

Molina, siete de agosto de dos mil diecinueve.

VISTO, OÍDO Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que son parte en este juicio, como denunciante don **Rodrigo Andrés De La Guarda Onetto**, empleado, domiciliado en Pasaje Apóstol Pedro N° 1513, Sector Bombero Garrido, de la ciudad de Curicó y como denunciada **Sociedad Anónima Viña Santa Rita**, persona jurídica del giro de su razón social, Rut N° 86.574.900-K, representada de conformidad al artículo 4° del Código del trabajo, por doña Marta Valenzuela Henríquez, se ignora profesión u oficio, cédula nacional de identidad N° 6.117.714-0, ambos domiciliados en calle Apoquindo N° 3669, piso 6, oficina 601, comuna de Las Condes, Región Metropolitana, y/o en Fundo El Rincón, Itahue, comuna de Molina.

SEGUNDO: Indica el denunciante que prestó servicios para la demandada, Sociedad Anónima Santa Rita, en adelante Viña Santa Rita, desde el 21 de septiembre de 2015, hasta el día 28 de mayo de 2018. Las funciones que ejercía al interior de Sociedad Anónima Santa Rita eran la de **administrador de uno de sus fundos**, en específico, Fundo *El Rincón*, ubicado en Itahue, comuna de Molina.

Añade que al momento del despido su remuneración ascendía a la suma de **\$3.319.463**, y que correspondía al sueldo base pactado. También estaba pactado un Bono de Gestión Anual, en los términos que más adelante indica, el que no fue pagado en relación al último período.

Sin perjuicio de lo anterior, refiere que para los efectos del cobro de prestaciones adeudadas derivadas de las indemnizaciones sustitutiva de aviso previo y por años de servicio, corresponde aplicar al equivalente a **90 UF**, conforme a lo establecido en el artículo 172 del Código del Trabajo.

Explica que su contrato de trabajo nunca se escrituró, a excepción de los anexos de contratos que daban cuenta de los reajustes que tenía su remuneración, por lo que al efecto, correspondería aplicar lo dispuesto en el artículo 9 inciso



cuarto del Código del Trabajo que señala que *la falta de contrato escrito hará presumir legalmente que son estipulaciones del contrato las que declare el trabajador.*

Agrega que la relación laboral que lo unía con la demandada tenía una vigencia indefinida y que su desempeño dentro de la empresa siempre fue bueno, no recibiendo reclamo o amonestación alguna durante todo el periodo que estuvo a cargo del Fundo El Rincón, que explota la demandada.

En cuanto a los derechos vulnerados y hechos constitutivos de dicha vulneración:

Refiere que la demandada ha vulnerado sus derechos fundamentales al despedirlo, precisa que su contratación por parte de la denunciada se produce tras una negociación que surgió a propósito de la venta del fundo El Rincón y Santa Graciela, por parte de RR Wine, donde se desempeñaba como encargado zonal, desde diciembre del 2009. Así, comenzó sus funciones en Viña Santa Rita como administrador.

La compra de estos campos, por parte de la denunciada, se efectuó comprometiendo ante su directorio, ciertas metas en cuanto a lo productivo y a los costos, basándose en los números obtenidos por el anterior propietario (RR Wine).

Por lo que al comenzar su administración se le deja claro por parte de la gerencia vitivinícola, pero no así por la gerencia agrícola, donde si bien se deja ver que los objetivos eran los mismos, ello en realidad no era así, pues la forma en que se administraba el campo no era la misma. Es ahí donde se le exigió ser un campo más de la viña, lo que generaba gastos extras que se tenían que asumir y visiones técnicas (podas, desbrotes, fertilización, riegos, entre otros), totalmente contrarias a las metas impuestas al momento de la compra y de su respectiva contratación. De esta forma, explica, se le pidió ejercer una explotación en el campo, acorde a las políticas generales que la Viña Santa Rita tenía para sus otros campos, pero que ciertamente no eran del todo compatibles con los requerimientos que presentaba el Fundo El Rincón.



Así, en la constitución del presupuesto del año 2018, en una reunión inédita entre Gerente Vitivinícola don Eduardo Alemparte, el Gerente Agrícola don Gerardo Leal, y el Gerente Zonal don Mario Oliva, se interviene el presupuesto para cumplir con las expectativas del directorio de la empresa, desatendiendo la realidad productiva y los costos y requerimientos particulares del Fundo El Rincón, que contaba con 258 hectareas de viña en producción.

Agrega, que como consecuencia de ello se comienza el año en un muy mal pie para cumplir con dicho presupuesto, lo que explica la razón del no cumplimiento de las expectativas, a finalizar el año agrícola.

Es así como el 28 de mayo de 2018, se le cita a una reunión en las oficinas de la empresa ubicadas en la comuna de Buin, teniendo como motivo u objeto a tratar (según carta) el “Cierre de estimación 2019”. Sin embargo, en dicha reunión se le comunica, además, mediante la lectura de una carta, que la empresa lo desvincula en ese minuto de sus labores y que se le finiquitara apelando a la causal establecida en el N° 7 del artículo 160 del Código del Trabajo, esto es, incumplimiento grave de las obligaciones que le impone el contrato de trabajo, entregándole una carta de despido que reproduce.

Explica que en dicha carta se menciona que se habría retirado uva en camiones no autorizados por la viña proveniente del campo que estaba a su cargo, pero ello se afirma sin que haya mediado investigación alguna. Así arguye, dichas afirmaciones serían absolutamente infundadas, confusas y alejadas de la realidad, por medio de las cuales se le está imputando responsabilidad en hechos que revisten el carácter de delito. Agrega además, que los mismos hechos se presumen en base a rumores provenientes de personas ajenas a la operación regular del campo y con intereses fundados, por ser prestadores de servicios de la propia Viña.

Refiere que al día siguiente de su despido la demandada realizó una reunión con los otros administradores de los campos de la viña, en donde se les informó en detalle de los motivos de su despido, exponiendo su trabajo y persona ante terceros respecto de hechos que ni siquiera habían sido lo suficientemente investigados ni



menos acreditados, señalándoles que existían innumerables irregularidades, pues se habían producido pérdidas en el campo que estaba a su cargo.

Así dicha exposición vulnera su derecho a la honra, y también lo hacen las supuestas situaciones en que se funda su despido. De hecho, refiere que en la carta de despido no se señala de qué personas provienen estos rumores o dichos, ni en que se basan; menos aún dan cuenta del detalle de los supuestos camiones extraños que habrían operado en el campo.

Se suma a lo anterior el hecho que al personal a su cargo y a sus pares de otros campos de la Viña también se les indicó que su despido se debía a las pérdidas en las cuales el habría participado. Lo cual denota el alto grado de injusta exposición que se hizo de su persona, sin que previamente haya existido investigación alguna.

Hace presente que la demandada señala que tiene contrato exclusivo con una empresa para el transporte de uva, lo que es del todo erróneo, puesto que son al menos 3 las empresas que prestan este servicio y de manera simultánea en cada cosecha. Explica que participan de dicho servicio, don Francisco Améstica, don Cristian Armijo y también camiones propios de la viña Patacón, a quienes Santa Rita les vende uva. Ello, además de camiones que ayudaban a Francisco Améstica que participaban en vendimia de la Viña Caballeros de Chile.

Por otra parte, señala que en la carta de despido se afirma que trabajadores de la demandada son consultados sobre lo ocurrido y estos habrían afirmado que era una práctica habitual en su administración y que además, esto perjudicaba la producción; situación que se aleja absolutamente de la realidad. Es más, pudiendo hacerlo, no se señala a que trabajadores se les consulta, en circunstancias que los que participaban directamente en el despacho de la uva del campo de Itahue (Fundo El Rincón), no eran más que tres, a saber, Alex Salazar Llantén, Gladys Romero Díaz y Claudia Ganga Carrasco y que son los que podían tener acceso a los correos enviados por gerencia donde se especificaba qué se cosecharía, cuántos



camiones se utilizarían y qué destino tendrían. El resto de los más de 250 trabajadores de temporada de vendimia no manejaban esta información.

Agrega que la carta hace alusión también a las supuestas cargas que se realizarían a un camión *Scania Blanco*, dejando entrever que no era un camión común en el día a día de la operación de vendimia. Sin embargo, resulta que durante la cosecha 2018 si participó un camión de estas características precisamente con servicio a FAO, conducido por el chofer Manuel Meléndez.

Por lo que a su juicio, lo anterior deja en evidencia, aún más, que su despido se fundó única y exclusivamente en rumores sin fundamento plausible, despido del que todos los trabajadores finalmente conocieron y que afectó y sigue afectando a la fecha su buen nombre; sobre todo teniendo en consideración lo reducido que es el mundo vitivinícola en esta zona, desde el punto de vista de los profesionales que se desempeñan en el mismo.

Cabe precisar que, en repetidas instancias, don Mario Oliva, Gerente Zonal y don Gerardo Leal, Gerente Agrícola, le recalcaron que las decisiones las tomaban ellos y que cualquier cambio se les tenía que informar; así la información siempre fue fluida y como consecuencia de esto, ellos conocían al detalle las operaciones que se llevaban a cabo en la vendimia.

Explica que la decisión relativa a qué se cosechaba, cuánto, en que se transportaba y a qué destino, era tomada siempre por una mesa de control de la Viña y era informada a sus colaboradores y a sus jefes vía correo electrónico; lo que confirma la nula posibilidad que hubiese carga de camiones externos a lo planificado sin conocimiento de éstos.

De otro lado indica que en cuanto a lo productivo, se alude en la carta de despido un desempeño deficiente del campo, siendo que el promedio por hectárea en su administración es muy superior a la media de la industria y por cierto de la propia Viña Santa Rita en sus otros campos.

Recalca que su despido hizo concluir a sus compañeros de trabajo que este se motivó por la pérdida o salida de camiones cargados con uva de la Viña en forma



irregular y de lo cual el actor habría tenido conocimiento y participación, recibiendo múltiples llamados y comentarios en el mismo sentido.

Así argumenta, su despido fue comprendido por el resto de los trabajadores, colaboradores y colegas como una forma de sancionarle por irregularidades en el desempeño de su trabajo, concretamente con salidas irregulares de camiones cargados con uva perteneciente a la viña; afectando de esta forma y gravemente su honra y dignidad como trabajador.

Además, y bajo la justificación de pretender darle una apariencia de realidad a los hechos invocados en la carta de despido, la demandada presentó ante el Tribunal de Garantía de la ciudad de Curicó una querrela en la que se le acusa de haber cometido el delito de hurto, cuestión que es totalmente falsa y que además ha devenido en que se interrogue a muchas personas afectando aún más su derecho a la honra.

Arguye, que de los dichos utilizados por la empresa para justificar su despido, no cabe más que concluir que su desvinculación careció de fundamento plausible y que deriva de motivos antijurídicos e ilegales, al responsabilizarle de una conducta relacionada a falta de probidad, utilizando para ello una causal formal totalmente ajena a los hechos en que se funda; lo que constituye a todas luces una vulneración a su derecho a la honra.

Agrega que al concurrir una causal claramente infundada, la empresa demandada no cauteló adecuadamente sus derechos fundamentales, ya que, con su desvinculación, hizo ver ante todos sus compañeros de trabajo que le cabía responsabilidad en la supuesta acción irregular y deshonestada acusada, causando con ello un grave perjuicio moral, debiendo soportar comentarios de diversas personas que han sostenido que «le echaron de Viña Santa Rita por ladrón».

En cuanto a la existencia de indicios de vulneración, señala que estos consisten en:

- a) primer indicio: Acusaciones injustificadas respecto de rumores infundados.
- b) segundo indicio: Proximidad temporal entre dichos rumores y su despido.



- c) tercer indicio: su antigüedad laboral sin la ocurrencia de otras circunstancias que expliquen su abrupto término.
- d) cuarto indicio: Ambigüedad y vaguedad en la redacción de mi carta de despido, ocultando el real motivo del mismo.
- e) quinto indicio: Falta de justificación de su despido.
- f) sexto indicio: Generación de múltiples comentarios de terceros en cuanto a que su despido se motivó en irregularidades causadas por su persona.
- g) séptimo indicio: Afectación moral a su dignidad a causa del despido.
- h) octavo indicio: Ausencia por parte de la empresa de protección de su dignidad como persona y trabajador.

En cuanto a la normativa aplicable, refiere que el artículo 485 del Código del Trabajo, en su inciso tercero señala que: *“Se entenderá que los derechos y garantías a que se refieren los incisos anteriores resultan lesionados cuando el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador limita el pleno ejercicio de aquéllas sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial.”*, agregando que con ello, se puede entender que la vulneración a un derecho fundamental puede encontrarse en dos planos diversos: por un lado, que dicha acción lesiva se sustente en una facultad patronal y por otro que dicha acción lesiva sea el fruto de un acto injustificado o irracional.

No pudiendo presumirse lo segundo, el legislador otorga al empleador la posibilidad de acreditar o de justificar la racionalidad y/o proporcionalidad de sus actos lesivos, estableciéndose por tanto el principio de ponderación entre el bien logrado con la medida frente al daño causado al derecho fundamental, correspondiendo al tribunal determinar en qué medida las acciones u omisiones del empleador son suficientes y/o justificadas para afectar el derecho fundamental del trabajador.



Sin perjuicio de lo ya señalado, argumenta que el legislador ha sido claro en el artículo 5 inciso primero del Código del Trabajo al señalar que la honra es un derecho que no puede ser afectado por las facultades empresariales, de modo que, frente a este derecho (la honra) es aún mayor la exigencia al empleador para justificar la razonabilidad de las medidas adoptadas y de las acciones ejecutadas directamente en contra de su persona, como en relación a sus posteriores actuaciones y dichos, frente al resto del personal de la empresa, y a la ausencia de aclaración, explicación, o intento de reparación.

Concluyendo que la ausencia de justificación llevará a concluir que ha existido vulneración del derecho fundamental denunciado, procediendo la aplicación de las medidas de tutela o de protección que se juzguen necesarias.

En cuanto al derecho vulnerado, señala que se ha lesionado su derecho a la honra.

Así, en el caso de marras, refiere, estarían en colisión dos derechos: por una parte, **el derecho a la honra** del cual es titular, y por la otra parte el **derecho de organizar y administrar la empresa** cuyo titular es la demandada, el cual se encuentra sujeto a las limitaciones y restricciones que establece la legislación laboral vigente. Así a su juicio, los hechos narrados llevan a concluir que las medidas adoptadas por la empresa no han tenido un fin constitucionalmente legítimo, dado que a través de las acciones de ésta se ha lesionado su derecho a la honra, como consecuencia de una acusación falsa e infundada en su contra.

También concluye que la denunciada tenía medios alternativos para alcanzar sus fines empresariales, de modo que no era necesario ni imprescindible que utilizara los medios irregulares denunciados si, para lograr sus fines, contaba con otros alternativos no lesivos de su honra y dignidad.

Hace referencia a lo prescrito por el artículo quinto inciso primero del Código del Trabajo, en cuanto a que los derechos o facultades de la empresa se



encuentran limitados por los derechos y garantías constitucionales de los trabajadores.

De otro lado y en el ámbito de la tutela resarcitoria, pide que la reparación del daño sea íntegra o completa, es decir, implique la indemnización legal establecida para el despido vulneratorio de derecho fundamental y a la vez se disponga la indemnización del daño moral correspondiente a \$60.000.000.-

En el ámbito de la tutela inhibitoria, sin perjuicio de las demás medidas que el tribunal determine necesarias para inhibir efectivamente las conductas vulneratorias, pide se ordene que la empresa ejecute a lo menos las siguientes acciones concretas:

- a) La incorporación en su Reglamento Interno de Higiene y Seguridad, del expreso reconocimiento del Derecho vulnerado.
- b) La incorporación en su Reglamento Interno de Higiene y Seguridad, del expreso reconocimiento al principio de igualdad y no discriminación.
- c) Las tendientes a informar a sus trabajadores respecto del derecho *a la protección de la honra*. Pide que esta medida se materialice a través de charlas, entrega de cartillas informativas, publicaciones, etc.

En el ámbito de la tutela restitutoria, pide se ordene que la demandada deberá restituirle la totalidad de los conceptos laborales a consecuencia del término de su relación laboral y que la reparación del daño sea íntegra o completa, es decir, implique la indemnización legal establecida para el despido vulneratorio de derecho fundamental, y a la vez se disponga la indemnización del daño moral correspondiente.

En consecuencia, pide que:

- 1.- La demandada sea condenada a pagar la indemnización especial que contempla el artículo 489 inciso 3^o del Código del Trabajo, solicitando en este punto que dada la gravedad de los antecedentes expuestos dicha indemnización se fije en el



equivalente a once (11) meses de remuneración, esto es, la suma de **\$36.514.093** o en el monto que el tribunal determine.

2.- La demandada sea condena al pago de una indemnización por el daño moral causado ascendente a **\$60.000.000.-**

En cuanto al cobro de las prestaciones adeudadas, señala que procede el pago de las indemnizaciones derivadas del despido, que la parte demandada le adeuda por los siguientes conceptos:

Indemnización sustitutiva de aviso previo, Indemnización por tres años de servicios, Incremento porcentual, solicitando que la indemnización por años de servicio sea incrementada en un 80% y Bono de gestión anual periodo 2017-2018: 3.319.463.

Agrega que dicho bono era de carácter anual y equivalía a un sueldo mensual, correspondiente a un año agrícola (de junio de 2017 a mayo de 2018), el cual no fue pagado respecto de este periodo, pero si se había realizado en un periodo anterior.

Por tanto, pide acoger la demanda y en definitiva declarar:

- 1.- Que el actor trabajó para la denunciada entre el **21 de septiembre de 2015** y el **28 de mayo de 2018**.
- 2.- Que fue despedido con fecha 28 de mayo de 2018.
- 3.- Que su última remuneración mensual ascendía a la suma de **\$3.319.463**, o la suma mayor o menor que SS. determine conforme al mérito del proceso.
- 4.- Que su despido constituye una lesión ha de mi derecho fundamental consagrado en el Artículo 19 N^o 4 de la Constitución, específicamente en el ámbito de la honra.
- 5.- Que la demandada deberá ejecutar la totalidad de las medidas tendientes a obtener la reparación de las consecuencias derivadas de la vulneración del derecho conculcado por medio de mi despido, bajo el o los apercibimientos legales, según corresponda.



6.- Que, en el ámbito patrimonial, la demandada deberá pagarle los siguientes conceptos y montos, o las sumas mayores o menores que el tribunal determine:

a) La suma de **\$36.514.093**, por indemnización especial establecida en el artículo 489 inciso 3^o del Código del Trabajo, equivalente a once (11) meses de remuneración, o la suma mayor o menor que el tribunal determine conforme al mérito del proceso.

b) **\$60.000.000**, por concepto de daño moral derivado de la afectación de su derecho a la honra.

c) **90 Unidades de Fomento**, por concepto de indemnización sustitutiva de aviso previo.

d) **270 Unidades de Fomento**, por concepto de indemnización por años de servicio.

e) **216 Unidades de Fomento**, por incremento porcentual de la indemnización por años de servicio, equivalente a un 80%, según el artículo 168 letra c) del Código del Trabajo.

f) La suma de **\$3.319.463**, por Bono de Gestión Anual.

7.- Que todos los montos y conceptos antes indicados se pagarán con los reajustes e intereses que establecen los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo, según el caso.

8.- Que la demandada deberá ejecutar las demás medidas que el tribunal estime pertinentes, destinadas a la reparación de la lesión de derechos causada.

9.- Que se ordena la aplicación a la demandada de la máxima multa que establece la Ley para las infracciones legales en que incurrió.

10.- Que se condena a la demandada al pago de las costas de la causa.

TERCERO: Que En subsidio de la acción deducida en lo principal, interpone **demanda laboral por despido Injustificado** en contra de **SOCIEDAD ANONIMA VIÑA SANTA RITA**, representada por doña Marta Valenzuela Henríquez, ya individualizada, reiterando como fundamento los hechos ya expuestos precedentemente, agregando además lo siguiente:



Que el día **28 de mayo de 2018** fue despedido y recibió una carta de aviso de despido por la empresa, la cual se fundaba en la causal del artículo 160 N^o 7 del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa. Del texto de la comunicación de despido se infiere, a lo menos, lo siguiente:

- 1.- Que la empresa le acusa de un incumplimiento grave de mis obligaciones indicando un supuesto caso, sin aportar datos o antecedentes concretos.
- 2.- Que la vaguedad e indeterminación de los otros supuestos incumplimientos tiene sin duda como **propósito causar indefensión**, dado que además de negar la acusación y señalar que jamás incurrió en incumplimientos graves de sus obligaciones, no le resulta posible controvertir de forma eficaz cada uno de los hechos y respecto de cada una de las situaciones y afirmaciones que se imputan por la empleadora como conductas anómalas.

Además, la demandada no indica las verdaderas motivaciones de su despido.

No basta entonces con decir que un trabajador incumplió las obligaciones que le imponía el contrato. Es necesario decir cuando ocurrió, en qué circunstancias y cuáles fueron las acciones concretas que configuraron dichos incumplimientos, lo cual no se explica en la especie. Indica que aceptar la tesis contraria, es decir, aceptar la ambigüedad o vaguedad de la carta como suficiente para acreditar cuanto hecho no explicado en ella quiera exponer la contraria en juicio, es igual a decir en una comunicación que se despide al trabajador por falta de probidad, ya que ha realizado reiterados actos de apropiación de dineros y/o bienes de la empresa, sin decir la cantidad, la fecha y las circunstancias de tales actos supuestamente apropiativos. O, sería lo mismo que decir que se despide a un trabajador por faltar reiterada e injustificadamente al trabajo, sin señalar en qué días específicos ocurrieron dichas usencias.

En consecuencia, su empleador no informó las razones reales por las cuales decidió poner término a su contrato de trabajo.

Hace referencia al artículo 454 N^o 1 inciso segundo del Código del Trabajo, señalando que en consecuencia, resulta impertinente e improcedente que en el juicio



se rinda o pretenda rendir prueba sobre hechos que no han sido expresa y detalladamente señalados en la comunicación de despido, lo que en la práctica se traduce en que la demandada no podrá justificarlos.

Por su gravedad, pide que, conforme a las normas de la sana crítica, y en especial por las razones lógicas y de la experiencia, se declare injustificado su despido, por carecer de hechos concretos y precisos que lo fundamenten.

En cuanto a la causal de despido, refiriere que debe existir un incumplimiento contractual, el hecho debe ser acreditado, el hecho debe ser objetiva y subjetivamente grave, todo lo cual no concurre en la especie.

Por tanto en virtud de lo expuesto pide acoger la demanda en todas sus partes, y en definitiva declarar:

- 1.- Que trabajó para la demandada en calidad de trabajador desde el 21 de septiembre de 2015.
- 2.- Que fue despedido injustificadamente y sin aviso previo con fecha 28 de mayo de 2018.
- 3.- Que para los efectos del art. 172 del C. del Trabajo, su última remuneración mensual, es la suma de **\$3.319.463.-** o la suma mayor o menor que SS. determine conforme al mérito del proceso.
- 4.- Que se ordena el pago de los siguientes conceptos y sumas de dinero:
 - a) Por indemnización sustitutiva de aviso previo: 90 Unidades de fomento.
 - b) Por indemnización por diez (3) años de servicios: 270 Unidades de fomento.
 - c) Por incremento porcentual de la indemnización por años de servicio, equivalente a un 80% equivalente a 216 Unidades de Fomento.
- 5.- La suma de **\$3.319.463**, por Bono de Gestión Anual.
- 6.- Que todos los montos y conceptos antes indicados se pagarán con los reajustes e intereses que establece el art. 173 del C. del Trabajo.
- 7.- Que se condena a la demandada al pago de las costas de la causa.



CUARTO: Que en tiempo forma comparece la parte demandada y denunciada representada por el abogado Pavel Álvarez Romero, indicando que **reconoce** expresamente los siguientes hechos:

a.- que la fecha de inicio de las labores del actor corresponde al 21 de septiembre de 2015;

b.- que la relación laboral concluyó el 28 de mayo de 2018, por aplicación de la causal contenida en el art. 160 N° 7 del Código del Trabajo, esto es, incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato;

c.- que el concepto de última remuneración, está sujeto al tope de 90 UF que señala el artículo 172 del Código del Trabajo, y;

d.- que las funciones del actor eran las de Administrador Agrícola, concretamente del Campo “Itahue” , ubicado en Molina.

En cuanto al contrato de trabajo, señala que el demandante fue contratado como **Administrador Agrícola**, debiendo cumplir funciones en el campo ya señalado, encargándose principalmente de: planificar y supervisar las actividades agrícolas; revisar las estimaciones de cosecha; realizar el control administrativo de la documentación agrícola y; revisar y controlar mensualmente el inventario agrícola. Dadas las características de sus funciones (sin fiscalización superior inmediata, siendo la máxima autoridad en el Campo), el Sr. De la Guarda se encontraba excluido de límite de jornada de trabajo, de acuerdo a lo dispuesto en el inciso 2° del artículo 22 del Código del Trabajo.

Aclara que el contrato de trabajo si se escrituró en su oportunidad y que era el propio Sr. De la Guarda, quien debía resguardar esta información como administrador del campo, habiéndose extraviado a esta fecha. Sin perjuicio de lo anterior, agrega, no hay controversia entre las partes sobre su calidad de Administrador Agrícola (él mismo reconoce dichas funciones en la segunda página del libelo pretensor) y lo propio se ve reflejado en toda la documentación laboral.

Por otro lado, indica que la estructura salarial, aquella se componía de un sueldo base, que a la fecha de término del contrato era \$3.319.463, rigiendo el



tope de 90 UF que establece el artículo 172 del Código del Trabajo y **que se traduce en definitiva en \$2.430.417, contovirtiendo la base de \$2.455.881.- que se propone en la demanda.**

El tope señalado, argumenta, desde su perspectiva rige tanto para las indemnizaciones que se reclaman por aplicación injustificada de la causal de incumplimiento grave (indemnización legal por años de servicio y sustitutiva del aviso previo), como para la indemnización adicional por tutela.

En cuanto al bono de gestión anual solicitado, se hace presente que efectivamente existe ese concepto pero depende de distintas variables que en este caso no se cumplen. Al efecto, normalmente dentro de la segunda quincena de diciembre de cada año, la empresa envía un comunicado en que indica que voluntariamente si se está en condiciones de pagar un bono de gestión anual de hasta 1.35 sueldos base brutos, proporcional al tiempo trabajado durante el año y que depende de distintos factores, como son: (i) resultados económicos de la empresa; (ii) evaluación de desempeño del trabajador; (iii) tiempo trabajado en el año; (iv) mantener una relación laboral vigente a la fecha de pago, entre otros. Pues bien, ninguna de las condiciones señaladas se verificaban en la especie, por lo que el demandante no tiene derecho al pago de este concepto.

Sobre el particular, manifiesta que los motivos del término del vínculo laboral dan cuenta de un desempeño inadecuado, sin perjuicio que ni siquiera alcanzó a tener la evaluación formal de la misma, pues aquella se realiza en el mes de enero de cada año. En subsidio, para el caso que se estime que corresponde pagar este bono, se solicita se regule de acuerdo al mérito del proceso y considerando la proporción a mayo de 2018, la que aun el hipotético caso que se obtuviere el máximo resultado posible en ningún caso se acerca a la suma solicitada por el actor.

En cuanto al termino del contrato de trabajo, indica que su representada el 28 de mayo de 2018, comunicó por escrito y cumpliendo las formalidades legales, el término de contrato de trabajo al Sr. De La Guarda. Concretamente, destacando



que el despido se comunicó por el Gerente y Subgerente Vitícola Agrícola, en una oficina privada, haciendo entrega de una misiva en los términos que da cuenta la carta de despido cuya estructura es la siguiente: (i) primero se habla de que la empresa fue advertida de una merma de uva, debido al retiro por camiones no autorizados de dicho producto; (ii) luego, que consultados trabajadores del Campo, se confirma que ello era una práctica habitual bajo la administración del demandante, y; (iii) se cruza la información con los resultados económicos del Campo Itahue, y se concluye que el Sr. De La Guarda, como administrador del campo no cumplió diligentemente sus funciones, ya que el resultado de producción era de -7% a lo pronosticado a principios del año, lo que no hacía sentido dado la potencialidad del campo Itahue y los Resultados de campos aledaños.

De esta forma, concluye, la decisión no se basa en rumores, sino que en hechos concretos que se verificaron en la siguiente secuencia temporal:

- En Abril de 2018, una empresa transportista (Francisco Améstica Orellana) denuncia que hay otros camiones retirando uva, pese a que la empresa a que representa (Logística Fao SpA) es quien tiene el contrato de Transporte para la vendimia de 2018. Luego, algunos trabajadores consultados, revelan que aquello era una práctica habitual bajo la administración del Sr. De La Guarda.
- Mayo de 2018 Gerente de Vitivinicultura, recibe una llamada en que se denunciaba que a un maquinista se le daba poca superficie para cosechar y que no lograba alcanzar la remuneración que él requería, debido a que lo “dejaban a un lado” para cargar uva en un camión Scania Blanco que no correspondía a los contratados por Viña Santa Rita.
- En este escenario, se cruza dicha información con el resultado del año, que era de -7% a lo presupuestado en enero y se concluye que hay falta de diligencia en la administración y se procede a poner término al contrato de trabajo del Sr. Guarda, pues la uva es el producto clave que permite desarrollar el negocio, y lo que se le reprocha al Sr. De La Guarda en la carta en estudio es una cuestión



netamente laboral: incumplimiento de funciones por falta de diligencia, considerando que era la máxima autoridad del Campo.

Agrega que si el actor no se dio cuenta de una situación irregular de retiro de uva, ello es muy grave y; si se dio cuenta y no adoptó ninguna medida, también es muy grave. Luego, en ambos casos y sin perjuicio de lo que se determine en sede penal, se observa una falta de diligencia en el cumplimiento de las funciones, que es la base para invocar la causal de incumplimiento grave que se utilizó.

Explica, que en la misiva se ocupa un lenguaje sumamente prudente y sin adjetivos que puedan afectar la honra del Sr. De la Guarda. A su vez, la comunicación se efectuó en forma privada tanto por el Gerente como el Subgerente del área, por lo que en los hechos no hay antecedentes reales de una vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido.

En cuanto a la causal de incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, señala que en relación a los requisitos necesarios para que se configure la causal señalada, estos se cumplen, pues se habría incumplido una de las principales obligaciones del actor en su calidad de Administrador del predio Itahue, esto es *“supervisar y administrar los predios de viñas de la Compañía ubicados en zona asignada y los cultivos y la producción de uvas destinadas a la vinificación, respetando y haciendo respetar las políticas y prácticas que norman las operaciones de la Compañía, así como también los estándares técnicos del producto, a fin de lograr los rendimientos anuales proyectados a corto, mediano y largo plazo, en calidad, volumen y costos.*

Adicionalmente, indica que el demandante también ha contrariado lo que nuestra doctrina y jurisprudencia ha denominado el **contenido ético jurídico** del contrato de trabajo

dentro del cual se destacan los deberes esenciales del trabajador de desempeñarse con lealtad y diligencia. Luego, la gravedad viene dada porque el campo Itahue tuvo para el año rendimientos muy por debajo de lo presupuestado



(-7%), lo que tiene un respaldo lógico, ya que de acuerdo al informe del SAG (infocosecha2018), la producción de la Región del Maule el 2018 fue un 33,5% superior a la cosecha 2017.

Para graficar lo grave del resultado en Itahue, hace presente que para el año 2018 solo hubo 3 campos con resultados negativos: (i) Itahue (-7%); (ii) Marchigue (-14%) y; (iii) Leyda (-3%). Pues bien, el Campo de Marchigue tuvo que cerrarse, terminando las relaciones laborales respectivas, mientras que el campo de Leyda está bajo un plan de acción para intentar mejorar el escenario.

De esta forma, argumenta si hay un resultado que puede llevar incluso al cierre del campo y además se descubre una merma irregular de uva, la gravedad de la situación justifica plenamente la causal invocada, al faltar el administrador a la diligencia para adoptar medidas, si existen situaciones que claramente escapan a la normalidad.

Finalmente, indica que con posterioridad al término del contrato, la empresa presentó una querrela criminal por el delito de hurto *en contra del Sr. De la Guarda y de todos aquellos que resulten responsables* ante el Juzgado de Garantía de Molina, bajo el RIT Ordinaria 1335- 2018 y se encuentra en fase de investigación.

En cuanto a la vulneración del derecho a la honra del actor, fundada en que aparentemente la demandada lo ha denostado ante terceros, se remite a lo expuesto en la comunicación de despido, la se hace en forma privada, sin que concurra ninguna expresión fuera de lugar y a base de hechos concretos; sumados a la estricta reserva de los antecedentes que motivaron la decisión, arguye que la vulneración a la honra es un ataque al trabajador no en su calidad profesional, sino porque se afecta su integridad y dignidad personal, lo que no ocurre en la especie.

Además de los antecedentes referidos, todos los indicios se ven desvirtuados y hacen inviable la configuración de la vulneración de derechos fundamentales que se pretende, debiendo rechazarse la acción de tutela en todas sus partes.



En cuanto a los derechos constitucionales del empleador, refiere que el artículo 19 N^o 21 inciso 1^o y N^o 24 de la Constitución Política de la República, amparan conjuntamente las potestades que el ordenamiento jurídico le reconoce al empleador, garantías constitucionales que apuntan a dotar al empresario, por una parte, del poder de iniciativa económica, y por otra, del ejercicio mismo de la actividad empresarial. En este sentido, la Carta Fundamental **reconoce al empleador el derecho a ejercer libremente su actividad y administrar libremente su empresa**, teniendo como límite natural y obvio, el de respetar el ordenamiento jurídico y los derechos de los trabajadores.

Agrega que en definitiva hay que preguntarse si ante una merma importante de un producto elemental para la producción de vino puede el empleador adoptar medidas para la correcta administración de su negocio y la respuesta, a su juicio es, sin duda, positiva: que a la máxima autoridad de un campo se le despida porque bajo su administración se retiraron sin autorización una cantidad exorbitante de Kgs. de uva, lo que mermó la producción de la empresa y llevó a un resultado de -7%, dista de conculcar una garantía fundamental y se enmarca más bien en los derechos reconocidos al empleador para administrar y dirigir la empresa.

En cuanto a la procedencia del daño moral, indica que conforme al artículo 489 del Código del Trabajo, la única indemnización adicional, es aquella que va entre 6 a 11 remuneraciones, por lo que la pretensión de daño moral debe ser desestimada. Indicando, además, que el fundamento del supuesto daño (vinculados a los hechos de la carta de despido y su *honra*), aquel es idéntico al propio de la acción de vulneración de derechos fundamentales que se intenta, por lo que es evidente que no corresponde la reparación del mismo supuesto base (que debe acreditarse) por dos vías de indemnización.¹⁶

Finalmente en cuanto a las pretensiones del demandante señalan lo siguiente:

1) **En cuanto a la solicitud de declaración que la demandada ha vulnerado derechos fundamentales y la aplicación de la indemnización adicional del artículo 489 inciso tercero del Código del Trabajo:** En la



especie no se verifica la afectación denunciada, por lo que la solicitud debe rechazarse. En subsidio, si se acoge la demanda, se solicita regular la indemnización de acuerdo al mérito del proceso y según la base de cálculo sobre última remuneración mensual que esta parte propone o la que el tribunal determine conforme a Derecho.

2) **Indemnización sustitutiva del aviso previo, indemnización legal por años de servicio y recargo de 80% solicitado.** En la especie, indica, no se verifica la afectación denunciada y en todo caso, se configura la causal de término de contrato invocado, por lo que solicita su rechazo. En subsidio, si se acoge la acción, solicita regular el monto de acuerdo al mérito del proceso y según la base de cálculo sobre última remuneración mensual que esta parte propone o la que el tribunal determine conforme a Derecho.

3) **Respecto de la solicitud de indemnización de perjuicios por daño moral:** atendidos los argumentos expuestos, solicita su rechazo.

4) **En cuanto al bono de gestión anual:** en atención a lo expuesto, solicita su rechazo. En subsidio, para el caso que se estime que corresponde pagar este bono, solicita se regule de acuerdo al mérito del proceso y considerando la proporción a mayo de 2018, la que en ningún caso podría llegar a la suma que se reclama.

5) en cuanto a la condena al pago de una multa, otro tipo de medidas y las costas de la causa: considerando que la vulneración alegada no se verifica en la especie, correspondería el rechazo de estas pretensiones.

En definitiva, en virtud de la normativa ya invocada pide se rechace la demanda en todas sus partes, sentenciando:

a) Que la demandada no ha incurrido en una vulneración de derechos fundamentales, en especial, de la garantía establecida en el art. 19 N° 4 de la



Constitución Política de la República, debiendo rechazarse todas las pretensiones económicas asociadas a esta reclamación.

b) Que en la especie el daño moral no está contemplado para la acción de vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido; en subsidio, que no existe daño moral susceptible de ser reparado o, en subsidio, para el caso que se acredite el mencionado daño, se regule prudencialmente de acuerdo al mérito del proceso.

c) Que en la especie no corresponde el pago del bono de gestión anual. En subsidio, para el caso que se estime que corresponde pagar este bono, se solicita se regule de acuerdo al mérito del proceso y considerando la proporción a mayo de 2018, la que en ningún caso podría llegar a la suma demandada.

d) Que en caso de rechazo de la demanda, se condene en costas a la parte demandante.

QUINTO: Que la empleadora **contestando la demanda subsidiaria** por despido injustificado, señala que en virtud del principio de economía procesal, pide se tenga por expresamente reproducidos todos los antecedentes de hecho y de derecho invocados en lo principal, salvo los vinculados estrictamente a la acción de vulneración de garantías fundamentales. Además, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 452 del Código del Trabajo, se controvierte expresamente que en la especie no se configure la causal prevista en el N° 7 del artículo 160 del Código del Trabajo, esto es, el incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

Por lo que pide, conforme la normativa que invoca, se rechace la demanda en todas sus partes, sentenciando:

a) Que en la especie se configura la causal de caducidad prevista en N° 7 del artículo 160 del Código del Trabajo, por lo que el despido se ajusta a derecho. En subsidio, si se acoge la acción, se solicita regular los montos que correspondan de acuerdo al mérito del proceso y según la base de cálculo sobre última



remuneración mensual que esta parte propone o la que el tribunal determine conforme a Derecho.

b) Que en la especie no corresponde el pago del bono de gestión anual. En subsidio, para el caso que se estime que corresponde pagar este bono, se solicita se regule de acuerdo al mérito del proceso y considerando la proporción a mayo de 2018, la que en ningún caso podría llegar a la suma solicitada.

c) Que en caso de rechazo de la demanda, se condene en costas a la parte demandante.

SEXTO: Que en apoyo a sus pretensiones la demandante rindió la siguiente prueba:

Documental:

1. Carta de despido del actor Rodrigo de la Guarda Onetto, emitida por Sociedad Anónima Viña Santa Rita, con fecha 28 de mayo de 2018.
2. Acta de Comparendo de Conciliación celebrado entre las partes ante la Inspección Comunal de Molina, de fecha 10 de julio de 2018, Anexo de reclamo N^o 706/2018/249.
3. Liquidaciones de remuneraciones del actor correspondientes a los meses de enero, febrero, marzo, abril y mayo de 2018, por monto total haberes de \$3.319.464, \$3.319.465, \$3.319.463, \$ 3.319.463, \$3.098.165.-
4. Liquidación de sueldo del actor correspondiente al mes de febrero de 2018, que da cuenta del pago del bono de gestión anual, por total haberes \$3.989.265.-
5. Copia de querrela presentada por la denunciada en contra del actor y quienes resulten responsables por el delito de hurto, debido a denuncia recibida el 19 de abril de 2018 en donde don francisco Améstica se quejaba de la existencia de otros camiones retirando uva del predio Itahue y denuncia efectuada por don clemente Errázuriz del día 3 de mayo de 2018, que señalaba que a sus maquinistas (cosecha mecanizada), los dejaban de lado para cargar uva en un camión Scania Blanco que no correspondía a los contratados por Santa Rita, el cual posteriormente se dirigía a un campo de propiedad del querrellado con otro contratista y resolución que la



declara admisible de 12 de junio de 2018, en causa RIT. 3078-2018, del Tribunal de Garantía de Curicó.

6. Informe Psicológico del actor, emitido por el Psicólogo Alexis Andrés Avendaño Raggi, de 15 de noviembre de 2018, que señala que padece un trastorno del estado del ánimo, por encontrarse cursando una depresión reactiva como respuesta al acontecimiento negativo de su vida laboral, se inicia tratamiento con sesiones una vez a la semana, sugiriendo la continuidad del tratamiento hasta que los síntomas disminuyan.

7. Certificado de inscripción y anotaciones vigentes en el Registro de Vehículos Motorizados del camión hechizo blanco, placa patente KP7271-8, emitida por el Servicio de Registro Civil e Identificación, con fecha de propiedad de Oscar Roberto Moran Silva.

8. Certificado de inscripción y anotaciones vigentes en el Registro de Vehículos Motorizados de camión freightliner, placa patente NJ.3761-8, emitido por el Servicio de Registro Civil e Identificación, con fecha 22 de noviembre de 2018, de propiedad de doña Camila paredes Cancino.

9. Certificado de inscripción y anotaciones vigentes en el Registro de Vehículos Motorizados de Camión Mercedes Benz, placa patente PT. 2925-3, emitido por el Servicio de Registro Civil e Identificación, con fecha 22 de noviembre de 2018, de propiedad de don Francisco Javier Aguirre Hernández.

Exhibición de documentos:

1. Que el denunciado no exhibe el contrato de trabajo suscrito por el actor y la denunciada, ni tampoco la constancia ante la inspección del trabajo de la pérdida del mismo junto a la respectiva, por lo que la actora pide se haga efectivo el apercibimiento establecido en el artículo 453 N° 5 del Código del Trabajo, en relación al artículo 513 del mismo cuerpo normativo, lo que en relación al bono de gestión anual señalado por el actor no se hará efectivo, conforme se detallará en el considerando décimo quinto de este fallo.



2. Anexo de contrato de trabajo suscrito entre las partes respecto de los reajustes en remuneración de 01 de julio de 2016 y 01 de julio de 2017.

3. Contratos de transportes suscritos por la demandada con terceros, respecto del campo Itahue de Molina, específicamente se exhibe contrato suscrito con Logística Fao de 18 de enero de 2016, con Cayty transportes EIRL. De igual fecha y el último contrato suscrito con don Héctor Armijo Atenas de 5 de enero de 2018.

Igualmente se exhiben 12 guías de despacho de uva de mesa a vitivinícola Patacón y su correspondiente Tiket de pesaje a cargo transportista MYJ Ltda. entre el 4 al 13 de octubre de 2018.

4. Se exhibe Oficio de 29 de enero de 2018 arribado al tribunal en donde don Francisco Améstica Orellana, Gerente de la empresa Logística Fao, donde señala que el día 19 de abril de 2018 informó vía telefónica al jefe de negocios la viña que se había recibido una llamada de parte de don Rafael Bravo, transportista de la empresa Logística FAO, quien se encontraba destinado a cargar en el Fundo de Itahue comuna de Molina para la temporada de Vendimia 2018, quien señaló que aproximadamente las 03:00 a.m. encontrándose él en el campo, se percató de que se estaba cargando bins con uva a un camión sin carro color azul marca Fiat modelo 619 que no pertenecía a la flota de Logística FAO, quien en ese momento era la única empresa autorizada para cargar en dicho Fundo.

Testimonial:

Previa verificación de su asistencia con sus respectivas cédulas de identidad, habiéndoles tomado juramento de rigor antes que declarasen, se escuchó la declaración de:

1.- Alexis Andrés Avendaño Raggi, 14.614.430-6, psicólogo, domiciliado en calle Bellota 505 Curicó, quien expone que conoce a don Rodrigo de la Guarda, era paciente en su consulta, lo conoce desde julio 2018, se presentó con síntomas de angustia y decaimiento por ser desvinculado de su



empresa y se le catalogó como depresión reactiva, tenía síntomas recurrentes como fatiga, dolores cabeza, estomacales, insomnio.

Lo atendió de julio a noviembre 2018 por una vez a la semana, en sesiones de 1 hora a 45 minutos. Éste le señaló que lo despiden porque lo acusan de robo, situación que le produce estrés. De su entorno familiar no hablaron mucho, ya que lo urgente era sacarlo de los síntomas que le producían la situación de haber sido desvinculado de su empresa.

No tiene conocimiento de si él fue a algún médico por esto, explica que aquí se dañó su autoconcepto de su calidad de trabajador, por la desvinculación de su trabajo. Le señaló que fue despedido en mayo y consultó con él en julio de 2018 y por lo menos no encontró trabajo formal hasta que terminaron la terapia.

Lo que más le afectó es la interpretación que él le da a su desvinculación y es que él estaba robando y le señala que no lo hizo, lo que es peor para él.

Le señaló que todo el mundo lo miraba con desconfianza por lo que no podía encontrar trabajo, le dijo que conversó con colegas y que le decían con desconfianza porque lo habían despedido por eso.

Se le exhibe informe psicológico incorporado, lo reconoce y lee las conclusiones. Ese informe se elaboró el 15 de noviembre de 2018. La recuperación de un trastorno así es como 6 meses, según refiere.

Al darle el alta no significa que esté totalmente recuperado sino que ya debe salir al mundo, luego lo vi una vez al mes hasta enero de 2019.

Contrainterrogado, señala que se enteró de los hechos a partir de lo comentado por el señor De la Guarda, no leyó la carta de despido, no contrastó la versión del sr. De la Guarda con la carta. Él le cuenta que es lo que lo tiene mal, y que en este caso es la situación de dejar de trabajar y su desvinculación, lo que se comprobó en el sentir del paciente por los síntomas que estaban asociados.



Se le exhibe carta de despido: señala que en ella no se utiliza la palabra robo.

2.- Alex Esteban Salazar Llantén 16.290.463-9, jefe operaciones Viña Santa Rita, domiciliado en La Rinconada S/N de Molina. Señala que trabaja en la viña desde octubre de 2015 en el fundo Itahue. Conoce a las partes del juicio y los señala.

Señala los cargos de las personas presente en esta audiencia, Gerente don Eduardo la señora gerente de recursos humanos y don Gerardo, desconoce el cargo. Agrega que don Rodrigo fue su jefe directo en la Viña, él era administrador del campo hasta mayo de 2018.

Fue despedido, según lo que ellos supieron por hurto o robo de uva, ya que cuando a él lo despiden al día siguiente llega don Mario Oliva subgerente Zonal, y les comunica que Rodrigo no pertenece a la empresa por un hecho muy grave, estaba también la secretaria, dice que no puede dar más detalle pero luego señala que ocurrió un delito, les dice que debían cooperar y que se trataba de un delito por la pérdida de la producción de uva.

Posteriormente les comentó sobre un camión blanco que había estado involucrado, y le pregunta si había visto a ese camión y luego en la PDI al declarar se enteraron en detalle del motivo. explica que declaró aproximadamente un mes después en la PDI, también declararon los trabajadores de planta y otro que no son de planta.

El señor Oliva les dijo que todo aquellos que participaron debían declarar, asumieron que se referían a todos los que participaban en la cosecha. Con los trabajadores conversaban que lo habían despedido por ladrón lo que se acrecentó con la declaración de la PDI, ya que al que iba le leían la declaración del anterior por lo que luego de eso todo el campo hablaba de que lo habían despedido por ladrón.



HXBTLZETWK

Cuando se da a conocer la demanda en contra de él, se juntaron con don Gerardo Leal, quien les señala que debían ir a declarar a la PDI, los juntaron y les dijeron ahí a todos.

La carta de despido sólo se la leyó la PDI. Y en la declaración le dicen que hay un trabajador que se llama Luis Sepúlveda que vive en el mismo campo y que había señalado que llegó un camión a su casa con tinas plateadas rectangulares con logo negro que no era de la viña que era de santa rosa y que venía a cargar uva, ese camión pertenecía a caballeros de chile. Indica que el testigo estaba esperando ese camión pues ese día se habían quedado sin camión por parte de don Francisco Améstica y presionaron para poder sacar la uva, ya que sino no iban a tener BINS para sacar la uva porque estaban todos cargados. Entonces don Francisco les nos envía un camión con este servicio extra que se utilizó como 4 veces.

Refiere que el 90% del transporte era del señor Améstica y cuando ya éste no les podía dar solución ni de caballeros de chile tampoco, don Rodrigo llamaba al señor Armijo. Y además entran los transportes de Patacón que son propios de ellos, eran dos camiones diarios por 7 u 8 días.

Al día en su pick entraban 16 camiones día y noche y claro que había camiones blancos, uno era Scania blanco del señor Meléndez.

Explica que los camiones salen con guía de despacho y un correo electrónico y se pesan en la bodega. El año pasado tuvimos duda del peso que les señalaban al llegar a bodega.

Después de todo esto, lo llamaron por teléfono para preguntarle de la viña San Pedro, específicamente su jefe de campo y también lo llamaron de la viña de RR Wine don Patricio Basoalto, que es el mano derecha del dueño de la viña, y me preguntaron si es verdad que ha Rodrigo lo despidieron por robar uva, esto fue como a la semana de los hechos. Indica que desde RR Wine lo llamaron



reiteradamente y supo que fue porque don Francisco Lozano que trabajó para Santa Rita después se fue a trabajar para allá.

Señala que don Rodrigo se mantuvo al comprar el predio Santa Rita porque se le incluyó en la negociación por saber el conocimiento del campo. Explica que la productividad del campo fue creciendo en los años bajo su administración. Las has productivas erran 258.3 en el año 2018.

Hubo varios hechos que no debieran haber pasado ese año, primero se les cayó un parrón de 4 hectáreas de uva moscatel porque cedieron los soportes y desde el suelo rescataron 45 mil kilos y moscatel les dio 75.000. kilos en total.

Hay una variedad tintorero que debiésemos sacarla en 7 u 8 días sino se deshidrata y el año pasado nos demoramos más de un mes en aquello lo que se tradujo en perder kilos por deshidratación. Agrega que había una variedad cabernet de 40 hectáreas y los enólogos querían tener más grados, pero eso significaba menos producción y ahí perdieron 200 mil kilos, este año no hubo eso y superaron.

Agregan que durante el 2018 habían trabajadores de maquina cosechadora de parrón del señor Errazuriz que reclamaron porque los sacaban para cargar camiones porque las maquinas no funcionaban, entonces como había gente que cosechaba a mano y la maquina saca muy por debajo de lo presupuestado, cuando ya no habían más camiones para depositar, lo cosechado a mano sacaban el camión de la máquina para llenarla con uva, porque era preferible parar a tres personas y no 150 de ellas.

Contrainterrogado, señala que sabe que el despido se le comunicó un día lunes en Buin a Rodrigo, luego tuvo reunión con don Mario Oliva fue el martes o miércoles y les fue avisar por qué Rodrigo ya no pertenecía a la empresa. La citación a la PDI fue como al mes después, llevaron a todos los trabajadores de planta.



A Patacón los transportes se hicieron entre el 10 a 20 de abril por cosecha de la variedad sultanina. Los viajes de Héctor Armijo fueron durante la cosecha de Malvec que se cosecha en la misma época de sultanina por lo que debió haber sido en la misma fecha anterior.

Oficios:

Se incorpora informe emitido por el Servicio Agrícola y Ganadero, de fecha 6 de diciembre de 2018 que señala: Respecto a la producción por hectárea que posee la demandada, que ésta depende de diversos factores, tales como las condiciones climáticas de los años anteriores, y del mismo año de producción, variedad de la uva, la edad de la plantación, densidad de plantación, sistema de conducción y número de cargadores que determine el productor (decisión productiva). Los rendimientos van a variar de año en año considerando estos factores. Cabe señalar, que la empresa Certificadora Autorizada para la Denominación de Origen de la Uva, es la única que tiene la información de la producción de los viñedos de sus clientes.

En cuanto a la cantidad de hectáreas explotadas por la demandada Sociedad Anónima Viña Santa Rita en la Región del Maule, y en específico respecto del Fundo El Rincón, no existe información en los registros del SAG.

SÉPTIMO: Que la parte demandada incorporó en juicio la siguiente prueba:

Documental:

1. Copias de Anexo de Contrato de Trabajo de Rodrigo de la Guarda, de fechas 1 de julio de 2016 y 1 de julio de 2017, respecto al reajuste voluntario de remuneración.
2. Copia de Descripción de cargo Administrador Agrícola Sociedad Anónima Viña Santa Rita, de fecha septiembre de 2017, señalándose como propósito principal: *supervisar y administrar los predios de viñas de la compañía y los cultivos y la producción de uva destinada la vinificación, respetando y haciendo respetar las políticas y prácticas que norman las operaciones de la compañía, así como también*



los estándares técnicos del producto, a fin de lograr los rendimientos anuales, proyectados acorto, mediano y largo plazo, en calidad, volumen y costos.

3. Copia de Carta de Notificación de Término de Contrato enviada a Rodrigo de la Guarda por S.A. Viña Santa Rita, de fecha 28 de mayo de 2018, a la que se adjunta Comprobante de aviso a la Dirección del Trabajo, de igual fecha; comprobante de envío por correo certificado y carta informando finiquito a disposición.
4. Copia de Liquidaciones de remuneración de Rodrigo de la Guarda desde septiembre de 2015 a mayo de 2018.
5. Copia de Acta de Comparendo de Conciliación ante la inspección del trabajo de fecha 10 de julio de 2018.
6. Copia de Contrato de Transporte Vendimia 2018 entre Sociedad Anónima Viña Santa Rita y Logística FAO SPA, de fecha 5 de enero de 2018.
7. Copia de comunicado por bono de gestión anual de los años 2017, 2016 y 2015
8. Copia de Excel Kilos Itahue, detallando la productividad del campo en comparación a los otros campos de la viña desde el año 2016 al 2018.
9. Impresión de Excel Fletes 2018 Itahue, detallando el periodo que va desde el 26 de febrero de 2018 al 10 de mayo de 2018.
10. Copia de Informe Ejecutivo Producción de Vinos 2018 del Servicio Agrícola y Ganadero, División Protección Agrícola y Forestal, Subdepartamento de Viñas, Vinos y Bebidas Alcohólicas, estableciéndose que la Región del Maule produjo 563.560.884 litros, siendo la principal productora del país y siendo la producción 2018 superior en un 35.9% en relación al año anterior.
11. Copia de correo electrónico de Oscar Salas a Rodrigo de la Guarda de fecha 24 de abril de 2018, junto a las fotos adjuntadas en el correo, Asunto: Explicación, solicitando explicara lo que hizo, acompañando dos fotografías con uva cosechada mezclada



HXBTLZETWK

12. Copia de Proceso de Evaluación y Gestión del Desempeño de Rodrigo de la Guarda, de fecha 3 de enero de 2017, donde obtiene un resultado final de evaluación de 92.81%

13. Copia del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, de Viña Santa Rita.

Confesional:

Compareció en estrados el denunciante don **Rodrigo Andrés de la Guarda Onetto**, quien refiere que cumplía funciones como administrador agrícola en campo Itahue desde septiembre 2015. Agrega que el administrador es la máxima autoridad en el campo.

Explica que en la empresa existe un reglamento interno de orden higiene y seguridad, lo tuvo en sus manos pero no los leyó.

El termino del contrato se lo comunicó Marta Valenzuela y Eduardo Alemparte y se lo entregaron Gerardo Leal y Mario Oliva, fue en una oficina en Buin, la oficina estaba cerrada, leyó la carta, no se le insultó, ni se le trato de mala manera. Una vez explicada la carta, le piden que si sabe de alguna información del tema que lo haga porque la empresa realizaría todo lo que pueda en su contra.

Una vez terminado el contrato, la empresa presentó una querella que actualmente está en investigación.

Señala que cuando estaba trabajando tenía contacto con otros administradores y sabía los resultados de otros campos de la viña, no sabía que a mayo 2018, el resultado era muy malo, sólo sabía que estaba 7% por debajo del presupuesto, pero 50% por sobre la media de producción por hectárea de la Viña Santa Rita. Había otro campo que estaba peor y que era Marchigue tenía un 14% más bajo y entiendo que ya no sigue operando, por término de contrato.



Respecto al transporte en el campo Itahue, Logística Fao era la empresa que más movía la uva en el campo, habían otros camiones cuando había venta de uva a otras viñas como ocurría con Patacón, quien iba a buscar la uva en sus propios camiones, esto ocurrió varias veces, también prestaba servicios de transporte el señor Armijo y también iban otros camiones que prestaban servicios a Caballeros de Chile pero que eran de logística Fao. No quedaba registro del ingreso de camiones sino cuando salían y se cargaba la uva se le daba una guía a los camiones.

Al ser interrogado sobre si sabía que en el campo Itahue había una importante merma de uva, responde que contra el presupuesto sí, pero produjo más que cualquier año hacia atrás de la historia del campo, pero fue el año en que más se produjo uva, cuando habla de año se refiere al periodo de mayo de 2017 a mayo de 2018. Explica que cuando habla de merma de uva se refiere a menos producción.

A final de año había un comunicado para el pago de bono, y que dependía del rendimiento de la empresa, cumplimiento de ciertas cosas y metas personales de habilidades blandas, el máximo del bono era de 1.3 del sueldo anual y se les paga a los trabajadores que tenían relación vigente a diciembre de cada año. Se evaluaba el año completo.

Testimonial:

1.- Gerardo Rodrigo Leal Pérez, cédula de identidad N° 12.870.478-7, Ingeniero Agrónomo, gerente agrícola de Viña Santa Rita, donde se desempeña desde agosto de 2013, conoce al demandante, porque trabajó con el cómo administrador del campo Itahue.

Explica que un administrador, en la estructura de la empresa, es la tercera persona que viene después gerente agrícola, y al medio hay un supervisor zonal. Ésta persona es la máxima autoridad del campo, sus funciones están definidas en el reglamento interno y debe conducir el campo bajo los parámetros técnicos



administrativos y comerciales en la producción de uva para proveer a la empresa, igualmente debe velar por todos los cuidados relacionados a la producción de uva.

Refiere que don Rodrigo trabajó hasta, mayo de 2018, el contrato concluye porque ven como empresa que en su labor como administrador no veló por un buen desarrollo de la producción tanto en lo técnico y como en lo económico, en una temporada donde la producción fue histórica para Chile y Santa Rita tubo un año muy bueno en otros campos y el único que bajo su producción fue el campo de Itahue, a lo que se sumó una serie de desórdenes administrativos, que pudieron constatarse.

Explica que de lo primero que se percataron en la supervisión es que este era un campo con desorden administrativo, con registro de uso de insumos y descuadre grande respecto de los usos versus lo que tenían como inventario, había una serie de facturas sin vistos buenos de las personas a cargo y una serie de otros desordenes.

Seguido a eso, se desarrolló la vendimia en aspectos normales, les llama la atención la baja de producción campo en relación con lo estimado y luego de eso reciben una alarma de dos servicios externos desconocidos entre ellos, en relación a movimiento de camiones de fruta que no tenían como destino las bodegas de la viña, el transportista que denuncia es el señor Améstica que provee de choferes, y les dice que había un determinado camión que no tenía destino a la bodega Santa Rita. Luego también el servicio externo de cosecha mecanizada, que eran usadas por primera vez en el campo pero nunca pudieron lograr completar la superficie esperada con esta máquina y es aquí donde este servidor señala que no había una buena supervisión para la cosecha y que esta tendría otro destino.

A mediados de 2018, siempre tuvieron un objetivo de cosecha total del campo sobre 9 millones de kilos y lo compararon con un objetivo 100% de alta producción, agrega que la producción de estos 9 millones era avalado técnicamente



porque el potencial del terreno estaba, pero obtuvieron en esa vendimia 8.200.000 kilos.

Explica que los campos de alta producción totales de la viña son Alhué y Palmilla e Ithae.

Se le exhibe documento numero 8 incorporado, y señala que en él están los kilos totales de la empresa en vendimia 2018, donde prácticamente casi todos aumentan su producción, pero Itahue y Marchigue, disminuyen (este último lo estábamos ad portas de entrega porque lo arrendaban y lo devolvieron porque los viñedos estaban enfermos). Y Leída está en una zona fría los kilos no se mueven mucho, no tiene gran potencial, por eso son los más bajos en su producción. Itahue está en un 7% menos.

Indica que él le entregó la carta de despido con el zonal Mario Oliva al demandante, lo citó al final de la jornada en la tarde, en esa hora hay menos gente circulando, se remitió a leer la carta señalándole que lo despedían porque la función como administrador no se estaba cumpliendo, al no haber velado por supervisar la producción de uva y ejecutar la administración del campo como tenía que ser.

El vocabulario fue normal, lo hicieron en muy buenos términos, en la confianza que tenía con él, le dijo que si no estaba de acuerdo con la carta tomara las acciones que estimara pertinente.

En los días siguientes como de costumbre, se comunica con la gente a través de los zonales, e informa al resto del equipo que son los zonales y el resto de los otros administradores dando a conocer que Rodrigo estaba despedido.

Se informó que Rodrigo estaba despedido exactamente por lo que decía la carta por mala administración y desordenes y el tema de no logro de los rendimientos.



La decisión de poner término al contrato se tomó en conjunto con el gerente de recursos humanos y su superior el señor Alemparte.

Explica que el transporte de fruta funciona a través de licitación año a año el movimiento completo de las uvas a las bodegas, normalmente se adjudica a uno o dos proveedores.

En el campo de Itahue sólo había un contratista el señor Améstica y él estaba encargado de mover nuestra fruta a Palmilla y Rio Claro.

Refiere que Patacón funciona de otra forma, le vende uva de mesa a una bodega y eso va por un contratista de transporte distinto.

Tienen pocos contratistas para el transporte para tener el control del flujo de la uva.

Contrainterrogado expone: que el principal contratista de transporte es Améstica, en el campo de Itahue hay uno sólo y en caso puntual cuando la cosecha de les traba podemos incluir a otro transportista con movimiento de flota.

Señala que desconoce que transportista lleva la uva que se vende en Bodega.

Explica que la decisión el despido se adoptó por mala administración y desordenen.

Se le exhibe la carta de despido, al testigo, y se le pide que lea donde dice mala administración y desorden, o que señale si en esa carta dice mala administración y desorden y el testigo señala que no.

Refiere que lleva en la viña desde agosto de 2013, el campo se incorporó previo a la vendimia de 2016 y lo adquirieron el 2015, Rodrigo era administrador del campo antes de adquirirla y continuó como en dicho cargo.

Explica que cuando se genera una factura de servicio en el campo son firmadas por el administrador y necesitan el visto bueno del zonal que en este caso



era Mario Oliva. Refiere que concurría generalmente al campo cada 10 días, ya que él es el jefe del señor Oliva y él visita el campo todas las semanas, pues aunque Rodrigo es la máxima autoridad del campo, él junto al zonal son supervisores.

En Itahue las hectáreas productivas son 280, en los dos sectores del campo, existió una pérdida de un parrón que se cayó en 2018, pero ellos tienen dos momentos en donde corrigen la producción esperada, en el mes de enero, cuentan racimos y varas y pueden tener una mejor estimación.

Se le exhibe planilla de camiones que transportan con patente carro y camiones, en el listado no aparece la marca del camión, tampoco el color, al final aparece una placa patente KP7278.

Señala que la cosecha a mano se efectúa en el día y la cosecha mecanizada las 24 horas y la carga de camiones se realiza durante todo el día y noche. Así en época pick de cosecha hacen 200 mil kilos a mano y cosecha mecanizada sacan unos 100 mil kilos, por camión y salen unos 12 camiones que salen con una guía de despacho. No tienen romana en ningún campo la romana está en la bodega.

Se le exhiben documentos signados con el número 2 y 12 acompañados por la contraria, señala que él tiene injerencia en la contratación de un administrador, pero no ocurrió esto respecto de Rodrigo, no sabe si se le entregó el contrato cuando fue contratado. Ningún contrato contiene una descripción de cargo esto está en el reglamento interno.

En la hoja de la evaluación de 2017 el desempeño de Rodrigo la genera su jefe directo que era don Mario Oliva. No fue amonestado por esa evaluación, ya que esta corresponde a la cosecha del año 2016 porque fue hecha en enero de 2017.



Refiere que todos como trabajadores están sujetos a esta misma evaluación y reciben bono siempre que se cumplan esos requisitos y si Rodrigo tenía contrato vigente se le debe haber pagado el bono correspondiente a 2016.

2.- Eduardo Andrés Alemparte Benavente, cédula nacional de identidad N° 13.241.655-9, Ingeniero Agrónomo, Gerente Viticultura Viña Santa Rita, domiciliado en Camino Servera N° 1000 Parcela 141, Buin. Refiere que supervisa el área agrícola, tecnológica y compra de materia prima desde hace 10 años en la viña. Conoce al demandante ya que como viña compraron un campo hace años atrás que el administraba y se quedó trabajando con ellos. Él era el administrador, explica que ese campo se compró para cosecha 2016, en la poda de 2015, entre julio y agosto de ese año.

Agrega que la función del administrador es supervisar la actividad general del campo, es la máxima autoridad allí, ve el día a día del campo, toma la mayoría de las decisiones, pero como es una empresa grande hay una estructura y superiores.

Señala que el campo Itahue, es un campo dividido en 2 terrenos de aproximadamente 300 hectáreas en total. Existe un administrador, personas a su mando y también superiores que es el subgerente zonal, gerente agrícola, luego el testigo que tiene sobre el cómo superior al gerente general.

Refiere que don Rodrigo trabajó hasta fines de la vendimia 2018, últimos días de mayo primeros días de junio. El contrato terminó porque hay una llamada de un proveedor señalando que hay unas irregularidades con unas uvas, ante esto revisaron el campo y se dieron cuenta que el campo podía seguir rindiendo más de lo que estaba dando por lo que había un falta de diligencia de Rodrigo.

La persona que llamó era el transportista, Francisco Améstica que les señaló que en el campo había un camión de no correspondía.



HXBTLZETWK

Explica que el campo Itahue produjo menos 7% de lo que se tenía presupuestado para ese año, ese presupuesto se fija primero contando las yemas, luego los brotes de ella y luego los racimos que da. Así el presupuesto lo terminan de fijar en enero cuando ven los racimos de uva porque eso es más exacto. Ese campo se compró porque podía producir mucho, es el campo que más debía producir, conforme a la forma en que calculan el presupuesto.

Añade que ese año en los otros campos de la viña obtuvieron un resultado de más 13%, en relación con el presupuesto estimado, Ahora si lo comparan con el año anterior, Itahue produjo algo similar y los demás campos, en cambio un 40% más que el año anterior.

Se le exhibe el documento N° 8, agregado por la denunciada, que describe la producción de los campos de la viña y señala que ahí se ve que los campos que tuvieron menor resultado fueron Itahue y Marchigue pero este último se arrendaba y fue devuelto a su dueño.

Explica que en Itahue hay dos tipos de cosecha, la primera es la cosecha de parrón a mano que ocurre durante el día y en la tarde se cargan los camiones y también está la cosecha a máquina que se efectúa las 24 horas y que arroja la uva directamente a los camiones, por lo que el transporte de la cosecha a mano se hace en la tarde y la de cosecha a máquina puede ocurrir en cualquier horario.

El transporte de la uva puede ser tanto a una bodega de la viña o a otra bodega externa si la uva se vende y el año pasado se vendió uva sólo a la bodega Patacón que procesa uva para vino. Compararon uva de la variedad Sultalina y esta se cosecha los primeros días de abril.

Agrega que en el año 2018 les prestó servicio la empresa del señor Améstica para el transporte de uva y cuando ellos no podían lo hacía un señor Armijo, debe haber sido 5 viajes que realizó este último.



En cuanto al término del contrato del denunciante, señala que es una decisión en la que participó don Mario Oliva, Gerardo Leal, recursos humanos y el declarante, reservándose una arista en sede penal por las denuncias efectuadas.

Contrainterrogado, señala que no se ordenó ninguna investigación para verificar la denuncia sólo se hizo una querrela.

Las funciones del administrador están en la descripción de cargos y el reglamento interno de la empresa, se imagina que el actor tiene un contrato firmado, siendo labor del administrador guardar todos los contratos del campo. No sabe si éste recibió el reglamento interno y tampoco si la descripción de cargo está firmada por él.

El subgerente zonal era Mario Oliva, que lo visitaba sin una frecuencia fija de días.

El que negocia el precio de las labores es el administrador, el firma la factura y las pide, luego el zonal da el visto bueno y luego lo hace el gerente vitícola y las más importantes las visa el jefe de finanzas.

El pago de las facturas de transporte de flete de cosecha, se da en otra área, están centralizadas en un área de negocios y que determina centralizadamente el precio y pago de éste.

En cuanto a las personas que diseñan el presupuesto de los kilos de uva que se van a producir señalan que son conjuntamente el administrador, el zonal y el gerente vitícola. Siendo la producción en kilos en promedio del campo del año 2018, en los días que salían más kilos, doscientos mil kilos y los camiones transportan 25 mil kilos, por lo que la cantidad de camiones que se cargaban durante el día eran 8 camiones aproximadamente si sus cálculos de los kilos son correctos.



Explica que la viña tiene trece campos, ese es el campo con mayor potencial y consideraron apropiado que Rodrigo lo administrara, ya que cuando lo compraros este tenía un buen rendimiento y el demandante ya trabajaba ahí.

Se exhibe carta de despido al testigo, para que señale en que parte de ella dice que la razón del despido es por la baja productividad de 7 % en relación al presupuesto, refiriendo que aquello no se señala, pero en la última parte se dice que se despide por la merma en la productividad.

También señala que en el párrafo tercero de la carta se dice haber consultado a trabajadores del campo por pérdida de la uva, pero no sabe a quienes ni cuantos se les consulto ni su rango.

Se exhibe también, planilla de producción del campo, agregando que esta dice respecto de Itahue, que en el año 2018 la producción fue de 33.807 kilos/hectáreas y en los otros campos no se supera eso.

Finalmente aclara que cuando el se refiere a año, este en el negocio de la viticultura parte en junio y termina en mayo, del año que viene con la cosecha y la temporada se refiere al año donde se cosecha la uva.

3.- Cristóbal Ignacio Berrios Bozzo, cédula nacional de identidad N° 17.552.669-2, Ingeniero Agrónomo, domiciliado en Diego de Almagro N° 4715, departamento 403 Ñuñoa, Santiago. Señala que trabaja en la oficina de negocios de la viña en temas relacionados con gestión agrícola y en época de la vendimia se encarga de la gestión de los camiones y transporte desde el año 2015.

Indica que conoce al demandante porque administraba el campo Itahue, explica que allí hay un programa de cosecha semanal donde se sabe que se va a cosechar. En el año 2018 trabajó como transporta Logística Fao y el señor Armijo en una época fuerte y estos últimos fueron 4 ó 5 fletes en un periodo de 5 ó 10 días. El transporte es para llevar la uva a bodegas donde se va a hacer el vino.



Refiere que en la temporada 2018 el resultado del campo fue un -7% del presupuesto, en un año en que el resto de los campos produjeron un 13% más.

Se le exhibe documento N° 8, refleja la productividad campos 2016-2018 y el total general. Señalando que en él se describen los kilos por hectárea y en ese campo eran 33.807 y en el resto de los campos eso era más bajo, pero el campo Itahue no es comparable con otros porque es un campo que está para producir mucho más que el resto.

Se le exhibe el documento N° 9 incorporado por la denunciada, explicando que aquel documento es un detalle de los fletes que hace la Viña Santa Rita y se usa para pagar los fletes que se producen, agregando que pueden haber otros fletes de empresas que compran uva y ellos se hacen cargo del transporte, en este caso se compró uva por viña Patacón y los fletes por ellos se hicieron en un periodo de 12 días.

En Itahue salen 10 ó 14 camiones al día y en ese documento salen quienes hicieron el transporte de la uva, específicamente el transporte del señor Armijo se hizo la última semana de marzo.

Explica que la coordinación del transporte la efectúa el administrador del campo diariamente con Logística Fao. Pues la relación que el testigo tiene con los transportistas es comercial y no de coordinación del día a día, pero cuando faltan camiones los administradores lo llamaban y el se comunicaba con la empresa y cuando esta no podía otorgar más transporte, recurrían al señor Armijo.

No sabe si en la vendimia trabaja un camión blanco Scania. Añade que cuando Patacon compraba, contrataba su transporte, desconoce el número exacto de camiones que entraban al campo, pero le vendieron a Patacón 300 o 400 mil kilos de uva. No sabe que tipo de camiones ingresaba por esa empresa.

Señala que se enteró del despido luego de que terminó la vendimia a fines de abril o mediados de mayo de 2018, porque su jefe, Eduardo Alemparte le



señaló que había sido despedido por falta de probidad en su trabajo y no cumplimiento en sus labores como administrador. Agrega que no vio la carta, no sabe su tenor, nadie más se lo comentó pero después todos comentan obviamente. No le llamó la atención su despido.

Señala que es efectivo que en el año 2018 hubo pérdida de hectáreas por caída de parrones pero esa uva se cosechó igual del suelo, la uva no se perdió en su totalidad, no sabe cuánto se perdió.

Oficios:

1. Oficio del **Juzgado de Garantía de Molina**, con fecha 3 de diciembre de 2018, por el cual informa que Sociedad Anónima Viña Santa Rita, interpuso querrela criminal en contra del Sr. Rodrigo Andrés De La Guarda Onetto, y contra de todos aquellos que resulten responsables, causa que llegó a este tribunal por incompetencia desde el Juzgado de Garantía de Curicó.

Hace presente que, la última actuación registrada en la causa, es de fecha 9 de agosto de 2018, ocasión en la que se remitió la querrela al Ministerio Público.

2. Oficio emitido por la **Empresa Logística Fao SpA**, en donde don Francisco Améstica Orellana, Gerente de la empresa Logística Fao, señala que el día 19 de abril de 2018 informó vía telefónica al jefe de negocios la viña que se había recibido una llamada de parte de don Rafael Bravo, transportista de la empresa Logística FAO, quien se encontraba destinado a cargar en el Fundo de Itahue comuna de Molina para la temporada de Vendimia 2018, quien señalo que aproximadamente las 03:00 a.m. encontrándose él en el campo, se percató de que se estaba cargando bins con uva a un camión sin carro color azul marca Fiat modelo 619 que no pertenecía a la flota de Logística FAO, quien en ese momento era la única empresa autorizada para cargar en dicho Fundo.

OCTAVO: Que para efectos de contexto, conviene asentar que las partes reconocen pacíficamente, el vinculo de trabajo manifestado en una convención laboral el día 21 de septiembre de 2015 cuando se inicia la relación laboral, en la



cual el denunciante se obligó a prestar servicios para la denunciada como administrador agrícola del campo Itahue.

Asimismo, estuvieron contestes en que con fecha 28 de mayo de 2018 se pone término al contrato de trabajo por parte de la empresa por la causal del artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, esto es, incumplimiento grave las obligaciones que impone el contrato.

Igualmente y conforme a lo señalado por ambas partes en sus escritos de demanda y contestación y las liquidaciones de sueldo allegadas por ambas, se puede establecer que la última remuneración mensual percibida por el actor asciende a \$3.319.463.-

NOVENO: Que, establecido lo anterior es preciso enderezar el análisis sobre el despido, su justificación, procedencia y efectividad de causar lesión al derecho a la honra del actor.

Que para lo anterior, es necesario reiterar que la denunciada, adopta la decisión de poner término a la relación laboral que la unía con el señor De La Guarda, únicamente invocando la causal de incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, fundado en denuncia que se recibió por la empresa el día 19 de abril del año 2018, según relata la carta de despido, señalando la existencia de camiones retirando uva desde el campo Itahue, pero que no pertenecían a los camiones que normalmente realizan dicha labor, pues en dicho campo existiría un acuerdo de exclusividad de transporte con una sola empresa que fue la que informó la irregularidad. Agrega la misma misiva, que luego de consultar a trabajadores del campo se les indica que esta era una práctica habitual bajo la administración del actor e incluso habían trabajadores que veían mermada su producción, ya que mientras se cargaba uva en un camión “Scania Blanco” no podían seguir cumpliendo sus funciones.

La carta finaliza señalando, que considerando que el señor De La Guarda es la máxima autoridad del campo y que estando dentro de sus funciones administrar diligentemente el mismo, el hecho de no haber impedido, mediante acciones



concretas esta operación- teniendo en cuenta que ello ha repercutido en un resultado deficiente de dicho campo, inexplicable comparativamente de acuerdo a los rendimientos comparados en la zona geográfica – se traduce en un incumplimiento grave las obligaciones que impone el contrato.

Así, la justificación del despido alude, por un lado, a la existencia de camiones retirando uva desde el campo Itahue, que no son los que normalmente realizan esta labor y por otro lado, que al no haber impedido el señor De La Guarda esta operación, ello se tradujo en un resultado deficiente del predio.

DÉCIMO: Que, para que sea procedente el despido por la causal invocada en autos, se requieren dos elementos copulativos: a) el incumplimiento de una obligación contractual, y b) Que dicho incumplimiento sea grave.

Que sobre este punto, es necesario mencionar, que si bien no se acompañó por el denunciado el contrato de trabajo del actor, lo cierto es, que tanto en la demanda como en la diligencia de absolución de posiciones el actor manifestó que cumplía funciones como administrador, lo que implicaba que era la máxima autoridad del campo, lo supervisaba y contribuía a la elaboración del presupuesto, pero compartía la mayor parte de las decisiones importantes en relación con la producción y ejecución de las labores tanto con el encargado zonal como con el gerente agrícola.

Sobre este punto, resulta relevante destacar, que si bien a juicio del tribunal, en una empresa de la importancia en el rubro vitivinícola, como lo es Viña Santa Rita, surge como normal y frecuente, que hayan decisiones que deben ser visadas o comunicadas a un superior jerárquico, resulta de la esencia del cargo de administrador de un campo productor de uva para la fabricación de vino, que una de sus funciones principales, sea la de velar por el cuidado, mantención y resguardo del producto, en este caso, de la uva.

Dicho lo anterior y debiendo el empleador acreditar y justificar los fundamentos fácticos establecidos en la carta de despido, es necesario establecer que si bien se allegó oficio de empresa Logística Fao (transportista) que señaló haber



denunciado la situación descrita en la carta de despido, se pudo acreditar también, que a diferencia de lo sostenido en la misiva, aquella no era la única empresa que efectuaba transportes para Viña Santa Rita en el campo Itahue, no existiendo por tanto la exclusividad aludida, lo anterior, pues los propios testigos de la denunciada fueron contestes en señalar que si bien Logística Fao era quien transportaba prácticamente el 90% de la uva que salía del campo hacia las bodegas de la viña, cuando dicha empresa no podía, recurrían a la empresa del señor Héctor Armijo quien ingresaba sus propios camiones e incluso en alguna oportunidad Logística Fao, ante la falta de vehículos, recurrió a camiones de la empresa Caballeros de Chile, que también ingresaron al campo Itahue a retirar uva para ser trasladada a las bodegas de la viña.

Que además, se acreditó con la prueba testimonial de la propia denunciada, que igualmente ingresaban camiones al predio provenientes de la Empresa Patacón a quienes le vendían uva, la cual era retirada por sus propios camiones, todo lo cual además se vio refrendado por la documental allegada por la denunciada consistente en planilla Excel de fletes desde el 26 de febrero de 2018 a 10 de mayo del mismo año, donde en el mes de marzo de ese año aparecen claramente 5 fletes realizados por la empresa de don Héctor Armijo, sin contar con aquellos fletes efectuados por Caballeros de Chile, que no aparecen en el documento y los ingresos de camiones de Patacón, todos antecedentes además, que han resultado coincidentes con la declaración de don Alex Salazar Llantén, jefe de operaciones de la viña y quien trabajaba diariamente en el fundo Itahue a la fecha del despido del actor.

Que, la empresa, por su parte, no allegó ningún testimonio al juicio de aquellos trabajadores que al ser consultados sobre los hechos denunciados habrían relatado que aquello era una práctica habitual en la administración del señor Rodrigo De La Guarda, es más, al ser consultado el señor Eduardo Alemparte Benavente, Gerente de Viticultura, y jefatura máxima después del gerente general de la empresa, según se desprende de su propia declaración, señaló que luego de



haber recibido la denuncia no se hizo investigación alguna por parte de la empresa, sino que se presentó una querrela en el ámbito penal.

Tampoco se acreditó por la empresa cuanta uva y en que cantidad habría sido sacada del campo Itahue teniendo un destino distinto al de las bodegas de la viña, lo que a este tribunal le resulta de gran relevancia, pues no parece serio, que una empresa como Viña Santa Rita, proceda a la desvinculación del administrador de uno de sus principales campos, según ha quedado también establecido, sólo por una simple denuncia, sin que ni siquiera se haya clarificado ante el tribunal, como se advierte, que a dicha empresa le falta determinados kilos de uva que efectivamente abrían sido cosechados.

Lo anterior, pues aun cuando los testigos de la demandada, señalaron que el campo Itahue había obtenido resultados negativos durante el año 2018, específicamente obteniendo un -7% respecto de lo presupuestado para ese campo en ese año, y que la prueba testimonial principalmente tendió a señalar que el despido del actor se había producido además por desórdenes administrativos que se habían traducido en que inexplicablemente el campo Itahue no produjera lo presupuestado teniendo todas las condiciones para aquello. Lo cierto es, que dichos hechos no constan en la carta de despido y por lo tanto conforme al artículo 454 N° 1 del Código del Trabajo, no pueden ser alegados como justificativos del despido invocado, toda vez que dicha carta señala que los resultados deficientes del campo dicen directa relación por el retiro de uva por camiones que no pertenecen a los que deben realizar esa función, de lo que se desprende que eran camiones que sustraían uva que no tenía por destino la empresa dueña del predio, todo lo cual no fue acreditado en el juicio, por el contrario, de la copia de la productividad del campo Itahue en relación con los otros campos de la viña desde el año 2016 a 2018, se observa que de los 15 campos de la viña, Itahue fue aumentando la cantidad de uva cosechada por hectárea, siendo además la de mayor producción en relación con los demás predios.

Que sobre este punto, resulta fundamental analizar si es posible que la



empresa pueda justificar un despido agregando hechos que no fueron señalados en la carta de despido o trate de explicar aquellos indicados en forma vaga e imprecisa, y la respuesta será necesariamente no, pues es este el instrumento que permite al trabajador conocer los hechos en que se funda su desvinculación.

Que lo anterior, no significa necesariamente que el empleador deba señalar en la carta de despido todos los detalles internos que puedan servir de base para justificar la exposición fáctica de la causal que se invoca, (ya que aquello será materia de acreditación en juicio) pero si debe ser suficiente para poner en conocimiento del trabajador toda la información de antemano para que éste conozca las razones de hecho y de derecho que motivaron el término de sus servicios y así entablar las acciones pertinentes, situación que no ocurre en la especie, no acreditándose la efectividad de que existiera retiro de uva por parte de camiones extraños a la empresa y que aquello pudiese ser atribuible al actor.

En consecuencia, esta sentenciadora estima que no se ha acreditado el incumplimiento de las obligaciones que impone el contrato por parte del trabajador, siendo en consecuencia el despido improcedente.

UNDÉCIMO: Que corresponde ahora abocarnos, a determinar, si con ocasión del despido efectuado por el empleador, se ha vulnerado derechos fundamentales del señor Rodrigo De La Guarda Onetto, en particular el derecho a la honra del trabajador, configurada por habersele imputado, con ocasión del despido, participación en la salida de camiones de la viña con uva que tenían un destino diverso a las bodegas de la viña, haciéndosele ver respecto de terceros como responsable de esa supuesta acción irregular y deshonesta.

Que, sabido es, que la norma de reducción probatoria establecida en el artículo 493 del Código del Trabajo no libera el axioma establecido en el artículo 1.698 del Código Civil, lo cual implica que la parte demandante de autos no estuvo completamente liberado de la prueba, porque en virtud de la citada norma , le correspondió acreditar al menos, la existencia de indicios suficientes de la conducta lesiva denunciada, y solo en este caso, se sobrecarga la prueba de la empleadora,



que en caso de estar acreditados aquellos indicios, deberá probar la existencia de motivos razonables y proporcionales para la conductas denunciadas. Que del análisis que se practica a la prueba documental incorporada por la demandante para los efectos antes indicados, y ya reseñada en el fundamento tercero de esta sentencia, se constatan los siguientes Indicios:

a) Que con fecha 28 de mayo de 2018, la empleadora Viña Santa Rita acusa al señor Rodrigo de la Guarda Onetto, de no haber impedido con acciones concretas, la extracción de uva del fundo Itahue por parte de camiones que no pertenecían a los que habitualmente realizan ésta labor.

Lo anterior, se acreditó con la carta de despido entregada al actor con fecha 28 de mayo de 2018.

b) Que al día siguiente al despido del señor de la Guarda, el señor Mario Oliva subgerente zonal de Viña Santa Rita, le comunica al jefe de operaciones del campo de Itahue, don Alex Salazar Llantén y a la secretaria del campo, que don Rodrigo de la Guarda Onetto no pertenece más a la empresa, por un hecho muy grave, señala que ocurrió un delito que debían cooperar y que era la pérdida de la producción.

Que lo anterior ha quedado acreditado con la declaración del trabajador don Alex Salazar Llantén, a quien el tribunal le otorga plena credibilidad a sus dichos, toda vez que se trata de una persona que a la fecha del despido trabajaba directamente con el actor en el campo Itahue, aún labora para la empresa demandada, dio detalles en juicio de los acontecimientos y explicaciones de ello frente al Gerente de Viticultura y la Gerente de Recursos Humanos de la Empresa, ambos superiores jerárquicos, por lo que sus dichos aparecen revestidos de imparcialidad respecto al objeto del pleito.

Sobre éste punto, señaló que al día siguiente del despido, el gerente zonal don Mario Oliva les comunica que Rodrigo ya no pertenece a la empresa, por un hecho muy grave, les dice que no puede dar más detalle pero luego les señala que



ocurrió un delito, les dice que deben cooperar y que se trataba de un delito por la pérdida de la producción de la uva.

c) Que una semana luego de ocurrido el despido del señor De La Guarda Onetto, don Alex Salazar Llantén, Jefe de Operaciones del Campo Ithaué, recibe llamados telefónicos del jefe de campo de la Viña San Pedro y también de personas de la viña RR Wine, preguntando si era verdad que al actor lo habían despedido por robar uva.

A éste respecto y reiterando lo dicho respecto a la imparcialidad del testigo al dar su declaración en estrados, éste señaló que recibió llamados tanto del jefe de campo de viña San Pedro y del señor Patricio Basoalto, mano derecha del dueño de la viña RR Wine, preguntándole si era efectivo que ha Rodrigo lo despidieron por robar uva. Agregó el mismo declarante, que con los trabajadores del campo todos conversaban de que al señor De La Guarda lo habían despedido por ladrón, hecho que se acrecentó con la citación de todos ellos a declarar ante la PDI, por la querrela por el delito de hurto presentada en contra del denunciante.

d) Que interpuesta, por parte de Viña Santa Rita, querrela por el delito de hurto en contra del señor De La Guarda y Todos los que resulten responsables, don Gerardo Leal Gerente de Agricultura de la viña, reúne a todos los trabajadores del fundo Itahue y les señala que deben ir a declarar respecto de los hechos, señalándose que se había presentado una querrela en contra del actor por la pérdida de uva. Lo que se acreditó con la declaración del señor Salazar Llantén.

e) Que con posterioridad al despido del actor, el Gerente de Viticultura del Campo y quien es una de las personas que toma la decisión de la desvinculación del actor, le señala a don Cristóbal Berrios Bozzo, quien se desempeña en la oficina de negocios de la viña, que don Rodrigo de la Guarda Onetto había sido despedido por falta de probidad.

Lo que se acreditó con la declaración del propio señor Bozzo, quien señala que luego del despido, su jefe el señor Alemparte le señala que Rodrigo había sido



HXBTLZETWK

despedido por falta de probidad.

f) Ausencia de investigación por parte de la empresa ante la denuncia efectuada con fecha 19 de abril de 2018 por Logística Fao, respecto a la existencia de camiones externos a dicha empresa retirando uva del campo Itahue. Lo anterior, se acreditó con la declaración del señor Alemparte Benavente, quien al ser interrogado señaló que luego de la denuncia no se ordenó investigación alguna, no allegándose, como ya se señaló anteriormente, ninguna declaración testimonial de trabajadores que dieran cuenta de que esta era una práctica habitual en la administración del Señor De La Guarda, tal como se alude en la carta de despido. Tampoco se acompañó, pudiendo hacerlo, ninguna de las diligencias investigativas que se han realizado en la causa sobre la querrela criminal presentada en contra del demandante por el delito de hurto.

g) Que el Campo Itahue es uno de los principales campos productores de uva de la viña, manteniendo desde el año 2016 un aumento sostenido en su producción por hectárea. Lo anterior se tiene por acreditado por la declaración de don Gerardo Leal que señala que este es un campo de alta producción, conjuntamente con Alhué y Palmilla, lo que es refrendado tanto por el señor Alemparte Benavente como también por el señor Berrios Bozzo.

h) Que durante el periodo de cosecha de uva en el campo Itahue, ingresaban a dicho campo camiones tanto de la empresa Logística Fao, de don Héctor Armijo, de Caballeros de Chile y Patacón. Lo que se acredita con la declaración del actor, que es coincidente con lo indicado, sobre este punto, con los dichos del señor Alemparte y el señor Berrios que señalan que cuando Logística Fao no podía enviar camiones recurrían a don Héctor Armijo y que en ocasiones Logística fao recurría a Caballeros de Chile para ingresar camiones, además de los transportes propios de bodega Patacón cuando retiraban la uva que compraban.

DUODÉCIMO: Que la honra, según lo ha señalado el profesor don José Luis Ugalde Cataldo, en su libro Derechos Fundamentales, Tutela y Trabajo, se muestra como un derecho que gira en torno al reconocimiento y valoración que



cada persona puede sostener frente al resto, con la pretensión de no ser afectada y perturbada por terceros. Ya sea que se trate de la valoración propia, expresa en la imagen que cada uno tiene derecho a moldear y diseñar ante sí mismo, como de la valoración que pretendemos frente a terceros.

Desde le punto de vista jurídico este derecho se encuentra consagrado en el artículo 19 N° 4 de la Carta Fundamental, siendo uno de los derechos protegidos a través de la Tutela laboral, pudiendo manifestarse su vulneración tanto durante la relación laboral como al momento del término de ésta y en ambos casos puede vulnerarse el derecho a la honra en sus dos dimensiones, esto es, en la valoración que el sujeto tiene de sí mismo y también en la reputación y prestigio que pretende en los demás.

Importante es mencionar, que nunca se producirá lesión al derecho a la honra en la imputación de la causal propiamente tal de despido, sino por la imputación de hechos al trabajador, por lo cual los hechos imputados pueden quedar sin problemas sujetos a la valoración de la afectación de la honra del trabajador.

Que en razón de lo anterior, sostiene el profesor José Luis Ugarte Cataldo, en el caso del despido lesivo de la honra por las circunstancias de ejecución, la honra puede ser vulnerada por conductas del empleador que acompañan al mismo, ya sean se produzcan antes, durante o después de la formalización del despido.

Que, dado los fundamentos precedentes y la prueba allegada al juico, el tribunal estima que se ha vulnerado la honra del trabajador de autos, toda vez, que con posterioridad a su despido y aun cuando formalmente en la carta de despido no se le imputa directamente un hecho delictual por acción, se encuentra acreditado que con posterioridad a ello, las jefaturas concurren al campo Itahue señalándole tanto al jefe de operaciones y la secretaria que el señor De La Guarda había sido desvinculado por un hecho ilícito grave, se acreditó además, que luego se reunió a todos los trabajadores de planta para señalar que debían concurrir a declarar debido a que se había presentado una querrela en contra del actor, e incluso mucho antes



de ello, se indicaba por el señor Alemparte que don Rodrigo había sido despedido por falta a la probidad. De otro lado y aun antes de que se interpusiera la querrela criminal, la que según la documentación allegada fu admitida a tramitación el día 12 de junio de 2018, el señor Salazar llantén declaró haber recibido llamados de personas de otras viñas (efectuadas a la semana siguiente al despido), preguntando si el actor había sido despedido por robar uva.

Que así a juicio del tribunal, existen indicios suficientes para sostener que los denunciados, aun cuando no señalan explícitamente en la carta de despido que le atribuyen participación al actor en ilícito e incluso la causal de despido no dice relación con la falta de probidad sino con el incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, le imputan participación en el delito de hurto de uva, lo que se pone en conocimiento de distintos trabajadores del campo Itahue, no sólo afectándose con ello el campo subjetivo de la honra del denunciante, entendido como la estima y respecto de la dignidad propia que tiene el actor de sí mismo, sino que se vio también vulnerado el ámbito objetivo de este derecho, esto es, la buena opinión, nombre, reputación o fama adquirida por la virtud o mérito del actor.

Lo anterior, pues si bien no puede negarse que el empleador está facultado para tomar medidas para la administración, dirección y protección de los bienes de su empresa, éste debió seleccionar los medios idóneos para determinadas finalidades y es indudable que dichas medidas están limitadas o condicionadas por las garantías fundamentales de los trabajadores. Lo anterior, por cuanto al momento de poner en conocimiento de los trabajadores las imputaciones en contra del actor, sólo existía la denuncia de terceros ajenos a la viña, sin investigación interna efectuada a fin e indagar la veracidad de lo denunciado y sin pronunciamiento judicial alguno, pues el camino judicial adoptado por la empresa se encontraba en una etapa inicial y no existía ninguna determinación concluyente por esta vía. De éste modo, se produce una imputación agravante más allá de la invocación de una causal.

Sobre este punto, se desecha la argumentación señalada en estrados por parte



de la demandada en torno a que no se le puede atribuir responsabilidad respecto de los rumores que señalaban que el actor había sido despedido por el actor, ya que aquello se debía a la investigación y la forma en que esta se había llevado ésta por la Policía de Investigaciones, por cuanto, se acreditó con la testimonial del señor Salazar Llantén, que las citaciones de los trabajadores a la PDI sólo acrecentaron aún más los rumores que ya existían, e incluso aclaró que las llamadas efectuadas por personeros de otras viñas se habían efectuado una semana luego del despido del señor De La Guarda, habiendo sido citados a declarar con posteridad a aquello.

Que a juicio del tribunal, no existe razonabilidad ni proporcionalidad alguna en las medidas adoptadas por le empresa, pues la imputación como participe de un hecho ilícito al señor de la guarda, sólo viene precedida según se ha señalado anteriormente, de una denuncia efectuada por un transportista, sin realizar investigación interna alguna, o sin requerir información de personas que trabajaban directamente con el señor De La Guarda, por lo menos que se hubiera acreditado en juicio, considerando que el actor tenía evaluaciones más que satisfactorias según la documental allegada. Tampoco se acreditó cuanta uva se estimaba que había sido extraída por parte de éste, pues es muy distinto señalar como se ha establecido en juicio, que el acampo Itahue obtuvo un resultado -7% respecto de la producción estimada para el año 2018, ya que aquello puede ser imputable a muchas razones, entre ellas una deficiente administración, factores externos que impidieran la cosecha presupuestada, etc. que decir que la merma de productividad se debe a la extracción de uva por parte de camiones ajenos a la viña, máxime, si se acreditó en estrados que a diferencia de lo sostenido en la carta de despido no existía en los hechos exclusividad en el transporte de la uva hasta las bodegas de la viña ya que si bien estas eran trasladadas por Logística Fao, también fueron trasladadas durante el año 2018, por camiones del señor Héctor Armijo y también por camiones de Caballeros de Chile.

De otro lado, tan vaga resulta la denuncia efectuada en contra del señor De



La Guarda que se advierte de la propia documental de la denunciada que aun cuando se señala que el predio obtuvo rendimientos negativos en el año 2018, éste aumentó su producción por hectárea sostenidamente desde el año 2016, y que durante la primera quincena de abril del año 2018, se registraron al menos 5 fletes por la empresa Patacón, con retiro de uva debido a la compra por estos efectuadas, con camiones distintos a los ya referidos.

En consecuencia, existió durante la cosecha ingreso de camiones distintos a aquellos pertenecientes a logística Fao, por lo que imputar un ilícito por la extracción de uva ante las denuncias tan vagamente formuladas no resulta proporcional y no logra desvirtuar los indicios a que se hizo alusión en el considerando undécimo y duodécimo de este fallo.

Que finalmente, y teniendo presente que las imputaciones delictivas por hurto de uva desde el interior del fundo Itahue en contra del señor Rodrigo de la Guarda fueron de conocimiento no sólo por los trabajadores del campo Itahue sino también por funcionarios o trabajadores de otras viñas de la zona, la cual es una zona de fuerte producción vitivinícola y en donde por tanto las personas que trabajan en el rubro se conocen o tratan permanentemente, es indudable que se ha vulnerado el buen nombre o reputación personal y profesional del actor, todo lo cual lleva a acoger la denuncia formulada, tal como se señalará en lo resolutivo de este fallo.

DÉCIMO TERCERO: En cuanto al monto de las indemnizaciones que en definitiva se establecerán, el artículo 489 del Código del Trabajo establece la indemnización a que se refiere el inciso cuarto del artículo 162 y la establecida en el artículo 163, con el correspondiente recargo de conformidad a lo dispuesto en el artículo 168 y, adicionalmente, a una indemnización que fijará el juez de la causa, la que no podrá ser inferior a seis meses ni superior a once meses de la última remuneración mensual.

Que en el caso de autos, se debe determinar que recargo a aplicar, el que relación a lo dispuesto en el artículo 168 letra c) del Código del Trabajo



corresponde al 80% de la indemnización por años de servicio, aplicando en el caso de autos, el límite establecido en el artículo 172 del Código del Trabajo, esto es 90 Unidades de fomento correspondiente al último día del mes anterior al pago, por lo cual en el caso de autos, la U.F. con la cual se calculará dicha indemnización es aquella vigente al día 30 de abril del año 2018, esto es \$27.662,17, en concordancia con las liquidaciones de sueldo acompañadas por las partes, toda vez que a dicho mes corresponde la última remuneración mensual devengada por el actor, razón por la cual la última remuneración mensual conforme al artículo 172 ya citado, considerando el tope de 90 Unidades de fomento asciende a \$2.430.417-.

En lo relativo al monto de la indemnización adicional establecida en el artículo 489 del Código del Trabajo, ésta la sitúa en un valor equivalente a los seis a once meses de la última remuneración mensual, pidiendo el demandante que en este caso se establezca en el máximo, por lo que teniendo en consideración la gravedad de la vulneración al derecho a la honra constatada, la que ha afectado la imagen laboral y personal del actor, se estima que la sanción equivalente a 11 meses de la última remuneración mensual, resulta proporcional a la infracción de garantías constitucionales cometida, por lo que se aplicará la sanción en su máximo.

Que sobre este punto y teniendo presente que esta indemnización adicional establecida como sanción ante la vulneración de la garantía constitucional del derecho a la honra se calcula sobre la base de la última remuneración mensual, se estima que aquella queda limitada igualmente al tope de 90 Unidades de Fomento, toda vez que la norma no establece lo contrario y la misma se remite a indemnizaciones que están sujetas a dicha limitación conforme lo dispone el artículo 172 del Código del ramo.

DÉCIMO CUARTO: Que en cuanto a la indemnización por el daño moral ocasionado al demandante, es menester señalar, que a juicio del tribunal dicha indemnización es completamente compatible con la indemnización especial establecida en el artículo 489 ya citado, pues esta última es la sanción al empleador por la vulneración de los derechos fundamentales del trabajador, que calcula el



juez atendida la gravedad de la conducta, y en cambio la indemnización por daño moral tiene un carácter reparatorio respecto del daño moral efectivamente producido por la conculcación de su garantía fundamental, pudiendo perfectamente existir hipótesis en que se infrinja el derecho constitucional pero que aquello no traiga necesariamente aparejado una afectación moral que requiera ser resarcida por el trabajador.

Que en el caso de autos, el actor conjuntamente con la acción de tutela ha deducido la acción de indemnización de perjuicios para que se le indemnice el presunto daño moral del que habría sido víctima al ser despedido por la demandada y pide por este concepto la suma de \$60.000.000.- según se ha relacionado en el párrafo respectivo de este fallo.

Que para acreditar, el daño efectivamente causado, conforme lo dispone el artículo 1698 del Código Civil, rindió prueba testimonial, consistente en la declaración del psicólogo don **Alex Andrés Avendaño Raggi** e informe de este mismo allegado como prueba documental, así en su declaración éste señaló que el actor fue su paciente desde julio a noviembre de 2018 diagnosticándole depresión reactiva al ser desvinculado de su empresa, especificando que lo que más le afectó, fue la interpretación que le da a su desvinculación y es que él estaba robando lo que niega, sumado a la desconfianza que sentían las demás personas respecto de él. Agregó el testigo, que el actor presentó fatiga, angustia y decaimiento, todos compatibles con el diagnóstico referido, finalizando que al ser dado de alta, no significaba que el demandante estuviera totalmente recuperado, sino que era el momento en que ya debía salir al mundo.

Que a juicio del tribunal la declaración efectuada por el profesional psicólogo en su calidad de testigo, dando razón de sus dichos y diagnóstico efectuado, dando cuenta de la aflicción que significó para el actor el haber sido sindicado como partícipe de un ilícito, con la afectación que le significaba la percepción que las personas tenían de él, lo que se tradujo en síntomas que desencadenaron una depresión reactiva, son elementos que a juicio del tribunal le



han ocasionado una aflicción y daño moral que debe ser reparado y que en virtud de las consideraciones expuestas se avalúa prudencialmente en \$5.000.000.-, toda vez que lo pretendido por el denunciante a juicio de esta sentenciadora resulta excesivo respecto del daño efectivamente acreditado.

DÉCIMO QUINTO: Que el actor ha solicitado el pago de un bono de gestión anual, periodo 2017-2018 que se le adeudará por la denunciada, que era de carácter anual y que equivalía a un sueldo mensual, correspondiente a un año agrícola (de junio de 2017 a mayo de 2018).

Que sobre éste punto la denunciada expresó que efectivamente existía dicho bono pero que éste dependía de distintos factores que en este caso no se daban, entre otros, resultados económicos de la empresa, evaluación del trabajador, tiempo trabajado en el año y mantener una relación laboral vigente a la fecha del pago.

Que no existiendo contrato de trabajo escriturado allegado al juicio y aun cuando el artículo 9 inciso cuarto del código del trabajo establece que la falta de contrato escrito hará presumir legalmente que son estipulaciones del contrato de trabajo las que señale el trabajador, lo cierto es que dicha presunción es simplemente legal y admite prueba en contrario y en este sentido, se incorporó liquidación del mes de febrero de 2018 en donde se da cuenta del pago del bono de gestión anual por la suma de \$3.989.265, la que relacionada con la propia declaración del actor, quien al absolver posiciones, señala que al final de cada año había un comunicado para el pago del bono que dependía del rendimiento de la empresa, del cumplimiento de ciertas cosas y metas y que este se pagaba a todas las personas que tenían relación vigente a diciembre de cada año, evaluándose el año completo, se puede desprender que habiendo finalizado la relación laboral habida entre las partes el 28 de mayo del año 2018, no correspondía bono de gestión anual alguno que pagar por parte de la empleadora, razón por la que se rechazará la demanda en este ítem.



DECIMO SEXTO: Que en relación a la demanda subsidiaria por despido injustificado no se emitirá pronunciamiento en relación a ello por haberse acogido la demanda principal.

DÉCIMO SÉPTIMO: Que el resto de la prueba (consistente en 3 certificados de inscripción y anotaciones vigentes de camiones, anexos de contrato respecto de reajustes, copias de contratos de transporte de la viña) no modifica lo indicado por esta sentenciadora, pues los primeros no resultan relevantes respecto a los indicios que se tuvieron por acreditados, los reajustes no fueron objeto de controversia en autos y si bien los contratos de transporte resultan idóneos para acreditar el vínculo contractual con la empresa logística fao, esto no excluía en ingreso de otras empresas transportistas como ya se ha referido. Por su parte la descripción de cargo y reglamento interno, no altera lo razonado respecto a las funciones del administrador del campo, al igual que el oficio del SAG y correo electrónico agregado, pues estos últimos no resultan relevantes a la luz de lo expuesto.

Que por estas consideraciones y visto además lo dispuesto en los artículos 3, 5, 9, 161, 162, 163, 168, 420, 430, 453, 454, 485 y 489 del Código del Trabajo se declara:

1. Que **SE ACOGE** la denuncia de tutela por vulneración de garantías fundamentales deducida por don **Rodrigo Andrés De La Guarda Onetto**, en contra de **Sociedad Anónima Viña Santa Rita**, representada legalmente, de acuerdo al artículo 4 del Código del Trabajo, por doña Marta Valenzuela Henríquez.
2. En consecuencia se declara que el actor trabajó bajo dependencia y subordinación de la demandada entre el 21 de septiembre de 2015 y el 28 de mayo de 2018, fecha en la que fue despedido.
3. Que la relación laboral habida entre las partes era de carácter indefinida.
4. Que su última remuneración mensual devengada ascendía a la suma de \$3.319.463, debiendo aplicarse el tope de 90 Unidades de Fomento.
5. Que su despido constituye una lesión a su derecho fundamental consagrado



en el artículo 19 N° 4 de la Constitución Política de la República, específicamente en el ámbito de su honra.

6. Que se condena a la parte demandada a pagar al actor la suma de \$26.734.587.-, por indemnización especial establecida en el art. 489 inc. 3° del C. del Trabajo, equivalente a once (11) meses de remuneración.
7. Que se condena a la parte demandada a pagar al actor la suma de \$5.000.000.- por indemnización por el daño moral causado.
8. Que se condena a la parte demandada a pagar al actor la suma equivalente a 90 Unidades de fomento, esto es, \$2.430.417, por concepto de indemnización sustitutiva del aviso previo
9. Que se condena a la parte demandada a pagar al actor la suma equivalente a 270 Unidades de fomento, esto es, \$7.291.250, por concepto de indemnización por años de servicios.
10. Que se condena a la parte demandada a pagar al actor la suma equivalente a 216 Unidades de Fomento, esto es, \$5.833.000.-, por incremento porcentual de la indemnización por años de servicio, equivalente a un 80%, según el art. 168 letra c) del C. del Trabajo.
11. Que todos los montos y conceptos antes indicados se pagarán con los reajustes e intereses que establecen los arts. 63 y 173 del C. del Trabajo, según el caso.
12. Que como medidas reparatorias inmateriales del daño causado se ordena a la demandada además, a ejecutar las siguientes acciones concretas dentro del plazo de 60 días desde que la sentencia quede firme:
 - Deberá incorporar en su Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad el reconocimiento expreso del derecho a la honra de los trabajadores.
 - Se deberá entregar cartillas informativas y de difusión a todos los trabajadores relativas a comunicar la protección de derechos fundamentales, específicamente, del derecho a la honra que tiene todo



HXBT LZETWK

trabajador al interior de la empresa.

Para el cumplimiento de lo anterior, la Inspección Del Trabajo que corresponda deberá verificar el correcto y cabal cumplimiento de las medidas ordenadas.

13. Que se rechaza, el pago del bono de gestión anual demandado por el actor, en virtud de los fundamentos esgrimidos en el considerando décimo quinto de este fallo.

14. Que habiéndose acogido la acción principal se condenará a la demandada al pago de las costas de la causa, las que se tasan en la suma de \$3.000.000 (tres millones de pesos)

Manténganse en custodia la prueba documental incorporada por las partes por un plazo de 30 días contados desde la fecha en que la sentencia quede firme. A su vencimiento procederán a su retiro, bajo apercibimiento de destrucción de oficio por el tribunal.

Las partes quedan válidamente notificadas de la presente sentencia en la actuación decretada para el día de hoy, y por lo tanto, desde esta notificación comienza a correr el plazo legal para impugnarla, sin perjuicio de lo anterior remítase vía correo electrónico la presente sentencia a las partes.

Asimismo, firme la sentencia remítase copia de ella a la Dirección Nacional del trabajo para su registro.

Regístrese y en su oportunidad archívese.

RIT T-10-2018

RUC 18- 4-0131820-4

Proveyó don(a) PAULA ROCA BERROCAL, Juez Titular del Juzgado de Letras de Molina.

En Molina a siete de agosto de dos mil diecinueve, se notificó por el estado diario la resolución precedente.

