

Santiago, diecisiete de febrero de dos mil veintiuno.

VISTOS, OÍDOS Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que compareció debidamente representado don EDWIN LEONARDO OSORIO GONZÁLEZ, cédula de identidad N° 11.335.983-8, ingeniero financiero, domiciliado en Tiepolo # 9030, casa 17, Peñalolén, quien dedujo demanda por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del término de la relación laboral, despido indebido, cobro de indemnizaciones y prestaciones, e indemnización de perjuicios por daño moral, en contra de su ex empleador BANCO CONSORCIO, RUT N° 99.500.410-0, representada legalmente por don Francisco Ignacio Ossa Guzmán, cédula de identidad N° 7.771.373-5, ambos con domicilio en El Bosque Sur # 130, piso 7, comuna de Las Condes.

Como primera cuestión, el actor indicó que -a sus 51 años- cuenta con un extenso currículum en el área de las finanzas, prestando servicios para diferentes bancos, precisando que inició relación laboral con la denunciada el 1 de diciembre de 2009 como Jefe del Departamento de Operaciones Financieras y, desde junio de 2014, como Sub-Gerente de Operaciones Financieras, cargo este último que tenía como principal tarea el procesamiento diario de todas las operaciones generadas por la mesa de dinero en sus distintos productos de renta fija e intermediación financiera, mercado spot punta, spot distribución, forward, swap, captaciones, bonos emitidos, bonos en moneda extranjera, financiamiento exterior, pactos con el exterior, control de márgenes normativos e internos, administración de reportes normativos, administración de liquidez, administración de proyectos tecnológicos, cuadraturas de carteras. Para efectos de lo dispuesto en el artículo 172 inciso 2° del Código del Trabajo, su remuneración habría ascendido a \$4.708.552.



Relató que, en noviembre de 2018, el Banco Consorcio fue objeto de un fraude externo que afectó la Plataforma SWIFT, lo que implicó la sustracción de más de USD 10.000.000, logrando recuperar USD 8.000.000 en pocos días gracias al trabajo del equipo de Operaciones Financieras. Explicó que la Plataforma SWIFT es el sistema de pago que se utiliza a nivel mundial, donde todas las transferencias electrónicas que realizan los Bancos deben ser validadas y autenticadas por cada uno de ellos.

Ante esta situación, se le habría encomendado al demandante mejorar el sistema de protección del proceso de dicha plataforma, aunque por encontrarse el Jefe del Departamento de Procesos (Sótero Velasco) con licencia por 2 meses, decidieron –junto con el Gerente de Operaciones y Control Financiero (Gonzalo Gotelli)– contactar a don Jimmy López para que apoyara al Departamento de Procesos como Supervisor de Operaciones Financieras, cuya contratación gestionó el señor Gotelli directamente con el Gerente General (Ignacio Ossa), todo ello sin pasar por el proceso de selección, dadas sus buenas referencias (el actor reconoce que lo conocía desde hace años) y la contingencia explicada.

Luego de explicar la estructura de las Sub-Gerencia de Operaciones Financieras y el proceso de “motor de pagos”, señaló que el mencionado Jimmy López aprovechó la posibilidad de incorporar manualmente datos al proceso de pagos indicado, simulando depósitos reales que se encontraban vencidos y así defraudar a la demandada, por lo que éste se encuentra querrellado ante el 4° Juzgado de Garantía de Santiago. Al efecto, precisó que –en el periodo que va desde el 10 de diciembre de 2018 hasta el 5 de julio de 2019– existieron 35 casos en que el susodicho incorporó manualmente al motor de pagos instrucciones falsas para el abono de un total de \$564.050.000.



Prosiguió explicando que una vez cargada la nómina de pagos por Jimmy López, ésta pasaba a la bandeja de liberación y era el Encargado de Liquidez (Cristián Pailamilla) quien debía liberar estos pagos y luego conciliarlos contra la cartola del Banco Central de Chile. Finalmente, dichas transferencias quedaban en una carpeta a disposición de la unidad respectiva, quienes procedían a ingresarlas manualmente a SWIFT, para luego ser verificada y finalmente liberada para su pago. Este procedimiento se habría aplicado sin variación durante 10 años.

Sobre la estafa misma, explicó que ésta se materializaba en el momento que Jimmy López tomaba la nómina que el Analista de Operaciones (Francisco Abate) dejaba respaldada en el disco compartido, para luego proceder a insertarle un registro con los datos de las cuentas a las cuales quería transferir fraudulentamente. Luego imprimía dicha información y destacaba los registros insertados, solicitándoles a las digitadoras que lo ingresaran informando que el sistema no los había cargado correctamente. Una vez ingresado, el pago era verificado por Francisco Abate o Jimmy López, luego por un apoderado "C", y –por último– un apoderado "B", dentro de los cuales se encontraba el actor.

Contó que, el día 8 de julio de 2019, Jimmy López no se presentó a trabajar producto de que era su cumpleaños, comenzando las primeras sospechas, pues habían datos que no cuadraban y -como no estaba Jimmy López para dar una explicación- se comenzó a investigar. Así, Cristián Pailamilla, extrañado por la contabilidad manual que Jimmy López le instruía, le preguntó a Francisco Abate por qué no se cargaban automáticamente ciertas transacciones al sistema, respondiendo éste que no sabía cuál era el problema en particular, pero que podía consultarlo con el Jefe del Departamento de Procesos (Sotero Velasco). En esas condiciones fue que Sotero Velasco procedió a revisar la cuenta de



resultados que se estaba imputando y se le informó inmediatamente al demandante, comunicándose éste telefónicamente con López, quien le indica que esto correspondía a un vencimiento de depósitos a plazo desmaterializado y que no se cargó automáticamente al sistema de motor de pagos, por lo cual instruyó a Cristián Pailamilla que lo contabilizara manualmente.

Lo anterior generó más dudas, por lo que el actor procedió a revisar la nómina de vencimientos, donde aparecían estas operaciones, descubriendo que no figuraban en el archivo original, por lo que los vencimientos de captaciones eran inexistentes y pagadas conforme con el mismo flujo detallado anteriormente, por lo que pidió una reunión con el Gerente de Operaciones y Control Financieras (sic), quien –a su vez– dio cuenta al Gerente General, solicitándosele que preparara toda la información detallada y se le cita a una reunión para el día martes 9 de julio de 2019 a las 7:30 A.M..

Luego de observar cómo el Fiscal del Banco (Álvaro Larraín) retiraba todos los computadores de quienes figuraban de alguna forma en el proceso, incluyendo el suyo, cerca de las 10:30 A.M. el Gerente de Riesgo, don Jaime Riquelme, lo conduce a la reunión con el Gerente General, don Ignacio Ossa, en la que –además del señor Riquelme– se encontraba la señora Contralora de la denunciada. En dicha ocasión el señor Ossa, enfurecido, descontrolado y muy agresivo, habría comenzado a gritarle: *“Ya Edwin, dinos toda verdad, dime ahora como fue que pasó todo esto, como mierda se “robaron” la plata”*, imputándole que *“estaba metido en esto”*, tratándolo como si estuviera coludido y fuese cómplice en la estafa, pues sospechaban de la amistad que tenía desde hace años con Jimmy López. A continuación, el propio Gerente General habría aprovechado que mantiene una cuenta corriente en el Banco Consorcio para revisar ilegalmente sus



movimientos, preguntándole cuál era su origen, destino y motivo, como si se tratara de un interrogatorio policial. En esas circunstancias habría reconocido que había transferencias bancarias con Jimmy López, ya que tenían una relación de amistad y se prestaban dinero, además que algunos sueldos de López se le pagaron mediante depósito a la cuenta corriente del actor, quien luego se los transfería a Jimmy López.

Así las cosas, el día 9 de julio de 2019, al terminar el interrogatorio detallado, respecto al cual no se levantó acta alguna, el Gerente General le comunicó que estaba despedido por incumplimiento grave del contrato de trabajo, que la carta de término sería enviada a su domicilio, y que no viniera más al Banco, que no lo quería ver de nuevo en su vida. Junto con lo anterior, se le impidió el acceso a su oficina para poder retirar sus efectos personales y la cuenta corriente que mantenía con el Banco Consorcio fue eliminada en extrañas circunstancias, manteniendo incluso saldos a su favor que hasta la fecha no le son restituidos y se encuentran derechamente perdidos. Recién el día 15 de julio de 2019, habiendo transcurrido 5 días hábiles desde su despido verbal por parte del Gerente General de la demandada, recibió carta de término de relación laboral, con la misma fecha, por la causal establecida en el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo. Posteriormente, en la etapa administrativa suscribió finiquito por remuneraciones y feriados.

Por otro lado, hizo presente la querrela conocida por el 4° Juzgado de Garantía de Santiago respecto al fraude latamente detallado, en la que se dedicaría un párrafo completo a destacar maliciosa e injustificadamente su supuesta participación en el fraude descubierto por él mismo, imputándosele falta de integridad, probidad y honradez, todo ello sin siquiera hacer una referencia al resto del personal que también fue engañado por Jimmy López Bustos (Arturo Gómez, Fernando Toledo,



Luciano Luan, Claudia Vidal, Sótero Velasco, Francisco Abate, Lorena Bustos, Pedro Sierra y Cristian Pailamilla).

Ello también habría sido difundido verbalmente tanto a sus ex compañeros de trabajo como al personal de otros bancos, lo que le ha impedido -a más de dos meses del término de la relación laboral- encontrar trabajo, a pesar de haber realizado postulaciones y entrevistas en los bancos ITAU, FALABELLA, RIPLEY y CHINA CONSTRUCTION BANCK, cuyo factor común fue el comentario de no poder contratarlo por estar involucrado en un fraude.

En su opinión, además, concurriría daño moral –en particular un perjuicio de sufrimiento fundado en los artículos 34, 1545, 1546, 1556, 2320 y 2322 del Código Civil, en relación a los artículos 2, 5, 7, 10, 153, 184 y 485 del Código del Trabajo, aunque sin ningún desarrollo– producto del despido abusivo y de la afectación a su honor, pues existe una clara y particular afectación de su psiquis debido al proceso vulneratorio de derechos fundamentales con el que se habría llevado a cabo su despido, reiterando lo siguiente: i) que ha dedicado gran parte de su vida al mundo financiero y bancario, en donde cuenta con un nombre y prestigio intachable, considerando arbitrario y abusivo que se pusiera en duda su integridad en la reunión ya referida con Ignacio Ossa, imputándosele ser cómplice en el fraude fraguado por Jimmy López; ii) que los medios de que se valió el mismo Ignacio Ossa habrían afectado directamente su psiquis, pues se vulneró gravemente su derecho a la intimidad al revisarse sin consentimiento alguno su cuenta corriente e interpretado sus movimientos bancarios; iii) que habría sido objeto de violencia verbal y agresividad que no tienen ninguna justificación por parte de Ignacio Ossa, siendo además privado de retirar sus efectos personales de su oficina; iv) que es citado con nombre y apellido en una querrela interpuesta por el Banco Consorcio en



contra de Jimmy López Bustos, deslizando una duda de complicidad en su contra que carece de toda justificación lógica, sin siquiera considerar que también estuvieron involucrados en el proceso otras nueve personas; v) y finalmente, que se filtró a otros bancos la causal y antecedentes del término de su relación laboral, por lo menos a los bancos ITAU, FALABELLA, RIPLEY y CHINA CONSTRUCTION BANCK (sic).

Como consecuencia de lo anterior, habría sufrido angustia, baja autoestima, insomnio, tristeza y una pérdida de confianza en sí mismo, gestándose fuertes dudas respecto a la forma en la que será observado en adelante por su familia, amigos e inclusive sus futuros empleadores. Esta grave situación lo llevó a buscar ayuda especializada con la psiquiatra Ivette Acevedo, quien lo mantiene con tratamiento con Sertralina de 50mg (antidepresivo), Ezopiclona 30 mg (sedante/hipnótico) y Planiden 5 mg (ansiolítico). Además, ha recurrido también a la psicóloga Camila Aguilera, quien lo diagnosticó con trastorno adaptativo mixto ansioso-depresivo de carácter agudo.

En cuanto a los derechos fundamentales afectados por la conducta del empleador, señaló que en el caso de autos se vulneró su derecho a la honra (artículo 19 N° 4 de la Constitución Política), ya que la información sobre los hechos y causal del despido fue difundida entre trabajadores del mismo Banco Consorcio y funcionarios de otros bancos, además de ser citado en la querrela criminal, lo que le ha impedido encontrar trabajo. Que la misma norma invocó para fundamentar que se afectó su derecho a la vida privada, tanto al haber ingresado la denunciada sin su consentimiento a su cuenta corriente, lo cual infringe el artículo 154 del Código del Trabajo y el secreto bancario, como al entrometerse en sus relaciones inter-personales, pues se cuestiona en la carta de despido la relación de amistad que



mantenía con Jimmy López con anterioridad, lo que en ningún caso habría afectado la relación laboral.

Por último, esgrimió la afectación del derecho consagrado en el artículo 19 N° 1 de la Constitución Política, señalando que el trato agresivo, injurioso y deshonroso del que ha sido objeto ha dañado de una manera drástica su integridad psíquica, viéndose afectado por patologías mentales diagnosticadas como trastorno adaptativo mixto.

Sin perjuicio de exponer doctrina sobre su carga probatoria en sede de tutela, no se postuló ningún indicio en dicho apartado, aunque se hizo referencia a elementos de convicción como la constancia ante Inspección del Trabajo de 10 de julio de 2019, carta de despido de 15 de julio de 2019, acta de conciliación de 12 de agosto de 2019, finiquito de contrato de trabajo de 15 de julio de 2019 y querrela ante el 4° Juzgado de Garantía de Santiago (RIT O-7652-2019).

Conjuntamente, refirió que el despido es indebido pues no existe incumplimiento contractual, negando todos los hechos imputados en la carta de despido, los que además carecerían de la gravedad suficiente, haciendo presente que en la misiva de desvinculación no se hizo referencia el contrato de trabajo ni a la descripción del cargo que servía al invocar la causal del artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo. También alegó que las citas al artículo 87 y 105 letra x) del Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad resultan improcedentes al caso en concreto, sin perjuicio de lo cual invoca doctrina que no otorga validez a dicho instrumento del empleador para fundar el despido.

Pidió tener por interpuesta demanda de vulneración de derechos fundamentales con ocasión del término de la relación laboral, despido



indebido, cobro de prestaciones y daño moral, en contra de BANCO CONSORCIO, y -en definitiva- declarar:

1. Que la demandada ha vulnerado gravemente los derechos fundamentales en relación con el honor, vida privada e integridad psíquica.

2. Que, en consecuencia, se condene a la demandada al pago de una indemnización equivalente a 11 meses de remuneración por \$51.796.072, o lo que se estime en justicia.

3. Que la demandada quede excluida de la celebración de contratos con la Administración del Estado, a título oneroso, para el suministro de bienes inmuebles y de los servicios que se requieran para el desarrollo de sus funciones.

4. Que se ordene a cada uno de los Gerentes de Banco Consorcio extenderle una carta con disculpas por haber permitido y propiciado la vulneración de derechos fundamentales que sufrió.

5. Que dicha carta de disculpas sea publicada en la versión impresa y digital de los diarios El Mercurio, El Diario Financiero y La Tercera.

6. Que dicha carta de disculpas sea publicada en la página web del Banco Consorcio durante un mes.

7. Que se declare que la denunciada lo ha despedido injustificadamente, improcedente o indebidamente.

8. Condenar a la demandada a pagarle indemnización sustitutiva de aviso previo la suma de \$4.708.552.

9. Condenar a la demandada a pagarle por concepto de indemnización por años de servicio la suma de 900 UF, equivalentes a \$25.236.900.



10. Condenar a la demandada a pagarle por concepto de recargo legal la suma de \$20.189.520 teniendo en consideración la variación de la UF.

11. Condenar a la demandada a pagarle por concepto de indemnización de perjuicios por daño moral a consecuencia del despido la suma de \$100.000.0000 (*sic*).

12. Intereses, reajustes y costas.

En el primer otrosí del mismo escrito, dedujo en forma subsidiaria demanda por despido injustificado, indemnización de perjuicios por daño moral y cobro de prestaciones e indemnizaciones, sobre la base de los mismos fundamentos de hecho y consideraciones de derecho de la acción principal, reiterando sus peticiones, excepto las de los números 1 a 6 precedentes.

SEGUNDO: Que, contestando la denuncia, se precisó que el despido del demandante obedeció simplemente a que no cumplió con la diligencia y cuidado que le era exigible en el desempeño de sus funciones, más aún considerando sus facultades de administración y su calidad de apoderado clase B, facultado para aprobar y autorizar el pago de depósitos a plazo vencidos del DCV (depósito central de valores) que no eran reales, negligencia que posibilitó un fraude derivado del traspaso indebido de fondos a terceros por más de \$560.000.000 desde el área de Operaciones Financieras, donde el demandante era Sub Gerente de Operaciones, autorizando de manera descuidada 31 transacciones que no debieron haber sido cursadas, permitiendo con su negligencia y descuido, la realización del fraude mencionado por parte de otro ex trabajador. Además, reconoció ser efectivo que el actor comenzó a prestar servicios el día 1 de diciembre de 2009, que fue despedido por la causal de incumplimiento grave de las



obligaciones que le impone el contrato el día 15 de julio de 2019 y que en ese momento ocupaba el cargo de Sub-Gerente de Operaciones Financieras.

Por otro lado, negó expresamente que se haya vulnerado algún derecho fundamental del demandante, reiterando que su despido obedeció a que no cumplió con las obligaciones establecidas en su contrato de trabajo y demás normativa interna del banco, según se relató en su carta de despido. Además, controvertió expresamente que su Gerente General, don Ignacio Ossa, haya afectado los derechos fundamentales del demandante pues no sería cierto que se revisaron los productos que éste mantiene con su parte y nunca se le imputó delito alguno. Por lo anterior tampoco adeudaría suma alguna por daño moral.

También impugnó la base de cálculo de eventuales indemnizaciones, postulando como correcta la suma de \$2.511.297 e invocando la aplicación de los topes legales de 90 UF y 11 años.

Contestando derechamente la denuncia, indicó que –debido a la naturaleza de los servicios que presta– su parte se caracteriza por seleccionar rigurosamente a su personal, considerando principalmente la honradez y rectitud en el actuar, depositando gran confianza en cada uno de sus trabajadores, los que deben actuar con la debida diligencia y cuidado en el desempeño de sus funciones y en el actuar para con su empleador, debiendo observar una serie de procedimientos, siendo esencial la validación y verificación de la información por parte de todos quienes le prestan servicios pues está comprometida la fe pública. De ahí que deba evitarse cualquier tipo de acción que este fuera de lo establecido por su parte, verificando todos los antecedentes e información exigida por las políticas, manuales y procedimientos. Asimismo, quienes cuentan con



facultades, cualquiera que ellas sean, pero especialmente aquellas que dicen relación con dineros, deben estar especialmente alertas, verificar cualquier asunto que puede -siquiera remotamente- presentar una sospecha de irregularidades a sus superiores, ello para evitar que se afecte el patrimonio del banco, patrimonio que se compone de bienes materiales, por cierto, pero principalmente de la fe pública que los clientes depositan en su institución financiera.

En cuanto a la vulneración del derecho a la integridad psíquica del actor, indicó que la conducta imputada no es otra que el despido mismo y, por tanto, no existe vulneración alguna, máxime cuando la reunión que habría tenido el demandante con el Gerente del Banco se realizó dentro de los márgenes del respeto que es debido entre profesionales, negando enfática y categóricamente las conductas que se relatan en la demanda. En cuanto a la conducta imputada en la carta de despido, alegó que no puede por sí mismo ser vulneratorio de derechos y reiteró que al actor se le reprocha no haber realizado sus funciones con la diligencia y cuidado que le era exigible, cuestión que es de por si grave, más aún en una institución financiera, en donde se involucra el dinero con la fe pública.

Sobre la afectación de la honra y dignidad del actor, hizo presente que no se observan indicios suficientes en la propia demanda, en primer término por ser efectiva la causal de despido, y -en segundo- porque la consecuencia de declararla injustificada es el recargo contemplado en la legislación, sin que el hecho que la empresa haya representado al trabajador su incumplimiento contractual mediante el despido pueda ser calificado -en ningún caso- como una conducta abusiva ni carente de justificación. Así las cosas, para poder invocar la causal de despido hubo de señalar expresamente los hechos que la configuraron y -lamentablemente- esta información obligó a describir conductas reprochables, pero que



corresponden simplemente a un relato fundado, veraz y completo a la luz de los antecedentes con los que contaba, negando que se haya comunicado a terceros.

Finalmente, sobre la vulneración de la garantía relativa a la vida privada e intimidad del demandante, simplemente afirmó que nada de lo relatado al respecto en el libelo es efectivo.

Por otro lado, respecto a la acción de despido injustificado, reiteró que la relación laboral se prolongó hasta el día 15 de julio de 2019, fecha en que le puso término por la causal establecida en el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, todo ello por cuanto el demandante no cumplió con sus funciones con la diligencia y cuidado que le eran debidos, materializándose un fraude en contra del banco, el que fue posible de ejecutar por terceras personas debido a las graves deficiencias de gestión y control del área de operaciones financieras, tal como se detalla en la carta de despido del demandante, invocando la infracción de los artículos 85 y 107 letra x) de su Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

Dichas conductas del demandante serían atentatorias de las políticas generales de la empresa y distarían absolutamente de las directrices contenidas en documentos que el trabajador debía respetar y conocer, citando al efecto la carta de despido, que en lo fundamental refiere graves deficiencias de gestión y control como Sub Gerente de Operaciones, las que permitieron un fraude por más de \$560.000.000 mediante el traspaso indebido de fondos a terceros entre el 26 de diciembre de 2018 y el 5 de julio de 2019, por parte de Jimmy Henry López Bustos, quien se desempeñaba bajo la supervisión del demandante. Dichas conclusiones habrían sido establecidas mediante una investigación *ad hoc*, en la que el demandante habría reconocido que no existió una validación de los



antecedentes presentados para la aprobación de los pagos y tampoco un proceso de seguimiento a aquellos casos que eran excepciones al proceso, además de constatar que se permitía la utilización de claves personales y secretas de los trabajadores de su área por parte de otros trabajadores, sin que se hubiesen tomado las medidas de resguardo correspondientes.

Agravaría lo anterior –según la misma carta de despido– una serie de conductas inaceptables derivadas de la amistad del demandante con el defraudador (Jimmy López), tales como usar un automóvil facilitado por éste, recibir dinero “en custodia” o traspasarse fondos, todo ello considerando que debió siempre mantener independencia a fin de controlar y supervisar los procesos a su cargo, que de haberse realizado habrían impedido el fraude, lo cual por cierto es contradictorio con el hecho de recibir beneficios de parte de su subordinado.

Luego hizo presente que el demandante fue capacitado para el cargo que desempeñaba y tenía una vasta experiencia en el rubro financiero, por lo cual incurrió en incumplimiento grave de las obligaciones de su contrato de trabajo al no desplegar la mínima prudencia -efectuando las verificaciones de rigor- en la autorización de pagos, máxime cuando éstos saltaban a la vista como irregulares por los siguientes motivos: i) los montos autorizados por el demandante eran “cerrados”, siendo que en el 99% de los casos son abiertos; y ii) los pagos irregulares tuvieron como destino personas naturales, siendo que también en el 90% de los casos los beneficiarios de vencimientos de depósitos a plazos del DCV son personas jurídicas.

En cuanto a la gravedad de la conducta imputada en la carta de despido, ésta radicaría fundamentalmente en que hay una pérdida de confianza irreparable para con el actor, además de un cuantioso daño



pecuniario a las arcas del banco. Todas estas infracciones configurarían sobradamente la causal de incumplimiento grave de las obligaciones de prestación que le imponía el contrato de trabajo, además de atentar contra la buena fe contractual, y haciendo referencia al contenido ético-jurídico del mismo.

Finalmente, sobre el daño moral reclamado indicó que éste no sería indemnizable, desde que no puede considerarse que el dolor o el sufrimiento constituyan por sí solos un daño moral, si no van unidos al detrimento, real y probado, de alguno de aquellos atributos o derechos inherentes a la personalidad. Además, hizo presente que el daño moral no se presume sino que debe probarse tanto en su existencia como en los elementos que permitan al tribunal determinar su *quantum*. Por último, sostuvo que la suma es claramente desmesurada.

Pidió tener por contestada la denuncia de tutela laboral y de despido injustificado intentada en su contra, rechazándola en todas sus partes, con expresa condenación en costas, declarando lo siguiente:

1. Que se rechace la demanda de tutela laboral y sea también rechazada la demanda por despido indebido.
2. Que no ha existido vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido del actor.
3. Que el despido del actor fue justificado, conforme a derecho, pues incumplió gravemente sus obligaciones contractuales.
4. Que nada se adeuda por concepto de indemnización adicional del artículo 489 del Código del Trabajo.
5. Que nada se adeuda por concepto de indemnización sustitutiva de aviso previo, ni por indemnización por años de servicio.



6. Que nada se adeuda por concepto de incremento legal.
7. Que nada se adeuda por concepto de daño moral.
8. Que el despido es justificado.
9. Que, atendido las particularidades y fundamentos del presente caso, se condene expresamente en costas al demandante.

En cuanto a la acción subsidiaria por despido injustificado, dio por expresamente reproducidos todos los hechos y argumentos de derecho señalados respecto de la acción principal, especialmente lo relativo a la justificación del despido, solicitando rechazar la demanda en su totalidad, disponiendo que nada se adeuda por indemnizaciones del aviso previo ni por años de servicio, recargo legal o daño moral, también con costas.

TERCERO: Que, en audiencia preparatoria de 11 de noviembre de 2019, se efectuó el llamado a conciliación, sin que ésta se produjera, estableciéndose como convención probatoria que el organigrama inserto en la demanda corresponde a la institución.

A continuación se fijaron como hechos pacíficos los siguientes:

- 1) Que la remuneración del trabajador ascendía a \$4.708.552 sin perjuicio de los topes legales.
- 2) El inicio de la relación laboral fue el 01 de diciembre de 2009.
- 3) Cargo de Sub-Gerente.

Finalmente, se establecieron como controvertidos los siguientes hechos:



1) Efectividad que la demandada ha incurrido en vulneración a las garantías del artículo 19 N° 1 y 4 con ocasión del despido, pormenores y circunstancias.

2) Fecha de término de los servicios, contenido de la carta de despido, cumplimiento de las formalidades legales y efectividad de los hechos allí invocados.

3) Obligaciones del demandante en relación a las funciones desempeñadas.

4) Existencia de un daño, en la afirmativa, monto y entidad del mismo.

CUARTO: Que, en audiencia de juicio desarrollada los días 15 de agosto de 2020, y 8 y 14 de enero de 2021, la parte denunciante incorporó los siguientes medios de prueba en abono de sus afirmaciones:

Documental:

1) Curriculum vitae de Edwin Osorio.

2) Carta de término de contrato de fecha 15 de julio de 2019.

3) Constancia Inspección del Trabajo de fecha 10 de julio de 2019.

4) Presentación de reclamo ante la Inspección del Trabajo N°1324/2019/1796 de fecha 19 de julio de 2019.

5) Acta de comparendo de conciliación de fecha 12 de agosto de 2019.

6) Finiquito de contrato de trabajo de fecha 15 de julio de 2019.

7) Querrela criminal conocida ante el 4° Juzgado de Garantía de Santiago, en causa RIT O-7652-2019.



8) Liquidación de remuneraciones de marzo, abril y mayo de 2019.

9) Comprobante de reclamo caso N° 390521, de fecha 29 de agosto de 2019.

10) Informe psicológico emitido por Camila Aguilera Alvear de fecha 10 de octubre de 2019.

Testimonial: Declararon, conforme se registró en audio, los siguientes testigos:

1) Camila Aguilera Alvear, RUT N° 17.420.967-7

2) Gastón Alejandro Castillo Órdenes, RUT N° 14.321.836-8.

3) Cristian Enrique Pailamilla Cerón, RUT N° 11.258.105-7.

Oficio: FISCALIA REGIONAL METROPOLITANA ORIENTE (N° 1553/2019 de 5 de diciembre de 2019) que remitió copia de la carpeta investigativa de la causa RIT O-7652-2019, conocida ante el 4° Juzgado de Garantía de Santiago.

Exhibición de documentos: La parte denunciante tuvo por cumplida satisfactoriamente la diligencia en relación a:

1) Procedimiento llevado a cabo en contra de Edwin Osorio Gonzalez que concluyó con el término de la relación laboral.

2) Calificaciones o evaluaciones de desempeño realizadas a Edwin Osorio González durante la vigencia de la relación laboral.

Por el contrario, atendida la falta de exhibición de eventuales capacitaciones o instrucciones realizadas para efectos de validar y verificar la información antes de autorizar los pagos, la denunciante pidió se hiciera efectivo el apercibimiento legal por el incumplimiento de la diligencia por su



contraparte, a lo que el tribunal accedió, sin perjuicio del valor probatorio que se le asignara en definitiva.

A la vista: causa conocida por el 4º Juzgado de Garantía de Santiago bajo el RIT O-7652-2019.

QUINTO: A su turno, la denunciada rindió la siguiente evidencia para acreditar sus asertos:

Documental:

1) Contrato de trabajo del señor Edwin Leonardo Osorio González, de fecha 01 de abril de 2010, y modificación de fecha 01 de noviembre de 2011.

2) Carta de despido de fecha 15 de julio de 2019 y certificado de envío por carta certificado emitido por Correos de Chile de la misma fecha.

3) Comprobante de carta de aviso para terminación del contrato de trabajo.

4) Finiquito de contrato de trabajo de fecha 15 de julio de 2019 y copia de cheque N°102.290 de fecha 23 de julio de 2019.

5) Código de Ética.

6) Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de Banco Consorcio.

7) Manual de Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo.

8) Reporte Movimientos Fraudulentos de Dinero Motor de Pago, Contraloría Banco Consorcio 15/07/2019.



9) Copia de querrela en causa RIT O-7652-2019 del 4° Juzgado de Garantía de Santiago.

10) Copia de resolución que declara admisible querrela en causa RIT O-7652-2019 del 4° Juzgado de Garantía de Santiago, de fecha 05 de agosto de 2019.

11) Ficha de postulación Banco Consorcio y Filiales de fecha 16 de noviembre de 2018, del trabajador Jimmy López Bustos, suscrita por Edwin Osorio González, Sub-Gerente Operaciones Financieras.

12) Copia de cadena de correo electrónico de los días 15, 16, 19, 21, 22 y 23 de noviembre de 2018, asunto “Proceso de Contratación - Urgente”, entre los señores Rubén Segura, Edwin Osorio, Carla Arismendi y María Villagrán.

13) Procedimiento Motor de Pagos, Cód.: BAN-GO-P-0068.

14) Detalle Transacciones Auditoría 1107, durante el período 10 de diciembre de 2018 - 05 de julio de 2019.

15) 3 copias de transacciones motor de pago, suscritas por Jimmy López Bustos, de fechas 07 de marzo de 2019, 01 y 05 de julio de 2019.

Testimonial: Prestaron declaración los siguientes testigos, conforme se registró en audio:

1) Gonzalo Arturo Gotelli Marambio, RUT N° 10.896.500-2.

2) Carola Andrea Figueroa Frites, RUT N° 10.781.096-K.

SOBRE LA ACCIÓN DE TUTELA LABORAL

SEXTO: Que, respecto a la acción principal de tutela laboral, el artículo 485 del Código del Trabajo establece en su inciso 3°, que se



entenderá que las garantías allí contempladas resultarán lesionadas por las facultades del empleador cuando éste *“limita el pleno ejercicio de aquéllas sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial”*. Por su parte, el artículo 489 del mismo cuerpo de leyes otorga dicha acción cuando la vulneración de derechos constitucionales *“se hubiere producido con ocasión del despido”*.

Respecto al despido, sin perjuicio que el demandante alegó uno verbal ocurrido en la supuesta reunión de 9 de julio de 2019 en la oficina del Gerente General de BANCO CONSORCIO, lo cierto es que el libelo confiesa que en dicha reunión también se le avisó que le iban a enviar carta de despido los siguientes días. Además, la demandada cumplió con las formalidades del despido en la carta de 15 de julio del mismo año, por lo que el tribunal preferirá lo alegado por la empleadora, quien rindió dicha misiva y acreditó haberla remitido al trabajador dentro del plazo legal (documento N° 2 de su prueba). Al efecto, también se tiene presente que el único elemento de convicción respecto del despido verbal rendido por la parte demandante es la constancia en Inspección del Trabajo de 10 de julio de 2019, instrumento que no genera convicción alguna en el tribunal por tratarse de una declaración unilateral a la que el tribunal sólo otorga el valor de presunción cuando el despido formal se verifica posteriormente por inasistencias injustificadas. La demandante observó en sus alegatos finales que la declaración de la testigo de la demandada señora Figueroa también abonaba a su versión del despido verbal, sin embargo ella sólo reconoce la reunión de 9 de julio de 2019 como la ocasión en que se inicia la investigación interna que encabezó.

Por lo demás, todo lo que esté relacionado temporalmente con el despido forma parte de la acción de tutela del artículo 489 del Código del Trabajo, por lo que la pretendida reunión de 9 de julio de 2019 igualmente



forma parte del análisis fáctico por esgrimirse como antecedente directo tanto del despido como de algunas vulneraciones de derechos alegadas.

SÉPTIMO: Que el demandante fundamenta su denuncia en la afectación a los derechos consagrados en los números 4 y 1 del artículo 19 de la Constitución Política de la República. En cuanto a la primera garantía citada, se la invocó tanto por la afectación de su honra profesional (producto de la forma en que se produjo el despido, el hecho de haber sido citado en la querrela por el fraude descubierto y por haberse divulgado la carta de despido entre trabajadores de la demandada y funcionarios de otros bancos) como por la vulneración de su intimidad y vida privada (por haber ingresado sin su consentimiento a la cuenta corriente que mantenía en el banco demandado y por el cuestionamiento que hace la misiva de desvinculación respecto a su amistad con el defraudador Jimmy López).

OCTAVO: Según ya lo han dicho la doctrina y la jurisprudencia, el procedimiento de tutela laboral busca la protección judicial efectiva de los derechos de los trabajadores y una forma de lograrlo consiste en la prueba indiciaria que nuestro legislador contempló en el artículo 493 del Código del Trabajo, introduciendo una reducción probatoria consistente en la obligación del trabajador de presentar sólo indicios suficientes de la vulneración que alega. Esta técnica, como lo ha señalado el profesor José Luis Ugarte Cataldo, no consiste en una inversión del *onus probandi*, ya que no basta la alegación de una lesión a un derecho fundamental para que se traslade al empleador la carga probatoria, sino que sólo se alivia la posición del trabajador exigiéndole un principio de prueba por el cual acredite indicios de la conducta lesiva, esto es, acredite hechos que generen la sospecha fundada, razonable, de que ha existido esta lesión.



Reconocido lo anterior, se hace necesario despejar como primer tema relevante si el demandante cumplió con este estándar probatorio, no sin antes reiterar que pese a que el libelo ofrece formular indicios de las vulneraciones alegadas, a renglón seguido, los omite. Sin perjuicio de lo anterior, aún con las escasas referencias indicadas en el considerando SEXTO, se puede determinar que tampoco logró generar sospechas fundadas de las lesiones alegadas, desde que –en lo relativo al derecho a la honra– lo que primeramente se reprocha al empleador es la afectación que produciría la causal de despido invocada por éste, lo que por sí sólo no puede constituir una vulneración de derechos fundamentales, desde que la propia ley obliga a sostener el despido en hechos que se encuadren en alguna de las causales que ella misma establece –bajo sanción de no poderlos alegar en el juicio– y también contempla la posibilidad que ese despido se declare como injustificado. En consecuencia, el denunciante debe sostener dicha vulneración en hechos adicionales al despido propiamente tal.

Así, siguiendo al profesor Eduardo Caamaño Rojo, en el sentido de que los derechos fundamentales, sean específicos, inespecíficos, laboralizados o no, no son absolutos y por lo mismo reconocen como límite el ejercicio de otros bienes o garantías constitucionales; en razón de ello, en su ejercicio y siempre teniendo presente que nunca se puede afectar el núcleo irreductible de un derecho fundamental, en el ejercicio de uno de estos derechos puede perfectamente producirse un conflicto con otros derechos o bienes constitucionalmente protegidos, lo que precisamente ocurre en este caso con la facultad que legalmente tiene el empleador para proceder al despido de un trabajador, lo que por sí solo no puede configurar la lesión de un derecho fundamental.



En efecto, de la lectura de la carta de despido sólo se observa un reproche al demandante por las deficiencias de gestión y control que permitieron el fraude que uno de sus subalternos fraguó contra la denunciada, pero ninguna imputación de estar involucrado en dicho delito, es decir, consigna reproches estrictamente laborales. Lo anterior se ve confirmado con lo expresado en el párrafo 6° de la misiva, en que se deja claro que su despido es *“sin perjuicio de las indagaciones que se realizarán para efectos de establecer las eventuales responsabilidades de todos quienes tuvieron alguna participación en el fraude descubierto”*.

Además, nada se acreditó respecto del despido verbal alegado por el demandante, en el sentido que ello ocurrió en la reunión de 9 de julio de 2019 con el Gerente General y otros personeros de la denunciada, oportunidad en que el demandante postuló que aquel lo agredió verbalmente, le imputó ser cómplice del fraude y revisó su cuenta en BANCO CONSORCIO para luego interrogarlo –cual policía– sobre sus movimientos. No obsta a la conclusión anterior el reclamo de 29 de agosto de 2019 del actor ante el BANCO CONSORCIO (documento N° 9) ya que no pormenoriza ningún contenido, otorgándole valor de mera constancia.

En el mismo sentido debe valorarse el hecho que la demandada haya ejercido su derecho a querellarse criminalmente en contra de Jimmy López, haciendo referencia a antecedentes obtenidos en su investigación interna, en particular la amistad entre el querellado y el demandante de estos autos (lo que es reconocido por éste) o que el actor haya aprobado 31 de las 35 operaciones que consolidaron el fraude (lo que en ningún momento éste ha negado). A mayor abundamiento, al describir el proceso del fraude la denunciada indicó que no se descarta que el querellado haya utilizado claves de otros funcionarios del banco sin su consentimiento o bien obtenidas mediante engaño (punto 3.5.- de la querella).



En tales circunstancias, contrario a lo sostenido en el libelo, no se divisa ninguna imputación de complicidad del demandante en el fraude de que fue víctima la demandada, ni en la carta de despido ni en la querrela criminal deducida por ésta ante el 4° Juzgado de Garantía de Santiago contra Jimmy López (RIT O-7652-2019); y tampoco se acreditó alguna circunstancia de las alegadas en el libelo respecto a la reunión de 9 de julio de 2019 que habría sostenido el actor con el Gerente General de la demandada y otros de sus personeros.

NOVENO: Que, adicionalmente, la parte actora alegó como atentatorio a su derecho a la honra y vida privada una supuesta difusión de los hechos del despido y de la causal aplicada tanto entre trabajadores de la demandada como de funcionarios de otros bancos. Al respecto, la evidencia allegada no permite alcanzar convicción alguna en tal sentido, pues lo único que consta en el proceso es la declaración del testigo señor Castillo, quien reconoce que todo lo que sabe es de oídas del propio demandante y lo único que le consta al respecto es que no ha encontrado trabajo, hipotetizando que ello se debe a la causal de su despido del Banco Consorcio, con base en que amigos bien contactados en el mercado de operadores financieros –entre ellos el propio testigo– lo habrían recomendado para algunos cargos, sin éxito.

DÉCIMO: Que el último hecho en que sustenta el libelo la vulneración de la vida privada del actor consistió en que se cuestione en la carta de despido la relación de amistad que mantenía con el defraudador Jimmy López, la que se desarrollaba fuera del lugar de trabajo y que en ningún caso afectó la relación laboral. Si bien *prima facie* lo señalado parece efectivo, no es menos cierto que la lectura de la misiva indicada permite colegir que dicha argumentación –en primer lugar– es secundaria y sólo a mayor abundamiento del hecho principal imputado (indicado en el motivo



OCTAVO), y -en segundo término- que el reproche no es la “amistad” con el señor López sino el hecho que el demandante *“debió siempre mantener independencia a fin de controlar y supervisar los procesos a su cargo (...) lo cual por cierto es contradictorio con el hecho de recibir beneficios de parte de un subordinado”*.

Así, se concluye que –contrario a lo alegado en el libelo– lo que se cuestiona en la carta de despido es la falta de independencia en que el actor incurrió en el marco de su amistad con el defraudador, siendo que debía supervisarlos como parte de sus obligaciones laborales, calificando de inaceptable y contradictoria su conducta. Como es lógico, si dicha amistad no hubiera exorbitado el ámbito estrictamente personal, invadiendo el profesional, la empleadora no podría esgrimirlo como fundamento fáctico del despido del actor, cuyo no es el caso, pues su argumentación es relevante precisamente porque dicha amistad –en opinión de la demandada– afectó el cumplimiento de sus obligaciones laborales por cuanto le correspondía supervisar a quien la defraudó en cientos de millones de pesos.

UNDÉCIMO: Que en lo relativo a la vulneración de la integridad psíquica del demandante con ocasión del despido, en primer término se reiteran las consideraciones expuestas en el motivo OCTAVO, respecto a que la desvinculación del actor no puede configurar una vulneración de derechos fundamentales por ese sólo hecho, haciendo presente que ni siquiera se postula algún indicio en la demanda que articule la forma en que una conducta legítima del empleador (despido) pueda limitar injustificadamente el ejercicio de la garantía o afectar su contenido esencial. Tampoco hay evidencia alguna sobre las circunstancias en que se habría desarrollado la reunión del actor con el Gerente General y otros personeros de la demandada el día 9 de julio de 2019, elemento esencial de la teoría del caso planteado por la parte actora y del cual nada se acreditó.



Con todo, tampoco ha sido acreditada la afectación de dicha garantía en un grado que pueda considerarse merecedor de reproche jurídico en sede de tutela, desde que la evidencia consiste únicamente en el informe psicológico emitido con fecha 10 de octubre de 2019 por la profesional Camila Aguilar, quien además lo reconoció y ratificó sus conclusiones al declarar como testigo del demandante. Sobre el particular, el tribunal deja asentado que todos los antecedentes clínicos de dicho informe emanan de la particular percepción que el actor tiene sobre el hecho de su despido, algunos de los cuales han sido esgrimidos en este juicio y no fueron acreditados ni aún indiciariamente, en particular que el Gerente General de la demandada lo habría despedido en forma agresiva en la reunión efectuada el día 9 de julio de 2019, imputándole haber tenido participación en el fraude llevado a cabo por Jimmy López, momento en el que se habrían revisado sus movimientos bancarios mientras se le interrogaba.

En segundo lugar, porque es una máxima de experiencia que el despido de cualquier trabajador produce desazón y afectación de su autoestima, generando incertidumbre respecto de su futuro, especialmente el laboral, lo que también trae repercusiones en otras esferas de la vida. Por tanto, los malestares psicológicos que describe la testigo mencionada en su informe psicológico como trastorno adaptativo ansioso-depresivo sólo alcanzan para estimarse como consecuencias normales del despido de un Sub-Gerente por incumplimiento grave de las obligaciones que le impone el contrato de trabajo, siendo razonable suponer que disponía de las habilidades emocionales para sobrellevar tanto los beneficios como las responsabilidades y consecuencias que entrañaba dicho cargo, desde que la vida en sociedad entraña riesgos inherentes a la posición que cada individuo ocupa, sin que tampoco se haya acreditado ninguna conducta ilegítima por parte de la demandada.



Por lo demás, no existe elemento de convicción de que las dolencias psíquicas del actor se hayan consolidado en el tiempo, ya que el propio informe referido (octubre de 2019) indica que el diagnóstico del actor tiene carácter “agudo” por el escaso tiempo transcurrido desde el despido (julio de 2019), ordenando una re-evaluación a los 3 meses para verificar si el diagnóstico se vuelve crónico o remite, de lo cual no existe evidencia en el proceso. En el mismo sentido, tampoco hay prueba alguna acerca del tratamiento farmacológico que habría seguido el denunciante –y su duración– según se sostuvo en el libelo.

DUODÉCIMO: En consecuencia, no habiéndose probado suficientes indicios de la vulneración de los derechos constitucionales a la honra y vida privada del demandante, así como a su integridad psíquica, todo ello con ocasión del despido, la acción principal deberá ser desestimada.

EN LO RELATIVO AL DESPIDO INJUSTIFICADO

DÉCIMO TERCERO: Que, de la atenta lectura del libelo, se concluye que la acción de despido injustificado fue interpuesta conjuntamente con la acción de tutela, sin perjuicio de ser reiterada en forma subsidiaria con base en los mismos fundamentos de hecho y consideraciones de derecho señaladas para la acción principal. En efecto, ello ocurre tanto al singularizar las acciones interpuestas en lo principal y explicar que no concurre la caducidad, como al sostener que el despido es indebido por no existir incumplimiento contractual, esgrimiendo al efecto los artículos 160 N° 7, 168, 162, 163 y 454 N° 1 inciso 2°, todos del Código del Trabajo, lo que se refleja también al formular sus peticiones concretas.

En dichas condiciones, dando aplicación a la norma imperativa que contempla el inciso final del artículo 489 del Estatuto Laboral, deberá tenerse por renunciada la acción de despido injustificado, desde que fue



ejercida expresamente en forma conjunta con la acción de tutela, debiendo –en consecuencia– rechazarse dicha acción, conforme con el criterio establecido por la Itma. Corte de Apelaciones en fallo dictado en rol N° 2394-2016.

Si bien el tribunal advierte que dicha sanción no fue solicitada por la demandada, tanto el supuesto de hecho como la consecuencia jurídica están establecidas en la ley, formando parte del orden público con que el legislador materializa el debido proceso ordenado por la Constitución Política de la República, por lo que resulta obligatorio para el tribunal así declararlo. En contrario, podría sostenerse que el principio protector alcanzaría la situación en comento, posibilidad que el tribunal rechaza pues ningún principio, en tanto criterio de interpretación, podría derogar la aplicación de una regla procesal de carácter binario, la que –por lo demás– está completamente descrita en la norma.

Así, deberá rechazarse la acción de despido injustificado deducida por haberse previamente renunciado su ejercicio, rechazándose lo solicitado por indemnizaciones por falta de aviso previo y por años de servicio, así como el recargo legal de esta última.

RESPECTO A LA INDEMNIZACIÓN DEL DAÑO MORAL

DÉCIMO CUARTO: Que, atendido el carácter accesorio del daño moral respecto de las acciones de tutela y despido injustificado, éste será rechazado, sin perjuicio de hacer notar su manifiesta falta de fundamentación fáctica y normativa en el libelo, pues sólo se citaron normas e incluso se llegó a mencionar un acoso laboral del que no se mencionó previamente ningún antecedente, lo que el tribunal interpreta como un error.

ASPECTOS COMUNES



DÉCIMO QUINTO: Que las pruebas rendidas han sido analizadas conforme a las reglas de la sana crítica y la no ponderada expresamente en nada altera las conclusiones referidas precedentemente.

En particular, el testimonio de Cristian Pailamilla sólo dio cuenta de la forma de trabajo del área de operaciones financieras de la demandada, ratificando la forma en que Jimmy López ejecutó el fraude, sin referirse a ninguna de las conductas supuestamente atentatorias de los derechos fundamentales del actor desplegadas por la demandada; en tanto tener a la vista la causa O-7952-2019 del 4º Juzgado de Garantía de Santiago, así como la carpeta investigativa de la misma remitida mediante oficio al Ministerio Público, sólo aportaron copia de la querrela y diligencias investigativas, sin constar ningún resultado trascendente para la resolución de la *litis*. Finalmente, tampoco puede otorgarse algún valor probatorio al apercibimiento por la falta de exhibición de capacitaciones o instrucciones de la demandada, pues ello nada aporta a la resolución de la acción principal que fue resuelta.

DÉCIMO SEXTO: Que, atendido que la denunciante resultó completamente vencida y estimar que no litigó con motivo plausible será condenada a pagar las costas de la causa.

Por estas consideraciones y lo dispuesto en los artículos 1, 2, 3, 485 y siguientes del Código del Trabajo, y numerales 1 y 4 del artículo 19 de la Constitución Política de la República, se resuelve:

I.- Que **se rechaza íntegramente la denuncia de tutela laboral y la demanda de despido injustificado** interpuestas por EDWIN LEONARDO OSORIO GONZÁLEZ en contra de su ex empleadora BANCO CONSORCIO.



II.- Que la parte actora queda condenada al pago de las costas de la causa, regulándose –desde ya– las personales en la suma de \$350.000.

Ejecutoriada la presente sentencia, devuélvase los documentos custodiados a sola petición verbal de las partes.

Regístrese, notifíquese y archívese en su oportunidad.

RIT: T-1632-2019.

RUC: 20-4-0273652-7.

Dictada por Víctor Manuel Covarrubias Suárez, Juez Titular del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

