricio Arratia Parra, de fecha 01 de noviembre de 2019.
- 13.- Registros de capacitación de trabajadores.
- 14.- Balances generales Agrícola Quilamapu S.A. años 2016, 2017, 2018 y 2019.
- 15.- Certificado de dominio vigente de fojas 4.266, número 3.611 del Registro de propiedad del Conservador de Bienes raíces de Chillán del año 2010.



16.- Informe Dicom Plus de la compañía que represento que acredita la solvencia de la demandada.-

17.- Certificado de antecedentes laborales y previsionales Agrícola Quilamapu S.A.

18.- Carta de despido de la empresa Quilamapu enviada al demandante por la causal de necesidades de la empresa.

**Confesional:**

Cristian Orlando Castillo Lagos: quien señala que cuando trabajó en Agrícola Quilamapu era administrador general del campo tenía que ser los ojos, la boca, informar la compra y venta de la fruta, cuidado del huerto, producción, desde poda hasta cosecha, todo lo que hay que hacer en un campo, contratación, inducción, bienvenida y despedida a los funcionarios, despedir, ver los productos que faltan para hacer un buen trabajo en el campo, evaluar a un trabajador si podía ingresar, ver su comportamiento, rendimiento, si hay que dejar a alguien o despedir, todo eso se lo transmitía a su jefe directo que era el dueño don Jaime Gutiérrez.

Indica que tomó conocimiento de malos tratos a trabajadores, en esos casos le avisaba a don Jaime incluso tenían un abogado laboral y el señor Gutiérrez le decía que llamaran al abogado para ver que podían hacer, como él tenía el teléfono del abogado laboral lo llamaba constantemente, por ejemplo, cuando tenía que despedir alguien le preguntaba que había que hacer, había que revisar imposiciones, el contrato y luego se despedía. Refiere que cuando llegaban demandas eran directamente al abogado y a la administración general que era don Jaime Gutiérrez y su secretaria directa que era Roxana.

Refiere que don Jaime Gutiérrez, como es el dueño de la agrícola Quilamapu, siempre ofrecía bonos, por ejemplo, si les iba bien en la temporada ofrecía bonos para el que estaba llenando el camión porque estaba cargando la fruta hasta las 12 o 01 de la mañana, si les iba bien a los capataces también les daba bono y después decía "la circunstancia está malo, no nos fue bien" y no pagaba los bonos o se los daba de a poco.

Cuando trabajó como administrador vivía en el campo, en la casa de propiedad de la Agrícola Quilamapu y se encuentra ubicada dentro de uno de los predios que tiene don Jaime Gutiérrez.

Es efectivo que no le pagaron unos bonos, pero en el contrato que firmó no estaban estipulados y sabe que cuando esos derechos no le son otorgados se hace lo que está haciendo ahora. Aclara que don Jaime le ofreció los bonos y se



estipuló en un bosquejo que está enviado por un correo de su secretaria Roxana Acuña quien además le hacía los depósitos a todas sus cuentas. Cuando le pedía a don Jaime un anticipo de los bonos, le depositaba \$2.000.000 después cuando le volvió a pedir le dijo que no tenía plata porque la situación del campo estaba mala, tal como se refleja en los balances que hubo un año malo y se le pagó sólo \$1.000.000, luego cuando se fue de vacaciones le pidió \$5.000.000 y él le dijo que no tenía por lo que le dio \$1.000.000, entonces todas esas sumas fueron abonos a sus bonos que pactaron ambos. Refiere que esos bonos los cobró porque en diciembre se iba a comprar un auto y le pagaron el bono del primer año que eran \$10.000.000, le dijo que en octubre cuando se termina la cosecha de las manzanas le pagaban en diciembre un bono y después en marzo o abril al término de la cosecha de arándanos le paga la cantidad siguiente, entonces en diciembre cumplió con los \$10.000.000 y en marzo tenía que pagarle los otros \$10.000.000, pero no pudo por lo que le abonó montos chicos.

Agrega que cuando llegó al campo don Jaime lo recibió bien, le explicó lo que tenía que hacer, es más cuando cerraron el trato para ir a trabajar le pidió horas extras, porque don Jaime le dijo que tenía que ser el primero en llegar y el último en retirarse, por eso le preguntó cómo serían las horas extra y don Jaime le dijo que para eso le tenía unos bonos que ascendían a \$20.000.000 anuales y el 1% de las utilidades que se generen según la producción, por lo que lo quería mañana, tarde y noche, las 24 horas, 7 días a la semana, feriados, festivos, le dijo que no existían cumpleaños, nacimientos de hijos ni accidentes porque era el representante principal. Hace presente que los bonos están escritos en el mail que le envía don Jaime donde señala que le debe los bonos pero que por la situación de la empresa no podía llegar a pagarlos.

Señala que el Previsionista de riesgos llegó a la empresa hace un año y antes de eso era él quien, hacía las charlas en las mañanas, les daba la bienvenida, leía las indicaciones, leía la seguridad al subir las escaleras, de usar los gorros, el bloqueador, hacía la inducción del uso de tijeras, todo eso lo hacía como administrador porque estaba dentro de sus funciones.

Refiere que cuando comenzó el Covid-19, Chillán se cerró y no había quien hiciera las charlas porque el Previsionista no podía pasar ya que había cerco sanitario, por lo que le tocó a él como administrador hacer las charlas previamente conversado con don Jaime.

Señala que no concurrió a la Inspección del Trabajo a reclamar sus bonos porque era el administrador general del campo y tenía una estrecha relación con don Jaime, por lo que los problemas antes de llevarlos a la justicia se desarrollan



conversando, entonces se sentaban a conversar llegando al acuerdo de abonar por la mala situación de la empresa.

Agrega que el covid llegó a Chillán antes del 20 de marzo y cerca de esa fecha se hizo el cordón sanitario por lo que no se pudo entrar desde esa fecha hasta finales de abril cuando se empezaron a dar permisos a las empresas agrícolas para trabajar.

### **Testimonial:**

1.- Roxana Elizabeth Acuña Flores: quien juramentada en la forma legal y dando razón de sus dichos señala que trabaja en Agrícola Quilamapu viendo la parte administrativa y en su trabajo conoció a don Cristian Castillo que llegó a trabajar como administrador en agosto de 2016.

En cuanto al trato que se da a los trabajadores en la Agrícola es bueno ya que está todo estipulado en el Reglamento Interno de la Empresa, además hay un Previsionista que ve toda esa área su nombre es José Arratia. Que no es normal que a los trabajadores se les trate con malas palabras o groserías, tampoco sabe de casos de malos tratos. Señala que la relación entre don Cristian y don Jaime era buena, el demandante era el administrador por lo tanto era su brazo derecho.

Indica que en la empresa hay un nuevo administrador que vive en la casa de la Agrícola que se le entrega a cada administrador más un vehículo.

Contrainterrogada señala que el día 06 de junio de 2016 le envió un correo a don Cristian en que se establecían las condiciones laborales de la Agrícola, pero eso fue antes que empezara a trabajar, eran solo conversaciones. Que es efectivo que le hizo depósitos a don Cristian durante su relación laboral, tanto a él como a Salazar e Israel, pero eso fue como ayuda que don Jaime le hizo para comprar un vehículo. Esta situación es normal en la empresa, don Jaime ha ayudado a varios trabajadores, esta situación no se incorpora en los contratos porque la ayuda es por cuenta de don Jaime, por ejemplo, si le piden préstamos él lo hace. Aclara que los cheques que ella depositaba eran de la Agrícola. No tiene muy claro cuánto dinero pagó la Agrícola a Automotriz Cordillera, pero debe ser alrededor de \$15.000.000.

Señala que trabaja en la Agrícola desde 2016, pero trabaja con don Jaime desde 2004. Refiere que en la Agrícola a los administradores no se les paga bonos porque todo está estipulado en el contrato, si no dice bono no se les paga. Refiere que anteriormente se demandó a la empresa por cobro de bonos, pero eso fue diferente ya que había un documento firmado de por medio, no estaba en el contrato, fue un mutuo acuerdo firmado entre los dos.



Refiere que don Cristian vivía en la casa que ocupa el administrador en el campo, además le pasaban un vehículo que correspondía a una camioneta Mitsubishi.

En cuanto al despido de don Cristian señala que no estaba presente porque fue justo en la época de la pandemia y luego vino el cordón sanitario por lo que la gente de Chillán no pudo ir y cuando ella volvió ya se había ido, estaba sacando sus cosas de la casa.

2.- José Patricio Arratia Parra, quien juramentado en la forma legal y dando razón de sus dichos señala que trabaja en Agrícola Quilamapu como prevencionista de riegos y le corresponde velar por la salud y seguridad de los trabajadores, sus funciones las desarrolla capacitando constantemente a los trabajadores en materia de seguridad y salud de lo que ocurre en la empresa, también para exportar al extranjero les piden la certificación Globalgap que es de buenas prácticas agrícolas y de eso se tratan muchas capacitaciones como el cuidado de la fruta, lavado de manos, etc. Agrega que se cumplen con las buenas prácticas en la empresa, además se encuentran asociados a la ACHS, ellos también van constantemente a ver la empresa y capacitando al personal.

En cuanto al Covid-19 indica que se realizaron capacitaciones al personal, uso de mascarillas obligatoria, distanciamiento social, lavado de manos, etc., cumpliendo la empresa con todas estas medidas.

Refiere que conoce a don Cristian Castillo porque era administrador de la Agrícola Quilamapu y tuvo que relacionarse con él. La relación entre don Cristian y don Jaime Gutiérrez era buena, Cristian era el brazo derecho de don Jaime, la persona con más cargo en la empresa.

Indica que el trato hacia los trabajadores se produce en términos normales, sin groserías.

Contrainterrogado señala que trabaja todos los días en el campo. El plan de corona virus lo implementó apenas empezó la pandemia se comenzaron a realizar las gestiones, fue entre el 12 y 15 de marzo, no recuerda bien la fecha.

Que al momento del despido de don Cristian no se encontraba trabajando, porque desde el 23 de marzo hasta el 06 de abril no fue al trabajo por el cordón sanitario y pudo pasar a la Agrícola.

Indica que para la comunicación en el campo tiene radio y está conectada con los trabajadores, pero solo el personal de más rango tiene radio. El día 03 de abril no ocupó la radio porque volvió a trabajar el 06 de abril.



Hace presente que para el cumplimiento de las medidas de seguridad por Covid-19 durante el tiempo que no pudo ir a la empresa había supervisores que estaban a cargo de ver los equipos de protección personal. Aclara que solo el personal que vive en Chillán quedó fuera del campo, alrededor de 20 personas que son del sector pudieron ir a trabajar, dentro de ellas hay como 2 o 3 supervisores que trabajaban en esa fecha.

**EN CUANTO A LA EXCEPCIÓN:**

**SEPTIMO:** Que en cuanto a la excepción de caducidad opuesta por la denunciada, considerando que la acción de tutela laboral ejercida corresponde a la contemplada en el artículo 489 del Código del Trabajo, esto es, vulneración de garantías constitucionales con ocasión del despido, a la luz de los antecedentes expuesto en el libelo, es posible concluir, que si bien los primeros hechos denunciados ocurrieron en noviembre de 2019, estos no pueden considerarse de forma aislada, sino concadenados, culminado con las circunstancias que rodearon al despido y el despido mismo, de fecha el 03 de abril de 2020, fecha que relacionada con la interposición de la denuncia el 26 de mayo del presente, esta juez concluye que la acción de tutela por vulneración de derechos fundamentales no se encuentra caduca, rechazándose la excepción de caducidad opuesta.

**EN CUANTO A LA ACCION DE TUTELA**

**OCTAVO:** Que corresponde determinar si existen indicios, de la discriminación denunciada por el actor, en relación a su estado de salud, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 2 del Código del Trabajo (incisos 3º, 4º y 5º) dispone que “Son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación”; y los define, señalando que “Los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación” .

En este sentido el profesor José Luis Ugarte Cataldo ha señalado “Respecto de la naturaleza de la reducción probatoria establecida en el artículo 493 del Código del Trabajo, cabe señalar “que no se trata de un riguroso caso de inversión de la carga probatoria (onus probandi). En efecto, no es suficiente que se alegue una lesión de derechos fundamentales para que se traslade al empleador la carga probatoria. Se trata, a juicio del autor, de una técnica más débil; hay una alteración del objeto de la prueba (thema probandi), en que la



víctima o denunciante no está completamente liberado de prueba; debe acreditar al menos la existencia de "indicios suficientes" de la existencia de la conducta lesiva, para que, en ese caso, y sólo en ese caso, se traslade al demandado el deber de probar que su conducta se debió a motivos objetivos y razonables. Agrega que, frente a la aportación de los indicios suficientes, el empleador tiene la opción como señala el mismo artículo 493 del Código del Trabajo, de "explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad". (José Luis Ugarte Cataldo, El Nuevo Derecho del Trabajo, Legalpublishing)".

**NOVENO:** Que, se hace necesario, despejar en primer lugar que las partes consideran pacíficos, la existencia de la relación laboral, fecha de inicio y termino de la relación laboral, que según el contrato de trabajo, el actor estaba contratado para desempeñar funciones de administrador de campo y la causal invocada para el despido del actor, es la de necesidades de la empresa.

De esta forma, e internándonos en el fondo de la acción de tutela, corresponde al denunciante, acreditar la existencia de indicios de la vulneración de las garantías denunciadas, los que consisten en:

1. Abierta infracción a lo dispuesto en el artículo 2 inciso 2° del Código del Trabajo, que prescribe que las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. En este contexto, claramente la denunciada lo ha tratado de forma indigna ejerciendo conductas de acoso laboral, hostigamientos reiterados verbales y telefónicos, públicos y privados, humillado y denostado en público, creando un ambiente hostil de trabajo, afectando su dignidad profesional y personal, y su honra, aprovechándose de su posición y con abuso de derecho.

2. Las conductas antes descritas han vulnerado los derechos fundamentales consagrados en el artículo 19 N° 1 de la Constitución Política, afectando la vida e integridad física y psíquica del demandante.

3. El caso omiso de su empleador frente a las innumerables peticiones de ayuda realizadas para obtener la formalización de los compromisos adquiridos al inicio de la relación laboral y/o requerimiento de medidas de seguridad al inicio de la contingencia sanitaria por COVID19, a lo cual siempre con un trato indebido, se le hacía callar, decirle que se preocupara de tener resultados del campo y/o para luego realizarle un abono parcial "para que no molestase más".

4. La constante incertidumbre en que lo mantuvo el denunciado en orden de no otorgarle certeza de su futuro laboral, mediante la no respuesta a requerimientos de formalización de anexos de contrato de trabajo, así como de medidas de seguridad necesarias para enfrentamiento de la contingencia sanitaria durante el mes de marzo y abril de 2020.



5. El trato recibido en forma inapropiada y grosera, afectándose su calidad humana, su profesionalidad, ante sus pares y subalternos en los trabajos de los predios que administraba, realizado por el Sr. Jaime Gutiérrez Naulin.

6. El trato recibido por el suscrito es el mismo recibido por el Sr. John Fernández cuando fue despedido por el Sr. Jaime Gutiérrez, lo que viene a demostrar un modo de actuar u operar en la administración de la empresa.

7. El trato impropio, agresivo, y constitutivo de abuso o acoso laboral recibido por Miguel Ortega cuando formuló idénticos reclamos a los que formulase con ocasión del cobro de bonos convenidos y no escriturados, lo cual puede acreditarse en causa RIT O-485- 2018 del Jdo. del Trabajo de Chillán.

**DÉCIMO:** Que, analizando la prueba rendida, de acuerdo con las normas de la sana crítica, no es posible acreditar, con la documental, testimonial, confesional y oficios, establecer la existencia de los indicios denunciados.

Lo anterior, en atención a que respecto de los malos tratos denunciados por el actor, sus testigos Daniel Alfredo López López y John Esteban Fernández Bravo, declaran en síntesis que en general el trato de Jaime Gutiérrez con sus trabajadores era malo, lo que hacía a través de las radios que ocupaban todos los jefes y que era escuchado por todos, agregado que siempre habían encontrones por radio con el actor.

En cuanto, al despido, señalan los testigos que se produjo el mismo día que despidieron al testigo John Fernández, por una discusión que tuvo el actor con Jaime Gutiérrez el 03 de abril, recriminando al actor porque no se habían obedecido sus órdenes y que siempre hacían lo que querían, en un tono elevado, con descalificaciones y desautorizando al actor.

Señalando expresamente el testigo John Fernández, al ser contrainterrogado “cuando lo despidieron no hubo groserías, pero si alteración en el tono de voz pidiendo explicaciones de lo que estaba sucediendo”.

Hechos que a juicio de esta sentenciadora, carecen de la precisión necesaria para acreditar los indicios de vulneración de las garantías denunciadas, en atención a que se trata de situaciones generales, sin detalles precisos y solo respecto del despido, recuerdan la fecha pero declaran situaciones generales como “tono elevado, malos tratos, etc ”, sin aportan mayores antecedentes de los insultos, malos comentarios, vocabulario inapropiado, cuestionamiento público ante los demás empleados, realizado en forma continuo e ininterrumpida en los últimos seis meses, desde noviembre de 2019, que relata el denunciante en el libelo.



En cuanto a las conversaciones de whatsapp, estos de, 08, 14, 20, 21, 23 de agosto de 2018, 12, 13, 15 de junio de 2019 y 06 de septiembre de 2019, solo dan cuenta de instrucciones entregadas por el actor en el ámbito laboral y además de refieren a periodos no comprendidos en los hechos denunciados.

Ahora en cuanto, a lo ocurrido en el mes de marzo de 2020 iniciando la cosecha de manzanas, correspondientes a la incriminación de la demandada al actor, por la exigencias de implementación de medidas de seguridad debido a la pandemia, no existe prueba aportada por el actor, que permita acreditado, por el contrario la denunciante prueba el cumplimiento de medidas de seguridad, tanto con la declaración del prevencionista José Arratia y los documentos correspondientes a certificado Afiliación Achs Agrícola Quilamapu, certificado Afiliación Achs Agrícola Santa Filomena, certificado Afiliación Achs Agrícola Santa Virginia, minuta de asesoría remota ACHS Agrícola Quilamapu, minuta de asesoría remota ACHS Agrícola santa Filomena Ltda., contrato de trabajo del prevencionista de riesgos de Agrícola Quilamapu S.A, don José Patricio Arratia Parra, de fecha 01 de noviembre de 2019 y registros de capacitación de trabajadores.

Por último, tampoco existen antecedentes en juicio, que permitan, concluir como lo expone el actor en la demanda, que la relación laboral se deterioró por el reclamo del pago de bonos, señalado incluso en la confesional el actor, que cuando le pedía un anticipo de los bonos a don Jaime, le depositaba algunas cantidades menores, declarando “Cuando le pedía a don Jaime un anticipo de los bonos, le depositaba \$2.000.000 después cuando le volvió a pedir le dijo que no tenía plata porque la situación del campo estaba mala, tal como se refleja en los balances que hubo un año malo y se le pagó sólo \$1.000.000, luego cuando se fue de vacaciones le pidió \$5.000.000 y él le dijo que no tenía por lo que le dio \$1.000.000, entonces todas esas sumas fueron abonos a sus bonos que pactaron ambos. Refiere que esos bonos los cobró porque en diciembre se iba a comprar un auto y le pagaron el bono del primer año que eran \$10.000.000, le dijo que en octubre cuando se termina la cosecha de las manzanas le pagaban en diciembre un bono y después en marzo o abril al término de la cosecha de arándanos le paga la cantidad siguiente, entonces en diciembre cumplió con los \$10.000.000 y en marzo tenía que pagarle los otros \$10.000.000, pero no pudo por lo que le abonó montos chicos”.

No cambia lo anterior el informe psicológico y la licencia medica en atención a que no se acreditan en juicio los hechos constitutivos de indicios.

**DECIMO PRIMERO:** Que atendido lo señalado en los considerandos precedentes y la prueba ofrecida por la denunciante, se arriba a la conclusión que



no se ha logrado establecer en este juicio, la existencia de indicios suficientes de la existencia de la conducta lesiva denunciada, esto es, no se ha generado en esta juzgadora al menos una sospecha fundada o razonable de haberse vulnerado el derecho a la vida y/o la integridad física y psíquico del trabajador o se ha afectado el respeto y protección a la vida privada y a la honra de éste, 19 N°16 (en lo relativo a la libertad de trabajo, el derecho a su libre elección y a lo establecido en su inciso cuarto, cuando aquellos derechos resulten lesionados en el ejercicio de las facultades del empleador) en relación al artículo 2 del Código del Trabajo (discriminación) .

**DECIMO SEGUNDO:** De esta forma, al no haber existencia de indicios, se hace innecesario analizar la justificación y proporcionalidad de las medidas adoptadas por el empleador, debiendo rechazarse la acción de tutela.

#### **EN CUANTO A LA ACCIÓN SUBSIDIARIA**

**DECIMO TERCERO:** Que en cuanto al despido improcedente el actor alega fue despedido por la causal establecida en el artículo 161 inciso Primero del Código del Trabajo, la cual establece: “Sin perjuicio de lo señalado en los artículos precedentes, el empleador podrá poner término al contrato de trabajo invocando como causal las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas de productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores”, debiendo tener presente que esta causal objetiva implica que los hechos descritos en el mismo inciso y que no son taxativos, fijan el marco dentro del cual se puede invocar la causal, de tal manera que los hechos que se invoquen tienen que afectar la actividad de la empresa y hacer necesario el despido de uno o más trabajadores, lo que involucra consideraciones de orden técnico y económico; las primeras implican aquellos aspectos estructurales de instalación de la empresa que provocan cambios en la mecánica de la funcionalidad del establecimiento debido a la constante modernización de las empresa, con la consiguientes reducción de personal. En cambio lo segundo debe implicar un deterioro justamente económico que hace inseguro el funcionamiento de la empresa, como por ejemplo problemas de comercialización del producto en el mercado, evidentes dificultades económicas, de administración y racionalización de gastos, los cuales no se pueden deber a causa imputables a la empresa, correspondiendo el peso de la prueba de la causal de despido al empleador, quien deberá acreditar certeramente que concurren en la especie, los presupuestos fácticos constitutivos de las necesidades de la empresa que alega.

**DECIMO CUARTO:** Que consignados los medios de prueba conviene tener presente que el tema de fondo que nos convoca tiene que ver, tal y como quedó



establecido en la interlocutoria de prueba, en determinar la efectividad que se hizo necesaria la separación del actor por necesidades de la empresa. En la afirmativa hechos y circunstancias, centrándose éste, en la causal invocada en la carta de despido y en especial al hecho señalado en ella, como fundante de la misma, ya que el artículo 454 N°1 del Código del Trabajo, dispone que es el empleador quien debe acreditar todos y cada uno de los hechos que justifican la decisión de prescindir de los servicios de trabajador, debiendo ser aquél quien, a través de los medios de prueba legales, forme la convicción en el tribunal de los hechos invocados como fundamentes de la causal esgrimida, limita además, la posibilidad alegar, hechos distintos como justificativos del despido, quedando en tanto acotado el mismo, a lo estipulado en la comunicación de despido.

**DÉCIMO QUINTO:** Que sobre la parte demandada, como se analizó en forma precedente, pesa la carga de acreditar la veracidad de los hechos imputados en las comunicaciones, según dispone el artículo 454 N°1 del Código del Trabajo, al respecto y valorando la prueba de autos, esto es documental, contrato de Trabajo que vinculó a las partes de este juicio, Finiquito del trabajador Cristian Castillo Lagos, copia de 31 liquidaciones de remuneraciones de don Cristian Castillo Lagos, entre enero de 2017 y marzo de 2020, certificados de pago cotizaciones previsionales Previred parte 1, certificados de pago cotizaciones previsionales Previred parte 2, comprobante pago cotizaciones por planilla, certificado Afiliación Achs Agrícola Quilamapu, certificado Afiliación Achs Agrícola Santa Filomena, certificado Afiliación Achs Agrícola Santa Virginia, Certificado de antecedentes laborales y previsionales Agrícola Quilamapu S.A., dan cuenta de la existencia de la relación laboral y su término, remuneraciones y pago de cotizaciones previsionales y de salud, que no aportan a la configuración de la causal.

De la misma forma la minuta de asesoría remota ACHS Agrícola Quilamapu, Minuta de asesoría remota ACHS Agrícola santa Filomena Ltda., contrato de trabajo del prevencionista de riesgos de Agrícola Quilamapu S.A, don José Patricio Arratia Parra, de fecha 01 de noviembre de 2019, registros de capacitación de trabajadores, antecedentes que se refieren al cumplimiento de medidas de protección y seguridad de los trabajadores.

En cuanto a los balances generales Agrícola Quilamapu S.A., estos carecen de validez ya que emanan de la misma parte que los aportan en juicio, sin auditoria de externa que permitan contrastarlos.

Por su parte las declaraciones de renta y los libros mayor de venta de Agrícola Quilamapu S.A, solicitado exhibir permiten concluir que al menos durante el año 2019 existieron utilidades.



En los testigos no aportan antecedente alguno respecto de la configuración de la causal de despido.

De esta forma, esta juez la considera insuficiente para configurar la causal, en atención a que dicha causal es objetiva y técnica que debe acreditarse con antecedentes objetivos, lo que no sucedió en la especie, especialmente debe acreditarse la baja de productividad, que la demandada señala como fundamento de la causal, productividad que no fue conocida en juicio, y como esta podría mejorar luego de la desvinculación del actor.

Que, en mérito de todo lo anteriormente razonado, esta juez concluye que el despido de la demandante es improcedente, debiendo en consecuencia el demandado pagar las indemnizaciones reclamadas y el aumento de 30% de la indemnización por años de servicio, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 168 letra a) del Código del Trabajo.

**DÉCIMO SEXTO:** Que, lo anterior, implica que la causal esgrimida por la empresa demandada para poner término a los servicios del trabajador demandante no se ha configurado en la medida que los hechos mencionados en la comunicación de término de contrato en los cuales se sustenta, carecen de las condiciones de objetividad, gravedad y suficiente precisión, debiendo en consecuencia considerarse el despido del actor improcedente, lo que hace procedente las indemnizaciones y el incremento reclamado.

#### **EN CUANTO A LAS PRESTACIONES**

**DECIMO SÉPTIMO:** Que, respecto de feriado legal y/o proporcional y tres días de trabajo del mes de abril de 2020, estos deben ser probados por el empleador, con los respectivos comprobantes, lo que no sucede en el juicio, unido a que la demandada no exhibe los comprobantes de feriado solicitados exhibir de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 453 N°5 del Código del Trabajo, se hace forzoso concluir que la demandada los adeuda y deberá pagarlos.

**DÉCIMO OCTAVO:** Que asimismo se discute el monto de la última remuneración mensual devengada por el actor, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 172 del Código del Trabajo, en atención a que el actor solicita se consideren para dicho calculo, además del sueldo, la gratificación legal anual, equivalente a 4,75 ingreso mínimos mensuales que se pagan en forma mensuales, regalías o especies valuadas en dinero, correspondiente a \$350.000.- por asignación de camioneta marca Mitsubishi año 2018 y \$450.000.- por concepto de asignación casa-habitación o vivienda y bonos de cosecha y producción.



Así el artículo 172 dispone “Para los efectos del pago de las indemnizaciones a que se refieren los artículos 168, 169, 170 y 171, la última remuneración mensual comprenderá toda cantidad que estuviere percibiendo el trabajador por la prestación de sus servicios al momento de terminar el contrato, incluidas las imposiciones y cotizaciones de previsión o seguridad social de cargo del trabajador y las regalías o especies valuadas en dinero, con exclusión de la asignación familiar legal, pagos por sobretiempo y beneficios o asignaciones que se otorguen en forma esporádica o por una sola vez al año, tales como gratificaciones y aguinaldos de Navidad.”

“Si se tratare de remuneraciones variables, la indemnización se calculará sobre la base del promedio percibido por el trabajador en los últimos tres meses calendario...”.

**DECIMO NOVENO:** Que para resolver el asunto en controversia se tendrá presente que las percepciones económicas de los trabajadores pueden ser hechas efectivas en las dos modalidades legalmente admitidas, esto es, en dinero o en especie (artículo 41, inciso 1° del Código del Trabajo).

En cuanto a la remuneración en especie se entiende la entrega de productos o de servicios de cualquier clase que estos sean (suministro de ropas, de agua, de combustible, de transporte gratuito, de automóvil, de vivienda, de manutención, etc.). Por su parte el artículo 10 del Código del Trabajo señala las estipulaciones mínimas del contrato de trabajo, establece en su inciso segundo que “deberán señalarse también, en su caso, los beneficios adicionales que suministrará el empleador en forma de casa habitación, luz, combustible, alimento u otras prestaciones en especie o servicios”. A su vez el artículo 91 del mismo cuerpo legal dispone que “la remuneración de los trabajadores agrícolas podrá estipularse en dinero y en regalías.”

Complementando lo anterior el inciso 1° del artículo 41 del Código del Trabajo dispone que se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie valuables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo. Por su parte, el inciso 2° del referido artículo establece que no constituyen remuneración las asignaciones de movilización, pérdida de caja, de desgaste de herramientas y colación, los viáticos, las prestaciones familiares otorgadas en conformidad a la ley, la indemnización por años de servicio establecida en el artículo 163 y las demás que proceda pagar al extinguirse la relación contractual ni, en general, las devoluciones de gastos en que se incurra por causa del trabajo.



Que en cuanto a la existencia de estas regalías casa-habitación y asignación de vehículo, se acredita con la declaración de los testigos del actor, quienes se encuentran contestes que efectivamente el actor vivía en la casa habitación del fundo de la demandada, además tenía asignada una camioneta, además de documento de entrega de materiales que se incorpora. Lo que es corroborado por el representante de la demanda quien, en la confesional, reconoce que dichas regalías, agregando “es indispensable que esté permanentemente en el predio vigilando las operaciones que se realizan diariamente en el campo. Por la ocupación de dicha casa no se paga arriendo porque precisamente está prohibido hacer ese tipo de descuento en razón de la condición que tiene, asimismo se le facilita una camioneta por la condición de administrador.

De esta manera, del precepto legal citado se desprende que es constitutiva de remuneración toda contraprestación en dinero o especie avaluable en dinero que perciba el trabajador por causa del contrato de trabajo, y que no hubiese sido expresamente excluida como tal, por el inciso 2° del mismo artículo. Como puede apreciarse, el beneficio de casa-habitación y asignación de vehículo, que percibe el trabajador, reúne todos los caracteres propios de remuneración, toda vez que es una contraprestación en especie posible de avaluar en dinero y que se percibe por causa del contrato de trabajo, y además, no se encuentra dentro de las exclusiones que contempla la norma el inciso 2° del artículo 41 del Código del Trabajo.

**VIGÉSIMO:** Que, por consiguiente, debe considerarse en la base de cálculo de las indemnizaciones legales otorgadas, el beneficio de casa-habitación y vehículo, corresponde agregar tal beneficio o regalía a la base de cálculo, por cuanto éste tácitamente formaba parte de su contrato de trabajo, y que corresponde al significado que el legislador le ha dado a esta palabra en el artículo 172 del Código del Trabajo, que dicha regalía jurídica y técnicamente son evaluables y finalmente que dicho beneficio tiene todos los rasgos de fijeza y permanencia en su otorgamiento y percepción que exige la ley.

Que a falta de informe de un perito tasador, la parte demandante acompaña, tres copias de búsqueda de casas en arriendo obtenido de la página web [www.edgestioninmobiliaria.cl](http://www.edgestioninmobiliaria.cl) que dan cuenta del valor de mercado de propiedades de las características de la ocupada por el demandante, copia de búsqueda de propiedades en arriendo obtenido de la página web de [www.mympropiedades.cl](http://www.mympropiedades.cl) que dan cuenta del valor de mercado de propiedades de las características de la ocupada por el demandante, copia de búsqueda de propiedades en arriendo obtenido de la página web de [www.soledadtohapropiedades.cl](http://www.soledadtohapropiedades.cl) que dan cuenta del valor de mercado de



propiedades de las características de la ocupada por el demandante, simulación de arriendo mensual de camioneta de similares características a la entregada al demandante para el desempeño de sus funciones obtenido de la página web [www.chileanrentacar.cl](http://www.chileanrentacar.cl), y copia de simulación de arriendo mensual de camioneta de similares características a la entregada al demandante para el desempeño de sus funciones obtenido de la página web [www.mita.cl](http://www.mita.cl), documentos que fueron incorporados sin objeción. Este Tribunal procederá avaluar la regalía de que se trata, con el mérito de la prueba documental rendida por la actora, testimonial aportada, confesional y haciendo uso de las máximas de la experiencia, atendida las condiciones de uso y lugar en que se emplazaba dicha vivienda y las características del vehículo, prudencialmente en la suma de \$350.000.- por la casa-habitación y \$200.000.- por camioneta marca Mitsubishi año 2018.

**VIGÉSIMO PRIMERO:** Que en cuanto a las gratificaciones legales, el artículo 50 del Código del Trabajo, dispone “El empleador que abone o pague a sus trabajadores el veinticinco por ciento de lo devengado en el respectivo ejercicio comercial por concepto de remuneraciones mensuales, quedará eximido de la obligación establecida en el artículo 47, sea cual fuere la utilidad líquida que obtuviere. En este caso, la gratificación de cada trabajador no excederá de cuatro y tres cuartos (4,75) ingresos mínimos mensuales. Para determinar el veinticinco por ciento anterior, se ajustarán las remuneraciones mensuales percibidas durante el ejercicio comercial conforme a los porcentajes de variación que hayan experimentado tales remuneraciones dentro del mismo”.

De esta forma, también debe formar parte de la base de cálculo de las indemnizaciones legales el monto correspondiente a las gratificaciones legales.

Ahora en cuanto al pago de las mismas, sobre la demandada pesa la obligación legal de acreditar el pago, lo que no sucede en juicio, a pesar que el representante de la demandada declara que, si se pagan, del estudio de las liquidaciones acompañadas no consta su pago y no existe otro documento que permita concluir que efectivamente el actor las recibió, debiendo ser condenada la demandada al pago de las mismas.

**VIGÉSIMO SEGUNDO:** Que, en cuanto a los bonos de cosecha y producción de los años, 2017, 2018, 2019 y 2020, independiente si efectivamente fueron o no pactado por las partes, lo que será materia de estudio de los considerandos siguientes, a juicio de esta sentenciadora no es posible, en la eventualidad que se considere que se adeuden, comprenderlos dentro del monto de la última remuneración mensual devengada por el actor, para los efectos del artículo 172 del Código del Trabajo, por cuanto carecen de la periodicidad necesaria, debido a que según se expresa en la demanda ambos eran anuales.



**VIGESIMO TERCERO:** Que, en cuanto la procedencia del pago de los bonos reclamas, el actor, argumenta que además de la remuneración mensual de \$1.636.000.-la demandada le ofreció y se convino al momento de iniciar la relación laboral la existencia de dos bonos. Bono de cosecha anual, a partir del año 2017 por el monto de \$20.000.000.- pagado en marzo de cada año y bono de producción anual, equivalente al 1% de las utilidades de la empresa, entendiendo para tales efectos por utilidades la diferencia entre los gastos y facturas de venta anual, que se pagaría en forma anual, lo meses de octubre de cada año.

Que tales alegaciones, son negadas por la demandada, reconociendo solo las prestaciones convenidas en el contrato de trabajo incorporado en juicio.

De esta forma corresponde el análisis de la prueba rendida al efecto, en primer lugar, en el contrato de trabajo celebrado por las partes, no existe clausula en que las partes pacten el pago de ningún tipo de bonos. Tampoco los testigos del demandante se refieren a ello y en la confesional la demandada desconoce la existencia de dichos bonos.

De las liquidaciones incorporadas en juicio por ambas partes, se acredita que el actor solo recibía sueldo y colación, esta última, desde el año 2018 en adelante, sin que contempla dentro de los ítems a pagar ningún tipo de bono ni gratificaciones legal.

Sin perjuicio de lo anterior, el actor incorpora en juicio prueba documental que permite concluir la existencia del acuerdo entre las partes del pago de los bonos.

La conclusión anterior, se consigue de la aplicación del principio de la primacía de la realidad, considerando para ello que el actor, tiene como profesión ingeniero agrícola, que fue contratado como administrador agrícola del “un fundo que se encuentra dividido de acuerdo a la producción de dos o tres fundos”, según depone la demandada, que previo a la contratación, esto es, con fecha 06 de junio de 2016, mantiene conversaciones por correo electrónico, con doña Roxana Acuña, secretaria de gerencia, según depone el representante de la demandada, y reconoce la misma Roxana Acuña en su testimonio, en cuyo contexto existe correo de fecha 02 de junio de 2016, en el cual el actor, le indica que “*según conversaciones con don Jaime Gutiérrez, envió curriculum vitae para que lo recepcione y se lo entregue, para así poder gestionar la visita al campo*”, luego doña Roxana, le envía el contrato para administrador para que lo revise y envíe conformidad. Adjuntando documento que señala las condiciones del contrato de administrador de fecha 06 de junio de 2016, que señala:



*“Fecha: Indefinido, sueldo: 1.200.000. líquido, un año, a partir del segundo años \$1.500.000.-bono cosecha \$20.000.000.- anual cancelado 30 de marzo de cada año (a partir del 2017), bono de producción anualmente, un bono del 1% de las utilidades que se generen por venta de fruta de los campos santa Virginia- Parcela Quilamapu y Fundo Quilamapu; se considera utilidad la diferencia que se produzca entre los gastos de facturas por venta anual; Se considera gastos mano de obra- insumos-fertilizantes-combustibles-reposición plantas-gastos de inversión,- plantaciones riego-trabajos de tierra, etc. Dame tu conformidad para que quedemos claro.”*

Posteriormente existe correo de fecha 06 de junio de 2016, enviado por el actor a Roxana Acuña, que señala *“Estamos Ok las condiciones, falta la fecha de cancelación del bono de producción o se usará la misma del bono de cosecha eso no está especificado y además lo que te mencioné sobre el uso de las herramientas de trabajo (camioneta o teléfono). Además de saber para cuándo estaría el contrato para firmarlo.”*

Con respuesta de Roxana Acuña al actor de la misma fecha 06 de junio de 2016, *“El contrato se hará una vez que Ud. Esté acá trabajando para que lo haga Ud. Con el contador, Las herramientas de trabajo (camioneta o teléfono) me dice don Jaime que también puede quedar estipulado en el contrato. Quiere saber don Jaime cuando empieza a trabajar”.*

Contestando el actor al mismo correo, *“Roxana, Dígale a don Jaime que según lo conversado el viernes, estaré en el campo el lunes 13 de junio, en la mañana, ya que debo solucionar algunos temas pendientes”.* Correo del 07 de junio de 2016. *“Estimada, me puede enviar el número telefónico de don Jaime necesito hablar con él por favor”.*

De estas conversaciones de correo, es posible considerar que efectivamente se pactaron los bonos reclamados por el actor, lo que toma fuerza, al relacionarlo con el correo enviado por el actor a Jaime Gutiérrez con fecha 27 de abril de 2020, luego de sus desvinculación, por el cual solicita el pago de su finiquito, señalando que tiene monto que no concuerdan, como vacaciones y sueldo del mes de abril, y correo de Jaime Gutiérrez al actor, con fecha 11 de mayo de 2020, a través del cual, señala que respecto de los bonos no constan por escrito, agregando que existieron abonos de los mismos en los años 2016-2017, sin firma



y ningún recibo, y haciendo presente que en los años 2017–2018–2019 no hay utilidades solo perdidas.

De esta forma con la prueba rendida comienza a concretarse la petición del actor, en el sentido de la existencia de un pacto por bonos, se suma también a lo anterior, copia de la sentencia definitiva dictada en los autos RIT O–485–2018 del Jdo. Del Trabajo de Chillán caratulados “Ortega Bahamondes, Miguel con Agrícola Quilamapu”, por la cual el antiguo administrador de la demandada, quien también cobro bonos pactados por el mismo trabajo de administrador, la que permite sostener que si el actor y Miguel Ortega, realizada las mismas funciones de administrador, es sostenible concluir, que el actor también tuviera pactado el pago de bonos, aunque en su caso no existiese acuerdo por escrito.

Lo anterior, es concordante con lo señalado por el actor en la demandada, en el sentido que los primeros años recibió anticipo de pago de bonos, como también lo señala Jaime Gutiérrez en el correo de fecha 27 de abril de 2020, y consta de transferencias y depósitos realizados a la cuenta corriente del actor, consistentes en copia de la cartola de cuenta corriente N° 17822203 del Banco de Chile cuyo titular es don Cristian Castillo Lagos, correspondiente al mes de febrero de 2020, copia de la cartola de cuenta corriente N° 17822203 del Banco de Chile cuyo titular es don Cristian Castillo Lagos, correspondiente al mes de noviembre de 2018, copia de la cartola de cuenta corriente N° 17822203 del Banco de Chile cuyo titular es don Cristian Castillo Lagos, correspondiente al mes de junio de 2019, copia del cheque Serie 2018DQ N° 4776910 por la suma de \$2.000.000.– de la Cta. Cte. N° 22001158206 del Banco de Chile de la empresa “Agrícola Quilamapu”, y comprobante respectivo de depósito en la cuenta corriente N° 17822203 del Banco de Chile cuyo titular es don Cristian Castillo Lagos, ambos de fecha 29 de noviembre de 2018, , copia del comprobante de depósito realizado con fecha 6 de febrero de 2020 por la suma de \$1.000.000.– en la que da cuenta corriente N° 17822203 del Banco de Chile cuyo titular es don Cristian Castillo Lagos, copia del comprobante de depósito realizado con fecha 25 de junio de 2019 de 2020 por la suma de \$2.000.000.– en la que da cuenta corriente N° 17822203 del Banco de Chile cuyo titular es don Cristian Castillo Lagos.

Da fuerza a la versión del actor, el hecho que el actor señala como partes de los abonos recibidos por la demandada, el dinero para comprar un vehículo Station Wagon marca Mitsubishi, modelo Outlander, año 2018, patente KBPN47, en la automotriz Cordillera, lo que es concordante con el oficio incorporado en juicio de la automotriz Cordillera, la que refiriéndose al pago del vehículo es se realizó con pagos por a) La suma de \$2.000.000.– pagados mediante cheque de la cuenta corriente del Banco Chile de la empresa “Agrícola Quilamapu Limitada;



b) La suma de \$3.000.000.- mediante cheque de a cuenta corriente del banco Santander del Sr. Jaime Gutiérrez Naulín, c) La suma de \$2.000.000.- pagados mediante cheque de la cuenta corriente de la empresa “Agrícola Quilamapu Limitada”, d) La suma de \$3.000.000.- pagaderos por la empresa “Agrícola Quilamapu Limitada”, e) La suma de \$149.841.- pagaderos mediante cheque de la cuenta corriente del banco de Chile del Sr. Cristian Castillo Lagos y f) La suma de \$4.590.000.- que fueron pagados por el Sr. Cristian Castillo Lagos mediante financiamiento externo obtenido con a la empresa Santader Consumer, asimismo con copia de la factura N° 340565 de la Automotriz Cordillera S.A., de fecha 22 de diciembre de 2017, correspondiente a la compra de vehículo Station Wagon marca Mitsubishi, modelo Outlander, año 2018, patente KBPN47, a favor del demandante y copia de comprobante de depósito por la suma de \$3.000.000.- realizado con fecha 22 de diciembre de 2017 a favor de “Automotriz Cordillera S.A.”, en la cuenta corriente N°226-02786-00 del Banco de Chile, correspondiente a N° formulario 48990018.

Si bien es cierto, la demandada sostiene que los dineros que “Es efectivo que se efectuaron diversos pagos a la empresa Automotriz Cordillera en el mes de diciembre de 2017 para que don Cristian Castillo comprara un vehículo, eso corresponde a beneficios que otorga el señor Gutiérrez a título personal para facilitar que el señor Castillo comprara un vehículo, no fue por decisión del directorio. Aclara que los cheques fueron girados por don Jaime no fue por la Agrícola, no hubo desembolso empresarial con ese gasto, no fue por pago de bono, ya que el pago que hizo la Agrícola por \$10.000.000 en diciembre de 2017 fue por concepto de préstamo, se le facilitó el dinero al señor Castillo porque era su hombre de confianza”, según depone el representante de la demandada en juicio, no existe prueba en juicio que permita sostenerla, más aún si la automotriz señala en el oficio que al menos dos pagos por el vehículo los hizo la Agrícola Quilamapu y la única testigo que se refiere a estos préstamos o mutuos es la testigo Roxana Acuña, cuya declaración es insuficiente, para acreditarlo.

De esta forma, a juicio de esta sentenciadora, de la prueba analizada se concluye que efectivamente entre las partes se pactaron bonos de cosecha y producción, por lo que la demandada será condenada a su pago.

Que sin perjuicio de lo anterior y respecto del pago de bono de producción, considerando las declaraciones de renta exhibidas y la declaración del representante legal de la demandada, en los años 2017, 2019 y 2020 hubo pérdidas, concediéndose solo en el año 2018.

**EN CUANTO A LA ACCION DE NULIDAD DE DESPIDO**



**VIGESIMO CUARTO:** Que igualmente el demandante ejerció la acción de nulidad de despido fundada en que de conformidad a lo dispuesto en los incisos 5° y siguientes del artículo 162 del Código del Trabajo, si el empleador no hubiere efectuado el pago íntegro de las cotizaciones previsionales de un trabajador al momento del despido, éste no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo, sino hasta su convalidación, mediante el pago de las cotizaciones morosas.

Que, el demandante funda la presente acción, en la falta de pago de gratificaciones legales y los bonos de cosecha y producción, cuya procedencia se analizan en los considerandos Décimo noveno y Vigésimo primero.

De esta forma, analizada la prueba de la causa, correspondiente a copia del Certificado de pago de AFC correspondiente al año 2016, copia del Certificado de pago de AFC correspondiente al año 2017, copia del Certificado de pago de AFC correspondiente al año 2018, copia del Certificado de pago de AFC correspondiente al año 2019, copia del certificado de cotizaciones previsionales de AFP Provida en relación con el Sr. Cristian Castillo Lagos, copia de certificado de deudas de pago de cotizaciones de la Isapre Colmena Golden Cross en relación con el Sr. Cristian Castillo Lagos, del año 2019, copia de certificado de deudas de pago de cotizaciones de la Isapre Colmena Golden Cross en relación con el Sr. Cristian Castillo Lagos, del año 2020, referidos al cumplimiento previsional, antecedentes que dan cuenta que a la fecha del despido, los periodos cotizados no incluían dentro de la remuneración las gratificaciones legales ni los bonos de cosecha y producción, debiendo en mérito de ello, acogerse la acción de nulidad interpuesta.

**VIGÉSIMO QUINTO:** Que la prueba correspondiente a Informe Dicom Plus, No cambia lo razonado y toda fue analizada de acuerdo a las normas de la sana crítica.

**POR TANTO EN MERITO DE LO EXPUESTO Y DE LO DISPUESTO** en los artículos 477 y 482 del Código del Trabajo, artículo 19 N° 1, 4 y 12 de la Constitución Política de la República, artículos 1, 2, 3, 5, 7, 10, 153 y siguientes, 420, 432, 485 y siguientes del Código del Trabajo, **SE DECLARA:**

**I.- QUE SE RECHAZA, SIN COSTAS, LA EXCEPCIÓN DE CADUCIDAD.**

**II.- QUE SE RECHAZA, SIN COSTAS LA DENUNCIA POR VULNERACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES CON OCASIÓN DEL DESPIDO, EN PROCEDIMIENTO TUTELA LABORAL, INTERPUESTA POR CRISTIAN CASTILLO LAGOS, EN CONTRA DE SU EX EMPLEADOR AGRICOLA QUILAMAPU SA., (antes “Agrícola Quilamapu Limitada”), representada por don JAIME GUTIERREZ NAULIN.**



**III.- QUE SE ACOGE, CON COSTAS, LA DEMANDA POR DESPIDO IMPROCEDENTE, NULIDAD DE DESPIDO Y COBRO DE PRESTACIONES,** interpuesta por **CRISTIAN CASTILLO LAGOS, EN CONTRA DE SU EX EMPLEADOR,** en contra de **AGRICOLA QUILAMAPU SA.,** (antes “Agrícola Quilamapu Limitada”), representada por don **JAIME GUTIERREZ NAULIN;** debiendo en consecuencia la demandada, pagar al actor las remuneraciones y demás prestaciones consignadas en el contrato, devengadas durante el periodo comprendido entre la fecha del despido, esto es, desde el 03 de abril de 2020, hasta su convalidación, usando como base de cálculo el monto de la última remuneración mensual correspondiente a la suma de \$2.749.320.-

**Debiendo la demandada pagar al actor las siguientes prestaciones:**

1. La suma de \$2.479.320.-, por concepto de indemnización sustitutiva de aviso previo contemplado en el art. 162 inciso 4° del Código del Trabajo.
2. La suma de \$9.917280.-, por concepto de indemnización por años de servicio, conforme al art. 163 inciso 2° del Código del Trabajo. (4 años)
3. La suma de \$2.975184.-, por concepto de recargo del 30% a que se refiere el artículo 168 letra a) del Código del Trabajo.
4. La suma de \$897.003.-, por concepto de feriado legal y proporcional.
5. La suma de \$256.287.-, por concepto de 3 días trabajados en el mes de abril de 2020.
6. La suma de \$5.163.585.-, por concepto de gratificación legal desde agosto de 2016 a abril de 2020, a razón de \$126.865.-
7. La suma de \$8.000.000.- por bono de cosecha del año 2017.
8. La suma de \$16.000.000.- por bono de cosecha del año 2018.
9. La suma de \$20.000.000.- por bono de cosecha del año 2019.
10. La suma de \$20.000.000.- por bono de cosecha del año 2020.
11. La suma de \$2.000.000.- por bono de producción del año 2018.

**IV.-** Que las sumas ordenadas pagar se realizaran con reajustes e intereses legales.

**V.-** Que la demandada deberá enterar las cotizaciones previsionales y de salud que se encuentren pendientes.

**VI.-** Que las sumas ordenadas serán reajustadas en conformidad a la ley.

**VII.-** Oficiése a los organismos previsionales A.F.P. Provida, Isapre Colmena Golden Cross y A.F.C. Chile S.A., para los efectos de lo dispuesto en el artículo 461 del Código del Trabajo.

**VIII.-** Oficiése al Ministerio Público para los fines pertinentes.



Regístrese, notifíquese y archívese en su oportunidad.

**RIT: T-53-2020**

**RUC: 20-4-0273514-8**

**Dictó doña MARIA ALEJANDRA CERONI VALENZUELA, Jueza Titular del  
Juzgado de Letras del Trabajo de Chillán.**



BTEXRFDNV

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>