

Calama, cinco de mayo de dos mil veintiuno.

VISTOS Y OIDOS LOS INTERVINIENTES:

PRIMERO: Que comparece don **LUDOLF LAUSEN CAVADA**, chileno, casado, chef, cédula de identidad N°10.794.624-1, domiciliado en calle Iquique s/n, Toconao, debidamente representado, e interpone en lo principal demanda de vulneración de derecho con ocasión del despido y cobro de prestaciones e indemnizaciones, y en subsidio, despido indebido y cobro de prestaciones adeudadas, en contra de **TULOR CHILE S.A.**, RUT N°96.676.110-5, legalmente representada por doña **ANA MARÍA BARÓN PARRA**, cédula de identidad N°5.521.665-7, ambos domiciliados en calle Domingo Atienza N°523, comuna de San Pedro de Atacama.

En resumen, refiere lo antecedentes de la relación laboral, remuneraciones, jornada de trabajo, contrato indefinido, y las funciones que debía realizar. Señala que con fecha 04 de agosto del presente, la demandada hace llegar vía correo electrónico, carta de despido. Que contextualiza la demanda indicando que el hotel se encontraba sometido a un litigio entre la actual propietaria y su ex socio, en dos oportunidades fue designado un liquidador para intervenirlo, de manera que era esta persona, quien, designado por la justicia, hacía las veces de administrador, pendiente la partición solicitada por los socios, luego, la responsabilidad por la administración recaía en el funcionario designado y no en él. Los liquidadores designados por la Justicia Civil, lo fueron en el contexto de un juicio de partición entre la demandada y su ex marido don Claudio Gonzales Tazara, conflicto que terminó con una transacción en la que doña Ana María Barón adquirió todos los bienes y porcentaje de la propiedad que Don Claudio Gonzales Tazara poseía en la Sociedad TULOR S.A., para lo cual la señora Barón debió solicitar un crédito por la suma de \$ 420.000.000 destinados al pago de la cuota que había adquirido en la partición. Se dejaba, entonces, solo la parte operacional al demandante, quien actuaba bajo instrucciones directas de la



Gerente y empleadora doña Ana María Barón Parra, quien delegaba en él labores de operación. Terminado el litigio, la señora Barón ingresa en la administración del Hotel, haciéndose cargo de más labores y responsabilidades, período en el cual comenzaron una serie de actos de acoso sobre él, y que en síntesis los reúne en los siguientes hechos: negársele los descansos semanales; dejar de pagar sus remuneraciones; hostigamiento en sus labores, como hostigamiento psicológico cuando se encontraba gozando de sus descansos, licencias e incluso sus vacaciones; maltrato y descalificación sin causa justificada; maltrato de parte de la hija de la demandada; privación unilateral de beneficios insertos en el contrato de trabajo con el fin de hacerlo renunciar; prohibición de retirar sus pertenencias con cierre con candado a propósito de una mudanza; difusión de comentarios contra su reputación; todo con los argumentos y circunstancias que relata en su demanda.

De ello, refiere vulnerados las siguientes garantías: Acoso Laboral con Ocasión del Despido (artículo 2° del Código del Trabajo); vulneración a la integridad física y psíquica (Artículo 19 N°1 CPR; vulneración al Derecho a la Honra. (Artículo 19 N°4 CPR; vulneración a la Libertad de Trabajo (Artículo 19 N°16, incisos 1° y 4° CPR); Vulneración al Derecho a la No Discriminación (Artículo 2° del CdT).

Luego de indicar los indicios que estima suficientes, los daños extrapatrimoniales ocasionados, solicita tener por interpuesta demanda de tutela por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido y cobro de prestaciones y declarar que la demandada con ocasión del despido ha vulnerado derechos fundamentales, condenándola a pagar las siguientes prestaciones:

1. \$5.002.979.- o lo que se estime que en derecho corresponda, por concepto de remuneración de los meses de mayo, junio y julio del presente.



2. \$3.039.998.- por concepto de 21 días de feriado proporcional adeudado y un período de feriado anual completo, o lo que se estime que en derecho corresponda.
3. \$2.423.439 o lo que se estime que en derecho corresponda, por concepto de la indemnización sustitutiva del aviso previo.
4. \$14.540.634.- por concepto de indemnización por años de servicio, o la suma que se estime en derecho deba corresponder.
5. \$26.657.829.- por concepto de 11 remuneraciones mensuales, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 489 inciso 3 del Código del Trabajo o lo que se estime que en derecho corresponda.
6. \$15.000.000.- a título de indemnización del daño moral.
7. Condenarla además al pago de reajustes e intereses conforme lo disponen los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.
8. Condenarla, al pago de las costas procesales y personales.

RESPECTO AL DESPIDO, señala que el señor Lausen fue despedido por las causales de los artículos 160 N°1 literales a) y c), 5 y 7 del CdT, fundada la casual en 19 hecho o circunstancias que reproduce en su escrito, pero que esos hechos no son efectivos, sino más bien, buscan disfrazar un despido vulneratorio de derechos fundamentales, esgrimiendo una causal falaz. Solicita tener por interpuesta en subsidio de lo principal, demanda por despido indebido y cobro de prestaciones adeudadas, y condenar a la demandada al pago de las siguientes prestaciones:

1. \$5.002.979.- o lo que se estime que en derecho corresponda, por concepto de remuneración de los meses de mayo, junio y julio del presente.
2. \$3.039.998.- por concepto de 21 días de feriado proporcional adeudado y un período de feriado anual completo, o lo que se estime que en derecho corresponda.



3. \$2.423.439.- o lo que se estime que en derecho corresponda, por concepto de la indemnización sustitutiva del aviso previo.
4. \$14.540.634.- por concepto de indemnización por años de servicio, o la suma que se estime en derecho deba corresponder.
5. \$29.081.268.- por concepto de aumento conforme al artículo 168 del CdT, inciso 2°;
6. Condenarla además al pago de reajustes e intereses.
7. Condenarla, por último, al pago de las costas procesales y personales.

SEGUNDO: Que, la demandada, debidamente notificada, contesta la demanda. Indica que son hechos plenamente conocidos por el demandante que la sociedad demandada, TULOR S.A., durante a lo menos 10 años mantuvo un odioso y desgastador conflicto con el ex socio, don CLAUDIO ALEJANDRO GONZÁLEZ TASSARA, del cual derivaron innumerables procesos judiciales, relatando los pormenores de esta situación judicial, de la administración de los liquidadores nombrados; que el Sr. Lausen se mantuvo durante todo el periodo de intervención como administrador; el ambiente de sospecha y hostilidad entre el representante nombrado por el liquidador y el demandante ya que existió una permanente tensión. Que, hasta ese periodo, doña ANA MARÍA BARÓN PARRA tenía depositada toda su confianza en don Ludolf Lausen Cavada, a quien consideraba casi como un hijo, ya que el conflicto con el ex socio se mantenía en pleno desarrollo y aquella ocupaba gran parte de su tiempo y energía en juicios pendientes y procurar algún entendimiento que permitiera salvar el giro hotelero. Por lo mismo, nunca dudó de su desempeño y hacía plena fe de lo que éste le informaba respecto a la actuación de empleados, situación del hotel y desempeño del liquidador señor Frez. Fueron años de tratativas y desgastadoras negociaciones con el ex socio y sus apoderados, que finalmente implicaron que la sociedad demandada se viera en la necesidad de incurrir en un



cuantioso crédito bancario (mutuo hipotecario con el Banco Santander) por la suma de \$440.000.000. de los cuales prácticamente el total se destinó a pagar al ex socio para comprar, adquirir y aceptar la totalidad de su participación accionaria, según consta de la escritura pública de Transacción. Que luego del término del mencionado conflicto, por consejo de sus asesores, la gerente general, doña ANA MARÍA BARÓN PARRA, tomó la determinación de efectuar una completa reestructuración del Hotel Tulor, adoptando una serie de progresivas y concretas medidas, a vía ejemplar, encargar estudio contable, tributario, revisión de existencias, mantención de infraestructura, aspectos laborales, recursos humanos, administrativos, etc. Fue precisamente en este contexto de reestructuración, que doña ANA MARÍA BARÓN PARRA, a instancias de sus asesores, comenzó progresivamente a pedir al administrador una serie de antecedentes y paulatinamente se fue percatando de una serie de irregularidades que incidían directamente en los negativos resultados comerciales del hotel. Se hace hincapié en el hecho que, atendida la absoluta confianza que aquélla depositó en el demandante de autos, le concedió el beneficio de la duda, empero al recibir uno tras otro diferentes informes negativos acerca de la gestión del administrador, sumado al grave hecho del reiterado maltrato laboral y conductas discriminatorias de éste en contra de otros trabajadores subordinados, no quedó más opción que poner término a la relación laboral. Es así como el lapidario y previo informe entregado por el liquidador señor Frez, que a estas alturas se revisó acuciosamente, junto a otros antecedentes y circunstancias, permitió constatar la efectividad de sus afirmaciones en relación a la deplorable administración del demandante de autos, que, junto a los reclamos de trabajadoras por maltrato y discriminación laboral, motivaron su desvinculación. Fue una decisión en extremo difícil, ya que efectivamente la gerente general de la sociedad demandada había confiado plena y absolutamente



en el desempeño del demandante, ya que a raíz del antes mencionado conflicto aquella, durante años, se abocó a la tarea de responder frente a múltiples acciones judiciales e intentar poner término al mismo y evitar el cierre del hotel, confiando la gestión completa al administrador quien, en los hechos, se desempeñaba sin ningún control ni contrapeso, salvo instrucciones o reuniones rutinarias, que en nada afectaban o limitaban sus más amplias atribuciones, que lo convirtieron en un empleado de la exclusiva confianza de su empleadora, contando incluso con la facultad de representación ante diversos entes públicos y privados. Por lo mismo, puede afirmarse de modo categórico, que el trabajador, don Ludolf Lausen Cavada, se desempeñó en calidad de administrador del Hotel Tulor desde el 1° de mayo de 2013, hasta la fecha de término de la relación laboral, esto es, el día 4 de agosto de 2019. En consecuencia, no es efectivo que durante el ejercicio de los dos liquidadores haya dejado de ser el administrador real. Por lo mismo, su remuneración nunca fue variada, por el contrario, dado que la presencia de liquidadores tornaba aún más difícil su labor, en 2016 se le aumentó su remuneración de \$1.000.000.- a \$2.000.000. El peso de la grave evidencia, de distinta naturaleza, que paulatinamente fue llegando al conocimiento de la gerente general y la persistencia del maltrato y discriminación hacia trabajadoras subordinadas, terminó por convencer a la empleadora que no quedaba otra opción razonable y proporcionada que poner término al vínculo laboral, debiendo asumir y soportar una profunda aflicción y decepción, solo morigerada por la certeza que en los más de 6 años que el demandante de autos se desempeñó en calidad de administrador del Hotel Tulor, percibió una suma real de no menos de \$100.000.000.- (cien millones de pesos) que difícilmente obtendrá en otros empleos, sin perjuicio de todos los beneficios que con o sin autorización obtuvo, como por ejemplo, casa habitación para él y su familia; agua, gas, internet y electricidad gratis; televisión por cable;



lavado de ropa de su cónyuge e hijas en lavandería del hotel; alimentos e insumos para él y su familia e, incluso, obteniendo para sí puntos de Latam Pass, al adquirir combustible para vehículos del hotel. Por todo lo anterior, mi parte puede afirmar categóricamente que el término de la relación laboral se justifica plenamente y en caso alguno cabe sostener que se pretenda disfrazar un despido vulneratorio de derechos fundamentales, esgrimiendo causales falaces.

Niega los hechos que sostienen la demanda de vulneración de derechos por los argumentos que indica; la improcedencia del daño moral; las razones por las cuales no se le pagaron las remuneraciones al actor; que debe determinarse la renuncia de la acción de despido injustificado por un error de forma; y reproduciendo y explicando una a una las causales esgrimidas en la carta de despido, entiende por tanto justificado el despido.

En el primer otrosí, entabla excepción de previo y especial pronunciamiento, ya que dado el claro tenor del artículo 489 del Código del Trabajo, solicita como cuestión de previo y especial pronunciamiento, aplicar desde ya la sanción prevista en la parte final de dicha norma, esto es, tener por renunciado al demandante de dicha acción, con expresa condena en costas, ya que la acción o procedimiento de Tutela es incompatible con el procedimiento sobre despido injustificado, indebido o improcedente, tanto así que el propio artículo 489 del Código del Trabajo ordena que la acción que deriva de esta última, deberá interponerse subsidiariamente, agregando que, "...el no ejercicio de alguna de estas acciones en la forma señalada importará su renuncia." Como se podrá observar, en el segundo otrosí del libelo que contiene la demanda de autos, la demandante incurre en un grave error de derecho, ya que interpone o deduce demanda por despido indebido y cobro de prestaciones en procedimiento de Tutela Laboral por vulneración de Derechos Fundamentales, confundiendo los procedimientos e



incumpliendo lo ordenado en el artículo 489 del Código del Trabajo, por lo que estima que corresponde aplicar la sanción expresamente enunciada en dicha norma.

TERCERO: En la audiencia preparatoria, se tuvo por evacuado el traslado, y se deja la resolución de la excepción planteada para definitiva. No se produce Conciliación. **Hechos pacíficos:** Existencia de relación laboral entre las partes. Y se establecieron los siguientes hechos a probar: 1. Naturaleza de los servicios prestados en los términos del artículo 7° del Código del Trabajo, las estipulaciones del contrato en cuanto a duración, funciones y jornada y las remuneraciones pactadas y efectivamente percibidas por el actor para efectos de lo dispuesto en el artículo 172 del Código del Trabajo. 2. Hechos o actuaciones de la denunciada que habrían vulnerado el derecho alegado por el demandante. En la efectividad, pormenores y circunstancias de ello. 3. Efectividad de haber padecido el actor daño moral. En caso afirmativo, extensión e importe del mismo y nexo causal con los hechos o actuaciones imputables a la denunciada. 4. Efectividad de adeudar la demandada los montos referidos por la demandante. En la afirmativa, naturaleza y montos de los mismos. 5. Efectividad de los hechos contenidos en la carta del despido. En la afirmativa, cumplimiento de las solemnidades relacionadas con éste. Hechos, pormenores y circunstancias.

CUARTO: Que las audiencias de juicio se realizaron los días 14 y 22 de abril de 2021 bajo la modalidad Zoom.

QUINTO: Que, en apoyo de sus pretensiones la parte denunciante ofreció e incorporó en juicio los siguientes medios de prueba:

Documental: 1. Presentación de reclamo ante la Inspección Provincial del Trabajo de Calama, de fecha 12 de agosto de 2019. 2. Activación de fiscalización de fecha 08 de julio de 2019, ante la Inspección Provincial del Trabajo. 3. 1ª entrevista por denuncia derechos fundamentales, fechado el 09 de agosto de 2019, ante Inspectora Provincial del Trabajo del



Loa. 4. Informe sobre fundamentos de la calificación patología, emanado de la Asociación Chilena de Seguridad. 5. Dos correos de fecha 29 de julio y 04 de agosto del presente, dirigidos al demandante por la demandada. 6. Copia de acta de comparendo de conciliación de fecha 04 de septiembre de 2019, celebrado ante la Inspección Provincial del Trabajo de Calama. 7. Copia cheque serie HCL 0000031, del Banco Santander, y su correspondiente acta de protesto. 8. Copia carta de despido de fecha 04 de agosto de 2019. 9. Copia contrato de trabajo de fecha 01 de mayo de 2013. 10. Formulario y solicitud de autorización de vacaciones N°58, 64, 68, 71, por los períodos comprendidos entre 09/06/14 y 29/06/14, 27/03/17 y 09/04/17, 16/12/17 y 20/12/17, 23/05/18 y 09/06/18. 11. Liquidación de sueldo de enero de 2019, febrero de 2019 y marzo 2019. 12. Informe médico de atención de fecha 12 de agosto de 2019 emanado de la ACHS. 13. Certificado de atención y reposo ley 16.744 de fecha 22 de julio de 2019 emanado de la ACHS. 14. Informe médico de atención de fecha 22 de julio de 2019 emanado de la ACHS. 15. Resumen informativo paciente de fecha 22 de julio de 2019 emanado de la ACHS. 16. Copia de correo electrónico con la referencia "Aviso de Reposo ACHS" de fecha 24 de julio de 2019, dirigido al demandante. 17. 48 pantallazos de WhatsApp entre el demandante y la demandada de autos. 18. Copia correo electrónico de fecha 10 de febrero de 2019, entre doña Ana María Barón Parra y el demandante. 19. Minuta reunión con personal del Hotel Tulor de fecha 08 de febrero de 2019. 20. Copia correo electrónico de fecha 29 de julio de 2019 entre doña Ana María Barón Parra y el demandante. 21. Copia de correo electrónico de fecha 08 de agosto de 2019 entre doña Ana María Barón Parra y el demandante. 22. 8 fotografías, en las que figura el demandante y personal del Hotel. 23. Copia presentación abogado Rolando Frez Tapia de fecha 08 de noviembre de 2016, en los autos C-50.856-2010 del Segundo Juzgado de Letras de Calama, en que hace referencia a su administración del Hotel.



Oficio: Mediante lectura resumida se incorpora la respuesta de oficio proveniente de la Inspección Provincial del Trabajo El Loa-Calama.

Confesional: Absuelve posiciones la representante legal de la demandada Tulor S.A., doña Ana María Barón Parra.

Testimonial: Declaran bajo juramento los siguientes testigos: Roxana Maggio Escobar, cédula de identidad N°12.6617364-4; Rosa Concha Guerra, cédula de identidad N° 5.909.143-3.

SEXTO: Que, por su parte, la demandada incorporó oportunamente los siguientes elementos de convicción:

Documental: 1. Carta queja Macarena Aravena Moya, 6 julio 2019 a la demandada. 2. Carta manuscrita de queja Soraya Ramírez Godoy de 5 mayo 2019 a la demandada. 5. Denuncia de 5 trabajadoras a la Inspección del Trabajo de Calama de fecha 31 julio 2019. 6. Declaración jurada de las mismas 5 trabajadoras y autorizada por un Notario de San Pedro de Atacama. 7. Documento remitido por Achs a la demandada por denuncias de Macarena Aravena y Santuso Supo de 25 agosto de 2019. 8. Transacción suscrita con ex socio de Tulor S.A., de fecha 14 enero 2019. 9. Segundo Informe Gestión Administración del Hotel Tulor, emanado del contador auditor Iván Díaz González, de fecha 21 julio 2019. 10. Dos documentos emitidos por SII respecto a los años tributarios 2018 y 2019, que dicen relación con impuestos anuales a la renta de la denunciada Sociedad Tulor S.A., donde aparecen pérdidas. 11. Informe de Mantención Eléctrica de 20 agosto 2019, emanado de Jaime Garrido Malatesta. 12. Denuncia Fiscalía Local de Calama de 19 agosto 2019, respecto a adulteración de libro de asistencia. 13. Sueldos mes de julio de 2019, y e-mail del denunciante a demandada reconoce calidad administrador informa remuneraciones y anexo informe billeteaje pago sueldos de 31 julio 2018. 14. Set de formularios solicitud y autorización vacaciones N°64; N°68; N°71 y N°85. 15. Obligación de informar de 6 páginas firmadas por denunciante, explícita calidad de administrador. 16. Documento emanado de la página web del SII figura asociado al



RUT de la sociedad denunciada la cónyuge del denunciante. **17.** Informe de auditoría y control entregado por Soraya Ramírez a la denunciada de 30 abril 2019. **18.** Correo electrónico de la denunciada de 24 julio 2019 a empresa Termo técnica ingenieros, y respuesta de ésta de 25 de julio de 2019. **19.** Contrato de trabajo entre denunciante y denunciada. **20.** Copia legalizada página libro asistencia junio 2019 y certificado notarial al dorso de notario José Merello Montoifre, notario interino San Pedro de Atacama, respecto de la asistencia Alexis Elgueta. **21.** Balance año 2018 informado al SII por Rosa Concha, 4 páginas.

Oficios: Mediante lectura resumida se incorporan respuestas de oficio provenientes de la Inspección del Trabajo de Calama, Fiscalía Local de Calama y de don Fernando Orellana Torres.

Confesional: Absuelve posiciones el actor don Ludolf Lausen Cavada.

Testimonial: Declaran bajo juramento los siguientes testigos: Soraya del Pilar Ramírez Godoy, RUN 10.616.773-7; Santussa Supo Kapha, RUN 24.172.072-1; Iván Díaz González, RUN 6.201.305-2.

SEPTIMO: RESPECTO A LA EXCEPCION PLANTEADA. Que, en un primer término, se rechazará la excepción interpuesta. Lo cierto es que efectivamente la demanda de despido indebido, injustificado o improcedente fue interpuesta en subsidio de la demanda principal, de tutela de derechos fundamentales, tal como se lee tanto en la suma como en el SEGUNDO OTROSI del libelo pretensor. Que se indique en el SEGUNDO OTROSI que esa demanda se interpone "en procedimiento de Tutela Laboral por vulneración de Derechos Fundamentales", a juicio del Tribunal no es sino el efecto de que la demanda principal de tutela dirige todo este juicio, ya sea por ejemplo respecto a las prestaciones e indemnizaciones que se solicitan a su respecto, ya sea por lo dispuesto en los artículos 494 y 495 del Código; considerando además, que si bien las normas respectivas regulan el procedimiento de tutela laboral, según



se desprende del párrafo 6° Título I Libro V del Código, como procedimiento especial, la propia norma del artículo 491 refiere indefectiblemente que su sustanciación se rige por el procedimiento de aplicación general, que es el que se aplica tanto para la tutela de derechos como de un despido injustificado indebido o improcedente, siendo en esencia procesal, el mismo procedimiento. Así entonces, no existe el error que se señala en la excepción, la cual por tanto se rechaza.

OCTAVO: RESPECTO A LA ACCIÓN DE TUTELA LABORAL. Que el actor fundó su denuncia de vulneración de derechos fundamentales en la circunstancia de haber sido despedido vivenciando acoso laboral con ocasión del despido, vulneración a la integridad física y psíquica, vulneración al derecho a la honra, vulneración a la libertad de trabajo, vulneración al derecho a la no discriminación, por los hechos latamente expuestos, todo a propósito del despido de fecha 4 de agosto de 2019.

Que, en este procedimiento, resulta aplicable, además, lo dispuesto en el artículo 493 del Código del ramo que prescribe: "cuando de los antecedentes aportados por la parte denunciante resulten indicios suficientes de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales, corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad". Esta regla, en todo caso, no se trata de un riguroso caso de inversión de la carga probatoria (onus probandi). En efecto, no es suficiente que se alegue una vulneración de derechos fundamentales para que se traslade al empleador la carga probatoria; y por ello, en rigor, a pesar de la confusión de algunos, no se altera el axioma de que corresponde probar un hecho al que lo alega fundado en lo dispuesto en el artículo 1698 del Código Civil. Se trata, en rigor, de una técnica más débil. La víctima o denunciante no está completamente liberado de prueba: **debe acreditar la existencia de indicios suficientes** de la existencia de la conducta lesiva, para que, en ese caso, 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.

NOVENO: Desde ya el tribunal estima que la demanda tiene, desde el punto de vista de las pretensión incoada, el defecto formal de asentar las vulneraciones de derecho en lo regulado en el artículo 489 del Código Laboral, que se hace cargo de las vulneraciones que se producen "con ocasión del despido", ello a propósito del despido llevado a cabo por el empleador con fecha 04 de agosto de 2019, pero sustentado narrativamente respecto de varios hechos que se habrían producido "durante la relación laboral", al menos desde enero de 2019 cuando se señala el término del litigio sobre el Hotel Tulor, cuestión entonces que en base al principio de primacía de la realidad, debe llevar necesariamente el rechazo de la demanda en esta parte por existir una incongruencia argumentativa y de petición, al intentar incorporar hechos acaecidos en otro momento temporal (durante la relación laboral) dentro de aquel realizado a propósito del despido de fecha 4 de agosto de 2019, sin perjuicio que en subsidio también se solicita declarar injustificado el despido con las consecuencias prestacionales e indemnizatorias que sean procedentes.

Que, además, debe tenerse presente que la demandante reconoce que le fue remitida carta de despido por correo electrónico, tal como ella misma acredita con el correo respectivo, y en donde se logra leer que no asistió a la reunión que estaba acordada, lo que descarta entonces que ese día 4 de agosto siquiera hayan tenido contacto personal y físico las partes, por lo que no es posible lógicamente sostener que la demandada realizó los actos vulneratorios que se alegan en la demanda, con ocasión del despido.

Además, los indicios señalados fueron: maltrato y descalificación sin causa justificada, maltrato de parte de la hija de la demandada, haber tratado al señor Lausen de



machista y nazi, privación unilateral de beneficios insertos en el contrato de trabajo, no pago de las remuneraciones pactadas en el contrato de trabajo, hostigamiento en período de descanso, entrega de instrucciones mientras hacía uso de sus vacaciones, graves problemas psicológicos derivados del maltrato sufrido, hechos acaecidos durante la mudanza, prohibición de retirar sus pertenencias, cierre con candado, sucedido el día 29 de julio, haberle expresamente manifestado a su mujer que debía renunciar, bajo amenazas que, de no hacerlo, serían demandados y difusión de comentarios contra su reputación. De estos indicios, o nada se acreditó con prueba alguna; o habrían acaecido durante la relación laboral, mas no el día del despido; o efectivamente el demandante habría proferido los maltratos a los trabajadores según se acreditó por la contraria; y aquellas derivadas de la relación laboral como el pago de remuneraciones son de análisis y consecuencia directa del despido solicitado. La prueba documental acompañada por la demandante sustenta esta tesis al ser solo cuestiones, inconvenientes o diferencias que se venían suscitando entre las partes durante la relación laboral, y dada la distinción hecha por el legislador respecto al momento cronológico que se debe considerar a propósito de una vulneración de derechos, y la opción de la demandante de accionar solo con el fundamento normativo del artículo 489, deja al Tribunal impedido de analizar hechos de otros momentos temporales, so pena de caer la presente sentencia en el vicio de ultra petita.

Que además la demanda tiene el defecto formal de no indicar, más allá de los indicios planteados, cual es la suficiencia de los mismos, y a través de qué acciones u omisiones específicas realizadas por parte de la demandada CON OCASIÓN DEL DESPIDO, deban entenderse la vulneración de derechos alegada; lo que supone dejar al tribunal la labor de una elaboración racional de los mismos, cuestión de suyo improcedente atendido lo señalado en el considerando OCTAVO, por cuanto dicha elaboración es resorte de la propia parte



para aprovecharse del beneficio procesal correspondiente. No indica de qué manera el actuar de la demandada el día 04 de agosto de 2019 tuvo como consecuencia directa un acoso laboral y vulneración de la integridad física y psíquica del trabajador, más allá de suponerlo, dado que el despido y la carta fue informada por mail; cómo se vulneró su derecho a la honra, considerando que la carta de despido debe contener hechos, más allá que estos no sean del agrado del despedido, y lo cierto que algunos de ellos efectivamente fueron acreditados como se dirá; cómo el actuar de la empleadora con fecha 04 de agosto vulnera la libertad de trabajo, ya que a esa fecha mantenía vínculo laboral con aquella; en fin, como en definitiva entiende se haya producido la discriminación que alega, considerando además que el cargo de administrador del Hotel Tulor era unipersonal, recaía solo en su persona, por tanto no hay otro trabajador que haya ostentado y ejercido el mismo cargo, para efectos del ejercicio de contraste, considerando que tal como informa el liquidador Sr. Orellana, las labores de administración las ejercía el demandante. A su turno, la testigo Sra. Maggio Escobar, pareja del demandante, más bien refiere de manera tangencial la problemática entre el Sr. Lausen y la hija de la demandada, y su relato iba más bien circunscrito a las afectaciones domésticas que a ella misma le provocaban esas desavenencias, mas no una declaración tal que permita asentar indicio alguno; solo señala discusiones con la hija de la demandada, no con la demandante, y se retira del Hotel antes de la fecha del despido, por lo que nada puede aportar respecto a ese día específico.

En fin, lo que se requiere para estos casos DE TUTELA es que los indicios sean de tal peso, magnitud y calidad, que sea precisamente "indiciaria" de los hechos que se alegan, lo que, con la prueba incorporada y los argumentos señalados supra, no se produce. Que, de esta manera, no ha sido posible establecer en juicio que el denunciante hubiese sido víctima de los hechos vulneratorio de derechos que alega, que se



hayan producido o estén directamente relacionadas con su despido. No han resultado acreditados en juicio, ni siquiera por la vía de indicios; y considerando que no hubo indicios suficientes, la demandada quedó liberada de probar su conducta. Atendido lo expresado en los considerandos anteriores, deberá entonces rechazarse la acción principal interpuesta en autos de Tutela Laboral por vulneración de derechos fundamentales, como las pretensiones prestacionales e indemnizatorias solicitadas.

DECIMO: RESPECTO AL DAÑO MORAL. Que aquí, nos encontramos con una valla lógica formal insalvable: al determinarse en sede de tutela de derechos fundamentales que no hubo afectación a las garantías esgrimidas en la demanda, ciertamente que no es posible sostener lógicamente, ahora en sede de daño moral, y como consecuencia directa de aquellas, que dicho daño efectivamente se haya producido teniendo como consecuencia perjuicios extraordinarios a propósito de las vulneraciones como se propugna en la demanda; perjuicios extraordinarios que la doctrina y jurisprudencia han positivamente analizado a propósito de esta acción, estimándose pertinentes; empero, y dado que la solicitud aquí en la demanda es solo genérica y directamente relacionada con los hechos que se imputan a la demandada como atentatoria de garantías fundamentales, cuestión no acreditada como se indicó supra, el daño moral no es procedente, por lo debe también rechazarse. Lo anterior es sin perjuicio de lo indicado por la testigos pareja del actor, única idónea de analizar en esta parte, que solo tiene una percepción subjetiva atendida la mayor cercanía con el demandante y que nada indica respecto al despido de fecha 4 de agosto por cuanto ya había abandonado el hotel, y solo refiere a hechos acaecidos "durante la relación laboral", pero con la hija de la demandada que no tiene representación alguna del Hotel Tulor. De esta manera, se rechaza también el daño moral solicitado.



DECIMO PRIMERO: RESPECTO DESPIDO INJUSTIFICADO. Que, en esta parte, hay que señalar que tal como refiere el hecho no controvertido, entre las partes existió una relación laboral, cuyo inicio es el 1 de mayo de 2013, según contrato de trabajo, y cuyo término se produce el día 4 agosto de 2019, a propósito del mail remitido por la empleadora en la que adjunta la carta de despido, esgrimiendo las causales del artículo 160 N°1 letra c), letra a), N°5 y N°7 del Código del Trabajo. Es efectivo que el Hotel Tulor se encontró bajo liquidación concursal, a cargo de dos liquidadores, pero en todo ese tiempo quien ejercía las labores de administrador fue y siguió siendo el demandante Sr. Lausen. También es efectivo que más allá de lo estipulado en el contrato de trabajo, cláusula CUARTA, que otorgaba al trabajador una casa para él y su familia, que ratifica la absolvente Sra. Barón, en los hechos este beneficio incluía al menos luz, agua y servicios básicos, tal como reconoce la demandada en el correo electrónico de 29 de julio de 2019. Que respecto a las remuneraciones hay posiciones encontradas, pero lo verificado por la Inspección del Trabajo con los documentos que se acompañaron ordinario 658/2020 el mes de mayo la remuneración del trabajador fue de \$2.004.253, junio de \$2.004.507 y julio de \$1.494.219 (22 días trabajados); las liquidaciones acompañadas indican enero \$2.000.000; marzo \$2.003.832; febrero \$2.000.000, todos del 2019. Se reconoce una transferencia de \$500.000 al demandante con fecha 03/06/2019. Se reconoce por la demandada la deuda de las remuneraciones solicitadas en la demanda (mayo, junio y julio), basada en la falta de liquidez, imputándole el mal estado de los negocios al demandante, por cuanto estaba a cargo de la administración, pero olvidando la empleadora que ese mal estado venía arrastrándose desde al menos el inicio del litigio por la propiedad del Hotel, la propia situación de liquidación en que se encontraba, y tal como refiere, por los créditos solicitados, por lo que no parece razonable entender a la luz de esos hechos que el Sr. Lausen fuese el



responsable de aquello. Lo anterior queda asentado por las conclusiones disimiles de los dos contadores que comparecieron a declarar, donde una indica que las cuentas se encontraban en regla, y el otros precisamente lo contrario.

DECIMO SEGUNDO: Que, corresponde entonces pronunciarse sobre lo subsidiario solicitado, esto es, el despido improcedente o indebido alegado. Atendido el peso probatorio que rige en materia de despido en pos de los principios que subyacen en materia laboral y lo dispuesto en el artículo 454 del Código laboral, hay que pronunciarse sobre el cumplimiento de las formalidades legales y la veracidad de los hechos imputados en la Carta de despido, que debe justificar la demandada.

En primer lugar se hace presente que de los escritos de demanda y contestación, respecto al cumplimiento de los requisitos formales para hacer procedente el despido, la demandante solo indica que fue informado del despido vía mail, con fecha 4 de agosto de 2019 en el que se adjunta la carta de despido, ello a propósito de la reunión que no habría asistido, según se desprende del mismo correo electrónico, pero en su petitorio, no se refiere al incumplimiento de estas formalidades sino que ataca derechamente las causales esgrimidas, indicando ser estas falaces. A su turno, la demandada indica que, al no comparecer el demandado a la reunión acordada para efectos de informarle de su despido, debió remitir la carta vía mail (el ya referido de 4 de agosto de 2019), "no quedándole otra alternativa que ingresar por internet dicho aviso a la Inspección del Trabajo y enviarle por carta certificada copia del mismo"; en la carta de despido se indica a este respecto "copia de la presente se enviara a la Inspección del Trabajo de Calama para los fines legales". El punto de prueba N°4 del acta preparatoria establece como cuestión controvertida "efectividad de los hechos contenidos en la carta de despido. En la afirmativa, cumplimiento de las solemnidades relacionadas a este. Hechos, pormenores y circunstancias".



Ninguna prueba se acompañó que diera cuenta del cumplimiento de estas formalidades.

Que, a propósito de lo regulado en el artículo 162 del Código del Trabajo, es deber del empleador "comunicar por escrito al trabajador, personalmente o por carta certificada enviada al domicilio señalado en el contrato, expresando la o las causales invocadas y los hechos en que se funda. Además, dicha comunicación se entregará o deberá enviarse dentro de los tres días hábiles siguientes al de la separación del trabajador. Deberá enviarse copia del aviso mencionado a la respectiva Inspección del Trabajo"; considerando las causales esgrimidas (160 del Código Laboral, los verbos rectores son elocuentes respecto a la imperatividad de las acciones que debe realizar el empleador para poder termino a una relación laboral.

Sin perjuicio de ello, la propia norma se pone en el caso que no se cumplan estas comunicaciones, como sería el caso de autos, indicando que no invalidan el término del contrato de trabajo. En estos casos, solo habrá lugar a la aplicación de una multa al empleador por el Inspector del trabajo conforme al artículo 506 del Código. Así entonces, debe estarse a lo dispuesto por la norma en comento, y entender que dicho incumplimiento de formalidad no afecta el término de la relación laboral.

DECIMO TERCERO: Resuelto lo anterior, y entrando al análisis de las causales y hechos que se invocan en la carta de despido, el primero esgrimido en la carta dice relación con lo dispuesto en el artículo 160 N°1 letra c), esto es, vías de hecho ejercidas por el trabajador en contra del empleador o de cualquier trabajador que se desempeñe en la misma empresa, y cuyos hechos en la carta señalan están sustentados en un mal trato sostenido y discriminatorio respecto de las trabajadoras Soraya Ramírez, Macarena Aravena, Santusa Supo, Carmen Morales e Irma Cuellar, quienes habrían realizado con fecha 31 de julio de 2019 denuncia ante la Inspección del Trabajo por padecer discriminación y



maltrato laboral, por parte del demandante, abusando de su condición de superior jerárquico, ofensas verbales en su condición de mujer, inferioridad étnica por ser algunas trabajadoras mapuches o bolivianas, descalificando su desempeño en aspectos laborales; un sostenido y permanente maltrato laboral a través de gritos y comportamientos agresivos, inadecuados e incomprensibles para un superior jerárquico.

A este respecto, valga señalar que las testigos Soraya Ramírez y Santusa Supo, denunciantes de aquellos hechos, y que declaran juramentadas, fueron concordantes en los mismos hechos contenidos en la carta de despido, en especial los malos tratos verbales realizados por el demandante contra su persona, descalificándolas no solo por sus laborales, sino que lo que más llama la atención, ambas concordantes en que siempre fueron realizadas bajo el contexto de sentir el Sr. Lausen superioridad no solo jerárquica sino también étnica, que entienden ellas deviene del origen alemán del demandante, y que el abogado en sus observaciones finales contextualiza en torno a la idea del nacional socialismo alemán.

Que, si bien la Inspección de Trabajo no remite la información correspondiente respecto a esta denuncia, indicando no haber seguido adelante la investigación, la justificación de ello es por lo inoficioso, ya que al momento de accionar para dar curso a los trámites respectivos, toma conocimiento de la desvinculación del Sr. Lausen, cuestión que las propias denunciantes le informan.

Las testigos también individualizadas fueron contestes en que, desde la salida del Sr. Lausen, la convivencia en el Hotel ha ido mejorando. Todo esto, es concordante además con lo indicado por la absolvente Sra. Barón, en donde se desprende de su declaración que más allá de las desavenencias personales con el propio demandante, quizás fruto de una relación contractual desgastada por el tiempo y con faltas de confianza, fue clara en indicar que tuvo que movilizar a propósito de estas de denuncias realizadas por las



trabajadoras, lo que en definitiva ni la reunión a la que se alude tanto en las declaraciones pudo solucionar, debiendo tomar la decisión de desvincular al administrador Sr. Lausen por la casual en comento.

DECIMO CUARTO: Así entonces, la primera casual esgrimida en la carta de despido, a juicio del tribunal queda efectivamente acreditada, ya que el Sr. Lausen con su actitud que no puede sino denominarse déspota respecto tanto a las trabajadoras que declararon, como aquellas otras que se indican en la carta de despido, y que la Inspección ratifica haberse realizado dicha denuncia, realizaba las vías de hecho contra otras trabajadoras de la empresa, a través de malos tratos verbales, gritos y discriminación por el origen étnico de las trabajadoras mujeres, no descartándose también una discriminación de género atendido lo elocuente de las declaraciones de los testigos, y que es en definitiva el sustento fáctico de la norma en comento, debiendo desde ya rechazarse la demanda de despido improcedente o indebido.

Que, se descarta de esta manera las argumentaciones de la demandante en torno a una supuesta conveniencia de los testigos en cuanto son trabajadoras del Hotel, y una posible influencia en sus declaraciones: primero porque no hay inhabilidad de testigos en esta sede; segundo, porque nada se acredita en contrario sino solo es una apreciación subjetiva del demandante; y tercero, porque no debemos olvidar que los testigos se encuentran declarando bajo juramento, por tanto sus relatos tienen una alta valoración de credibilidad, más aún cuando se trata de las propias afectadas de los malos tratos realizados por el demandante Sr. Lausen.

Que a mayor abundamiento, a propósito de una **perspectiva de género**, esta hace alusión a una herramienta conceptual que busca mostrar que las diferencias entre mujeres y hombres se dan no sólo por su determinación biológica, sino también por las diferencias culturales asignadas a los seres humanos, cuestión que el demandante no logra visualizar con su comportamiento discriminatorio étnico, atentando en



definitiva la dignidad de las trabajadoras mujeres que estaban bajo su cargo, cuestión que en esta sede no puede ser permitida no solo por una cuestión de igualdad y a propósito de la casual esgrimida, sino también porque como representante del empleador Hotel Tulor, debía proteger y resguardar la vida, e integridad física y psicológica de las trabajadoras, al alero de lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo.

DECIMO QUINTO: Siendo así, resulta inoficioso pronunciarse respecto a las demás causales invocadas en la carta de despido, por cuanto la que se viene analizando ha sido de tal entidad, gravedad y suficiencia en su acreditación, que es bastante para dar por justificado el despido.

DECIMO SEXTO: Que, sin perjuicio de ellos, se ha acreditado la deuda remuneracional solicitada con el reconocimiento de la demandada en su escrito de presentación junto con su absolución, y el contexto de insolvencia y estado financiero de la empresa no es justificación suficiente para no enterar un elemento de la relación laboral como las remuneraciones, que en definitiva están ligados al derecho a la vida del trabajador y su grupo familiar. Además, el periodo informado por la demandada de feriado legal y proporcional con la prueba acompañada, no es un documento actualizado y no da cuenta del cumplimiento en su totalidad de dichos feriado, debiendo obrar en su poder dichos documentos, por lo que se acogerá en esos términos. Se estará al monto solicitado por deuda de remuneración de \$5.002.979, ya que este contiene el petitorio que fija la competencia de este tribunal, concordante con lo informado por la Inspección del Trabajo, y el abono de \$500.000 realizado por la empleadora con fecha 03 de junio de 2019. En lo demás, se rechazarán las prestaciones e indemnizaciones solicitadas por improcedentes.

DECIMO SEPTIMO: Que, el resto de la prueba rendida en nada altera lo concluido, y la prueba analizada valorada en



su conjunto, conforme a las reglas de la sana crítica. No hay otra prueba relevante que analizar. La restante instrumental y testimonial, es sobreabundante a cuestiones ya asentadas o no pertinentes de analizar en el proceso por antecedentes oportunamente señalados y no contienen información que infrinja el principio de no contradicción que preside el análisis de la prueba. En especial, los testigos Concha Guerra y Diaz González, ambos contadores, con declaraciones disimiles en torno al estado de las finanzas del Hotel Tulor, atendido el razonamiento alcanzado por la casual debidamente esgrimida, aparecen como inoficiosos de análisis aparte de lo ya dicho de ellos, ya que sus declaraciones estaban relacionadas a otras de las causales esgrimidas.

DECIMO OCTAVO: Que el Tribunal estima que ha existido motivos plausibles para litigar por ambas partes, por lo que cada cual pagará sus costas.

Por estas consideraciones, normas legales citadas y visto además lo dispuesto en los artículos 2, 6, 7, 63, 160, 162, 163, 168, 172, 173, 445, 453, 454, 456, 457, 459, 485 a 495 del Código del Trabajo, 1698 del Código Civil, se declara:

I.- Que **SE RECHAZA** la demanda de tutela laboral en todas sus partes impetrada por don **LUDOLF LAUSEN CAVADA** en contra de **TULOR CHILE S.A.**, RUT N°96.676.110-5, legalmente representada por doña **ANA MARÍA BARÓN PARRA**.

II.- Que **SE RECHAZA** asimismo la demanda por daño moral.

III.- Que **SE RECHAZA** la demanda de despido indebido e improcedente impetrada por don **LUDOLF LAUSEN CAVADA** en contra de **TULOR CHILE S.A.**, declarándose que el despido de fecha 4 de agosto de 2019 ejercido por la empleadora por la casual del artículo 160 N°1 letra c) se encuentra justificado.

IV.- Que se ordena pagar al demandante don **LUDOLF LAUSEN CAVADA** por parte de la demandada **TULOR CHILE S.A** las siguientes prestaciones adeudadas:

1. **\$5.002.979** por concepto de deuda de remuneración de los meses de mayo, junio y julio del año 2019. Estos montos, en



ningún caso deberán ser adicionales a lo que se hayan solicitado en causa **RIT J-26-2019** de este Tribunal.

2. **\$3.039.998** por concepto de feriado proporcional y anual adeudado.

V.- Que las sumas ordenadas pagar precedentemente, deben ser reajustadas y devengan intereses en la forma prevista en artículos 63 y/o 173 del Código del Trabajo, según corresponda.

VI.- Que cada parte pagará sus costas.

Ejecutoriada la presente sentencia cúmplase con lo ordenado dentro de quinto día. En caso contrario certifíquese esta circunstancia y pasen los antecedentes al Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional de esta Jurisdicción.

Atendido a lo dispuesto en el artículo 457 del Código Laboral téngase por notificada a las partes de esta sentencia con esta fecha. En todo caso, remítaseles copia por correo electrónico informado.

RIT N° T-156-2019
RUC N° 19- 4-0235290-9

Dictada por don JOSE FATI TEPANO, Juez Destinado del Juzgado de Letras del Trabajo de Calama.

En Calama, a cinco de mayo de dos mil veintiuno, la sentencia que antecede se notificó por el estado diario de hoy.

