



Causa	RUC 17-4-0064620-1	RIT T-19-2017
Materia	Tutela / Despido indirecto	Código L031
Procedimient o	Aplicación General	
Demandante	Ivannia Paz Godoy Tapia	C.I. 17.757.774-k
Abogados	Dámarys Ormeño Parada	C.I. 13.600.374-7
Demandados	Lácteos Rafael Rodríguez E.I.R.L Rafael Alejandro Rodríguez Muñoz Ricardo Del Carmen Rodríguez Pincheira	Rut 76.684.208-9 C.I. 14.388.324-8 C.I. 5.901.396-3
Abogado	Tomás Reyes Arancibia	C.I. 14.388.166-0
Ingreso	31 de octubre de 2017	
Aud. de juicio	17 de enero de 2018	

*

Linares, treinta y uno de enero de dos mil dieciocho.

VISTO, OÍDO Y CONSIDERANDO.

Primero: Partes del juicio. Que son partes en este juicio laboral, sobre tutela y despido indirecto, RUC N° 17-4-0064620-1, RIT T-19-2017 del Primer Juzgado de Letras de Linares, doña IVANNIA PAZ GODOY TAPIA, médico veterinario, domiciliada en Villa Nemesio Antúnez, Avenida Chorrillos N° 1460, Comuna de Linares, como demandante; LÁCTEOS RAFAEL RODRÍGUEZ E.I.R.L, representada legalmente por don Rafael Alejandro Rodríguez Muñoz, RAFAEL ALEJANDRO RODRÍGUEZ MUÑOZ, ingeniero civil, y RICARDO DEL CARMEN RODRÍGUEZ PINCHEIRA, se desconoce profesión u oficio, todos domiciliados en calle 18 de Septiembre N° 833, de Linares, como demandados.

Segundo: Demanda. Que comparece doña Ivannia Paz Godoy Tapia, quien interpone denuncia de tutela laboral con ocasión de despido indirecto, cobro de prestaciones y nulidad del despido, con declaración de unidad





económica y subterfugio, en juicio ordinario de aplicación general, en contra de Lácteos Rafael Rodríguez E.I.R.L., representada legalmente por don Rafael Alejandro Rodríguez Muñoz, en contra de Rafael Alejandro Rodríguez Muñoz como persona natural, y en contra de Ricardo Del Carmen Rodríguez Pincheira, en base a los argumentos de hecho y de derecho que expone.

Expresa que el día 20 de febrero de 2017, suscribió contrato de trabajo de carácter indefinido, bajo vínculo de subordinación y dependencia, con su ex empleador, Lácteos Rafael Rodríguez E.I.R.L. representada legalmente por Rafael Alejandro Rodríguez Muñoz. Agrega que sus ex empleadores se dedicaban al rubro de elaboración de quesos. La naturaleza de los servicios para los que fue contratada, era de administradora, estando a cargo de la primera línea de las operaciones de la empresa, incluida la gestión de los clientes principales, cuentas por cobrar, previsiones, flujo de caja, fijación de precios y planes de todo tipo. Fuera de esta labor estipulada, debía hacerse cargo del cuidado y crianza de búfalas, labor que debía ser desarrollada en el campo, fundo Santa Ana de Huapi, comuna de Linares, cuyo arrendatario de la misma, era el padre de su ex empleador.

De acuerdo a la cláusula segunda del contrato de trabajo, en atención a la naturaleza de los servicios y labores ejecutadas, estaba excluida de la limitación de jornada de trabajo, conforme al artículo 22 inciso segundo del Código del Trabajo. Las funciones serían desarrolladas en la ciudad de Linares con viajes a la región metropolitana y/o otra ciudad.

En cuanto a su remuneración, el sueldo base bruto mensual pactado era la suma de \$585.000. Por concepto de movilización percibía la suma de \$35.000 y por concepto de colación la suma de \$50.000. Adicionalmente a esto, percibía una gratificación mensual equivalente al 25% del sueldo base imponible mensual con un tope de 4,75 ingresos mínimos mensuales. Y por último, la duración del contrato de trabajo era de carácter indefinido.





Recalca que de acuerdo a lo estipulado en el contrato, el lugar donde prestaba los servicios sería en la ciudad de Linares, ya que su domicilio se encuentra en esta ciudad, y de igual forma, el domicilio de la empresa, pero con viajes a la región metropolitana u otra ciudad. No obstante esto, solo durante el primer mes de trabajo debió viajar a Santiago, un día a la semana, viajando solo 4 veces desde la fecha en que comenzó la relación laboral. Esto, pues no recibía instrucciones respecto a efectuar sus viajes, y porque sus labores se desarrollaban en la ciudad de Linares, preponderantemente.

Como antecedente previo al despido, indica que durante el mes de junio, su ex empleador, sin motivo alguno, intentó desvincularla de la empresa, invocando la causal del artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa, por lo que debió concurrir de forma inmediata a la Inspección del Trabajo, puesto que se encuentra con fuero maternal, por su actual embarazo, y su situación laboral en ese momento se estaba viendo afectada, ya que su desvinculación era ilegal. Así las cosas, la Inspección del Trabajo requirió a su ex empleador, ante lo cual, éste se allanó a este requerimiento, poniendo término a la separación indebida, comprometiéndose a pagar íntegramente las remuneraciones y cotizaciones previsionales del período en que la mantuvo indebidamente separada de sus funciones, y se obligó a reintegrarla a sus labores habituales.

Ante estas circunstancias, el día 11 de julio de 2017, se le envía un correo electrónico, en el cual se le envía una copia de modificación del contrato de trabajo. Tal fue su sorpresa, al darse cuenta de que la modificación del contrato no era tal, sino que era un nuevo contrato de trabajo con modificaciones sustanciales, que, incluso fue reconocido por su ex empleador en la cláusula segunda del contrato, al señalar que “dado que los cambios son sustantivos se acuerda reemplazar completamente el contrato de trabajo original” En dicho contrato de trabajo, que por supuesto no firmó, se varió sustancialmente la naturaleza de los servicios que debía prestar,





señalando en su cláusula quinta, que debía prestar servicios de vendedora en terreno. Junto con esto, en la cláusula séptima, se estipula que su jornada de trabajo sería de 9 horas diarias, y que las funciones serían desarrolladas en la ciudad de Santiago, con viajes a Linares. Otra importante modificación sustancial era la remuneración a percibir, la cual se estipuló en la cláusula octava, que el sueldo líquido mensual era la suma de \$325.000 más una gratificación mensual equivalente al 25% del sueldo base imponible mensual, el cual era la suma de \$273.500.

Concluyendo con esta etapa, en la cláusula undécima se establecen metas de venta. En el mes de julio sería \$2.000.000, en el mes de agosto, \$3.000.000, en el mes de septiembre, \$5.000.000, para luego imponer una meta trimestral para octubre-diciembre, de \$18.000.000.

Ya a esta altura, la situación se hacía cada vez más compleja, provocando esto un desmedro en su salud, debido a que se encontraba en el primer trimestre de su embarazo, y su situación laboral se hacía cada mes más insostenible. Es así, como al concurrir al médico éste le otorgó licencia, debido a una descompensación. Así las cosas, tramitó la licencia médica ante Compín, la cual se extendía a partir del 12 de julio hasta el 26 del mismo mes.

En esas circunstancias, su ex empleador otra vez intenta desvincularla, aun sabiendo de la imposibilidad legal para hacerlo, debiendo contar con la autorización del juez competente al efecto aun habiéndose allanado a la fiscalización de la inspección del trabajo, comprometiéndose a reincorporarla a sus habituales funciones laborales, y sabiendo que se encontraba con licencia médica, se le envía carta de término de contrato, invocando la causal del artículo 160 N° 3 del Código del trabajo, esto es, la no concurrencia del trabajador a su lugar de trabajo, los días 11, 12 y 13 de julio de 2017, sin causa justificada, siendo completamente improcedente aplicar esta causal.

En cuanto a la unidad económica y subterfugio, señala que su ex empleador pertenece al rubro de elaboración de quesos. Que se desempeñaba





laboralmente para dicha empresa, pero también en el cuidado y crianza de búfalas, las cuales pertenecen al padre de su ex empleador, quien también se dedica al rubro de manufactura y elaboración de quesos, por lo tanto, prestó servicios bajo vínculo de subordinación y dependencia para su ex empleador, como para su padre, quien también impartía órdenes y directrices al efecto. También señala que ambos compartían el mismo domicilio laboral, esto es, 18 de Septiembre 833 de Linares. Es así como se cumplen los requisitos establecidos por nuestro legislador en cuanto a la declaración de unidad económica, estos son: Dirección común, mismo rubro, mismo domicilio. Agrega que su ex empleador ha tratado por todos los medios y formas de evitar cumplir con sus obligaciones laborales, señalando que la empresa no tiene recursos, no tiene ingresos, no ha tenido movimientos ante servicio de impuestos internos, y aún más, contrató a una persona para que cumpla las mismas funciones que ella cumplía, pero bajo la dependencia de otra empresa, cuyo dueño es el mismo. Todo esto, con el fin de evadir sus obligaciones laborales.

Así las cosas, y siendo completamente improcedente el despido invocado por su ex empleador, comenzó, una vez terminada la licencia, a concurrir al lugar de prestación de los servicios de acuerdo al contrato original que aún la ligaba con el demandado de autos, esto, en calle 18 de Septiembre N° 833 de la comuna de Linares. Concurrió desde esa fecha, hasta el mes de septiembre. En todo este tiempo, jamás se le otorgó el trabajo convenido según contrato, su ex empleador le insistía mediante correo electrónico y llamadas telefónicas que debía desempeñar su labor en la ciudad de Santiago, que para ella ya no había trabajo en Linares, en circunstancias que la modificación al contrato de trabajo, que en definitiva, era uno nuevo, jamás fue firmada, puesto que, su ex empleador se comprometió ante la Inspección del Trabajo, a reincorporarla a sus labores habituales, bajo las mismas condiciones estipuladas, o bajo otras que no signifiquen un menoscabo a su persona. Debió concurrir en reiteradas





ocasiones a la Inspección del Trabajo, a dejar las constancias respectivas, señalando que se presentaba a lugar habitual de trabajo, y no se le otorgó el trabajo convenido.

Es así, como el día 04 de septiembre de 2017, envió carta a su ex empleador, con la respectiva copia a la Inspección del Trabajo, informándole su decisión de poner término al contrato de trabajo que les unía, mediante despido indirecto o autodespido, de conformidad al artículo 171 del Código del Trabajo, invocando la causal del artículo 160 número 7, esto, por haber incurrido su empleador en incumplimiento grave de las obligaciones emanadas de dicho contrato laboral. Las obligaciones incumplidas son las siguientes:

1. El no pago de cotizaciones previsionales del mes de agosto de 2017.
2. El no pago de remuneraciones del mes de agosto, y no pago de tres días laborales del mes de julio.
3. El pago atrasado de cotización del mes de junio, ya que debido a esto, aun no se regulariza el pago de licencia médica presentada en el mes de julio.
4. La variación sustancial de la naturaleza de los servicios, ya que, según contrato, estos debían prestarse en la ciudad de Linares, con viajes a Santiago, pero, su ex empleador señaló que debía prestar funciones en la ciudad de Santiago, con viajes a la ciudad de Linares, en circunstancias de que su domicilio es en la ciudad de Linares, el domicilio de la empresa es en la ciudad de Linares, y el lugar pactado donde se prestarían los servicios es en la ciudad de Linares. Junto con esto, luego de su reincorporación, nunca se le devolvieron los materiales de trabajo, esto es, celular, cámara y notebook.
5. No otorgarle el trabajo convenido según contrato. Se presentó en el domicilio laboral por un período mayor a un mes, y en todo este período, no se le otorgó el trabajo convenido.
6. Su ex empleador ejerció presiones continuas y constantes para que presentara su renuncia, situación que le acomodaba (sic).





7. Intentar desvincularla en dos ocasiones, siendo estas ilegales.

Lo anteriormente expuesto, constituye un incumplimiento grave a las obligaciones que el contrato de trabajo le impone al empleador, y que se constituyen en motivo para el presente autodespido, sin perjuicio de las acciones legales a las que dan origen, así como el pago de las indemnizaciones señaladas en los artículos 162 y 163 del Código del Trabajo, aumentadas en la forma establecida en el artículo 171 del mismo cuerpo legal.

De acuerdo a todo lo relatado anteriormente, queda en evidencia la vulneración de sus derechos y garantías fundamentales. En primer término, a la integridad física y psíquica del trabajador. Art 19 N° 1 inciso 1° del Constitución Política de la República. Esta garantía constitucional se ha visto gravemente vulnerada, debido a que toda esta situación laboral irregular, y la forma en que se le intentó desvincular ha causado un desmedro en su estabilidad emocional y psíquica, más aun, en el estado de gravidez en el que se encuentra, su situación laboral ha sido una preocupación constante, y motivo de gran afectación psicológica, por todo lo que ello significa, posible cesantía, no tener previsión de salud en el momento en que más lo requiere, no contar con recursos económicos en un momento de su vida en que más lo necesita, tener un futuro laboral incierto, y en definitiva, el tener que enfrentar con entereza un proceso desgastante que duró más de dos meses.

Agrega que si bien, se está en presencia de despido indirecto, este no debe ser tomado como una manifestación voluntaria, ya que no le quedó más alternativa que optar por autodespedirse

En cuanto a las prestaciones adeudadas, indica las siguientes:

Cotizaciones adeudadas: Cotizaciones previsionales correspondientes al mes de agosto.

Remuneraciones adeudadas: La remuneración íntegra del mes de agosto y tres días de remuneración del mes de julio, esto es, la suma de \$774.500 y la proporción de tres días trabajados de julio.





Indemnización sustitutiva de aviso previo, esto es, la suma de \$774.500.

De conformidad al artículo 489 del Código del Trabajo, la suma equivalente a 11 remuneraciones, en base a la última remuneración íntegra, esto es, la suma de \$8.519.500

De conformidad al artículo 171 del Código del Trabajo, las prestaciones debidas con el recargo del 50%.

El feriado proporcional.

A modo de Indemnización, el valor total de las remuneraciones que le hubieran correspondido a la trabajadora por el período que falta para terminar el fuero. Esto, hasta un año posterior al nacimiento.

El pago de los reajustes e intereses de la anterior suma, hasta el momento del pago efectivo de la deuda, de conformidad con lo ordenado en el artículo 63 del Código del Trabajo.

En cuanto al derecho alega la vulneración de la garantía de la indemnidad y garantía constitucional del artículo 19 N° 16 inciso 1° de la Constitución Política de la República, como así mismo el contemplado en el artículo 2 y 485 incisos 3° del Código del Trabajo, como consecuencia de actos ocurridos durante la vigencia de la relación laboral.

Agrega que si bien estamos en el contexto de un despido indirecto, se ha concluido por la jurisprudencia, que éste acto no es asimilable a una decisión voluntaria del trabajador, tal como es la renuncia, puesto que, el trabajador se vio en la obligación a tomar esta decisión, fue constreñido a la misma, por haber incurrido su empleador en conducta grave. Es así como, en el caso sub lite, no quedó más alternativa que optar por el despido indirecto, el cual fue motivado por el incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, atribuibles al empleador, y con ocasión de represalias del empleador, por haber solicitado la trabajadora fiscalizaciones a la Inspección del Trabajo.

Existe jurisprudencia que señala que el despido indirecto, al estar fundado en las causales de caducidad por las que la ley lo autoriza, sería





una verdadera condición resolutoria del contrato, establecida a favor del contratante diligente, el que lo puede dar por terminado cuando se incumple gravemente alguna condición contractual o legal, en forma inmediata con el derecho a todas las indemnizaciones y recargos legales cuando el diligente es el trabajador, o sin derecho a indemnización alguna cuando el diligente es el empleador.

Ha existido una discusión legal y doctrinaria en torno a la compatibilidad al ejercer ambas acciones, la denuncia por tutela y laboral y el despido indirecto. Pero esta discusión ha quedado zanjada, puesto que nuestra Corte Suprema, en sendos recursos de unificación laboral, ha sentado precedente al respecto.

Cita jurisprudencia, y continúa con los fundamentos del despido indirecto señalando que en primer lugar, el artículo 162 y 171 del Código del Trabajo, que al efecto cita agregando que cuando el empleador no hubiera observado el procedimiento establecido en el Título IV del libro II, responderá en conformidad a los incisos primero y segundo precedentes.

Nuestra jurisprudencia ha concluido respecto a la compatibilidad del despido indirecto de un trabajador aforado, con el cobro del lucro cesante hasta el término del fuero.

Cita jurisprudencia y sostiene que es así como el despido indirecto no puede implicar para el trabajador, en modo alguno, la renuncia de ningún beneficio contemplado en la legislación laboral. El fuero maternal se encuentra establecido en nuestra legislación no sólo en relación con los trabajadores sino que accede también en protección de los derechos del que está por nacer o recientemente ha nacido. Por tanto, producida la terminación del contrato sin culpa del trabajador, la ley impone la obligación al empleador de remunerar a la trabajadora durante todo el período del embarazo, y hasta un año.

En cuanto a la unidad económica, subterfugio y alcance de la ley 20.760, indica que con la dictación de ley mencionada, el artículo 3 del





Código del Trabajo sufre una “aparente” enmienda en donde se agrega un inciso posterior al tercero, que al efecto cita

Los requisitos constitutivos de la noción de empresa, no varían de los expuestos en el acápite anterior y las conclusiones jurisprudenciales allegadas en su oportunidad, puesto que sigue como criterio prevalente la dirección común y la complementariedad del giro entre otros.

La frase utilizada; “tales como”, evidencia un criterio meramente ejemplificador, respecto de las condiciones estimadas necesarias para considerar a dos o más empresas un solo empleador (complementariedad de los giros y controlador común), no constituyendo en lo absoluto una enumeración de carácter taxativa. Aquello tiene bastante lógica, si se considera la imposibilidad del legislador de prever todos los supuestos fácticos y jurídicos del que puede estar dotado un empleador, en contrapartida al derecho que tiene éste último, para desarrollar cualquier actividad económica.

Es más, la nueva ley viene a corroborar, como se dijo en su oportunidad, la intención tutelar de la legislación laboral en orden a dar certeza al trabajador de la verdadera identidad de su empleador, con el propósito de cautelar el efectivo cumplimiento de las obligaciones laborales, por sobre cualquier ventaja normativa para su elusión.

En resumen, el legislador solamente está clarificando el verdadero sentido del concepto de “empresa” que desde siempre estuvo delimitado legal y jurisprudencialmente.

Recuérdese que la clasificación de una ley en derogatoria, modificatoria o interpretativa, no se desprende de su título o de la agregación o eliminación de tales o cuales palabras, sino de su naturaleza intrínseca. Por ejemplo, se pueden enmendar partes de una norma con el único objeto de concretizar su alcance, en cuyo caso nunca podría ser calificada de ley modificatoria.

La distinción no es baladí, ya que como bien es sabido, las leyes interpretativas se entienden incorporadas en la ley interpretada, es decir,





operan con efecto retroactivo (inciso segundo del artículo 9 del Código Civil).

Con relación al subterfugio, a su respecto se refiere el numeral 3° artículos 507 del Código del Trabajo, que al efecto cita. Agregando que es una aplicación directa a la relación laboral del Principio de la Realidad y la ejecución de buena fe de los contratos, y por supuesto también constituye una aplicación del principio pro operario.

Al trabajador le es absolutamente inoponible, las variaciones, modificaciones y cambios estructurales cuyo objeto explícito o implícito, directo o indirecto, expreso o presunto sea la desviación patrimonial con la finalidad principal o secundaria, de impedir el efectivo e íntegro cumplimiento de una obligación laboral.

Y es, como se dijo, el resultado de valores rectores del ordenamiento jurídico nacional tipificados para la relación laboral, trayendo como resultado indiscutido, la imposibilidad del empleador de hacer valer actos y contratos incluyendo por supuesto los de carácter societario, con el objeto de acreditar una supuesta insolvencia.

Finaliza solicitando que los demandados sean condenados de forma solidaria, y en definitiva la acoja en todas sus partes, declarando que:

1. Los denunciados deberán responder de la presente denuncia, con todas las responsabilidades que de ello se derivan junto a las indemnizaciones y prestaciones demandadas, que ha sido afectado su derecho a la integridad psíquica y a la dignidad, conforme al artículo 19 N° 1 de nuestra Constitución Política, y ha sido vulnerada su garantía de indemnidad, con relación a los artículos 485° y 489° del Código del Trabajo;

2. Los denunciados deberán pagar una indemnización equivalente a once meses de la última remuneración mensual pagada íntegramente, esto es, la suma de \$8.519.500

3. Los denunciados deberán pagar el recargo legal del 50% establecido en el artículo 171.





4. Los denunciados, deberán pagar indemnización sustitutiva de aviso previo, esto es, la suma de \$774.500

5. Los denunciados deberán pagar el feriado proporcional.

6. Los denunciados deberán pagar todas las remuneraciones y cotizaciones previsionales hasta el término del fuero maternal.

7. Los denunciados deberán pagar los reajustes e intereses de la anterior suma, hasta el momento del pago efectivo de la deuda, de conformidad con lo ordenado en el artículo 63 del Código del Trabajo.

8. Los denunciados deberán pagar las costas del juicio.

Al primer otrosí, en subsidio de lo solicitado en lo principal demanda por despido indirecto y cobro de prestaciones laborales y nulidad del despido, declaración de unidad económica y subterfugio en Procedimiento de Aplicación General en contra de los demandados ya individualizados, en base a todos los argumentos de hecho y de derecho, que en virtud del principio de economía procesal, da por íntegramente reproducidos.

Rectificación demanda: en la suma de la denuncia por tutela, en lo principal, debe decir: En lo principal: denuncia de tutela laboral con ocasión del despido indirecto, nulidad del despido y cobro de prestaciones, con declaración de unidad económica y subterfugio.

A su vez, en cuanto a las prestaciones adeudadas, se rectifica y complementa de la siguiente forma: De las prestaciones adeudadas: Cotizaciones adeudadas: Cotizaciones previsionales correspondientes al mes de agosto, y además de todas las prestaciones que se devenguen hasta que la relación laboral se dé por terminada.

Remuneraciones adeudadas: La remuneración íntegra del mes de agosto y tres días de remuneración del mes de julio, esto es, la suma de \$774.500 y la proporción de tres días trabajados de julio, esto es, la suma de \$77.450.

Indemnización por años de servicios: Equivalente a una remuneración, pues la trabajadora laboró 7 meses, esto es, la suma de \$774.500.





Indemnización sustitutiva de aviso previo, esto es, la suma de \$774.500.

De conformidad al artículo 489 del Código del Trabajo, la suma equivalente a 11 remuneraciones, en base a la última remuneración íntegra, esto es, la suma de \$8.519.500

El feriado proporcional, equivalente a 8,75 días que le corresponden de acuerdo a la proporción, esto es, la suma de \$67.768.

A modo de Indemnización, el valor total de las remuneraciones que le hubieran correspondido a la trabajadora por el período que falta para terminar el fuero. Esto, hasta un año posterior al término del post natal, esto es, la suma aproximada de \$12.779.250. Suma aproximada debido a que no hay certeza de la fecha exacta del nacimiento

De conformidad al artículo 171 del Código del Trabajo, todas las prestaciones debidas con el recargo del 50%.

El pago de los reajustes e intereses de todas las sumas, hasta el momento del pago efectivo de la deuda, de conformidad con lo ordenado en el artículo 63 del Código del Trabajo.

A su vez, en el petitorio, lo complementan y rectifican en el siguiente sentido: Por tanto, y en mérito de lo expuesto, y lo dispuesto por los artículos 63, 73, 162 171 y siguientes, 184, 420, 423, 425,446, 485, 489 y demás pertinentes del Código del Trabajo, como también en virtud de lo establecido en el artículo 19 N° 1 y N° 4 de nuestra Constitución Política, respetuosamente piden tener por presentada la presente denuncia en Procedimiento de Tutela Laboral, en contra de todos los demandados, para que sean condenados de forma solidaria, que la admita a tramitación y en definitiva se acoja en todas sus partes, declarando que:

1. Los denunciados deberán responder de la presente denuncia, con todas las responsabilidades que de ello se derivan junto a las indemnizaciones y prestaciones demandadas, y que ha sido afectado su derecho a la integridad psíquica y a la dignidad, conforme al artículo 19 N° 1 de





nuestra Constitución Política, y ha sido vulnerada su garantía de indemnidad, con relación a los artículos 485° y 489° del Código del Trabajo;

2. Los denunciados deberán pagar una indemnización equivalente a once meses de la última remuneración mensual pagada íntegramente, esto es, la suma de \$8.519.500.

3. Los denunciados, deberán pagar indemnización sustitutiva de aviso previo, esto es, la suma de \$774.500

4. Los denunciados deberán pagar indemnización por años de servicio, esto es, la suma equivalente a \$774.500

5. Los denunciados deberán pagar el feriado proporcional, esto es, la suma de \$67.768.

6. Los denunciados deberán pagar todas las remuneraciones y cotizaciones previsionales hasta el término del fuero maternal, esto es, la suma aproximada de \$12.779.250, debido a que no hay certeza de la fecha del nacimiento.

7. Los denunciados deberán pagar los reajustes e intereses de la anterior suma, hasta el momento del pago efectivo de la deuda, de conformidad con lo ordenado en el artículo 63 del Código del Trabajo.

8. Los denunciados deberán pagar el recargo legal del 50% establecido en el artículo 171, recargo aplicable a todas las sumas demandadas.

9. Los denunciados deberán pagar las costas del juicio.

Tercero: Contestación de la demandada. Comparecen don Rafael Alejandro Rodríguez Muñoz, por si y en representación de Lácteos Rafael Rodríguez E.I.R.L. y don Ricardo Del Carmen Rodríguez Pincheira, quienes contestan la demanda de autos solicitando el íntegro rechazo en todas sus partes, además de oponer las respectivas excepciones de pago, a objeto que admitidas a tramitación, tanto la contestación como las excepciones indicadas, se sirva rechazar en todas sus partes la demanda de autos conforme a los argumentos de hecho y de derecho que expone.





Previo a la contestación de la demanda opone las excepciones de caducidad y pago, que serán tratados en los considerandos posteriores.

En cuanto a la contestación de la demanda.

Señala la actora que ingresó a prestar servicios para Lácteos Rafael Rodríguez E.I.R.L. con fecha 20 de febrero de 2017, constando dicha fecha en el respectivo contrato de trabajo.

Su función sería la de administradora de la empresa. Dentro de la naturaleza esencial de los servicios se estipula que: En el desempeño de su cargo, la trabajadora estará a cargo de la primera línea de las operaciones de la empresa, incluida la gestión de los clientes principales, cuentas por cobrar, provisiones, flujo de caja, fijación de precios y planes de todo tipo. Las funciones del trabajador se desarrollarán en Linares con viajes a la Región Metropolitana y/o otra ciudad del país, sin que ello importe menoscabo para el trabajador. El trabajador deberá reportarse presencialmente o de forma remota, ya sea, por teléfono u otro medio de comunicación, al empleador cada vez que sea requerido para informar las actividades diarias, las únicas justificaciones aceptadas para no reportarse son por enfermedad y deben ser acreditadas mediante una licencia médica válida y correctamente emitida.

El día 5 de septiembre es enviada una carta de despido a su empleadora por parte de la actora, la cual cita.

Respecto al número 1.- esgrimido como fundamento del despido, la cotización del mes de agosto se debe pagar a más tardar el día 13 del mes siguiente por Previred, organismo facultado para enterar las cotizaciones previsionales. Efectivamente la cotización del mes de agosto no se pagaba al momento del autodespido, porque fue hecho con fecha 5. Por ende, aún se podía encontrar pendiente de pago por no haberse cumplido el plazo legal. Es por ello que el fundamento 1 de la carta es del todo injustificado ya que no puede reclamar una cotización antes de que se haya enterado el plazo legal para enterarla.





Respecto al no pago de la remuneración del mes de agosto, se debe señalar que este monto fue pagado íntegramente mediante transferencia bancaria a la cuenta corriente de la actora con fecha 6 de septiembre de 2017.

Respecto del mes de julio, la remuneración se encuentra pagada con fecha 9 de agosto, percibiéndose dicho monto antes del envío de la carta de autodespido. La demandada señala que se le retuvieron 3 días indebidamente por ausencia justificada. Es decir, ella reconoce que falta a sus labores, pero esas ausencias serían justificadas. Por esa circunstancia, el empleador no está obligado a pagar los días de remuneración, sino que, tratándose de la justificación esgrimida, otros órganos deberían ser los encargados de pagar esos montos.

Otra razón que esgrime la actora para poner término a la relación laboral es el no pago de la cotización del mes de junio. Sin embargo, en la modificación que se hizo a la demanda de autos con fecha 24 de noviembre y notificada a su parte, no se menciona como petición, por lo que entienden que renuncia a ella. Por lo demás, la cotización del mes de junio fue pagada con fecha 31 de julio, es decir, con bastante anticipación al envío de la carta de autodespido.

El punto N^o 4 de la carta de despido señala que se habría variado por el empleador la naturaleza de los servicios, en el sentido de cambiar la ciudad en la cual debe prestarlos y la totalidad de las funciones. Con fecha 20 de febrero de 2017, la actora firma contrato de trabajo, cuyo párrafo Segundo cita.

Agrega que el contrato de trabajo que la misma actora firmó, establecía la obligación de concurrir a la Región Metropolitana u otras ciudades de Santiago. En la carta de autodespido, la trabajadora señala que dichos viajes sólo los realizó el primer mes de trabajo y una vez a la semana; labor realizada sólo un total de cuatro veces a la región





Metropolitana. No por la baja de visitas solicitadas en el primer mes se debe estimar que será así para el resto de la relación laboral.

Luego, en el fundamento de su carta de autodespido, señala que desde el mes de julio luego de firmar el reintegro ante la Inspección del Trabajo, la empleadora le habría señalado que debía prestar los servicios, de lunes a viernes en la ciudad de Santiago. Bajo ninguna circunstancia se le solicitó aquello. Lo que se le solicitó fue que cumpliera con lo establecido en su contrato de trabajo, es decir, que viajara a la Región Metropolitana a visitar los clientes. Dado el mal estado de los negocios, y teniendo la trabajadora fuero maternal, se debía seguir adelante con la relación laboral por la imposibilidad de despedirla. Es por ello que se le solicita que cumpla las funciones para las que fue contratada y que eran conocidas desde el primer día.

La trabajadora sigue relatando en el punto 4 que nunca se le hizo devolución de sus materiales de trabajo (celular, cámara, notebook). Estos materiales son de propiedad de la empresa, y como tal, es ella la que determina a quién entregárselos.

Nadie ha modificado las condiciones laborales. Sólo se le requirió trasladarse a un lugar previamente acordado en su contrato de trabajo.

Finaliza la carta de despido señalando que se ejercían presiones continuas y constantes para que presentara su renuncia. Sobre esto, su parte nada puede señalar ya que la actora es la encargada de señalar cuáles son las presiones continuas y constantes las que serían de tal gravedad que la habrían motivado a poner término a la relación laboral. Sin embargo, es importante detenerse en este punto, ya que la trabajadora tendría, al igual que el empleador cuando despide a un trabajador, de detallar la causal que esgrime, ello ya que reviste vital importancia a la hora de defenderse de los hechos que habrían motivado el término de la relación laboral. Acá, el presupuesto señalado no está cumplido, ya que la actora no fundamenta su





punto, solo esbozando levemente cuáles serían las circunstancias y no detalla la magnitud de las presiones que habría recibido.

En cuanto a la unidad económica, sostiene que efectivamente Lácteos Rafael Rodríguez E.I.R.L. pertenece al rubro de elaboración de quesos. Las búfalas pertenecen a Ricardo Del Carmen Rodríguez Pincheira quien tiene la calidad de padre de don Rafael Alejandro Rodríguez Muñoz, demandado en autos. Sin embargo, don Ricardo Rodríguez tiene la calidad de empleador y nunca le impartió instrucciones a la actora. Es más, en una oportunidad don Ricardo intentó llevarse comida para su uso personal sacando del dispuesto de las búfalas, pero le fue impedido por la actora debido a que podía faltar. Frente a esa situación no es posible afirmar que le diera órdenes. Al revés, la demandante en su calidad de administradora, tenía un amplio control de las situaciones que acontecía en la empresa, por lo que difícilmente recibiera órdenes de don Ricardo.

Un requisito fundamental que está faltando en la demanda y en la forma de establecer la unidad económica es la declaración de tal que tendrían, Lácteos Rafael Rodríguez E.I.R.L., don Ricardo Del Carmen Rodríguez Pincheira y don Rafael Alejandro Rodríguez Muñoz por parte de la Dirección del Trabajo. En este caso, no figura dicha declaración en la demanda, por lo que no es posible sostener tal calidad de los demandados, siendo solo la que tenga que responder en la eventualidad improbable de una sentencia condenatoria la empresa Lácteos Rafael Rodríguez E.I.R.L.

En cuanto al despido indirecto sostiene que nuestro sistema laboral se encuentra enmarcado en el principio de estabilidad relativa, por el cual todo despido, sea patronal o por voluntad de trabajador (despido indirecto), debe basarse en una justa causa de terminación y en hechos fehacientemente acreditados que sustenten la causal de término invocada.

Por su parte, cabe hacer presente que la causal “incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato”, no se encuentra definida en el Código del Trabajo, siendo principalmente la jurisprudencia de





tribunales la que por medio de sentencias definitivas ha fijado los criterios y parámetros para hacer aplicable la causal antedicha. Es así, que se ha señalado que el incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, requiere la concurrencia de los siguientes requisitos: 1-Entidad del incumplimiento: Es decir, debe ser de tal magnitud el incumplimiento de las obligaciones contractuales, que produzca inevitablemente el quiebre de la relación laboral que impida la convivencia normal entre uno y otro contratante. Se castiga de esta forma la desatención a los deberes de solidaridad y colaboración que ligan a las partes, integrantes de la carga ética de la convención laboral. Por lo anterior, será carga probatoria de los demandantes, acreditar la gravedad y magnitud de los incumplimientos indicados en su carta de despido indirecto y que estos sean permanentes en el tiempo (Al respecto cita el fallo de la Excelentísima Corte Suprema Roles: 7045-2008; 80-2009); 2.- A lo anterior, parte de la jurisprudencia agrega el requisito de la mala fe. Es decir, no basta el mero incumplimiento, sino que debe estar revestido de la voluntad cierta y deliberada de incumplir el contrato de trabajo. Su representada durante toda la relación laboral ha actuado de buena fe y no ha existido ninguna acción u omisión tendiente a perjudicar a sus ex trabajadores ni desconocer ninguno de sus derechos contractuales, como aquellos que establece la ley, hecho primordial que debe tomar en cuenta el sentenciador al momento de emitir su veredicto.

Por otra parte, como ya se esbozó en esta contestación de la demanda, la relación laboral conlleva el cumplimiento de no sólo las cláusulas contractuales, sino también de aquellas que se incorporan al contrato de trabajo, dentro de lo que se denomina el contenido ético – jurídico y en virtud del cual toman relevancia los principios de buena fe, lealtad, solidaridad entre otros. A este respecto, no parece plausible que la actora pese a los denodados esfuerzos de su representada de mantener la fuente laboral, de hacer lo imposible, incluso a costa de su patrimonio, de estar al día en el pago de las remuneraciones y cotizaciones de seguridad social,





respecto de los cuales como se señaló registran atrasos puntuales, la demandante haya llevado al extremo de poner término al vínculo laboral, sin haber agotado los medios para mantenerlo, como era su deseo, así como negarse a dialogar acerca de su situación.

Cabe hacer presente que parte de la doctrina del derecho y la jurisprudencia de tribunales exigen para estar en presencia de la causal invocada, 3.- que exista un perjuicio a la parte que ejerce el despido o despido indirecto, según el caso, lo que en la especie no se produce ya que los actores han recibido íntegramente sus remuneraciones, igualmente sus cotizaciones de seguridad social y han podido acceder al subsidio de cesantía que establece la ley.

En cuanto a la acción de nulidad sostiene que nada se adeuda a los actores por concepto de cotizaciones de seguridad social. Por lo anterior no es procedente la acción. En todo caso la demanda de autos fue notificada a su representada con fecha 28 de noviembre de 2017 a cuya fecha nada se adeudaba por cotizaciones de seguridad social, por lo cual conforme a lo dispuesto en los artículos 162, incisos quinto, sexto y séptimo del Código del Trabajo es inaplicable en la especie, la declaración de nulidad del despido invocada por los actores en su libelo pretensor.

Que, con respecto a la indemnización por años de servicio, esta no se adeuda ya que la trabajadora no alcanzó a prestar servicios por un tiempo superior a un año.

Concluye indicando que conforme a lo resuelto por la jurisprudencia de tribunales y conforme a los hechos expuestos, no se dan los presupuestos para acreditar o establecer que su representada haya incurrido con su actuar en la causal del artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, esto es: “Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato”. Por ende, no acreditándose que los demandados hayan incurrido en la causal del artículo 160 N° 7, del Código del Trabajo, nada le corresponde a la actora por concepto de indemnización sustitutiva del aviso previo, indemnización por





años de servicio, indemnización de 11 remuneraciones, indemnización por el tiempo del fuero maternal y recargo o incremento legal; por lo cual junto con el rechazo de la demanda, se deberá decretar que la relación laboral entre las partes de esta causa expiró por la causal del artículo 159 N° 2 del Código del Trabajo, esto es: “renuncia del trabajador”, conforme lo establece el artículo 171, inciso quinto del Código del Trabajo. A su vez, también es improcedente la acción de nulidad de despido invocada por la actora en su libelo pretensor, conforme a lo ya expuesto.

Finaliza solicitando tener por opuestas excepciones de caducidad, ineptitud del libelo y pago ya indicadas y por contestada la demanda, para que en definitiva se sirva acoger las excepciones opuestas y, a su vez, solicitar conjuntamente el total e íntegro rechazo de la demanda en todas sus partes.

Cuarto: Actuaciones procesales. El 19 de diciembre de 2017, se llevó a efecto la audiencia preparatoria, en la que llamadas las partes en gesto de conciliación, esta no se produjo. Acto seguido se recibió la causa a prueba fijándose los hechos a probar:

El día 17 de enero de 2018, se llevó a efecto la audiencia de juicio, incorporándose la prueba rendida por las partes, quedando la causa en estado de fallo.

Se fijó el día de 31 de enero de 2018 para la actuación de notificación de la sentencia.

Quinto: Prueba de la parte demandante. Que la parte demandante en la audiencia de juicio incorporó en forma legal los siguientes medios de prueba:

Prueba documental:

1.- Contrato de trabajo entre la denunciante y Lácteos Rafael Rodríguez E.I.R.L de fecha 20 de febrero de 2017.

2.- Liquidaciones de remuneraciones correspondientes a los meses de febrero a agosto de 2017.





3.- Certificado de cotizaciones obligatorias emitido por Fonasa a nombre de la denunciante con fecha 4 de septiembre de 2017, correspondiente al período de septiembre de 2016 a septiembre de 2017.

4.- Certificado de cotizaciones de cuenta obligatoria AFP Plan Vital a nombre de la trabajadora, correspondiente al período de septiembre de 2016 a septiembre de 2017, emitido con fecha 4 de septiembre de 2017.

5.- Constancia N° 232 declarada por la denunciante ante la Inspección del Trabajo de Linares, de fecha 13 de junio de 2017.

6.- Constancia N° 283 declarada por la denunciante ante la Inspección del Trabajo de Linares, de fecha 12 de julio de 2017.

7.- Constancia N° 286 declarada por la denunciante ante la Inspección del Trabajo de Linares, de fecha 13 de julio de 2017.

8.- Declaración jurada de tramitación de licencia médica N° constancia 371 ante la Inspección del Trabajo de Linares, de fecha 12 de julio de 2017.

9.- Constancia N° 306 declarada por la denunciante ante la Inspección del Trabajo de Linares, de fecha 27 de julio de 2017.

10.- Constancia N° 307 declarada por la denunciante ante la Inspección del Trabajo de Linares, de fecha 28 de julio de 2017.

11.- Constancia N° 309 declarada por la denunciante ante la Inspección del Trabajo de Linares, de fecha 31 de julio de 2017.

12.- Constancia N° 324 declarada por la denunciante ante la Inspección del Trabajo de Linares, de fecha 7 de agosto de 2017.

13.- Constancia N° 313 declarada por la denunciante ante la Inspección del Trabajo de Linares, de fecha 1 de agosto de 2017.

14.- Constancia N° 326 declarada por la trabajadora ante la Inspección del Trabajo de Linares, de fecha 8 de agosto de 2017.

15.- Constancia N° 333 declarada por la trabajadora ante la Inspección del Trabajo, de fecha 10 de agosto de 2017.





16.- Constancia N° 344 declarada por la trabajadora ante la Inspección del Trabajo, de fecha 18 de agosto de 2017.

17.- Constancia N° 345 declarada por la trabajadora ante la Inspección del Trabajo, de fecha 18 de agosto de 2017.

18.- Constancia N° 350 declarada por la trabajadora ante la Inspección del Trabajo, de fecha 25 de agosto de 2017.

19.- Constancia N° 362 declarada por la trabajadora ante la Inspección del Trabajo, de fecha 1 de septiembre de 2017.

20.- Activación de fiscalización ante la Inspección del Trabajo, número 431, de fecha 27 de junio de 2017.

21.- Activación de fiscalización ante la Inspección del Trabajo, número 499, de fecha 26 de julio de 2017.

22.- Acta de fiscalización por separación ilegal de trabajadora con fuero laboral, número 431 ante la Inspección del Trabajo de Linares, de fecha 10 de julio de 2017.

23.- Informe resultado de solicitud de fiscalización, N° 0703/2017/431 de fecha 4 de julio de 2017, emitido por la Inspección del Trabajo de Linares.

24.- Informe resultado de solicitud de fiscalización N° 0703/2017/499, de fecha 26 de julio de 2017, emitido por la Inspección del trabajo de Linares.

25.- Carátula de informe de fiscalización N° 525, de fecha 4 de agosto de 2017, emitido por la Inspección del Trabajo de Linares.

26.- Carátula de informe de fiscalización N° 499, de fecha 4 de agosto de 2017, emitido por la Inspección del Trabajo de Linares.

27.- Copia correo electrónico enviado por Rafael Rodríguez a la trabajadora, en donde el empleador envía modificación de contrato, correo de fecha 11 de julio de 2017.

28.- Copia correo electrónico enviado por la trabajadora a Rafael Rodríguez, de fecha 18 de julio de 2017.





29.- Copia de correo electrónico enviado por la trabajadora a Rafael Rodríguez, de fecha 24 de julio de 2017.

30.- Copia correo electrónico enviado por Rafael Rodríguez a la trabajadora de fecha 25 de julio de 2017.

31.- Copia de correo electrónico enviado por la trabajadora a su ex empleador Rafael Rodríguez, de fecha 26 de julio de 2017.

32.- Copia correo electrónico enviado por Rafael Rodríguez a la trabajadora de fecha 26 de julio de 2017.

33.- Copia correo electrónico enviado por la trabajadora a su ex empleador, de fecha 26 de julio de 2017.

34.- Copia correo electrónico enviado por Rafael Rodríguez a la ex trabajadora, de fecha 27 de julio de 2017.

35.- Copia correo electrónico enviado por la trabajadora a su ex empleador, de fecha 27 de julio de 2017.

36.- Copia correo electrónico enviado por Rafael Rodríguez a la trabajadora, con fecha 28 de julio de 2017.

37.- Copia correo electrónico enviado por Rafael Rodríguez a la trabajadora, con fecha 1 de agosto de 2017.

38.- Copia correo electrónico enviado por la trabajadora a su ex empleador, con fecha 1 de agosto de 2017.

39.- Copia correo electrónico enviado por la trabajadora a su ex empleador, de fecha 2 de agosto de 2017.

40.- Copia correo electrónico enviado por Rafael Rodríguez a la trabajadora, con fecha 2 de agosto de 2017.

41.- Copia correo electrónico enviado por Rafael Rodríguez a la trabajadora, con fecha 3 de agosto de 2017.

42.- Copia de correo electrónico enviado por Rafael Rodríguez a la trabajadora, con fecha 8 de agosto de 2017.

43.- Copia de correo electrónico enviado por la trabajadora a su ex empleador, con fecha 9 de agosto de 2017.





44.- Copia de correo electrónico enviado por Rafael Rodríguez a la trabajadora, con fecha 9 de agosto de 2017.

45.- Copia de correo electrónico enviado por Rafael Rodríguez a la trabajadora, con fecha 14 de agosto de 2017.

46.- Copia de correo electrónico enviado por la trabajadora a su ex empleador, con fecha 15 de agosto de 2017.

47.- Copia de correo electrónico enviado por Rafael Rodríguez a la trabajadora, con fecha 16 de agosto de 2017.

48.- Copia de correo electrónico enviado por la trabajadora a su ex empleador, con fecha 16 de agosto de 2017.

49.- Copia de correo electrónico enviado por Rafael Rodríguez a la trabajadora, con fecha 19 de agosto de 2017.

50.- Copia de correo electrónico enviado por Rafael Rodríguez a la trabajadora, con fecha 21 de agosto de 2017.

51.- Copia de correo electrónico enviado por la trabajadora a su ex empleador, con fecha 21 de agosto de 2017.

52.- Copia de correo electrónico enviado por Rafael Rodríguez a la trabajadora, con fecha 28 de agosto de 2017.

53.- Copia de correo electrónico enviado por la trabajadora a su ex empleador, con fecha 28 de agosto de 2017.

54.- Copia carta de despido indirecto enviada por la trabajadora a su ex empleador, con timbre de la Inspección del trabajo.

55.- Voucher de envío de carta certificada enviada a Rafael Rodríguez Muñoz en su calidad de representante legal de Lácteos Rafael Rodríguez E.I.R.L

56.- Copia de contrato de arrendamiento agrícola de fecha 1 de noviembre de 2016.

57.- Informe ecotomografía obtétrica de la trabajadora.

Prueba confesional:





Compareció a declarar don Rafael Rodríguez Muñoz, quien legalmente interrogado, manifestó:

Que el lugar de trabajo dependía de las necesidades de la empresa, el contrato le pedía ser jefe comercial y desarrollar labores de administración. Las labores de administración se pueden desarrollar en Linares, tanto en la quesería como en la lechería. Las labores de gestión se desempeñaban en Santiago. Respecto del lugar del trabajo decía, el contrato decía Linares y Región Metropolitana.

La quesería está ubicada en Linares y la lechería en el campo, camino a Huapi. A Ivannia se le dio como tarea en la lechería, entrenar a los trabajadores en ordeñar las búfalas. La persona que venía con el campo no tenía manejo de animales por eso la tarea que se le dio a Ivannia era enseñar a ordeñar a los nuevos trabajadores.

Después de Ivannia, ha habido otros trabajadores. En octubre se contrató a Isaura como administradora quien ocupaba dos horas a la semana. Ivannia no entregaba reportes por lo que no sabe cómo ocupaba su tiempo.

El negocio que ellos tienen es una quesería. La lechería no es un negocio, porque no se vende leche. Él es el dueño de la Hacienda Bufalina, y no existe una lechería como empresa.

El tema de la lechería fue un tema puntual, enseñar a ordeñar a dos personas, era un tema simple y fácil.

En la hacienda Bufalina había un trabajador, Francisco Rosales.

Respecto de las labores de la de la nueva administradora, en cuanto a la función principal, está la gestión del negocio, además de flujo de caja, reuniones semanales de clientes y ventas, compras, etc.

A Ivannia se le pedían cosas y no las hacía, tales como informe de clientes, flujos de cajas, etc.

Ivannia fue despedida antes de saber que estaba embarazada, la despidió por el artículo 161 por el bajo nivel de ventas. Cuando tuvo que reincorporar a Ivannia había temas superados, y donde trabajaban dos





personas una debía dedicarse a ventas, por eso Ivannia debía dedicarse a buscar clientes, eso estaba en su contrato.

Ivannia es la primera persona que estaba a cargo de la empresa por eso debía hacer los esfuerzos necesarios para que la empresa funcionara. Ivannia llamaba a los clientes por teléfono lo que solo aumentó la venta en \$300.000 por eso debía ir personalmente. En un principio iba una vez a la semana.

Cuando fue contratada dijo ser buena vendedora y que no tenía problemas para viajar a Santiago.

El contrato fue cuidadosamente hecho estipulando que tenía a cargo la operación de clientes principales y jefe de caja.

Viajó cuatro veces a Santiago.

El tema de la ordeña fue un tema puntual y eso Ivannia lo prolongó en el tiempo.

Le hizo presente que el tema de las ventas estaba bajo y que había que tomar tal asunto, esto fue antes de despedirla ya que el despido fue por la baja de las ventas.

Luego de la reincorporación se conversó la forma para continuar trabajando, de una forma útil. Ella le dijo que se le podía reducir la jornada por tres días y así llevar el tema de su embarazo. Le hizo saber que el tema de la lechería estaba superado y la que sería bastaba con el trabajo de su papá, solo quedaba por resolver el tema de las ventas. Se llegó a acuerdo en el tema de la remuneración, se redujo a la mitad, pero luego no lo firmó. Hubo un preacuerdo que luego ella no reconoció.

La abogada lee propuesta de contrato que da cuenta de flexibilidad de jornada y días de trabajo, a lo que señala que ese contrato no fue firmado.

Exhibición de documentos:

Liquidaciones de febrero hasta agosto de 2017.

Oficios:





1.- Oficio remitido por la Inspección del Trabajo conforme a lo dispuesto en el artículo 489 del Código del Trabajo.

2.- Informe en relación a unidad económica en conformidad al artículo 3 del Código del Trabajo.

Sexto: Prueba de la parte demandada. Que la parte demandada en la audiencia de juicio, a fin de acreditar sus alegaciones y defensas incorporó los siguientes medios de prueba:

Prueba documental:

- 1.- Contrato de trabajo de la actora.
- 2.- Certificado de cotizaciones del periodo de trabajo (20 de febrero del 2017 a 5 de septiembre del 2017).
- 3.- Liquidación de pago de remuneración febrero a septiembre 2017.
- 4.- Comprobante de pago de remuneración de agosto vía transferencia electrónica.
- 5.- Contrato de trabajo Ricardo Rodríguez Pincheira.
- 6.- Certificado de cotizaciones Ricardo Rodríguez Pincheira.
- 7.- Liquidaciones de sueldo, 3 últimos meses, de Ricardo Rodríguez Pincheira
- 8.- Informe contable E.I.R.L. Lácteos Rafael Rodríguez Muñoz con comprobante de pago de IVA formulario 29 (enero a octubre de 2017)
- 9.- Correos electrónicos entre la actora y Rafael Rodríguez Muñoz de 5 de abril de 2017, 7 de junio de 2017, 18 de julio de 2017, 24 y 25 de julio de 2017, 25 y 26 de julio 2017, 2 de agosto de 2017, 2 y 4 de agosto de 2017, 15 y 16 de agosto de 2017, 3 y 9 de agosto de 2017, 16 y 19 de agosto de 2017, 4 y 5 septiembre de 2017.
- 10.- Ficha de solicitud de mediación llenada por Rafael Rodríguez ante la Inspección del Trabajo de Linares de 5 septiembre de 2017.
- 11.- Impresión de conversaciones de whatsapp entre el demandado Rafael Rodríguez y la actora, desde enero a julio de 2017.
- 12.- Copia simple patente comercial de la empresa.





13.- Constancias inspección del trabajo inasistencias actora correspondiente a agosto y septiembre de 2017.

14.- Copia de carta de autodespido de la actora.

15.- Contrato de arrendamiento agrícola entre Elizabeth Braun Roth y Lácteos Rafael Rodríguez E.I.R.L.

Prueba testimonial:

1.- Compareció don Pablo Pastor, quien legalmente interrogado, manifestó:

Que es ingeniero en producción animal desde el año 2011, estudió en Venezuela en la Universidad de Tachas. Desde esa fecha se ha desempeñado en su profesión 5 años en Venezuela y dos en Chile. Se ha desempeñado en bovinos, en producción de carne, leche y cría, en Chile en vacuno y en Venezuela en búfalos.

Conoce al demandado por haber compartido información en una empresa cuando llegó a Chile, la producción de leche de búfalas. El proyecto consistía en ordeñar a las búfalas para la elaboración de quesos mozzarella. Él tomó contacto con don Rafael el año 2016, le ofreció asesorías y conocer el emprendimiento. Se concretó la asesoría en junio de 2017, y prestó servicios de asesoramiento. Primero evaluó las condiciones del rebaño, manejo de rebaño y mejoramiento de producción y elaboración de quesos y enfocar el emprendimiento hacia la producción de leche.

Respecto a la producción de leche, la labor de ordeña se realizaba de forma inadecuada, la salida e ingreso del animal a la manga de ordeña no era la correcta. Allí trabajan dos personas para ocho búfalas, donde se requería solo una persona.

La elaboración de quesos se realizaba en la casa de don Ricardo, el maestro quesero, solo él estaba a cargo de esto.

Capacitó a una persona para la ordeña y a la otra la capacitó en la elaboración de quesos para trabajar con don Ricardo.





Según tiene entendido existía un administrador pero no lo conoció. En esta materia no ofreció asesoría. En un principio ofreció asesoría pero luego le manifestaron que esta persona estaba desvinculada.

En cuanto a la venta, sabía que estaba a cargo de la persona encargada de la administración, atendido que las labores en campo y la quesería eran menores.

Luego de su asesoría su recomendación fue mejorar las ventas. Hoy trabaja en producción animal, vacunos en campo y la elaboración del proceso y venta de productos.

En cuanto a la venta, el nicho más cercano era Santiago, el mercado local de Linares es bajo, ya que el producto es desconocido y las mejores ventas se hacen en Santiago, por diversidad cultural.

Contrainterrogado dijo: que no conoció a la administradora. Sabe de las funciones de la administradora atendida su formación profesional.

De los hechos tomó conocimiento cuando asumió la asesoría con don Rafael, quien le indicó que la administración no iba bien, por ello le pidieron la asesoría y capacitación. La asesoría empezó en junio de 2017. Daba boleta de honorarios.

Respecto del mercado para este tipo de producto, lo sabe porque presta servicio en esta materia de ahí que debe saber las características del producto y del mercado.

Que fue al lugar donde se efectuaba la ordeña, en las afueras de Linares, sector el Huapi, y fue al lugar donde se hacían los quesos.

Las búfalas eran de Lácteos Rafael, quien lo contrató para la asesoría. En el lugar de la ordeña estaba el Sr. Francisco y el Sr. Mariano, dos trabajadores. Al momento de la asesoría había tres trabajadores, además el maestro queso.

Las instalaciones son rudimentarias, un campo pequeño.

Luego de la capacitación no tenían riesgo físico. Antes había riesgo por las malas prácticas de ordeña.



Oficios:

1.- Oficio remitido por Empresa Entel respecto al teléfono +56993582535.}

EN CUANTO A LA CADUCIDAD DE LA ACCIÓN DE TUTELA.

Séptimo: a) Que al contestar la demanda, la parte demandada opone en primer lugar la excepción de caducidad fundada en los siguientes hechos:

La demandante ha deducido la presente demanda fuera del plazo de caducidad establecido en el Código del Trabajo. Si bien la demanda de autos fue ingresada al tribunal con fecha 31 de octubre de 2017, esta fue rectificadora con fecha 24 de noviembre del mismo año, es decir, 64 días después de haberse realizado el autodespido, contabilizándose desde el 5 de septiembre en que está fechada la respectiva carta de autodespido.

Como bien se sabe, la rectificación de la demanda en materia laboral implica una nueva demanda para todos los efectos legales, por lo que esta demanda habría sido presentada fuera de plazo. Como antecedente, tanto la demanda como la modificación fueron realizadas el día 28 de noviembre a esta parte.

No se consigna además, que la actora haya concurrido al trámite administrativo ante la Inspección del Trabajo por lo cual rige para ella el plazo de 60 días para la interposición de la demanda. Luego cita el artículo 168 del Código del Trabajo.

b) La demandada al contestar el traslado conferido solicita el rechazo de la excepción señalando que la demanda fue presentada dentro de los 60 días hábiles que dispone el legislador y la complementación debe considerarse como parte integrante de la demanda original.

c) Que la demandante se autodespidió el 5 de septiembre de 2017, según da cuenta la carta de despido y la demanda fue presentada el 31 de octubre de 2017, 44 días desde la desvinculación. Respecto a la complementación de la demanda, ésta fue presentada el 24 de noviembre de





2017, fundada en los mismos hechos y en contra de los mismos demandados, sin que a la fecha de su presentación haya sido notificada a los demandados, por lo que corresponde tenerla como parte integrante de la demanda original, sin que ello importe una nueva demanda, por cuanto no se dan los presupuestos del artículo 261 inciso segundo del Código de Procedimiento Civil, norma supletoria conforme lo dispone el artículo 432 del Código del Trabajo.

Por consiguiente, procede rechazar la excepción de caducidad.

EN CUANTO A LA EXCEPCIÓN DE PAGO.

Octavo: La empleadora Lácteos Rafael Rodríguez E.I.R.L., opone excepción de pago en contra de las acciones ejercidas en estos autos respecto de todos los conceptos demandados.

a) Remuneración de Julio de 2017. Que si bien este concepto está señalado en la carta de despido indirecto, comunicada por la actora, se reclama de él en la demanda de autos, pero se encuentra pagado con fecha 9 de agosto, recibido por la actora. Se hace un descuento respecto de 3 días faltantes señalando que se presentó justificación, pero ella no amerita el pago de los días no trabajados.

b) Cotizaciones de Seguridad Social mes de Junio de 2017: Que si bien este concepto está señalado en la carta de despido indirecto, comunicada por la actora, no se encuentra señalada dicha petición en la modificación de la demanda de autos, obviando dicho concepto, en todo caso, dicho concepto fue pagado a la demandante.

c) Cotizaciones de Seguridad Social: Fonasa, a la fecha de término de la relación laboral (5 de septiembre) sólo se encontraba pendiente de pago las cotizaciones de agosto de 2017 que fue pagada el día 13 de septiembre de 2017. Es decir, dentro del plazo legal.

d) En conclusión, su representada nada adeuda por este concepto.

Administradoras de Fondo de Pensiones (AFP): Que a la fecha del envío de la carta de despido indirecto (5 de septiembre de 2017) sólo se





encontraba impaga la correspondiente al mes de agosto de 2017, la cual fue pagada con fecha 13 de septiembre de 2017.

Fondo de Cesantía (AFC): a la fecha de término de la relación laboral (5 de septiembre) sólo se encontraba pendiente de pago las cotizaciones de agosto de 2017 que fue pagada el día 13 de septiembre de 2017.

Noveno: Respecto al cobro de la remuneración del mes de julio de 2017, la parte demandada agregó liquidación de la remuneración del citado mes, la que da cuenta que la trabajadora recibió la suma líquida de \$296.639, descontándose los 15 días de licencia y del 12 de julio de 2017 al 26 de julio de 2017, 3 días no trabajados sin justificación, 27, 28 y 31 de julio de 2017. Se incorporó además copia del cheque 504-021-0000 a nombre de la trabajadora por la suma de \$296.639. En la referida liquidación se deja constancia por la trabajadora que el 9 de agosto de 2017 recepcionó pago por 12 días de julio de 2017, quedando al debe el pago de los tres días descontados injustamente ya que si presentó justificación.

En cuanto a los días efectivamente trabajados, este sentenciador tiene por acreditado que fueron efectivamente pagados el día 9 de agosto de 2017. En lo que dice relación con los tres días descontados, en atención a que la trabajadora manifiesta que fueron justificados, por lo que serían injustamente descontados, este sentenciador, tiene por cierto que la trabajadora faltó tres días. Ahora bien, si la justificación es por enfermedad y se presentó la correspondiente licencia, el pago corresponde a Isapre, Fonasa, o algún organismo de la seguridad social, según corresponda. En cualquier otro caso, solo procede pagar los días descontados por el empleador, en la eventualidad que la inasistencia haya sido autorizada por el empleados con el beneficio del pago de remuneración, lo que debe acreditar el trabajador, sin que agregase ningún medio de prueba al efecto, por lo que se concluye que no existe dicha autorización, atendido lo cual la inasistencia





es sin beneficio de remuneración, por lo que no corresponde el pago de dichos días.

Consecuente con lo razonado, se acoge la excepción de pago respecto de la remuneración del mes de julio de 2017.

Décimo: En cuanto a las cotizaciones de seguridad social del mes de junio de 2017 y Fonasa, mediante certificado de pago de cotizaciones previsionales emitido por Previred, se constata que las cotizaciones del mes de junio de 2017, fueron pagadas el 13 de julio de 2017. Y en lo que dice relación con las cotizaciones de Fonasa, el mismo certificado da cuenta que están todas pagadas hasta la época del autodespido, lo mismo se puede decir en cuanto a las cotizaciones del seguro de cesantía.

Por lo tanto procede acoger la excepción de pago respecto las cotizaciones de seguridad social y Fonasa.

En consecuencia, procede acoger a excepción de pago respecto de los ítemes señalados.

EN CUANTO A LA ACCIÓN DE TUTELA LABORAL

Undécimo: Que en autos, en forma principal, se ha ejercido acción tendiente a proteger derechos fundamentales que la legislación vigente consagra a los trabajadores. Sobre el particular, con la publicación de la Ley N° 20.087 se incorporó un mecanismo de protección o de tutela calificada que sólo protege un tipo de derechos: los derechos fundamentales del trabajador, procedimiento, que es la traducción procesal de la idea de la eficacia horizontal de este tipo de derechos en las relaciones jurídicas entre privados, y en este caso particular, al interior del contrato de trabajo y es más, se trata no sólo de la eficacia horizontal de los derechos fundamentales entre particulares, sino de su eficacia inmediata o directa en cuanto la acción procesal se ejerce directamente por el trabajador, entre otros sujetos pasivos, en contra de otro particular involucrado en la relación laboral: el empleador.

Que en este procedimiento de tutela laboral, como ya es posible colegir, el bien jurídico protegido, son los derechos fundamentales: así, la





pretensión de la acción de tutela es la protección y resguardo de cierto tipo de derechos de los trabajadores – los doctrinariamente denominados fundamentales inespecíficos- buscando el restablecimiento en el ejercicio del derecho lesionado y la reparación del daño producido por su vulneración, cuando dicha afectación provenga del ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador. Ahora, bien, en rigor el bien jurídico protegido por la acción de tutela no son los derechos fundamentales sin identidad, ni siquiera los derechos fundamentales previstos expresamente en el artículo 19 de la Constitución Política de la República, sino, que lo protegido son los derechos fundamentales del trabajador previstos expresamente en la lista contemplada de forma taxativa en el artículo 485 del Código del Trabajo, en la cual se distinguen dos tipos, según su origen: a) los de fuente constitucional, previstos en el artículo 19 del texto fundamental y; b) los de fuente legal: un solo derecho que corresponde al derecho a no ser objeto de represalias laborales, derecho a la indemnidad laboral.

Duodécimo: Que en el caso que nos convoca la demandante ha fundado el ejercicio de su acción de tutela en una presunta vulneración de la garantía a la indemnidad y de la garantía constitucional del artículo 19 N° 1 y 19 N° 16 inciso 1° de la Constitución Política de la República de Chile, como así también la contemplada en el artículo 2 y 485 inciso tercero del Código del Trabajo, como consecuencias de actos ocurridos durante la vigencia de la relación laboral.

Corresponde, en consecuencia, entrar a dilucidar los hechos denunciados, esto es, si los hechos ocurridos durante la relación laboral y que concluyen con el autodespido, constituyen vulneración de los derechos fundamentales que se señalan.

Décimo tercero: Respecto de la garantía constitucional del artículo 19 N° 1 de la Constitución Política de la República, el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de la persona.





El derecho a la integridad física de la persona humana comprende la preservación y funcionamiento de todos los miembros y órganos que le permiten manifestarse como tal, y en todas las expresiones que conforman su específica naturaleza, potencialidad y aptitudes. Por su parte, la integridad psíquica, no sólo implica el aspecto moral de la personalidad, sino que va más allá, considerando la estabilidad emocional del individuo.

El hecho que la denunciante se encuentre embarazada, lo que se acredita con el informe de la Inspección del Trabajo cuando trata la reincorporación por encontrarse con fuero y el informe sobre ecotomografía obstétrica de 4 de diciembre de 2017, si bien implica cambios emocionales, tales antecedentes por sí solo no son suficientes para establecer un indicio que implique inestabilidad emocional por situaciones laborales como las que describe en su libelo. Por su parte el empleador con las constancias ante la inspección del trabajo, relacionado con el contrato de trabajo y en especial con el hecho que las funciones para las que fue contratada la trabajadora debían ser realizadas en Linares, Región Metropolitana y otros lugares del país, según se lee en la cláusula segunda del contrato, dan cuenta de la negativa de la trabajadora a realizar las funciones para las que fue contratada, lo que sin duda implica un problema emocional, pero no atribuible únicamente al empleador.

No existe otro antecedente que dé cuenta que exista inestabilidad emocional que pueda ser atribuible al empleador.

Por lo expuesto procede rechazar la tutela en esta parte.

Décimo cuarto: En cuanto a la vulneración de la garantía constitucional del artículo 19 N° 16 inciso 1° de la Constitución Política de la República de Chile, la libertad de trabajo y su protección, en el entendido que toda persona tiene derecho a la libre contratación y a la libre elección del trabajo con una justa retribución, la que sustenta en hechos consistentes en intentos de desvincularla de la empresa desde el mes de junio de 2017, fundada en la causal del artículo 161 inciso 1° del Código del





Trabajo, y luego el 13 de julio de 2017 fundada en la causal del artículo 160 N° 3 del Código del Trabajo, en circunstancias que estaba con fueron maternal, y envió de correo electrónico de fecha 11 de julio de 2017 por el cual se le remite copia de modificación de contrato.

En cuanto a los despidos, se tiene por cierto con el informe de la Inspección del Trabajo, que da cuenta de ambos despidos y de las gestiones ante dicha instancia por la actora dando cuenta de su estado de embarazo y del reintegro dispuesto por la Inspección del Trabajo, como así también del hecho que el empleador se allanó y la reincorporó a sus funciones el 10 de julio de 2017.

En lo que dice relación con la modificación del contrato de trabajo, este no pasó de ser un proyecto, según lo dijo el empleador al declarar en juicio, el cual se le habría presentado a la trabajadora, quien no lo habría firmado, de lo que se concluye que nunca rigió entre las partes.

Tales hechos a juicio de este sentenciador, no constituyen una vulneración a la garantía referida, en el entendido que el inciso primero señala que la Constitución asegura a todas las personas la “libertad de trabajo y su protección” y tal como emana de su texto, lo que se protege es la libertad de trabajo y no el trabajo mismo o una determinada retribución. En efecto, precisando esta noción, el inciso segundo señala que “toda persona tiene derecho a la libre contratación y a la libre elección del trabajo con una justa retribución” .

No se trata entonces de la protección de un trabajo determinado o del derecho de una persona a seguir desarrollándolo, como lo ha señalado la jurisprudencia. Sergio Diez señala al respecto “esta es una libertad y no un derecho al trabajo, porque no implica que se pueda exigir al Estado o a los particulares un puesto laboral” (Diez Urzúa, Sergio, Personas y Valores, Editorial Jurídica de Chile, 1999, página 156).

En otros términos, no se trata de una garantía que permita permanecer en un trabajo determinado ni obtenerlo, sino sólo el derecho a





desarrollarlo libremente sin que intervenga el Estado o un particular para impedirlo, todo ello teniendo presente las normas constitucionales o legales que por otras consideraciones superiores pueden prohibir determinadas actividades.

Por lo expuesto, procede el rechazo de la tutela respecto de la garantía invocada.

Décimo quinto: En lo que dice relación con la vulneración de la garantía consagrada en el artículo 2 y 485 inciso tercero del Código del Trabajo, con ocasión de los intentos de despido y situaciones que resultaron como consecuencia de las denuncias hechas ante la Inspección del Trabajo, las fiscalizaciones impetradas por esta, y el autodespido a que se vio obligada la actora, según lo manifiesta en su libelo, como única salida posible a la situación que estaba padeciendo.

Que efectivamente la trabajadora hizo a lo menos tres denuncias a la Inspección del Trabajo y como consecuencia de ella hubo tres fiscalizaciones, según da cuenta informe de la entidad administrativa, como así también la trabajadora hizo varias constancias a la Inspección del Trabajo por no otorgar el trabajo convenido y no permitirle ingresar a su puesto de trabajo.

Por su parte, el empleador se allanó a las fiscalizaciones, reincorporando a la trabajadora y pagando la remuneración del mes de junio de 2017, respecto de la cual se denunció su no pago en forma oportuna. Por su parte el empleador también dejó constancias en la Inspección del Trabajo dando cuenta que la trabajadora no realizó las visitas a clientes que se le asignaron, correspondiendo la mayoría a varios días del mes de agosto de 2017, lo que también fue declarado en juicio por el empleador.

La trabajadora puso término a su relación laboral mediante despido indirecto el 5 de septiembre de 2017.

En cuanto al derecho a la no discriminación, dispone el artículo 2 del Código de Trabajo en lo que dice relación con la discriminación en materia laboral: “Los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o





preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación” .

“Con todo, las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas discriminación” .

En los hechos denunciados y que se tuvieron por acreditados, no se aprecia la existencia de motivaciones discriminatorias por raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional u origen social, por el contrario se aprecia la existencia de diferencias sobre las funciones a desarrollar en cuanto a lo que espera la trabajadora y por su parte el empleador, lo que no implica discriminación, sino interpretación de las funciones que impone el contrato de trabajo, por lo que en esta parte se rechazará la tutela fundada en el artículo 2 del Código del Trabajo.

Respecto al derecho a la indemnidad, consagrado en el artículo 485 inciso tercero del Código del Trabajo en lo que dice relación con el ejercicio de represalias en contra del trabajador, en razón o como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo o por el ejercicio de acciones judiciales, el hecho que el empleador asigne funciones en Santiago, en circunstancias que el contrato de trabajo expresamente señala que las funciones del trabajador se desarrollarán en Linares con viajes a la Región Metropolitana y/o otra ciudad del país, debida suscrito por ambas partes, según da cuenta contrato de fecha 20 de febrero de 2017, a juicio de este sentenciador no importa la vulneración denunciada.

Décimo sexto: Consecuente con lo que se ha venido razonando, procede rechazar la acción de tutela y resulta inficioso pronunciarse en esta parte respecto a la declaración de unidad económica, atendido que ello fue





solicitado como consecuencia de la acción de tutela para efectos del pago de las indemnizaciones correspondientes.

EN CUANTO AL DESPIDO INDIRECTO.

Décimo séptimo: Que el artículo 171 del Código del Trabajo otorga al trabajador el derecho de poner término por sí mismo, al contrato de trabajo por estimar que el empleador ha incurrido en alguna o algunas de las causales de los números 1, 5 ó 6 del artículo 160 del Código del Trabajo. Por su parte la Corte Suprema ha sostenido que el despido indirecto representa una terminación del contrato de trabajo decidida por el empleador; pero ella no es atribuible a su sola voluntad, en términos de equipararla a una renuncia al empleo, sino su causa obedece a la actitud del empleador de haber configurado una causal de caducidad de contrato imputable a su conducta, conclusión que se ve confirmada por la norma del inciso final del artículo 171: “Si el tribunal rechazare el reclamo del trabajador, se entenderá que el contrato ha terminado por renuncia” (sentencia 12.04.2000).

Así las cosas, es necesario calificar si los hechos esgrimidos por la actora para invocar el despido de autos son de aquellos que el legislador ha considerado en el instituto consagrado en el artículo 171 del Código del Trabajo.

Fundó la actora su despido en el numeral 7 del artículo 160 del Código del Trabajo, esto es incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, fundado en los siguientes hechos, según da cuenta carta de despido de fecha 5 de septiembre de 2017:

1. El no pago de cotizaciones previsionales del mes de agosto de 2017.
2. El no pago de remuneraciones del mes de agosto, y no pago de tres días laborales del mes de julio.
3. El pago atrasado de cotización del mes de junio, ya que debido a esto, aun no se regulariza el pago de licencia médica presentada en el mes de julio.





4. La variación sustancial de la naturaleza de los servicios, ya que, según contrato, estos debían prestarse en la ciudad de Linares, con viajes a Santiago, pero, su ex empleador señaló que debía prestar funciones en la ciudad de Santiago, con viajes a la ciudad de Linares, en circunstancias de que su domicilio es en la ciudad de Linares, el domicilio de la empresa es en la ciudad de Linares, y el lugar pactado donde se prestarían los servicios es en la ciudad de Linares. Junto con esto, luego de su reincorporación, nunca se le devolvieron los materiales de trabajo, esto es, celular, cámara y notebook.

5. No otorgarle el trabajo convenido según contrato. Se presentó en el domicilio laboral por un período mayor a un mes, y en todo este período, no se me otorgó el trabajo convenido.

6. Su ex empleador ejerció presiones continuas y constantes para que presentara su renuncia, situación que le acomodaba.

7. Intentar desvincularla en dos ocasiones, siendo estas ilegales.

Décimo octavo: Que en atención a los hechos alegados como incumplimiento, corresponde a la parte demandada probar el cumplimiento de tales obligaciones, a fin de desvirtuar las afirmaciones hechas por la actora. Al efecto se incorporaron en la audiencia de juicio el contrato de trabajo suscritos por la actora y la demandada el año 2017, además de prueba testimonial y las liquidaciones de remuneraciones, sendos mensajes de textos y correos electrónicos, certificados de entidades previsionales e informe de la Inspección del Trabajo.

Respecto de los hechos 1, 2 y 3, esto es el no pago de cotizaciones previsionales del mes de agosto de 2017, el no pago de remuneraciones del mes de agosto, y no pago de tres días laborales del mes de julio y el pago atrasado de cotización del mes de junio, ya que debido a esto, aun no se regulariza el pago de licencia médica presentada en el mes de julio, conforme a los certificados de las entidades previsionales, tales cobros están





pagados, y así se tuvo por establecido al resolver la excepción de pago en el considerando noveno y décimo.

En consecuencia, los hechos alegados no son de la entidad que autoricen el autodespido.

Décimo noveno: En cuanto a la variación sustancial del contrato de trabajo y no otorgar el trabajo convenido, se debe considerar primeramente las funciones para las que fue contratada la demandante. Al respecto, la cláusula primera del contrato de trabajo dispone: “El empleador contrata al trabajador para que se desempeñe como administradora, bajo las instrucciones que fije Wifa” .

“En el desempeño de su cargo, la trabajadora estará a cargo de la primera línea de las operaciones de la empresa, incluida la gestión de clientes principales, cuentas por cobrar, previsiones, flujo de caja, fijación de precios y planes de todo tipo” .

Por su parte en el artículo cuarto del contrato de trabajo en su primer párrafo, se lee: “El trabajador se obliga a crear y ejecutar planes semanales y trimestrales para las actividades y de flujo de caja de la empresa. El trabajador deberá administrar recursos económicos, materiales y de mano de obra de la forma más eficiente posible” .

A su vez la cláusula segunda dispone que las funciones del trabajador se desarrollarán en Linares con viajes a la Región Metropolitana y/o otra ciudad del país, sin que ello importe menoscabo para el trabajador.

Para determinar lo que realmente hacía la trabajadora es menester saber qué hacía en la práctica. En este sentido se debe tener presente que Lácteos Rafael Rodríguez E.I.R.L., según lo dijo su representante, don Rafael Rodríguez Muñoz al declarar en juicio, y el testigo de su parte don Pablo Pastor, se dedica a la crianza de Búfalas para la producción de leche y elaboración de quesos de leche de búfala y su comercialización. Las búfalas, en total cinco, según lo dijo el Sr. Pastor, estaba en un campo ubicada en Linares, lo que es coincidente con contrato de arriendo de predio agrícola





incorporado en juicio, y los quesos se hacían por el padre del representante de la empresa demandada en la ciudad de Linares y su venta se disponía para mercados de Santiago principalmente.

La trabajadora empezó a laborar para la demandada el 20 de febrero de 2017 siendo despedida el 13 de junio de 2017, y reincorporada el 10 de julio de 2017.

Para su contratación se tuvo en cuenta, además de su formación profesional, médico veterinaria, su capacidad para contactar clientes y hacer negocios, según se concluye de mensajes de whats app de 7 de enero de 2017, lo que es coincidente con la estipulación contractual que refiere: “la trabajadora estará a cargo de la primera línea de las operaciones de la empresa, incluida la gestión de clientes principales” .

Por consiguiente, era parte importante de las funciones de la trabajadora, buscar clientes para la empresa, en distintos lugares del país, en especial la región metropolitana.

Ahora bien, según dan cuenta mensaje de whats app de fecha 11 de julio de 2017, luego del reintegro, cuando la trabajadora pide instrucciones, se le avisa que el día miércoles tenía que ir a visitar clientes a Santiago.

Mediante correo electrónico de fecha 25 de julio de 2017, Rafael Rodríguez informa a Ivannia Godoy, la actora, que la empresa necesita nuevos clientes, por lo que su labor será la de visitar a clientes en terreno. Al respecto, es necesario relacionar esta información con los estados financieros de la empresa según estado de resultados de enero a diciembre de 2017, en los meses de junio, julio y agosto, se constata que las ventas disminuyen respecto de los meses anteriores, bajando de \$1.346.136 en junio, a \$404.497 en julio y \$125.806 en agosto, apreciándose que durante todo el año el resultado final de la operación comercial de la empresa es negativo. Atendido estos resultados, es plausible la necesidad de buscar nuevos clientes a fin de poner el producto que elabora la empresa demandada en el mercado. El testigo de la parte demandada, fue claro en señalar que el tipo





de queso que producía la empresa demandada requiera un mercado más amplio que el de Linares, en este caso Santiago.

Los correos remitidos por la demandante a su empleador durante el mes de julio de 2017, dan cuenta de la solicitud de instrucciones para desempeñar funciones en Linares, manifestando que llegaba al lugar de trabajo y no había nada para ella o estaba cerrado, por su parte los correos de respuesta del empleador mismo periodo dan cuenta de que debe presentarse en Santiago a contactar clientes y se le remiten las correspondientes listas. Tal situación también se puede concluir de las constancias hechas por la demandante ante la Inspección del Trabajo, que dan cuenta que la trabajadora habría concurrido a su lugar de trabajo en Linares y no tenía funciones asignadas o estaba cerrado, y las constancias hechas por el representante de la empresa, dando cuenta que la trabajadora no habría concurrido a Santiago para contactar clientes.

Vigésimo: Corresponde determinar si estos últimos hechos constituyen los incumplimientos que la actora denuncia como fundamento de su despido indirecto.

Es un hecho cierto que una de las funciones de la trabajadora era la búsqueda de nuevos clientes y desarrollar sus funciones tanto en Linares como Santiago u otras ciudades del país, como así también que durante el año, y en especial los meses de junio, julio y agosto de 2017, las ventas del producto elaborado por la empresa demandada, quesos de búfala, disminuyeron y que los resultados de la empresa son negativos, por lo que era imprescindible la búsqueda de nuevos clientes, especialmente en la ciudad de Santiago.

Lo anterior, lleva a este sentenciador concluir que la necesidad de la empresa durante los meses de julio y agosto de 2017 eran la búsqueda de nuevos clientes para el único producto que producía la empresa demandada, queso de búfala, por lo que se hacía necesario que la demandada asumiera una de las funciones para la que fue contratada y que en ese momento eran





indispensables, atendido el estado financiero de la empresa, esto permite llevar al convencimiento que no hubo una variación unilateral y arbitraria de las estipulaciones del contrato de trabajo por parte del empleador. Es preciso establecer además, que a todos los requerimiento hechos por el empleador, la trabajadora a ninguno respondió satisfactoriamente, negándose a viajar a Santiago, en circunstancias que durante la primera época de trabajo, según ella misma lo dijo, a lo menos viajó en cuatro oportunidades, y tampoco demostró haber realizado una actividad alternativa en este sentido, y que diera los resultados esperados satisfactorios, tal como contactar a los clientes en forma telefónica.

Por consiguiente, ha sido la trabajadora quien no ha estado dispuesta a asumir el compromiso adquirido al ser contratada, contactar clientes, más aún en una época que ello era indispensable para el desarrollo de la empresa, por lo que en esta parte no existe incumplimiento por parte del empleador, quien otorgó el trabajo convenido conforme a las necesidades de la empresa y lo que se requería en ese momento.

Vigésimo primero: En cuanto al hecho del hostigamiento para que la trabajadora presentara la renuncia y haber sido despedida ilegalmente.

En cuanto a lo primero, se tienen los correos electrónicos y mensajes de whats app que dan cuenta de las indicaciones para buscar clientes en Santiago, que conforme a lo razonado precedentemente, no producen convicción respecto a que ello sea un hostigamiento en la forma que lo presenta la demandante.

Respecto del hecho de haber sido despedida ilegalmente, el demandado se allanó al reintegro en la primera oportunidad, de ello da cuenta la reincorporación gestionada por la Inspección del trabajo de fecha 10 de julio de 2017. En cuanto a la segunda separación, conforme da cuenta el informe de la Inspección del Trabajo, fue superado al ser incorporada la trabajadora voluntariamente por el empleador, por lo que no se aprecia vulneración del derecho laboral en los términos que exige el instituto del autodespido.





Vigésimo segundo: Que conforme a lo que se ha venido razonando, procede rechazar la demanda de despido indirecto, por lo que la relación laboral que unía las partes, debe entenderse que ha terminado por renuncia del trabajador y resulta inoficioso pronunciarse en esta parte, respecto a la declaración de unidad económica y subterfugio, atendido que ello fue solicitado como consecuencia de la acción de despido indirecto para efectos del pago de las indemnizaciones correspondientes.

Y teniendo además presente lo dispuesto en los artículos 1, 2, 63, 160 N° 7, 171, 453, 456 del Código del Trabajo, se resuelve:

I.- Que se acogen las excepciones de pago deducida por Lácteos Rafael Rodríguez E.I.R.L., representada legalmente por don Rafael Alejandro Rodríguez Muñoz.

II.- Que se rechaza la demanda de tutela laboral deducida por doña Ivannia Paz Godoy Tapia, en contra de Lácteos Rafael Rodríguez E.I.R.L., representada legalmente por don Rafael Alejandro Rodríguez Muñoz, en contra de Rafael Alejandro Rodríguez Muñoz, y en contra de Ricardo Del Carmen Rodríguez Pincheira, ya individualizados.

III.- Que se rechaza la demanda de despido indirecto deducida por doña Ivannia Paz Godoy Tapia, en contra de Lácteos Rafael Rodríguez E.I.R.L., representada legalmente por don Rafael Alejandro Rodríguez Muñoz, en contra de Rafael Alejandro Rodríguez Muñoz, y en contra de Ricardo Del Carmen Rodríguez Pincheira, ya individualizados.

IV.- Que no se condena en costas a la parte demandante por haber tenido motivos plausibles para litigar.

Notifíquese, regístrese, dese copia autorizada a la parte que lo solicite y archívese en su oportunidad.

RIT: T-19-2017

RUC: 17-4-0064620-1

Dictó don JUAN MARCELO BRUNA PARADA, Juez Titular.





Linares, treinta y uno de enero de dos mil dieciocho, se notificó por el estado diario la sentencia que antecede.

