

**CARATULADO : AGUILAR CON SOCIEDAD DE SERVICIOS MÁXIMA
SEGURIDAD OPERATIVA LIMITADA**

MATERIA : TUTELA LABORAL

RIT : T-28-2020

Osorno, diecinueve de enero de dos mil veintiuno.

Vistos:

A folio 1 **ALEJANDRO HERNÁN AGUILAR OLAVARRÍA**, domiciliado para estos efectos en calle Amador Barrientos n.º 3137, Osorno, dedujo demanda por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido y cobro de prestaciones e indemnizaciones laborales contra **SOCIEDAD DE SERVICIOS MÁXIMA SEGURIDAD OPERATIVA LIMITADA**, domiciliada en calle Conde del Maule n.º 4235, Estación Central, Región Metropolitana, representada por Moisés Salas Ortiz, pretendiendo se declare vulnerado su derecho fundamental del artículo 19 n.º 1 de la Constitución Política con ocasión del despido de 15 de abril de 2020, “condenando al demandado al correspondiente pago de las prestaciones e indemnizaciones laborales del artículo 489 inciso 3 del Código del Trabajo, con expresa condenación en costas” (*sic*), fundada en que el día 19 marzo de 2019 suscribió contrato de trabajo con la Empresa Sociedad de Servicios Máxima Seguridad Operativa Limitada por el cual fue contrato como Jefe de operaciones y Prevención de Riesgos Zona Sur, relación contractual que terminó el 15 de abril de 2020 tras ser despedido por necesidades de la empresa.

Indicó que en la cláusula segunda del contrato se estipuló que su jornada de trabajo quedaba exenta de cualquier tipo de limitación horaria conforme al artículo 22 inciso segundo del Código del Trabajo, ocurriendo que en rigor no se cumplía con los elementos de procedencia para la correcta aplicación de la norma en cuestión. Indicó que las diversas responsabilidades que se le asignaron fueron deteriorando su salud psíquica y física, por lo cual en octubre de 2019 recurrió a un médico gastroenterólogo por dolores en el colon, tras lo cual fue sometido a un tratamiento médico y dado que coetáneamente sufría cambios de ánimos reiterados, alternación de sueño y estrés, su estado de salud no mejoró de la forma esperaba. Lo anterior conllevó volver a visitar en febrero de 2020 al gastroenterólogo quien lo deriva a un psiquiatra. Todo lo anterior, indicó, se debió a una constante sobre carga horaria de trabajo por la errónea aplicabilidad del artículo 22 del Código del Trabajo.

Finalizó indicando que fue despedido el 15 de abril de 2020 con una licencia médica vigente, situación que le ha acarreado perjuicio.

En subsidio de lo anterior interpuso demanda por despido improcedente contra la empresa Sociedad de Servicios Máxima Seguridad Operativa Limitada, pretendiendo el pago de: 1) \$917.005 a título de indemnización por años de servicios; 2) \$ 917.005 por indemnización sustitutiva de aviso previo; 3) \$350.000 por 21 días de feriado proporcional (del 21 de marzo del año 2019 a 15 de abril del año 2020); 4) \$427.935 por 14 días de remuneración pendientes mes de abril; y 5) \$275.101 por incremento en un 30 % de la indemnización por años de servicios en virtud del artículo 168 letra A del Código del Trabajo.

Fundó esta pretensión en que el día anterior al despido concurrió a médico, oportunidad en que se le diagnosticó “Trastorno de adaptación”, sugiriéndosele reposo por 7 días, licencia que para todos los efectos legales fue modificada por médico cirujano de la Mutual de Seguridad por 19 días, ambas con entrada en vigencia desde el día 15 de abril del año 2020.



Que el mismo 15 de abril de 2020 informó por medio de correo electrónico al demandado la existencia de una licencia médica vigente, ocurriendo que el 16 de abril la empresa reconoce su existencia por lo cual le hace llegar una carta de resciliación de término de contrato, en el cual se expresa gráficamente que la relación laboral se mantenía vigente, pero al momento de querer firmar la carta se le niega su reincorporación al trabajo, señalando la empresa que está despedido desde el 15 de abril y que la carta de resciliación no tiene validez alguna. Así, para todos los efectos legales fue despedido el día 15 de abril con una licencia médica vigente.

A folio 14 se contestó la demanda solicitándose su rechazo fundado en que el demandante ingresó a prestar servicios con fecha 19 de marzo de 2019 en calidad de jefe zonal de operaciones y prevención de riesgos zona sur, específicamente entre las ciudades de Temuco, Valdivia, Los Lagos, Osorno y Puerto Montt. Indicó que por la naturaleza de sus funciones, no teniendo fiscalización superior inmediata, y como prestaba sus servicios preferentemente fuera del lugar o sitio de funcionamiento de la empresa y reportaba su trabajo mediante la utilización de medios informáticos y/o de telecomunicaciones, se encontraba excluido de la limitación de jornada de trabajo conforme al artículo 22 del Código del Trabajo. Conforme a la cláusula segunda del contrato, recibía una remuneración de \$917.000.

Agregó que a contar de octubre del 2019 los clientes comenzaron a pedir ajustes de los presupuestos, reducción y/o modificación de los servicios, lo que conllevó a empezar a redefinir la estructura de costos de la empresa; ajustes que se hicieron más agudos con el avance del Covid-19 a mediados de marzo de 2020, lo cual decantó en que a mediados del mes de abril de 2020 la empresa tuvo que tomar la decisión de despedir al actor toda vez que estaba siendo costoso para la misma. La comunicación de despido fue enviada con la misma fecha vía carta certificada al domicilio que el trabajador registraba en su contrato de trabajo. Con igual fecha 15 de abril de 2020 se le informó personalmente (en la mañana) del término de su contrato de trabajo, ocurriendo que el mismo día, ya en horas de la tarde, el demandante envió un correo electrónico acompañando una licencia médica en papel por 7 días a contar del 15 de abril de 2020, emitida por el médico Cristian Sepúlveda Riquelme. El Gerente de RRHH Jorge Cepeda, al día siguiente tomó contacto con el demandante y le preguntó por su licencia médica quien le indicó que no lo pueden despedir y que tiró la licencia médica para invalidar el despido. Cepeda le indicó que si quería tomarse la licencia médica, no había problema pero como ya se había enviado la carta de despido, había que firmar un documento de resciliación del término del contrato de trabajo, donde se daría cuenta que el despido quedaba sin efecto por acuerdo de las partes y que una vez que terminara su licencia médica la empresa procedería con el despido respectivo. El trabajador se ofusca aún más y le indica al Gerente de RRHH que no firmaría ningún documento más y que se iría a la Inspección del Trabajo a reclamar. Posteriormente el trabajador concurrió a la Mutual de Seguridad a hacer una denuncia por enfermedad profesional que se habría generado trabajando para la demandada, lo cual en definitiva fue descartado por dicho organismo.

A folio 39 consta audiencia preparatoria de juicio oral, oportunidad en que se llamó a las partes a conciliación y posteriormente se recibió la causa a prueba.

Con fecha 6 de enero de 2021 se desarrolló audiencia de juicio.

Considerando:



Primero: que la acción ejercida en autos es por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, no obstante todo el relato que se efectúa en libelo dice relación con vulneraciones durante la vigencia de la relación laboral. Así en la página 4 se expone que “las diversas responsabilidades llevadas a cabo, fueron deteriorando mi salud psíquica y física” por lo que debió concurrir a consulta médica que dio cuenta de un cuadro de estrés y problemas al colon.

Ahora bien, sabido es que en un procedimiento de esta naturaleza al trabajador le corresponde, salvo que tenga prueba directa disponible, acreditar indicios suficientes de que el motivo del despido ha sido la lesión de sus derechos fundamentales y si bien hay prueba suficiente relativa a los problemas de colon y estrés que padeció el actor a partir de octubre de 2019 –documental de folio 2- no hay forma de establecer que dichos problemas de salud hayan motivado su despido en abril de 2020.

Segundo: que en lo anterior cabe considerar que conforme al relato que el actor hace en su libelo dichos problemas de salud se produjeron dada la gran cantidad de funciones y responsabilidades que conllevaba su cargo; empero ello aparece descartado conforme a la documental de folio 29 consistente en resolución de calificación emitida por la Mutual de Seguridad en cuanto indica que los problemas de salud obedecen a enfermedad común y no profesional.

Si bien a partir de las declaraciones de Débora Aros, testigo de la demandante, pudiera llegar a sostenerse que los problemas de salud se debieron efectivamente a las condiciones de trabajo del actor, ocurre que ello no necesariamente configura una hipótesis de vulneración de derechos fundamentales sino que podría ser objeto de alguna otra acción específica. Por lo demás arribar a dicha conclusión a partir de las declaraciones de Aros es difícil desde que ella misma señala que sus problemas de salud han continuado no obstante que han transcurrido muchos meses desde la desvinculación.

Tercero: que de esta forma no hay antecedente alguno que permita inferir o al menos aporte indicio alguno que el término del contrato de trabajo del actor se debió a sus problemas de salud, en términos que se tratase de un despido vulneratorio de sus derechos fundamentales, por lo que dicha acción será rechazada.

Cuarto: que en cuanto a acción por despido injustificado, cabe considerar que el peso de la prueba en orden a acreditar los supuestos fácticos de la causal se invierte y ahora ha correspondido tal labor al demandado.

Quinto: que como cuestión primera cabe considerar que en el libelo se indica que el despido sería injustificado por haberse verificado éste en circunstancias que el actor se encontraba haciendo uso de licencia médica. Sobre el punto y a partir de las propias declaraciones del actor en diligencia de absolución de posiciones cabe tener por asentado que el despido le fue informado por Jorge Cepeda en una reunión que mantuvieron en Puerto Montt, tras la cual el actor se dirigió a su domicilio en Osorno y alrededor de las 18.00 hrs., comunicó a su empleador la existencia de una licencia médica.

Sexto: que la demandada ha sostenido que el actor no le hizo entrega de la licencia habiéndola exhibido solamente el encargado de seguridad en la faena de Prolesur Osorno por lo cual no pudo tramitarla, cuestión que aparece corroborada con la documental de folio 24 y 25.

Tal alegación guarda armonía con el texto de la licencia médica de folio 1 que indica como fecha de emisión el 4 de mayo de 2020 con fecha de inicio de



reposo al 15 de abril de 2020. Es decir la licencia médica aparece emitida 19 días después del inicio del reposo médico, situación que parece a todas luces irregular.

Séptimo: que sin perjuicio de lo anterior en cuanto no parece ser efectivo que el despido se verificó existiendo una licencia médica vigente, cabe considerar que de acuerdo a la carta de despido de folio 19 la causal necesidades de la empresa se fundó en una “serie de reducciones de servicios por parte de los clientes” de la demandada a partir de los problemas económicos que conllevó la pandemia por Covid 19, lo que los obligó a “redefinir nuevas estructuras de costos”.

Tal argumentación no ha sido acreditada en autos, desde que no hay ningún elemento de prueba que dé cuenta de las reducciones de servicios requeridos por los clientes de la demandada ni cómo ello los obligó realmente a establecer una nueva estructura de costos. No se incorporó ningún elemento que permita si quiera inferir que su venta de servicios de seguridad se vio afectada por la pandemia.

Octavo: que, de esta guisa, no existiendo elementos de prueba relativos a acreditar la causal de desvinculación cabe declarar como injustificado el despido del demandante.

Noveno: que en cuanto a pretensión de pago de remuneraciones por 14 días trabajados en abril de 2020, siendo no controvertido que el despido se verificó el 15 de abril, con lo cual se entienden trabajados los días en comento y por ende devengado el derecho a pago de remuneración, ocurre que a folio 37 se adjuntó liquidación de remuneraciones por dicho periodo pero tal documento no se encuentra suscrito por el actor de modo que no puede concluirse que haya percibido realmente dicha suma ni tampoco se incorporó algún comprobante de transferencia electrónica que dé cuenta del pago, por lo que ha de entenderse como no solucionada dicha obligación.

Décimo: que a la hora de regular las indemnizaciones se tendrá presente que en audiencia de preparación de juicio oral las partes establecieron como remuneración del actor la suma de \$917.000 y asimismo acordaron que se adeudaba el pago de 21 días de feriado proporcional.

Por estas consideraciones y visto además lo dispuesto en los artículos 1, 2, 3, 7, 160 y siguientes y 451 y siguientes del Código del Trabajo se declara:

1. **QUE NO HA LUGAR** a la demanda principal de tutela por vulneración de derechos fundamentales, sin costas.
2. **QUE HA LUGAR**, sin costas, a la demanda subsidiaria por despido injustificado y cobro de prestaciones en cuanto se ordena a la demandada pagar las siguientes sumas a la demandante:
 - 1) \$ 917.000 a título de indemnización por años de servicios;
 - 2) \$ 917.000 a título de indemnización sustitutiva de aviso previo;
 - 3) \$350.000 a título de 21 días de Feriado Proporcional
 - 4) \$427.935 a título de remuneraciones pendientes mes de abril (14 días)
 - 5) \$275.101 a título de aumento en un 30 % de la indemnización de años de servicios

Regístrese.

Dictó **RAFAEL CÁCERES SANTIBÁÑEZ**, juez interino del Juzgado del Trabajo de Osorno.

