PODER JUDICIAL

CHILE

IQUIQUE, veintitrés de marzo de dos mil veinte.

VISTOS Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que, compareció ante este Tribunal don **RENÉ ROLANDO GUILLERMO LAMBERT CABRERA**, casado, empleado, con domicilio en Pasaje Tres 4520, Rey del Mar, Iquique, quien deduce denuncia en procedimiento de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido y cobro de prestaciones laborales, en contra de **CORPORACIÓN REGIONAL DE DESARROLLO PRODUCTIVO DE TARAPACÁ**, representada por don Miguel Ángel Quezada Torres, ingeniero, Intendente de la Región de Tarapacá y en su calidad de Presidente de la Corporación denunciada, ambos con domicilio para estos efectos en José Miguel Carrera 955, Iquique.

Relata que comenzó a prestar servicios bajo de vínculo de dependencia y subordinación para la denunciada con fecha 18 de marzo de 2019, como profesional de apoyo a cargo de las funciones de apoyo técnico en los proyectos que realiza la denunciada bajo el eje estratégico de innovación, siendo su remuneración la suma de $1.240.000.-

Indica que el día 10 de octubre del año 2019, mientras se encontraba en horario de trabajo en la oficina, siendo aproximadamente las 17 horas, su compañero de unidad don Daniel González le pide que bajen a reunirse con el gerente de la corporación denunciada don Rodrigo Guagama Herrera, al hacerlo, le llama la atención que su compañero en vez de acompañarle, se retira de la Corporación, cuestión rara pues siempre las reuniones de trabajo eran en equipo y no por separado. Al llegar a la oficina del gerente, la abogada de la Corporación doña Elizabeth Pérez lo escolta, indicándole aquél que estaba despedido, señalando vaga e imprecisamente cuáles serían las razones para ello.

Luego de esto se dirigió a su puesto de trabajo, momento en el que nuevamente aparece la abogada doña Elizabeth Pérez la que le indica que debe abandonar inmediatamente las dependencias de la Corporación, sin dejarlo solo en ningún

BNDGXZDDXC

momento en una actitud que percibió como intimidatoria atendido el cargo y profesión de la aludida. En esta oportunidad le pregunta a ésta que cuál sería la justificación o casual del despido, indicándole que es por el artículo 160 inciso tanto del Código del Trabajo, por negligencia laboral. Luego le habría indicado que tenía diez minutos para salir de la Corporación. Por lo que toma sus cosas, se despido de compañera de trabajo y termina en el primer piso del edificio firmando el libro de asistencia, siempre escoltado por la abogada, quien le acompaña hasta la puerta de la Corporación y lo deja en la calle, exponiéndole frente a los que hasta entonces eran sus compañeros de trabajo, actuar que sería completamente innecesario y vulneratorio de sus derechos fundamentales de protección a la integridad psíquica de la persona (Art. 19 N° 1 CPR) y el respeto y protección a la honra de la persona (Art. 19 N° 4 CPR).

Agrega que el despido habría sido con vulneración de otros derechos fundamentales relacionados con actos discriminatorios y de acoso laboral que habrían afectado la estabilidad y mantención de mi empleo, pues el despido de que fue objeto, no lo fue por las razones invocadas por la denunciada, sino que fue una represalia en su contra por la relación de cercanía en el ámbito laboral con otros trabajadores de la Corporación, específicamente con doña Karla Miño y don Héctor Azargado, puesto que el gerente en varias ocasiones manifestó abiertamente la intención de poder sacarlos de la Corporación, instándoleds a no generar vínculos con ellos.

Señala que la comunicación que puso término al contrato de trabajo adolece de graves vicios formales y de fondo, pues la carta de despido no señalaría específicamente cuál es la fuente o casual legal del despido, sino que solo hace referencia a “los siguientes artículos 161 del Código de Trabajo” y “El artículo 161 N° del Código del Trabajo”, sin especificar la fuente legal respectiva. Además, la denunciada señala que la causal en que se fundamenta en un único hecho, el cual sería que “*el presupuesto operativo y público de la corporación para el presente año, es insuficiente el cual se hace necesario reestructurar y racionalizar el personal, debiendo prescindir de sus servicios*”, indicando al respecto que la sola invocación sacramental de la causal, no es causa o fundamento suficiente para su desvinculación.

BNDGXZDDXC

Alega, también, la Nulidad del despido por no pago íntegro de cotizaciones previsionales, al no dar cumplimiento con la obligación de enterar las cotizaciones previsionales, de salud y cesantía de manera íntegra en los organismos correspondientes durante la vigencia de la relación laboral en el mes de junio de 2019, al no efectuar el integro de dichas cotizaciones previsionales al momento del despido.

Demanda el pago de feriado proporcional correspondiente a 6 meses y 22 días de trabajo entre el 18 de marzo y el 10 de octubre de 2019; diez (10) días trabajados correspondientes al mes de octubre de 2019 y el pago de viáticos pendientes de reembolso.

Respecto a esto último, grafica las salidas realizadas en el periodo y pendientes de pago:

Fecha	$	Destino	Motivo
12-05-2019	14.000	PICA	Cuenta pública agricultura
12-06-2019	12.000	HUARA	Reunión en municipalidad, visita
23,24,25-08-19	75.000	HUARA	Curso NDR, MOCHA
25-09-2019	10.000	POZO ALMONTE	Desarrollo encuesta
02-10-2019	16.000	COLCHANE	Desarrollo encuesta artesanos
04-10-2019	16.000	CARIQUIMA	Desarrollo encuesta
09-10-2019	16.000	COLCHANE-CARIQUIMA	Desarrollo encuesta artesanos y gira sipan

En subsidio, y por iguales fundamentos, pide la declaración de despido injustificado con el pago de las indemnizaciones del caso e idénticas prestaciones que en lo principal.

BNDGXZDDXC

SEGUNDO: La demandada contestó la demanda, solicitando su rechazo. Al respecto PATRICIO MIRA DUARTE en representación de COORPORACION REGIONAL DE DESARROLLO PRODUCTIVO DE LA REGION DE TARAPACÁ, no controvierte la existencia de relación laboral, indicando que el despido obedeció a una restructuración debido a que el presupuesto de la corporación era insuficiente para mantener su cargo.

Indica que no es efectivo que el Sr. Daniel Gonzales, le indicara que lo acompañara a una reunión y menos que urdiera un ardid con el Gerente Rodrigo Guagama. En relación a que la Abogado Elizabeth Pérez, le habría indicado que la causal del despido era "negligencia laboral" tampoco sería efectivo, pues dicha causal no existe en nuestro ordenamiento jurídico y tampoco sería efectivo que lo habría escoltado y "dejado en la calle" a vista de los demás trabajadores.

Afirma que el ex trabajador nunca fue vulnerado en sus derechos fundamentales al momento de comunicar el despido, así como tampoco fue hostigado en el transcurso de la relación laboral por generar vínculos con otros trabajadores.

Respecto a la nulidad del despido pedida por la demandante, indica ser efectivo que, en el mes de junio del 2019, se le habrían pagado cotizaciones previsionales por un monto inferior, lo que se produjo por un error involuntario, mismo que fue subsanado el día 9 de diciembre de igual año, lo cual fue comunicado vía carta certificada al demandante, convalidando así el despido.

En relación a la demanda subsidiaria por despido indebido, recargo legal y cobro de prestaciones laborales, pide su rechazo reiterando los argumentos ya esgrimidos para la acción principal.

TERCERO: Que la cuestión controvertida esencial a determinar en este litigio, se refiere a dilucidar la existencia de vulneración de derechos fundamentales del actor ocurrida con ocasión de su despido.

CUARTO: Al respecto, el trabajador demandante propuso en su demanda que la vulneración de derechos fundamentales, de que habría sido víctima, se produjo con ocasión de su despido, atropellando su derecho a integridad psíquica, honra y dignidad, pues, *mientras se encontraba en horario de trabajo en la oficina un*

BNDGXZDDXC

compañero de unidad le pide que bajen a reunirse con el gerente de la corporación denunciada, al hacerlo, le llama la atención que su compañero en vez de acompañarle, se retira de la Corporación, agregando que *al llegar a la oficina del gerente, le indican que estaba despedido, señalándole vaga e imprecisamente cuáles serían las razones para ello; en tanto, la abogada de la Corporación lo escolta luego de esta comunicación y le acompaña hasta la puerta de la misma, dejándole en la calle, exponiéndolo frente a los que hasta ese entonces eran sus compañeros de trabajo. A*grega que, además, el despido resultaría un acto discriminatorio en su contra, ya que se basó *en situaciones de acoso laboral consistentes en constantes hostigamientos e instrucciones para perjudicar la estabilidad laboral de otros compañeros de trabajo que identifica como Karla Miño y Héctor Azargado, siendo por rechazar tales instrucciones despedido.*

Al respecto dable es señalar que no indica cuales, y como serían los constantes hostigamientos e instrucciones para perjudicar a dichos trabajadores, tampoco indica fecha o periodo en que habrían ocurrido dichos actos. Menos aún, señala como aquel hecho podría constituir un ac

Que, la competencia de este tribunal se encuentra otorgada por la propuesta fáctica de las partes, en este caso, contenido en el petitorio de la demanda, por tanto, el análisis de este juez sólo puede centrarse en determinar la existencia de vulneración de garantías y derechos fundamentales ocurridos con ocasión del despido del trabajador demandante.

En virtud de lo señalado, aparece que no pueden ser objeto válido de análisis en esta sentencia, los hechos relatados por el actor en su demanda relativas a conductas presuntamente ocurridas durante la relación laboral, consistentes en constantes hostigamientos e instrucciones para perjudicar la estabilidad laboral de otros compañeros de trabajo, por lo que esta propuesta fáctica debe ser rechazada en función a lo señalado.

Respecto al relato que realiza, relativo a la comunicación de su despido, este juez concluye que los mismos no presentan la entidad suficiente como para configurar las vulneraciones a los derechos fundamentales que denuncia como atropellados, pues, los sucesos referidos parecen responder a la dinámica lógica y necesaria de comunicación de un despido, como lo es el ser citado a la oficina del jefe

BNDGXZDDXC

del servicio, siendo comunicado este hecho por un compañero de trabajo y siendo acompañado luego por otro, el que lo hacía bajo las instrucciones de la jefatura respectiva, no observándose en este proceso algo que pudiera mermar de forma seria los derechos fundamentales del trabajador denunciante, comprendiendo, si, que en todo acto de despido existe un trasfondo de deshonra, indignidad y/o afrenta que afecta al trabajador involucrado, pero dicha afectación, salvo circunstancias particulares, que no se observan este caso, no alcanza la dimensión propia como para ser tenido como una afectación en la esencia de un derecho fundamental como aquellos protegidos por el derecho del trabajo.

Por lo anterior, desechándose las conductas señaladas como constitutivas de atentados a la integridad psíquica, honra y dignidad que se denuncia, se desechará la existencia de vulneración de derechos fundamentales impetrada.

QUINTO: Que, respecto al despido de que fue sujeto el trabajador demandante, y la justificación del mismo, aparece que la demandada arguye la aplicación de la causal establecida en el artículo del art. 161 del Código del Trabajo, señalando como fundamento fáctico de ello, indicada en la misiva respectiva, en que *el presupuesto operativo y público de la Corporación para el presente año, es insuficiente, el cual hace necesario reestructurar y racionalizar el personal, debiendo prescindir de sus servicios.*

Al análisis de los mismos, aparecen estos fundamentos transcritos como genéricos e imprecisos, pues no contienen, y por tanto no informan, con claridad y precisión los hechos que sirven de sustento al despido del trabajador demandante. En efecto, se le comunica al trabajador que su despido se debe a que *el presupuesto de la corporación es insuficiente*, sin explicar nada al respecto, ni las circunstancias específicas que obligan a prescindir de los servicios del actor en el caso en específico. Por ello este tribunal entiende que los hechos referidos por la demandada como fundamento de la causal del artículo 161 inciso 1° del Código del ramo, no cumplen con los estándares fijados por la doctrina y jurisprudencia, en cuanto éstas han señalado que aquellos se caracterizan por ser hechos objetivos, graves y permanentes.

BNDGXZDDXC

Por lo dicho, al no haber comunicado debidamente al trabajador, de acuerdo a la obligación que le impone el artículo 162 del Código del Trabajo, los hechos en que se funda la causal invocada por la empresa, no pudiendo acreditar la veracidad de los mismos, ni permitiendo al trabajador desdecirlos, impidiendo con ello un adecuado derecho a defensa, concluyendo, por tanto, que no es posible observar en los fundamentos del despido comunicados al trabajador la existencia de hechos objetivos, graves y permanentes, que lleven necesariamente a la separación del trabajador, se tendrá como improcedente el despido del trabajador demandante, de acuerdo a la causal invocada, razón por la que se accederá a la indemnización sustitutiva del aviso previo en virtud a lo dispuesto en el artículo 168 del Código del Trabajo, rechazándose el recargo solicitado pues el trabador no cumple con el requisito temporal que lo hace acreedor de la indemnización por años de servicio.

SEXTO: Que, respecto a la suma solicitada por concepto de viáticos pendientes de reembolso, apareciendo que el actor entrega el detalle de los mismos en la demanda, a lo cual la Corporación accionada respondió que aquellos gastos no fueron rendidos por lo que no procede su pago.

Que, en relación a ello, aparece naturalmente que la demandada se encuentra en mejor posición de haber acreditado en juicio el hecho de que el actor no incurrió en los gastos respectivos, fundamentalmente, a través del hecho de probar, o al menos argumentar, que el actor no realizó los viajes que indicó en su demanda o que la corporación cubrió los gastos respectivos, y no lo hizo, por lo que debe entenderse cierta la deuda referida, producto de los viajes realizados por el actor con ocasión de trabajo, mismos que no fueron reembolsados por lo que se condenara a la demandada a su pago en el quantum señalado por aquél.

Que respeto a lo demandado por concepto de pago proporcional de diez días trabajados en el mes de octubre de 2019, en virtud del comprobante transferencia electrónica acompañada, en el que aparece el deposito en la cuenta del actor, de fecha 28 octubre de 2019, por la suma de $334.635.-, se tendrá por suficientemente solucionada esta prestación.

BNDGXZDDXC

En cuanto al feriado proporcional demandado, no habiendo sido controvertido su cobro por la corporación accionada, se accederá a su cobro en el monto que se dirá.

SEPTIMO: Que, para los efectos de fijar el monto de la remuneración mensual percibida por el trabajador demandante, este tribunal fijará como remuneración mensual aquella propuesta por aquél, por la suma de $1.240.000.-.- (un millón doscientos cuarenta mil pesos).

OCTAVO: Que, en cuanto a la nulidad de despido solicitada por el demandante, basado en el no pago íntegro de las cotizaciones correspondientes al mes de junio de 2019, suceso que fue expresamente reconocido por la contraria, por lo que debe tenerse como efectivo el no pago íntegro de las cotizaciones previsionales del actor, de lo que resulta el incumplimiento de las obligaciones que el artículo 58 del Código del Trabajo le impone al empleador, y que la legislación previsional pertinente le imponía, en cuanto a la retención, declaración y pago íntegro de las cotizaciones previsionales del actor.

Por lo antedicho, necesario resulta acoger la demanda en este ítem, y se declara que el despido de que fuera objeto el trabajador accionante no produjo el efecto de poner término a su contrato de trabajo, para el sólo efecto remuneracional, en razón de no haberse satisfecho las prestaciones de la seguridad social referidas, condenándose en consecuencia a la demandada a pagar las remuneraciones que se devengaron a contar de la fecha del despido y hasta la época en que se produzca la convalidación del mismo.

Que, de la prueba aportada en este juicio, aparece que efectivamente se envió la comunicación respectiva al trabajador demandante mediante la cual el empleador informó a aquél que pagó las cotizaciones morosas, en virtud del inciso séptimo del artículo 162 del Código Laboral, ello mediante carta de fecha de 3 de enero de 2020, conjuntamente con las planillas de declaración y pago de las obligaciones de seguridad social que se encontraban pendientes, hecho ocurrido el día 9 de diciembre de 2019, según aparecen de los documentos aportados.

Por lo anterior, este tribunal entiende que se convalidó debidamente el despido, que se ha declarado nulo, con data 9 de enero de 2020, por lo que la

BNDGXZDDXC

extensión del castigo señalado en el artículo 162 del Código del Trabajo debe limitarse hasta dicha fecha, condenándosele al pago de las remuneraciones respectivas hasta dicha oportunidad.

NOVENO: Que, toda la prueba rendida ha sido debidamente analizada, y no se ha hecho referencia expresa a la mayoría de ella, en conformidad a lo señalado en la consideración cuarta y a la resolución del asunto que se estimó esencial en este juicio.

Por estas consideraciones, disposiciones legales citadas y visto lo establecido por los artículos 161 inciso 2°, 162, 168, 485 y 489 del Código del Trabajo, se resuelve:

I.-**Se acoge la demanda** subsidiaria por despido injustificado interpuesta por don **RENÉ ROLANDO GUILLERMO LAMBERT CABRERA en contra de CORPORACIÓN REGIONAL DE DESARROLLO PRODUCTIVO DE TARAPACÁ,** por lo que se le condena al pago de las siguientes prestaciones:

1.-La suma de $159.000.- por concepto de viáticos.

2.-La suma de $3.431.000.-, correspondiente al pago de las remuneraciones devengadas entre la fecha del despido, 10 de octubre de 2019, y hasta la convalidación del mismo, de conformidad al artículo 162 del Código del Trabajo, ocurrida el 3 de enero de 2020.

3.-Feriado proporcional por la suma de $471.892.-

Lo anterior con los reajustes, intereses y recargos legales dispuesto en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

II.- **Se rechaza la demanda principal** por vulneración de derechos fundamentales y las demás prestaciones no acogidas en el punto anterior.

III.-No se condena en costas a la demandada, por no resultar totalmente vencida.

Regístrese, notifíquese y archívese con sus antecedentes en su oportunidad.

RIT T-250-2019

BNDGXZDDXC

Dictada por don **FRANCISCO JAVIER VARGAS VERA**, Juez Titular de este Juzgado de Letras del Trabajo de Iquique.

FRANCISCO JAVIER VARGAS VERA
Fecha: 23-03-2020 13:37:23 UTC-4

BNDGXZDDXC

A contar del 08 de septiembre de 2019, la hora visualizada corresponde al horario de verano establecido en Chile Continental. Para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar 2 horas. Para más información consulte http://www.horaoficial.cl