

Santiago, veintitrés de abril de dos mil veintiuno.

VISTOS y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que comparece PATRICIO GUILLERMO SALAZAR OLIVA, cedula nacional de identidad N° 10.335.580-K, guardia de seguridad, domiciliado en Pasaje Campu N°5868, comuna de Estación Central e interpone denuncia de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido y cobro de prestaciones, en contra del ex empleador, SOCIEDAD DE SEGURIDAD AEREA S.A., Rut N° 78.005.760-2, del giro de su denominación, representado por don SERGIO SIERRA ACEVEDO, Rut N° 7.987.116-8, ambos con domicilio en calle Avda. Condell N° 679, comuna de Providencia, Región Metropolitana, en razón de los siguientes antecedentes de hecho y de derecho:

Refiere que ingresó a prestar servicios para la demandada el día 19 de diciembre de 2016, con contrato indefinido, en calidad de guardia de seguridad, percibiendo una remuneración que estaba compuesta por conceptos variables, siendo el promedio de los últimos tres meses trabajados con 30 días, la suma de \$940.892.-. Señala que atendidas las características de los servicios que desempeñaba tenía una jornada excepcional de trabajo, la cual se distribuirá de lunes a domingo, incluyendo festivos; distribuidos en 4 días de descanso, con duración de 42 horas promedio semanales, distribuyéndose de la siguiente manera: horario de trabajo de 8:00 a 20:00 horas- 20:00 a 08:00 horas, tiempo de colación 60 minutos.

Explica que con fecha 16 de enero de 2020 se le entrega y comunica el termino de contrato con la carta de despido invocando las causales del artículo 160 N°1 letra a) y 160 N°7 del Código del Trabajo, N°1- Alguna de las conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas, que a continuación se señalan: a) Falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones de GUARDIA DE SEGURIDAD CCTV 1 y N°7- Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato. Las causales de hecho en que se funda el despido son: *“Con fecha 14 de Enero de 2020 se ha detectado aceptado y reconocido por usted ante Don Cesar Moya, Rolando Carrasco y don Marco Jofre Marín que ha comenzado a reclutar a trabajadores de nuestra empresa, invitándolos a irse a nuestra competencia, atentando a los mínimos principios de lealtad, probidad y buena fe, por lo cual tristemente colaboradores han dejado nuestra compañía renunciando a sus puestos de trabajo, siendo usted que aun pertenece a nuestra compañía quien lidera este reclutamiento.*

Situación ya cuestionada desde la probidad, hecha por usted en horarios de trabajo, desocupando así sus obligaciones y atentando inclusive al numeral 2 del Art. 22 de nuestro reglamento interno, que es parte de su contrato.

Que la situación aquí acontecida es sumamente grave y vulneratoria de las obligaciones que emanan de su contrato de trabajo, del reglamento interno y



de los principios de probidad y buena fe, configurándose las causales contempladas en los artículos 160 N° 1 letra A y artículo 160 n° 7, ambos del Código del Trabajo.

La Real Academia Española de la lengua define a la palabra “PROBIDAD” como la honestidad y rectitud de una persona. Que claramente el hecho realizado por usted atenta contra dicha definición, ya que reclutar a sus compañeros de trabajo, hacerlos renunciar para irse a la competencia, peros usted sigue recibiendo los beneficios de nuestra compañía, y además de hacer esto en horario de trabajo, atentando al art. 22 n° 2 del Reglamento Interno.

Que, conforme a lo establecido en el inciso primero del artículo 160 del Código del Trabajo, el contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando el empleador le ponga término invocando una o más de las causales indicadas en dicha norma.

Asimismo, le informamos en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo N° 162 del Código del Trabajo, que sus cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior a esta fecha se encuentran pagadas, según consta en los comprobantes que se adjuntan a esta presentación.”

Sostiene que previo al recibo de la carta de aviso de termino de contrato, se realizaron una serie de actos vulneradores de sus derechos y del todo ilegales, al efecto el día 14 de Enero de 2020, recibió un wassap del supervisor Sr. Danis Sáez, indicándole que debía estar a las 17:00 hrs en las oficina central ubicada en calle Condell 975, ya estando ahí, señala que es llevado a una oficina en la que se encontraba el Señor Rolando Carrasco (asesor), el Señor Pinto (supervisor) y un señor con un notebook anotando todo lo que hablaba. Reclama que desde las 17:00 hrs y hasta las 18:15 horas aproximadamente fue interrogado, por estas tres personas, preguntándole ¿Que diera los nombres de quienes querían reclutar gente?, ¿que yo sabía?, insistiendo en que él fue quien llevó gente a otra empresa de la competencia. Señala que negó todo lo que se le preguntó, puesto que nunca reclutó a nadie. Afirma que luego de esto, fue llevado al 5to piso, a la sala del Directorio, donde esperaba el dueño de la empresa don Marcos Cofre, don Rolando Carrasco, don Cesar Moya y un abogado de quien desconoce su nombre y todos le preguntaron ¿Qué, querían los nombres de la jefatura de AEROSAN S.A. que estaban reclutando gente? ¿Qué, cuál era la nueva empresa de seguridad que había llevado AEROSAN S.A.? ¿Qué les diera los nombres? ¿Qué, cuando AEROSAN S.A. había tenido la reunión con esta nueva empresa de seguridad? ¿Qué, quién los contacto? ¿Qué, cómo supe de ellos?. Indica que aseguraban con amenazas que el había estado con ellos y que había reclutado gente para esa nueva empresa; que querían que acusara a Señora Ximena Arriata supervisora de AEROSAN S.A., de haber filtrado la información y de haber reclutado gente para la supuesta empresa que prestaría servicios de seguridad.



Afirma que el interrogatorio del que fue objeto, fue bajo mucha tensión y con un vocabulario bastante fuerte de parte del dueño de la empresa, el que se exaltaba cada vez que el negaba todo lo que se le preguntaba, más cuando, no entregó información que desconocía, se le decía que nunca más trabajaría en el aeropuerto y que haría mierda a los de AEROSAN y que se olvidara del aeropuerto. Indica que el interrogatorio terminó a eso de las 20:00 horas, donde se le indicó que sería despedido por no haber proporcionado información para la empresa, que no tenía un mínimo de lealtad hacia ellos, que le habían contratado en su empresa, por lo que debía informar todo.

Estima que este actuar del ex empleador, le hizo sentir humillado, vulnerado y acosado, el actuar y trato recibido bajo presión con un vocabulario lleno de groserías e insultos, lo denigró como persona, con la impotencia de guardar silencio para poder asegurar su fuente de trabajo y sustento para su familia.

Explica que lleva más de 10 años trabajando en el Aeropuerto como Guardia de Seguridad, con diferentes empresas contratistas de AEROSAN S.A., y precisa que cada vez que AEROSAN S.A. cambia de empresa de seguridad, terminan contratando a los mismos funcionarios, puesto que, estos conocen claramente cuáles son sus funciones, razón más que suficiente para que el ex empleador, tratara por la vía de la intimidación, humillación y acoso obtener información, de cuál sería la nueva empresa que suscribiría el contrato.

Estima que se produjo vulneración de la integridad física y psíquica, derecho que garantiza el Artículo 19 N°1 de la Constitución Política de La Republica, pues hay menoscabo a su dignidad y se configure el acoso laboral, como asimismo, se ha vulnerado el derecho a la vida privada y la inviolabilidad del hogar y de toda forma de comunicación privada prevista en el artículo 19 N°4 y 5 de la Constitución Política de la Republica. Estima que este derecho constitucional tiene repercusión y se materializa en otros cuerpos legales, estableciendo obligaciones a distintos entes, las cuales también han sido infringido por el ex empleador, entre ellas y a modo de ejemplo: El artículo 5° inciso 1 del Código del Trabajo establece que “el ejercicio de las facultades que la ley reconoce al empleador, tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pudieren afectar la intimidad, la vida privada o la honra de estos”, lo cual claramente no ha ocurrido en la especie.

Finalmente estima vulneración al derecho a la libertad de trabajo.

Alega que existiendo límites legales a las facultades que tiene el empleador, el sobrepasarlos conlleva a una situación arbitraria a la que se somete injustamente a un trabajador, puesto que se le ha despedido de forma arbitraria, sin razón alguna con lo cual se ha causado un menoscabo moral y económico.

Sostiene que los indicios a que se refiere el artículo 493 del Código del Trabajo, se encuentran en la carta de despido, en la cual se le culpa



deliberadamente de la renuncia de personal de la empresa, y otras imputaciones.

Reclamó del despido el 17 de enero de 2020 ante la inspección del Trabajo y el día 18 de febrero de 2020, se llevó a efecto el comparendo de conciliación, sin que se presentara el ex empleador.

Pide el pago de las siguientes indemnizaciones y prestaciones laborales:

1. La indemnización sustitutiva de aviso previo, en virtud de lo dispuesto en el inciso 3° del artículo 489 del Código del Trabajo, por la suma de \$940.892.- o la suma que el Tribunal estime procedente en derecho.
2. La indemnización por 4 años de servicio, en virtud de lo dispuesto en el inciso 3° del artículo 489 del Código del Trabajo, por la suma de \$3.763.927.- o a la suma que Tribunal estime procedente en derecho.
3. El recargo legal del 100% (cien por ciento), sobre la indemnización por años de servicio, en virtud de lo dispuesto en el inciso 3° del artículo 489 del Código del Trabajo, por la suma de \$3.763.927.- o del porcentaje de recargo que el tribunal estime aplicable.
4. La indemnización adicional contemplada en el inciso 3° de dicho artículo 489, esto es, a 11 (once) remuneraciones, por la suma de \$10.349.812.- o la cantidad de remuneración que el Tribunal estime procedente en derecho, pero no pueden ser inferiores a 6.
5. El feriado legal correspondiente 49,7 días corridos, incluyendo sábados, domingos y festivos, por la cantidad de \$1.558.741.-o a la suma que el Tribunal estime procedente en derecho.
6. El feriado proporcional correspondiente a 1,75 días hábiles, pendiente de uso por la suma de \$54.885.-
7. El pago de 20 días trabajados en el mes de Enero de 2020, por la suma de \$627.260.-
8. Todo lo anterior con los reajustes e intereses que correspondan y con expresa condena en costas de la contraria.

En el Primer Otrosí, en subsidio como se lee en la presuma, comparece PATRICIO GUILLERMO SALAZAR OLIVA, ya individualizado y estando dentro de plazo legal, en conformidad a lo dispuesto en los artículos 160, 168, 172, 425, 446 y siguientes todos del Código del Trabajo y demás disposiciones legales pertinentes, contra del ex empleador SOCIEDAD DE SEGURIDAD AEREA S.A., del giro de su denominación, Rut N° 78.005.760, representado por don SERGIO SIERRA ACEVEDO, Rut N° 7.987.760-2, ambos con domicilio en calle Avda. Condell N° 679, comuna de Providencia, Región Metropolitana, en razón de los siguientes hechos y fundamentos de derecho:

Actor repite los mismos antecedentes de hecho explicados en la denuncia de tutela; repite los hechos y las causales de despido; los trámites administrativos



y solicita el pago de las mismas indemnizaciones y prestaciones solicitadas en la acción de tutela, menos la indemnización adicional.

SEGUNDO: Que comparece CLAUDIO ORDOÑEZ ORMAZABAL, abogado, domiciliado en calle San Sebastián N°2750, oficina 801 y 802, comuna de Las Condes, en representación de la demandada “SOCIEDAD DE SEGURIDAD AÉREA S.A.”, sociedad de derecho privado del giro de su denominación, representada legalmente por don Marco Jofre, ambos domiciliados en Av. Condell N°679, piso 5, comuna de Providencia, y contesta denuncia en procedimiento de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales solicitando su rechazo con expresa condena en costas, por los siguientes argumentos de hecho y de derecho:

Indica como hechos no controvertidos los siguientes: a) El denunciante ingreso a prestar servicios para la mandante con fecha 19 de diciembre de 2016; b) La duración del contrato era indefinida; c) El denunciante se desempeñaba como GUARDIA DE SEGURIDAD CCTV1; d) El denunciante fue desvinculado con fecha 16 de enero de 2020, por las causales establecidas en los artículos 160 N°1 letra A y artículo 160 N°7; e) El denunciante desempeñaba sus funciones en dependencias de la empresa mandante, “Aerosan S.A.”; f) La remuneración del denunciante era variable, y el promedio de los últimos 3 meses trabajados en su totalidad, era por la suma de \$940.892.-

Niega y controvierte los hechos de las supuestas vulneraciones de derechos fundamentales que habría sufrido el denunciante con ocasión del despido, aseverando que nunca se produjo vulneración alguna de ningún derecho del ex trabajador.

En cuanto a la denuncia, si bien esa parte reconoce que el día 14 de enero de 2020 se llevó a cabo una reunión en la casa matriz de la empresa, niega una supuesta entrevista e interrogatorio acontecido entre las 17:00 y 18:15 horas, ya que el denunciante solamente se reunió con don Marco Jofré, César Moya y Rolando Carrasco. Respecto a la reunión que el denunciante mantuvo con estas tres personas, niega categóricamente el tenor indicado en la denuncia, respecto a un supuesto interrogatorio que el actor habría sufrido por parte de personal de la empresa, como también niega amenazas y malos tratos que este habría sufrido por parte de las mismas personas. Afirma que dicha reunión se realizó en el tenor de que al denunciante se le pregunto por parte de don César Moya si era verídico lo que le habían indicado, en su calidad de Sub Gerente Comercial encargado del área de seguridad de la compañía, que desde finales del mes de noviembre de 2019 él habría estado reclutando guardias de seguridad de la misma empresa, como las guardias Gricel López y María Medina, para que renunciaran a esta y se fueran a trabajar a la empresa de seguridad “Valtec”, que se encontraba en licitaciones con la empresa mandante para la cual le prestaban servicios, “AEROSAN S.A.”, negando en



una primera oportunidad el denunciante respecto a dicha situación. Pero que, al indicarle al denunciante que distintos trabajadores que prestaban servicios en dependencias de Aerosan le habrían señalado al propio César Moya que el denunciante se le habría acercado y le habría ofrecido renunciar a la empresa para irse a la empresa rival, indicándole que éste se encontraba a cargo de la conformación del personal de seguridad de la nueva empresa, dándole información también de las remuneraciones ofrecidas y los beneficios de la empresa “Valtec” el denunciante término por reconocer dichos hechos. Sostiene que al denunciante jamás se le interrogó como se quiso hacer ver, tampoco así de lo insulto y mucho menos se lo amenazó, sino que solamente se le hizo ver que distintos trabajadores de la empresa le indicaron a don César Moya que el denunciante intento reclutarlos para esta empresa con la cual se encontraban compitiendo por la licitación ya indicada, reconociéndole que ésta había estado a cargo de reclutar a los otros guardias que habían renunciado con anterioridad, aceptando y reconociendo el denunciante dichos hechos los cuales fueron los detonantes para la finalización del vínculo laboral entre las partes, pero que en ningún caso configuran situaciones de vulneraciones de garantías constitucionales a la Integridad física y psicológica, ya que no existe ningún hecho que sea posible de encasillar en lo que debemos entender como vulneración de la integridad física de alguna persona, al no haber sido el denunciante víctima de fuerza alguna o de un hecho que hubiera atentado directamente contra su persona, ni nada por el estilo. En cuanto a la supuesta vulneración de la integridad psicológica, el denunciante no se encarga de señalar como es que los supuesto hechos habrían provocado dicha vulneración, o como estos supuestos actos habrían generado tal impacto en su esfera psicológica para efectos de que se configure la vulneración alegada, al no haber acontecido los hechos señalados en la denuncia respecto a las supuestas amenazas, insultos y malos tratos que habría sufrido el denunciante. Que respecto a la vulneración de la dignidad en la cual deben basarse las relaciones laborales y que se encuentra establecido en el artículo 2 del Código del Trabajo, el mismo denunciante señala que, dicha vulneración de la dignidad se daría en atención a un supuesto acoso laboral, indicando este que se dan todos los supuestos para que se configure dicha situación, ya que la misma norma la que exige un comportamiento reiterado en el tiempo para efectos de considerar alguna agresión u hostigamiento como una situación de acoso laboral, no bastando por lo tanto que dicha acción se produzca una sola vez y, además el denunciante indica que dichas vulneraciones habían sido con ocasión al despido y no durante la relación laboral, lo que impide configurar la reiteración o prolongación necesaria exigida por la ley.

Explica que el denunciante alega vulneración a lo estipulado en los numerales 4 y 5 del artículo 19 de la Constitución Política de la República, todo esto con ocasión al despido, vale decir, el respeto y protección a la vida privada y a la



honra de la persona y su familia, sin embargo el actor no ha indicado como es que dicha garantía habría sido vulnerada por parte de la denunciada, todo esto con ocasión al despido; en ninguna parte se indican situaciones concretas, o aún que sea indicios, de que la empresa no haya siempre respetado la privacidad de sus trabajadores, así como también del denunciante. Reitera que la contraria no señala que hechos habrían sido los vulneratorios de dicho precepto, por lo que alega que dicha vulneración tampoco aconteció, al jamás la empresa ha allanado el hogar y comunicaciones del denunciante.

Respecto a la libertad del trabajo resguardado en el numeral 16 del artículo 19 de nuestra Constitución Política de la República, afirma que el denunciante no señala que hechos habrían sido los vulneratorios, y el cómo se habría producido esta supuesta vulneración y, por el contrario, de la sola lectura de dicha alegación, más que una vulneración de un precepto constitucional en cuestión, se encasilla en una alegación de un despido injustificado o improcedente, lo cual no guarda relación alguna con la libertad de trabajo.

Alega que, al no existir las vulneraciones denunciadas, debe rechazarse, con costas de la contraria, la sanción contenida en la parte final del inciso tercero del artículo 489 del Código del Trabajo, de una indemnización que no podrá ser inferior a seis meses ni superior a once meses de la última remuneración.” Y por lo mismo solicita el rechazo de la indemnización sustitutiva del aviso previo, años de servicios y recargo legal. Igualmente alega que son improcedentes y nada debe por concepto de feriado legal, feriado proporcional y remuneraciones.

En el Primer Otrosí contesta la demanda por despido injustificado y cobro de prestaciones solicitando desde ya su total rechazo, con expresa condena en costas, por los siguientes argumentos de hecho y de derecho:

En forma previa, sostiene que la demanda debe ser rechazada por no ajustarse a derecho, ya que si bien en la suma de la demanda se señala en el primer otrosí que, en subsidio, se interpone demanda por despido injustificado y cobro de prestaciones, en el cuerpo mismo del escrito el denunciante no lo señala, esto es, al momento de efectivamente demandar no se indica que se está demandando de manera subsidiaria a la tutela laboral interpuesta en lo principal del libelo. Es en razón de esta independencia de las demandas, que la demanda por despido injustificado es totalmente improcedente al no haberse interpuesto en subsidio de la denuncia de tutela laboral, precisamente porque el inciso segundo del artículo 487 antes citado, expresamente señala que no se permite acumular acciones de otra naturaleza a las denuncias por vulneraciones de derechos fundamentales, debiendo entender esta demanda por despido injustificada demandada independientemente pero dentro del mismo escrito, como una acumulación de acciones.



Contestando la demanda, explica que el demandante fue desvinculado con fecha 16 de enero de 2020, en atención a que este, durante sus horas de trabajo, estuvo reclutando a guardias de seguridad de la compañía para que se fueran a trabajar a una empresa “Valtec”, repitiendo lo ya expresado al contestar la tutela. Indica que se le despide por las causales del Artículo 160 N°1 letra A: Falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones...” y, Artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato...”. Refiere que el demandante se desempeñaba como guardia de seguridad encargado del circuito cerrado de cámaras de vigilancia, en dependencias de la empresa mandante “Aerosan S.A.”. Explica que la demandada se desempeña en el rubro de la seguridad preventiva, no reactiva, debiendo por lo tanto los trabajadores de la empresa encontrarse siempre atentos a las labores para las cuales los contratan, para efectos de evitar posibles problemas de seguridad, sobre todo el demandante, que se desempeñaba en una empresa la cual se encuentra en dependencias del Aeropuerto Arturo Merino Benítez, empresa la cual cuenta con amplios terrenos los cuales se encuentran resguardados mayormente por los mismos circuitos de cámaras de seguridad, para el efecto de percibir alguna anomalía, poder enviar a un guardia de seguridad para revisar dicha anomalía.

Que la gravedad de los hechos se relaciona con que el demandante, para efectos de reclutar gente durante sus horas de trabajo, abandonaba su puesto de trabajo en el circuito cerrado de cámaras de seguridad, incumpliendo gravemente con sus obligaciones contractuales ya que, está absolutamente prohibido hacer abandono de sus puestos de trabajos, ya que esto podría provocar problemas de seguridad en el recinto, sin que nadie estuviera para percatarse y accionar los distintos protocolos de seguridad, más aún si el motivo por el cual realizaba dicho abandono era para conversar con compañeros de trabajo sobre esta otra empresa de seguridad.

Niega adeudar la prestaciones que se cobran por estar justificado el despido. Respecto del feriado legal, alega excepción de prescripción de dos años contados desde la fecha en que se hicieron exigible. Cuenta plazo de 2 años hacia atrás desde la notificación de la demanda a la demandada, ocurrido con fecha 24 de Julio de 2020, es decir, todos los periodos de vacaciones que superen los 2 años se encuentran prescrita.

Que habiendo comenzado a prestar servicios el demandante con fecha 19 de diciembre, el feriado legal se debe entender el que tiene derecho el trabajador entre los periodos contemplados entre el 19 de diciembre de un año y el 19 de diciembre. Sostiene que solamente pueden ser exigible las vacaciones adeudadas desde el 24 de julio del año 2018 en adelante, encontrándose prescrito el cobro de las vacaciones posiblemente adeudadas con anterioridad a dicha fecha.



En atención a dicho periodo que esa parte reconoce adeudarse, y que no se encuentra prescrito, es que reconoce adeudarle al trabajador 21,04 días de feriado legal, lo que equivale a la suma de \$659.878 en atención al promedio de la remuneración de los últimos 3 meses trabajados en su totalidad por el demandante, y no la suma de \$1.558.741 que se intenta cobrar. Respecto del feriado proporcional, controvierte el monto demandado, ya que se le adeudan 1,16 días y no 1,75 como señala la demanda, lo que corresponde a la suma de \$36.381 y no \$54.885 como se solicita. Respecto de la remuneración del mes de enero de 2020, estima que sólo trabajó 16 días en el mes y tomando en consideración que para el cobro de dicha remuneración se debe tomar en cuenta lo efectivamente percibido en dicho periodo y no el promedio de los meses anteriores que sirve para el cálculo de las distintas indemnizaciones legales, es que al demandante se le adeuda la suma de \$294.000 y no por \$627.260 que se intenta cobrar en la demanda.

Pide que se rechace la demanda, en todas sus partes, con expresa condena en costas.

TERCERO: Que a la audiencia preparatoria, el Tribunal rechaza la excepción de prescripción promovida por la demandada. Habiendo el Tribunal llamado a conciliación, ésta no se produce.

Se fijan los siguientes hechos no controvertidos: 1) Fecha de inicio de la relación laboral el 19 diciembre de 2016 hasta el día 16 de enero de 2020. 2) El demandante se desempeñó como guardia. 3) Remuneración ascendente a \$940.892.- 4) Término de la relación laboral por despido mediante carta de despido invocándose la causal del artículo 160 N° 7 y N° 1 letra a) del Código del Trabajo.

Se fijan los siguientes hechos controvertidos: 1) Efectividad de que con ocasión del despido la demandada ha vulnerado las garantías del artículo 19 N° 1, 4, 5 y 16. Pormenores y circunstancias. Justificaciones de la demandada. 2) Carta de despido, contenido de la misma y efectividad de los hechos ahí invocados. 3) Obligaciones del demandante en relación al cargo y funciones desempeñadas. 4) Días y montos que se adeudarían por concepto de remuneración del mes de enero de 2020. Días y montos que se adeudarían por concepto de feriado legal y proporcional.

CUARTO: Que en la audiencia de juicio, que se lleva a cabo por video conferencia a través de la plataforma zoom, debido a la pandemia del covid 19, la parte denunciante incorpora los siguientes medios de prueba:

Documental:

- 1.- Contrato de trabajo de fecha 19 de diciembre de 2016.
- 2.- Carta de aviso de término de contrato de fecha 16 de enero de 2020 por la causal del ART. 160 N°1 LETRA A y 160 N°7.
- 3.- Informe ficha de vacaciones al 31-01-2020, emitido por SOCIEDAD DE SEGURIDAD AEREA S.A. con fecha 16 de enero de 2020.



4.- Presentación de reclamo ante la Inspección del Trabajo 1324/2020/1783, fecha de ingreso 17/01/2020, Código Oficial 1301.

5.- Acta de comparendo de conciliación, anexo de reclamo 1324/2020/1783 de fecha 10/02/2020.

Confesional: el demandante se desiste de este medio de prueba.

Testimonial: Declaran legalmente juramentados los siguientes testigos:

1.- **Marcos Patricio Quijada Arriagada**, C.I. N°9.797.754-4, guardia. Señala que se encuentra cesante, que era guardia de seguridad y prestaba servicios para Sodexo y antes para Segaeer, en el período 9 de enero de 2017 hasta el 31 de diciembre de 2020. Indica que Segaeer es una empresa de seguridad aeroportuaria para Aerosan, en el Aeropuerto. En Sodexo prestaba servicios para Aerosan y llegó a Segaeer porque lo contactó personal de Aerosan. Señala que conoce a Patricio Salazar porque trabajaron varios años en distintas empresas. Afirma que Sodexo lo contrató a petición de Aerosan. Hacía seguridad aeroportuaria. Cuando pasó de Segaeer a Sodexo lo contactó Sodexo y cuando ingresó a Segaeer lo contactó gente de Aerosan. Refiere que Patricio Salazar fue cesado en enero de 2020. Indica que nunca fue contactado por algún compañero de trabajo. Reconoce que fue contactado por Valtec. Afirma que no vio a nadie contactando personal. Agrega que supo que Patricio estaba despedido y se contactó con él y entonces él lo llevó a Valtec. Nunca ningún compañero lo contactó, sólo un día lo llamó Valtec y acudió a una reunión y una semana después lo cesaron en su cargo. Indica que en Aerosan lo contactó el jefe de prevencionistas de riesgo y le pidió que volviera. Se puso en contacto con antiguos compañeros y se presentaron a Segaeer. Generalmente las relaciones duraban 4 ó 5 años.

Contrainterrogado por la parte demandada señala que asistió a una reunión con Valtec.

A las consultas del Tribunal responde que cuando va a haber cambio de empresa de seguridad, los trabajadores son los primeros en saberlo y en Aerosan se nombraba a Valtec. Reconoce que una persona de Valtec lo contactaron y eran ex compañeros de la parte gerencial de Segaeer. Se contactaron con Valtec en enero de 2020; acudió a una reunión, pero no se cambió porque no tenía la seguridad que se ganara la licitación y de hecho no la ganó, sino que lo hizo Sodexo. Es compañero del actor y se veían al cambio de turno. Señala que nunca vio el contrato del demandante. Refiere que el demandante estaba en CCTV y se le pagaba un bono bajo cuerda. Señala que el bono y los turnos extras no aparecían en las remuneraciones y se refiere a las prohibiciones que contemplaba el contrato entre las que estaba la de no divulgar información de la empresa.

2.- **Carlos Ricardo Salazar Oliva**, C.I. N° 9.092.576-8, guardia de seguridad. Señala que conoce a Patricio Salazar porque es su hermano. El testigo refiere ser guardia de seguridad y conoce a la empresa Segaeer porque trabajó en esa



empresa tres años y siete meses; cumplía funciones en la bodega de importación de Aerosan. Ahora presta servicios en la misma bodega de Aerosan y su empleador es Sodexo. Antes trabajó allí para Ward Security. Aerosan contrató los servicios de la empresa de seguridad. Señala que ingresó a trabajar para Ward Security pero cayó en quiebra; postuló luego a Segaeer. A Segaeer llegó porque Aerosan le pidió que contactara a ciertos guardias y por allí ingresó a Segaeer y, lo mismo pasó con Sodexo. Para Segaeer lo contactaron Cesar Moya y otras personas. Señala que su hermano es guardia de seguridad en Sodexo. Indica que él renunció a Segaeer y después lo contactaron desde Sodexo porque conocía el trabajo en Aerosan. Lo contactaron en forma individual. De Segaeer se fueron 3 o 4 personas más a trabajar a Sodexo. A las consultas del Tribunal responde que jamás fue contactado para trabajar en Valtec.

3.- **Ester de las Mercedes Campos Miranda**, C.I. N°12.874.585-8. Guardia de seguridad. Señala que es guardia de seguridad hace 7 años y trabaja en Sodexo en las bodegas de Aerosan. Hace 3 meses que trabaja para Sodexo. Antes trabajó con Segaeer y, antes con Ward Security. Aerosan hace una lista de guardias cuando se hace una licitación y la llamaron de Recursos Humanos de Sodexo. Indica que llegó a Segaeer de la misma manera, Aerosan mandó listado a Segaeer de personas confiables para Aerosan. Fue contactada por Recursos Humanos de Segaeer. Refiere que conoce a Patricio Salazar porque es guardia de seguridad en la bodega hace 6 años. Indica que a Patricio lo llamaron de Sodexo para que se presentara a trabajar.

A las consultas del Tribunal señala que jamás fue contactado para trabajar en Valtec. Patricio llegó a Sodexo hace tres meses.

Exhibición de documentos: La parte denunciante solicita que la denunciada exhiba en la audiencia de juicio los siguientes documentos, bajo apercibimiento legal:

- Detalle de feriados legales y proporcionales con sus respectivos comprobantes suscritos por el demandante. Diligencia cumplida.

QUINTO: Que en la audiencia de juicio, que se lleva a cabo por video conferencia a través de la plataforma zoom, debido a la pandemia del covid 19, la parte denunciada incorpora los siguientes medios de prueba:

Documental:

1. Contrato de Trabajo de fecha 19 de diciembre de 2016.
2. Anexo de contrato de trabajo de fecha 01 de agosto de 2017.
3. Reglamento Interno de la empresa Sociedad de Seguridad Aérea S.A.
4. Carta de aviso de término de contrato de fecha 16 de enero de 2020, con comprobante de envío de correos de Chile con el aviso a la Inspección del Trabajo.
5. Liquidación de remuneración de enero de 2020.
6. Informe ficha de vacaciones.



Confesional: La parte demandada se desiste de la incorporación de este medio de prueba.

Testimonial: Declara legalmente juramentado el siguiente testigo:

1.- **Cesar Antonio Moya Rojas**, C.I. N°13.195.620-7, ex oficial de la PDI. Refiere que es subgerente de operaciones de Segaeer, que es una empresa que presta servicios de seguridad hace 15 años. Tiene relación con los clientes, con los funcionarios y hace visitas en terreno. Tiene clientes del aeropuerto. Segaeer nace del Holding LAN y está hace 30 años en el mercado. Indica que conoce al señor Salazar, ex trabajador que les prestaba servicios en CCTV en Aerosan, antiguo cliente. En bodega de importación de Aerosan en el terminal aéreo. Hubo un proceso de licitación que ganó sodexo. Dejaron de prestar servicios para Aerosan en diciembre de 2020, aunque no está seguro. Señala que también prestaba servicios el hermano Carlos Salazar. Refiere que el demandante fue desvinculado, ya que en el proceso de licitación de Aerosan, había un grupo de empresas participando como Liderman y Valtec y se le desvinculó porque intentó llevarse personal de la empresa a la competencia Valtec. Valtec también es una empresa de seguridad nueva y trató de llevarse a sus colaboradores. Se enteró de esto por otros colaboradores, esto que hacía don Patricio. Ofrecía irse con cierta cantidad de dinero para despotenciar a Segaeer. Reconoce que lo citaron al edificio corporativo ubicado en Condell 679 Providencia, lo entrevista él y otros jefes Marcos Cofre y Rolando Carrasco y, en esa reunión reconoció que estaba reclutando gente; reconoció que lo que sabía por otros guardias de seguridad. Afirma que le consultaron directamente y él señaló que lo hizo por un tema económico. Refiere que tenían alrededor de 70 o 90 personas hasta diciembre de 2020. La reunión debe haberse hecho a fines del año pasado, aunque no está seguro de la fecha exacta por el tema de la pandemia.

A las consultas del Tribunal señala que no sabe si se presentó alguna querrela por estos hechos; no recuerda si se le informó el motivo de la reunión; afirma que llamaron a gente de operaciones para informar lo que estaba haciendo el demandante y las personas de operaciones tomaron los nombres. Reconoce que es testigo de oídas de lo que se enteró el área operativa. No sabe si se hizo una investigación. El demandante fue despedido el mismo día o unos días después y Recursos Humanos vio el tema del despido.

SEXTO: Que, atendidos los hechos pacíficos fijados en la audiencia preparatoria, se tiene por acreditada la fecha de inicio de la relación laboral el 19 diciembre de 2016 hasta el día 16 de enero de 2020; que el demandante se desempeñó como guardia de seguridad y que la remuneración mensual ascendía a \$940.892.-

SEPTIMO: Que el demandante funda la acción de tutela laboral denunciada, con ocasión del despido, en la vulneración a la garantía constitucional del derecho a la vida y a la integridad física y psíquica consagrado en el artículo



19 N°1 de la Constitución Política de la República, pues hubo un menoscabo a su dignidad y se configuran actos de acoso laboral, como asimismo, se ha vulnerado el derecho a la vida privada y la inviolabilidad del hogar y de toda forma de comunicación privada prevista en el artículo 19 N°4 y 5 de la Constitución Política de la Republica, circunstancia que implica que el empleador, con su actuar traspasó el límite del ejercicio de las facultades legales y vulneró las garantías constitucionales de los trabajadores, afectando la intimidad, la vida privada o la honra del actor y finalmente estima vulneración al derecho a la libertad de trabajo, ya que al haber sido sometido a un interrogatorio por varias horas, bajo mucha tensión y con un vocabulario bastante fuerte de parte del dueño de la empresa, el que se exaltaba cada vez que el negaba todo lo que se le preguntaba, lo hizo sentir humillado, vulnerado y acosado, y este actuar y trato recibido bajo presión con un vocabulario lleno de groserías e insultos, lo denigró como persona, con la impotencia de guardar silencio para poder asegurar su fuente de trabajo y sustento para su familia.

OCTAVO: Que, analizada en su conjunto la prueba rendida por el actor relativa a los hechos ocurridos con ocasión del despido, resulta ser insuficiente para dar por acreditado indicios de la vulneración de derechos fundamentales denunciados. En efecto, la vulneración de las garantías constitucionales del actor se fundamenta básicamente en que fue citado por la jefatura al edificio corporativo y, habiéndose concretado la reunión, afirma haber sido sometido a un primer interrogatorio con tres personas y, que luego es llevado al quinto piso del mismo edificio lugar dónde la jefatura compuesta por tres personas nuevamente lo interrogan respecto de hechos en los que no tuvo participación, sufriendo acoso laboral y sintiéndose humillado, sin embargo el actor no rindió prueba respecto de las condiciones en que se llevó a cabo esta reunión, nada prueba acerca de los supuestos interrogatorios ni del lenguaje soez con que se le dirigían las preguntas, ni menos respecto de las consecuencias físicas y psíquicas que este momento estresante le habría acarreado. Tampoco se justificó la forma cómo el interrogatorio habría vulnerado su vida privada y su honra y dignidad, si ni siquiera se demostró que estos actos fueron presenciados por otros trabajadores. Que si bien el testigo Cesar Moya Rojas presta declaración y reconoce que citaron al actor al edificio Corporativo de Condell 679, Providencia un día cuya fecha no recuerda y, habiéndose presentado el demandante a la cita fue entrevistado por él y dos jefes más, oportunidad en que se le consultó si estaba reclutando colaboradores de Segaeer para otra empresa y, que el actor habría reconocido esos hechos y que lo hizo por un tema económico, no es menos cierto que la parte demandante ni siquiera dirigió, durante el contrainterrogatorio del Sr. Moya, alguna pregunta para indagar acerca de las supuestas presiones físicas y morales aplicadas al actor para que “confesara” el reclutamiento del personal activo del empleador para otra empresa de la competencia. Que, con todo, para el caso que fuere



cierto este supuesto interrogatorio, tampoco este episodio puntual puede calificarse de acoso laboral, ya que falta el requisito que la conducta sea reiterada como lo exige el artículo 2° del Código del Trabajo. En efecto, el demandante tampoco demostró haber sufrido un real acoso laboral con ocasión del despido, por cuanto no acreditó que el empleador o la jefatura directa lo hayan hostigado o maltratado ni se le puede imputar al empleador conductas sistemáticas y reiteradas en el tiempo ejecutadas con el objeto de agredir u hostigar al actor y que hayan traído como consecuencia un real menoscabo, maltrato o humillación para él, ni que estos actos se hubiesen llevado a cabo frente a sus compañeros de labores que importe un agravio a su honra o vida privada. Que, finalmente, tampoco se advierte una vulneración a la garantía constitucional prevista en el artículo 19 N° 16 de la Constitución Política ya que la Carta fundamental sólo asegura al individuo el derecho a la libre contratación y a la libre elección del trabajo con justa retribución, sin embargo la estabilidad y conservación del empleo tiene un rango legal, obligando al empleador que quiere hacer uso de la facultad de despedir a un trabajador, que invoque una causal legal, a cumplir las formalidades legales y a justificar este despido y su proporcionalidad, cuando el trabajador reclama de la desvinculación. Que así las cosas, ante la orfandad de prueba, la demanda de tutela laboral con ocasión del despido será desestimada.

NOVENO: Que el actor ha demandado de despido injustificado, por los mismos hechos y antecedentes de derecho expuesto para fundar la tutela laboral. Que la demandada sostiene en primer término que la acción debe ser desechada por cuanto alega infracción al artículo 487 inciso 2° del Código del Trabajo ya que, conforme la parte petitoria, esta acción de despido injustificado no se demandó en forma subsidiaria de la acción principal de tutela y, al ser dos acciones independientes, debe ser rechazada por no existir la posibilidad de acumular acciones. Que para resolver, el Tribunal tendrá presente que el actor desde el principio hizo notar y materializó su intención de accionar de despido injustificado, en forma subsidiaria, y ello se demuestra en la suma y pre suma del libelo pretensor donde se lee en forma elocuente: “MATERIA: DENUNCIA POR VULNERACION DE DERECHOS FUNDAMENTALES CON OCACION DEL DESPIDO Y COBRO DE PRESTACIONES, EN SUBSIDIO DESPIDO INJUSTIFICADO Y COBRO DE PRESTACIONES”, y que luego lo repite al indicar: “A LO PRINCIPAL Interpone denuncia en procedimiento de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido y cobro de prestaciones; EN EL PRIMER OTROSI: En subsidio, demanda despido injustificado y cobro de prestaciones...”. Que en estas condiciones se desechará la alegación previa de tener por no presentada la demanda subsidiaria.

DECIMO: Que de acuerdo al artículo 454 N° 1 del Código del Trabajo, en juicios sobre despido corresponderá en primer lugar al demandado la



rendición de la prueba, debiendo acreditar la veracidad de los hechos imputados en las comunicaciones, sin que pueda alegar en el juicio hechos distintos como justificativos del despido. Que entonces correspondía a la demandada acreditar las causales invocadas de “falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones” e “Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato” previstas en los N° 1 letra a) y N° 7 del artículo 160 del Código del Trabajo, para lo cual presentó documental consistente en Contrato de Trabajo de fecha 19 de diciembre de 2016; Anexo de contrato de trabajo de fecha 01 de agosto de 2017; Reglamento Interno de la empresa Sociedad de Seguridad Aérea S.A.; carta de aviso de término de contrato de fecha 16 de enero de 2020, con comprobante de envío de correos de Chile con el aviso a la Inspección del Trabajo. Que además presentó prueba testimonial de César Antonio Moya Rojas.

UNDECIMO: Que la carta de despido se funda en los siguientes hechos: “... *Con fecha 14 de Enero de 2020 se ha detectado aceptado y reconocido por usted ante Don Cesar Moya, Rolando Carrasco y don Marco Jofre Marín que ha comenzado a reclutar a trabajadores de nuestra empresa, invitándolos a irse a nuestra competencia, atentando a los mínimos principios de lealtad, probidad y buena fe, por lo cual tristemente colaboradores han dejado nuestra compañía renunciando a sus puestos de trabajo, siendo usted que aun pertenece a nuestra compañía quien lidera este reclutamiento.*

Situación ya cuestionada desde la probidad, hecha por usted en horarios de trabajo, desocupando así sus obligaciones y atentando inclusive al numeral 2 del Art. 22 de nuestro reglamento interno, que es parte de su contrato.

Que la situación aquí acontecida es sumamente grave y vulneratoria de las obligaciones que emanan de su contrato de trabajo, del reglamento interno y de los principios de probidad y buena fe, configurándose las causales contempladas en los artículos 160 N° 1 letra A y artículo 160 n° 7, ambos del Código del Trabajo.

La Real Academia Española de la lengua define a la palabra “PROBIDAD” como la honestidad y rectitud de una persona. Que claramente el hecho realizado por usted atenta contra dicha definición, ya que reclutar a sus compañeros de trabajo, hacerlos renunciar para irse a la competencia, peros usted sigue recibiendo los beneficios de nuestra compañía, y además de hacer esto en horario de trabajo, atentando al art. 22 n° 2 del Reglamento Interno.

Que, conforme a lo establecido en el inciso primero del artículo 160 del Código del Trabajo, el contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando el empleador le ponga término invocando una o más de las causales indicadas en dicha norma.

Asimismo, le informamos en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo N° 162 del Código del Trabajo, que sus cotizaciones previsionales devengadas



hasta el último día del mes anterior a esta fecha se encuentran pagadas, según consta en los comprobantes que se adjuntan a esta presentación.”

DUODECIMO: Que analizada la prueba rendida por el empleador conforme las reglas de la sana crítica resulta insuficiente para justificar la existencia de los hechos fundantes de la carta de despido, ya que no se acreditó de modo alguno que efectivamente el actor haya incurrido en la conducta imputada en la carta. En efecto, conforme la carta de despido se asevera que el demandante “ha comenzado a reclutar a trabajadores de nuestra empresa, invitándolos a irse a nuestra competencia, atentando a los mínimos principios de lealtad, probidad y buena fe, por lo cual tristemente colaboradores han dejado nuestra compañía renunciando a sus puestos de trabajo, siendo usted que aun pertenece a nuestra compañía quien lidera este reclutamiento”, sin embargo no se presentó a estrados a ningún testigo que haya visto al actor cometiendo la conducta reprochada; no se justificó día, ni hora, ni la supuesta forma de reclutamiento; tampoco se demostró que, de ser cierta esta conducta, ello haya ocurrido en horario laboral ni menos que el actor haya desatendido sus funciones. Tampoco se ha demostrado que el actor haya tenido prohibición expresa de ejecutar actos de reclutamiento y que ello conste en el contrato de trabajo o en el Reglamento Interno. Que si bien el testigo Cesar Antonio Moya Rojas afirma que durante el transcurso de una entrevista que sostuvo con el actor en el edificio corporativo de Condell 679, Providencia en compañía de los otros jefes Marcos Cofre y Rolando Carrasco, éste reconoció que estaba reclutando gente y que le consultaron directamente y él señaló que lo hizo por un tema económico, no es menos cierto que se trata de un testimonio singular que no aparece ratificado o corroborado por otro testimonio ni consta de algún documento ni otro medio de prueba, ya que ni siquiera se efectuó una investigación interna respecto de estos hechos. Que así las cosas, la supuesta confesión del trabajador, contenida como hecho de la carta, no está corroborada de otra manera que no sea el testimonio singular del jefe César Moya, quien señaló en estrados ser un testigo de oídas respecto del supuesto reclutamiento, ya que según sus dichos, todo lo supo de la gente de operaciones de la empresa, quienes habrían sido alertada por otras personas, pero es incapaz de explicar quién o quienes habrían visto al actor tratando de convencer a otros compañeros de irse a la competencia, ni cuando, ni en qué circunstancias, ni siquiera si ello se concretó. Que la causal de despido exige que la conducta indebida de carácter grave, sea debidamente comprobada y, en este caso los hechos atribuidos al actor no se han acreditado ya que no se ha revelado el nombre de los trabajadores que supuestamente fueron abordados por el actor para reclutarlos; ni siquiera se acompañó una carta o varias cartas de renuncia al trabajo de algún trabajador de la demandada con el propósito de irse a la competencia. Que, así las cosas, únicamente se trata de un rumor que no fue comprobado y, tampoco se acreditó que, de ser cierto, sea grave ya que



es un hecho inconcuso que en la antesala de las licitaciones de la empresa Aerosan, las ofertas de trabajo a los guardias de seguridad que se han desempeñado en las bodegas de Aerosan son frecuentes de parte de las empresas que están compitiendo, tal como lo declaran los testigos presentados por el demandante don Marcos Patricio Quijada Arriagada, don Carlos Ricardo Salazar Oliva y doña Ester de las Mercedes Campos Miranda. De este modo, no se justificó que el actor haya incurrido en los hechos que fundan la causal de falta de probidad en el desempeño de sus funciones como guardia de seguridad.

DECIMO TERCERO: Que para que se configure la causal del artículo 160 N°7 del Código del Trabajo se requiere: a) Que se trate de un incumplimiento de las obligaciones del contrato; b) Que el incumplimiento debe ser grave: la gravedad debe incluir los siguientes criterios: 1.- ruptura de la confianza que requiere el trabajo. 2.- daño efectivamente producido. 3.- peligro provocado con la conducta. 4.- habitualidad de la misma; c) Que el incumplimiento debe ser injustificado, es decir, producto del dolo o culpa grave del trabajador y d) la decisión de despedir disciplinariamente a alguien debe ser adoptada con proporcionalidad.

Que en primer lugar, el actor fue contratado como guardia de seguridad por la empresa Segae y desempeñaba sus funciones en las Bodegas de Aerosan. Que según el artículo 7° del Código del Trabajo las obligaciones principales del trabajador consisten en prestar los servicios para los que fue contratado y, dichos servicios deben ser desempeñados bajo subordinación y dependencia y obedeciendo todas las instrucciones del empleador. Que revisada la carta de despido, no se reprocha en ella alguna falta o deficiencia en las labores que le correspondía realizar al actor conforme el contrato. Que se reprocha al trabajador haber liderado un reclutamiento *hecho por usted en horarios de trabajo, desocupando así sus obligaciones y atentando inclusive al numeral 2 del Art. 22 de nuestro reglamento interno, que es parte de su contrato*". Que el referido artículo 22 N°2 del Reglamento Interno señala: "Se prohíbe a los trabajadores de la Empresa: Dedicarse durante las horas de trabajo a actividades ajenas a la Empresa, y en general, ocuparse dentro de su jornada de trabajo de asuntos de cualquier especie que no digan relación con la función para la que ha sido contratado". Que para determinar si efectivamente hubo incumplimiento al referido artículo es necesario cotejar si los hechos imputados en la carta configuran la prohibición en estudio, concluyendo el Tribunal que el supuesto reclutamiento de personal para la empresa de la competencia no ha sido comprobada, no hay indicios que acrediten que el actor haya mantenido tratativas con la empresa Valdec ni con otra para este supuesto reclutamiento; no hay antecedentes de los trabajadores supuestamente reclutados ni su número; no hay cartas de renuncia presentadas por trabajadores activos de la demandada en el período anterior ni posterior al



despido del actor; no hay declaraciones ni indicios de ninguna naturaleza que coloquen al actor en estas actividades de reclutamiento en sus horas de trabajo; no hay ningún incidente que haya ocurrido en las dependencias de Aerosan que se atribuyan a descuido o desatención del actor en el desempeño de sus funciones como guardia de seguridad ni alguna otra conducta ajena a las labores que le imponía el contrato. Que no se invoca ninguna otra infracción al contrato de trabajo ni al Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad y la única infracción alegada -de ser cierta-, no tiene la entidad ni gravedad suficiente para autorizar el despido del trabajador, sin derecho a indemnizaciones. Que todas estas razones llevan al tribunal a estimar que la empresa no acreditó las causales invocadas ni justificó la proporcionalidad de la medida adoptada, que a fin de cuentas, constituye la máxima sanción en el ámbito de las relaciones laborales, motivo por el cual se acogerá la demanda subsidiaria de despido injustificado y se ordenará el pago de la indemnización sustitutiva del aviso previo, la indemnización por años de servicios y el recargo legal del 80%.

DECIMO CUARTO: Que el demandante solicita el pago del feriado legal de 49,7 días por la suma de \$1.558.741.- y el feriado proporcional de 1,75 días por la suma de \$54.885.- Asimismo pide el pago de la remuneración de 20 días trabajados en enero de 2020. Que la demandada reconoce adeudar 21,04 días de feriado legal por la suma de \$659.878.- y 1,16 días de feriado proporcional por la suma de \$36.381.- y respecto de las remuneraciones, reconoce adeudar únicamente 16 días de enero de 2020 por la suma de \$294.000.-, ya que deben descontarse las horas extras.

Que atendido el informe de ficha de Vacaciones al 31 de enero de 2020 que acompaña el actor, se advierte que dicho documento contiene el feriado legal y proporcional pendiente de pago por 36,75 días, por lo que deberá estarse al mérito de dicho documento. En cuanto a las remuneraciones pendientes de pago, se tendrá presente que la carta de despido es de 16 de enero de 2020, por lo que no corresponde demandar por 20 días y, no habiéndose justificado la empresa su pago, se acogerá la demanda por la suma contenida en la liquidación de sueldos de enero de 2020 acompañada por el actor por la suma de \$294.000.-

DECIMO QUINTO: Que siendo un hecho pacífico, para los efectos del artículo 172 del Código del Trabajo, la remuneración del trabajador ascendente a \$940.892.-

DECIMO SEXTO: 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.

Por estas consideraciones y lo dispuesto en los artículos 19 N° 1, 4, 5 y 16 de la Constitución Política de la República; 1, 2, 3, 5, 41, 63, 160, 162, 163, 168,



172, 173, 420 y siguientes, 453, 454, 485, 486, 489, 490, 491, 493 y 495 del Código del Trabajo, se resuelve:

I.- Que se rechaza la denuncia de tutela de derechos fundamentales, con ocasión del despido impetrada por el demandante PATRICIO GUILLERMO SALAZAR OLIVA, cedula nacional de identidad N° 10.335.580-K, en contra del ex empleador SOCIEDAD DE SEGURIDAD AEREA S.A., Rut N° 78.005.760-2.

II.- Que se acoge la demanda subsidiaria impetrada por el demandante PATRICIO GUILLERMO SALAZAR OLIVA, cedula nacional de identidad N° 10.335.580-K, en contra del ex empleador SOCIEDAD DE SEGURIDAD AEREA S.A., Rut N° 78.005.760-2, en cuanto se declara que la relación laboral principió el día 19 de diciembre de 2016 y terminó el 16 de enero de 2020 y que el actor fue víctima de un despido injustificado, debiendo el ex empleador pagarle las siguientes indemnizaciones y prestaciones laborales:

1.- Indemnización sustitutiva del aviso previo por la suma de \$940.892.-

2.- Indemnización por tres años de servicios por la suma de \$2.822.676.-

3.- Recargo legal del 80% por la suma de \$2.258.141.-

4.- Remuneraciones de 16 días trabajados en enero de 2020 por la suma de \$294.000.-

5.- Feriado legal y proporcional de 36,75 días por la suma de \$1.152.590.-

III.- Que las sumas ordenadas pagar lo serán con los reajustes e intereses conforme a los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

IV.- Que se rechaza, en lo demás, la referida demanda.

V.- Que cada parte pagará sus costas.

Ejecutoriada la presente sentencia, cúmplase lo dispuesto en el artículo 462 el Código del Trabajo, y devuélvanse los documentos a las partes a sola petición verbal.

Regístrese y notifíquese.

Archívese en su oportunidad.

RIT: T -640-2020

RUC: 20-4-0262836-8

Dictada por doña Maritza Vásquez Díaz, Juez Titular del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

