

Concepción, doce de mayo de dos mil veinte.

VISTO Y OIDOS LOS INTERVINIENTES:

PRIMERO: Que ha comparecido **JESÚS ALFREDO BAEZA BAEZA**, abogado, con domicilio en calle Colo Colo N° 1334, Departamento N° 1506, Plaza Mayor 3, Concepción, interponiendo denuncia de tutela por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, en contra de su ex empleador **FERNÁNDEZ & MÁRQUEZ ABOGADOS LIMITADA**, sociedad del giro de su denominación, representada legalmente por **René Manuel Fernández Quezada**, abogado, o bien por quien corresponda de conformidad con el artículo 4° del Código del Trabajo, ambos domiciliados en Tucapel N° 391, oficina A, Concepción.

Funda su acción señalando que comenzó a prestar servicios para la demandada el 15 de noviembre de 2013, bajo vínculo de subordinación y dependencia, en funciones de “procurador”. Luego juró como abogado y sus funciones cambiaron, sin anexo alguno, hasta que se transformé en Abogado Jefe de la Oficina en Concepción, igualmente, sin formalizarlo con el respectivo anexo de contrato. Sus funciones eran la cobranza judicial para empresa mandante de su ex empleador COOPEUCH y BCI. Las funciones las prestaba en la oficina de la demandada ubicada en Caupolicán N° 567, Oficina 1006, Concepción, trasladándose posteriormente a Tucapel N° 391 oficina A, Concepción. En cuanto a su jornada de trabajo, según la cláusula segunda, ella era de 45 horas semanales, distribuida de lunes a viernes desde 8.30 a 14.00 horas y de 15.00 a 18.00 horas, con una hora de colación y su remuneración al momento ascendía a \$1.558.700.- (un millón quinientos cincuenta y ocho mil setecientos pesos) pesos para los efectos del art. 172 del Código del Trabajo.

Agrega que desde que inició sus servicios, lo hizo para la mandante de su ex empleadora COOPERATIVA DEL PERSONAL DE LA UNIVERSIDAD DE CHILE LIMITADA (COOPEUCH LTDA.) realizando la cobranza judicial de los créditos de aquella, existiendo un contrato civil de prestación de servicios entre ambas.

La duración de su contrato era indefinido, sin embargo terminó el 8 de noviembre de 2018 por las causales del art. 160 N°1 letra a), N° 2 y 7 del Código del Trabajo. Explica que en octubre de 2018, en la visita mensual que se realizaba a las sucursales que la demandada tiene en el país, quien oficia en el rol interno de la empresa de “Gerente Judicial”, José Ignacio Márquez Espinosa, le indica que había tomado conocimiento que el actor era abogado patrocinante de causas de cobranza del Sanatorio Alemán S.A. Ello fue reconocido por el demandante agregando que



lo hacía en uso de su derecho a la libertad de trabajo, que consistía sólo en el patrocinio y lo hacía fuera de su jornada, jamás en la empresa ni con los recursos de la misma, además de no estar prohibido expresamente en el contrato, ni tampoco es o era una cartera de clientes que fueran “competencia directa o indirecta” del cliente del estudio jurídico que tiene en Concepción (COOPEUCH). Ello no agradó a su jefatura y se le indicó que “sería bueno” que esta cartera la traspasará a su estudio jurídico, sino se atuviese a las consecuencias. Refiere que no aceptó entregar el cliente por no existir razón para ello y porque el Sanatorio Alemán S.A. confió en él para la cobranza, no al estudio jurídico en el que trabajaba, siendo el mandato judicial un contrato de “confianza”. Esta maniobra de presión de la demandada fue arbitraria y constituye un atentado a su libertad de trabajo.

Fue así como el 8 de noviembre de 2018 fue despedido de manera verbal, aduciendo el Sr. Márquez Espinosa, que había infringido su contrato de trabajo por estar patrocinando causas fuera de la empresa en su horario de trabajo. Contestó señalando que no había realizado ello en su jornada de trabajo, que la cobranza la realizaba personal de su dependencia, que no se le podía prohibir el ejercicio profesional, que no existía prohibición alguna en el contrato ni en reglamento interno, ni menos ética puesto este cliente era totalmente ajeno a las actividades que realiza su ex empleadora en Concepción. Sin embargo, ello no dio resultados y se le indicó que le enviarían carta de despido dentro de plazo legal.

La carta de despido es del siguiente tenor “*Santiago, 12 de noviembre de 2018 Señor Jesús Baeza Baeza. Colo Colo 1334, Departamento 1506, Plaza Mayor 3, Concepción. Presente. De nuestra consideración: En representación de “Fernández y Márquez Abogados Limitada” nos permitimos informar que, con fecha 08 de noviembre de 2018, se ha puesto término a su contrato de trabajo, de conformidad a lo establecido en el art. 160 N° 1 Letra a), N°2 y N°7, los cuales señalan. Artículo 160 del Código del Trabajo: “El contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando el empleador le ponga término invocando una o más de las siguientes causales: 1.- Alguna de las conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas que a continuación se señalan: a) Falta de probidad en el desempeño de sus funciones. 2.- Negociaciones que ejecute el trabajador dentro del giro del negocio y que hubieren sido prohibidas por escrito en el respectivo contrato por el empleador. 7.- Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato. Lo anterior, en atención a lo siguiente: Conforme a lo pactado en su contrato de fecha 15 de noviembre de 2013, la cláusula 5ta letra a), señala: “Se entiende que forman parte integrante, en calidad de esenciales, las siguientes obligaciones de la*



trabajadora: a) *Cumplir la jornada ordinaria de trabajo en su totalidad, y en forma exclusiva para con el empleador, por lo cual, se prohíbe ejecutar durante la jornada de trabajo y/o recinto del empleador actividades ajenas a su labor en la empresa y/o dedicarse a atender asuntos particulares*” En el mismo contrato, en la cláusula 16ª, señala: *“Las partes convienen en elevar a la calidad de esencial de este contrato, la obligatoriedad, para la trabajadora, de cumplir celosamente el Reglamento Interno de la Empresa, cuya copia recibe, en este acto y cuyo texto declara conocer”*. En cuanto a lo pactado en el reglamento interno de la empresa, el que entró en vigencia con fecha 28 de agosto de 2017, su artículo 49 letras a) y b), señala: *“El personal está sujeto a las prohibiciones que particularmente determine el contrato de trabajo respectivo y asimismo, a las que en general, este Reglamento Interno establece. En consecuencia, estará prohibido a los trabajadores: a) Tener parte directa o indirectamente en negocios empleos u ocupaciones lucrativas que estén relacionadas con las actividades de la empresa. La infracción de esta disposición producirá la terminación del Contrato de Trabajo, de acuerdo a las disposiciones del Código del Trabajo, debiendo constar su prohibición por escrito en los contratos individuales de trabajo; b) Dedicarse durante las horas de trabajo, a negocios, trabajos extra o asuntos personales, ajenos a sus labores o atender dentro de las oficinas a personas extrañas a las actividades de la empresa. Así, de esta relación de normas y acorte (sic) a los hechos que motivan el presente despido, nuestra empresa ha tomado de vuestra calidad de abogado a cargo de la cartera Clínica Sanatorio Alemán, registrando en el sistema un total de 544 casos en los que tal entidad cuenta con vuestro patrocinio como abogado, con mandato judicial otorgado de con fecha 18 de mayo de 2018, en la notaría de Concepción de don Ramón García Carrasco. Se adjunta planilla con ejemplos de casos tramitados. Lo antes expuesto, da cuenta del incumplimiento grave de las normas éticas que impone el contrato de trabajo, lo que autoriza a este empleador a poner término a la presente relación laboral por las causales ya invocadas. Además, adjuntamos vuestro certificado de cotizaciones de las entidades de previsión a las que se encuentra afiliado, que dan cuenta que las cotizaciones previsionales, del periodo trabajado, se encuentran pagadas. Atentamente, “*

Argumenta que la carta de despido indica los mismos hechos para configurar tres causales de despido diversas, sin embargo sostiene que no violó ninguna disposición del contrato de trabajo, ni del reglamento interno, ni deber ético y al despedirlo a conculcado sui libertad de trabajo del art. 19 N° 16 de la Constitución Política de la República. La carta de despido indica que su contrato, en su cláusula quinta, reza: *“Se entiende que forman parte integrante, en calidad de esenciales, las siguientes obligaciones de la trabajadora: a) Cumplir la jornada ordinaria de trabajo en su totalidad, y en forma exclusiva para con el empleador, por lo cual, se prohíbe*



ejecutar durante la jornada de trabajo y/o recinto del empleador actividades ajenas a su labor en la empresa y/o dedicarse a atender asuntos particulares” Dicha obligación la cumplió a cabalidad pues jamás el patrocinio de las 544 causas que indica la denunciada lo realizó durante su jornada de trabajo y/o en el recinto de su ex empleadora. Por su parte, el reglamento interno –que en todo caso no era el vigente al ingreso en la empresa, como malamente indica la carta de despido– señala: *“El personal está sujeto a las prohibiciones que particularmente determine el contrato de trabajo respectivo y asimismo, a las que en general, este Reglamento Interno establece. En consecuencia, estará prohibido a los trabajadores: a) Tener parte directa o indirectamente en negocios empleos u ocupaciones lucrativas que estén relacionadas con las actividades de la empresa. La infracción de esta disposición producirá la terminación del Contrato de Trabajo, de acuerdo a las disposiciones del Código del Trabajo, debiendo constar su prohibición por escrito en los contratos individuales de trabajo; b) Dedicarse durante las horas de trabajo, a negocios, trabajos extra o asuntos personales, ajenos a sus labores o atender dentro de las oficinas a personas extrañas a las actividades de la empresa”*. En cuanto a la letra a), cláusula quinta del contrato de trabajo, no prohíbe tener directa o indirectamente actividades en operaciones lucrativas que estén relacionadas con la empresa, sólo las limita –obviamente– a que ellas no se desarrollen en la jornada de trabajo y en cuanto a la letra b), afirma que no se dedicó a negocios, trabajos extra o asuntos personales ajenos a sus labores o atender dentro de las oficinas a personas extrañas a las actividades de la empresa. De esta manera, será de cargo de la demandada probar que realizó el patrocinio de las 544 causas que señala dentro de su jornada de trabajo, cuestión que no podrá probar.

Siendo falsos los hechos, la calificación jurídica que le ha dado la denunciada es errada y además, no se tipifica la conducta con lo previsto por el legislador para las causales de caducidad disciplinarias del contrato de trabajo.

En cuanto a la causal del art. 160 N° 1 letra a) sostiene que ella se refiere a atentados contra la buena fe contractual, por lo tanto, quedan comprendidos en ella el lucro indebido y el fraude. Reitera que no ha ejecutado el patrocinio de las 544 que aduce la denunciada dentro de su jornada de trabajo, cuestión que no estaba prohibido ética, contractualmente ni legalmente y además el Sanatorio Alemán S.A y COOPEUCH LTDA ni siquiera tiene un giro similar, no son competidores ni directos ni indirectos, por lo que no se le puede achacar ninguna falta de probidad en el desempeño de sus labores ni menos dicha conducta es



grave. A su juicio la causal invocada carece de motivo plausible lo que debe ser declarado.

Respecto de las negociaciones que ejecute el trabajador dentro del giro del negocio y que hubieren sido prohibidas por escrito en el respectivo contrato por el empleador argumenta que al exigir la ley una prohibición expresa en tal sentido, la interpretación a contrario sensu, lleva a la conclusión de que la regla general es la admisibilidad de dichas negociaciones. Su contrato sólo prohíbe ejecutar otros trabajos dentro de la jornada de trabajo por lo que no se tipificó dicha causal de caducidad. Reitera que no realizó el patrocinio de las 544 causas que refiere la denunciada dentro de su jornada sino en virtud de su libertad de trabajo, garantizada en la Constitución.

Finalmente, en relación a la causal del artículo 160 N° 7, estima que no existe incumplimiento alguno agregando que ningún daño provocaba a su ex empleadora patrocinar causas del Sanatorio Alemán S.A. pues, no lo realizó durante su jornada, con recursos de la denunciada ni en sus instalaciones y no era siquiera esta cartera competencia directa o indirecta de Coopeuch Ltda., restándole el elemento "gravedad".

Relata que el 12 de noviembre realizó reclamo ante la Inspección del Trabajo de Concepción llevándose a efecto comparendo el 26 del mismo mes, oportunidad en la que no llegaron a acuerdo, sin embargo la demandada pagó el feriado proporcional adeudado y días laborados de noviembre de 2018.

En cuanto al derecho, cita el artículo 489, 485 inciso 1° y 2° del Código del Trabajo. Afirma que su ex empleadora, al amenazar, perturbar y luego despedirlo por una actividad propia de su profesión fuera de su jornada laboral, ha vulnerado la libertad de trabajo. Cita igualmente el artículo 2° del Código del Trabajo, inciso 1°

De acuerdo a lo previsto en el artículo 493 del mismo Código, refiere como indicios de la vulneración de las garantías invocadas: 1. Carta de Despido y 2. Contrato de Trabajo. La carta de despido demuestra los infundados motivos por los cuales se pone término sin indemnización alguna a sus servicios y al examinar el contrato de trabajo se da cuenta que no existe prohibición alguna para realizar patrocinio de causas

Pide se acoja la denuncia de tutela declarando:



1. Que la denunciada ha infringido el derecho fundamental a la libertad de trabajo consagrado en el artículo 19 N°16 de la Constitución Política de la República en relación el art. 2 del Código del Trabajo.

2. Como medidas a que se encuentra obligado el infractor a realizar dirigidas a obtener la reparación de las consecuencias derivadas de la vulneración de derechos, bajo apercibimiento del art. 492 inc 1° en relación con el art. 495 N° 3 del Código del Trabajo, ordenar:

a) Que se condena al pago de las indemnizaciones adicionales por despido vulneratorio, establecidas en el artículo 489 inciso tercero del Código del Trabajo, estableciéndola en el máximo establecido en la ley atendida la gravedad de la presente denuncia, ascendente a la suma de equivalente a 11 remuneraciones, equivalente a la suma de \$17.145.700.- (diecisiete millones ciento cuarenta y cinco mil setecientos) o la suma que su US. determine en mérito del proceso.

b) La realización de un curso de capacitación sobre derechos fundamentales, dirigido especialmente a los representantes legales, impartida por un profesional especialista en la materia y con una duración de a lo menos 8 horas pedagógicas.

c) Adoptar cualquier otra medida que US. estime idónea para obtener la debida reparación de los actos lesivos.

3. Que se condena a la denunciada al pago de la indemnización por años de servicios equivalente a la suma de \$7.943.500.- (siete millones novecientos cuarenta y tres mil quinientos pesos) o la suma que US. se sirva fijar

4. Que se condena a la denunciada al pago del incremento 100% de la indemnización por años de servicios de conformidad al art. 168 inc.2 del Código del Trabajo en relación al art. 160 N° 1 letra a) del mismo ramo, solicitando esta parte se declare que el despido es carente de motivo plausible, equivalente a \$7.943.500.- (siete millones novecientos cuarenta y tres mil quinientos pesos), o en subsidio, el recargo del 80 % de la indemnización por años de servicios equivalente a la suma de \$6.354.800.- (seis millones trescientos mil ochocientos) o la suma o el recargo que US. determine adeudarse conforme al mérito de autos.

6. Que se condene a la denunciada al pago de la indemnización sustitutiva por falta de aviso previo por la suma de \$1.558.700.- (un millón quinientos cincuenta y ocho setecientos) o la que US. se sirva fijar.

7. Se apliquen las multas a que haya lugar de conformidad al art. 495 N°4 del Código del Trabajo



8. Remitir copia de la Sentencia a la Dirección del Trabajo para su registro, como lo ordena el art. 495 inciso final.

9. O en todos los casos las sumas mayores o menores que US, estime conforme al mérito del proceso fijar, más los intereses y reajustes hasta la fecha efectiva del pago, más las costas de la causa.

En subsidio de lo principal interpone demanda de despido indebido y cobro de prestaciones laborales, en contra de su ex empleador **FERNÁNDEZ & MÁRQUEZ ABOGADOS LIMITADA**, ya individualizada, y solidariamente, o en subsidio, subsidiariamente en contra de la **COOPERATIVA DEL PERSONAL DE LA UNIVERSIDAD DE CHILE LIMITADA**, en adelante, **“COOPEUCH”** sociedad del giro de su denominación, representada legalmente por **Rodrigo Silva Iñiguez**, desconozco profesión o por quien corresponda de conformidad al art. 4 del Código del Trabajo, con domicilio en calle Agustinas N° 1137.

Funda esta demanda señalando que, a objeto de evitar repeticiones sobreabundantes, pide se tengan por reproducidos íntegramente los capítulos I, II, III, IV y V de lo principal de la presentación.

En cuanto al derecho, cita el artículo 168 del Código del Trabajo, indicando que en este caso, al ser la causal indebida y carente de motivo plausible, corresponderá el recargo de la indemnización por años de servicios en un ciento por ciento, o en subsidio, en el evento de no efectuarse dicha declaración, de conformidad al art. 168 letra c) del Código del Trabajo corresponderá se pague la indemnización por años de servicio aumentada en un ochenta por ciento. Cita también el artículo 454 N° 1 del Código del Trabajo y destaca que la carta de despido indica únicamente “el patrocinio de 544 causas” debiendo limitarse la prueba a tales asertos, no extendiéndose a otras causas o hipótesis.

Conforme lo previsto en el artículo 183 A del Código del Trabajo, estima el actor que prestó servicios en **régimen de subcontratación** pues, lo hizo para la empresa **FERNÁNDEZ & MÁRQUEZ ABOGADOS LIMITADA**, en calidad de trabajador dependiente y su trabajo consistía en la cobranza de créditos para **COOPEUCH LTDA.**, empresa con la cual su ex empleador mantiene un contrato para la cobranza de los créditos a su favor. El artículo 183-B del citado cuerpo legal, dispone que la empresa principal, en este caso **COOPEUCH LTDA.**, responde solidariamente de las obligaciones legales y previsionales de dar que afecten a los contratistas, es decir, a la empresa **FERNÁNDEZ & MÁRQUEZ ABOGADOS**



LIMITADA, a favor de los trabajadores de éstos, incluidas las eventuales indemnizaciones legales que correspondan por término de la relación laboral.

Pide se acoja la demanda declarando:

1. La existencia de régimen de subcontratación entre FERNÁNDEZ & MÁRQUEZ ABOGADOS LIMITADA y COOPERATIVA DEL PERSONAL DE LA UNIVERSIDAD DE CHILE LIMITADA.

2. Que se condena a las demandadas al pago de la indemnización por años de servicios equivalente a la suma de \$7.943.500.- (siete millones novecientos cuarenta y tres mil quinientos pesos) o la suma que US. se sirva fijar

3. Que se condena a las demandadas al pago al pago del incremento 100% de la indemnización por años de servicios de conformidad al art. 168 inc.2 del Código del Trabajo en relación al art. 160 N° 1 letra a) del mismo ramo, solicitando se declare que el despido es carente de motivo plausible, equivalente a \$7.943.500.- (siete millones novecientos cuarenta y tres mil quinientos pesos) o en subsidio, se les condene al incremento del 80 % de la indemnización por años de servicios equivalente a la suma de \$6.354.800.- (seis millones trescientos mil ochocientos) o la suma que US. determine adeudarse conforme al mérito de autos.

4. Que se condene a las demandadas al pago de la indemnización sustitutiva por falta de aviso previo por la suma de \$1.558.700.- (un millón quinientos cincuenta y ocho setecientos)

5. O en todos los casos anteriores, se les condene a las sumas mayores o menores que US, estime conforme al mérito del proceso fijar, más los intereses y reajustes hasta la fecha efectiva del pago, más las costas de la causa.

SEGUNDO: Que por la demandada principal comparecen los abogados **René Manuel Fernández Quezada** y **José Ignacio Márquez Espinosa**, en representación de **FERNÁNDEZ Y MÁRQUEZ ABOGADOS LIMITADA**, cuya contestación de la demanda fue presentada de manera extemporánea por que no se tuvo por contestada la demanda.

TERCERO: Que comparece la abogada **Jocelyn Aros Hernández**, en representación de la demandada, Cooperativa del Personal de la Universidad de Chile Limitada (COOPEUCH), contestando la demanda por despido injustificado y cobro de prestaciones interpuesta en contra de su defendida, solicitando:

1. Se acoja la excepción de falta de legitimación que interpondrá.
2. Se rechace la demanda por despido injustificado y cobro de prestaciones.
3. Se condene al demandante al pago de las costas de la causa.



En primer lugar aclara que la demanda que se interpone contra su representada se refiere únicamente a la acción subsidiaria de despido injustificado.

Luego opone **excepción de falta de legitimación pasiva** fundada en que su defendida no presenta el carácter de empresa principal a que se refiere el régimen de subcontratación regulado en los artículos 183-A y siguientes del Código del Trabajo pues, únicamente encargó a un estudio jurídico la cobranza judicial de títulos de créditos, cuestión que se relaciona con el giro de una entidad financiera. En dicho encargo, existe plena autonomía del estudio jurídico demandado a efectos de ejecutarlo.

Explica que tanto la doctrina como la jurisprudencia han extraído los requisitos copulativos del régimen de subcontratación, a saber: a) La existencia de un acuerdo contractual entre la empresa principal y la contratista o subcontratista cuyo objeto sea una obligación de hacer y de resultado. b) La empresa contratista o subcontratista debe actuar por su cuenta y riesgo c) Las obras o servicios contratados deben tener carácter permanente, o sea, las obras o los servicios que se ejecutan o prestan no pueden ser discontinuos o esporádicos. d) Los servicios u obras contratadas deben ejecutarse o realizarse en la empresa principal. e) La empresa principal que encarga la construcción de edificaciones por un precio único prefijado no debe ser una persona natural. f) La persona natural contratada laboralmente debe ser dependiente o debe estar subordinada a la contratista o subcontratista, según sea el caso. Respecto de la letra **a)** el encargo de cobranza judicial en caso alguno podría calificarse como una obligación de resultado pues, un mandato judicial configura evidentemente una obligación de medio. Por otra parte, respecto del requisito signado en la letra **d)** la jurisprudencia de la Dirección del Trabajo ha señalado que lo verdaderamente sustancial en este aspecto es que la empresa principal sea la dueña de las respectivas obras o faenas en las que deban desarrollarse los servicios o ejecutarse las labores subcontratadas, independientemente del lugar físico en que éstas se realicen. En opinión de esa Dirección, no quedarían regidas por la normativa que regula la subcontratación las asesorías jurídicas o contables, en la medida que exista autonomía funcional respecto del cliente y cuente con sus propias oficinas desde las cuales se desarrolla el servicio. Será importante considerar el que no exista exclusividad respecto del cliente.

Reitera que la demandada principal es un estudio jurídico al que se le encargó la cobranza judicial, además que el trabajo comercial que efectúa la



demandada principal nada tiene que ver con su proceso productivo. Agrega que COOPEUCH sólo mantiene relación civil y/o comercial con la demandada principal en cuya virtud le encarga la cobranza judicial de los créditos, cuestión que en ningún caso se enmarca en los términos que exige el régimen de subcontratación.

Pide se acoja la excepción opuesta, determinándose la completa falta de legitimidad pasiva respecto de COOPEUCH en el presente juicio, y, por ende, excluyéndola de cualquier efecto que nazca del proceso, todo esto con expresa condenación en costas.

A continuación contesta la demanda incoada subsidiariamente en su contra, solicitando que se rechace la demanda en todas sus partes, se declare que no existe régimen de subcontratación entre las demandadas y se condene en costas al demandante.

En primer lugar, y conforme lo señalado en el artículo 452 inciso 2° del Código del Trabajo niega en forma expresa y concreta los siguientes hechos contenidos en la demanda de autos:

1. Desconoce y por tanto controvierte la fecha de inicio de relación laboral, término, remuneración y jornada de trabajo.
2. Es efectivo que entre la demandada principal y su representada existe un contrato de tipo civil de prestación de servicios.
3. Desconoce y por tanto controvierte que al actor se le adeuden montos correspondientes a indemnizaciones, feriado legal y proporcional y remuneraciones, especialmente aquellas referidas a horas extraordinarias.

Argumenta que, para que exista responsabilidad de su defendida, es necesario situarse en el régimen de subcontratación cuyo no es caso, según ya señaló, negando que tenga el carácter de empresa mandante en los términos señalados en los artículos 183-A y siguientes del Código del Trabajo.

En subsidio, en el improbable caso que se estime la existencia del referido régimen, sostiene que lo señalado en el artículo 183-B sólo puede alcanzar a las obligaciones laborales y previsionales, incluidas las eventuales indemnizaciones que correspondieren por término de la relación laboral, cuestión que nada tienen que ver con su representada por cuanto no existen cuestiones de hecho ni de derecho que le adjudiquen alguna responsabilidad. Una eventual responsabilidad de su defendida tendría el límite temporal de referirse sólo al tiempo en que el



trabajador supuestamente haya prestado servicios en este régimen exclusivamente para mi representada.

Pide finalmente se tenga por contestada la demanda de despido injustificado e indemnizaciones, rechazándola en todas sus partes, declarando que no existe régimen de subcontratación entre las demandadas y condenando costas al demandante.

CUARTO: Que en la audiencia preparatoria el tribunal llamó a las partes a conciliación la que no se produjo. Se fijaron como hechos no controvertidos:

1.- Existencia de la relación laboral entre las partes, fecha de inicio 15 de noviembre de 2013.

2.- Los servicios que prestaba el trabajador según contrato fueron de procurador y en los hechos, al término de la relación era el abogado jefe de la oficina que mantiene la empleadora en Concepción.

3.- Fecha de término de la relación laboral 08 de noviembre de 2018, causales invocadas en el artículo 160 N° 1 letra a), 160 N° 2 y 160 N° 7 del Código del Trabajo.

Asimismo se fijaron como hechos a probar:

1.- Funciones específicas desarrolladas por el actor para la demandada principal Fernández y Márquez Ltda.

2.- Remuneración del trabajador para efectos indemnizatorios.

3.- Hechos, circunstancias e indicios que acrediten que con ocasión del término de la relación laboral se vulneraron los derechos fundamentales del actor en los términos que expone en la demanda, en su caso razonabilidad y proporcionalidad de las medidas que se estiman vulneratorias de derechos.

4.- Efectividad de los hechos invocados en la carta de término de la relación laboral remitida por el empleador al trabajador.

5.- Efectividad de haber prestado servicios en régimen de subcontratación el actor para la demandada Cooperativa del Personal de la Universidad de Chile Limitada, en su caso periodo durante el cual se prestaron los servicios, lugar de prestación de los mismos, uso de derechos de información y/o retención si correspondiere.

QUINTO: Que en la audiencia de juicio la parte demandada se valió de los siguientes medios de prueba:

Documental: consistente en la incorporación de los siguientes instrumentos:



- 1.- Carta de Despido de fecha 12 de Noviembre de 2018, con nómina excel de causas 544 causas de patrocinios enviados por el empleador.
- 2.- Contrato de Trabajo de fecha 15 de Noviembre de 2013.
- 3.- Reglamento interno de la empresa.
- 4.- Certificados de Envío de las 544 causas con indicación de hora de envío.
- 5.- Contrato de arriendo de 31 de Enero de 2018.
- 6.- Contrato de arriendo de 01 de Septiembre de 2018.
- 7.- Contrato de arriendo de 17 de Julio de 2018.
- 8.- Liquidación de sueldo del mes de octubre del año 2018.
- 9.- Presentación de reclamo administrativo de fecha 12 de noviembre de 2018.
- 10.- Acta de comparendo de conciliación de fecha 21 de noviembre de 2018.

Confesional: Consistente en la declaración de:

René Manuel Fernández Quezada, representante legal de la demanda principal y Luis Cifuentes González, quien compareció en representación de la demandada solidaria.

Testimonial: Consistente en la declaración de los siguientes testigos:

- 1.- Daniela Muñoz Sandoval, enfermera, cédula nacional de identidad N° 15.671.603-0.
- 2.- Evelyn Scarlett Carvajal Villarroel, abogada, cédula de identidad N° 17.539.790-6.
- 3.- Bernardo Andrés Buscaglione Meyer, abogado, cédula de identidad N° 15.182.016-6.
- 4.- Franco Stefano Buscaglione Meyer, abogado, cédula de identidad N° 16.282.582-8.

Exhibición de Documentos: Respecto de la demandada principal se exhibió e incorporó contrato de trabajo del actor de 15 de noviembre de 2013 y contrato de prestación de servicios entre COOPEUCH y Fernández y Márquez Abogados Ltda. de 15 de abril de 2012.

No se exhibieron los contratos de trabajo del personal de oficina concepción de la denunciada de: Carolina Lamber Briones, Rodrigo Zarate Cadis, Carlos Baeza Herrera, Ángelo Rodes Velásquez, Bernarda Andera Parra Gorbea, Lilian María Norambuena Ferreira, Constanza Nicole Rodríguez Marchant y todos sus anexos, en especial de fecha 14 de diciembre de 2018. La parte demandante solicitó se hiciera efecto el apercibimiento previsto en el artículo 453 n° 5 del Código del Trabajo, lo que será resuelto en esta sentencia.



SEXTO: Que por su parte, la denunciada de tutela se valió de los siguientes medios de prueba incorporados en la audiencia de juicio:

Documental: Consistente en la incorporación de los siguientes instrumentos:

- 1.- Contrato de trabajo entre Jesús Baeza Baeza y Fernández y Márquez Abogados Limitada, de fecha 15 de noviembre de 2013.
- 2.- Carta de despido del trabajador Jesús Baeza Baeza de fecha 12 de noviembre de 2018.
- 3.- Comprobante de carta de aviso para terminación del contrato de trabajo, emitido por la Dirección del Trabajo de fecha 12 de noviembre de 2018.
- 4.- Acta de comparendo de conciliación de fecha 26 de noviembre de 2018.
- 5.- Control de Asistencia de enero a octubre de 2018, de las horas de ingreso y salida de trabajador Jesús Baeza Baeza.
- 6.- Comprobante de recibo de Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, firmado por el demandante Jesús Baeza Baeza, de fecha 28 de julio de 2017.
- 7.- Listado de individualización de causas, con 527 ingresos de demandas de la Clínica de la Mujer Sanatorio Alemán S.A. contra deudores, todas patrocinadas por el Sr. Jesús Baeza Baeza.
- 8.- Set de 4 correos electrónicos entre la Srta. Vanessa Becerra y don José Ignacio Márquez, de fecha 08 de noviembre de 2018, que dan cuenta sobre los hechos materia del despido.
- 9.- Correo electrónico de fecha 21 de noviembre de 2014, a las 14:10 hrs., en que Jesús Baeza Baeza informa a su jefe José Ignacio Márquez que ha tomado contacto con diversas clínicas, entre ellas Sanatorio Alemán, para los fines pertinentes.
- 10.- Contratos de Prestación de Servicios de Fernández y Márquez Abogados Limitada, con las clínicas que se indican, dando cuenta que la cobranza judicial de Clínicas es parte del rubro de la empresa: a) Clínica Las Condes, de fecha 01 de abril de 2013. b) Pontificia Universidad Católica de Chile, de fecha 14 de julio de 2016. c) Servicios Médicos Tabancura, de fecha 28 de noviembre de 2018
- 11.- Escritura Pública de Mandato Especial otorgado el 18 de mayo de 2018, ante Notario Público de Concepción Ramón García Carrasco.
- 12.- Reglamento interno de la empresa.

Testimonial: Consistente en la declaración de José Ignacio Márquez Espinosa, Gerente Judicial.

Oficios: Se incorporaron oficios remitidos a este tribunal desde el Primer, Segundo y Tercer Juzgado Civil de Concepción, a través de los cuales se informa la forma y



horario en el cual se acompañan en custodia pagarés de las demandas ejecutivas e hipotecarias ingresadas en su tribunal y se indica que ello puede realizarse de forma personal o a través de otro mandatario al efecto.

SÉPTIMO: Que a su vez la parte demandada solidaria rindió los siguientes medios de convicción en la audiencia de juicio:

Documental: Consistente en la incorporación de los siguientes instrumentos:

- 1.- Documento denominado Informe Legal Contratos o Convenios, de fecha 15 de abril de 2012
- 2.- Contrato de prestación de servicios suscrito entre Cooperativa del personal de la Universidad de Chile Limitada y Fernández & Márquez Abogados Limitada, en Santiago el 15 de abril de 2012, y su respectivo anexo denominado honorarios de cobranza judicial.

Testimonial: Consistente en la declaración de los siguientes testigos:

- 1.- Hernán Enrique Romero Galdámez, Rut N° 10.602.980-6.
- 2.- Marcelo Andrés Jofré Aliaga, Rut N° 13.692.969-0.
- 3.- Manuel Eduardo Hernández Hernández, Rut N° 11.592.194-0.

OCTAVO: Que a la luz de los hechos controvertidos fijados en la audiencia preparatoria y valorando los medios de prueba rendidos por todas las partes en la audiencia de juicio en conformidad a las reglas de la sana crítica, es posible dar por establecidos los siguientes hechos:

- 1.- A la fecha de término de la relación laboral el actor cumplía la función de Jefe de la oficina que Fernández & Márquez Abogados Limitada tenía en la ciudad de Concepción. En razón de ello, debía supervisar el funcionamiento de ella tanto en lo que dice relación con la tramitación de causas como en lo relativo con temas administrativos.

El **contrato de trabajo** del actor que fuera incorporado en el juicio, data del año 2013, época en que el señor Baeza ingresó a trabajar para la demandada principal en calidad de procurador. Sin embargo, **todos los testigos** que declararon en estrados fueron contestes en sostener que el demandante, mientras trabajaba para esta demandada, obtuvo su título de abogado y comenzó a prestar otras funciones, distintas a las de procurador, pese a que ello no consta en documento alguno. Finalmente es el propio **actor quien reconoce** en su libelo que a la fecha del término de la relación laboral se desempeñaba como jefe de la referida oficina, lo que fuera corroborado con los dichos del **testigo de la parte demandada principal José Ignacio Márquez.**



2.- La empresa **Fernández & Márquez Abogados Limitada** se dedica a la cobranza judicial de títulos ejecutivos, labor que realiza por encargo de diversas empresas en distintas ciudad, entre ellas Concepción, teniendo sus oficinas centrales en Santiago. Entre sus clientes se encuentran: Coopeuch, banco BCI, Clínica Las Condes, Pontificia Universidad Católica y Servicios Médicos Tabancura. Este hecho se acredita con el mérito de los **contrato de prestación de servicios** incorporados por la demandada principal en la audiencia de juicio, con el **contrato de prestación de servicios con Coopeuch**, incorporado por la demandada solidaria, con los dichos de **todos los testigos** que depusieron en estrados y con **lo aseverado por el propio actor** en su demanda.

3.- En mayo de 2018 Clínica de la Mujer Sanatorio Alemán le confiere mandato judicial a Jesús Baeza Baeza para que la represente en todos aquellos juicios en que se persiga el cobro de cualquier deuda de que sea acreedor el mandante. A contar de esa fecha el actor patrocina causas de su mandante ante tribunales de esta ciudad contra diversos demandados. Estos hechos se acreditan con el mérito de la **escritura pública de mandato judicial de 18 de mayo de 2018** otorgada ante el Notario Público de Concepción Ramón García Carrasco, incorporada al juicio por la demandada principal, con las declaraciones de **todos los testigos de la parte demandante**, quienes fueron contestes en aseverar que el actor llevaba la cartera de cobranza de la Clínica Sanatorio Alemán de Concepción desde mayo de 2018, con el listado de causas en archivo Excel incorporado por la parte denunciada, con los certificados de envío de causa emitidos por la Oficina Judicial Virtual incorporados por la parte demandante y con lo reconocido por el propio actor en su libelo.

NOVENO: Que en primer lugar corresponde hacer cargo de la **denuncia de vulneración de derechos fundamentales interpuesta por el actor**. Esta acción la funda, en primer lugar, en que su empleador habría vulnerado la garantía constitucional contemplada en el numeral 16 del artículo 19 de nuestra Constitución Política pues, en el mes de octubre de 2018, al enterarse que tenía a su cargo la cartera de cobranza del Sanatorio Alemán, lo habría compelido para entregar dicha cartera a la empresa, bajo amenaza de despido, la que finalmente habría concretado en noviembre, al negarse a entregarla.

Así las cosas, en necesario, como cuestión previa, establecer si el presupuesto fáctico que serviría de fundamento a esta vulneración, ha resultado justificado en este juicio, carga probatoria que correspondía a la parte denunciante. Al respecto cabe señalar que si bien nuestro legislador ha establecido un sistema de



indicios en esta materia, precisamente con la finalidad de alivianar la carga probatoria de la parte denunciante, en el caso de autos no existe indicio alguno que se vincule seriamente con los hechos que configurarían la vulneración alegada. En efecto, el actor en su libelo argumenta que serían indicios la carta de despido y su contrato de trabajo, sin embargo, tales antecedentes, si bien son relevantes, no dicen relación con el hecho en que se sustenta esta acción, cual es, haber sido víctima de amenazas para coartar su libertad de trabajo, las que se materializaron finalmente en el despido.

Para acreditar estos supuestos, la parte denunciante se valió de prueba testimonial consistente en la declaración de cuatro testigos, quienes fueron contestes en sostener que en octubre de 2018 el actor habría tenido una reunión con su empleador en la que éste le habría solicitado que entregara la cartera de cobranza del Sanatorio Alemán o que asumiera las consecuencias. Todos manifestaron conocer los hechos solo por los dichos del actor, quien les relató lo sucedido. Diametralmente opuesta a esta relación de hechos se erige la declaración del testigo de la demandada principal José Ignacio Márquez, quien relató en estrados que se desempeña como Gerente Judicial de la empresa y que en tal calidad, era el superior directo del actor y visitaba mensualmente la oficina de Concepción en que éste se desempeñaba. Expuso que en noviembre de 2018, durante su visita, recibió una llamada telefónica de una mujer, que se identificó como la ex pareja del actor, quien le reveló que el señor Baeza desde hacía meses llevaba la cobranza del Sanatorio Alemán y se lo había ocultado. El testigo le habría solicitado a esta persona le enviara un correo electrónico corroborando dicha información lo que ella hizo el mismo día. Con esta información procedió al despido inmediato del actor por las causales que se indican en la carta, agregando que, a su juicio, la conducta era de tal gravedad que ameritaba el despido inmediato.

Como puede observarse, existen dos relatos contrapuestos acerca de la forma en que ocurrieron los hechos, lo que cobra vital importancia en este caso pues, el ataque a la libertad de trabajo que se ha denunciado en estrados, se sustenta en que el actor habría sido despedido por no entregar la cartera de cobranza del Sanatorio Alemán a su empleador, no por haber asumido dicha labor sin avisar a su empleador.

A fin de valorar estas versiones contradictorias, ha de tenerse en consideración que si bien los testigos de la parte denunciante son mayores en



número, se trata de testigos de oídas pues, solo relataron lo que oyeron del denunciante, sin que hayan percibido los hechos por sus propios sentidos. Además todos ellos reconocieron un alto grado de cercanía con el demandante, lo que evidentemente afecta su imparcialidad. Por su parte el testigo de la denunciada es uno de los socios de la misma, lo que igualmente le resta imparcialidad, pero se trata de un testigo presencial desde que, fue él quien sostuvo las conversaciones con el demandante de manera directa. Sin embargo, la declaración del señor Márquez cuenta con elementos objetivos de corroboración, del que las demás declaraciones carecen, cuales son, los correos electrónicos remitidos el 8 de noviembre de 2018 por Vanessa Becerra al propio deponente señor Márquez, en los que le confirma lo que le habría relatado por teléfono. Estas comunicaciones permiten dotar de fiabilidad a los dichos del testigo Márquez pues, se refieren a los mismos hechos que éste relató en estrados y fueron remitidas el mismo día que el testigo indica que tomó conocimiento de ellos.

Así las cosas, frente a estas dos versiones sostenidas por las partes, valorando los medios de prueba rendidos en la audiencia de juicio conforme a las reglas de la sana crítica, ha resultado justificado en estrados que la empresa denunciada, a través de su Gerente Judicial, el 8 de noviembre de 2018 toma conocimiento, por intermedio de un tercero, que el actor patrocinaba causas de cobranza del Sanatorio Alemán, procediendo a su despido inmediato. En consecuencia, no ha resultado acreditada en este juicio, la existencia de la reunión del mes de octubre de 2018 en la que el empleador habría amenazado al trabajador con despedirlo si no entregaba la cartera de cobranza del Sanatorio Alemán, sino que, por el contrario, se ha probado que el despido se produjo de manera inmediata, una vez que el empleador tomó conocimiento que el actor tramitaba esta cartera. Así las cosas ninguna vulneración a la libertad de trabajo se produjo, en los términos descritos en la demanda pues, al demandante no se le impidió ejercer su labor como abogado patrocinante del Sanatorio Alemán, sino que el empleador optó por poner término a su contrato de trabajo por estimar que el trabajador había traicionado su confianza e incumplido gravemente sus obligaciones.

DÉCIMO: Que las acciones que se han ejercido en estos auto, si bien son de naturaleza distinta y se han ejercido de manera subsidiaria, se encuentran íntimamente ligadas pues, de la sola lectura del libelo se aprecia que en él se sostiene que las razones en las que se sustentó el despido del trabajador, además



de ser injustificadas, se tradujeron en una vulneración de la libertad de trabajo ya que, en los hechos, se ha impedido al señor Baeza el libre ejercicio de su profesión. Es así como el actor indica, al fundar su acción de tutela, que no violó ninguna disposición del contrato de trabajo, del Reglamento Interno ni deber ético, como lo indica la denunciada en su carta, quien al despedirlo y al impedir previamente su ejercicio profesional ha conculcado su libertad de trabajo del artículo 19 n° 16 de la Constitución Política de la República, siendo la denunciada quien lo ha infringido gravemente.

Así las cosas, en este caso resulta necesario determinar si las circunstancias en que se produjo el despido del trabajador se ajustaron a derecho, a efectos de calificar si éste fue vulneratorio de la garantía constitucional que se indica en la denuncia.

Para tales efectos resulta necesario analizar el contenido de la carta de despido que le fuera enviada al trabajador desde que, en ella se describen *los hechos* que harían procedente el despido y *las causales* que ellos configurarían. Dicha carta fue incorporada por ambas partes en la audiencia de juicio y en ella se señala, como antecedente de hecho, que la empresa ha tomado conocimiento que el trabajador es abogado a cargo de la cartera Clínica Sanatorio Alemán, registrando un total de 544 casos con su patrocinio, con mandato judicial otorgado el 18 de mayo de 2018 en la notaría de Concepción de don Ramón García Carrasco. Cabe destacar que este presupuesto fáctico no ha sido objeto de discusión en este juicio pues el actor, ya desde el inicio del juicio, reconoce que efectivamente, en mayo de 2018, se le ofreció llevar la cobranza judicial del Sanatorio Alemán, lo que aceptó y desarrolló sin contratiempos en una oficina que arrendaba en esta misma ciudad. En el mismo sentido depusieron los testigos presentado a estrados por el propio denunciante. Así las cosas, solo resta determinar si esta circunstancia sirve de antecedentes válido para justificar un despido por la causales que invocara su empleador.

UNDÉCIMO: Que, la carta de despido indica tres causales en que ha incurrido el trabajador y que habría autorizado a su empleador para poner término al contrato de trabajo. La primera de ellas es la contemplada en el artículo 160 n° 1 letra a del Código del Trabajo esto es conducta indebida de carácter grave debidamente comprobada, específicamente, falta de probidad en el desempeño de sus funciones.

Esta causal dice relación con conductas del trabajador que denoten falta de honradez, honestidad y rectitud en su actuar y que digan relación con las labores



para las cuales ha sido contratado, afectando así la confianza recíproca que subyace en la relación laboral. Del análisis de los medios de convicción que se han rendido durante la audiencia de juicio, valorados conforme a las reglas de la sana crítica, se concluye que el trabajador denunciante efectivamente incurrió en una falta de probidad en el desempeño de sus funciones, que justificaba poner término unilateralmente a la relación laboral fundado en esta causal de caducidad.

Para arribar a esta conclusión cabe tener presente, como primera cuestión, que a la época de ocurrencia de estos hechos, el denunciante se desempeñaba como Jefe de la Oficina que la demandada principal tiene en la ciudad de Concepción atendido que sus oficinas centrales se encuentran en la ciudad de Santiago. Aun cuando el contrato de trabajo del actor no indica cuales son las funciones que en dicha calidad le correspondía ejecutar, no es menos cierto que tal investidura conlleva naturalmente un alto de grado de confianza por parte del empleador. Esta confianza además es posible colegirla del propio relato que se hace en el libelo pues, allí indica que ingresó a trabajar para la denunciada antes de titularse, como procurador; que estando en la empresa se tituló e incluso cursó un postgrado y fue ascendiendo dentro de la organización, cuestión que solo puede concebirse en una relación de confianza entre empleador y trabajador. De acuerdo a los dichos del testigo José Márquez, gerente judicial de la empresa, él era el jefe directo del actor y éste le reportaba directamente en asuntos relativos a la tramitación de las causas y cuestiones referidas a los demás trabajadores de la oficina. Así las cosas, es necesario concluir que el cargo que el actor desempeñaba era un cargo de confianza pues, dirigía la oficina de Concepción, recibiendo directamente instrucciones, a lo menos, del Gerente Judicial de la empresa.

Un segundo antecedente relevante a considerar es el hecho de que el actor tenía conocimiento que la empresa contaba entre sus clientes con diversas clínicas y que era un anhelo de su empleador, ampliar estos a clientes de nuestra ciudad. En efecto, ya en noviembre de 2014 el propio actor tomó contacto con el Sanatorio Alemán, informado de ello al señor Márquez e indicándole quienes se encontraban a cargo de la administración de aquél, con indicación de teléfono y correo electrónico de contacto. Este hecho se acredita con el mérito del correo electrónico de 21 de noviembre de 2014 incorporado por la denunciada en la audiencia de juicio, que da cuenta de dicha comunicación. Además, ya desde el año 2013 la Clínica Las Condes tenía un contrato de prestación de servicios con la demandada, a través del cual se le encomendaba la cobranza judicial, y desde el año 2016



también la Pontificia Universidad Católica de Chile, para los mismos fines. Si bien es cierto que en la ciudad de Concepción la empresa denunciada no tenía como cliente a ninguna institución de salud y solo se dedicaba a la cobranza encomendada por el banco BCI y COOPEUCH, ello no es obstáculo para sostener que el actor tenía perfecto conocimiento que la empresa en la que se desempeñaba se dedicaba a la cobranza judicial de créditos de clínicas, entre otras instituciones. De esta manera, no resulta atendible la alegación formulada por el actor en cuanto a que el Sanatorio Alemán no era potencial cliente de la denunciada y por ende no se trataba de una cartera de clientes que fuera competencia directa o indirecta del empleador pues, precisamente sí lo era y él tenía perfecto conocimiento de aquello.

De esta manera, resulta claro que la conducta del trabajador se alejó de las más básicas reglas de rectitud en el actuar pues, siendo la persona de confianza del empleador en esta ciudad, asumió personalmente la cartera de cobranza del Sanatorio Alemán, a través del patrocinio de un gran número de causas, sin informar de ello a su empleador, sabiendo que con ello se transformaba en competencia directa de éste.

La circunstancia de que esta labor la realizara fuera de su horario de trabajo y con personal y recursos propios, resulta irrelevante al momento de ponderar la gravedad de la conducta pues, la falta de honestidad en el actuar se configura desde el momento que el trabajador decide aceptar la cartera del Sanatorio Alemán y no informarlo a su empleador de inmediato ya que, es en ese momento que se transgrede la confianza que le fuera depositada atendido que, frente a una situación que significaba transformarse en competencia para su empleador, debió haber obrado correctamente y con transparencia, informado a éste lo pertinente y no mantener oculta la situación durante varios meses.

En consecuencia, el trabajador incurrió en una falta de probidad en el desempeño de sus funciones que autorizaba al empleador a poner término al contrato de trabajo en la forma que lo hizo. De esta manera, no se vislumbra vulneración alguna a la garantía fundamental de la libertad de trabajo, desde que no se le ha impedido al denunciante el ejercicio de actividad alguna sino que, el empleador se ha limitado a ejercer el derecho que la ley le confiere para poner término a la relación laboral que los ligaba, no siendo plausible sostener, en este caso, que el legítimo ejercicio de este derecho ha constituido una transgresión a dicha garantía, por lo que se rechaza esta denuncia de tutela de derechos fundamentales.



DUODÉCIMO: Que habiéndose rechazado la acción principal corresponde pronunciarse sobre aquella ejercida de forma subsidiaria, esto es, la **acción de despido indebido**.

El actor funda esta acción señalando que la causa es indebida y carente de motivo plausible, debiendo limitarse la prueba a los hechos contenidos en la carta de despido.

Como primera cuestión cabe dejar asentado que el despido del trabajador demandante se produjo cumpliendo las formalidades legales (las que por lo demás no ha sido controvertidas en el libelo) remitiendo a éste la correspondiente carta de despido. En ella se indican los hechos constatados por el empleador y las causales de caducidad del contrato de trabajo que, a juicio de aquél, se configuraría con tales hechos.

Pues bien, resulta evidente que un mismo hecho puede servir de presupuesto para una o varias causales de término de la relación laboral, bastando para legitimar el despido que satisfaga los requisitos de una de ellas pues, desde ese momento el empleador se encuentra legalmente autorizado para poner término al contrato de trabajo.

En el caso de autos, y como se ha razonado en los considerados precedentes, los presupuestos fácticos contenidos en la carta de despido no han sido objeto de controversia en este juicio pues, la circunstancia de que el señor Baeza, a la época del despido, se desempeñaba como abogado patrocinante de causas de cobranza del Sanatorio Alemán, fue reconocida desde la demanda por el actor y ratificada por sus propios testigos en estrados.

Según se ha establecido latamente en el motivo anterior, atendidas las particulares circunstancias en que se produce ese hecho, constituye una falta de probidad del trabajador en el ejercicio de sus funciones, que autorizaba al empleador a caducar el contrato de trabajo en la forma que lo hizo, de manera que solo cabe rechazar la demanda subsidiaria.

Respecto de las demás causas legales señaladas en la carta de despido (artículo 160 n° 2 y n° 7), resulta innecesario referirse a ellas pues, como se ha argumentado, aun cuando se estime por el empleador que los hechos puedan configurar más de una causal de despido, satisfaciéndose los presupuestos de una de ellas, el despido se torna en justificado y resulta innecesario establecer si tales hechos sirven de sustento a otra de las causales.



DÉCIMO TERCERO: Que habiéndose rechazado la demanda subsidiaria contra la demandada principal, procede igualmente su rechazo respecto de la demandada solidaria. Asimismo resulta innecesario pronunciarse respecto de la excepción de falta de legitimación pasiva interpuesta por esta demandada.

DÉCIMO CUARTO: Que la parte demandante solicitó se hiciera efectivo el apercibimiento previsto en el artículo 454 n° 3 del Código del Trabajo respecto de la demandada solidaria **COOPERATIVA DEL PERSONAL DE LA UNIVERSIDAD DE CHILE LIMITADA** atendido que, a su entender, quien compareció a absolver posiciones al juicio, Luis Cifuentes Monsalve, se habría negado a dar respuestas que debían estar en conocimiento de su parte.

Al respecto cabe señalar que, sin perjuicio del rechazo de la acción respecto de esta demandada, no se hace lugar a hacer efectivo el apercibimiento solicitado pues, se trata de una sanción procesal que debe ser aplicable de manera restrictiva de manera que solo será procedente para el caso que el citado no compareciere a la audiencia o compareciendo, se negase a declarar o diere respuestas evasivas y en el caso de autos ninguna de tales situaciones se ha producido pues el absolvente, contestó todas y cada una de las preguntas que le fueron formuladas y si carecía de alguna información que le fuera requerida por la contraria, ello no puede calificarse de una negativa a declarar o de respuesta evasiva, se trata de un carencia de información que es perfectamente lícita para cualquier deponente, ya sea absolvente o testigo.

Asimismo la parte demandante solicitó se hiciera efectivo el apercibimiento previsto en el artículo 453 n° 5 del Código del Trabajo respecto de la demandada principal en atención a que no exhibió en la audiencia de juicio los contratos de trabajo del personal de la oficina de Concepción de la denunciada que indicó, con sus anexos. La parte denunciada justificó la no exhibición de los documentos manifestando que la contraria le habría dado a entender que los renunciaría y que debido a la emergencia sanitaria no le era posible contar con ellos.

Estas alegaciones de la denunciada resultan a todas luces insuficiente para justificar la no exhibición de los documentos pues, por un parte, la renuncia de los medios de prueba se efectúa de manera expresa en la audiencia respectiva y por otra, no justificó claramente las razones por las cuales le era imposible acceder a los documentos, siendo insuficiente la sola mención de la emergencia sanitaria, la que, si bien es un hecho público y notorio, afecta a las personas de manera muy diversa. En consecuencia, se rechaza la justificación de la parte denunciada para no



proceder a la exhibición de los documentos que le fueron oportunamente solicitados.

Sin perjuicio ello, esta petición de la parte denunciante, de hacer efectivo el apercibimiento, será rechazada pues, dicha parte no ha requerido con precisión a este tribunal cuales son las alegaciones, relacionadas con estos medios de prueba, que solicita se tengan por probadas, de manera que resulta imposible acceder a ella. La petición de la parte denunciante se formuló en términos vagos y genéricos, sin indicar los hechos o alegaciones que debían tener por justificadas, lo que impide al tribunal realizar una declaración en tal sentido.

DÉCIMO QUINTO: Que los demás medios de prueba que se incorporaron en el juicio y que no han sido expresamente indicados en esta sentencia, si bien fueron debidamente valorados por esta sentenciadora, no permiten hacer variar lo resuelto, por lo que solo se indican para los fines procesales pertinentes.

Por estas consideraciones, normas legales citadas y visto además lo dispuesto en los artículos 160, 445, 485 a 495 del Código del Trabajo y 1698 del Código Civil, se declara:

I.- Que **SE RECHAZA** la denuncia de tutela de derechos fundamentales deducida por **JESÚS ALFREDO BAEZA BAEZA** en contra de su ex empleador **FERNÁNDEZ & MÁRQUEZ ABOGADOS LIMITADA**, ambos ya individualizados;

II.- Que **SE RECHAZA** la demanda de despido injustificado deducida por **JESÚS ALFREDO BAEZA BAEZA** en contra de su ex empleador **FERNÁNDEZ & MÁRQUEZ ABOGADOS LIMITADA** y solidariamente contra **COOPERATIVA DEL PERSONAL DE LA UNIVERSIDAD DE CHILE LIMITADA**, todos ya individualizados, declarando que el despido se ajustó a derecho.

III.- Que no se condena en costas al actor, por estimar que ha tenido motivo plausible para litigar.

Regístrese y oportunamente archívese.

RIT: T-30-2019

Dictada por **MARÍA JOSÉ VIDAL ARAYA**, Juez Destinada del Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción.

