

Demandante: JUANA EUGENIA DÍAZ SALINAS.
Demandada 1: SOCIEDAD DE EMERGENCIA MÓVIL INTEGRAL SPA.
Demandada 2: DAGMAR ELIZABETH SALAS CLAUSSEN.
RIT: T-146-2019.
RUC: 19-4-0213061-2.

En Coquimbo, lugar de funcionamiento del Juzgado de Letras del Trabajo de La Serena, doce de febrero de dos mil veintiuno.

VISTOS Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que en estos antecedentes comparece doña Juana Eugenia Díaz Salinas, RUT 10.742.135-1, cesante, domiciliada en calle Colón 352, oficina 222-223, La Serena, e interpone demanda de tutela de derechos fundamentales con ocasión del despido, declaración de existencia de relación de laboral, despido indebido, nulidad del despido, cobro de prestaciones laborales y declaración de único empleador, solidariamente, en contra de Sociedad De Emergencia Móvil Integral SpA, RUT: 78.781.940-0, representada legalmente por doña Dagmar Elizabeth Salas Claussen, C.I. 8.881.422-3, y en contra de doña Dagmar Elizabeth Salas Claussen, ignoro profesión u oficio, C.I. 8.881.422-3, por constituir ambas demandadas un único empleador, todas con domicilio en Avenida Juan Cisternas N°1750, La Serena, fundándose en una relación laboral que habría iniciado la demandante con la Sociedad de Emergencia Móvil Integral SpA, el 07 de enero de 2018, en calidad de secretaria administrativa y encargada de cobranza.

Refiere que al inicio de la relación laboral no se escrituró su contrato y emitía boletas de honorarios, firmando contrato de trabajo el 1 de abril de 2018, con las mismas funciones que cumplía desde el 7 de enero de 2018, siendo esta la fecha de inicio de la relación laboral.

Relata que el 15 de julio de 2019 recibió carta de aviso de término de la relación laboral en la que se invocaba la causal del artículo 160 N°7 del Código de Trabajo, esto es, incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, fundándose en los siguientes hechos:

(...) “los constantes altercados y discusiones, por ello nuestra empresa ha decidido poner fin a su contrato de trabajo, por cuanto, usted no ha dado cumplimiento a las normas internas de la cláusula octavo número dos del contrato de trabajo, el cual establece; ‘Altercados o discusiones que pudieren generarse entre los trabajadores o personal administrativos o jefes y que puedan afectar la imagen o buen funcionamiento de la empresa’”.

Indica que la carta también señala que:

(...) “no cumplió con lo establecido en RIOHS (Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad), Capítulo XI: Obligaciones y prohibiciones para el trabajador, Artículo 41 inciso 2; ‘Ser respetuoso con jefaturas y observar las



ordenes que estos impartan en orden al buen servicio y/o intereses de la empresa. Desempeñar las labores con los estándares normales de eficiencia que exige el puesto de trabajo'. Lo que es un grave incumplimiento a sus obligaciones laborales que afectan de manera negativa a nuestra empresa".

Agrega, además que:

"obtuvo cuatro amonestaciones, 2 de ellas fueron subidas a la inspección del trabajo, el día 23 de julio y el 12 de junio, por los siguientes motivos infringir la cláusula OCTAVO número 2; 'Altercados o discusiones que pudieren generarse entre los trabajadores o personal administrativos o jefes y que puedan afectar la imagen o buen funcionamiento de la empresa'. (..) infringir la cláusula SEXTO, letra E; 'Ser cortes y amable con los clientes dedicando toda su atención y esfuerzo en cumplir con diligencia y prontitud el trabajo encomendado'; cláusula SÉPTIMO, letra D; 'Ejecutar cualquier acto que pueda comprometer los intereses, prestigio o imagen corporativa de Emergencia Móvil Integral'. Además de las otras dos amonestaciones. Del 22 de abril de 2019, por mala conducta con dos trabajadoras de EMI relacionada por un altercado por un malentendido, llevando a una discusión al frente de otros funcionarios y potenciales clientes de EMI SpA, esto constituye a una falta, la cual se encuentra contemplada en el RIOHS, que es de su conocimiento y más aún, dicho evento afecta el ambiente laboral de la institución. El día 6 de marzo de 2019, hubo mala conducta con una trabajadora llevando a otra discusión en el lugar donde visitan o llaman nuestros afiliados por teléfono del área de cobranzas. Por esta razón EMI SpA ha decidido prescindir de sus servicios desde hoy 25 de julio de 2019 (..). "

Sostiene que el monto de su remuneración era de \$447.894.

Estima que la causal de despido es indebida, que se fundamenta en hechos que no son efectivos, y que no son idóneos para justificar el despido. Considera que sólo se pretende justificar un despido que fue el corolario de vulneraciones a su honra e integridad psíquica.

Sobre los hechos en que se funda la vulneración afirma que el despido no se debe a un incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

Relata que el martes 5 de marzo de 2019, día en que su compañera doña Jaqueline Espinoza, se reintegró a sus labores posterior a una licencia médica, y fue instruida para comenzar a trabajar conjuntamente en la oficina de la demandante, y que el problema se produjo cuando la línea telefónica que ocupaba permanentemente para su trabajo de Cobranzas, la habían sacado de su escritorio de un momento a otro, para ser instalada en el escritorio de doña Jaqueline, sin mediar ningún aviso. Dice que solicitó más información, y en tal entonces, Diana Hanshing que aún trabajaba en EMI le indicó que eran órdenes directas de



Gerencia (Dagmar Salas Claussen), por lo cual, requirió la intervención del subgerente don Pablo Véliz, manifestando el problema que generaría, no disponer con una de las principales herramientas para su trabajo, y la injerencia que tendría en las comunicaciones a que frecuenta por las labores que desempeñaba en aquel entonces.

Añade que dispuso de una nueva línea telefónica, que don Cesar Adonis Campos, administrativo de EMI, la llamó junto a su compañera para esclarecer lo ocurrido, generándose un mal entendido y tensión en el ambiente, transformando todo lo relatado como un problema entre compañeras, atribuyendo responsabilidad respecto de un supuesto altercado desmedido.

Estima que lo ocurrido, no revestía la gravedad que alega la primera amonestación y tampoco reza la veracidad de los hechos en que se funda, siendo esta la primera vez que era objeto de una amonestación.

Explica que la segunda carta de amonestación vendría a estar dada por una situación que se generó en el casino de las dependencias de la demandada EMI el 22 de abril de 2019, estando junto a otro compañero, en compañía de la auxiliar de aseo de aquel entonces, se generó un malentendido, una mala interpretación de sus dichos por esta última, estimando que no tienen la connotación que señala la carta, y que el incidente fue divulgado por funcionarios que intervinieron en los hechos. Esta situación generó la segunda amonestación, faltando a la veracidad y a la rigurosidad en la relación de los hechos y lo dispuesto en el Reglamento Interno.

Manifiesta que el 12 de junio de 2019 se le notificó la tercera carta de amonestación, por un reclamo, que devino de una calendarización de vacunas contra la influenza y fiebre amarilla. Plantea que se desempeñó como apoyo en la unidad de agenda y registro de horas para la vacunación, y que, en tal cometido, atendió un llamado en el que solicitaban una hora, pero no existía disponibilidad para el día siguiente, por lo cual, advirtió que consultaría la admisión de una excepción con la enfermera jefe, doña Grace Pacheco. Sin embargo, la apoderada de la paciente se presentó en el vacunatorio en aquel día, sin previa confirmación y hora de atención, y ante la imposibilidad de atención presentó un reclamo contra la demandante, y se le aplicó la tercera amonestación, sin derecho a emitir sus descargos.

Refiere que, como corolario de los anteriormente expuesto, a principios de julio fue instruida para retomar sus labores en cobranza, 12 de julio de 2019, y estando en labores de rendición de cuenta de vacunas agendadas y vendidas, informó a la enfermera jefe y a la administración vía correo electrónico que existía una pérdida de multidosis de vacuna contra la fiebre amarilla, con ocasión de una



persona, que no asistió, información que fue canalizada a la gerencia. Continúa diciendo que el 17 de julio, llegó a las dependencias de EMI SpA, doña Dagmar Salas, gerente y representante legal de la empresa, agendando una reunión con los vendedores y la administración, llamándoles la atención a todos. Posteriormente, fue citada a su oficina, donde doña Dagmar Elizabeth Salas Claussen, de manera exaltada y a gritos, le pidió explicaciones de cómo podría la demandante manejar los valores de copago de los contratos, a lo que respondió que había consultado al encargado de aquello, puesto que, en la atención de público, es una información por manejar, debido a que los pacientes lo preguntan. Señala que, en este ambiente de gritos y ofuscación, se le atribuyó responsabilidad por las pérdidas en dinero, correspondiente a multidosis de vacunas contra la fiebre amarilla, específicamente 6, perdidas que son imputables al riesgo e imprevisión de la asistencia de los pacientes. Agrega que los papeles del escritorio volaron por la oficina, gritos eran escuchados desde los pasillos, los golpes se acentuaban cada vez más en el escritorio, y se le indicó reiteradamente desde el inicio a fin de la desmesurada amonestación que, era ella la jefa, y que como ella pretendía tomar decisiones por sí misma, que por su culpa ella había dejado de ganar \$500.000. Refiere que fue así, que el 22 de julio de 2019, le fue notificada la cuarta carta de amonestación, por inobservancia al reglamento, tanto en cuanto, a discusiones, altercados, faltas de respeto, buen servicio.

Relata que el 24 de julio de 2019 se le entregó la carta de despido, además sus cosas y su lugar de trabajo habían sido objeto de intervención, sacaron sus cosas, sus llaves, cuadernos de registro, cambiaron la clave de su computador, y le exigieron la entrega inmediata del uniforme de trabajo con que vestía aquel día.

Considera que doña Dagmar Salas Claussen, la humilló y maltrató ante todas las personas presentes en aquel entonces, primero respecto de quienes escucharon el alcance desmedido de su amonestación, y segundo respecto de quienes presenciaron la forma en que se efectuó su despido, en efecto, todo ello, afectó su honra y reputación, ya que, en ningún caso, eran necesarios los gritos y golpes en el escritorio, se sintió atemorizada, angustiada y afectada por el trato que le dieron, particularmente al momento de la desvinculación.

Hace presente la intención de su ex empleador de utilizar una ceremonia de inauguración, para dar curso a una denostación pública en la manera en que fue desvinculada, en base a hechos falsos, que afectaron su honra y su reputación.

Alega la vulneración de la garantía del artículo 19 N°4 de la Constitución Política de la Republica, al tenor de los hechos relatados, que doña Dagmar Salas Claussen la hostigó en forma constante, y realizó actos de denostación y humillación pública.



Finalmente, señala que las diversas cartas de amonestación y la carta de despido propiamente tal, constituyen un actuar y calificación, negligente, desprolija y carente de fundamentación veraz, actuar que culmina en una serie de malos tratos proferidos por su jefatura.

Afirma que el despido fue el corolario de una serie de actos de hostigamiento o acoso laboral, caracterizado por malos tratos, ofensas y presiones desmedidas en contra de la actora, realizados particularmente por la dueña y gerente de la empresa, doña Dagmar Salas, lo que provocó consecuencias en su salud, particularmente psicológicas, como estrés laboral, ansiedad y angustia.

Arguye que el despido afectó su derecho a la integridad síquica y su honra por el acoso laboral ejercido por el empleador.

Estima afectados los siguientes derechos:

- La dignidad de la trabajadora. Acoso laboral: Arguye que conforme el artículo 2° inciso 2° del Código del Trabajo y a los hechos relatados anteriormente, fue víctima de acoso laboral, particularmente respecto a las constantes amonestaciones que recibió, las que estima que no tienen fundamento ni son veraces en los hechos esgrimidos y por la conducta violenta, desmedida y humillante de parte de la Sra. Dagmar Salas, todo lo que afectó su integridad síquica.

- La integridad psíquica, artículo 19 N°1 de la Constitución Política: alega la vulneración en el despido y las circunstancias en que se produjo. Indica que le afectaron emocionalmente las imputaciones, sin considerar sus descargos, sin una investigación previa, y sumado a la pérdida de su única fuente de ingresos, le afectaron en el ámbito emocional. Menciona que asiste al Instituto Psicológico, actualmente en terapia, y diagnosticada de Trastorno Depresivo Recurrente, por el psiquiatra Sr. Mauricio Paredes Fuentes, porque no ha podido encontrar un trabajo estable.

Expone que lo ocurrido y narrado importó un grave atentado a sus derechos fundamentales, particularmente en miras de lo que la doctrina denomina “contenido ético de las relaciones laborales”, entendido como un “conjunto de obligaciones correlativas que regula la relación entre trabajador y empleador, con el objeto de proteger ciertos bienes jurídicos de carácter ético, tales como la vida y el respeto recíproco”, cuyo fundamento radica en que se trata de una persona humana, o sea, “un sujeto digno, libre inviolable en su condición espiritual, que pone en marcha todo un complejo irrenunciable e ineludible de valores y normas ético-culturales, que exigen una legislación protectora” y por tanto, en lo pertinente, el empleador está llamado, también, a respetar al trabajador en su



honra e integridad psíquica y por supuesto su dignidad como persona y frente a la comunidad en la cual se encuentre inserto.

- La honra, artículo 19 N°4 de la Constitución Política: expone que los episodios relativos a las amonestaciones, así como el momento del despido, constituyen una denostación pública y en base a hechos falsos, afectó directamente su honra y su reputación. Indica que se le trató como un delincuente y se le humilló públicamente al momento de su desvinculación, sumado a ello todo lo relatado respecto a los malos tratos por parte de la gerente, doña Dagmar Salas.

Respecto de las faltas atribuibles a un incumplimiento de las obligaciones que impone el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, argumenta que un elemento común en todas las cartas de amonestación es la supuesta comisión de faltas a las obligaciones que impone el Reglamento Interno, y que no fue instruida del contenido de dicho reglamento, el que tampoco constituyó un acuerdo unánime, tanto respecto de su existencia, como contenido, de manera que, el reglamento interno, no puede constituir una hipótesis de incumplimiento que justifique el despido. Explica que también se ha sostenido que la transgresión por parte del trabajador de una prohibición establecida en el reglamento interno, sólo acarrea a éste la aplicación de las sanciones propias del reglamento interno previstas en el artículo 154 N°10 en relación con el artículo 157, ambos del Código del Trabajo, siendo sólo posible la amonestación o multa, pero no tendrá la posibilidad de generar el término del contrato de trabajo, a menos que expresamente se contractualice, lo que en el caso en concreto, no ocurrió.

Respecto de la declaración de unidad empresarial conforme al artículo 3° del Código del Trabajo, sostiene que prestó indistintamente servicios tanto para la Sociedad de Emergencia Móvil Integral SpA, empresa de propiedad de Dagmar Salas Claussen, como para ella misma, en calidad de persona natural, y que ambas demandadas conforman para los efectos laborales y de seguridad social un único empleador a la luz del artículo 3 del Código del Trabajo, citando la norma.

Menciona como indicios para tener por acreditada la existencia de un conjunto económico:

- 1) Iguales objetos sociales y giros o actividades comerciales; o el carácter análogo o complementario de las actividades de cada una de las empresas, siendo todos vinculados al área de los servicios de salud.
- 2) Iguales recursos, tanto logísticos como uso de trabajadores;
- 3) Confusión de representantes legales: en este caso, la socia mayoritaria con 4970 acciones de 5000 de la SpA, es precisamente Dagmar Salas Claussen.



- 4) Iguales domicilios o alternancia entre ellos;
- 5) Órdenes dadas por un miembro de otra sociedad, como es el caso de doña Dagmar Salas Claussen, accionista de Sociedad de Emergencia Móvil Integral SpA y como persona natural.

Plantea que se han considerado situaciones en que todas las demandadas han ejercido la mismas facultades de organización, dirección y administración del trabajo, siendo notas o elementos indicativos de la existencia de un grupo de empresas las que denotan confusión de patrimonios y apariencia externa de unidad empresarial, además mantienen giros idénticos o complementarios, funcionan en un mismo lugar o convergen sus actividades o donde se ejecutan efectivamente las funciones de sus trabajadores en una única locación y bajo una misma administración la que considera actos coordinados de satisfacción de requerimientos de clientes.

Esgrime que todo lo anterior da cuenta de la teoría del levantamiento del velo y de la responsabilidad solidaria de las empresas demandadas, lo que se lleva a efecto considerando varios o todos los indicios expuestos, en donde una realidad aparente es expuesta develando un engaño o figura disfrazada, como el creado por las demandadas.

Respecto de la nulidad del despido, enuncia que se le adeudan cotizaciones previsionales y de salud respecto de enero, febrero y marzo, del 2018, en atención a que en estos meses no se escrituró su contrato de trabajo, y se encubrió la relación laboral, bajo la figura de boletas de honorarios. Solicita se aplique la sanción de nulidad del despido contemplada en el artículo 162 del Código del Trabajo y, por ende, se condene al pago de las remuneraciones y demás prestaciones consignadas en el contrato de trabajo, informando el pago de las referidas.

Cita los artículos 63, 162, 168 y 489 del Código del Trabajo.

Indica como prestaciones demandadas las siguientes:

1. Indemnización equivalente a 11 meses de la última remuneración mensual por la suma de \$4.926.834.- o el monto que el Tribunal estime en derecho estime de conformidad a lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 489 del Código del Trabajo.
2. Indemnización sustitutiva de aviso previo por la suma \$447.894.-
3. Indemnización por 2 años de servicio por la suma de \$895.788.-, aumentada en un 80% por despido indebido (\$716.630.) del artículo 168 letra c) del Código del Trabajo.
4. Feriado legal correspondiente a un periodo por la suma de \$313.526.-
5. Feriado proporcional por la suma de \$156.763.-



6. Cotizaciones previsionales (AFP y salud) respecto de los meses de enero, febrero y marzo de 2018, por la suma de \$268.736.-

7. Remuneraciones y demás prestaciones laborales y previsionales que se devenguen, desde el término de la relación laboral hasta la convalidación del despido, según lo dispuesto en el artículo 162 inciso quinto y siguientes del Código del Trabajo.

8. Intereses, reajustes legales de las cantidades referidas y las costas que irrogue el juicio a esta parte.

Todo sin perjuicio de los montos a determinar por aplicación de ley bustos, más costas, intereses y reajustes.

Finaliza pidiendo que se tenga por interpuesta, dentro de plazo legal, demanda de tutela de derechos fundamentales con ocasión del despido, declaración de existencia de relación laboral, despido indebido, nulidad del despido, cobro de prestaciones laborales y declaración de único empleador, solidariamente en contra de SOCIEDAD DE EMERGENCIA MÓVIL INTEGRAL SpA, representada legalmente por doña DAGMAR ELIZABETH SALAS CLAUSSEN, y en contra de doña DAGMAR ELIZABETH SALAS CLAUSSEN, en su calidad de persona natural, todas ya individualizados, y en definitiva acogerla a tramitación, aceptarla en todas sus partes y declarar:

1) Que se declare la existencia de relación laboral entre la actora y las demandadas entre el 07 de enero de 2018 y el 25 de julio de 2019.

2) Que, el despido ha sido consecuencia directa de la vulneración de las garantías constitucionales referidas en lo principal, que, por ende, es vulneratorio de derechos fundamentales y que se condena a las demandadas a pagar las prestaciones debidas indicadas en el cuerpo de esta presentación, más reajustes, intereses y costas.

3) Que se declare a las demandadas como único empleador.

4) Que se declare que el despido, objeto de estos autos, es indebido.

5) Que, atendido a que no se encuentran pagadas de manera íntegra las cotizaciones de seguridad social, se declare la nulidad del despido para todos los efectos remuneracionales, esto es, la sanción del artículo 162 inciso 5° del Código del Trabajo (Ley Bustos).

Y, que, en consecuencia, de todo lo anterior, se condene a las demandadas, al pago de las prestaciones indicadas en el cuerpo de la demanda, que se dan por reproducidas, con expresa condenación en costas.

En el primer otrosí del escrito de demanda, señala que para el evento que no se acoja la acción señalada en lo principal de esta presentación, en subsidio, interpone demanda de declaración de existencia de relación laboral, despido



indebido, nulidad del despido, cobro de prestaciones y declaración de único empleador, solidariamente en contra de SOCIEDAD DE EMERGENCIA MÓVIL INTEGRAL SpA, RUT: 78.781.940-0, representada legalmente por doña DAGMAR ELIZABETH SALAS CLAUSSEN, C.I. 8.881.422-3, y en contra doña DAGMAR ELIZABETH SALAS CLAUSSEN, en su calidad de persona natural, ignoro profesión u oficio, C.I. 8.881.422-3, todas con domicilio en Avenida Juan Cisternas N° 1750, La Serena, en razón de las consideraciones de hecho y de derecho que expone, en razón de, que tanto los antecedentes de la relación laboral, las condiciones de la misma, el despido indebido, la nulidad del despido, la declaración de unidad empresarial conforme al artículo 3° del Código del Trabajo y las consideraciones de derecho, son los mismos que dan lugar a la acción subsidiaria de despido indebido, por economía procesal, los dan expresamente por reproducidos, ya que los mismos hechos alegados para la acción de tutela en lo principal de su presentación, son los que dieron lugar al despido indebido por la causal indicada también en lo principal del escrito, particularmente teniendo presente las vulneraciones denunciadas por el actora, y que en definitiva dan lugar a la demanda subsidiaria.

Sobre las prestaciones demandadas, señala:

- 1.- Indemnización sustitutiva de aviso previo por la suma \$447.894.-
- 2.- Indemnización por 2 años de servicio por la suma de \$895.788.-, aumentada en un 80% por despido indebido (\$716.630.) del artículo 168 letra c) del Código del Trabajo.
- 3.- Feriado legal correspondiente a un periodo por la suma de \$313.526.-
- 5.- Feriado proporcional por la suma de \$156.763.-
- 6.- Cotizaciones previsionales (AFP y salud) respecto de enero, febrero y marzo de 2018, por la suma de \$268.736.-
- 7.- Remuneraciones y demás prestaciones laborales y previsionales que se devenguen, desde el término de la relación laboral hasta la convalidación del despido, según lo dispuesto en el artículo 162 inciso quinto y siguientes del Código del Trabajo.
- 8.- Intereses, reajustes legales de las cantidades referidas y las costas que irroque el juicio a esta parte.

Finaliza pidiendo se tenga por interpuesta en subsidio, demanda de declaración de existencia de relación laboral, despido indebido, nulidad del despido, cobro de prestaciones y declaración de único empleador, solidariamente en contra de SOCIEDAD DE EMERGENCIA MOVIL INTEGRAL SpA, representada legalmente por doña DAGMAR ELIZABETH SALAS CLAUSSEN y en contra de doña DAGMAR ELIZABETH SALAS CLAUSSEN, en su calidad de



persona natural, todas ya individualizadas, y en definitiva acogerla a tramitación, aceptarla en todas sus partes y declarar:

- 1) Que se declare la existencia de relación laboral entre la actora y las demandadas entre el 07 de enero de 2018 y el 25 julio 2019.
- 2) Que se declare a las demandadas como único empleador.
- 3) Que se declare que el despido, objeto de estos autos, es indebido.
- 4) Que, atendido a que no se encuentran pagadas de manera íntegra las cotizaciones de seguridad social, se declare la nulidad del despido para todos los efectos remuneracionales, esto es, la sanción del artículo 162 inciso 5° del Código del Trabajo (Ley Bustos).

Y, que en consecuencia, de todo lo anterior, se condene a las demandadas, al pago de las prestaciones indicadas en el cuerpo de la demanda que se dan por reproducidas, con expresa condenación en costas.

SEGUNDO: Que comparece don Matías Rodrigo Mundaca Campos, abogado, en representación de Emergencia Móvil Integral Spa, domiciliado en calle Prat N°581 de La Serena, contestando la demanda de tutela de derechos interpuesta en contra de su representada, solicitando el rechazo de ésta en todas sus partes por ser improcedente por los siguientes fundamentos:

I. Antecedentes de la relación laboral.

A) Señala que la demandante ha sido contratada como trabajadora el 1 de abril de 2018, para ejercer la función de Secretaria Administrativa y de Cobranza, y que por anexo de fecha 01 de noviembre de 2018 paso a ser de duración indefinida y terminó el 25 de julio de 2019.

B) Expresa que la jornada laboral semanal era de lunes a sábado.

C) Expone que la remuneración mensual conforme el contrato de trabajo y sus liquidaciones de remuneraciones es la suma de \$ 372.545.-

D) Manifiesta que las remuneraciones se encuentran pagadas al igual que las cotizaciones de AFP Provida, AFC cesantía y salud, como consta de los certificados que ofrece acompañar.

II. Antecedentes término de la relación laboral.

Dice que con fecha 25 de julio de 2019 se puso término a la relación laboral siendo el despido justificado por aplicación de la causal del artículo 160 N°7 del Código del Trabajo que dispone “incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo”, en efecto, la demandante Juana Eugenia Díaz Salinas, incurrió en graves incumplimientos a su contrato de trabajo, especialmente a su obligación que se estipuló en la cláusula octava que dispone que “Se establece que los hechos que se describen en esta cláusula son esenciales al contrato de trabajo y cuyo cumplimiento será considerado grave para



todos los efectos legales, en concordancia de lo establecido en el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo. Los hechos son los siguientes: “N°2 Altercados o discusiones que pudieran generarse entre los trabajadores o personal administrativo o jefes, y que puedan afectar la imagen o el buen funcionamiento de la empresa”. Indica que esta norma contractual que fue aceptada por la trabajadora esta en íntima relación con lo prevenido y dispuesto en el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad, Capítulo XXI Obligaciones y prohibiciones para el trabajador, artículo 41 inciso 2° que dispone “Ser respetuoso con jefaturas y observar las ordenes que estos impartan en orden al buen servicio y/o intereses de la empresa. Desempeñar las labores con los estándares normales de eficiencia que exige el puesto del trabajo”. Señala que la trabajadora demandante, ha incurrido en una serie de altercados y discusiones con otros trabajadores de la empresa y con sus jefes administrativos, lo que ha sido una conducta persistente, la que se ha denunciado amonestándola en forma reiterada a fin de terminar con esa conducta que lesiona a los demás colaboradores en la empresa.

Relata que fue así como se ha comunicado el término de la relación laboral atendido que durante el tiempo que prestó servicios fue amonestada en 4 ocasiones, dos de ellas han sido comunicadas a la Inspección del Trabajo, el día 23 de julio y 12 de julio de 2019, por cuanto se había infringido por la demandante el contrato de trabajo en forma grave, entre otras ha infringido su obligación que le impone cláusula octava N° 2 del Contrato de Trabajo que dispone “ Se establece que los hechos que se describen en esta cláusula son esenciales al contrato de trabajo y cuyo cumplimiento será considerado grave para todos los efectos legales, en concordancia de lo establecido en el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo. Los hechos son los siguientes: “N°2 Altercados o discusiones que pudieran generarse entre los trabajadores o personal administrativo o jefes, y que puedan afectar la imagen o el buen funcionamiento de la empresa”, se infringió su obligación establecida en la cláusula sexta letra e) “ Ser cortés y amable con los clientes dedicando toda su atención y esfuerzo en cumplir con diligencia y prontitud el trabajo encomendado” , puesto que ha sido descortés con los clientes y ha generado graves problemas con sus compañeros de trabajo alterando el orden laboral de la empresa, y ha infringido su obligación fijada en la cláusula séptima letra D ejecutar cualquier acto que pueda comprometer los intereses, prestigio o imagen corporativa Emergencia Móvil Integral”.

Explica que todos los hechos descritos en la carta de despido y en las amonestaciones son conductas que infringen sus obligaciones contractuales y que además comprometen los intereses de su representado, al verse afectado por una serie de hechos que alteran el ambiente laboral, generan que no cumplan las



labores en forma oportuna y que exponen una serie de conflictos personales ante clientes que comprometen los intereses y la imagen de la empresa. Relata que ante los hechos descritos en las cartas de amonestación y en la carta de despido, el trabajador incurrió en la causal de despido del artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, procediéndose a informar a la Dirección del Trabajo con fecha 26 de julio de 2019 y a enviar la carta de despido del trabajador con fecha 25 de julio de 2019 a su domicilio por carta certificada.

III.- Improcedencia de las peticiones de la contraria relativas a la vulneración de derechos que impone el contrato de trabajo.

Esgrime que la demandante mantenía una conducta reiterada de altercados con los demás colaboradores de su representada, lo que devino en una serie de amonestaciones, a saber:

1) Amonestación de fecha 06 de marzo de 2019: "Altercado con fecha 05 de marzo de 2019 con la señora Jaquelina del Carmen Espinoza Gallardo relacionado con el punto N°9 del teléfono de área de cobranza, lugar donde visitan o llaman nuestros afiliados, constituye una falta, la cual se encuentra contemplada en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad y que es de su conocimiento y más aún dicho evento afecta el ambiente laboral de la institución EMI Spa". Indica que este altercado a viva voz es una infracción al contrato de trabajo, por ello se cursó la amonestación le fue comunicada y se trató de mejorar la relación con los demás trabajadores afectados.

2) Amonestación de fecha 22 de abril de 2019: "Me permito dirigirme a usted que la conducta observada en relación al altercado que tuvo el día jueves 18 de abril de 2019 , con la Sra. Zunilda Muñoz y la Sra. Margarita Arias, relacionado con un mal entendido en el lugar de trabajo llevando una discusión al frente de otros funcionarios y potenciales clientes de vacunatorio Emi SpA, constituye una falta , la cual, se encuentra contemplada en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad que es de su conocimiento y más aún dicho evento afecta el ambiente laboral de la institución EMI Spa". Expresa que este altercado fue nuevamente a viva voz con otras dos trabajadoras de la empresa, pero frente a personas que eran potenciales clientes, lo que es una infracción al contrato de trabajo, por ello se cursó la amonestación, le fue comunicada y se le solicitó que cambiara de actitud.

3) Amonestación de fecha 12 de junio de 2019: "Me permito dirigirme a usted que la conducta observada en relación a la discusión que tuvo con la Sra. Daniela Lettura, rut 16.054.594-1, debido a que ella reafirma en el libro de felicitación sugerencia y reclamos los siguiente: " La Sra. Eugenia me contesta de mala manera, sobrepasando los límites permitidos a los clientes, además al



pedirle que revisara las otras listas me dijo en forma poco cordial que no lo haría, al pedir hablar con alguien de mayor rango para poder ver mi tema, se burla de mí y me dice que no hay nadie, y que me quede sentada esperando”. Explica que este hecho constituye una falta grave pues la Sra. Daniela Lettura es una cliente de Emi SpA que ha escrito un reclamo por el mal trato recibido por la demandante, lo que constituye una falta grave a su contrato de trabajo, la cual, se encuentra contemplada en el artículo 6 y 7 del contrato de Trabajo y al Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, lo que es una infracción grave al contrato de trabajo, por ello se cursó la amonestación le fue comunicada a la demandante y a la inspección del trabajo para dejar constancia de este hecho.

4) Amonestación de fecha 22 de julio de 2019, se le amonesta porque nuevamente incumplió con su contrato de trabajo artículo 8 y el artículo 41 inciso 2° del Reglamento Interno incurriendo en la causal del artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, añadiendo que esta comunicación se envió a la Inspección del Trabajo y se entregó a la trabajadora.

Expone que todas las amonestaciones han sido cursadas por hechos acaecidos en el desempeño de las funciones de la demandante durante su jornada de trabajo, además se basan en las declaraciones proporcionadas por otros trabajadores o por clientes de su representada, afectados por el mal trato recibido por la demandante y significaron un incumplimiento grave a su contrato de trabajo.

Relata que el término de la relación laboral fue causa de la conducta del demandante, quien pese a ser advertido y amonestado, incurrió en forma reiterada en conductas que infringen su deber de conducta aceptada al firmar el contrato de trabajo, infracciones que cometió no solo en contra de otros trabajadores sino además en contra de clientes, incurriendo en más de un incumplimiento reiterado.

Dice que su representada nunca ha vulnerado ni ha afectado la dignidad de la trabajadora demandante, ni ha existido acoso laboral, menos se ha infringido el artículo 2 inciso 2 del Código del Trabajo, nunca fue la demandante víctima de acoso laboral, por el contrario, ella con su conducta voluntaria afectó a otros trabajadores en forma contumaz y más aun a clientes de la empresa afectando con su conducta descortés la imagen y el patrimonio de su empleador.

Expone que su representada nunca ha vulnerado la integridad psíquica del artículo 19 N° 1 de la Constitución Política del Estado de Chile, nunca se ha vulnerado la integridad psíquica del trabajador demandante, por el contrario, conversó con ella para que corrigiera su conducta descortés con los clientes y con el resto de colaboradores de la empresa, pero su representada, no puede dejar pasar conductas reiteradas que le fueron advertidas como incumplimientos a sus



obligaciones laborales y estando en pleno conocimiento de las infracciones, de manera contumaz continuó con ellas, infringiendo en forma reiterada las normas del contrato de trabajo y del reglamento interno. Asevera que su representada, no ha vulnerado la salud de la demandante, quien durante su tiempo de permanencia en el servicio no presentó ni licencias médicas ni tratamientos médicos de índole psiquiátricos ni psicológicos, al contrario, ella se mostraba indemne a las amonestaciones y siempre sin ningún remordimiento ni tampoco valorando que debía corregir su actuar con sus pares, pero esto no puede ser soportado por el empleador cuando, esta conducta afecta a los clientes de la empresa, por lo que nunca se ha vulnerado ni la salud psíquica, ni la salud física, ni la honra ni la dignidad de la demandante, por el contrato, siempre se actuó con prontitud a tratar de solucionar y corregir los problemas que se suscitaban dentro la administración con los demás trabajadores, pero esto llegó al límite de causar problemas con los clientes de la empresa, lo que significó que se tomara la decisión de poner término al contrato de trabajo por la causal del artículo 160 N° 7 de incumplimiento grave al contrato de trabajo, lo que no tiene correspondencia con la presunta vulneración de garantía que alega la contraria. Es decir, argumenta, la causa del despido es la acción descrita en el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, siendo la aplicación de la ley un derecho que le permite al empleador poner término a la relación laboral válidamente, sin soslayar derecho alguno del trabajador.

Por dichos motivos solicita se rechace la acción de tutela de derechos fundamentales por ser improcedente.

IV- improcedencia de la declaración de unidad empresarial conforme el artículo 3 del Código del Trabajo por inexistencia de la unidad económica.

Hace presente que su representada, conforme el principio civil de la personalidad jurídica, es una persona distinta de doña DAGMAR SALAS CLAUSSEN que es una persona natural que su patrimonio personal es totalmente independiente del patrimonio de las sociedades Emergencia Móvil Integral Spa donde ejerce su trabajo como Gerente General tomando a su cargo la administración de la empresa, pero no confundiendo su patrimonio, por ser dos entidades diferentes y que tienen patrimonios diferenciados, sin actividad mercantil conjunta sino que su representada es empleador de la demandada Dagmar Salas Claussen y ella en cumplimiento de sus funciones como Gerente General cumple con sus labores administrativas, por lo que no existe dirección común, no hay actividad comercial conjunta, ni alguna cohabitación vigente desde su constitución a esta data y menos una unidad patrimonial, ni unidad de mando o controladora y menos unidad de giros complementarios que se estén explotando, por el contrario, su representada es la empleadora de la demandada.



LRJXTHTXGH

Expone que además la demandante pretende fundamentar la unidad económica laboral , teniendo como único argumento que Dagmar Salas Claussen es accionista y además la representante legal de la sociedad Emergencia Móvil Integral SpA , puesto esa calidad de gerente o administrador no es suficiente para acreditar la unidad económica laboral por cuanto, su representada la empresa Sociedad Emergencia Móvil Integral no tiene confundido su patrimonio personal con el patrimonio de Dagmar Salas Claussen, puesto que no ejerce una industria personal como contribuyente de la misma naturaleza o de servicio complementario a Sociedad Emergencia Móvil Integral Spa, por lo que no existe concierto de explotaciones de industrias complementarias o anexas que determinan una unidad patrimonial dentro de una área económica determinada.

Señala que no existe necesidad de explotar giros complementarios con una unidad de mando, sino que ejerce la administración de su empresa como lo hace todo empresario dentro de su compañía y no por ello existe una unidad económica laboral. Solicita el rechazo de la demanda en cuanto declarar la unidad económica laboral entre las demandadas por no existir los presupuestos necesarios para que se dé tal entidad excepcional.

V. Improcedencia de la petición y rechazo de la acción declarativa de fijar la existencia de la relación laboral a partir del mes de enero de 2018.

Relata que la demandante ha sido contratada como trabajadora con fecha 01 de Abril de 2018, para ejercer la función de Secretaria Administrativa y de Cobranza, la relación laboral comenzó conforme el contrato de trabajo con fecha 01 de abril de 2018 por dos meses, este contrato por anexo de fecha 01 de noviembre de 2018 paso a ser de duración indefinida y terminó 25 de julio de 2019.

VI. Improcedencia de la nulidad de despido.

Argumenta que su representada, ha pagado las remuneraciones mensualmente y ha declarado y pagado todas las cotizaciones previsionales de salud, AFP Y AFC, no existiendo deuda alguna por este concepto.

Agrega que no ha existido relación laboral desde el mes de enero de 2018, ni se adeuda ni cotizaciones del mes de enero, febrero o marzo de 2018.

Relata que su representado a la fecha que puso término al contrato de trabajo con fecha 25 de julio de 2019, dando cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 162 del Código del Trabajo, estando todas las cotizaciones previsionales del periodo trabajado entre el día 01 de abril de 2018 al 25 de julio de 2019, declaradas y pagadas, por lo que solicita el rechazo de esta petición por ser improcedente, con expresa condenación en costas.



VII. Improcedencia y rechazo de las sumas por las prestaciones demandadas.

Dice que su representada solicita el rechazo de la petición de las indemnizaciones y otras prestaciones demandadas por ser improcedentes.

1. Solicita el rechazo de la petición de la contraria de indemnización equivalente a 11 meses de la última remuneración mensual por la suma de \$4.926.834, por ser improcedente, al no existir vulneración de ninguna de las garantías invocadas ni existir ningún tipo de vulneraciones a derechos tutelados.

2. Solicita el rechazo de la indemnización de aviso previo de \$447.894, porque no es la remuneración del trabajador y además por que conforme la causal de despido aplicada del artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, esta Indemnización es improcedente.

3. Solicita el rechazo de la petición de indemnización de dos años de servicios por la suma de \$895.788 porque conforme la causal de despido aplicada del artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, esta indemnización es improcedente y el despido justificado.

4. Solicita el rechazo de la petición de recargo de \$761.630 por el 80% sobre la Indemnización de años de servicios porque conforme la causal de despido aplicada del artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, esta indemnización es improcedente y el despido justificado.

5. Solicita el rechazo de la petición de feriado legal a un periodo por la suma de \$313.526, por haber tomado su feriado en su oportunidad y no estar adeudado.

6. Solicita el rechazo de la petición de feriado proporcional por la suma \$156.763, por no estar adeudado.

7. Solicita el rechazo del pago de cotizaciones previsionales AFP Y SALUD, respecto de los meses de enero, febrero y marzo de 2018, por la suma de \$268.736.-

8. Solicita el rechazo de la petición de pago de remuneraciones y demás prestaciones que se devenguen, desde el término de la relación laboral hasta la convalidación del despido.

9. Solicita el rechazo de la petición de intereses, reajustes y costas atendido que no ha existido vulneración alguna de los derechos fundamentales del trabajador, solicitando el rechazo de la demanda en todas sus partes.

Finalmente solicita tener por contestada la demanda de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido en procedimiento de aplicación general, y en definitiva rechazar la demanda contraria en todas sus partes atendido los fundamentos expuestos declarando que no ha existido vulneración de derechos, negando lugar a la demanda declarativa de existencia



previa de la relación laboral, negando lugar a acción de nulidad del despido y negando lugar al pago de las prestaciones demandadas, con expresa condenación en costas.

En el primer otrosí de su presentación contesta la demanda por despido injustificado, solicitando su rechazo en todas sus partes por ser improcedente por los siguientes fundamentos:

I. Antecedentes de la relación laboral.

Expresa que la demandante fue contratada como trabajadora con fecha 01 de Abril de 2018, para ejercer la función de Secretaria Administrativa y de Cobranza, añadiendo que la relación laboral comenzó conforme el contrato de trabajo con fecha 01 de abril de 2018 por dos meses, este contrato por anexo de fecha 01 de noviembre de 2018 paso a ser de duración indefinida y terminó el 25 de julio de 2019.

Manifiesta que la jornada laboral semanal iba de lunes a sábado.

La remuneración mensual, continúa, conforme el contrato de trabajo y sus liquidaciones de remuneraciones es la suma de \$ 372.545.-

Sostiene que las remuneraciones se encuentran pagadas, conforme las liquidaciones de remuneraciones no existiendo deuda alguna por remuneraciones por el periodo trabajado.

Expone que las cotizaciones de AFP Próvida, AFC cesantía y salud han sido pagadas íntegramente durante la relación laboral.

II.- Improcedencia de la petición y Rechazo de la acción declarativa de fijar la existencia de la relación laboral a partir del mes de enero de 2018.-

Relata que esta relación laboral bajo el vínculo de subordinación y dependencia comenzó el día 01 de abril de 2018, época en que la demandante, empezó a cumplir las labores en la empresa como Secretaria Administrativa y de Cobranza, en dicho contrato no se estipula ni se acuerda el reconocimiento de una fecha anterior ni tampoco se ha establecido ningún tipo de acuerdo previo de naturaleza laboral, por lo que solicita que se rechace esta petición.

III) antecedentes término de la relación laboral y justificación del despido.

Indica que el término de la relación laboral se produjo por despido justificado por aplicación de la causal del artículo 160 N°7 del Código del Trabajo que dispone “incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato “atendido que la demandante incumplió grave y reiteradamente las obligaciones que le impone el contrato de trabajo de fecha 01 de abril de 2019.

Puntualiza que con fecha 25 de julio de 2019, se puso término a la relación laboral comunicándole por escrito por carta certificada el despido por la causal del artículo 160 N°7 del Código del Trabajo y se le comunicó por carta certificada con



copia a la Inspección del Trabajo conforme lo dispone el artículo 162 del Código del Trabajo. Afirma que la demandante Juana Eugenia Díaz Salinas, incurrió en graves incumplimientos a su contrato de trabajo, especialmente a su obligación que se estipuló en la cláusula octava que dispone “Se establece que los hechos que se describen en esta cláusula son esenciales al contrato de trabajo y cuyo cumplimiento será considerado grave para todos los efectos legales, en concordancia de lo establecido en el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo. Los hechos son los siguientes: “N°2 Altercados o discusiones que pudieran generarse entre los trabajadores o personal administrativo o jefes, y que puedan afectar la imagen o el buen funcionamiento de la empresa”, esta norma contractual que fue aceptada por la trabajadora, le es obligatoria, lo cual, estaría en íntima relación con lo prevenido y dispuesto en el Reglamento de Interno de Higiene y Seguridad , Capitulo XXI Obligaciones y prohibiciones para el trabajador, artículo 41 inciso 2° que dispone “ Ser respetuoso con jefaturas y observar las órdenes que estos impartan en orden al buen servicio y/o intereses de la empresa. Desempeñar las labores con los estándares normales de eficiencia que exige el puesto del trabajo”. Argumenta que la trabajadora demandante, ha incurrido en una serie de altercados y discusiones con otros trabajadores de la empresa y con sus jefes administrativos, lo que ha sido una conducta persistente, la que se ha denunciado amonestándola en forma reiterada a fin de terminar con esa conducta que lesiona a los demás colaboradores en la empresa y que es una infracción al contrato de trabajo. Relata que fue así como se ha comunicado el término de la relación laboral atendido que durante el tiempo que prestó servicios fue amonestada en 4 ocasiones, dos de ellas han sido comunicadas a la Inspección del Trabajo, el día 23 de julio y 12 de julio de 2019, por cuanto se había infringido por la demandante el contrato de trabajo en forma grave, entre otras ha infringido su obligación que le impone clausula octava N° 2 del Contrato de Trabajo que dispone “Se establece que los hechos que se describen en esta cláusula son esenciales al contrato de trabajo y cuyo cumplimiento será considerado grave para todos los efectos legales, en concordancia de lo establecido en el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo.

Refiere que los hechos son los siguientes: “N°2 Altercados o discusiones que pudieran generarse entre los trabajadores o personal administrativo o jefes, y que puedan afectar la imagen o el buen funcionamiento de la empresa”, esta infracción es gravísima y por ella se le envió carta de Amonestación de fecha 06 de marzo de 2019 “ Altercado con fecha 05 de marzo de 2019 con la señora Jaqueline del Carmen Espinoza Gallardo, relacionado con el punto N°9 del teléfono de área de cobranza, lugar donde visitan o llaman nuestros afiliados,



constituye una falta, la cual se encuentra contemplada en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad y que es de su conocimiento y más aún dicho evento afecta el ambiente laboral de la institución EMI Spa”. Ese altercado fue a viva voz y comprende una infracción al contrato de trabajo, por ello se cursó la amonestación que le fue comunicada y se trató de mejorar la relación con los demás trabajadores afectados. Sin embargo, nuevamente se produce otra situación de altercado por su conducta de menosprecio a otros colaboradores, lo que significó que se le enviara una nueva carta de amonestación de fecha 22 de abril de 2019, del siguiente tenor:

“Me permito dirigirme a usted que la conducta observada en relación al altercado que tuvo el día jueves 18 de abril de 2019, con la Sra. Zunilda Muñoz y la Sra. Margarita Arias, relacionado con un mal entendido en el lugar de trabajo llevando una discusión al frente de otros funcionarios y potenciales clientes del vacunatorio Emi Spa, constituye una falta, la cual, se encuentra contemplada en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad que es de su conocimiento y más aún dicho evento afecta el ambiente laboral de la institución EMI Spa” este altercado fue nuevamente a viva voz con otra dos trabajadoras de la empresa, pero frente a personas que eran potenciales clientes de la empresa, lo que es una infracción al contrato de trabajo, por ello se cursó la amonestación le fue comunicada y se le solicitó que cambiara de actitud, sin embargo esto no sucedió, puesto que su conducta en vez de apaciguarse fue más violenta y más descortés no solo con el personal de la empresa sino que también con los clientes o con los usuarios del servicio de salud, con ello se Infringió su obligación establecida en la cláusula sexta letra e) “ Ser cortés y amable con los clientes dedicando toda su atención y esfuerzo en cumplir con diligencia y prontitud el trabajo encomendado”, puesto que ha sido descortés con los clientes producto de esta infracción se le envió la carta de amonestación siguiente “Amonestación de fecha 12 de junio de 2019. “Me permito dirigirme a usted que la conducta observada en relación a la discusión que tuvo con la Sra. Daniela Lettura rut 16.054.594-1, debida a que ella reseña en el libro de felicitaciones, sugerencia y reclamos los siguiente: “ La Sra Eugenia me contesta de mala manera, sobrepasando los límites permitidos a los clientes, además al pedirle que revisara las otras listas me dijo en forma poco cordial que no lo haría, al pedir hablar con alguien de mayor rango para poder ver mi tema, se burla de mí y me dice que no hay nadie, y que me quede sentada esperando”. Este hecho es una falta grave a la obligación que impone el contrato de trabajo en la cláusula sexta, pues la Sra. Daniela Lettura es una cliente de Emi Spa que ha escrito un reclamo por el mal trato recibido por la demandante, lo que constituye una falta grave a su contrato de trabajo, la cual, se encuentra



LRJXTHTXGH

contemplada en el artículo 6 y 7 de su contrato de Trabajo que constituye una infracción grave al contrato de trabajo, por ello se cursó la amonestación le fue comunicada a la demandante y a la inspección del trabajo para dejar constancia de este hecho gravísimo, se tomó la decisión de poner término conforme el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo siendo un despido justificado.

Sostiene que la demandante ha incumplido su contrato de trabajo en forma reiterada y ha infringido su obligación fijada en la cláusula séptima letra D, “ejecutar cualquier acto que pueda comprometer los intereses, prestigio o imagen corporativa Emergencia Móvil Integral”, todos los hechos descritos en la carta de despido y en las amonestaciones son conductas que infringen sus obligaciones contractuales y que además comprometen los intereses de su representada, al verse afectada por una serie de hechos que alteran el ambiente laboral, generan que no cumplan las labores en forma oportuna y que exponen una serie de hechos de conflictos personales ante clientes de su empleador que comprometen los Intereses y la Imagen de la empresa, ante estos Incumplimientos se dio término a la relación laboral, conforme una causal 160 N° 7 del Código del Trabajo dando cumplimiento a todas las formalidades del artículo 162 del Código del Trabajo para poner término a la relación laboral con la demandante.

Puntualiza que ante los hechos descritos el trabajador incurrió en incumplimientos graves a sus obligaciones contractuales siendo plenamente justificado el despido por la causal del artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, procediéndose a informar conforme lo dispone el artículo 162 del Código del Trabajo a la Dirección del trabajo con fecha 26 de julio de 2019 y a enviar la carta de despido del trabajador con fecha 25 de julio de 2019 a su domicilio por carta certificada.

Señala que su parte dio cumplimiento a dar aviso a con fecha 25 de julio de 2018 conforme carta aviso de término de la relación laboral enviada por correo certificado al domicilio del trabajador y comunicación escrita conforme el artículo 162 del Código del Trabajo a la Inspección del Trabajo bajo la causal del artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo.

Añade que esta decisión se tomó por que el trabajador incumplió a sus obligaciones pactadas en el contrato de trabajo en la cláusula sexta, séptima y octava, como se ha expuesto en su presentación que da por reproducido, siendo como se ha descrito precedentemente una conducta de infracción del contrato de trabajo reiteradas, que no solo afectó a sus compañeros de trabajo, sino que además provoco un enorme perjuicio en los servicios del empleador al recibir reclamos por su conducta descortés y burlesca respecto de clientes de la empresa que le han reclamado por escrito y que han sido descritos en esta presentación,



aseverando que todas esas conductas fueron informadas al trabajador mediante cartas de amonestación con el fin de evitar su nueva ocurrencia, sin embargo, fue contumaz , por lo que se tomó la decisión de ponerle termino de forma legal por el articulo 160 N° 7 del Código del Trabajo.

IV. Improcedencia de la declaración de unidad empresarial conforme el artículo 3 del Código del Trabajo por inexistencia de la unidad económica.

Acota que su representada Sociedad Emergencia Móvil Integral Spa es una persona jurídica distinta de los socios individualmente considerados conforme lo dispone el artículo 2053 del Código Civil, agregando que la Sra. Dagmar Salas Claussen es una persona natural, que tiene un patrimonio personal e independiente del patrimonio de la demandada sociedad Emergencia Móvil Integral Spa.

Hace presente que su representada, conforme el principio civil de la personalidad jurídica las sociedades que son personas jurídicas independientes de las personas que las forman, siendo así, su representada es una persona distinta de doña Dagmar Salas Claussen es una persona natural que su patrimonio personal es totalmente independiente del patrimonio de las sociedades Emergencia Móvil Integral Spa donde ejerce su trabajo como Gerente General, tomando a su cargo la administración de la empresa, pero no confundiendo su patrimonio, por ser dos entidades diferentes y que tienen patrimonios diferenciados, sin actividad mercantil conjunta, sino que su representada es empleador de la demandada Dagmar Salas Claussen, y ella en cumplimiento de sus funciones como Gerente General cumple con sus labores administrativas, por lo que no existe dirección común no hay actividad comercial conjunta ni alguna cohabitación vigente desde su constitución a esta data y menos una unidad patrimonial, ni unidad de mando o controladora y menos unidad de giros complementarios que se estén explotando, por el contrario, su representada es la empleadora de la demandada.

Añade que además el demandante pretende fundamentar la unidad económica laboral, teniendo como único argumento que Dagmar Salas Claussen es accionista y además la representante legal de la sociedad Emergencia Móvil Integral SpA, puesto esa calidad de gerente o administrador no es suficiente para acreditar la unidad económica laboral por cuanto, su representada la empresa Sociedad Emergencia Móvil Integral no tiene confundido su patrimonio personal con el patrimonio de Dagmar Salas Claussen, puesto que no ejerce una industria personal como contribuyente de la misma naturaleza o de servicio complementario a la sociedad Emergencia Móvil Integral Spa, por lo que no existe concierto de



LRJXTHTXGH

explotaciones de industrias complementarias o anexas que determinan una unidad patrimonial dentro de una área económica determinada.

Asegura que no existe necesidad de explotar giros complementarios con una unidad de mando, sino que ejerce la administración de su empresa como lo hace todo empresario dentro de su compañía y no por ello existe una unidad económica laboral, razón por la cuál solicita el rechazo de la demanda en cuanto declarar la unidad económica laboral entre las demandadas por no existir los presupuestos necesarios para que se dé tal entidad excepcional dentro del derecho nacional.-

V. Imprudencia de la nulidad de despido.

Refiere que su representada, ha pagado las remuneraciones mensualmente y ha declarado y pagado todas las cotizaciones previsionales de salud, AFP v AFC, no existiendo deuda alguna por este concepto.

Asevera también que no ha existido relación laboral desde el mes de enero de 2018, ni se adeuda ni cotizaciones del mes de enero, febrero o marzo de 2018, porque su servicio comenzó con fecha 01 de abril de 2018, por consiguiente, previo a la firma del contrato no existe ninguna relación laboral que implique el pago de las cotizaciones previsionales,

Expone además que su representada a la fecha que puso término al contrato de trabajo con fecha 25 de julio de 2019, dio cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 162 del Código del Trabajo, por lo que todas las cotizaciones previsionales del trabajador entre el día 01 de abril de 2018 al 25 de julio de 2019 se encuentran declaradas y pagadas, y en su mérito solicita el rechazo de esta petición por ser improcedente, con expresa condenación en costas.

VI. Imprudencia y rechazo de las sumas por las prestaciones demandadas.

1. Su representado ha dado cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 160 N°7 y 168 en relación al artículo 162 del Código del Trabajo y nada adeudada por concepto de aviso previo, solicito el rechazo de la demanda en esta parte por ser improcedente la suma de \$447894.-

2. Solicita el rechazo de la suma de \$895.788, por indemnización de años de servicio , correspondiente a 2 años de servicios, por cuanto conforme la causal de despido del articulo 160 N° 7 del Código del Trabajo, esta solicitud es improcedente.-

3. Solicita el rechazo de la \$716.630, por recargo legal de 80% sobre indemnización de años de servicio, conforme el artículo 168 del Código del Trabajo, por ser improcedente y se rechace la petición de 80% de incremento de



las indemnizaciones legales conforme la causal de despido del artículo 160 N°7 del Código del Trabajo.

4. Solicita el rechazo de la petición de feriado legal a un periodo por la suma de \$313.526, por haber tomado su feriado en su oportunidad y no estar adeudado.

5. Solicita el rechazo de la petición de feriado proporcional por la suma \$156.763, por no estar adeudado.

6. Solicita el rechazo del pago de cotizaciones previsionales AFP Y SALUD, respecto de los meses de enero, febrero y marzo de 2018, por la suma de \$268.736.-

7. Solicita el rechazo de la petición de pago de remuneraciones y demás prestaciones que se devenguen , desde el término de la relación laboral hasta la convalidación del despido , según lo dispuesto en el artículo 162 inciso 5o del Código del Trabajo , por ser improcedentes, puesto que la relación laboral tuvo su inicio el día 01 de abril de 2018 conforme la firma del contrato de trabajo y de ahí hasta su término todas las remuneraciones y las correspondientes cotizaciones previsionales han sido pagadas integra y oportunamente.

8. Solicita el rechazo de la acción declarativa de relación laboral previa que pretende el demandante, atendido que conforme el contrato de trabajo suscrito por los contratantes esta relación laboral comenzó con fecha 1 de abril de 2018 y ha terminado con fecha 25 de julio de 2019.-

9. Solicita el rechazo de la petición de intereses, reajustes y costas atendido que no ha existido vulneración alguna de los derechos fundamentales del trabajador, solicitando el rechazo de la demanda en todas sus partes.

Para finalizar pide tener por contestada la demanda subsidiaria en procedimiento de aplicación general, por demanda de declaración de existencia de relación laboral, despido indebido, nulidad de despido, cobro de prestaciones laborales y declaración de único empleador, acogerla a tramitación y en definitiva rechazar la demanda contraria en todas sus partes, atendido los fundamentos expuestos declarando justificado el despido, rechazando la demanda declarativa de existencia previa de la relación laboral, negando lugar a la demanda de nulidad del despido, rechazando la unidad económica laboral y negando lugar al pago de las prestaciones demandadas, con expresa condenación en con costas.

TERCERO: Que comparece el abogado Claudio Conejeros Molina, en representación de doña Dagmar Elizabeth Salas Claussen, ambos con domicilio en calle Prat 581 oficina C de La Serena, contestando la demanda deducida por la actora, por tutela de derechos fundamentales, solicitando su rechazo en todas sus partes por ser improcedente, por los siguientes fundamentos:



I. Inexistencia de relación laboral con Dagmar Salas Claussen im procedencia de la responsabilidad laboral:

A) Señala que la demandante Juana Eugenia Díaz Salinas ha sido contratada como trabajadora por la sociedad Emergencia Móvil Integral Spa con fecha 01 de Abril de 2018, para ejercer la función de Secretaria Administrativa y de Cobranza, añade que la relación laboral comenzó conforme el contrato de trabajo con fecha 01 de abril de 2018 por dos meses, este contrato por anexo de fecha 01 de noviembre de 2018 pasó a ser de duración indefinida y terminó el 25 de julio de 2019.

B) Expone que su representada carece de legitimación pasiva puesto que no es empleador de la demandante y no tiene responsabilidad laboral en estos autos.-

II.- Im procedencia de las peticiones de la contraria relativas a la vulneración de derechos que impone el contrato de trabajo.-

Dice que su representada jamás ha vulnerado los derechos del trabajador por el contrario, no siendo su empleador no es responsable de los hechos que le imputan.

Agrega que atendido que ella es también trabajadora de la sociedad Emergencia Móvil Integral Spa y no ha Incurrido en ninguna de las conductas que se le imputan.

Expone que su representada no ha vulnerado el derecho a honra de la demandante.

Añade que su representada no ha infringido su contrato de trabajo como gerente de Sociedad Emergencia Móvil Integral Spa, nunca ha gritado, ni insultado, ni ha tenido altercados con la demandante, nunca ha sido denostada, ni menoscabada, ni descalificada, ni humillada, nunca fue hostigada ni tampoco se ha vulnerado su derecho a la honra del artículo 19 N° 4 de la Constitución Política del Estado de Chile.

Sostiene que su representada nunca actuó en descrédito, ni profirió comentarios ni firmó amonestaciones, ni hizo ningún acto o profirió comentarios públicos lesivos en contra de la demandante, siendo todos los hechos invocados como falsos.

Aduce que el término de la relación laboral, fue una decisión de la sociedad Emergencia Móvil Integral SpA que le puso término por la causal del artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo por incumplimientos de la demandante, quien pese a ser advertido y amonestado, incurrió en forma reiterada en conductas que infringen su deber de conducta aceptada al firmar el contrato de trabajo,



infracciones que cometió no solo en contra de otros trabajadores sino además en contra de clientes, incurriendo en más de un incumplimiento reiterado.

Acota que su representada nunca ha vulnerado ni ha afectado la dignidad de la trabajadora demandante, ni ha existido acoso laboral, menos se ha infringido el artículo 2 inciso 2 del Código del Trabajo, nunca fue la demandante víctima de acoso laboral, por el contrario, ella con su conducta voluntaria afectó a otros trabajadores en forma contumaz y más aún a clientes de la empresa afectando con su conducta descortés la imagen y el patrimonio de su empleador.

Añade que su representada, nunca ha vulnerado la honra del demandante, por el contrario su empleador la sociedad Emergencia Móvil Integral SpA, le despidió en base a infracciones a las obligaciones que impone el contrato de trabajo conforme la causal del artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, por ende, la vulneración de la honra no ha existido, los hechos en que se basan han sido relatados en la forma que han sido comunicados y en base a ellos, se ha tomado la decisión de poner término al contrato de trabajo, atendido que son infracciones graves a su contrato de trabajo.

Insiste en que su representada nunca ha vulnerado la integridad psíquica del artículo 19 N°1 de la Constitución Política, por el contrario, relata que su representada le solicitó encarecidamente tuviera un trato deferente con los clientes en el área del vacunatorio, nunca existió una licencia médica por alguna afectación psiquiátrica ni menos un problema de acoso de otros empleados a ella, por el contrario, ella era quien tenía una personalidad muy fuerte y muy autónoma.

Por estos argumentos solicita que se rechace la acción de tutela de derechos fundamentales por ser improcedente y por no tener su representada ningún tipo de responsabilidad laboral en este caso.

III.- INEXISTENCIA DE LA UNIDAD ECONOMICA.

Señala que su parte es una persona natural, que ejerce su industria como empresaria, tiene un patrimonio personal e independiente del patrimonio de la demandada sociedad Emergencia Móvil Integral Spa.

Argumenta que su parte no ejerce una industria personal como contribuyente de la misma naturaleza o de servicio complementario a la sociedad Emergencia Móvil Integral Spa, por lo que no existe concierto de explotaciones de industrias complementarias o anexas que determinan una unidad patrimonial dentro de un área económica determinada.

Improcedencia de la petición y rechazo de la acción declarativa de fijar la existencia de la relación laboral a partir del mes de enero de 2018 por no tener relación laboral con Dagmar Salas Claussen.



Sostiene que su mandante no tiene responsabilidad por no ser empleador de la demandante, por lo que solicita que se rechace esta petición por ser temeraria e improcedente.

V. Improcedencia de la nulidad de despido.

Dice que su representada no es empleador de la demandante no tiene responsabilidad laboral.

VI. Improcedencia y rechazo de las sumas por las prestaciones demandadas.

Solicita el rechazo de la petición de las indemnizaciones y otras prestaciones demandadas por ser improcedentes.

Por último solicita tener por contestada la demanda tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido en procedimiento de aplicación general, acogerla a tramitación y en definitiva rechazar la demanda contraria en todas sus partes atendido los fundamentos expuestos declarando no ha existido vulneración de derechos, negando lugar a la demanda declarativa de existencia previa de la relación laboral , negando lugar a acción de nulidad del despido y negando lugar al pago de las prestaciones demandadas, con expresa condenación en con costas.

Contestación a la demanda subsidiaria de despido indebido, declaración de existencia de relación laboral, nulidad de despido, declaración de unidad económica laboral y de cobro de prestaciones.

En el primer otrosí de su escrito de contestación el abogado don Claudio Conejeros Molina, en representación de Dagmar Elizabeth Salas Claussen contesta la demanda subsidiaria de despido indebido, declaración de existencia de relación laboral, nulidad de despido , declaración de unidad económica laboral y de cobro de prestaciones deducida por JUANA EUGENIA DIAZ SALINAS, solicitando su rechazo en todas sus partes por ser improcedente en todas sus partes por los siguientes fundamentos:

I. Inexistencia de relación laboral con Dagmar Salas Claussen improcedencia de la responsabilidad laboral.

Refiere que la demandante ha sido contratada como trabajadora por la sociedad Emergencia Móvil Integral Spa con fecha 01 de Abril de 2018, para ejercer la función de secretaria administrativa y de cobranza, la relación laboral comenzó conforme el contrato de trabajo con fecha 01 de abril de 2018 por dos meses, este contrato por anexo de fecha 01 de noviembre de 2018 paso a ser de duración indefinida y termino 25 de julio de 2019.



Señala que su representada doña Dagmar Elizabeth Salas Claussen carece de legitimación pasiva puesto que no es empleadora de la demandante y no tiene responsabilidad laboral en estos autos.

Argumenta que no son efectivos los hechos que invoca el demandante para acreditar la relación laboral, existiendo claramente un abuso del derecho, no existe relación laboral, no existe contrato de trabajo.-

II. Nunca ha existido despido porque no ha existido nunca relación laboral

Expresa que el demandante nunca ha sido trabajador de Dagmar Salas Claussen, nunca ha existido relación laboral, por lo que jamás ha existido despido, no existe responsabilidad para su representada al no ser empleadora de la demandante.

III. Inexistencia de la unidad económica.

Aduce que su representada es una persona natural, que ejerce su industria como empresaria, tiene un patrimonio personal e independiente del patrimonio de la demandada sociedad Emergencia Móvil Integral Spa.

Hace presente que su representada, conforme el principio civil de la personalidad jurídica las sociedades son personas jurídicas independientes de las personas que las forman, siendo así, su representada doña Dagmar Salas Claussen es una persona natural que su patrimonio personal es totalmente independiente del patrimonio de las sociedades Emergencia Móvil Integral Spa y de otras empresas que es socia.

Añade que el demandante pretende fundamentar la unidad económica laboral, teniendo como único argumento que su representada es accionista y además la representante legal de la sociedad Emergencia Móvil Integral SpA , puesto que esa calidad de gerente o administrador no es suficiente para acreditar la unidad económica laboral por cuanto, su representada no tiene confundido su patrimonio personal con el patrimonio de la empresa Sociedad Emergencia Móvil Integral Spa, puesto que no ejerce una industria personal como contribuyente de la misma naturaleza o de servicio complementario a la sociedad Emergencia Móvil Integral Spa, por lo que no existe concierto de explotaciones de industrias complementarias o anexas que determinan una unidad patrimonial dentro de una área económica determinada.

Refiere que su representada es empleada de la empresa Sociedad Emergencia Móvil Integral Spa y como su gerente ejerce sus laborales, pero existen otros socios y una junta de accionistas, por lo que no existe unidad de control, no tiene giro, ni explota industria alguna como contribuyente, su parte es una empleada que no tiene una actividad comercial complementaria a la demandada principal y por ende no existe necesidad de explotar giros



complementarios con una unidad de mando, sino que ejerce la administración de su empresa como lo hace todo empresario dentro de su compañía y no por ello existe una unidad económica laboral, motivos por los cuales solicita el rechazo de la demanda en cuanto declarar la unidad económica laboral entre las demandadas por no existir los presupuestos necesarios para que se dé tal entidad excepcional.

IV. Improcedencia de la petición y rechazo de la acción declarativa de fijar la existencia de la relación laboral a partir del mes de enero de 2018 por no tener relación laboral con Dagmar Salas Claussen.

Expone que doña Dagmar Salas Claussen no tiene responsabilidad por no ser empleadora de la demandante, por lo que solicita que se rechace esta petición.

V. Improcedencia de la nulidad de despido.

Dice que su representada Dagmar Salas Claussen no es empleadora de la demandante no tiene responsabilidad laboral.

VI. Improcedencia y rechazo de las sumas por las prestaciones demandadas.

Manifiesta que su representada solicita el rechazo de la petición de las indemnizaciones y otras prestaciones demandadas por ser improcedentes.

Finaliza solicitando tener contestada la demanda en procedimiento de aplicación general, por despido indebido, injustificado, declaración de existencia previa del contrato de trabajo, nulidad de despido, declaración de unidad económica y cobro de prestaciones laborales, acogerla a tramitación y en definitiva rechazar la demanda contraria en todas sus partes atendido los fundamentos expuestos declarando que no existe relación laboral, no existe unidad económica laboral y por consiguiente negando lugar al pago de las prestaciones demandadas, con expresa condenación en costas.

CUARTO: Que, llamadas las partes a conciliación en la audiencia preparatoria, esta no se produjo.

QUINTO: Que se fijaron como hechos no discutidos, los siguientes:

1.- Que la demandante y la Sociedad de Emergencia Móvil Integral SPA, firmaron un contrato de trabajo el 1 de abril del 2018.

2.- Que la relación laboral terminó por despido el 25 de julio del 2019 por incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

SEXTO: Que en la misma audiencia se fijaron los siguientes hechos a probar.

1.- Existencia de una relación laboral entre la demandante y la Sociedad de Emergencia Móvil Integral SPA, entre enero y marzo del 2018.

2.- Monto de la remuneración de la demandante.



3.- Hechos en que se funda el despido.

4.- Efectividad de haberse producido las conductas de acoso laboral que habrían afectado a la demandante.

5.- Efectividad de haberse vulnerado el derecho a la integridad psíquica y la honra de la demandante con ocasión del despido.

6.- Efectividad de adeudarse las cotizaciones de seguridad social de la demandante, del periodo comprendido entre enero a marzo del 2018.

7.- Efectividad de adeudarse el feriado legal y proporcional que se demanda.

8.- Existencia de una unidad económica entre las demandadas.

Al ofrecer la prueba, la demandada Dagmar Salas Claussen adhirió a la prueba que ofreció la Sociedad de Emergencia Móvil Integral SpA.

SÉPTIMO: Que respecto de la existencia de una relación laboral entre la demandante y la Sociedad de Emergencia Móvil Integral SPA, entre enero y marzo del 2018, ambas partes incorporaron un set de boletas de honorarios electrónicas emitidas por doña Juana Eugenia Díaz Salinas a Sociedad De Emergencia Móvil Integral S.A., en el período comprendido entre 23 de enero de 2018 y 6 de abril de 2018, correspondiente al orden correlativo desde la boleta N°205 a la boleta N°215. Estos documentos dan cuenta de pagos realizados a la demandante por la Sociedad de Emergencia Móvil Integral S.A., indicándose en cada una como atención profesional de la actora la de apoyo en cobranzas, comprendiendo cada boleta períodos de una semana, de lunes a viernes, cada una por \$50.000, salvo la boleta N°212 que se emitió por \$40.000, que comprendió del 12 al 15 de marzo de 2018, esto es, sin incluir el viernes 16 de marzo de 2018, lo que refuerza la conclusión que correspondía a un pago semanal, y que en esta semana fue menor porque se pagó un día menos.

Sobre este punto además declaró el testigo de la demandante don Oscar Bustos Aguirre, técnico en administración de empresas, que trabajó para la demandada Sociedad de Emergencia Móvil Integral entre enero de 2017 y marzo de 2019, quien señaló que la demandante ingresó a trabajar en enero de 2018, desempeñándose en labores de recaudación, que la actora entraba a trabajar a las 9 de la mañana, que marcaba reloj control, y que su jefa directa era Sandra Arzola. Esta función que declara el testigo es similar a la que se indica en las boletas a las que se ha hecho referencia, como apoyo en cobranzas.

A estos antecedentes se debe agregar que la trabajadora y Sociedad de Emergencia Móvil Integral SpA suscribieron un contrato escrito el 1 de abril de 2018, como se fijó en los hechos no controvertidos, es decir, con continuidad en el desempeño de la actora. La demandante y la Sociedad de Emergencia Móvil



Integral SpA incorporaron el contrato de trabajo, y en este se señala que la actora tenía como principal labor la de cobranza, manteniendo las mismas funciones que se indicaban en las boletas de honorarios.

Este conjunto de antecedentes, permiten concluir que la demandante se desempeñó en forma continua desde enero de 2018 para la demandada Sociedad de Emergencia Móvil Integral SpA., cumpliendo funciones de cobranza bajo vínculo de subordinación y dependencia. En consecuencia, se tiene por acreditado que la relación laboral entre la demandante y EMI SpA se inició antes de la suscripción del contrato escrito, esto es, en enero de 2018, y por aplicación de la presunción del artículo 9° inciso 4° del Código del Trabajo, se tiene como fecha de inicio de la relación laboral entre la demandante y la Sociedad de Emergencia Móvil Integral SpA, el 7 de enero de 2018.

OCTAVO: Que, en cuanto al monto de la remuneración de la demandante, como de acuerdo con los hechos no controvertidos que se fijaron, la relación laboral terminó el 25 de julio de 2019, conforme dispone el artículo 172 del Código del Trabajo, se deben considerar las remuneraciones a abril, mayo y junio de 2019.

La demandante y demandada Sociedad de Emergencia Móvil Integral S.A. incorporaron tales liquidaciones de remuneraciones, y según se indica en ellas las prestaciones que se pagaron en forma constante son el sueldo, gratificaciones, bono de movilización y bono de colación. Hay un bono de producción que se pagó sólo en mayo y junio de 2019 por lo que no se considerará para el cálculo de la remuneración. Además, en abril se descontaron \$312, en mayo \$343, y en junio \$4.685, por atrasos.

De este modo, la remuneración de abril corresponde a \$415.860, en mayo a \$423.321, y en junio \$417.894. El promedio de estas tres remuneraciones asciende a **\$419.025**, suma que se tendrá como remuneración para efectos de indemnizaciones.

NOVENO: Que, respecto de las conductas de acoso laboral, la demandante funda su acción en las amonestaciones de que fue objeto a partir de marzo de 2019. Las partes incorporaron las amonestaciones de 6 de marzo, 22 de abril, 12 de junio y 22 de julio de 2019.

La primera amonestación describe lo siguiente: “que la conducta observada en relación al altercado que tuvo ayer 5 de marzo del 2019, con la Señora(ita): Jaquelina del Carmen Espinoza Gallardo relacionado con el punto n°9 del teléfono del Área Cobranza, lugar donde generalmente visitan o llaman nuestro afiliado. Constituye una falta, la cual se encuentra contemplada en el Reglamento Interno



de Orden, Higiene y Seguridad y que es de su conocimiento y más aún dicho evento afecta el ambiente laboral de la institución EMI.SPA

“CAPITULO XI OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES PARA EL TRABAJADOR

“Artículo 41°

“• Puntos 5: Los trabajadores deberán mantener en el ejercicio de sus labores una conducta de sobriedad y corrección a fin de evitar ambientes de conflicto de tensión o de riesgos,

“• Puntos 6: Mantener en todo momento un ambiente de cordialidad hacia sus compañeros de trabajo, evitando principalmente el uso de términos vulgares o groseros.

“Por la presente carta de amonestación se requiere el estricto cumplimiento de las instrucciones. Dadas por la forma correcta de llevar el comportamiento en la institución EMI.SPA”.

Sobre este punto declaró doña Jacqueline Espinoza Gallardo, como testigo de las demandadas, y en relación con los hechos que se indican en esta amonestación, dijo que efectivamente cuando la cambiaron a trabajar en la oficina de la demandante, y le asignaron a la testigo la atención del teléfono de la empresa, la actora se molestó porque doña Jacqueline Espinoza cambió de lugar el teléfono, la trató mal, lo que produjo la situación por la que se amonestó a las dos trabajadoras.

DÉCIMO: Que, en relación con la segunda amonestación, el texto de ella señala:

“Que la conducta observada en relación al altercado que tuvo el día jueves 18 de abril 2019, con la Sra. Zunilda Muñoz y la Sra. Margarita Arias, relacionado con un mal entendido en el lugar de trabajo llevando a una discusión al frente de otros funcionarios y potenciales clientes de vacunatorio EMI.SPA, Constituye una falta, la cual se encuentra contemplada en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, que es de su conocimiento y más aún dicho evento afecta el ambiente laboral de la institución EMI.SPA.

“CAPITULO XI OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES PARA EL TRABAJADOR

“Artículo 41°

“• Puntos 5: Los trabajadores deberán mantener en el ejercicio de sus labores una conducta de sobriedad y corrección a fin de evitar ambientes de conflicto de tensión o de riesgos.



LRJXTHTXGH

“• Punto 6: Mantener en todo momento un ambiente de cordialidad hacia sus compañeros de trabajo, evitando principalmente el uso de términos vulgares o groseros.

“Por la presente carta de amonestación se requiere el estricto cumplimiento de las instrucciones. Dadas por la forma correcta de llevar el comportamiento en la institución EMI.SPA.”

Sobre estos hechos declaró la testigo de las demandadas doña Zunilda Muñoz Donoso, quien indicó que tuvo problemas con la demandante de variada índole, que la actora la trataba de ignorante, le decía que no comiera mucho porque estaba gordita, que siempre tenía problemas por el aseo, y la trataba por sobre el hombro, haciéndole notar que era su jefa. Agregó que la demandante tenía problemas con otros compañeros de trabajo de la parte administrativa.

Además, se debe considerar la declaración de doña Grace Pacheco Espinoza, testigo de las demandadas, enfermera coordinadora del área operativa de EMI SpA, a cargo del centro médico, quien indicó que la actora tuvo un desempeño conflictivo porque tuvo varias cartas de amonestación, relatando que la persona del aseo habló con ella, estaba muy afectada y llorando, porque se había sentido denigrada, y porque las palabras de la demandante habían sido descalificativos sobretodo en cuanto a su imagen corporal, aludiendo a la obesidad. Indicó que en otro conflicto anterior, Jacqueline también se había acercado a hablar con la testigo sobre todo la demandante le había hablado mal sobre su forma física.

UNDÉCIMO: Que, en relación con la tercera amonestación, el texto de ella señala:

“Que la conducta observada en relación a la discusión que tuvo con la Sra. Daniela Lettura, Rut: 16.054.594 -1, debido que la ella reafirma en el libro de Felicitaciones sugerencia y reclamo lo siguiente:

"La Sra. Eugenia me contesta de mala manera, sobrepasando los límites permitidos a los clientes, además al pedirle que revisara las otras listas me dijo de forma poco cordial que no lo haría, al pedir hablar con alguien de mayor rango para poder ver mi tema, se burla de mí y me dice que no hay nadie, y que me quede sentada esperando".

“Dicho percance, transgrede en el artículo de su contrato de trabajo

“ARTICULO SEXTO

“• E) Ser cortés y amable con los clientes, dedicando toda su atención y esfuerzo en cumplir con diligencia y prontitud el trabajo encomendado.

“ARTICULO SEPTIMO



“• D) Ejecutar cualquier acto que pueda comprometer los intereses, prestigio o imagen corporativa de Emergencia Móvil Integral.

“Por la presente carta de amonestación se requiere el estricto cumplimiento de las instrucciones. Dadas por la forma correcta de llevar el comportamiento en la Institución EMI.SPA”.

Sobre este incidente sólo se incorporó la prueba documental precedente.

DUODÉCIMO: Que con el mérito de estos antecedentes es posible concluir que la demandante tuvo situaciones conflictivas con compañeros de trabajo, habiendo sido señalada por los otros trabajadores como quien originaba esos episodios, y que además se le aplicó una amonestación fundada en un reclamo presentado por una persona externa a la empresa, esto es, una clienta de la empleadora, doña Daniela Lettura, de manera que se estima que existieron antecedentes que justifican la aplicación de medidas correctivas por la empleadora a través de las amonestaciones cursadas. Esta apreciación descarta la existencia de los indicios del acoso laboral alegados por la demandante.

DÉCIMO TERCERO: Que respecto de la vulneración de la integridad psíquica con ocasión del despido, la actora incorporó, certificado de 20 de agosto de 2019 emitido por el médico psiquiatra don Mauricio Paredes Fuentes, que indica que atiende a la demandante por un episodio depresivo grave, que se encuentra en tratamiento farmacológico desde el 2 de agosto de 2019, y que debe mantenerlo por al menos un año, refiriendo como factor desencadenante la desvinculación laboral reciente de la que fue objeto, por considerarla injusta. Sobre el mérito del documento cabe señalar que no se refiere a los indicios en que la demandante funda la denuncia de tutela, pues sólo indica que la doña Juana Díaz considera injusto el despido, lo cual puede ser propio de un despido, pero no necesariamente implica que haya existido vulneración del derecho a la integridad psíquica de la trabajadora con ocasión del término del contrato. No hay otro antecedente relacionado con la afectación psicológica que se alega en la demanda. Tampoco se rindió prueba respecto de los indicios alegados en relación con las circunstancias como se produjo la desvinculación la actora. De esta forma, se tienen por no acreditados los indicios señalados en la demanda como fundamento de la vulneración a la integridad psíquica que denuncia.

DÉCIMO CUARTO: Que, respecto de la vulneración de la honra de la demandante con ocasión del despido, como se ha señalado, se estima que las amonestaciones se aplicaron en ejercicio de las facultades disciplinarias de la empleadora, por las acciones ejecutadas por la trabajadora, las que se han considerado que no fueron constitutivas de acoso laboral y, asimismo, se estima que, teniendo fundamento para su aplicación, no han vulnerado el derecho a la



honra de la demandante. Sobre la forma en que se realizó la desvinculación de la actora, no se rindió prueba de los indicios que se indicaron en la demanda.

DÉCIMO QUINTO: Que, por estas consideraciones, se rechazará la acción de tutela ejercida por la demandante.

DÉCIMO SEXTO: Que, en relación con la acción por despido improcedente, planteada en subsidio de la acción de tutela, cabe señalar que la carta de aviso de término de la relación laboral que incorporaron ambas partes señala que se pone término a la relación laboral como consecuencia del incumplimiento de las obligaciones laborales establecidas en el contrato, indicando como hechos en los que se funda:

a) los constantes altercados y discusiones, por no dar cumplimiento a las normas internas de la cláusula octavo número dos del contrato de trabajo, el cual establece: "Altercados o discusiones que pudieren generarse entre los trabajadores o personal administrativos o jefes y que puedan afectar la imagen o buen funcionamiento de la empresa".

b) No cumplir con lo establecido en RIOHS (Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad), Capítulo XI: Obligaciones y prohibiciones para el trabajador, Artículo 41 inciso 2: "Ser respetuoso con jefaturas y observar las ordenes que estos impartan en orden al buen servicio y/o intereses de la empresa. Desempeñar las labores con los estándares normales de eficiencia que exige el puesto de trabajo." Lo que es un grave incumplimiento a sus obligaciones laborales que afectan de manera negativa a la empresa.

c) Haber tenido cuatro amonestaciones: "2 de ellas fueron subidas a la inspección del trabajo, el día 23 de julio y el 12 de junio, por los siguientes motivos infringir la cláusula OCTAVO número 2; "Altercados o discusiones que pudieren generarse entre los trabajadores o personal administrativos o jefes y que puedan afectar la imagen o buen funcionamiento de la empresa." (..) infringir la cláusula SEXTO, letra E; "Ser cortés y amable con los clientes dedicando toda su atención y esfuerzo en cumplir con diligencia y prontitud el trabajo encomendado; cláusula SÉPTIMO, letra D; "Ejecutar cualquier acto que pueda comprometer los intereses, prestigio o imagen corporativa de Emergencia Móvil Integral". Además de las otras dos amonestaciones, del 22 de abril de 2019, por mala conducta con dos trabajadoras de EMI relacionada por un altercado por un malentendido, llevando a una discusión al frente de otros funcionarios y potenciales clientes de EMI



SpA, esto constituye a una falta, la cual se encuentra contemplada en el RIOHS, que es de su conocimiento y más aún, dicho evento afecta el ambiente laboral de la institución. El día 6 de marzo de 2019, hubo mala conducta con una trabajadora llevando a otra discusión en el lugar donde visitan o llaman nuestros afiliados por teléfono del área de cobranzas”.

DÉCIMO SÉPTIMO: Que en cuanto a la imputación que se hace a la trabajadora respecto del incumplimiento de las normas internas de la cláusula octavo número dos del contrato de trabajo, según este contrato que las partes incorporaron, la mencionada cláusula dice:

“Se establece que los hechos que se describen en esta cláusula son esenciales al contrato de trabajo y cuyo incumplimiento será considerado grave para todos los efectos legales, en concordancia de lo establecido en el artículo 160 N°7 del Código del Trabajo. Los hechos son los siguientes:

“2.- Altercados o discusiones que pudieren generarse entre los trabajadores o personal administrativo o jefes, y que puedan afectar la imagen o buen funcionamiento de la empresa”.

La carta se refiere a “constantes altercados y discusiones” para fundar el incumplimiento de esta obligación contractual, descripción de hechos genérica y vaga, que no permite conocer y menos calificar qué hechos son los que la empleadora considera que han constituido un incumplimiento y grave, lo que acarrea desestimar estos argumentos para justificar el despido.

DÉCIMO OCTAVO: Que luego se refiere al incumplimiento del artículo 41 inciso 2 del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad. La parte demandada incorporó el comprobante de recepción del Reglamento Interno por la demandante, de 1 de abril de 2018.

Sobre esta materia se debe indicar que se ha establecido en doctrina que “el Reglamento Interno no puede estatuir obligaciones a este respecto, porque emana de la voluntad unilateral del empleador” (“Manual del Contrato de Trabajo”, S. Gamonal y C. Guidi, Legal Publishing, 2010, p. 275). Esto marca una diferencia fundamental, como consecuencia de que el Reglamento Interno surge de la sola voluntad del empleador, y que en el contrato de trabajo se manifiesta la voluntad del trabajador y del empleador, lo que constituye la fuente de la obligatoriedad para efectos de la causal de término del contrato del artículo 160 N°7 del CT. De esta forma se desestiman las imputaciones a la actora en la carta de aviso referidas al Reglamento Interno.

Por estos mismos fundamentos, no se considera justificado el despido en cuanto a la imputación a la trabajadora de “no cumplir con lo establecido en



RIOHS (Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad), Capítulo XI: Obligaciones y prohibiciones para el trabajador, Artículo 41 inciso 2°.

En la carta también se señala como argumento del despido la existencia de otras dos amonestaciones, “del 22 de abril del 2019, por mala conducta con dos trabajadoras de EMI relacionada por un altercado por un malentendido, llevando a una discusión al frente de otros funcionarios y potenciales clientes de EMI SpA”, lo que califica como una falta, la cual se encuentra contemplada en el RIOHS. Al invocar como fuente de la obligación de la trabajadora al Reglamento Interno, no se basa en un instrumento vinculante para la trabajadora para estos efectos, como ya se ha explicado, por lo que también se desestima como argumento del despido.

Luego hace referencia a otro hecho, ocurrido el 6 de marzo de 2019, sostiene que hubo mala conducta con una trabajadora llevando a otra discusión en el lugar donde visitan o llaman los afiliados por teléfono del área de cobranzas. Respecto de este hecho, no explica cuál es la obligación del contrato que estima incumplida, lo que es una precisión que el empleador debe hacer en la carta de aviso, ya que es donde se deben especificar con claridad y exactitud los hechos que se arguyen como fundamento del despido. La descripción de este hecho es indeterminada en cuanto no indica qué obligación se imputa incumplida a la trabajadora.

DÉCIMO NOVENO: Que el otro fundamento del incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo que se indica en la carta de aviso es el siguiente:

“Por lo demás obtuvo cuatro amonestaciones, 2 de ellas fueron subidas a la inspección del trabajo, el día 23 de Julio y el 12 de junio, por los siguientes motivos infringir la cláusula OCTAVO número 2: ‘Altercados o discusiones que pudieren generarse entre los trabajadores o personal administrativos o jefes y que puedan afectar la imagen o buen funcionamiento de la empresa’. Y infringir la cláusula SEXTO, letra E: ‘Ser cortés y amable con los clientes dedicando toda su atención y esfuerzo en cumplir con diligencia y prontitud el trabajo encomendado; clausula SEPTIMO, letra D: ‘Ejecutar cualquier acto que pueda comprometer los intereses, prestigio o imagen corporativa de Emergencia Móvil Integral’”.

De su tenor se desprende que la empleadora al comunicar el despido no hizo descripción de los hechos en que éste se funda, solo indica que tuvo dos amonestaciones el 23 de julio y el 12 de junio enviadas a la Inspección del Trabajo, pero no se refiere al fundamento fáctico de tales amonestaciones. Es decir, no cumple con los requisitos legales de la comunicación del despido establecidos en el artículo 162 inciso 1° en relación con el 454 N°1 inciso 2 del Código del Trabajo.



VIGÉSIMO: Que por estas consideraciones se estima que el despido ha sido indebido, y se acogerá la demanda subsidiaria, derivándose con ello la procedencia de la indemnización sustitutiva del aviso previo. Respecto de la indemnización por años de servicio, se dará lugar a ella por un año y fracción superior a 6 meses, en atención a que se estableció como fecha de inicio de la relación laboral el 7 de enero de 2018, y como fecha de término no discutida por las partes, el 25 de julio de 2019.

VIGÉSIMO PRIMERO: Que, respecto de la efectividad de adeudarse las cotizaciones de seguridad social de la demandante del período comprendido entre enero a marzo de 2018, cabe señalar que los oficios recibidos de AFP Habitat, de Fonasa, y de AFC Chile, dan cuenta que la demandante no registra cotizaciones de seguridad social en el tal período, razón por la cual se dará lugar a la declaración de la existencia de esta deuda y a la aplicación de la nulidad del despido.

VIGÉSIMO SEGUNDO: Que, en cuanto a la efectividad de adeudarse el feriado legal y proporcional, la parte demandada incorporó un comprobante de feriado, de 31 de diciembre de 2018, el que da cuenta que entre el 2 y el 11 de enero de 2019 la actora hizo uso de vacaciones, quedando un saldo de 7 días de feriado. La empleadora no cuestionó las sumas solicitadas por estos conceptos, sino que cuestionó que se adeudaran. Con el documento referido se tiene por acreditado que se adeuda la compensación de 7 días de feriado legal de la demandante, que corresponden al 46,6% de los días de feriado legal, que, calculado sobre la cantidad demandada por esta prestación, equivale a **\$146.103**, cantidad que será concedida como compensación del saldo de feriado legal.

En cuanto al feriado proporcional, no se acreditó que se haya hecho uso de él, por lo que se acogerá la demanda por **\$156.763.-**

VIGÉSIMO TERCERO: Que, en cuanto a la existencia de una unidad económica entre las demandadas, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 3 incisos 4° y siguientes del Código del Trabajo, dos o más empresas pueden ser consideradas como un solo empleador cuando tengan una dirección laboral común y concurren condiciones tales como la similitud o complementariedad de productos o servicios, o la existencia de un controlador común.

La demandante solicitó exhibición de documentos e incorporó la Reducción a escritura pública del Acta de Junta Extraordinaria de accionistas de la Sociedad Emergencia Móvil Integral S.A. a Sociedad De Emergencia Móvil Integral SpA, cuya inscripción rola a fojas 799 N°391 del año 2017 del Registro de Comercio del Conservador de Bienes Raíces de Coquimbo, en el cual se indica que doña Dagmar Salas Claussen tiene 4970 acciones de un total de 5000. Ahora bien, la



norma citada señala que la mera circunstancia de participación en las empresas no configura por sí sola algunos de los elementos o condiciones que se señalaron, por lo que este antecedente no permite establecer la existencia de una unidad económica.

Sobre el punto también se incorporó el oficio de Forum Servicios Financieros S.A., que da cuenta que las demandadas adquirieron obligaciones solidarias por la compra de dos vehículos, las que fueron pagadas, sin señalar otra información, por lo que no aporta información relevante sobre esta materia.

En la declaración del testigo de la demandante Oscar Bustos Aguirre, este indicó que doña Dagmar Salas Claussen le daba órdenes a doña Juana Díaz, antecedente que no se estima como suficiente indicio de la existencia de una unidad económica entre las demandadas, pues las testigos de la empresa Grace Pacheco y Jacqueline Espinoza indicaron que doña Dagmar Salas es gerenta general de la Sociedad de Emergencia Móvil Integral SpA., lo que se ratifica en el Informe de la Dirección del Trabajo evacuado al efecto, por lo que se justifica que teniendo ese cargo le haya dado instrucciones a la actora.

La demandante tampoco acreditó que doña Dagmar Salas Claussen como persona natural, haya desarrollado una actividad económica con productos similares o complementarios a los de la Sociedad de Emergencia Móvil Integral SpA., sino más bien que siendo la socia mayoritaria, cumple funciones gerenciales en la sociedad.

A ello se debe agregar que el Informe de la Dirección del Trabajo da cuenta que doña Dagmar Salas Claussen no tiene giro comercial, y no cuenta con trabajadores, sino que es la representante legal y gerenta de la empresa EMI SpA.

La dirección laboral común se presenta cuando “existe una organización centralizada y coordinada que permite una gestión idónea de los medios y factores productivos para todas las empresas relacionadas” (“Manual de Derecho Individual del Trabajo”, L. Lizama y D. Lizama, 2º edición, 2019, Santiago, p. 17). Ninguna de estas circunstancias que constituyen a una unidad económica se probaron por la demandante.

Hay un único antecedente consistente en el certificado de inscripción y anotaciones vigentes del vehículo placa patente KLRZ.94-7, de 15 de octubre de 2019, que da cuenta de estar inscrito a nombre de Dagmar Salas Claussen, y en una de las fotografías que incorporó la demandante aparece dicho vehículo con el logo de EMI, pero siendo un único principio de prueba de estos hechos, se estima como una prueba insuficiente para acreditar los elementos de la unidad económica.

Por estas consideraciones se rechazará la demanda en esta parte.



VIGÉSIMO CUARTO: Que los Certificados de inscripción y anotaciones vigentes de los Vehículos placa patente HHXZ.51-K y HXRJ.77-8, no aportan antecedentes relevantes, pues dan cuenta de estar inscritos a nombre de la Sociedad Emergencia Móvil Integral S.A., anterior forma jurídica de la Sociedad Emergencia Móvil Integral SpA., conforme el documento exhibido por esta demandada a petición de la demandante.

El Comprobante de presentación de reclamo ante la Inspección del Trabajo de 26 de julio de 2019, y el Acta de comparendo de Conciliación ante la Inspección del Trabajo de 1 de agosto de 2019, no se refieren a los hechos controvertidos entre las partes.

La primera fotografía incorporada por la demandante muestra unos vehículos con el logo de EMI, pero no permiten obtener otra información de ellas.

VIGÉSIMO QUINTO: Que la copia de factura electrónica de Correos de Chile, de fecha 25 de julio de 2019, y el Comprobante de carta de aviso de término de contrato de trabajo ante la Inspección del Trabajo de fecha 26 de julio de 2019, se refieren al cumplimiento de la comunicación del despido que no fue objeto de controversia entre las partes.

Los anexos del contrato de trabajo que incorporaron las partes no aportan información relacionada con los hechos de la causa.

Teniendo en cuenta las consideraciones señaladas en relación con el análisis del despido, se estima como inconducente el acta de Acta de recepción de reglamento interno de orden, higiene y seguridad de fecha 1 de abril de 2018 firmado por la demandante y la Copia de Reglamento interno de Orden, Higiene y Seguridad Industrial, incorporados por la parte demandada.

Las liquidaciones de remuneraciones de abril de 2018 a abril de 2019 no se consideraron en virtud de lo dispuesto por el artículo 172 del Código del Trabajo.

VIGÉSIMO SEXTO: Que la restante prueba rendida en nada altera lo razonado precedentemente.

VIGÉSIMO SEGUNDO: Que atendido que se acogerá parcialmente la demanda, cada parte pagará sus costas.

Por estas consideraciones y lo dispuesto en los artículos 1, 2, 3, 4, 9, 162, 163, 168, 172, 420, 423, 425 y siguientes, 446 y siguientes y 485 y siguientes del Código del Trabajo, y demás pertinentes; se resuelve:

- I. Que se acoge parcialmente la demanda, y en consecuencia se declara entre doña Juana Eugenia Díaz Salinas y la Sociedad de Emergencia Móvil Integral SpA, existió una relación laboral entre el 7 de enero de 2018 y el 25 de julio de 2019.
- II. Que se rechaza la denuncia de tutela.



- III. Que se rechaza la demanda en cuanto a la declaración de la existencia de una unidad económica entre la Sociedad de Emergencia Móvil Integral SpA. y doña Dagmar Elizabeth Salas Claussen.
- IV. Que se acoge la demanda por despido indebido, y en consecuencia se condena a la demandada Sociedad de Emergencia Móvil Integral SpA. al pago de las siguientes prestaciones:
 - a) Indemnización sustitutiva del aviso previo por \$419.025.-
 - b) Indemnización por un año de servicio y fracción superior a seis meses, por \$838.050.
 - c) Aumento del artículo 168 letra c) de un 80% de la indemnización por años de servicio, por \$670.440.-
 - d) Saldo de feriado legal por \$146.103.-
 - e) Feriado proporcional por \$156.763.-
- V. Que la demandada Sociedad de Emergencia Móvil Integral SpA. deberán pagar las remuneraciones y demás prestaciones originadas a causa de la relación laboral, desde el día 25 de julio de 2019, y hasta que se acredite el pago efectivo de las cotizaciones en AFP Habitat, Fonasa y AFC Chile de enero, febrero y marzo de 2018. Para estos efectos, se considerará como monto de la remuneración mensual, la suma de \$419.025.-
- VI. Que, en lo restante, se rechaza la demanda.
- VII. Que cada parte pagará sus costas.
- VIII. Que las sumas ordenadas pagar mediante la presente resolución deberán ser reajustadas en la forma señalada en el artículo 63 y 173 del Código del Trabajo.

Ejecutoriada que sea la presente sentencia, remítase copia de ella a la Dirección del Trabajo, a través de la Inspección Provincial del Trabajo de La Serena.

Notifíquese a la demandante al correo electrónico rodrigoalcayaga27@gmail.com, y a la demandada Sociedad de Emergencia Móvil SpA al correo electrónico gtorresmabogado@gmail.com, conforme solicitaron en la audiencia de juicio.

Para la notificación de la demandada Dagmar Salas Claussen, cítesela para el 15 de febrero de 2021 a las 12:00 horas, en las dependencias del Tribunal ubicadas en calle Melgarejo N°1512, Coquimbo, ante la Ministro de Fe de este Juzgado.



RIT T-146-2019

RUC 19-4-0213061-2

Dictada por doña Karen Andrea Alfaro López, Jueza Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de La Serena



LRJXTHTXGH

A contar del 06 de septiembre de 2020, la hora visualizada corresponde al horario de verano establecido en Chile Continental. Para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar 2 horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>