

Santiago, once de mayo de dos mil veintidós.

VISTOS OIDOS Y CONSIDERANDO

DEMANDA

PRIMERO: Que en estos autos comparece doña María Elisabet Zapata Pedreros, chilena, soltera, psicóloga, cédula de identidad número 16.557.765-5, domiciliada en Bartolo Soto N° 4055, departamento 1305, comuna de San Miguel, interpone denuncia de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, declaración de unidad económica y cobro de prestaciones e indemnizaciones laborales en contra del grupo de empresas RECSA, compuesto por las empresas 1) RECAUDADORA S.A., Rut. 96.445.000- 5, 2) RECSA DISTRIBUCIÓN S.A., Rut. 76.008.893-5, 3) RECSA ASESORÍAS S.A., Rut nº 76.127.597-6 y 4) INVERSIÓN Y GESTIÓN DE ACTIVOS ARMONY S.P.A., Rut. 76.545.714-9, todas representadas legalmente por CRISTIAN EUGENIO VALDIVIA PROUST , cédula de identidad 8.651.931-4, o por quien haga las veces de tal de conformidad a lo dispuesto en el artículo 4º del código del trabajo, todos domiciliados para estos efectos en Huérfanos N° 670, piso 11, comuna y ciudad de Santiago.

Expone “ que comenzó a prestar servicios bajo subordinación y dependencia para el grupo RECSA, formalmente para una de las empresas denunciadas, RECAUDADORA S.A. el 19 de marzo de 2012, como psicóloga de selección y al final de la relación laboral, como Jefe de Selección y Desarrollo Organizacional, siendo sus servicios utilizados conjunta e indistintamente en favor de RECSA DISTRIBUCIÓN S.A., RECSA ASESORÍAS S.A. E INVERSIÓN Y GESTIÓN DE ACTIVOS ARMONY S.P.A., empresas todas que conforman una unidad económica en los términos del artículo 3 del código del trabajo.

En el mes de abril de 2019 el empleador contrató a un nuevo gerente de recursos humanos, don Rodrigo Valdivia López, quien desde su llegada efectuó continuos actos que constituyen hostigamientos y acoso laboral, lo que llevó a su despido carente de causa y por unas supuestas necesidades de la empresa que nunca existieron.

Se le comunicó el despido el 30 de julio de 2019, haciéndose efectivo a partir del 31 de julio de 2019, el que debe considerarse como vulneratorio. Además, dado que reclamó



constantemente por estas circunstancias, el despido no es más que una represalia por ejercer los derechos que la ley laboral y mi contrato de trabajo le otorgan, por lo tanto, también se ha vulnerado la garantía de indemnidad.

Según consta en el contrato de trabajo, sus servicios se prestaban en las oficinas del grupo RECSA, ubicadas en huérfanos N°670, piso 11, comuna y ciudad de Santiago, sin perjuicio de que, en ocasiones, debía prestar servicios fuera de dichas dependencias e incluso, fuera de Chile. Su contrato de trabajo tenía una naturaleza indefinida. Su última remuneración ascendió a \$2.558.745.- base de cálculo para efectos del artículo 489 y 172 del código del trabajo. No estaba sujeta a la limitación de jornada ordinaria de trabajo.

Expone; “A contar de abril de 2019 comencé paulatinamente a sufrir actos constitutivos de hostigamiento y/o acoso laboral de parte de Rodrigo Valdivia López, quien, fue contratado como el nuevo gerente de recursos humanos del grupo RECSA, anteriormente, en los más de 7 años de trabajo, nunca había tenido problemas con las jefaturas y me había acostumbrado a lidiar con distintos tipos de gestiones y formas de trabajo, sin embargo, las formas de Rodrigo Valdivia López, simplemente no eran formas y por más que traté de desempeñarse como él quería, nunca fue suficiente, toda vez que su objetivo nunca fue que funcionara.

En un comienzo, lo definí simplemente como falta de química, sin embargo e incluso si eso hubiese pasado, lo cual es relativamente normal entre pares de una relación laboral, existieron muchos actos que salieron de una simple falta de camaradería, siendo varios los acontecimientos que se representaron como hostigamientos hacia mi persona. Los últimos meses de relación laboral, dan cuenta de un liderazgo disfuncional por parte de Rodrigo Valdivia, que llevó a mi desvinculación.

Explica que cuando Rodrigo Valdivia llegó, el ex empleador, a través del gerente general de esa época, indicó que él seguiría la misma línea gerencial que se había ido desarrollando hasta ese entonces. En la primera reunión que tuvimos como equipo con Rodrigo, este nos indicó que le interesaba el trabajo colaborativo y enfocado a las personas, lo cual cuadraba perfecto con el objetivo de un gerente de recursos humanos, sin embargo, en dicha reunión y con mayor énfasis en reuniones posteriores, planteó



muchas discordancias con la gestión anterior, criticando el desarrollo que se había planteado hasta ese momento en la empresa. Pidió que informaran acerca del estado de cada área y los logros que se habían alcanzado durante el año anterior.

Debido a eso, personalmente destacué mucho la labor de Christopher Cooper, ex gerente de RRHH y que había sido promovido a otra área, pues él se había abocado muchísimo a ordenar y potenciar el área de RRHH, al parecer, eso no le gustó a Rodrigo, pues a partir de entonces comenzó a tener actitudes extrañas y que no tenían ningún sentido para mí y mis pares. Posteriormente, el 09 de abril de 2019, luego de haber tenido una reunión con los proveedores del grupo, me citó a su oficina para saber qué le había parecido el encuentro, pues estaba preocupado porque, en sus palabras, yo había estado muy callada y que no me leía. Le comenté que para mí era difícil ser extrovertida cuando recién conocía nuevos entornos, por lo que me animó a tener la confianza para contar sus preocupaciones y opiniones.

Menciona que cuando Rodrigo Valdivia comenzó su gestión, le señaló que él pretendía que se enfocara más en el ámbito de desarrollo organizacional y que en el futuro, delegara en otras personas de su área las otras funciones del cargo, por lo que los primeros meses de su gestión, se enfocaron en definir los objetivos del área y las formas/proyectos con los que iban a trabajar, sin embargo, Rodrigo cambiaba sus opiniones en cada reunión, pedía que corrigiera algo y cuando lo hacía, volvía a señalar que lo cambiara, siendo que él mismo había solicitado dichos cambios, lo que se manifestó en varias ocasiones más, por ejemplo, en el mes de mayo de 2019, la analista de del equipo decidió renunciar. Como era protocolo de la empresa, habló con ella para que pospusiera un poco su renunciar y así lograr realizar los traspasos de cargo y funciones correspondientes, sin embargo, Rodrigo Valdivia me ordenó que le dijera que renunciara inmediatamente, que ya se arreglarían con los traspasos. Con el pesar correspondiente a perder un miembro de mi equipo, le comunicó a la analista que renunciara inmediatamente. Cuando eso se concretó, el 31 de mayo de 2019, Rodrigo Valdivia citó a la trabajadora a su oficina y le dijo que pensara su decisión, que no lo hiciera ese día, al contrario a la instrucción que le había dado, actitud que me complicó muchísimo, toda vez que socavó su autoridad como jefatura y de haber estado alineados, el proceso se podría haber llevado de mejor manera. La actitud generó que quedara como “la mala” y él como “el conciliador”, siendo que él mismo había dado la instrucción. Al



estar mi área solo dos trabajadoras, la administrativa y yo, le pidió a Rodrigo con urgencia y en reiteradas ocasiones, que buscaran una nueva analista (vacante autorizada), más aún con todos los nuevos proyectos del área que estaban impulsando, pero me dijo que esperaran un poco y que, cuando buscaran trataran de mirar hacia un perfil más alto, incluso si eso significara aumentar la remuneración que se pagaba usualmente por el cargo.

Comenzó a buscar a una persona nueva para el cargo y cada vez que pre-seleccionaba a alguien, él los descartaba por aspectos, actitudinales y/o psicológicos que ni yo misma había detectado en las entrevistas. Comenzó constantemente a cambiar los perfiles de búsqueda, retrasando el proceso de contratación, lo que me pareció muy extraño, porque en los más de 7 años de servicios, nunca un gerente de RRHH se había inmiscuido en las decisiones de quién formaría parte de mi equipo, pero en el momento, no le dio tanta importancia, porque las personas tienen distintas formas de trabajo simplemente. Sin embargo, Rodrigo comenzó a agregar características nuevas al perfil cada vez que entrevistaban a alguien, pero nunca daba instrucciones claras o formales de qué estaban buscando, sólo dilataba el proceso.

Durante la última semana de mayo, Rodrigo Valdivia me solicitó que lo asistiera con una “misión” y esa era conseguir una información que poseía la jefa de calidad, perteneciente a la gerencia de operaciones. Me recaló que su rol era súper específico, sólo conseguir la información que él pedía y después de conseguirla citó a una reunión el primer viernes del mes de junio, donde expuso la información recaudada. Rodrigo no escuchó nada en toda la reunión, estaba pendiente de su celular, incluso estando conectado a redes sociales, sin embargo, una vez terminada mi exposición, delante de más compañeros, comenzó a increparme, subiendo cada vez más el tono de voz, indicando que la información que había expuesto no era la que él había pedido, gritando que sólo necesitaba una carta Gantt, que justamente era lo que yo le había expuesto. Le señalé que él había pedido que recaudara la información, por lo demás, que su incidencia, por sus propias órdenes, no podía ir más allá y que no correspondía que me culpara porque la información otorgada no señalaba lo que él quería. Su prepotencia fue tal, que incluso llegó a pedir disculpas posteriormente por el grupo de whatsapp del área, aunque no las dirigió a mí directamente. Posteriormente, el 14 de junio de 2019 y habiendo iniciado un proceso de reclutamiento y selección para un cliente del grupo, Rodrigo Valdivia instruyó



que sólo utilizarían inteligencia artificial para la selección de candidatos, haciendo énfasis en que se eliminarían por completo las entrevistas. Ante eso, le hizo saber que no estaba de acuerdo con eso, pero que acataría la instrucción dado que él era su jefe. Así, con fecha 18 de junio de 2019, le informó al área de operaciones, área solicitante del proceso, vía correo electrónico, que el método de selección había cambiado y que utilizarían solo inteligencia artificial, eliminando las entrevistas, que había sido la instrucción que Rodrigo había dado. Sin embargo, fue él mismo el que contestó el correo señalando, sorpresivamente, que no podían eliminarse las entrevistas, que debían asegurarse que al menos, la gente supiera hablar, señalando también, que yo estaba dejando mal parada al área con ese cambio. Es decir, me culpó delante de mis pares, de una decisión que él mismo había tomado y que ahora negaba completamente. Cuando preguntó por qué había negado su instrucción, señaló que él nunca la había dado. Le dije que otras personas habían estado presentes en el momento de darla y ahí cambió su actitud y dejó de negar la instrucción, pero me ordenó que le enviara un correo al área de operaciones retractándose de la decisión que él mismo había tomado. Es decir, nuevamente debía hacerme cargo de sus contradicciones y quedar mal parada frente a mis pares. Además, Rodrigo usualmente me pedía saltar los procedimientos de selección al solicitarme entrevistar a sus referidos para mi equipo. Lo anterior me perjudicaba, ya que eso significaba no cumplir con mis responsabilidades, que estaban claramente establecidas en cuanto a los procedimientos de reclutamiento, de esta forma, yo sería la responsable ante eventuales auditorías al área por el hecho de no cumplir con los procedimientos, los cuales además estaban asociados a norma ISO. Ante esas situaciones le hice ver mi punto de vista, pero sin mayor argumento igualmente me presionaba a hacer las cosas de la formar que él indicaba.

Parte del hostigamiento que sufrí, se basaba en que Rodrigo Valdivia comenzó a pasar de mí al tomar decisiones respecto a las gestiones propias de mi cargo, por ejemplo, según lo descrito anteriormente, Rodrigo Valdivia quiso dirigir por completo el proceso de contratación de una nueva analista de selección para mi área y que estaría a mi cargo, lo cual no era usual dentro de RECSA, pues, históricamente, mis jefes directos (gerentes de RR.HH.) me habían encargado y confiado los procesos de selección a mí y cuando ellos entrevistaban a los postulantes, era sólo con el objetivo de contar con una nueva opinión, pero incluso así, la mayoría de las veces era sólo yo quien seleccionaba. De hecho, por



procedimiento, le corresponde sólo a la jefatura directa entrevistar a los postulantes a un cargo. Otro ejemplo se dio con el proceso de un proyecto de innovación, que posteriormente pasó a denominarse “alineamiento estratégico”. El 18 de junio de 2019 tuvimos una reunión para discutir este proceso, ante lo cual me sentí muy motivada, pues alineamiento estratégico estaba muy relacionado con mi trabajo y área. Luego de cuestionar los objetivos del proyecto, toda vez que mi jefe directo me había señalado algo completamente distinto en las reuniones previas en que habíamos hablado de este proyecto, sugerí que nos reuniéramos con Nicolás Agosín (que, en palabras de Rodrigo Valdivia, era quien tenía la información relacionada al contenido del proyecto) para así conocer una maqueta del mismo y tener más claras las proyecciones. Incluso, me ofrecí yo misma a coordinar la reunión. Frente a lo anterior, Rodrigo Valdivia, delante de mis pares y con un tono de molestia por mi intervención, me señala que es mejor que yo no participe en esas reuniones, que ya estoy muy ocupada para andar metida en eso, es decir, me sacó un de proyecto que tenía todo que ver con mi trabajo y el que mi área realizaba. Me sentí muy humillada y poco valorada, pero me recompuse y ese mismo día, acudí a Rodrigo para decirle cómo enfocaría yo el proyecto, sugiriendo nuevas ideas y propuestas. Le pareció todo muy bien, según me dijo, pero me señaló que “soltara el tema por ahora”, a pesar de ser un proyecto que él mismo me había pedido que liderara. otro ejemplo más, es que, en el contexto de búsqueda de candidatos para un cliente de RECSA a través de inteligencia artificial, al que ya me he referido antes, Rodrigo al dar la instrucción de que sólo utilizaríamos inteligencia artificial en el proceso, se dirigió directamente también a Jennifer Soto, la administrativa de mi área y quien debía reportarme directamente a mí, a pesar de que Jennifer no era quien veía selección, sino que sólo reclutamiento y que las decisiones críticas sobre estrategias de selección debían conversarse conmigo y con el equipo de analistas. Posteriormente, vino la negación total de esa instrucción, tal como ya he señalado. En el mismo contexto, con fecha 19 de junio de 2019, nuevamente se dirigió directamente a Jennifer Soto para señalar que había aumentado la cantidad de personas a seleccionar para un cliente, aumentando a 40. Yo estaba ahí mismo, sólo a unos metros, pero me ignoró completamente, a pesar de que estos temas de la selección los debía ver conmigo. Rodrigo también solía atribuirse funciones que a mí me correspondían, tales como la elaboración de los descriptores de cargo y de perfiles, sin conversarlo conmigo antes o siquiera dar una explicación al respecto. También, y por otro lado, Rodrigo comenzó a dejarme fuera de las reuniones



con proveedores o en las que se revisaban temas relativos al área que yo lideraba, por ejemplo, cuando se comenzó a trabajar en un aula web de capacitación interna. Finalmente, respecto al proyecto de innovación o alineamiento estratégico, en el mes de julio se enteró que ya estaba casi finalizado y que, por tanto, le habían sacado de él sin siquiera decirlo de frente, de hecho, un par mío lo estaba gestionando. Otra forma de invalidarme se daba también cuando, en reuniones extendidas, Rodrigo me discutía mis opiniones e ideas, cuestionándolas y desechándolas. sin embargo, cuando alguien más proponía y comentaba lo mismo que yo, lo validaba completamente y los felicitaba por tener tantas “buenas ideas”.

El trato de Rodrigo Valdivia siempre fue un problema, desde que llegó. Siempre le discutí acerca de las formas que tomaba para plantear las cosas. Muchas veces fue violento y grosero al referirse a los trabajadores y gestiones que otros realizábamos. Por ejemplo, al comienzo de su gestión y en el contexto en que él se encontraba explicando cómo entendía el liderazgo, me dijo textualmente “los líderes están para hacer trabajar a los hueones”, comentario que volvió a repetir en varias ocasiones y no sólo delante de mí. En otra ocasión, señaló que él prefería trabajar con mujeres porque éramos distintas y pensábamos distinto. Asimismo, en otra oportunidad, al referirse cómo se abordaban algunos temas de trabajo, también señaló que las mujeres lo abordaban de forma distinta porque “las mujeres tienen útero”. En otro momento y mientras estábamos en el contexto de definir el perfil del nuevo analista para mi equipo, le comenté que el enfoque de la gerencia anterior era uno de carácter más organizacional que clínico, ante lo que él dijo “y para qué eso? si no hicieron ni una weá”. Me sentí profundamente pasada a llevar, no sólo por el lenguaje violento, sino que porque también estaba menospreciando mi trabajo. Además, otra ocasión que recuerdo y en que menospreció mi trabajo, fue que en una reunión del proyecto de innovación, un integrante invitado hizo un comentario preguntando acerca de si en RECSA existía área de capacitación, aludiendo a las actividades propias de dicha área, a lo que Rodrigo reafirmó diciendo que “no había, pero habrá”, sabiendo que mi trabajo por 7 años había involucrado sin lugar a dudas actividades de capacitación. Por otro lado, hubo varias ocasiones en que, al momento de preguntar por su fundamento al tomar decisiones, Rodrigo Valdivia me tiraba “su cargo encima”. En efecto, en una oportunidad, mientras le hice saber que me encontraba muy incómoda con la forma en la que él me estaba tratando, me dio a entender que no

importaba lo que yo pensara, diciéndome que él era el jefe y lo habían traído para hacer cambios y tomar decisiones. Por otro lado, en una ocasión nos ordenó a mí y a Jennifer Soto que fuéramos a repartir volantes a la plaza de armas para conseguir más postulantes a los cargos, lo cual está completamente fuera de lugar. Sin embargo, las peticiones extrañas no terminaron ahí, sino que también, en una ocasión, me pidió algo que no sé si es legal, incluso, que fue el administrar cursos para 200 personas, de forma mensual y pagarlos a través del Sence, pero utilizando distintos códigos que no se correspondían con los de los cursos otorgados. Me dejaba en una posición complicada, pues si no seguía la orden, no servía; pero si la seguía, socavaba mi integridad profesional. Cuando le expresé mis dudas respecto de esta petición, en una reunión en la que participaban otros miembros del equipo, su molestia fue evidente. Finalmente, también debo mencionar que cuando intenté realizar acciones dirigidas a mejorar el clima laboral de la empresa, no solamente por mí, sino que debido a impresiones que habían dado otros trabajadores de la empresa, Rodrigo Valdivia me dijo que no me preocupara de eso, como dándome a entender que enfocara mis esfuerzos en cosas más importantes.

El año 2018 comencé a realizar un magíster, frente a lo que hablé con mis jefaturas (previo a la llegada de Rodrigo Valdivia) para avisarles de mi situación académica. La respuesta de RECSA fue totalmente positiva, haciéndome saber que, a pesar de que yo no tenía obligación de cumplir con jornada ordinaria página, podría tener toda la flexibilidad para asistir a clases y realizar las investigaciones pertinentes para la redacción de mi tesis. Cuando llegó Rodrigo, también le hice saber mi situación y en un principio, se mostró muy a favor de que realizara una continuidad en mis estudios. Sin embargo, posteriormente comenzó a controlar mis horarios, pero a través de terceros y pocas veces directamente conmigo. En efecto, le preguntaba a mis compañeros de trabajo dónde me encontraba constantemente, me acusaba de no estar en mi puesto de trabajo y de no asistir a la oficina incluso cuando sí iba. Hacía comentarios maliciosos tales como “no ha llegado el tercer turno”. El problema es que, cuando yo no estaba en mi puesto de trabajo, él no era capaz de preguntarme a mí misma dónde me encontraba, a través de correo, celular, chat, etc. sino que siempre iba y le preguntaba a mis compañeros, como para hacer notar el hecho de que no me encontraba en mi puesto, lo que muchas veces se debía a que me encontraba realizando entrevistas a postulantes, ni siquiera por motivos

académicos, que, aunque hubiese sido el caso, me encontraba autorizada. Cabe destacar que yo hice saber en varias ocasiones a Rodrigo Valdivia que no me encontraba a gusto con el trato que estaba recibiendo y que me encontraba sobrepasada con las funciones que tenía, puesto que habíamos solo dos personas en el área. En una ocasión, incluso, hablando con Rodrigo Valdivia y luego de que él me dijera directamente que él era el jefe y nada más, no pude aguantar el llanto y lloré desconsoladamente en su oficina, pidiéndole que por favor cambiara sus formas. En esa ocasión incluso ingresó a la oficina Nicolás Agosín, vicepresidente de empresas RECSA y gerente general interino, quien presencié el hecho, lo cual no era común para mí y él me conocía hace muchísimo tiempo. Ninguno hizo algo al respecto, lo cual es sorprendente, debido a que, si yo veo a una de mis trabajadoras llorar en mis oficinas, al menos pregunto por qué estaba llorando. Incluso Rodrigo en esa oportunidad me dijo que él creía que yo “tenía otros problemas” como para justificar porque yo me sentía así. Además de dicha conversación, le señalé mi disconformidad con el trato y las formas a Rodrigo vía correo electrónico, señalando que era un reclamo formal. Esto fue el 26 de julio de 2019, es decir, tan sólo dos días hábiles antes de mi aviso de despido. Finalmente y a solo 4 meses de la llegada del nuevo gerente de recursos humanos de RECSA, fui despedida por un supuesto “cambio de perfil”. Mi salida de la empresa fue completamente distinta a otras salidas que antes habían ocurrido. Me bloquearon de los sistemas de manera inmediata, lo que me impidió tomar respaldo de muchos hechos que ocurrieron al final de la relación laboral. Por otro lado, tampoco se le informó a mis pares de otras gerencias de mi salida, sino hasta casi dos semanas después, lo que resultó incómodo y humillante, pues ellos seguían dirigiéndose a mí en busca de información y/o ayuda y yo debía decirles que me habían despedido. así las cosas, mi ex empleador comenzó a hostigarme en el desempeño de mis funciones, para finalmente terminar por despedirme, encubriendo en una causal objetiva y sin justificación ni apego a la realidad alguno, un despido vulneratorio, que no es más que el culmine del acoso que viví. Incluso la carta de despido no contiene hecho alguno que fundamente, fehacientemente, por qué era necesario para la empresa desvincularme a mí en específico. En efecto, a pesar de que se acompañará, a continuación se transcribe el tenor de dicha carta: “Santiago, julio 31 de 2019, Zapata Pedreros María Elisabet kerén, Las Arañas N°5805, dpto. 195 La Reina Santiago presente, por medio de la presente ponemos en su conocimiento la decisión de la empresa de poner término a su contrato de trabajo a contar de esta fecha 31 de julio de

2019. La causal de derecho en que se basa nuestra determinación, se encuentra establecida en el artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, eso es “necesidades de la empresa”. La situación actual de la industria en la que participamos, la imposibilidad de realizar en el corto plazo el recupero y el fracaso en las gestiones que ha efectuado la empresa para retener las diversas carteras durante el año 2018, obligan a la compañía a ajustar nuevamente sus costos y gastos, con miras a mejorar su competitividad. Sin embargo, como si aquello no fuera suficiente, algunos clientes han puesto término a los contratos que mantenían con la empresa y/o han disminuido dramáticamente la asignación que entregaban, afectando el rendimiento de diversas carteras durante el presente año. Al no contar con los ingresos que generaban esas carteras, la compañía se ve impedida de mantener idéntica dotación, originando la necesidad de racionalizar los costos y reestructurar la dotación de personal de la empresa, en particular en el área en que usted realiza sus labores, como consecuencia de la definición de una nueva estructura de la compañía, la cual busca visibilizar el negocio. En atención a la decisión de la empresa relativa a la modificación de la estructura de la dotación de su área, cuya carga de trabajo será redistribuida, resulta necesario prescindir de sus servicios y suprimir su cargo. (...)”

Como se podrá apreciar, se esbozan una serie de hechos que supuestamente justificarían mi desvinculación, sin embargo, no se dan detalles de cuál es la situación de costos que ameritan mi despido, por lo tanto, quedo en indefensión para rebatir los supuestos que harían procedente mi despido. En efecto, se señala pérdida de clientes y cambios en las carteras, sin embargo, no se menciona cuáles, ni siquiera a modo de ejemplo, por lo demás, y según se probará en la etapa pertinente, actualmente el área en la que prestaba servicios efectivamente cuenta con distintos cargos, sin embargo, no existe realmente un ahorro en la nueva estructura. De hecho, los costos son prácticamente los mismos. Las supuestas necesidades de la empresa no son más que una excusa para deshacerse de una trabajadora que la gerencia de recursos humanos consideraba molesta y que no era compatible con la nueva administración, lo cual no justifica mi despido de manera alguna, pues obedece a criterios netamente personales. Mi despido no es más que el culmine del acoso laboral que viví durante los últimos meses de relación laboral, por tanto, mi despido debe considerarse como vulneratorio.



El procedimiento de tutela previsto en la reforma laboral, huella patente del proceso de constitucionalización del derecho, busca proteger aquellos derechos fundamentales del trabajador previstos en la lista contemplada en el artículo 485 del código del trabajo, reconocidos al trabajador en su condición de ciudadano y que hasta ahora se habían quedado sólo en el papel. Con todo, el abogado y profesor José Luis Ugarte, agrega que "la conducta lesiva del empleador es un ilícito de resultado, es por tanto, polimórfica, pudiendo adoptar cualquier forma y contenido, pero con un resultado específico: restringir desproporcionadamente alguno de los derechos fundamentales protegidos del trabajador"

Según la normativa laboral vigente, según el artículo 485 del código del trabajo, estamos en presencia de una vulneración de derechos fundamentales cuando "el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador limita el pleno ejercicio de aquéllas sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada o sin respeto a su contenido esencial".

En el artículo 19 N° 26 de la constitución Política de la República, se establece que bajo ninguna circunstancia se pueden afectar los derechos en su esencia, ni tampoco limitar su libre ejercicio. Pero, en esta materia, el legislador entrega un procedimiento de protección a los derechos fundamentales, pero radicado en sede laboral. De lo anteriormente expuesto, se puede extraer claramente la idea de que lo que se busca es evitar que el empleador, debido a sus amplias facultades, vulnere la esencia o limite el libre ejercicio de derechos y garantías fundamentales, que por el solo hecho de ser persona y por su dignidad le corresponden al trabajador de manera inmanente. En este sentido, hay que tener en cuenta que el artículo 5 del Código del Trabajo establece que "el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador, tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pudieran afectar la intimidad, la vida privada o la honra de éstos. Los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables, mientras subsista el contrato de trabajo."

La reforma procesal laboral implementada por la ley N° 20.087 y otros, y en particular el procedimiento de tutela laboral, es el primer gran paso que da el orden jurídico laboral por tomar en serio los denominados derechos fundamentales inespecíficos de los trabajadores, derechos constitucionales no propiamente laborales, comenzando poco a poco a desmontarse lo que podríamos denominar el modelo cerrado de empresa,



entendido como un espacio jurídico privado donde la acción de los derechos sólo quedaba restringida al cumplimiento de condiciones laborales y económicas mínimas, para dar paso a un espacio jurídico público, expuesto al efecto expansivo de los derechos fundamentales, idea esta última, a la que por fin, comienza a confluir tanto la ley como la jurisprudencia judicial. El procedimiento de tutela de derechos fundamentales va, precisamente, en esa dirección, intenta resguardar más fuertemente al trabajador y supera en buena medida las fallas que llevaron a que el recurso de protección resultara insuficiente en la protección de estos derechos. En efecto, la acción de tutela protege prácticamente casi todos los derechos constitucionales del trabajador, considera la posición débil de éste en el proceso propiamente tal, especialmente en una cuestión tan sensible como el alivianamiento y la valoración de la prueba y establece como consecuencia jurídica la nulidad de la conducta empresarial lesiva y en su defecto, el pago indemnizatorio correspondiente. Podríamos incluso decir que, a través del establecimiento de esta sanción, el legislador busca desincentivar estas conductas, pues al empleador le saldría mucho más costoso incurrir en ella debido a la alta pena que debería soportar (de 6 a 11 remuneraciones mensuales), entre otros. El procedimiento de tutela laboral, por regla general y tal como lo se puede desprender de la interpretación de los artículos 485 y 486 del código del trabajo, protege las vulneraciones de derechos fundamentales durante la existencia de la relación laboral como se da en el caso de autos. En este sentido, hay que tener en claro que cuando se refiere o interpretan normas protectoras de derechos fundamentales se debe tener una interpretación más extensiva y debiesen ser resueltos con los métodos y criterios que sean más afines y coherentes con los derechos fundamentales, en especial de acuerdo al principio pro homine, que ha sido reconocido por tratados internacionales y por el propio tribunal. Respecto al principio pro homine, el tribunal constitucional ha resuelto que “obliga al juez constitucional a aplicar el principio “favor persona” o “pro homine” en forma consecuente con el deber impuesto al estado por la carta fundamental de estar al “servicio de la persona humana” y de limitar el ejercicio de la soberanía en función del respeto irrestricto del derecho más esencial derivado de la propia naturaleza humana de la que el nasciturus participa en plenitud” (tribunal constitucional, rol 740-07, 18.04-2008). Además, cabe señalar que se encuentra presente, entre otros, en el pacto de internacional de derechos civiles y políticos (artículo 5), en la convención americana sobre derechos humanos (artículo 29), en el pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales (artículo 5). Además, se debe



tener en cuenta otras reglas y normas de interpretación, en especial aquellas que se aplican específicamente a estos derechos. Derecho a la integridad física y psíquica (artículo 19 n°1 de la constitución política de la república). A nivel constitucional, el derecho a la integridad física y psíquica se encuentra consagrado en el artículo 19 n° 1 de la Constitución Política de la República, y dentro de nuestro ordenamiento jurídico laboral se encuentra protegido a través del procedimiento de tutela de derechos fundamentales, contemplado en el artículo 485 inciso primero del código del trabajo. El derecho a la integridad física y psíquica de las personas está estrechamente vinculado con el derecho a la vida. Así el derecho a la integridad física consiste en el derecho que tiene todo individuo a que no se le ocasione daño, lesión o menoscabo en su persona. La integridad psíquica es aquella integridad psicológica o espiritual de la persona. Toda esta protección se debe dar dentro del ámbito del trabajo, es decir el trabajador tiene derecho a que no se le vulnere su integridad física y psíquica dentro de la empresa en que labore, y no solo eso, sino que también existe un deber correlativo para el empleador, toda vez que tiene la obligación de resguardar los derechos fundamentales de sus trabajadores. En caso de que el trabajador vea vulnerados tales derechos, podrá accionar entonces a través del procedimiento de tutela laboral contemplado en el artículo 485 y siguientes del código del trabajo. Luego, al entrar al análisis de aquellas conductas que se constituyen como vulneratorias del derecho a la integridad psíquica de la persona, nos encontramos con que el artículo 2 del código del trabajo establece que “las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona (...) asimismo, es contrario a la dignidad de la persona el acoso laboral, entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo”. El hostigamiento no se encuentra definido de manera positiva en nuestro ordenamiento jurídico, sin embargo, al acudir a la real academia española, podemos entender por hostigamiento “una conducta destinada a perturbar o alterar”. aplicando esta definición al caso concreto, podemos apreciar la existencia de hostigamientos reiterados de parte de mi ex empleador durante los últimos meses de relación laboral, teniendo como punto culmine de éste, con el término de mi contrato de trabajo, generándome un daño psicológico, toda vez que la demandada se aprovechó del estado de vulnerabilidad tanto



económico como anímico en que me encontraba luego de perder algo tan esencial para la vida de la persona, como lo es la fuente de subsistencia económica que significa la remuneración mensual percibida como contraprestación de una labor, sobre todo cuando dicha labor se había extendido por más de 7 años. “Al respecto, cabe señalar que durante los últimos meses de relación laboral, la situación de malos tratos de la que fui víctima por parte de Rodrigo Valdivia se volvió insostenible hacia el final de la relación laboral, específicamente desde el mes de junio, la mayor parte de los hostigamientos y malos tratos ocurrían los días viernes, por lo tanto, esos días me iba a la casa terriblemente deprimida y con un sentimiento de destrucción emocional impactante, lo anterior llevaba a que necesariamente mis fines de semana pensaba constantemente en mi trabajo y en qué me esperaba el día lunes, no descansaba y lloraba cada fin de semana. La situación completa me tenía absolutamente destruida y llegó a quitarme las ganas de seguir trabajando, lo cual es terrible porque llevaba más de 7 años desempeñándome plenamente y feliz en mi cargo, pero todo me lo quitó Rodrigo Valdivia con sus actos de acoso laboral y hostigamientos, que vulneraron profundamente mi integridad psíquica y culminaron con el acto vulneratorio de mi despido, Lo que se ve reflejado, como he señalado anteriormente, entre otros, en la forma en que me trataba mi jefe directo, quien desde su llegada, comenzó con una actitud destinada a cansarme dentro de mi puesto de trabajo, lo que implicaba aislarme en mi entorno laboral, desautorizarme delante de mis dependientes e instruirme contradictoriamente en busca de que fallara en mi desempeño. Sin ir más lejos, como ya se mencionó anteriormente, entre las conductas realizadas con el objeto de hostigarme se encuentran: 1. Rodrigo Valdivia comenzó a aislarme dentro de mi puesto de trabajo, desautorizándome en frente de mis dependientes, manteniéndome en desconocimiento de las decisiones que se estaban tomando dentro de RECSA y que intrínsecamente se encontraban relacionadas con mi cargo y gestión. Lo anterior, se materializaba a través de, por ejemplo, el aislamiento producido por la decisión de sacarme de proyectos vinculados a mi área, o la decisión de dirigirse directamente a mis dependientes sin consultar de manera previa o, al menos, avisar de lo que se haría. Por otro lado, Rodrigo comenzó a tomar decisiones que me incumbían a mí como jefa de selección y a mis espaldas, tales como, de manera ejemplar, la decisión de cambiar el método de selección a inteligencia artificial, dándome instrucciones claras al respecto para después negar dichas instrucciones y hacerme quedar mal a mí frente a las otras áreas de RECSA. Además y sin perjuicio de lo relatado anteriormente, Rodrigo Valdivia



usualmente me desacreditaba ante mis pares por mis opiniones o criterios, sin embargo, cuando alguien más planteaba lo que yo había planteado, le daba el crédito y felicitaba por las ideas, lo cual resultaba humillante y fue evidente para el resto del equipo. Rodrigo Valdivia constantemente me obligaba a tomar acciones que eran contrarias a la ética de mi trabajo, poniendo en riesgo mi buen nombre profesional y lo más importante, poniéndome en una situación compleja (entre la espada y la pared), pues si realizaba lo que me pedía, ponía en riesgo mi profesionalismo, sin embargo, si no accedía, desobedecía sus órdenes y no cumplía con lo encomendado. Esto generaba estragos en mi ánimo y emociones, pues sentía que estaba en constante debate conmigo misma. El clima hostil que construyó Rodrigo a través de su trato violento y vulgar para con sus trabajadores, expresiones tales como “los líderes están para hacer trabajar a los hueones”, “¿para qué? si no han hecho ni una weá”, entre otras ya señaladas, producían un constante ambiente de desacreditación e incomodidad frente a la forma en que él nos veía a nosotros como sus dependientes. La persecución de la que fui víctima durante la gestión de Rodrigo Valdivia, que se materializó en el constante seguimiento de dónde estaba, a qué hora llegaba, qué hacía y qué no, lo que escasa vez se me preguntó a mí, sino que directamente a mis compañeros de trabajo, sembrando dudas acerca de mi responsabilidad y dedicación. De esta forma, sufrí por meses el hostigamiento de parte de mi ex jefe directo, don Rodrigo Valdivia. Como Rodrigo era la persona que, supuestamente, tenía mayor autoridad que yo en el área en que me desempeñaba, intenté dirigirme a él en varias ocasiones para hacerle saber mi inquietud, sin embargo, como era recurrente en él, nunca me tomó en cuenta e ignoró mis solicitudes de reunión, incluso cuando se las planteé por escrito y más aún, cuando afectada y llorando se lo manifesté. No existía otra autoridad a quien recurrir, toda vez que después de Rodrigo Valdivia, venía Nicolás Agosín, quien básicamente no ve relaciones laborales y está preocupado de la proyección futura de RECSA. Sin perjuicio de lo anterior, cabe señalar que, una vez terminada la relación laboral, Pedro Velásquez (quien vio todos los aspectos posteriores a mi despido) me señaló que Nicolás Agosín quería escuchar mis descargos y saber “mi versión de la historia”, sin embargo, y a pesar de que accedí, nunca recibí contacto alguno de su parte. Así las cosas, los constantes malos tratos que culminaron con mi despido, dañaron fuertemente mi integridad psíquica, provocándome un rechazo al trabajo que siempre amé y causando que me encontrara en un estado vulnerable



emocionalmente hablando. Es de esta manera y de acuerdo con lo señalado en esta presentación, cómo se afectó a mi integridad psíquica”.

Respecto de la tutela de derechos fundamentales establecida en el artículo 485 del código del trabajo, se contempla una novedad respecto del sistema procesal chileno, en cuanto a que hay una clara búsqueda de aliviar la carga probatoria al trabajador, por cuanto la experiencia ha enseñado que en este tipo de causas el denunciante (trabajador) encuentra un escenario probatorio hostil, en donde el denunciado (empleador) suele encubrir sus actuaciones lesivas hacia los derechos fundamentales bajo figuras aparentemente lícitas, sin perjuicio de que generalmente es este último quien tiene más control sobre las fuentes probatorias. Las razones que se pueden inferir de la lectura de diversos autores acerca de este tema como por ejemplo José Luis Ugarte Cataldo en su artículo sobre “tutela de derechos fundamentales y carga de la prueba” son básicamente dos, por una parte, la clara intención del empleador de intentar ocultar la ilicitud de la vulneración, intentando hacerla pasar como actos lícitos, lo que hace muy difícil la acreditación de la lesión de éstos. Como se ha destacado en el derecho comparado, dichas conductas nunca se ven presentadas ante nosotros como ilícitas, sino que buscarán intentar enmascararse con la finalidad de evitar la sanción bajo apariencia de licitud. Por otro lado el entorno probatorio hostil que enfrenta el trabajador. En efecto, como se ha destacado ampliamente en la doctrina, sobre la base de la constatación de un mayor poder probatorio del empleador, derivado de su proximidad y dominio sobre las fuentes de donde el trabajador podría obtener las pruebas, que desnivela profundamente las facilidades de una y otra respecto de la prueba de los hechos que avalan la pretensión del trabajador, la norma procesal laboral corrige las reglas sobre la carga de la prueba en el juicio. De este modo, para tomar la protección de los derechos fundamentales del trabajador en serio, se hace indispensable el establecimiento de reglas especiales sobre el esfuerzo en la prueba de dichas conductas, y así buscar evitar los abusos que pudiesen propiciarse por la imposibilidad de probar estos actos ilícitos. La consagración normativa de esta alteración en el peso probatorio, se encuentra establecido en el artículo 493 del Código del Trabajo el cual establece lo siguiente, “cuando de los antecedentes aportados por la parte denunciante resulten indicios suficientes de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales, corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.” De acuerdo a la

doctrina laboral, son “indicios suficientes” aquellos hechos aportados por el denunciante que, sin probar de manera inmediata y directa la conducta lesiva, son capaces de generar en el juez al menos la sospecha fundada de que ha existido un acto discriminatorio por parte del empleador. Ugarte Cataldo, J.L., Tutela de derechos fundamentales del trabajador, Legal Publishing, 3ª edición, Santiago 2010, págs. 46-48.

Indicios en casos como el de autos consiste, pues, en un alivio probatorio para la parte débil de la relación laboral, para quien se vuelve prácticamente imposible desvelar las verdaderas causas que se esconden detrás de una carta de despido que no es sino un formato típico que ha usado el empleador para poner término a la relación laboral de un gran número de sus trabajadores. Como se dijo, los indicios dicen relación con aquellos hechos que han de generar en el juzgador al menos la sospecha fundada de que ha existido lesión de derechos fundamentales, es decir, y hablando concretamente, el trabajador lo que tiene que aportar son hechos o circunstancias que logren generar en el juez laboral una sospecha razonable respecto a haberse generado la conducta lesiva. En el evento de que ello ocurra, es entonces el empleador en su figura de denunciado quien tendrá que aportar la prueba que acredite la razonabilidad y objetividad de los hechos denunciados y que eso no dice relación con violación de derechos fundamentales.

En este caso, podemos establecer como indicios de vulneración de derechos fundamentales, entre otros, los siguientes:

1. la negativa a solucionar los problemas de trato por parte de Rodrigo Valdivia, “como he mencionado, mi ex jefe a pesar de mis contantes reclamos y descargos, nunca realizó gestión alguna para mejorar la situación en la que nos encontrábamos, ni siquiera lo hizo cuando le reclamé vía correo electrónico, ¿qué hizo? a tan solo dos días hábiles después de enviado dicho correo, me notificó de mi despido.
2. la actitud violenta y agresiva por parte Rodrigo Valdivia, quien constantemente me trataba mal en el desempeño de mi puesto.
3. la desautorización en las decisiones que incumbía mi cargo, constantemente me saltaban en la toma de decisiones al interior de la empresa, lo cual no corresponde bajo ningún motivo, pues yo era la jefa del área.



4. el cambio en mis condiciones laborales una vez llegado al cargo de gerente de RR.HH. mi ex jefe, Rodrigo Valdivia. En efecto, la relación laboral con las demandadas siempre se había desempeñado en un clima de respeto y agrado, sin embargo, todo cambió drásticamente a la llegada de Rodrigo Valdivia, cambio que se materializó en mi despido a solo unos meses de su llegada.

5. la cercanía temporal entre mis “reclamos” por malos tratos y mi despido, como ya he señalado, con fecha 26 de julio de 2019 (viernes) le envié un correo a Rodrigo Valdivia señalando que no me encontraba cómoda con su trato hacia mí y en el desempeño de mi cargo. Posteriormente, a tan solo 4 días después (2 días hábiles), me comunica la decisión de mi despido por un “cambio de perfil”. Además, un mes antes, había llorado en su oficina, haciéndole saber cuán mal me tenía toda la situación, ante lo que tampoco tuve respuesta alguna. Cabe señalar que seguí lo establecido en el reglamento interno de la empresa para realizar los reclamos.

6. las constantes preguntas, observaciones y comentarios que realizaba Rodrigo Valdivia a mis compañeros de trabajo para saber mi paradero y controlar mis horarios.

7. el despido injustificado del que fui objeto, como fundamento de la causal invocada, mi ex empleador esgrimió de manera escueta que “en atención a la decisión de la empresa relativa a la modificación de la estructura de la dotación de su área, cuya carga de trabajo será redistribuida, resulta necesario prescindir de sus servicios y suprimir su cargo.” Anterior a eso, señala que existe un cambio en las carteras y que eso produce un fracaso y una disminución en los ingresos, pero no señala cómo esos supuestos cambios afectaron mi posición dentro de la empresa y por qué se decidió desvincularme precisamente a mí. Además, cabe señalar que cuando se me notificó de mi despido, Rodrigo Valdivia señaló escuetamente que este se debía a un “cambio de perfil”. Posteriormente, autoridades de la empresa señalaron que me habían desvinculado porque mi perfil era muy alto e incluso insinuaron que nunca me adapté a los cambios. Por otro lado, y como ya he señalado, posterior a mi despido contrataron a dos personas nuevas en mi área, una de ellas, un amigo cercano a Rodrigo Valdivia, tal como se probará en juicio”

Respecto a este tema, la ilustrísima corte de apelaciones de concepción ha sostenido que “es al demandado a quien le corresponde el onus probandi, puesto que se trata de una



demanda de indemnidad laboral, el cual no acreditó los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad, por un lado, el hecho de que actor haya sido cambiado de sus cargo y funciones el volver del periodo de licencia, ni tampoco fundamenta la causal de despido del artículo 161 del Código del Trabajo sobre necesidades de la empresa, esto dentro de los hechos expuestos en la demanda que señalan que su despido se llevó a cabo como objeto de una represalia por parte de su empleador por haber concurrido a la inspección del trabajo a denunciar su cambio de funciones sin fundamento alguno”.

De la norma anteriormente citada, se puede entender claramente que si se estima que existen indicios suficientes de que se ha producido una vulneración de derechos fundamentales, entonces se producirá una inversión de la carga probatoria, muy similar a la que consagra el artículo 454 en su inciso segundo en casos de juicios de despido, donde el empleador deberá probar los hechos invocados en la carta de despido correspondiente. Así, de este modo, podemos ver que la carga probatoria del denunciante se aligera por medio de la técnica de indicios, vale decir, basta a ésta acreditar indicios suficientes de la existencia de la actitud contraria a sus derechos fundamentales, emprendida por el empleador, para que sea ésta quien deba probar que su conducta obedeció a motivos y objetivos razonables. Como se explica en esta presentación y constará en el proceso, en este caso en específico, es clara la existencia de indicios de vulneración de sus derechos fundamentales durante la relación laboral. Incluso esta parte aportará prueba directa, la cual excluirá la aplicación de la técnica de los indicios.

La sanción que establece el Código del Trabajo para la vulneración de derechos fundamentales, se encuentra establecida en el artículo 489 inciso 3° del código del trabajo, el cual establece que “en caso de acogerse la denuncia, el juez ordenará el pago de la indemnización a que se refiere el inciso cuarto del artículo 162 y la establecida en el artículo 163, con el correspondiente recargo de conformidad a lo dispuesto en el artículo 168 y, adicionalmente, a una indemnización que fijará el juez de la causa, la que no podrá ser inferior a seis meses ni superior a once meses de la última remuneración mensual”. En virtud de lo establecido en la norma precitada, el empleador deberá ser condenado a la indemnización sustitutiva de aviso previo, a la indemnización por años de servicio y al recargo legal correspondiente. Además, y de manera adicional, por este concepto deberá



ser condenado a pagar una indemnización adicional que puede fluctuar entre 6 y 11 remuneraciones.

Recaudadora S.A. Recsa Distribución S.A. Recsa Asesorías S.A.; Inversión y Gestión de Activos Armony SPA como ya he mencionado, el grupo RECSA se conforma, de 4 empresas distintas que, sin embargo, todas tienen relación con el ámbito de la recaudación y gestión de recursos/cobranzas (reca distribución es la que más se diferencia, porque efectúan distribución en terreno de productos, ejemplo, tarjetas bancarias). Como primera idea, conviene resaltar que nuestro ordenamiento jurídico laboral reconoce al empleador una serie de facultades que tienen por objeto el logro del proyecto empresarial, en lo que al ámbito laboral se refiere, y que se expresa en la libertad para contratar trabajadores, ordenar las prestaciones laborales, controlar el cumplimiento y ejecución del trabajo convenido y sancionar las faltas o los incumplimientos contractuales del trabajador. Estas facultades responden a lo que genéricamente se denomina poder de dirección, administración y organización empresarial, tratados ampliamente por la doctrina nacional. Al respecto, la dirección del trabajo, órgano administrativo llamado a interpretar la legislación laboral en nuestro país, ha entendido por tal “el conjunto de poderes, facultades y potestades que el ordenamiento jurídico laboral reconoce al empleador con objeto de: organizar, dirigir y fiscalizar la actividad laboral de la empresa, establecimiento o faena, en cuyo caso la potestad de mando recibe el nombre de poder de dirección; - mantener la disciplina y el orden dentro de la empresa, establecimiento o faena, en cuyo caso la potestad es poder disciplinario y; - adecuar la naturaleza de los servicios a los requerimientos de la empresa, establecimiento o faena, ya sea en cuanto a la naturaleza de los servicios, al lugar, o, a la duración y distribución de la jornada de trabajo, en este caso la potestad de mando se manifiesta como *ius variandi*.” Dictamen N° 6077/405 de la Dirección del Trabajo. Siguiendo este orden de ideas, conviene destacar especialmente la normativa incorporada a nuestra legislación por la ley N° 20.760 (ley del mutirut), que establece el supuesto de multiplicidad de razones sociales consideradas un sólo empleador y sus efectos, como se da en este caso entre las 4 empresas denunciadas. El objetivo central de tal normativa es identificar al verdadero empleador, en efecto, la empresa puede organizarse en varias identidades legales, pero eso no puede significar ocultar al verdadero empleador, y con ello las obligaciones que se derivan, ni mucho menos



desproteger a los trabajadores, por eso se establece que para fines laborales y previsionales varias empresas o ruts se consideran como un solo empleador, cumpliendo con ciertos requisitos, tal como ocurre en el caso de autos. El inciso 3° del artículo 3 del código del trabajo nos define empresa para efectos de la legislación laboral y de seguridad social como “toda organización de medios personales, materiales e inmateriales ordenados bajo la dirección de un empleador, para el logro de fines económicos, sociales, culturales o benéficos, dotada de una individualidad legal determinada”. A su vez, agrega el inciso 4° del artículo 3° del código del trabajo que “dos o más empresas serán consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales, cuando tengan una dirección laboral común, y concurren a su respecto condiciones tales como la similitud o necesaria complementariedad de los productos o servicios que elaboren o presten, o la existencia entre ellas de un controlador común”. En este sentido, cabe tener presente que la normativa incorporada a nuestra legislación laboral por la ley N° 20.760, establece el supuesto de multiplicidad de razones sociales, las cuales podrán ser consideradas como un solo empleador si se cumple con los elementos señalados en el artículo 3° del código del trabajo, siendo el elemento fundamental la existencia de una dirección laboral común, hipótesis que se da claramente en este caso entre las 4 empresas denunciadas, lo cual que de manifiesto abiertamente, entre otras cosas, gracias a que las cuatro razones sociales comparten el mismo representante legal. Por su parte, el inciso 6° del artículo 3° del Código del Trabajo, establece que: “las empresas que cumplan lo dispuesto en el inciso cuarto serán solidariamente responsables del cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales emanadas de la ley, de los contratos individuales de trabajo o de instrumentos colectivos”, por lo tanto, en este caso, las cuatro empresas ya mencionadas serán solidariamente responsables de las obligaciones que han emanado del término del contrato de trabajo y de la vulneración de derechos fundamentales que he sufrido. Luego, la dirección del trabajo, mediante dictamen 6 de fecha 03 de septiembre de 2014, y luego de fijar el sentido y alcance del referido artículo 3° del código del trabajo, modificado por la mencionada ley n° 20.760, sostiene que “el sentido interpretativo que corresponderá otorgar al cuerpo normativo en análisis, deberá tender a determinar la existencia o no de una dirección laboral común, a partir de los indicios tradicionales utilizados para la determinación del empleador, pero además, de otros indicios no copulativos, incorporados por el legislador, como son la similitud o necesaria complementariedad de los productos o



servicios o la existencia de un controlador común, propio de la noción de “unidad económica”, indicios estos últimos propios del avance de la doctrina de la “unidad económica” desarrollada por nuestros tribunales”. Cabe señalar que estos indicios no son de naturaleza copulativa, son meramente ejemplares e incluso podrían no estar presentes. Agrega el referido pronunciamiento, que “la calidad de empleador en la legislación laboral chilena viene determinada por el ejercicio efectivo de la potestad de mando y dirección, como manifestación indubitada de la subordinación jurídica exigida por la ley, y en ningún caso por las decisiones unilaterales sobre su forma jurídica societaria adoptada por la propia empresa”, este aspecto (que la calidad de empleador en la legislación laboral chilena viene determinada por el ejercicio efectivo de la potestad de mando y dirección) es un 6 dictamen n° 3406/054, dirección del trabajo. aspecto, central para el caso de autos, como explicará más adelante, pero desde ya cabe hacer presente que las cuatro empresas demandadas ejercían dichas potestades sobre su persona y servicios y eran utilizados no sólo en favor de la empresa que formalmente me tenía contratado, sino que también en favor de las otras tres, viendo indistintamente la selección, reclutamiento y capacitación del personal de todas las empresas. Por último, el órgano administrativo define dirección laboral como “una serie de facultades o prerrogativas que tienen por objeto el logro del referido proyecto empresarial en lo que al ámbito laboral se refiere y que se traducen en la libertad para contratar trabajadores, ordenar las prestaciones laborales, adaptarse a las necesidades de mercado, controlar el cumplimiento y ejecución del trabajo convenido, y sancionar las faltas o los incumplimientos contractuales del trabajadores.”

Respecto a la dirección laboral común, la dirección del trabajo se ha pronunciado: “el principal requisito que debe acreditarse para que dos o más empresas sean consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales, está constituido por la “dirección laboral común”, para lo cual debe atenderse a quién ejerce la facultad de organización laboral de cada unidad, con preeminencia a la razón social conforme a la cual cada empresa obtiene su individualidad jurídica. La dirección laboral común constituye, de esta forma, el elemento obligatorio e imprescindible para determinar la existencia de un solo empleador”. La situación anterior es algo evidente en cuanto que incluso la representación legal de las empresas demandadas radica en la misma persona o familia. Por su parte, la doctrina laboral, en la misma línea interpretativa, expresada por



la profesora Irene Rojas Miño, ha sostenido que “la nueva ley laboral construye tanto el concepto de empresa como de grupo de empresa en base a la dirección laboral de estas entidades, la que es ejercida por el empleador, en conformidad a las categorías dogmáticas del contrato de trabajo”. Ord. 3406/054, Dirección del Trabajo, 2014 “de esta manera, destaca el legislador que la relevancia en la definición de una empresa es la dirección laboral de la misma, en conformidad a quien ejerce en los hechos la potestad de mando y dirección” (pág. 94-95 derecho individual de trabajo). Algo fundamental para analizar y determinar la unidad económica en los hechos es el principio de primacía de la realidad. Al respecto, la dirección del trabajo se ha manifestado de la siguiente manera: “cabe consignar, en este mismo sentido, que un principio fundamental de la legislación laboral en la materia corresponde a la primacía de la realidad, que consiste en otorgar prioridad a los hechos, es decir, a lo que efectivamente ha ocurrido en la realidad, sobre las formas o apariencias o lo que las partes han convenido. En consecuencia, se ha agregado, que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos suscritos por las partes o acuerdos celebrados entre ellos, debe darse preferencia a los hechos. Prima, entonces, la verdad de los hechos, sobre la apariencia, la forma o la denominación que asignaron éstas al contrato. así, por lo demás, lo ha declarado en reiteradas ocasiones la corte suprema, que ha sostenido que “entre los principios imperantes en materia del derecho del trabajo, y que sirven de inspiración al derecho positivo en esta rama, se encuentra el de la primacía de la realidad que significa que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de los documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos (rol 21.950, 16.03.1987)”. A la vez, de la historia de la Ley N° 20.760, concretamente de lo señalado por la Ministra del Trabajo en sesión de 7 de mayo de 2014 -según da cuenta el segundo informe de la comisión de trabajo del senado-, aparece que el requisito indispensable que debe concurrir para efectos de determinar la figura del empleador, Rojas Miño. Derecho Individual de Trabajo. pág. 94-95 9 Ord. n° 2376/65, Dirección del Trabajo “dice relación con la dirección laboral común que debe existir al interior de las empresas, esto es, debe atenderse a quién ejerce la facultad de organización laboral de cada unidad con preeminencia a la razón social conforme a la cual cada empresa obtiene su individualidad jurídica”. En la misma línea, detalló que “el concepto de dirección laboral común, que se constituye por el poder de decisión y organización laboral, debe interpretarse armónicamente con el vínculo de subordinación y



dependencia, toda vez que dicho elemento resulta ser de gran relevancia para determinar, en la práctica, la relación laboral existente entre un trabajador y un empleador”. Agrega, además, en una nueva sesión, que “la noción de dirección laboral común debe ser concebida atendiendo al ejercicio material de la potestad de mando en la relación laboral y comprende, en un sentido amplio, las facultades disciplinarias, de dirección, organización y administración de los trabajadores”, reiterando nuevamente que, “...la existencia de una dirección laboral común constituye un elemento obligatorio e imprescindible, en tanto que los demás elementos constituyen indicios a los cuales el juez debe recurrir para efectos de determinar que dos o más empresas deben ser consideradas como un solo empleador...”. A luz del referido sentido interpretativo, se debe precisar y reiterar que la configuración de una dirección laboral común, y por ende, la determinación de una unidad económica, exige, tal como se ha expuesto, presupuestos que den cuenta de una potestad de mando y dirección común, materializada en las facultades disciplinarias, de dirección, organización y administración ejercidas sobre los trabajadores. Sin embargo, lo trascendental para los efectos es determinar la dirección laboral común y la presencia de los otros indicios que establece el artículo 3 del código del trabajo. En cuanto al controlador común que las demandadas tienen, la justicia se ha pronunciado respecto de estas situaciones: “el que dos personas jurídicas sean administradas por la misma persona natural, es un elemento importante para determinar la existencia de una unidad económica”, como ocurre en la especie.

Con el fin de aclarar la exposición y atendiendo a lo expuesto en el párrafo anterior, entre estas sociedades también se encuentran presentes los indicios señalados en el artículo 3 del Código del Trabajo, ya que además existe entre ellas una unidad de propósitos y desarrollan actividades comerciales similares o, a lo menos complementarias entre sí. Asimismo, entre todas ellas obedecen a un control de gestión interna unificado. A mayor abundamiento, la dirección del trabajo realizó un informe de exposición sobre único empleador solicitado por el sindicato de RECSA. En dicho informe, el cual se acompaña a esta presentación, se señala que: - los contratos de las empresas demandadas son similares en su estructura y escrituración y que todos poseen un logo “RECSA” en la esquina superior. - Los reglamentos internos de las empresas demandadas también comparten similitud en sus artículos y títulos, además de tener todos el logo de “RECSA” arriba. - La empresa Recaudadora S.A. posee contratos de prestación de servicios con las



otras tres empresas. - Las notificaciones de fiscalización son recepcionadas siempre en el mismo domicilio para las cuatro empresas, esto es, en Huérfanos N°670, piso 11. - de las declaraciones tomadas, se concluye que la selección de trabajadores la realiza la empresa Recaudadora S.A. para las 4 empresas, es decir, se reconoce que su área prestaba servicios en favor de todo el grupo RECSA. - tres de las cuatro empresas utilizan la misma página web, mientras que las cuatro utilizan la misma intranet. Como se aprecia las empresas demandadas son entidades jurídicas que si bien formalmente constituyen individualidades legales determinadas, en la realidad y para efectos laborales y previsionales forman un “holding”, una sola “unidad económica”, ya que se dan todos y cada uno de los supuestos establecidos en el artículo 3 del código del trabajo. En efecto, tienen una misma dirección laboral común, directa o indirectamente un mismo dueño o controlador, tienen su domicilio común/complementario, generando de esta forma un criterio de unidad en cuanto a la propiedad que detentan las empresas (a más ahondamiento, las tres empresas utilizan los mismos software, e incluso, comparten los mismos servicios técnicos, entre ellos, algunos de mis representados). De esta manera, como puede apreciar, todos estos elementos dan cuenta de la clara confusión de la figura del empleador que he tenido durante el desarrollo de la relación laboral y que ahora, con ocasión del despido, pretenden desconocer, junto con estos vínculos que no hacen más que acentuar la existencia de una unidad económica en los términos establecidos en el artículo 3 del código del trabajo. Es preciso mencionar, que esta parte tiene la certeza absoluta, en razón de los antecedentes acumulados y las pruebas existentes, que estamos frente a un solo empleador, que escondido frente a un grupo de empresas pretende eludir su responsabilidad y cumplimiento de las obligaciones laborales y de seguridad social al que cualquier ciudadano está afecto, tal como se ha explicado anteriormente de acuerdo a los indicios aportados en esta presentación. Tal como será acreditado durante el proceso, las denunciadas conforman una unidad económica y deben ser considerados como un solo empleador, tal como lo establece el artículo 3 del código del trabajo. en efecto, detrás de estas razones sociales existe una unidad laboral común, se da entre ellas los indicios exigidos por la ley, tales como la existencia de un controlador común, una unidad de propósitos, unidad o similitud de giro, de procedimientos, comercial y laboral, entre otros aspectos, resultando total y absolutamente procedente concluir que el verdadero empleador es precisamente esta unidad económica (el conjunto de empresas demandadas), entendidas como una sola



para efectos laborales y previsionales, y sólo aquella en la que me encontraba formalmente contratada. De esta manera, las empresas demandadas deben responder solidariamente por las obligaciones laborales y previsionales de mis representados, en los términos establecidos en el artículo 3 del código del trabajo.

Las prestaciones laborales adeudadas 1. \$28.146.195.- por concepto de indemnización adicional por vulneración de derechos fundamentales contemplada en el artículo 489 del código del trabajo (11 remuneraciones) o la suma menor a 11 remuneraciones, pero superior a 6 remuneraciones que determine conforme al mérito del proceso. 2. \$1.918.203.- por concepto de diferencia por indemnización por años de servicio (7 años con base de cálculo de tope 90 uf por año) entre lo pagado en el finiquito y lo realmente adeudado. 3. \$274.029.- por concepto de diferencia por indemnización sustitutiva del aviso previo (tope de 90 uf) entre lo pagado en el finiquito y lo realmente adeudado. 4. \$5.304.352.-, por concepto del recargo legal del 30% que consagra el artículo 168 del código del trabajo por despido injustificado, en relación con el artículo 489 del mismo cuerpo legal. 5. \$2.044.564.-, por concepto de devolución del descuento por aporte patronal al seguro de cesantía. 6. reajustes e intereses de la causa, más las costas de la causa.

Por tanto, en mérito de lo expuesto y en virtud de lo establecido en los artículos 3, 4, 5, 485, 486, 489 y siguientes y demás normas pertinentes del código del trabajo, pide se sirva tener por interpuesta denuncia de tutela laboral de derechos fundamentales con ocasión del despido, declaración de unidad económica y cobro de prestaciones e indemnizaciones laborales, en contra de las denunciadas ya individualizada en autos, acogerla a tramitación y acogerla en todas sus partes, declarando, en definitiva: 1) que se acoja la denuncia en todas sus partes, conforme a lo señalado en el cuerpo de esta presentación. 2) que existió una relación laboral única con las denunciadas de acuerdo a lo establecido en el artículo 3, 7 y 8 del código del trabajo desde el 19 de marzo de 2012 hasta el 31 de julio de 2019, y conforme a lo relatado a lo largo de la presentación. 3) que con ocasión del despido se han vulnerado mis derechos fundamentales, consagrados en el artículo 485 del Código del Trabajo, conforme a lo señalado en el cuerpo de esta presentación. 4) que los hechos descritos son vulneratorios de mi derecho a la integridad psíquica, de acuerdo a lo señalado en esta presentación. 5) que, dado que mi despido no fue ajustado a derecho, se declare que no procede el descuento por concepto de aporte



patronal al seguro de cesantía, por lo que corresponde que las demandadas restituyan el monto que demandó en autos. 6) que se acoge la demanda, declarando que existe unidad económica para efectos laborales y previsionales entre las denunciadas, en los términos planteados.

En subsidio, que se acoge la demanda, declarando que existe unidad económica para efectos laborales y previsionales entre algunas de las denunciadas, en los términos planteados. 7) que en su calidad de único empleador las denunciadas se encuentran obligadas solidariamente al pago de las obligaciones laborales y previsionales. 8) que las denunciadas se encuentran obligadas a pagar las siguientes sumas, de acuerdo a lo señalado en esta presentación: a) \$28.146.195.- por concepto de indemnización adicional por vulneración de derechos fundamentales contemplada en el artículo 489 del código del trabajo (11 remuneraciones) o la suma menor a 11 remuneraciones, pero superior a 6 remuneraciones que s.s. determine conforme al mérito del proceso. b) \$1.918.203.- por concepto de diferencia por indemnización por años de servicio (7 años con base de cálculo de tope 90 uf por año) entre lo pagado en el finiquito y lo realmente adeudado. c) \$274.029.- por concepto de diferencia por indemnización sustitutiva del aviso previo (tope de 90 uf) entre lo pagado en el finiquito y lo realmente adeudado. d) \$5.304.352.-, por concepto del recargo legal del 30% que consagra el artículo 168 del código del trabajo por despido injustificado, en relación con el artículo 489 del mismo cuerpo legal. e) \$2.044.564.-, por concepto de devolución del descuento por aporte patronal al seguro de cesantía. f) reajustes e intereses de la causa, más las costas de la causa. g) o los otros conceptos y sumas que s.s. estime pertinentes de acuerdo con el mérito del proceso. 9) como medidas a que se encuentra obligado el infractor dirigidas a obtener la reparación de las consecuencias derivadas de la vulneración de derechos fundamentales, ordenar a las denunciadas: a) entregar carta de disculpas públicas extendida por el gerente de recursos humanos de RECSA, Rodrigo Valdivia, donde se reconozca que se han lesionado mis derechos fundamentales y que se adoptarán todas las medidas posibles para que ello no vuelva a repetirse. b) publicar, a través de la página web e intranet de las empresas, enviar una misiva a toda la comunidad laboral, así como en avisos visibles en las dependencias centrales, que RECSA se compromete a respetar los derechos fundamentales de sus trabajadores, y haciendo alusión y exhibiendo íntegramente copia de la sentencia condenatoria. c) publicar la sentencia en la página web de la contraloría

general de la república y de la dirección del trabajo. d) enviar copia de la sentencia a la dirección del trabajo para efectos de su registro y se establezca la sanción de no contratar con el estado por dos años. e) adoptar cualquier otra medida que estime idónea a la reparación de los actos lesivos, conforme al mérito del proceso. 10) que se condene en costas a las denunciadas o, en subsidio, se exima a esta parte de las mismas.

En el primer otrosí de su representación y en forma subsidiaria en atención a lo dispuesto en el artículo 489 inciso séptimo del código del trabajo y en el improbable caso que no considere fundada la acción impetrada en lo principal de esta presentación, vengo en interponer de forma subsidiaria demanda por despido injustificado, declaración de unidad económica, declaración de continuidad de la relación laboral y cobro de prestaciones e indemnizaciones laborales en contra de su ex empleador el grupo de empresas RECSA, compuesto por las empresas 1) Recaudadora SA., Rut nº 96.445.000-5, 2) Recsa distribución s.a., Rut nº 76.008.893-5, 3) Recsa Asesorías S.A. Rut Nº 76.127.597-6 y 4) Inversión y Gestión de Activos Armony SPA. Rut Nº 76.545.714-9, todas representadas legalmente por Cristian Eugenio Valdivia Proust , cédula de identidad Nº 8.651.931-4, o por quien haga las veces de tal de conformidad a lo dispuesto en el artículo 4º del Código del Trabajo, todos domiciliados para estos efectos en Huérfanos Nº 670, piso 11, comuna y ciudad de Santiago. Lo anterior en razón de las consideraciones de hecho y los fundamentos de derecho que expone:

Que los hechos en que se funda la presente acción son los mismos que los expresados en lo principal de esta presentación, y por motivos de economía procesal, pide tener por expresa e íntegramente reproducidos en este otrosí todos y cada uno de los hechos y fundamentos de derecho ya señalados, particularmente los que se relacionan con la relación circunstanciada de los hechos, los antecedentes de la relación laboral, la fechas de inicio de la relación laboral, los cargos y funciones que ejercía, la fecha de comunicación del despido, la última remuneración mensual, los antecedentes relacionados con el término del contrato de trabajo, con la falta de justificación del despido, con el tenor de la carta de despido, además de aquellos que se vinculan con la competencia de vuestro tribunal, la caducidad y los fundamentos de derecho. ii. consideraciones de hecho como ya mencioné, cabe recordar que comencé a prestar servicios bajo subordinación y dependencia para el grupo Recsa, específica y formalmente para una de las empresas demandadas, Recaudadora S.A. el 19 de marzo



de 2012 en el cargo de jefa de selección y do (desarrollo organizacional). “Durante los últimos meses de relación laboral comencé a tener diferencias con el gerente de recursos humanos, Rodrigo Valdivia, sin embargo, nada me hacía sospechar que sería despedida. Es así como el 30 de julio de 2019, Rodrigo Valdivia me hizo entrega de una carta de aviso de despido que se haría efectiva a contar del 31 de julio de 2019. acompañando a esa carta y cuándo pregunté por qué, Rodrigo me señaló que correspondía un “cambio de perfil”. Para “fundar” mi despido, la empresa invocó la causal del artículo 161 inciso primero del código del trabajo, esto es, necesidades de la empresa o servicio. Sin embargo, desde ya hago presente que la carta de despido no contiene ningún fundamento de hecho verdadero que respalde dicha causal, pues sólo se esbozan razones genéricas que supuestamente harían necesaria mi desvinculación. Además, la causal no se configura en la realidad de Recsa. De esta forma, mi despido debe ser considerado como injustificado, indebido o improcedente. Cabe hacer presente que si bien mi relación laboral comenzó con la Recaudadora S.A..., mis servicios fueron prestados en favor de las otras tres empresas demandadas. Por lo anterior, y por otras razones, que todas las empresas mencionadas constituyen una unidad económica, tal como se explica en esta presentación, por lo tanto, deben ser consideradas como un único empleador para todos los efectos laborales y previsionales.

Señala que nuestro ordenamiento jurídico laboral, en relación con la terminación del vínculo, consagra el principio de estabilidad en el empleo, en virtud del cual el empleador solo puede poner fin a la relación laboral cumpliendo ciertos requisitos descritos en el código del trabajo, como lo son invocar una de las causales establecidas en el código del trabajo en los respectivos artículos 159, 160 y 161, y entregar la carta de despido donde se funde con hechos concretos y específicos la causal que se invoca para el despido del trabajador, con a lo menos 30 días de anticipación, en virtud de lo que establece el artículo 162 inciso 4 del código del trabajo. de esta manera el libro i del código del trabajo en su título v, titulado “de la terminación del contrato de trabajo y estabilidad del empleo”, a grandes rasgos establece que, en caso de poner término a la relación laboral no encontrándose presente alguno de los requisitos legales y sus formalidades, el despido deberá ser declarado injustificado, indebido y/o improcedente, debiendo el empleador pagar al trabajador una serie de indemnizaciones (artículos 162, 163 y 168 del código del trabajo) que buscan velar por la estabilidad de la situación económica del trabajador al



momento del despido. La legislación vigente en esta materia es clara en cuanto a buscar garantizar el principio de estabilidad de la relación laboral, pues se busca a través de la normativa realizar un contrapeso a este claro desequilibrio existente entre el empleador y el trabajador en el artículo 162 del código del trabajo (la carta no tiene hechos, y por eso, el despido es injustificado). En la carta de despido que fue entregada, se relatan una serie de supuestos y meras afirmaciones generales que pondrían a Recsa en la necesidad de prescindir de mis servicios, pero podrían ser aplicables a cualquier otra empresa. En efecto, la empresa señala: “la situación actual de la industria en la que participamos, la imposibilidad de realizar en el corto plazo el recupero y el fracaso en las gestiones que ha efectuado la empresa para retener las diversas carteras durante el año 2018, obligan a la compañía a ajustar nuevamente sus costos y gastos, con miras a mejorar su competitividad. Sin embargo, como si aquello no fuera suficiente, algunos clientes han puesto término a los contratos que mantenían con la empresa y/o han disminuido dramáticamente la asignación que entregaban, afectando el rendimiento de diversas carteras durante el presente año. Al no contar con los ingresos que generaban esas carteras, la compañía se ve impedida de mantener idéntica dotación, originando la necesidad de racionalizar los costos y reestructurar la dotación de personal de la empresa, en particular en el área en que usted realiza sus labores, como consecuencia de la definición de una nueva estructura de la compañía, la cual busca visibilizar el negocio. En atención a la decisión de la empresa relativa a la modificación de la estructura de la dotación de su área, cuya carga de trabajo será redistribuida, resulta necesario prescindir de sus servicios y suprimir su cargo.” de esta manera, la empresa menciona cambios en la dotación de personal y redistribución de la carga de trabajo, sin mencionar específicamente a qué obedece esos supuestos procesos.

En efecto, como razón a estos cambios se esboza que se deben a cambios en la industria, supuestos fracasos, imposibilidad en mantener las carteras o modificaciones en las asignaciones de las mismas, pero no señalan con detalle en qué consisten esos cambios o qué tan importantes son, o por qué hacen necesaria la desvinculación de personal. Además, no se señala un hecho concreto ni los fundamentos de hecho específicos que justifiquen la aplicación de la causal de despido que mi ex empleador me aplicó. Al leer la carta de despido no queda claro cuáles son las necesidades por las que está pasando la empresa ni por qué harían necesaria la salida. El ex empleador se limitó



a esbozar razones generales y sin fundamento fáctico para intentar fundar el despido. Al respecto, la jurisprudencia ha establecido que “la sola circunstancia de no indicarse en el aviso de despido a la trabajadora los hechos fundantes del despido – con infracción del artículo 162 del código del trabajo- basta para declarar injustificado el despido”, de esta manera, el haber omitido dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 162 del código del trabajo y no señalar ningún hecho concreto y específico (sino puras generalidades), hace que la carta de despido no cumpla con las exigencias legales, por lo que el despido debe ser declarado injustificado. En relación a lo anterior, la corte de apelaciones de concepción ha señalado que, “la carta debe indicar con precisión los hechos en que se funda por Corte de Apelaciones Santiago, 10 de julio de 1997, Rol N.º 1.677-1997. Por expresa disposición legal del artículo 162 del Código del Trabajo, constituyendo un presupuesto previo del empleador para impetrar el despido, y para que a la vez el trabajador se encuentre en condiciones de conocer y comprender los motivos que originan su despido y, en su caso, defenderse accionando por despido improcedente bajo la premisa de conocer los hechos, sin que sea lícito que con posterioridad se introduzcan circunstancias fácticas distintas a las exigidas en el artículo 162 del citado código, de lo contrario implica dejarlo en la indefensión creando un precedente que permitiría desde un comienzo solamente citar las causales legales y circunstancias genéricas para el despido de un trabajador.” En consecuencia, se le puso fin a la relación laboral de manera injustificada, pues la carta de despido no contiene hecho alguno ni fundamentos que justifiquen la causal de despido. Las “razones” que se dan en la carta son de carácter genérico y no parecen pertinentes para el caso concreto, ya que no se menciona ninguna razón específica por la cual sus servicios en particular ya no son requeridos en Recsa. Nunca existieron dichas necesidades, sino solo buscaban una excusa para deshacerse de mis servicios, lo cual no es más que una arbitrariedad. Es por todo lo anterior, que debe considerar que el despido debe ser declarado injustificado.

La causal de despido de “necesidades de la empresa” e indemnizaciones por término del contrato de trabajo que consagra el artículo 161 N°1 del Código del Trabajo, ha sido parte de los constantes cambios y tendencias por los que ha transitado la legislación laboral chilena. El legislador ha implementado diversos cambios en la materia debido a que se busca prioritariamente la protección del trabajador por sobre la libertad de despido del empleador, esto se debe a que se intenta mantener una cierta estabilidad. Corte de



Apelaciones de Concepción, 02 de septiembre de 2016, rol 163-2016, en la vida laboral del trabajador, pues el derecho laboral no solo versa sobre una cierta relación jurídica específica, éste va más allá, pues afecta directamente otros ámbitos de la vida del trabajador, como lo son la estabilidad económica, el sustento familiar, entre otros aspectos que hacen necesaria una mayor protección y mayores límites a la voluntad del empleador, para que de esta forma, la vida del trabajador no se vea arbitrariamente afectada. El artículo 161 en su inciso primero del código del trabajo estipula que: “sin perjuicio de lo señalado en los artículos precedentes, el empleador podrá poner término al contrato de trabajo invocando como causal las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores. La eventual impugnación de las causales señaladas se regirá por lo dispuesto en el artículo 168”. Al respecto, la corte de apelaciones de concepción ha sido clara al expresar que “que la causal de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio está contemplada como una causal de término del contrato de trabajo objetiva, independiente de la voluntad de las partes y que dice relación exclusivamente con circunstancias que rodean la actividad económica de que se trata. Los casos contemplados en la ley apuntan a circunstancias económicas o tecnológicas. Para su configuración es necesario que las circunstancias no emanen de la sola voluntad o responsabilidad de la empresa, de modo que éstas deben ser objetivas, graves y permanentes. Los problemas económicos de la empresa no deben ser transitorios y subsanables. La ley al referirse a las necesidades de la empresa no sólo se refiere a las necesidades de carácter técnico, sino que también de orden financiero o económico.” A su vez, el artículo 162 del Código del Trabajo, en relación a la letra a) del artículo 169 del mismo cuerpo legal, en su primer inciso, señala que si el contrato termina el empleador “deberá comunicarlo por escrito al trabajador, personalmente o por carta certificada enviada al domicilio señalado en el contrato, expresando la o las causales invocadas y los hechos en que se funda”. Se agrega posteriormente (inciso cuarto), como un requisito adicional para la causal de necesidades de la empresa, que “cuando el empleador invoque la causal señalada en el inciso primero del artículo 161, el aviso deberá darse al trabajador, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva, a lo menos con treinta días de anticipación”. El artículo 168 del Código del Trabajo sostiene que “el trabajador cuyo contrato termine por aplicación de una o más de las causales



establecidas en los artículos 159, 160 y 161, y que considere que dicha aplicación es injustificada, indebida o improcedente, o que no se haya invocado ninguna causal legal, podrá recurrir al juzgado competente, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contado desde la separación, a fin de que éste así lo declare. En este caso, el juez ordenará el pago de la indemnización a que se refiere el inciso cuarto del artículo 162 y la de los incisos primero o segundo del artículo 163, según correspondiere, aumentada esta última de acuerdo a las siguientes reglas: a) en un treinta por ciento, si se hubiere dado término por aplicación improcedente del artículo 161”. Por esto, y lo anteriormente señalado, es menester que se aplique el recargo del 30% que señala el artículo 168 del Código del Trabajo producto del despido injustificado, indebido o improcedente. De esta manera, y tal como he señalado anteriormente, la causal de necesidades de la empresa no se configura, razón por la cual procede que declare como injustificado, indebido o improcedente el despido y condene a la demandada al recargo del 30% sobre la indemnización por años de servicio que me corresponde.

Señala que el despido es injustificado indebido e improcedente ya que en este caso no existieron las necesidades de la empresa para que habiliten a la demandada a poner término al contrato de trabajo, tal como se señaló anteriormente. La misma Corte de Apelaciones ya mencionada, en un fallo más reciente, también ha señalado que, “tratándose de una causal de despido objetiva, ajena a la conducta contractual o personal del dependiente y que excede a la mera voluntad del empleador, requiere, la concurrencia de hechos o circunstancias que la hagan procedente y que la jurisprudencia es clara, que la causal del artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, es una causal objetiva, que escapa a la mera voluntad del empleador, obedeciendo a hechos graves, permanente y ajenos a la voluntad del empleador”. De esta forma, la jurisprudencia nacional ha establecido de manera constante que la causal de necesidades de la empresa es una causal que debe ser fundada en hechos que revistan un carácter grave, permanente y ajeno a la voluntad del empleador. Sin embargo, lamentablemente, al ser una causal más bien genérica, se ha acostumbrado a utilizar el artículo 161 inciso primero del Código del trabajo, como la regla general de los despidos que no contienen una justificación suficiente para la fundamentación del rompimiento del principio de estabilidad relativa en el empleo. Esto ha sucedido en el caso de autos. La carta de despido que se entregó, no contiene ningún hecho que configure y fundamente la decisión adoptada por la empresa,



tal como he señalado anteriormente. Es más, no contentos con despedirme de manera injustificada, corroboraron dicha circunstancia buscando a nuevo personal para que se desempeñara en el cargo que yo ocupaba, tal como se probará en la etapa procesal pertinente

Da igual si le cambian el nombre al cargo, lo que importa son las funciones que desempeña la nueva persona y cuánto percibe como remuneración por ello. Cabe señalar que resulta poco creíble que existieran dichas necesidades en la empresa, toda vez que en el mes de mayo de 2019, es decir, dos meses antes de mi desvinculación, se otorgó un bono por cumplimiento de metas, que se me otorgó, según palabras del mismo ex empleador, por sobrepasar en un 30% la meta establecida para el año 2018. Por otro lado, y otro antecedente importante, es que Recsa está abriendo actualmente nuevas sucursales alrededor de todo el mundo, expandiéndose fundamentalmente hacia Europa. Si la industria estuviera complicada, ¿cómo podrían encontrarse habilitados para expandir el negocio? por último, y según ya he señalado, posterior al despido, se señaló (a través de Nicolás Agosín y Rodrigo Valdivia) que quien no se adaptaba a los nuevos cambios, se iba por lo que el despido había sido consecuencia de que su perfil era muy alto, por lo tanto, no existían tales necesidades dentro de la empresa, toda vez que si efectivamente las hubiesen, la demandada no se hubiese encontrado capacitada para contratar a nuevas personas para el cargo en el que yo me encontraba, ni tampoco me habría otorgado un bono por cumplimiento de metas, ni hubiera otorgado justificaciones pobres al resto de sus compañeros para explicar el despido, por lo cual, no cabe más que aseverar que la decisión del ex empleador es completamente antojadiza, no respondiendo al carácter objetivo y ajeno a la voluntad del empleador que reviste la causal invocada. El hecho del despido no fue justificado de ninguna forma, se indicó la causal, haciendo entrega de una carta de despido y nada más, lo que no es circunstancia suficiente de forma alguna para fundamentar la decisión adoptada. No hubo motivos para la desvinculación, por ello reitero que mi despido fue injustificado y la causal está mal aplicada. Lo que respalda con el principio de primacía de la realidad.

La Dirección del Trabajo se ha manifestado de la siguiente manera: “en consecuencia, se ha agregado, que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos suscritos por las partes o acuerdos celebrados entre ellos, debe darse preferencia a los hechos. Prima, entonces, la verdad de los hechos, sobre la



aparición, la forma o la denominación asignaron estas al contrato. En relación con lo antes dicho, teniendo presente que la causal de despido señalada en el artículo 161 del Código del Trabajo es objetiva, esta se refiere a las circunstancias económicas de la empresa y que no emanan de la voluntad o responsabilidad de la empresa. Incluso si la empresa quería ahorrar costos, intención que pudo o no obedecer a algún motivo de fuerza mayor, este interés no puede de forma alguna justificar el despido, la carta no señala ningún hecho concreto que fundamente la decisión tomada. El ex empleador tomó una carta de despido modelo y ni siquiera se dio el tiempo de adecuarla a la realidad de su cargo y servicios. Todo lo anterior da cuenta de que mi despido no se encuentra justificado, dado que no se configura la causal invocada, por lo tanto, debe ser declarado como injustificado. El artículo 454 N° 1 del Código del Trabajo plantea lo siguiente: “la audiencia de juicio se iniciará con la rendición de las pruebas decretadas por el tribunal, comenzando con la ofrecida por el demandante y luego con la del demandado. No obstante lo anterior, en los juicios sobre despido corresponderá en primer lugar al demandado la rendición de la prueba, debiendo acreditar la veracidad de los hechos imputados en las comunicaciones a que se refieren los incisos primero y cuarto del artículo 162, sin que pueda alegar en el juicio hechos distintos como justificativos del despido”. Ord. N°2376/65, Dirección del Trabajo.³⁵ De lo anterior se puede desprender que en los juicios de despido el empleador deberá acreditar la veracidad de los hechos imputados en la comunicación del despido, bajo la sanción de no poder alegar hechos nuevos o distintos como justificación del cese de la relación laboral. En virtud de lo anteriormente señalado, la demandada no podrá alegar hechos distintos a los que se indicaron en la carta de despido (si es que se le pueden denominar “hechos” en el sentido propio de la palabra), los cuales son señalados anteriormente en esta demanda, debido a que tal como señalan Thayer y Novoa en su “Manual de Derecho del Trabajo” “la prueba solo puede recaer sobre los hechos explicitados en la carta aviso de despido. Lo anterior es así porque “el contenido de este aviso equivale, por así decirlo al de una suerte de demanda.”

Señala que se debe tener presente en cuanto al seguro de cesantía, el fallo de la Corte Suprema del año 2015 y otros más recientes que han reafirmado esta jurisprudencia “que para resolver en qué sentido debe unificarse la jurisprudencia respecto de la interpretación del artículo 13 de la ley. Recurso unificación jurisprudencia Corte suprema.



Rol N°2.689-2018. 21/11/18. Recurso unificación jurisprudencia. Corte suprema. Rol n°12.974-2018. 21/11/18. Recurso unificación jurisprudencia. Corte suprema. Rol N°12.975-2018. 05/11/18. Recurso unificación jurisprudencia. Corte Suprema. Rol N°413-2018. 17/12/18. Recurso unificación jurisprudencia. Corte suprema. Rol N°23.180-2018. 03/01/19. Recurso unificación jurisprudencia. Corte Suprema. Rol N°20.930-2019. 23/01/19. Recurso unificación jurisprudencia. Corte Suprema. Rol n°26.225-2018. 26/02/19. Recurso unificación jurisprudencia. Corte suprema. Rol N°29.845-2018. 25/04/19. Recurso unificación jurisprudencia. Corte suprema. Rol N°29.847-2018. 25/04/19. Recurso unificación jurisprudencia. Corte de apelaciones de Santiago. Rol n°1.774-2018. 18/04/19. Recurso nulidad. Dicho precepto indica que “si el contrato terminare por las causales previstas en el artículo 161 del código del trabajo, el afiliado tendrá derecho a la indemnización por años de servicios...” y el inciso segundo indica que “se imputará a esta prestación la parte del saldo de la cuenta individual por cesantía...”. Del tenor de la regla queda claro que una condición sine qua non para que opere es que el contrato de trabajo haya terminado por las causales previstas en el artículo 161 del código del trabajo. Luego, lo que cabe preguntarse, es si el término del contrato por necesidades de la empresa fue considerado injustificado por el juez laboral, cabe entender que no se satisface la condición o, en cambio, al haberlo invocado el empleador, eso bastaría por dar satisfacción a la referida condición. debe advertirse que la primera interpretación es la más apropiada, no sólo porque si uno considerara la interpretación propuesta por el recurrente constituiría un incentivo a invocar una causal errada con el objeto de obstaculizar la restitución o, lo que es lo mismo, validando un aprovechamiento del propio dolo o torpeza –nemo auditur non turpidunimen est-, sino que significaría que un despido injustificado, en razón de una causal impropia, produciría efectos, a pesar de que la sentencia declara la causal improcedente e injustificada. De ahí que deba entenderse que la sentencia que declara injustificado el despido por necesidades de la empresa priva de base a la aplicación del inciso segundo del artículo 13 de la ley ya tantas veces citada. Todavía cabría tener presente que si la causal fue declarada injustificada, siendo la imputación válida de acuerdo a esa precisa causal, corresponde aplicar el aforismo que lo accesorio sigue la suerte de lo principal. mal podría validarse la imputación a la indemnización si lo que justifica ese efecto ha sido declarado injustificado, entenderlo como lo hace el recurrente tendría como consecuencia que declarada injustificada la causa de la imputación se le otorgara validez al efecto, logrando así una



inconsistencia, pues el despido sería injustificado, pero la imputación, consecuencia del término por necesidades de la empresa, mantendría su eficacia”, se desprende claramente de este pronunciamiento, que es improcedente para este caso el realizar por parte del empleador el descuento del seguro de cesantía en los casos de despido injustificado, por lo cual solicito dejar sin efecto el descuento realizado por el ex empleador al momento de pagar el finiquito, que fue debidamente firmado con reserva de acciones, según se detallará más adelante en esta presentación. Por lo tanto, la empresa deberá restituir el monto que se descontó de las indemnizaciones legales. De esta manera, al ser el descuento del aporte patronal al seguro de cesantía un descuento que se realiza solo en caso de que el despido del trabajador sea por necesidades de la empresa, es de toda lógica que, si tal despido es declarado injustificado por el tribunal, también lo sea el descuento aplicado por dicho despido. En otras palabras, no corresponde aplicar el descuento del aporte patronal al seguro de cesantía en los casos en que el despido por necesidades de la empresa es considerado injustificado. La interpretación que sustento en autos también ha sido sostenida de forma más reciente por la corte suprema, tribunal que ha sentenciado que, “ya que el beneficio requiere precisamente que el despido se produzca por necesidades de la empresa y al declararse injustificado, el despido no se produjo por tal causal y en consecuencia, lo lógico es que no pueda impetrar el beneficio”. En este mismo sentido también se han pronunciado diversas sentencias judiciales. La Corte de Apelaciones de Valparaíso el año 2014 declara que “la expresión “si el contrato terminare por las causales previstas en el artículo 161 del código del trabajo” no alude a la causal invocada por el empleador para poner término al contrato de trabajo, sino a la causa que realmente ha tenido lugar”. En efecto, “del claro tenor del artículo 13 de la ley 19.728, sólo permite entender que su aplicación se circunscribe a los casos de terminación efectiva del contrato de trabajo por la causal prevista en el artículo 161 del Código del Trabajo, desde que el mismo no alude a la causal “invocada” por el empleador para poner término al contrato de trabajo, sino a que la causal de necesidades de la empresa haya efectivamente tenido lugar1”. Corte suprema, 20 de febrero de 2017, rol 2174-2017. Corte de Apelaciones de Valparaíso, 5 de junio de 2014, rol 28-2014. página 57 de 69 en la misma línea, la Corte de Apelaciones de Temuco, señala que “no habiéndose acreditado la concurrencia de alguno de los hechos constitutivos de las necesidades de la empresa invocada por el empleador para justificar el despido, se entiende que el contrato de trabajo no ha terminado por dicha causal y, en



consecuencia, no resulta jurídicamente admisible realizar la imputación a que se refiere el inciso segundo del artículo 13 de la ley 19.728". En este sentido, la misma sentencia sostiene que es imposible atribuir consecuencias jurídicas a hechos que son inexistentes, como lo es una causal de despido que no se configura en la realidad, ya que "no parece posible admitir que la ley desee atribuir consecuencias jurídicas a partir de un hecho inexistente o, al menos, que no ha sido judicialmente comprobado. En efecto, si no se acredita la causal necesidades de la empresa, en la realidad el contrato de trabajo ha concluido por simple voluntad del empleador". De esta manera, y por los argumentos ya explicados, se sostiene que una premisa necesaria para que el descuento proceda es que el despido por la causal de necesidades de la empresa sea válido, auténtico y ajustado a la realidad, no pudiendo aplicar el descuento cuando el despido resulte improcedente y así sea declarado por un tribunal, ya que el empleador pierde el derecho a recuperar los aportes realizados.

Como ha mencionado, el grupo Recsa se conforma, hasta donde tiene conocimiento, de 4 empresas distintas que, sin embargo, todas tienen relación con el ámbito de la recaudación y gestión de recursos/cobranzas. Como primera idea, conviene resaltar que nuestro ordenamiento jurídico laboral reconoce al empleador una serie de facultades que tienen por objeto el logro del proyecto empresarial, en lo que al ámbito laboral se refiere, y que se expresa en la libertad para contratar trabajadores, ordenar las prestaciones laborales, controlar el cumplimiento y ejecución del trabajo convenido, y sancionar las faltas o los incumplimientos contractuales del trabajador. estas facultades responden a lo que genéricamente se denomina poder de dirección, administración y organización empresarial, tratados ampliamente por la doctrina nacional. al respecto, la dirección del trabajo, órgano administrativo llamado a interpretar la legislación laboral en nuestro país, ha entendido por tal "el conjunto de poderes, facultades y potestades que el ordenamiento jurídico laboral reconoce al empleador con objeto de: - organizar, dirigir y fiscalizar la actividad laboral de la empresa, establecimiento o faena, en cuyo caso la potestad de mando recibe el nombre de poder de dirección; - mantener la disciplina y el orden dentro de la empresa, establecimiento o faena, en cuyo caso la potestad es poder disciplinario y; - adecuar la naturaleza de los servicios a los requerimientos de la empresa, establecimiento o faena, ya sea en cuanto a la naturaleza de los servicios, al lugar, o, a la duración y distribución de la jornada de trabajo, en este caso la potestad de mando se



manifiesta como *ius variandi*."Siguiendo este orden de ideas, conviene destacar especialmente la normativa incorporada a nuestra legislación por la ley nº 20.760 (ley del mutirut), que establece el supuesto de multiplicidad de razones sociales consideradas un sólo empleador. Dictamen Nº 6077/405 de la Dirección del Trabajo. El objetivo central de tal normativa es identificar al verdadero empleador. En efecto, la empresa puede organizarse en varias identidades legales, pero eso no puede significar ocultar al verdadero empleador y con ello las obligaciones que se derivan, ni mucho menos desproteger a los trabajadores, por eso se establece que para fines laborales y previsionales varias empresas o Rut se consideran como un solo empleador, cumpliendo con ciertos requisitos, tal como ocurre en el caso de autos. El inciso 3° del artículo 3 del Código del Trabajo nos define empresa para efectos de la legislación laboral y de seguridad social como "toda organización de medios personales, materiales e inmateriales ordenados bajo la dirección de un empleador, para el logro de fines económicos, sociales, culturales o benéficos, dotada de una individualidad legal determinada". A su vez, agrega el inciso 4° del artículo 3° del Código del Trabajo que "dos o más empresas serán consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales, cuando tengan una dirección laboral común, y concurren a su respecto condiciones tales como la similitud o necesaria complementariedad de los productos o servicios que elaboren o presten, o la existencia entre ellas de un controlador común". En este sentido, cabe tener presente que la normativa incorporada a nuestra legislación laboral por la ley Nº 20.760, establece el supuesto de multiplicidad de razones sociales, las cuales podrán ser consideradas como un solo empleador si se cumple con los elementos señalados en el artículo 3° del Código del Trabajo, siendo el elemento fundamental la existencia de una dirección laboral común, hipótesis que se da claramente en este caso entre las 4 empresas demandadas, lo cual que de manifiesto abiertamente, entre otras cosas, gracias a que las cuatro razones sociales comparten el mismo representante legal. Por su parte, el inciso 6° del artículo 3° del Código del Trabajo, establece que: "las empresas que cumplan lo dispuesto en el inciso cuarto serán solidariamente responsables del cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales emanadas de la ley, de los contratos individuales de trabajo o de instrumentos colectivos". Por lo tanto, en este caso, las cuatro empresas ya mencionadas serán solidariamente responsables de las obligaciones que han emanado del término del contrato de trabajo y de la vulneración de derechos fundamentales que ha sufrido. Luego,



la Dirección del Trabajo, mediante dictamen de fecha 03 de septiembre de 2014, y luego de fijar el sentido y alcance del referido artículo 3° del Código del Trabajo, modificado por la mencionada ley N° 20.760, sostiene que “el sentido interpretativo que corresponderá otorgar al cuerpo normativo en análisis, deberá tender a determinar la existencia o no de una dirección laboral común, a partir de los indicios tradicionales utilizados para la determinación del empleador, pero además, de otros indicios no copulativos, incorporados por el legislador, como son la similitud o necesaria complementariedad de los productos o servicios o la existencia de un controlador común, propio de la noción de “unidad económica”, indicios estos últimos propios del avance de la doctrina de la “unidad económica” desarrollada por nuestros tribunales”. Cabe señalar que estos indicios no son de naturaleza copulativa, son meramente ejemplares e incluso podrían no estar presentes. Agrega el referido pronunciamiento, que “la calidad de empleador en la legislación laboral chilena viene determinada por el ejercicio efectivo de la potestad de mando y dirección, como manifestación indubitada de la subordinación jurídica exigida por la ley, y en ningún caso por las decisiones unilaterales sobre su forma jurídica societaria adoptada por la propia empresa”. Este aspecto (que la calidad de empleador en la legislación laboral chilena viene determinada por el ejercicio efectivo de la potestad de mando y dirección) es un aspecto central para el caso de autos. Las cuatro empresas demandadas ejercían dichas potestades sobre ella y sus servicios, que eran utilizados no sólo en favor de la empresa que formalmente me tenía contratado, sino que también en favor de las otras tres, viendo indistintamente la selección, reclutamiento y capacitación del personal de todas las empresas. Por último, el órgano administrativo define dirección laboral como “una serie de facultades o prerrogativas que tienen por objeto el logro del referido proyecto empresarial en lo que al ámbito laboral se refiere, y que se traducen en la libertad para contratar trabajadores, ordenar las prestaciones laborales, adaptarse a las necesidades de mercado, controlar el cumplimiento y ejecución del trabajo convenido, y sancionar las faltas o los incumplimientos contractuales del trabajadores.” respecto a la dirección laboral común, la dirección del trabajo se ha pronunciado: “el principal requisito que debe acreditarse para que dos o más empresas sean consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales, está constituido por la “dirección laboral común”, para lo cual debe atenderse a quién ejerce la facultad de organización laboral de cada unidad, con preeminencia a la razón social conforme a la cual cada empresa obtiene su individualidad jurídica. La dirección laboral común constituye, de esta forma, el



elemento obligatorio e imprescindible para determinar la existencia de un solo empleador”. La situación anterior es algo evidente en cuanto que incluso la representación legal de las empresas demandadas radica en la misma persona o familia. Por su parte, la doctrina laboral, en la misma línea interpretativa, expresada por la profesora Irene Rojas Miño, ha sostenido que “la nueva ley laboral construye tanto el concepto de empresa como de grupo de empresa en base a la dirección laboral de estas entidades, la que es ejercida por el empleador, en conformidad a las categorías dogmáticas del contrato de trabajo”. De esta manera, destaca el legislador que la relevancia en la definición de una empresa es la dirección laboral de la misma, en conformidad a quien ejerce en los hechos la potestad de mando y dirección” Algo fundamental para analizar y determinar la unidad económica en los hechos es el principio de primacía de la realidad. Al respecto, la dirección del trabajo se ha manifestado de la siguiente manera: “cabe consignar, en este mismo sentido, que un principio fundamental de la legislación laboral en la materia corresponde a la primacía de la realidad, que consiste en otorgar prioridad a los hechos, es decir, a lo que efectivamente ha ocurrido en la realidad, sobre las formas o apariencias o lo que las partes han convenido. En consecuencia, se ha agregado, que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos suscritos por las partes o acuerdos celebrados entre ellos, debe darse preferencia a los hechos. Prima, entonces, la verdad de los hechos, sobre la apariencia, la forma o la denominación que asignaron éstas al contrato. así, por lo demás, lo ha declarado en reiteradas ocasiones la corte suprema, que ha sostenido que “entre los principios imperantes en materia del derecho del trabajo, y que sirven de inspiración al derecho positivo en esta rama, se encuentra el de la primacía de la realidad que significa que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de los documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos (rol 21.950, 16.03.1987)”. A la misma vez, de la historia de la Ley N° 20.760, concretamente de lo señalado por la Ministra del Trabajo en sesión de 7 de mayo de 2014 -según da cuenta el segundo informe de la comisión de trabajo del senado-, aparece que el requisito indispensable que debe concurrir para efectos de determinar la figura del empleador, “dice relación con la dirección laboral común que debe existir al interior de las empresas, esto es, debe atenderse a quién ejerce la facultad de organización laboral de cada unidad con preeminencia a la razón social conforme a la cual cada empresa obtiene su individualidad jurídica”. En la misma línea, detalló que “el concepto de dirección laboral común, que se



constituye por el poder de decisión y organización laboral, debe interpretarse armónicamente con el vínculo de subordinación y dependencia, toda vez que dicho elemento resulta ser de gran relevancia para determinar, en la práctica, la relación laboral existente entre un trabajador y un empleador”. agrega, además, en una nueva sesión, que “la noción de dirección laboral común debe ser concebida atendiendo al ejercicio material de la potestad de mando en la relación laboral y comprende, en un sentido amplio, las facultades disciplinarias, de dirección, organización y administración de los trabajadores”, reiterando nuevamente que, “...la existencia de una dirección laboral común constituye un elemento obligatorio e imprescindible, en tanto que los demás elementos constituyen indicios a los cuales el juez debe recurrir para efectos de determinar que dos o más empresas deben ser consideradas como un solo empleador...”. A luz del referido sentido interpretativo, se debe precisar y reiterar que la configuración de una dirección laboral común, y por ende, la determinación de una unidad económica, exige, tal como se ha expuesto, presupuestos que den cuenta de una potestad de mando y dirección común, materializada en las facultades disciplinarias, de dirección, organización y administración ejercidas sobre los trabajadores. Sin embargo, lo trascendental para los efectos es determinar la dirección laboral común y la presencia de los otros indicios que establece el artículo 3 del código del trabajo. En cuanto al controlador común que las demandadas tienen, la justicia se ha pronunciado respecto de estas situaciones: “el que dos personas jurídicas sean administradas por la misma persona natural, es un elemento importante para determinar la existencia de una unidad económica”, como ocurre en la especie. Con el fin de aclarar la exposición y atendiendo a lo expuesto en el párrafo anterior, entre estas sociedades también se encuentran presentes los indicios señalados en el artículo 3 del código del trabajo, ya que además existe entre ellas una unidad de propósitos y desarrollan actividades comerciales similares o, a lo menos complementarias entre sí. Asimismo, entre todas ellas obedecen a un control de gestión interna unificado. A mayor abundamiento, la dirección del trabajo realizó un informe de exposición sobre único empleador solicitado por el sindicato de RECSA. En dicho informe, el cual se acompaña a esta presentación, se señala que: - los contratos de las empresas demandadas son similares en su estructura y escrituración y que todos poseen un logo “Recsa” en la esquina superior. - los reglamentos internos de las empresas demandadas también comparten similitud en sus artículos y títulos, además de tener todos el logo de “Recsa” arriba. - la empresa recaudadora s.a. posee contratos de prestación de servicios con las



otras tres empresas. - las notificaciones de fiscalización son recepcionadas siempre en el mismo domicilio para las cuatro empresas, esto es, en huérfanos n°670, piso 11. - de las declaraciones tomadas, se concluye que la selección de trabajadores la realiza la empresa recaudadora s.a. para las 4 empresas, es decir, se reconoce que mi área prestaba servicios en favor de todo el grupo Recsa. - tres de las cuatro empresas utilizan la misma página web, mientras que las cuatro utilizan la misma intranet. Como se aprecia s.s. las empresas demandadas son entidades jurídicas que si bien formalmente constituyen individualidades legales determinadas, realidad y para efectos laborales y previsionales forman un “holding”, una sola “unidad económica”, ya que se dan todos y cada uno de los supuestos establecidos en el artículo 3 del código del trabajo. en efecto, tienen una misma dirección laboral común, directa o indirectamente un mismo dueño o controlador, tienen su domicilio común/complementario, generando de esta forma un criterio de unidad en cuanto a la propiedad que detentan las empresas (a más ahondamiento, las tres empresas utilizan los mismos software, e incluso, comparten los mismos servicios técnicos, entre ellos, algunos de mis representados), de esta manera, como s.s. puede apreciar, todos estos elementos dan cuenta de la clara confusión de la figura del empleador que he tenido durante el desarrollo de la relación laboral y que ahora, con ocasión del despido, pretenden desconocer, junto con estos vínculos que no hacen más que acentuar la existencia de una unidad económica en los términos establecidos en el artículo 3 del código del trabajo. Es preciso mencionar, que esta parte tiene la certeza absoluta, en razón de los antecedentes acumulados y las pruebas existentes, que estamos frente a un solo empleador, que escondido frente a un grupo de empresas pretende eludir su responsabilidad y cumplimiento de las obligaciones laborales y de seguridad social al que cualquier ciudadano está afecto, tal como se ha explicado anteriormente de acuerdo a los indicios aportados en esta presentación. Tal como será acreditado durante el proceso, las demandadas conforman una unidad económica y deben ser considerados como un solo empleador, tal como lo establece el artículo 3 del código del trabajo. en efecto, detrás de estas razones sociales existe una unidad laboral común, se da entre ellas los indicios exigidos por la ley, tales como la existencia de un controlador común, una unidad de propósitos, unidad o similitud de giro, de procedimientos, comercial y laboral, entre otros aspectos, resultando total y absolutamente procedente concluir que el verdadero empleador es precisamente esta unidad económica (el conjunto de empresas demandadas), entendidas como una sola



relación laboral única con las demandadas de acuerdo a lo establecido en el artículo 3, 7 y 8 del Código del Trabajo desde el 19 de marzo de 2012 hasta el 31 de julio de 2019, y conforme a lo relatado a lo largo de la presentación pide se declare que el despido del que fue objeto fue injustificado, indebido y/o improcedente por no cumplir la demandada con las formalidades contempladas en el artículo 162 del código del trabajo, que el despido fue injustificado, indebido y/o improcedente por no configurarse en la realidad la causal de despido de necesidades de la empresa, que, dado que el despido es injustificado, indebido y/o improcedente, no procede el descuento por concepto de aporte patronal al seguro de cesantía, por lo que corresponde que las demandadas me lo restituyan, que se acoge la demanda, declarando que existe unidad económica para efectos laborales y previsionales entre las demandadas, en los términos planteados. En subsidio, que se acoge la demanda, declarando que existe unidad económica para efectos laborales y previsionales entre algunas de las demandadas, en los términos planteados, que en su calidad de único empleador las demandadas se encuentran obligadas solidariamente al pago de las obligaciones laborales y previsionales., que las demandadas se encuentran obligadas a pagar las siguientes sumas, de acuerdo a lo señalado en esta presentación: a) \$1.918.203.- por concepto de diferencia por indemnización por años de servicio (7 años con base de cálculo de tope 90 uf por año) entre lo pagado en el finiquito y lo realmente adeudado. b) \$274.029.- por concepto de diferencia por indemnización sustitutiva del aviso previo (tope de 90 uf) entre lo pagado en el finiquito y lo realmente adeudado. c) \$5.304.352.-, por concepto del recargo legal del 30% que consagra el artículo 168 del código del trabajo por despido injustificado, en relación con el artículo 489 del mismo cuerpo legal. d) \$2.044.564.-, por concepto de devolución del descuento por aporte patronal al seguro de cesantía. e) reajustes e intereses de la causa, más las costas de la causa. f) o los conceptos y sumas que s.s. estime pertinentes de acuerdo con el mérito del proceso.

CONTESTACIONES

INVERSIONES Y GESTION DE ACTIVOS ARMONY SPA.

SEGUNDO: Que contestando la demanda en representación de **INVERSIONES Y GESTION DE ACTIVOS ARMONY SPA, doña PAULINA RIQUELME BARRIENTOS**, abogada, Cédula de Identidad N° 15.736.081-7, mandataria judicial, ambos domiciliados



1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago
para estos efectos en Avenida Apoquindo N° 3721, oficina 181, Las Condes, Región Metropolitana, contestó la demanda solicitando el completo rechazo, con costas.

Señala que de la lectura del libelo es posible observar que la parte demandante viene en deducir acción de tutela, cobro de prestaciones por despido injustificado y declarativa de un solo empleador, en relación a mi representada y otras tres empresas, de conformidad a la norma contemplada en el Art. 3 del Código del Trabajo, solicitando además la expresa condena en costas a mi representada.

Expone que controvierte expresa y formalmente todos los hechos expuestos en la misma, sin excepción alguna, por cuanto no existe relación alguna de su representada con la demandante de estos autos, como tampoco existe conocimiento de los hechos en que funda su demanda, en particular respecto de la acción de Tutela y cobro de prestaciones derivados por despido injustificado.

Conforme con lo anterior, corresponderá a la parte demandante acreditar por los medios de prueba legales todos y cada uno de los hechos en que funda su demanda.

Refiere que entre INVERSIONES Y GESTIÓN DE ACTIVOS ARMONY SPA y RECAUDADORA S.A. existe un contrato de prestación de servicios y facturación por los servicios prestados. Efectivamente ambas. tienen una relación comercial, la cual se encuentra regulada en un contrato de prestación de servicios suscrito con fecha 31 de marzo del año 2016, pudiendo ello corroborarse con la aportación de facturas por los servicios prestados, según se acreditará en la oportunidad procesal correspondiente.

La sociedad por acciones Armony, fue creada mediante escritura pública de fecha 05 de febrero del año 2016, en la Notaría de Santiago de don Félix Jara Cadot. Su principal objeto social es la compraventa de todo tipo de bienes muebles, inmuebles y bienes incorporeales en general, tales como: valores, títulos de crédito, bonos, acciones, y deudas de todo tipo.

Es una compañía que funciona de manera absolutamente independiente al resto de las demandadas. Su domicilio comercial está ubicado en calle Huérfanos 835, oficina 403, comuna y ciudad de Santiago; tiene su propia estructura organizacional interna; los trabajadores de la compañía realizan funciones diversas a los que realizan los dependientes de las otras empresas demandadas.



Refiere que en este caso no se dan los supuestos denunciados por el sindicato, para que sea procedente la declaración de Unidad Económica, como se demostrará a continuación.

El Art. 3 letra c) del Código del Trabajo establece: “Dos o más empresas serán consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales, cuando tengan una dirección laboral común, y concurren a su respecto condiciones tales como la similitud o necesaria complementariedad de los productos o servicios que elaboren o presten, o la existencia entre ellas de un controlador común. La mera circunstancia de la participación en la propiedad de las empresas no configura por sí sola alguno de los elementos o condiciones señalados en el inciso anterior”. Del citado precepto legal, se pueden desprender ciertos requisitos, que en la especie, no concurren, ellos son: - Dirección laboral común. En efecto, la empresa tiene una organización jerárquica propia, encontrándose éstas a cargo de la subgerente de operaciones, doña Sandra Cepeda Meneses, quien tiene a su cargo toda la estructura organizacional de la compañía, la cual cuenta con al menos 10 cargos de jefatura, quienes controlan y ejercen facultades de dirección sólo respecto del personal propio. Es necesario señalar que la empresa cuenta con alrededor de 67 asesores financieros, quienes están bajo el alero de un líder de equipo “team leader”. No existe ninguna injerencia o relación de estos trabajadores con los del resto de las empresas demandadas. No existe similitud o necesaria complementariedad entre los servicios que presta Armony con el resto de las empresas demandadas. Tal como se señaló, a propósito del giro de la compañía, éste dice relación con la cobranza de carteras que mi representada adquiere de distintas compañías especialmente de la industria financiera. Es decir, esta empresa compra créditos impagos y básicamente castigados por sus dueños, para luego efectuar gestiones de recuperación. - Inversiones y Gestión de Activos Armony SpA., no tiene control alguno respecto del resto de las sociedades. –

Aun cuando el Código establece en términos explícitos que el requisito por sí solo no configura Unidad Económica, su representada no tiene participación alguna en el resto de las sociedades demandadas. –

Afectación en derechos laborales o previsionales: El art. 507 del Código del Trabajo establece como requisito de procedencia de la acción contemplada en el inciso cuarto del Art. 3, la afectación a los trabajadores, cuestión que en el caso particular no se divisa,



toda vez que en la demanda no se esbozan argumentos en virtud de los cuales el sindicato estima que de alguna forma, aún potencial, se hubieren afectado los derechos individuales o colectivos de la demandante. El fundamento del libelo en este punto es más bien teórico que práctico. En primer lugar, se descarta que exista una afectación previsional de la demandante, toda vez que no se demanda por alguna eventual deuda de Seguridad Social. Tampoco existe afectación a los derechos laborales, atendido a que según se indica en el libelo la relación laboral estaría terminada y se le habrían pagado las indemnizaciones por término de contrato, atendido a que no reclama la existencia de un perjuicio derivado de su no pago, por lo que se puede advertir, no se configuran los requisitos establecidos en el Código del Trabajo para la procedencia de declaración de Unidad Económica, por lo tanto esta pretensión debe ser rechazada en todas sus partes.

En relación al petitorio de la demanda, a) Declaración de único empleador y sus consecuencias jurídicas: Como se dijo anteriormente, no existe ni ha existido un perjuicio a los derechos individuales o colectivos de la demandante, razón por la cual debería ser rechazada la demanda en todas sus partes.

Por tanto, en mérito de lo ya expuesto y en virtud de lo dispuesto los artículos 3, 507 y sgtes, 425 y 456 del Código del Trabajo, y demás pertinentes; pide tener por contestada la demanda y declarar que se rechaza a su respecto, por lo tanto no es procedente la declaración de un solo empleador, y tampoco corresponde que sea condenada al pago solidario de las prestaciones reclamadas, con expresa condena en costas-

RECSA ASESORIAS S.A.

Que en representación de RECSA S.A., comparece doña PAULINA RIQUELME BARRIENTOS, abogado, Cédula de Identidad N° 15.736.081-7, mandataria judicial, ambos domiciliados para estos efectos en Avenida Apoquindo N° 3721, oficina 181, Las Condes, Región Metropolitana, quien de conformidad a lo dispuesto en el Art. 303 N° 3 del Código de Procedimiento civil, opone formalmente excepción de litispendencia, respecto de la solicitud de declaración de Unidad Económica o declaración de un solo empleador.

Expone que ante el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, el Sindicato de la empresa Recaudadora S.A. ha presentado esta solicitud de manera previa al presente juicio, en autos caratulados "SINDICATO SINREC CON RECSA ASESORÍAS Y OTRAS",



RIT O 3141-2019, que se encuentra actualmente con la audiencia de juicio suspendida, atendido a que la Dirección del Trabajo no ha emitido su informe de fiscalización. La declaración de único empleador tiene efectos absolutos, por lo tanto dicha sentencia tendría efectos sobre cualquier trabajador de las empresas demandadas, en el caso de acogerse. La finalidad de esta institución es precisamente evitar el desgaste jurisdiccional, tener sentencias contradictorias y la litigación de mala fe por parte de quien acciona en juicio, lo que sostenemos es plenamente aplicable al caso en particular. Por tanto en virtud de lo expuesto y de lo regulado en el Art. 303 N°3 del Página 2 de 6 Código de procedimiento Civil y Art. 3 del Código del Trabajo, y demás disposiciones legales pertinentes, pide tener por interpuesta excepción de litispendencia respecto de la acción de único empleador solicitada por la parte demandante.

Luego, en el improbable evento que se rechace la excepción opuesta en lo principal de este escrito, o en la medida que deje su resolución para la sentencia definitiva, En subsidio, contesta la demanda interpuesta doña María Elisabet Zapata, dependiente de la empresa RECAUDADORA S.A., solicitando desde ya su completo rechazo, con costas,.

Indica que de la lectura del libelo es posible observar que la parte demandante viene en deducir acción declarativa de un solo empleador, en relación a mi representada y otras tres empresas, de conformidad a la norma contemplada en el Art. 3 del Código del Trabajo, solicitando que su representada sea condenada de manera solidaria a las prestaciones que reclama, solicitando además se les condene al pago de reajustes, intereses y costas de la causa.

Solicita el completo y absoluto rechazo de la presente demanda y controvierte expresa y formalmente todos los hechos expuestos en la misma, sin excepción alguna, por cuanto no existe relación alguna con la demandante, ni tampoco puede existir conocimiento de los hechos en que funda su denuncia de Tutela y la acción de despido injustificado.

Refiere que entre RECSA ASESORÍAS S.A. y RECAUDADORA S.A. existe un contrato de prestación de servicios y facturación por los servicios prestados, única relación que tiene con la empresa Recaudadora S.A. suscrito con fecha 02 de mayo de 2011, en virtud del cual la empresa Recaudadora encarga la prestación de una serie de asesorías de soporte a mi representada. Es decir, se trata de un servicio básicamente operacional que ni siquiera es tangencialmente similar al de Recaudadora, como tampoco sirven de



complemento para ejecutar los de esta última. Esta es la única relación entre estas dos compañías.

Señala que el objeto social de Recsa S.A. Es diverso, es una sociedad creada con fecha 20 de diciembre del año 2010, por medio de escritura pública de constitución otorgada en la Notaría de Santiago de don Félix Jara Cadot. Si bien el objeto social es bastante amplio se podría resumir en que presta todo tipo de asesorías a personas naturales y jurídicas en materias tales como: informática, recursos humanos, gestión de procesos, contable, administrativa, de negocios, etc. según se puede apreciar de la lectura de su escritura de constitución.

De la sola lectura del objeto social se puede apreciar que su representada ejecuta funciones diversas al resto de las demandadas. Se puede además señalar que tiene domicilio comercial diverso: calle Huérfanos N° 812, entrepiso, comuna y ciudad de Santiago, según consta en contrato de subarrendamiento de inmueble suscrito con fecha 01 de marzo de 2012, según se acreditará.

El personal que actualmente presta servicios para Recsa S.A. está compuesto principalmente por personal experto en materia informática y administrativos, que no tienen nada que ver con gestiones de cobranzas, ni compra de créditos.

En este caso no se dan los supuestos denunciados por el sindicato, para que sea procedente la declaración de Unidad Económica, como se demuestra a continuación. El Art. 3 letra c) del Código del Trabajo establece: “Dos o más empresas serán consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales, cuando tengan una dirección laboral común, y concurren a su respecto condiciones tales como la similitud o necesaria complementariedad de los productos o servicios que elaboren o presten, o la existencia entre ellas de un controlador común. La mera circunstancia de la participación en la propiedad de las empresas no configura por sí sola alguno de los elementos o condiciones señalados en el inciso anterior”. Del citado precepto legal, se pueden desprender ciertos requisitos, que en la especie, no concurren, ellos son: - Dirección laboral común. En efecto, la empresa tiene una organización jerárquica propia, encontrándose éstas a cargo de la subgerente de operaciones, doña Mónica Guajardo Ibáñez, quien tiene a su cargo a un número variable de personas que bordea las 10, entre ellos, a un ingeniero de sistemas, un Jefe de Proyecto, analista programador, y otros



cargos de apoyo, quien controla y ejerce facultades de dirección sólo respecto del personal propio. No existe injerencia ni relación de ninguna especie entre los trabajadores de Recsa S.A. con los del resto de las empresas demandadas. –

No existe similitud o necesaria complementariedad de los servicios que se prestan entre los servicios que presta Recsa Asesorías S.A. con el resto de las empresas demandadas. Tal como se señaló, a propósito del giro de la compañía, éste dice relación con asesorías de tipo comercial, contable y tecnológico. Nada tiene que ver con gestiones de cobranzas. –

En cuanto a la existencia de un controlador común, Recsa Asesorías S.A., no tiene control alguno respecto del resto de las sociedades.

En relación la participación en la propiedad de la otra empresa: Aun cuando el Código establece en términos explícitos que este requisito por sí solo no configura Unidad Económica, en este caso es necesario aclarar que su representada no tiene participación alguna en el resto de las sociedades demandadas. –

El art. 507 del Código del Trabajo establece como requisito de procedencia de la acción contemplada en el inciso cuarto del Art. 3, la afectación a los trabajadores, cuestión que en el caso particular no se vislumbra.

En cuanto al petitorio, es a).Declaración de único empleador y sus consecuencias jurídicas Como se dijo anteriormente, no existe ni ha existido un perjuicio a los derechos individuales o colectivos de la demandante, razón por la cual esta acción es absolutamente improcedente.

Por tanto, en mérito de lo ya expuesto y en virtud de lo dispuesto los artículos 3, 507 y sptes, 425 y sptes, 456 del Código del Trabajo y demás pertinentes; pide tener por contestada la demanda y en definitiva declarar: Que se rechaza la demanda de autos respecto de mi representada, por lo tanto no es procedente la declaración de un solo empleador, como tampoco es procedente la aplicación de la responsabilidad solidaria, con expresa condena en costas a la demandante.

RECAUDADORA S.A



Que en representación de RECAUDADORA S.A. en adelante “Recaudadora”, persona jurídica del giro comercial, domiciliados todos para estos efectos en Avda. Apoquindo N° 3721, oficina 181, comuna de Las Condes, don Sergio Yavar Carberry, contesta la denuncia de Tutela de Derechos Fundamentales, además de la demanda por despido injustificado y cobro de prestaciones deducida en su contra de manera conjunta y subsidiaria, por doña María Elisabet Zapata Pedreros, solicitando el total y completo rechazo de las mismas, por las consideraciones de hecho y de derecho que a continuación expongo.

En estos autos, la Srta. María Elisabet Zapata, ha deducido una denuncia de Tutela de Derechos Fundamentales con ocasión del despido, además de una demanda por supuesto despido injustificado y cobro de prestaciones, en la cual solicita condenar a su representada al pago del recargo del 30% sobre la indemnización ya pagada, además de la restitución del monto descontado por concepto de aporte del empleador al Fondo de Cesantía en la cuenta individual de la trabajadora y el pago de supuestas diferencias en la base de cálculo de su indemnización sustitutiva del aviso previo y por años de servicios, todo ello con reajustes, intereses y costas. Para ello, la demandante realiza una particular relación de los hechos en los que funda sus increíbles pretensiones, la cual incluye una serie de interpretaciones que no son efectivas y que distan mucho de la realidad, fundada en argumentos que son insostenibles.

En primer lugar y para los efectos de lo previsto en el artículo 452 del Código del Trabajo, desde ya niega los hechos descritos en el libelo, salvo los que expresamente se reconocerán en este capítulo.

Conforme con lo anterior, corresponderá a la actora acreditar por los medios de prueba legales los hechos en que funda su demanda.

1. Hechos que se aceptan a) Se acepta que la actora fue contratada con fecha 19 de marzo de 2012, para prestar servicios personales. b) Aceptamos que la trabajadora fue contratada como “Psicóloga de Selección”, y que al término de su contrato de trabajo ejercía el cargo de “Jefe de Selección y Desarrollo Organizacional”. c) Efectivamente la trabajadora estaba exenta del cumplimiento de jornada ordinaria, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 22 inciso segundo y siguientes del Código del Trabajo. d) Efectivamente su contrato de trabajo terminó con fecha 31 de julio de 2019, invocando la

causal contemplada en el Art. 161 inciso primero del Código del Trabajo, esto es, “necesidades de la empresa, establecimiento o servicio”.

2. Hechos que se niegan categóricamente a) Niega en forma categórica que durante la relación laboral o con ocasión del despido se hayan vulnerado los derechos fundamentales de la demandante. b) Se niega que la base de cálculo para efectos de lo dispuesto en el Art. 172 del Código del Trabajo, sea aquella que se señala en la demanda. Su correcta determinación asciende a \$ 2.251.853. c) Se niega adeudar alguna diferencia en el pago de las indemnizaciones sustitutiva del aviso previo y por años de servicios. d) Niega que el despido sea injustificado, consecuentemente, rechaza adeudar el recargo legal del 30% y devolución de aporte del empleador al fondo de cesantía de la trabajadora.

En relación a la denuncia de tutela de Derechos Fundamentales de la actora, en el caso de autos se interpone una denuncia de tutela de vulneración de Derechos Fundamentales con ocasión del despido por una supuesta vulneración a la garantía constitucional contemplada en el Art. 19 N°1 de la Constitución Política de la República. Los argumentos que se señalan en la denuncia dicen relación con hechos que supuestamente se habrían producido durante la vigencia de la relación laboral, razón por la cual, si la trabajadora consideró que sus Derechos Fundamentales se encontraban lesionados, debió haber accionado en el plazo establecido en el Art. 486 inciso final, esto es, en el plazo de 60 días desde que se produjo la vulneración, y no con posterioridad al despido. A modo ejemplar, señala los siguientes hechos que se consignan en la demanda:

A fojas 6: “Posteriormente, el 09 de abril de 2019, luego de haber tenido una reunión con los proveedores del grupo, Rodrigo me citó a su oficina para saber qué me había parecido el encuentro, pues estaba muy preocupado porque en sus palabras, yo había estado muy callada y que no me leía. Le comenté que para mí era difícil ser extrovertida cuando recién estoy conociendo nuevos entornos...”, A fojas 7: “... en el mes de mayo de 2019, la analista de mi equipo decidió renunciar. Como era protocolo de la empresa, hablé con ella para que pospusiera un poco su renuncia y así lograr realizar los traspasos de cargo y funciones correspondientes, sin embargo, Rodrigo Valdivia me ordenó que le dijera que renunciara inmediatamente...”. Finalmente, a fojas 9: “.... Así, con fecha 18 de junio de 2019, le informé al área de operaciones (área solicitante del proceso) vía correo



electrónico que el método de selección había cambiado y que utilizaríamos solo Inteligencia Artificial, eliminando las entrevistas, que había sido la instrucción que Rodrigo había dado. Sin embargo, fue él mismo el que contestó el correo señalando, sorpresivamente, que no podíamos eliminar las entrevistas...”. Dadas dichas consideraciones, estimamos que la acción de Tutela de Derechos Fundamentales debe ser rechazada por extemporánea, puesto que en este caso la denunciante debió haber accionado conforme a lo establecido en el Art. 486 del Código del Trabajo, el cual establece lo siguiente: “Cualquier trabajador u organización sindical que, invocando un derecho o interés legítimo, considere lesionados derechos fundamentales en el ámbito de las relaciones jurídicas cuyo conocimiento corresponde a la jurisdicción laboral, podrá requerir su tutela por la vía de este procedimiento. Cuando el trabajador afectado por una lesión de derechos fundamentales haya incoado una acción conforme a las normas de este Párrafo, la organización sindical a la cual se encuentre afiliado, directamente o por intermedio de su organización de grado superior, podrá hacerse parte en el juicio como tercero coadyuvante. Sin perjuicio de lo anterior, la organización sindical a la cual se encuentre afiliado el trabajador cuyos derechos fundamentales han sido vulnerados, podrá interponer denuncia, y actuará en tal caso como parte principal. La Inspección del Trabajo, a requerimiento del tribunal, deberá emitir un informe acerca de los hechos denunciados. Podrá, asimismo, hacerse parte en el proceso. Si actuando dentro del ámbito de sus atribuciones y sin perjuicio de sus facultades fiscalizadoras, la Inspección del Trabajo toma conocimiento de una vulneración de derechos fundamentales, deberá denunciar los hechos al tribunal competente y acompañar a dicha denuncia el informe de fiscalización correspondiente. Esta denuncia servirá de suficiente requerimiento para dar inicio a la tramitación de un proceso conforme a las normas de este Párrafo. La Inspección del Trabajo podrá hacerse parte en el juicio que por esta causa se entable. No obstante lo dispuesto en el inciso anterior, la Inspección del Trabajo deberá llevar a cabo, en forma previa a la denuncia, una mediación entre las partes a fin de agotar las posibilidades de corrección de las infracciones constatadas. La denuncia a que se refieren los incisos anteriores deberá interponerse dentro de sesenta días contados desde que se produzca la vulneración de derechos fundamentales alegada. Este plazo se suspenderá en la forma a que se refiere el artículo 168”.



En cuanto a la garantía contemplada en el Art. 19 N° 1 de la Constitución Política de la República, tal como se señaló en forma previa, en relación a la acción de tutela no se esbozan mayores fundamentos para poder determinar la vulneración a esta garantía, solo se señalan frases genéricas y emotivas, más que a hechos concretos o que constituyan una verdadera vulneración a sus derechos fundamentales. Se trata más bien de “percepciones y sentimientos” de la trabajadora respecto del liderazgo y forma de trabajo del recién llegado gerente de Recursos Humanos, el Sr. Rodrigo Valdivia.

Niega en forma categórica que la trabajadora demandante haya sufrido acoso moral por parte de su superior jerárquico, el Sr. Rodrigo Valdivia o de otra persona de la empresa. Hace presente que su empresa se encuentra profundamente preocupada por establecer relaciones armoniosas entre los pares, razón por la cual se han implementado políticas para proteger la salud de los trabajadores, no sólo desde el punto de vista físico, que es lo más evidente, sino que también existen mecanismos internos, tanto para prevenir y sancionar el eventual acoso laboral que pueda producirse en la compañía. Es así como en la actual versión del reglamento Interno de la empresa se contempla un procedimiento de peticiones y denuncias, el cual se encuentra contemplado en el Art. 30 y siguientes de dicho instrumento, el cual la trabajadora conoce perfectamente, ya que con fecha 20 de marzo de 2012 le fue entregado de forma personal y que en la parte pertinente establece lo siguiente: “PETICIONES, RECLAMOS, CONSULTAS Y SUGERENCIAS: Art.30.- Todo funcionario de Recaudadora S.A., la Directiva del Sindicato y/o el Comité Paritario tienen derecho a formular reclamos de cualquier naturaleza, relacionados con su entorno laboral. Los reclamos referidos en el inciso precedente se formularán en las dependencias de la Empresa en que preste sus servicios y por conducto regular, esto es, siguiendo el orden jerárquico establecido. No obstante, podrá omitirse este último orden jerárquico, si en los hechos a que se refiere el reclamo, pudiese estar implicada alguna de las personas que de acuerdo a este orden, deben recibirlo. En este último evento, el funcionario podrá hacer llegar dicho reclamo a niveles jerárquicos superiores. Art.31.- Cada jefe atenderá al personal de su dependencia procurando dar solución a sus problemas dentro de las atribuciones que Recaudadora S.A. le haya otorgado y pedirá información a su superior inmediato hasta llegar al jefe de área que corresponda, cuando no esté en situación de satisfacer las demandas de su personal, todo ello dentro de un plazo de no más de diez días. Art.32.- Toda consulta o sugerencia deberá presentarse por escrito, con la



individualización del funcionario que la formula y su firma, cargo, unidad, sección o dependencias de la Empresa en que se desempeñe. Las consultas o sugerencias deben ser entregadas directamente al Área de Personal. Art.33.- La empresa garantizará a todos y cada uno de sus trabajadores un ambiente laboral digno y para ello adoptara todas las medidas necesarias para que todos los trabajadores laboren en condiciones acordes a su estado, condición y dignidad. La empresa además promoverá al interior de la organización, el respeto mutuo entre todos los trabajadores y ofrecerá un sistema informado, expedito y reservado de solución de los conflictos cuando la situación así lo haga necesario, sin costo para ellos.”

En términos generales el acoso moral puede ser definido como aquel hostigamiento, malos tratos, vejámenes que sufre uno o más trabajadores en el contexto de una relación laboral, tanto por sus superiores, como por sus pares o personas que dependen de él, que se manifiesta en una degradación de las condiciones físicas o psíquicas de una persona, al tratarse de acciones sistemáticas y reiterativas en el tiempo. También este tipo de conducta recibe otras denominaciones tales como: acoso laboral, psicoterror laboral, mobbing, denominación que se utilizó en los años ochenta, el cual proviene del verbo inglés to mob que significa “acosar, perseguir, acorralar, molestar”. Heinz Leymann lo define como “Psicoterror o mobbing en la vida laboral conlleva una comunicación hostil y desprovista de ética que es administrada de forma sistemática por uno o unos pocos individuos, principalmente contra un único individuo, quien, a consecuencia de ello, es arrojado a una situación de soledad e indefensión prolongada, a base de acciones de hostigamiento frecuentes y persistentes (definición estadística: Al menos durante seis meses). Como consecuencia de la alta frecuencia y larga duración de estas conductas hostiles, tal maltrato se traduce en un enorme suplicio psicológico, psicosomático y social”. De esta forma, en general tanto la doctrina extranjera como expertos en psicología han definido que debe tratarse de una conducta sistemática y constante en el tiempo, requiriendo de actos del acosador al menos una vez a la semana por un período mínimo de 6 meses. Creemos que no es suficiente la percepción del denunciante para dar establecida la existencia del acoso; en efecto, existen una serie de aseveraciones que no tienen fundamento alguno. En todo caso, los hechos a los cuales la denunciante hace alusión se habrían verificado durante el tiempo en que dependió jerárquicamente del Sr. Rodrigo Valdivia, tiempo que fue inferior a cuatro meses, no siendo suficientes para



considerar la existencia de una conducta sistemática de acoso laboral. Así las cosas procede que se desestime la denuncia sin más trámite. Tal como se señaló previamente, las conductas vulneratorias que se imputan al Sr. Valdivia dicen relación con “percepciones personales de la denunciante”, y no con hechos objetivos que hagan procedente la acción. Se esboza en diversos pasajes de la demanda que la denunciante estaba acostumbrada a “otra forma de jefatura” y a “otra forma de ejecutar su trabajo”, haciendo alusión a la gestión realizada por el gerente anterior, el Sr. Christopher Cooper, o bien, señalando que “históricamente sus jefes directos (Gerentes de Recursos Humanos), habían trabajado de una forma diversa con ella”. Lo anterior revela una falta de aceptación o adecuación a la nueva forma de trabajado del Sr. Valdivia, pero en ningún caso puede estimarse que sea constitutiva de acoso moral, o que ésta conducta atente contra la integridad psíquica de la trabajadora.

De la lectura de la demanda se entiende que la demandante presenta bastante rigidez en su estructura de funcionamiento. Adicionalmente se habla que se habría vulnerado su integridad psíquica, pero no señala en términos específicos y concretos si dicha vulneración se manifestó, por ejemplo, en la existencia de alguna enfermedad. En efecto, la demandante durante el tiempo que trabajó con el Sr. Valdivia no presentó licencias médicas. Resulta relevante hacer presente que el único organismo habilitado para diagnosticar la existencia de una patología de origen profesional es el Organismo Administrador de la ley de accidentes del Trabajo, que en el caso particular corresponde a la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS). La demandante durante la vigencia de la relación laboral no registró ingresos a la ACHS por alguna enfermedad profesional, y consecuentemente con ello tampoco existió una Evaluación de Puesto de Trabajo, conforme a la cual pueda haberse determinado la existencia de una “jefatura disfuncional” como señala en el libelo. Inexistencia de denuncias al interior de la compañía o a la Dirección del Trabajo que dieran cuenta de una supuesta vulneración a sus Derechos Fundamentales Si la trabajadora estimó que su dignidad o sus Derechos Fundamentales se vieron afectados durante la vigencia de la relación laboral, con los hechos específicos que señala en la demanda, debió haberlo puesto en conocimiento de su jefatura o Gerencia General, de conformidad a los canales formales de comunicación existentes en la Compañía, o bien, a través del mecanismo contemplado en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, sin embargo, no lo hizo, por ser inexistentes los hechos en

que funda su artificiosa denuncia de tutela, fundada solo en un evidente ánimo de lucro, o bien con el fin de obtener un mayor poder de negociación durante el juicio. Hoy nos encontramos con un fenómeno social y económico que no puede ser desconocido. Creciente y exponencialmente nuestros tribunales se han visto cada vez más enfrentados a resolver causas cuya reclamación es el “daño moral”, o bien, en el caso particular del procedimiento laboral, infundadas acciones de tutela de Derechos fundamentales, alarmante situación ya instalada, que se constata no solamente por el aumento del número de acciones judiciales de esta naturaleza, sino que también y sin duda alguna se verifica por las cuantías demandadas, cada vez mayores, y que regularmente no guardan relación alguna con los daños reclamados como objeto de reparación. Este fenómeno sin duda encuentra espacio por la legitimidad que nuestro ordenamiento jurídico brinda a la protección integral del ser humano, la que es inherente a su propia naturaleza. Así las cosas, la reparación por daño moral tasada que establece el Art. 489 del Código del Trabajo, es totalmente legítima en el espíritu de las normas que la sustentan, en el sentido de buscar una reparación justa y equitativa del daño efectivo y probadamente causado. Sin embargo, en este buen espíritu, y como en todo orden de cosas, nos exponemos en los hechos también con el muy oportuno y conveniente modelo de mercantilización de los derechos ciudadanos, a través de personas que han hecho de este legítimo derecho una verdadera aspiración de enriquecimiento injusto y fácil, o si se quiere, en términos más elegantes, un “modelo de negocio”. Estos patrones propios de quien reclama, por la vía puramente especulativa son los siguientes:

- Demandas por sumas estratosféricas. La demandante en este caso, solicita, por concepto de tutela la máxima indemnización que nuestro ordenamiento jurídico le confiere, es decir, 11 remuneraciones, esto es \$28.146.195. Así, dicha pretensión no solamente refleja un despropósito con un único fin lucrativo, sino que refleja también consecuentemente que no ha existido una sana motivación de reparación en base a hechos reales.
- Ausencia total de argumentación que permita comprender de qué forma la demandante determina una cifra tan alta, o su correlación mínimamente racional con el daño supuestamente sufrido. En este caso, la sola cifra da cuenta de este carácter especulativo. Al parecer se tiene la expectativa que a mayor cantidad de acusaciones, y a mayor cantidad de reclamación económica, se tendrá la posibilidad cierta de obtener alguna ganancia de ello. Esta cifra sin justificación, evidentemente desproporcionada, carente de argumentación, no puede sino solamente ser reflejo de una apuesta para que el tribunal otorgue el máximo valor posible, en un



claro ejercicio mercantilista del tratamiento de las acciones de este tipo • Lenguaje emocional por sobre datos objetivos. Tendencia recurrente de los demandantes de querer impresionar en sus acusaciones con un lenguaje altamente exagerado, emotivo, con énfasis en los adjetivos más que en los hechos. • Inversión del peso de la prueba. Los demandantes de este tipo de causas frecuentemente tienen la pretensión de inducir la idea de que es el demandado quien debe rendir la prueba negativa sobre los hechos reclamados, dejándolo evidentemente en desventaja, ya que el sólo sentido común nos señala lo difícil o prácticamente imposible que resulta poder controvertir hechos denunciados cuando no se conoce el detalle de la vida más íntima y propia de la demandante. Esta pretensión sin embargo colisiona con el texto de la ley que no altera la carga de la prueba, ni libera a la denunciante de probar la real existencia de los indicios que señala vulnerarían sus Derechos Fundamentales. Tampoco hemos tenido noticia de alguna denuncia efectuada a la autoridad administrativa contra la empresa o contra alguna persona en específico por alguna vulneración de Derechos Fundamentales de la trabajadora. Finalmente es necesario hacer presente que la trabajadora hace alusión a una supuesto “reclamo formal”, realizado días antes de su despido, sin embargo, se trata de un correo electrónico en que la demandante solicita explicaciones a su jefatura por solicitar información respecto de un proceso de selección bastante sensible para la compañía, ya que se trataba de un cargo de “experto en seguridad de la información”, cuestión que del tenor de la cadena de correos denota que la demandante estuvo molesta por el hecho de mantener al Sr. Valdivia informado. El día viernes 26 de julio de 2019 a las 11:12 horas el Sr. Rodrigo Valdivia, solicita a la Srta. Jennifer Soto, analista del área, con copia a la demandante, que lo mantenga informado respecto de estos procesos de selección. Dos minutos después la demandante envía el siguiente correo electrónico: “Rodrigo, Consulta. Cuál es el motivo de esta instrucción?”. El Sr. Valdivia responde a las 11:24 horas: “Necesito estar informado frente a preguntas o solicitudes”. A las 16:05 de la tarde la demandante envía un correo electrónico al Sr. Valdivia señalando lo siguiente: Rodrigo, Independiente que esté o no de acuerdo con esto (lo cual es un cambio en la forma de reporte) creo que plantear instrucciones directamente a mi equipo, sin canalizarlo conmigo, o al menos, conversarlo previamente, es saltarme a mí como jefe de área, como te he manifestado ha ocurrido en otras oportunidades incluso más relevantes. Tengo la convicción, por formación, que estas formas no son sanas para el óptimo funcionamiento del área, ni para el clima de trabajo. Incluso me parece contradictorio con



otras acciones que se están trabajando en otras áreas. Este es un reclamo formal”. Como podrá advertir, en ningún caso la situación descrita representa el caso de una vulneración de derechos de la demandante, o una conducta de acoso laboral como infundadamente señala en el libelo, sino que da cuenta de una conversación propia del ámbito laboral, en que la demandante señala no estar de acuerdo con que su superior jerárquico tome conocimiento de un proceso de selección delicado. La razonabilidad indica que tratándose de un cargo sensible para la compañía, es de toda lógica que el Gerente de Recursos Humanos quiera conocer respecto de cómo se lleva a cabo este proceso de selección, no existiendo razones para ocultar a su jefatura respecto del desarrollo del mismo. Las únicas razones que se tuvieron en consideración para proceder al despido de la trabajadora dicen relación con los hechos consignados en la carta y que se explican en el acápite siguiente.

En lo que respecta a esta acción, de vulneración de derechos fundamentales señala que sostiene enfáticamente que ninguno de los hechos narrados por la Srta. Zapata son efectivos. En efecto, y como ya se afirmó, su representada JAMÁS ha incurrido en las conductas enunciadas por la contraria, tal como se explicó latamente. Por otro lado, la contraria no cumple de modo alguno con lo exigido por los artículos 446 y 490 del Código del Trabajo, toda vez que la demanda de autos no contiene una “enunciación clara y precisa de los hechos constitutivos de la vulneración alegada, acompañándose los antecedentes en los que se fundamente”. Por supuesto, dichos antecedentes deben ser coetáneos a los hechos relatados en el libelo. Hace presente que es la parte demandante quien debe acreditar los hechos relatados en su libelo, pues no se debe desatender el texto legal que se refiere a la materia en análisis, específicamente el artículo 493 que preceptúa: “Cuando de los antecedentes aportados por la parte denunciante resulten indicios suficientes de que se ha producido la vulneración, corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad”. En otras palabras, para que mi representada se vea, eventualmente, en la obligación de acreditar que tomó medidas proporcionales y razonables afectando los derechos de la actora, es condición sine qua non que la parte demandante aporte antecedentes que acrediten la vulneración del derecho que acusa. Cabe observar que la referencia es en plural (“antecedentes”), por lo que deben ser múltiples y concordantes.



Aquí, en estricto rigor, no se acompañó antecedente alguno que sea pertinente a los hechos contenidos en el libelo. Por lo tanto, no se configuran los presupuestos legales que permiten la aplicación del artículo 493 del Código del Trabajo, opinión que comparte el profesor Sergio Gamonal Contreras en los siguientes términos: “Si es plausible el indicio presentado y probado por el trabajador de forma tal que se hace necesario que el empleador justifique su conducta al tenor del artículo 485, el juez debiera dar por probado el indicio”, definiendo plausibilidad de la siguiente forma: “que los hechos de cada indicio se encuentren acreditados fehacientemente”.

Tomando en consideración, entonces, lo precedentemente expuesto, es absolutamente imposible aplicar en estos autos el artículo 493, ya que su representada no puede verse obligada a probar la razonabilidad y proporcionalidad de acciones inexistentes, recordemos que la contraria supuestamente ha reclamado vulneración de garantías fundamentales de conformidad a lo dispuesto por el artículo 485 del Código del Trabajo. Sin perjuicio de ello, y luego de realizar un gran esfuerzo por descifrar las imputaciones realizadas en el libelo, a continuación pasaremos a referirnos a la supuesta vulneración del derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de la persona, denunciado por la contraria. Según preceptúa el artículo 489 del Código del Trabajo, constituye vulneración a esta garantía aquella que sea consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral. La doctrina ha entendido que la vida y la integridad física y psíquica sólo deben entenderse vulneradas en virtud de apremios ilegítimos, refiriéndose a todo apremio contrario a la razón natural e injusto que, por ello, implique una vulneración de la dignidad de la persona. Así las cosas, de los hechos relatados en la demanda no es posible vislumbrar vulneración alguna a la integridad psíquica de la actora pues los hechos relatados sólo obedecen a una apreciación del demandante totalmente alejada de la realidad, por las razones antes esgrimidas. Ninguna de las hipótesis planteadas puede constituir, entonces, un “indicio”, toda vez que la característica fundamental de los indicios es que se trate de hechos de carácter indubitable que permitan generar una sospecha razonable de que se pudo verificar la vulneración denunciada. Gamonal Contreras, Sergio. “El procedimiento de Tutela de Derechos Fundamentales”, Legal Publishing, 2008. pp.. 31 – 32. Sin embargo, la totalidad de los “indicios” señalados por la contraria son, por antonomasia, materia de controversia. En efecto, ninguno de ellos es pacífico, razón por la cual no cumplen con el objetivo perseguido por la parte demandante. Al respecto

nuestra jurisprudencia ha sostenido que: "...En efecto, no es suficiente que se alegue una vulneración de derechos fundamentales para que se traslade al empleador la carga probatoria, y por ello, en rigor, a pesar de la confusión de algunos, no se altera el axioma de que corresponde probar un hecho al que lo alega, fundado en lo dispuesto en el artículo 1698 del Código Civil. Se trata, en rigor, de una técnica más débil. La víctima o denunciante no está completamente liberado de prueba: debe acreditar la existencia de indicios suficientes de la existencia de la conducta lesiva, para que en este caso, y sólo en este caso aprovecharse de la regla prevista en el artículo 493 del Código del Trabajo, correspondiendo al demandado el deber de probar que su conducta se debió a motivos objetivos y razonables".

En relación a la supuesta vulneración de Derechos Fundamentales de la actora, es importante destacar que la contraria dirige la totalidad de sus esfuerzos a, infructuosamente, construir los indicios que le permitan aprovechar la morigeración de la carga probatoria establecida en el artículo 493 del Código del Trabajo. Sin embargo, olvida que el legislador exige un resultado específico respecto de la denuncia de tutela, cual es que se acredite una vulneración de derechos fundamentales. Esto, evidentemente, ha sido obviado por la parte demandante. Al efecto, establece al artículo 485 del Código del Trabajo lo siguiente: "El procedimiento contenido en este Párrafo se aplicará respecto de cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de las normas laborales, que afecten los derechos fundamentales de los trabajadores, entendiéndose por éstos los consagrados en la Constitución Política de la República en su artículo 19, números 1º, inciso primero siempre que su vulneración sea consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral ...cuando aquellos derechos resulten lesionados en el ejercicio de las facultades del empleador". Por todas las consideraciones antes expuestas, queda en evidencia la ilegitimidad de la denuncia, razón por la cual S.S debería rechazar esta acción, con expresa condena en costas. 2 Juzgado de Letras del Trabajo de concepción, Sentencia de fecha 5 de Agosto de 2010, en causa RIT T-17-2010. Página 13 de 23 4.-

Respecto a la justificación de la causal de despido, es necesario señalar que la demandante de estos autos ejercía el cargo de "Jefe de selección y Desarrollo Organizacional en la Compañía", sin embargo, a raíz de cambios en la estructura de Recaudadora, y particularmente en la Gerencia de Recursos Humanos, dada la situación

de desaceleración que ha vivido el país durante el presente año, fundado en el término de algunos contratos con clientes, menores campañas y carteras, según se consigna en la carta de despido, han hecho imposible mantener una estructura de apoyo tan importante como la que se tenía, y en consecuencia, han existido despidos y reestructuraciones en todas las áreas de la empresa. Prueba de lo anterior es que se eliminó el cargo que ostentaba la demandante, pasando a realizar esta función de manera directa el Gerente de Recursos Humanos, Sr. Rodrigo Valdivia y los procesos de selección y desarrollo son ejecutados en la actualidad por tres analistas, Jennifer Soto, Mitzzy Suazo y Marco Fernández, según se acreditará en la oportunidad procesal correspondiente. En estas circunstancias la causal invocada para su despido se ajusta a derecho, toda vez que se cumple con los requisitos contemplados el Art. 161 inciso primero del código del Trabajo, el cual señala: “Sin perjuicio de lo señalado en los artículos precedentes, el empleador podrá poner término al contrato de trabajo invocando como causal las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones de mercado o en la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores...” Por otra parte, como lo ha señalado la jurisprudencia de la Excm. Corte Suprema, el artículo 161 no es taxativo, sino que solo enunciativo, por lo que deja abierta la posibilidad de encuadrar diversos supuestos de hecho dentro de la definición de “necesidades de la empresa, establecimiento o servicio”. En este sentido es posible citar la sentencia dictada en causa Rol N° 5447-2008, en la cual se estableció lo siguiente: “...los casos contemplados en él no son de carácter taxativo, es decir, la disposición puede alcanzar a situaciones análogas o semejantes, todas ellas siempre deben decir relación con aspectos de carácter técnico o de orden económico, los primeros aluden a rasgos estructurales de instalación de la empresa, que provocan cambios en la mecánica funcional de la misma, en cuanto a los segundos, ellos importan en general, la existencia de un deterioro en las condiciones económicas de la empresa que haga inseguro procesos de modernización o racionalización derivados ambos del funcionamiento de la empresa o de acontecimientos de tipo económico, como son las bajas en la productividad o cambios en las condiciones de mercado, deben todos ellos ser probados en virtud de la carga procesal que la invocación del motivo de exoneración conlleva”. Por estas consideraciones estima que el despido se ajusta plenamente a Derecho, razón por la cual no es procedente el recargo reclamado.

Respecto de la devolución del aporte del empleador al fondo de cesantía, el cobro de ésta prestación es igualmente improcedente, por las siguientes razones: El texto del artículo 13 de la ley, señala lo que sigue: “Artículo 13.- Si el contrato terminare por las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo, el afiliado tendrá derecho a la indemnización por años de servicios prevista en el inciso segundo del artículo 163 del mismo cuerpo legal, calculada sobre la última remuneración mensual definida en el artículo 172 del mismo, con un límite máximo de trescientos treinta días de remuneración, a menos que se haya pactado, individual o colectivamente, una superior, caso en el cual se aplicará esta última. Se imputará a esta prestación la parte del saldo de la Cuenta Individual por Cesantía constituida por las cotizaciones efectuadas por el empleador más su rentabilidad, deducidos los costos de administración que correspondan, con cargo a las cuales el asegurado pueda hacer retiros en la forma que señala el artículo 15. En ningún caso se podrá tomar en cuenta el monto constituido por los aportes del trabajador, para los efectos de la imputación a que se refiere el inciso anterior”. En consecuencia, desde que aquel descuento es una facultad entregada por el legislador al Empleador, respecto de su aporte y peculio, cuyo ejercicio no está sujeto a condición alguna por la norma, como tampoco a la fecha exista modificación que altere la aplicación de la norma en comento, resulta improcedente dicha solicitud, por lo cual debe rechazarse de plano. Si se analiza la jurisprudencia de nuestros tribunales superiores de justicia, es posible advertir que ha existido un razonamiento lógico, y análisis crítico de algunos fallos que han acogido la tesis de que es improcedente el descuento del aporte del empleador en el evento de que el tribunal declare el despido como injustificado. Vale la pena en este punto hacer alusión a que ha existido un análisis de ratio legis, que se ha hecho trayendo a colación la historia fidedigna del establecimiento de la ley que creó el seguro de cesantía, es decir, su discusión parlamentaria, en la cual quedó por sentado el sentido de esta disposición. En el evento de que el contrato termine por la causal necesidades de la empresa, el trabajador queda cubierto por la indemnización sustitutiva del aviso previo y de años de servicios, siendo en definitiva coherente con su resarcimiento económico, que el empleador pueda “recuperar” su aporte al seguro de cesantía del trabajador. Por otra parte, se ha indicado que la sanción legal que se establece en el caso de que el despido por necesidades de la empresa sea declarado como injustificado es el recargo del 30%, y no el alcance que se ha dado erróneamente por nuestros tribunales. En este sentido, recientemente nuestra Excma. Corte Suprema conociendo de un recurso de Unificación



de Jurisprudencia, en causa Rol N° 23.348 del año 2018, en sentencia dictada con fecha 04 de marzo de 2019, fue categórica en señalar que la única sanción en caso de que se declare un despido como injustificado es el recargo y no la devolución del aporte del empleador al fondo de cesantía del Trabajador. En esta sentencia se hace siguiente razonamiento: Sexto: Que, en forma previa, conviene tener presente que el seguro obligatorio que consagra la Ley N° 19.728 persigue atenuar los efectos de la cesantía y de la inestabilidad en el empleo, estableciendo un sistema de ahorro obligatorio sobre la base de la instauración de cuentas individuales por cesantía -conformado por cotizaciones mensuales del empleador y del trabajador-, y la creación de un fondo de cesantía solidario que opera como uno de reparto, complementario al referido sistema de cuentas, que se financia con una fracción que aporta el empleador y otra que es de origen estatal. Corrobora lo señalado el Mensaje que dio origen a dicha ley, en la medida que indica: “ ... Mediante el establecimiento del presente sistema, el trabajador logrará una mayor certeza en la percepción de los beneficios por cesantía, en el caso de las contingencias referidas. A su vez, el empleador verá transformada su actual responsabilidad única de indemnización, por otra en que se combina el pago de las cotizaciones previas con el pago directo de una prestación. De este modo, por una parte, se otorga al trabajador una mejor protección, por el mayor grado de certeza de los beneficios que percibirá y por otra, facilita al empleador su obligación de pagar las indemnizaciones que corresponda, lo cual tiene particular trascendencia en el ámbito de la micro, pequeña y mediana empresa ...”. Séptimo: Que, en consecuencia, tratándose de las causales de término de contrato de trabajo que no dan derecho a indemnización por años de servicios, dicho seguro actúa como una suerte de resarcimiento a todo evento, puesto que el trabajador con la sola presentación de los antecedentes que den cuenta de la desvinculación, tiene derecho a efectuar giros mensuales con cargo al fondo formado con las cotizaciones aportadas y su rentabilidad, según lo disponen los artículos 14, 15 y 51 de la Ley N° 19.728. Página 16 de 23 Octavo: Que, sin embargo, conforme lo prescribe el artículo 13 de la citada ley, si el contrato de trabajo termina por las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo, el afiliado tiene derecho a la indemnización por años de servicios prevista en el inciso 2° del artículo 163 del citado código, calculada sobre la última remuneración mensual que define el artículo 172 del mismo, con un límite máximo de trescientos treinta días de remuneración, a menos que se haya pactado, individual o colectivamente, una superior, caso en el cual se aplicará esta última; prestación a la que se debe imputar la



parte del saldo de la Cuenta Individual por Cesantía constituida por las cotizaciones que efectuó el empleador, más su rentabilidad, deducidos los costos de administración que correspondan, con cargo a las cuales el asegurado pueda hacer retiros en la forma que señala el artículo 15 de la misma ley; no pudiendo, en ningún caso, tomarse en cuenta el monto constituido por los aportes del trabajador. Por lo tanto, lo que el empleador está obligado a solucionar, en definitiva, es la diferencia que se produce entre el monto acumulado como resultado de su aporte en la citada cuenta y el equivalente a treinta días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a seis meses. Noveno: Que, además, corresponde considerar que el inciso penúltimo del artículo 168 del Código del Trabajo dispone que si el juez establece que no se acreditó la aplicación de una o más de las causales de terminación del contrato consagradas en los artículos 159 y 160, se debe entender que su término se produjo por alguna de aquellas señaladas en el artículo 161, en la fecha en que se invocó la causal, surgiendo el derecho a los incrementos legales pertinentes en conformidad a lo que disponen los incisos anteriores, esto es, de 30%, 50% o 80%, según sea el caso. Entonces, si el despido se fundó en la causal de necesidades de la empresa, ya sea que fue la primitivamente esgrimida, o es aquella que por ley deba entenderse como de término de la relación laboral, el empleador debe pagar la indemnización legal pertinente, pero aumentada en un 30%; por lo mismo, la calificación judicial que se haga del despido tiene como efecto económico el incremento legal respectivo sin incidir a los fines de la imputación de que se trata; razón por la que se debe colegir que si el contrato de trabajo terminó por esa causal según lo prescribe la primera disposición mencionada, procede aplicar lo que señalan los artículos 13 y 52 de la Ley N° 19.728, ergo, como la declaración judicial que se efectúe del despido no constituye un obstáculo para efectuar la imputación que se reclama, a juicio de esta Corte, es errada la interpretación que sobre la materia asumió la sentencia impugnada". Por estas consideraciones, dado el argumento de texto legal y la sentencia dictada recientemente por nuestra Excma. Corte Suprema, no queda otra alternativa más que rechazar la devolución del aporte del empleador al fondo de Cesantía de la Trabajadora.

Con fecha 31 de julio de 2019, en cumplimiento de las formalidades legales, se comunica a la trabajadora el término de su contrato de trabajo, haciendo alusión en la carta a la causal contemplada en el Art. 161 inciso primero del Código del Trabajo, haciendo



presente que con igual fecha le fue enviada la carta de término de contrato por correo certificado a su domicilio, dando asimismo aviso dentro de plazo legal a la Dirección del Trabajo, según se acreditará. Con fecha 14 de agosto de 2019 la trabajadora suscribe finiquito, con reservas, ante la Notario Público de Santiago, doña Valeria Ronchera Flores, en el cual se incorporan los siguientes haberes: • Indemnización por vacaciones proporcionales \$1.492.898 • Indemnización sustitutiva del aviso previo \$ 2.251.853 • Indemnización por años de servicio \$ 15.762.971 • Aporte Seguro de Cesantía \$ (2.044.564) • Total a pago: \$ 17.463.158. Es necesario hacer presente que la base de cálculo para efectos indemnizatorios asciende a la suma de \$2.251.853, y no al monto que se señala en la demanda, el cual además se contradice con el petitorio de la misma, ya que reclama supuestas “diferencias” que no se condicen con la base de cálculo indicada en el inicio del libelo. El tenor de la reserva de derechos realizada en el finiquito es el siguiente: “Me reservo el derecho a tomar acciones legales por despido injustificado y tutela de derechos fundamentales. Especialmente me reservo el derecho a demandar el despido injustificado por el no cumplimiento de las formalidades para proceder al despido y por no configurarse la causal invocada en los hechos, tanto con sus prestaciones correspondiente. Consecuentemente, me reservo el derecho a perseguir la devolución del descuento de AFC. Además, me reservo los derechos relacionados a accionar por tutela de derechos fundamentales, especial, pero no excluyentemente, debido al acoso laboral, hostigamiento y discriminación que sufrí durante los últimos meses de relación laboral y que llevaron a mi despido injustificado y vulneratorio. Por otro lado, me reservo el derecho a ejercer acciones para perseguir las distintas individualidades jurídicas de mi empleador”. (sic).

Excepción de finiquito respecto de cobro de diferencias por concepto de indemnización sustitutiva del aviso previo y por años de servicios De la simple lectura de la reserva de derechos plasmada en el finiquito transcrito, se podrá advertir que la trabajadora no hizo reserva de derechos en dicho documento respecto de la base de cálculo utilizada para efectos indemnizatorios, o bien, la existencia alguna supuesta “diferencia” o “saldo” a su favor en el pago que recibía por ese acto, razón por la cual el finiquito tiene pleno poder liberatorio, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 177 del Código del Trabajo. La cláusula tercera del finiquito suscrito por la demandante establece lo siguiente: “Don(ña) ZAPATA PEDREROS MARIA ELISABET KEREN deja constancia que durante el tiempo



que le prestó servicios a la firma RECAUDADORA S.A., recibió de ésta, correcta y oportunamente el total de las remuneraciones convenidas, de acuerdo con su contrato de trabajo, clase de trabajo ejecutado, reajustes legales, pago de asignaciones familiares autorizadas por la respectiva Institución de Previsión, horas extraordinarias cuando las trabajó, feriados legales, gratificaciones y participaciones, en conformidad a la ley y que nada se le adeuda por los conceptos antes indicados ni por ninguno otro, sea de origen legal o contractual derivado de la prestación de sus servicios, y motivo por el cual, no teniendo reclamo ni cargo alguno que formular en contra de RECAUDADORA S.A., le otorga el más amplio y total finiquito, declaración que formula libre y espontáneamente, en perfecto y cabal conocimiento de cada uno de todos sus derechos”. No obstante que sostiene que el finiquito ha tenido absoluto y total efecto liberatorio respecto de las indemnizaciones pagadas por término de contrato, lo cierto es que en el improbable evento que se estime que es procedente dicha acción, se debe tener presente que la suma de \$120.734 constituye un prorrateo efectuado por la empresa en las liquidaciones de remuneraciones de los trabajadores que ejercen cargos de jefatura, y que comprende el pago del bono anual de desempeño que asciende a la suma de \$ 2.505.584 pesos líquidos, sin embargo, dicha suma no corresponde incluirla en la base de cálculo para efectos indemnizatorios, según lo dispone el Art. 172 del Código del Trabajo, atendido a que se paga una vez en el año, según se acreditará. En efecto, dicho bono fue pagado a la demandante con fecha 05 de abril del año 2019. Si bien en las liquidaciones de remuneraciones figura que su pago es mensual, lo cierto es que ello es solo nominal y corresponde un “beneficio” para los trabajadores que tienen este beneficio, dado que de esta forma se “amortiza” el pago de impuestos al impedir que el trabajador suba de tramo impositivo en el mes en que se verifica el pago. Esta situación es absolutamente conocida por la demandante y es una práctica realizaba históricamente por la compañía.

En cuanto a la demanda de Unidad Económica del grupo opone formalmente excepción de litispendencia, ya que el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo, en causa RIT O 3141- 2019 está conociendo esta materia, y dado que esta sentencia tiene efecto Erga omnes, no es posible que se conozca por cuerda separada de una materia que ya está en conocimiento de los tribunales laborales. En el improbable evento que se estime que es procedente pronunciarse sobre el fondo del asunto, vengo en señalar las siguientes consideraciones: Mi parte en forma categórica expresa que no concurren ni se cumplen



en el caso de autos, ninguno de los supuestos exigidos por nuestra legislación laboral para que sea procedente la declaración de Unidad Económica, según se demostrará a continuación.

El Art. 3 letra c) del Código del Trabajo establece: “Dos o más empresas serán consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales, cuando tengan una dirección laboral común, y concurren a su respecto condiciones tales como la similitud o necesaria complementariedad de los productos o servicios que elaboren o presten, o la existencia entre ellas de un controlador común. La mera circunstancia de la participación en la propiedad de las empresas no configura por sí sola alguno de los elementos o condiciones señalados en el inciso anterior”. Del citado precepto legal, se pueden desprender ciertos requisitos, que en la especie, no concurren, ellos son: - Dirección laboral común. En efecto, la empresa tiene una organización jerárquica propia y diferenciada, encontrándose éstas a cargo de la Gerencia General, ejercida por don Nicolás Agosín Ferrer, quien a su vez lidera las diversas gerencias de la empresa, tales como Operaciones, Recursos Humanos, Fiscalía, etc. No existe injerencia alguna sobre los trabajadores del resto de las empresas demandadas. - Similitud o necesaria complementariedad de los servicios que se prestan. No existe similitud o necesaria complementariedad entre los servicios que presta Recaudadora con el resto de las empresas demandadas. El giro de la compañía dice relación con gestiones de cobranza que encargan diversos clientes. Sólo entre las Página 20 de 23 demandadas existen algunos contratos de prestación de servicios, todos los cuales se refieren a actividades que no son complementarias entre sí, como tampoco similares. Sólo se refieren a cuestiones operacionales que no son necesarias para desarrollar, ni menos complementar la ejecución de sus giros. - Existencia de un controlador común. Recaudadora S.A., no tiene control alguno respecto del resto de las sociedades demandadas en estos autos. - Participación en la propiedad de la otra empresa: Aun cuando el Código establece en términos explícitos que este requisito por sí solo no configura Unidad Económica, en este caso es necesario aclarar que mi representada no tiene participación alguna en la empresa Recsa Asesorías y Recsa Distribución. - Afectación en derechos laborales o previsionales: El art. 507 del Código del Trabajo establece como requisito de procedencia de la acción contemplada en el inciso cuarto del Art. 3 la afectación a los trabajadores, cuestión que en el caso particular no se divisa, toda vez que la demandante fue

despedida por la causal contemplada en el Art. 161 inciso primero del Código del Trabajo y ha recibido el pago íntegro de las indemnizaciones que por término de contrato le corresponden, además el pago íntegro de sus cotizaciones previsionales durante todo el período trabajado, según consta en los certificados de Previred acompañados a la carta de término de contrato. No se configuran los requisitos establecidos en el Código del Trabajo para la procedencia de declaración de Unidad Económica, por lo tanto esta pretensión debe ser rechazada en todas sus partes.

El artículo 161 inciso segundo del Código del Trabajo prescribe lo que a continuación se transcribe: “En el caso de los trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados, siempre que, en todos estos casos, estén dotados, a lo menos, de facultades generales de administración, y en el caso de los trabajadores de casa particular, el contrato de trabajo podrá además, terminar por desahucio escrito del empleador, el que deberá darse con treinta días de anticipación, a lo menos, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva. Sin embargo, no se requerirá esta anticipación cuando el empleador pague al trabajador, al momento de la terminación, una indemnización en dinero efectivo equivalente a la última remuneración mensual devengada. Regirá también esta norma tratándose de cargos o empleos de la exclusiva confianza del empleador, cuyo carácter de tales emane de la naturaleza de los mismos”. Como verá SS., se cumplen todos los requisitos que la ley exige para la aplicación de la causal en cuestión, y que dan cuenta de un sistema de estabilidad relativa en el empleo y no absoluta como se sugiere en la demanda.

De acuerdo con el petitorio de la demanda, en relación con el cuerpo del escrito respectivo, las peticiones concretas, son las siguientes: A.- En relación a la indemnización dispuesta en el Art. 489 inciso tercero del Código del Trabajo. En virtud de lo señalado en el cuerpo de este escrito, más la prueba que se acompañará a este juicio en la oportunidad procesal correspondiente, sostiene que no hubo vulneración a los Derechos Fundamentales de la actora, razón por la cual no es procedente dicha indemnización. B.- Diferencias en la base de cálculo de la indemnización sustitutiva del aviso previo y por años de servicios: Sostiene que dichas diferencias no existen, y que además la actora no tiene acción alguna para su reclamo, toda vez que no hizo reserva de derechos en el finiquito firmado ante Notario Público. C.- Recargo legal del 30% y devolución de AFC. Como se ha señalado, las razones para proceder a la desvinculación de la trabajadora



fueron señaladas en la carta de despido y serán acreditadas en la oportunidad procesal correspondiente, razón por la cual el despido es absolutamente ajustado a Derecho. Es necesario señalar que el real monto del recargo no es aquel que se señala en la demanda, sino que asciende a la suma de \$4.728.891. Por otra parte, aun cuando es discutible, la devolución del aporte del empleador al fondo de cesantía del empleador, sería procedente solo en la medida que el despido sea declarado injustificado, no siendo este el caso, razón por la cual tampoco sería procedente esta prestación. D.- Respecto a los intereses y reajustes reclamados, por ser éstos accesorios a la obligación principal, estima que no serían procedentes. Por tanto, en mérito de lo ya expuesto y en virtud de lo dispuesto los artículos 161 y ss., 169 y ss., 425 y ss., 456, Art. 485 y siguientes del Código del Trabajo, y demás pertinentes; pide tener por contestada la denuncia de tutela de derechos fundamentales y demanda de cobro de prestaciones interpuesta por doña María Elisabet Zapata Pedreros, y en definitiva declarar que se rechaza la denuncia y demanda en todas sus partes, con costas.

En subsidio de lo anterior, que solo son procedentes aquellas prestaciones que se ajustan a derecho.

RECSA DISTRIBUCIÓN S.A

Contestando la demanda en representación de RECSA DISTRIBUCIÓN S.A doña PAULINA RIQUELME BARRIENTOS, abogada, Cédula de Identidad N° 15.736.081-7, mandataria judicial, ambos domiciliados para estos efectos en Avenida Apoquindo N° 3721, oficina 181, Las Condes, Región Metropolitana, solicita desde el completo rechazo, con costas. Señala que de la lectura del libelo es posible observar que la parte demandante viene en deducir acción de tutela, cobro de prestaciones por despido injustificado y declarativa de un solo empleador, en relación a su representada y otras tres empresas, de conformidad a la norma contemplada en el Art. 3 del Código del Trabajo, solicitando además la expresa condena en costas a mi representada.

Solicita el completo y absoluto rechazo de la presente demanda en contra de su representada, controvirtiendo expresa y formalmente todos los hechos expuestos en la misma, sin excepción alguna, por cuanto no existe relación alguna de mí representada con la demandante de estos autos, como tampoco existe conocimiento de los hechos en que funda su demanda, en particular respecto de la acción de Tutela y cobro de



prestaciones derivados por despido injustificado. Conforme con lo anterior, corresponderá a la parte demandante acreditar por los medios de prueba legales todos y cada uno de los hechos en que funda su demanda.

El objeto social de la compañía, consignado en su escritura de constitución, dice relación con todo tipo de distribución, despacho y recepción a personas naturales o jurídicas de correspondencia y todo tipo de bienes valorados, además de servicios de mensajería. Nada tiene que ver por tanto con gestiones de cobranza, soporte operacional, compra de carteras de crédito, ni menos con asesorías de ninguna especie.

En la actualidad están vigentes una serie de contratos de prestación de servicios con clientes tales como: Banco BCI y Mitsui, según se acreditará.

La gran mayoría de los trabajadores de Recsa Distribución se encuentran en terreno, y ejecutan sus servicios de mensajería en terreno.

En este caso no se dan los supuestos para que sea procedente la declaración de Unidad Económica, según se demuestra a continuación. El Art. 3 letra c) del Código del Trabajo establece: “Dos o más empresas serán consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales, cuando tengan una dirección laboral común, y concurren a su respecto condiciones tales como la similitud o necesaria complementariedad de los productos o servicios que elaboren o presten, o la existencia entre ellas de un controlador común. La mera circunstancia de la participación en la propiedad de las empresas no configura por sí sola alguno de los elementos o condiciones señalados en el inciso anterior”. Del citado precepto legal, se pueden desprender ciertos requisitos, que en la especie, no concurren, ellos son: - Dirección laboral común. En efecto, la empresa tiene una organización jerárquica propia, encontrándose éstas a cargo de doña Carmen Gloria Curiqueo, Jefe de nuevos negocios, quien tiene a su cargo a un número variable de personas que bordea las setenta, entre ellos, a un importante número de ejecutivos de terreno y valijeros. No existe injerencia alguna sobre los trabajadores del resto de las empresas demandadas. - Similitud o necesaria complementariedad de los servicios que se prestan No existe similitud o necesaria complementariedad entre los servicios que presta Recsa Distribución S.A. con el resto de las empresas demandadas. Tal como se señaló, a propósito del giro de la compañía, éste dice relación con el traslado de documentos valorados y el transporte de

materias afines. Página 4 de 6 - Existencia de un controlador común. Recsa Distribución S.A., no tiene control alguno respecto del resto de las sociedades. - Participación en la propiedad de la otra empresa: Aun cuando el Código establece en términos explícitos que este requisito por sí solo no configura Unidad Económica, en este caso es necesario aclarar que mi representada no tiene participación alguna en el resto de las sociedades demandadas. - Afectación en derechos laborales o previsionales: El art. 507 del Código del Trabajo establece como requisito de procedencia de la acción contemplada en el inciso cuarto del Art. 3 la afectación a los trabajadores, cuestión que en el caso particular no se divisa, toda vez que en la demanda no se esbozan argumentos en este sentido. No se configura ninguno de los requisitos establecidos en el Código del Trabajo para la procedencia de declaración de Unidad Económica, por lo tanto esta pretensión debe ser rechazada en todas sus partes. La parte demandante deberá acreditar no solo la mala fe de su representada, sino que además un resultado, que no es sino el perjuicio, disminución o pérdida de derechos individuales o colectivos, lo que de la lectura de la demanda no se advierte. En este sentido, el profesor Claudio Palavecino señala que “A diferencia de la simulación el subterfugio es un ilícito de resultado puesto que el tipo objetivo exige una consecuencia más allá de la acción y, además, es un tipo de lesión ya que se requiere la afectación del bien jurídico protegido”. 1 Siguiendo también en esto al profesor Palavecino, La simulación y el subterfugio Laborales, en Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Vol. 4, No 7, 2013, pág. 18 a pesar de que la regulación actual del subterfugio se modificó recientemente, aún existen elementos que requieren la existencia de un resultado típico: “Para que se consume el ilícito, como consecuencia de la ocultación, disfraz o alteración debe haberse generado necesariamente una elusión de obligaciones legales o convencionales o, mirado desde la perspectiva del trabajador, debe efectivamente causarse una disminución o pérdida de derechos laborales individuales o colectivos, en especial entre los primeros las gratificaciones o las indemnizaciones por años de servicios y entre los segundos el derecho a sindicalización o a negociar colectivamente”. Por tanto debe probarse el nexo causal entre la acción de ocultamiento, disfraz o alteración y el perjuicio irrogado al trabajador”.

Por tanto en mérito de lo ya expuesto y en virtud de lo dispuesto los artículos 3, 507 y ss., 425 y ss., 456 del Código del Trabajo, y demás pertinentes; pide tener por contestada la

demanda y en definitiva declarar: Que se rechaza la demanda de autos y no es procedente la declaración de un solo empleador, con expresa condena en costas a la demandante.

TERCERO: Que llamadas las partes a conciliación, no se produjo, estableciéndose como

HECHOS NO CONTROVERTIDOS: **1.** La existencia de vínculo de subordinación y dependencia entre la actora y Recaudadora SA. **2.** Que la actora ingreso a prestar servicios con fecha 19/03/2012 para ejecutar la labor de psicóloga de selección, al momento del término de su contrato de trabajo ejercía el cargo de Jefe de selección y desarrollo organizacional. **3.** Que la actora estaba exenta de cumplimiento de jornada ordinaria de conformidad al artículo 22 inciso 2 y siguientes del código del trabajo. **4.** Que con fecha 31/07/2019 se puso término al contrato de trabajo de la actora por la causal del artículo 161 inciso 1° del código del trabajo, esto es, necesidades de la empresa. **5.** Que la demandada cumplió con las formalidades legales para proceder al despido y como

HECHOS CONTROVERTIDOS: **1.** Concurrencia de la causal de despido invocada por Recaudadora SA para poner término al contrato de trabajo que lo ligaba con la actora, hechos, pormenores y circunstancias que configuran la causal de necesidades de la empresa al tenor de los hechos invocados en la carta de aviso de despido. **2.** Efectividad de haber incurrido la demandada Recaudadora SA en actos vulneratorios de derechos fundamentales de la demandante durante la vigencia de la relación laboral y con ocasión del despido consistente en la afectación de su integridad psíquica como asimismo que incurrió en actos constitutivos de acoso laboral, en la afirmativa, hechos e indicios que constituyen la vulneración alegada y en caso de ser procedente fundamento y proporcionalidad de la medida adoptada por la denunciada. **3.** Remuneración pactada y rubros que la componían en su caso, remuneración promedio de los últimos tres meses íntegramente laborados. **4.** Efectividad que las demandadas constituyen una unidad económica y que por lo tanto deben ser consideradas como un único empleador para efectos laborales y previsionales.

PRUEBA DEMANDANTE

CUARTO: Que a fin de acreditar sus pretensiones **la demandante** incorporó y rindió la siguiente prueba:

Documental: 1. Carta de despido de fecha 31 de julio de 2019. 2. Finiquito suscrito entre las partes firmado con fecha 14 de agosto de 2019. 3. Set de 3 capturas de pantalla de cadena de correos sostenida entre María Elisabet Zapata y Rodrigo Valdivia (mzapatarecsachi1e.cl y rvaldivia@recsachile.cl). 4. Set de 2 capturas de pantalla de conversación sostenida en plataforma WhatsApp de fecha 11 de junio de 2019. 5. Fotografía de correo electrónico de fecha 06 de agosto de 2019 enviado por el correo comunicacionesinternasrecsachi1e.cl. 6. Captura de pantalla de conversación sostenida en plataforma WhatsApp en el grupo HR RECSA. 7. Captura de pantalla de correo electrónico enviado por María Elisabet Zapata (mzapata@recsachile.cl) a Rodrigo Valdivia (rvaldivia@recsachile.cl) de fecha 24 de julio de 2019. 8. Captura de pantalla de correo electrónico enviado por María Elisabet Zapata (mzapata@recsachile.cl) a Rodrigo Valdivia (rvaldivia@recsachile.cl) de fecha 19 de julio de 2019. 9. Planilla de resumen de gastos Compras Cofee Capacitación Armony de fecha 09 de agosto de 2018. 10. Informe de Exposición de la Inspección Provincial del Trabajo de Santiago de fecha 23 de noviembre de 2011. 11. Captura de pantalla de la página web recsa.cl en su apartado "Historia". 12. Captura de pantalla de la cartola de cuenta corriente de Banco Estado correspondiente al mes de abril de 2019 de María Elisabet Zapata.

Testimonial: Compareció don **Rodrigo Navarro Leyton, cédula de identidad N° 12.477.553-1**, quien previamente juramentado declaró que trabaja en Recsa desde el 2011 al 2020 y desde octubre boleteando. Conoce a la actora, fueron compañeros de trabajo, en Recsa. Trabajó con ella desde el 2012, ella, y él desde 2011. Realizaba trabajo para Recsa, porque estaba contratada. Elisabeth era Jefe de Desarrollo Organizacional y Selección. Él era analista de Recursos Humanos. Ella daba información sobre los sueldos e incentivos que se daban a las personas que empezaban a trabajar, para que ella diera información fidedigna a quienes empezaban a trabajar.

Elisabet era comprometida con el trabajo, empezó como psicóloga y luego como Jefe de Área, de Sección.

No conoce la razón del despido, pero Rodrigo Valdivia les indicó que era por necesidades de la empresa, no lo recuerda bien. Estaba mal, acongojada, no sabe la razón real.

El último tiempo fue complicado laboralmente, porque había poca atención a su trabajo y mucha descoordinación. Se entregaba información y no se la validaban, no la tomaban en

cuenta. Esto lo hacía Rodrigo Valdivia, quien era el Jefe Directo. No validaba el trabajo. Por ejemplo, en una reunión, las había todos los lunes, o un día equis de todas las semanas. En una oportunidad en la entrega de trabajo, semanal, estaba entregando información, explicaba su tema y Rodrigo Valdivia veía su computador, le encontró todo malo y marcó en la pizarra las cosas que estaban malas.

No había igualdad respecto de iguales situaciones. Elisabet realizaba entrevistas fuera Recsa o hacía un trabajo aparte porque estaba haciendo un magister con permiso de la gerencia y Rodrigo preguntaba por Elisabet a todos, como diciendo “Elisabet no ha llegado” y ella había avisado a Rodrigo, este preguntaba como resaltando que ella no estaba.

Había otras personas que faltaban y por ellas no preguntaban. Era poco formal con el resto de los trabajadores, con Elisabet era más duro, más firme. Era informal, por ejemplo, pasaba una compañera y él decía expresiones como “que está rica esta mina” o “esta potable” tratando de ser amigable con quien estaba.

Estuvieron, mayo, junio y julio juntos. No vio que esto fuera desde un comienzo. Rodrigo llegó en abril y esto empezó en mayo.

Elisabet lloró varias veces, los viernes, por el trato de Rodrigo. El viernes le pedía algo urgente para el lunes y ya se iba recargada. No conoce la razón para el cambio de actitud, lo desconoce.

Antes de Rodrigo Valdivia estaba a cargo del área Christopher Cooper. La relación de Elisabet con este era buena, con todos, no tenía un trato diferente, era con todos iguales, era exigente laboralmente pero igual con todos.

Christopher destacó el trabajo que hacía Elisabeth era bueno, que era destacable al grupo. En un momento el mencionó que su idea era que cuando él no estuviera propondría a Elisabeth a cargo del área. Conocía la empresa, los temas laborales y muchas cosas. Eso le da a entender que tenía buena imagen del trabajo de Elisabet.

Elisabet se sentía incapaz de sobrellevar la forma del trabajo, la forma en que se llevaba. Se sentía ofuscada, no entendía, cómo si antes con Cristopher o antes Carolina, todo



funcionaba y ahora con Rodrigo no. Le afectaba no poder rendir o más bien no le gustaba su forma de trabajo, le pedía una cosa, le pedía otra.

Cuando Elisabet tenía reuniones le cambiaban la información, lo sabe porque se la pedía a él, indicando que le habían cambiado las reglas.

Sabe que hablo en alguna oportunidad con él a través de correo, pero no sabe si hizo formalmente el reclamo.

Siempre llevaba una tarea nueva porque le habían cambiado la situación.

Cuando se fue Elisabet contrataron a 2 personas para ver el tema que veía ella, desarrollo organizacional, llegó una niña, era una sicóloga, a ver el proceso de selección. Era don Marcos Fernández el muchacho y la otra niña, no se acuerda.

No sabe cómo fueron seleccionados. Lo que sí sabe es que quien venía hacer DO, era amigo de Rodrigo, porque cuando lo presentó dijo que habían trabajado juntos. Él era el jefe de Rodrigo en el otro trabajo. Ahí se conocieron ellos.

En cuanto a las remuneraciones de estas personas. Las manejaba. Hizo el análisis para revisar un proyecto de cómo realizar los pagos a cada persona, no recuerda el nombre del proyecto, juntaron todos los cargos y los sueldos para formar un escalafón y ahí supo el sueldo de la empresa y de estas dos personas; El DO \$2.500.000 para Marcos Fernández y para la Sicóloga, Mitzi, \$700.000 u \$800.000, no recuerda bien los valores exactos, eran dos millones y ochocientos.

Estaba recaudadora que era la principal, junto a ella Armony que era como hermana de Recsa, Recsa Legal, Recsa Distribución, hizo el levantamiento para ver los incentivos.

Para Recsa realizaba los incentivos y para las otras el cálculo de incentivos, hicieron el levantamiento para robustez de información, no se pudo desarrollar el trabajo de cálculo completo, pero si con Armony y Recsa Distribución, era por el artículo 54 bis. No se desarrolló el cálculo completo pero sí con Armony.

Este trabajo lo hacían con Pedro, que era Jefe de Recursos humanos. Abastecían las necesidades de recursos humanos, seguros. La relación de Elisabet con estas empresas



era el área de selección. Realizar la revisión para dotación. Si faltaba personal lo solucionaban para que tuvieran dotación completa, DEO Desarrollo Organizacional.

Exhibición de documentos: Respecto de Recaudadora S.A.

1. Liquidaciones de remuneraciones de la actora del periodo comprendido entre enero de 2018 y agosto de 2019.
2. Documentos que respalden las acciones tomadas por la empresa frente a los reclamos realizados por María Elisabet Zapata por el trato recibido por don Rodrigo Valdivia.
3. Protocolos que maneja la empresa para informar la desvinculación de los trabajadores al resto del equipo.
4. Libros de contabilidad de la empresa de los años 2015, 2016, 2017, 2018 y 2019.
5. Libro auxiliar de remuneraciones de los años 2015, 2016, 2017, 2018 y 2019.
6. Liquidaciones de remuneraciones de la actora de todo el periodo trabajado y sus respectivos comprobantes de pago.
7. Declaración de renta de la empresa del año tributario 2018, 2017, 2016 Y 2015.
8. Escritura de constitución de la sociedad y sus respectivas modificaciones.
9. Contratos de trabajo y respectivos anexos de los trabajadores: Jennifer Soto, Mitzy Suazo y Marco Fernández.
10. Liquidaciones de remuneraciones de los trabajadores: Jennifer Soto, Mitzy Suazo y Marco Fernández.
11. Organigramas y descripción de cargos del área de recursos humanos de la empresa, especialmente del área de selección y desarrollo organizacional.
12. Registro de pago de bonos a distintos cargos de la empresa, por sobre cumplimiento resultados de negocio.
13. Video completo transmitido vía streaming en el siguiente enlace de la página web YouTube <https://www.youtube.com/channel/UCH9SomBSu3VVYgA8wexZYnw/live> transmitido el 12 de agosto de 2019 y titulado "Recsa point of view presenta: Nicolás Agosín"
14. Registro de sucursales a nivel internacional del grupo RECSA con indicación de la fecha de su apertura.
15. Estado financiero y balance periodo 2018 y 2019 de la empresa.
16. Protocolo procedimiento de entrega o recibo de computador u otro medio de trabajo de los empleados desvinculados por parte de la empresa.
17. Descripción de cargo oficial de la empresa con fecha y firma desde la vigencia.

Respecto de RECSA Distribución S.A.

1. Libros de contabilidad de la empresa de los años 2015, 2016, 2017, 2018 y 2019.
2. Libro auxiliar de remuneraciones de los años 2015, 2016, 2017, 2018 y 2019.
3. Declaración de renta de la empresa del año tributario 2018, 2017, 2016, 2015 y 2014.
4. Escritura de constitución de la sociedad y sus respectivas modificaciones.
5. Organigrama de la empresa con expresa mención de quienes desempeñan cada cargo y sus funciones.
6. Estado financiero y balance periodo



1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago

2018 y 2019 de la empresa. Respecto de la RECSA Asesorías S.A. 1. Libros de contabilidad de la empresa de los años 2015, 2016, 2017, 2018 y 2019- 2. Libro auxiliar de remuneraciones de los años 2015, 2016, 2017, 2018 y 2019- 3. Declaración de renta de la empresa del año tributario 2018, 2017, 2016, 2015 y 2014. 4. Escritura de constitución de la sociedad y sus respectivas modificaciones. 5. Organigrama de la empresa con expresa mención de quienes desempeñan cada cargo y sus funciones. 6. Estado financiero y balance periodo 2018 y 2019 de la empresa.

Respecto de **Inversión y gestión de activos Armony SPA**. 1. Libros de contabilidad de la empresa de los años 2015, 2016, 2017, 2018 y 2019. 2. Libro auxiliar de remuneraciones de los años 2015, 2016, 2017, 2018 y 2019- 3. Declaración de renta de la empresa del año tributario 2018, 2017, 2016, 2015 y 2014. 4. Escritura de constitución de la sociedad y sus respectivas modificaciones. 5. organigrama de la empresa con expresa mención de quienes desempeñan cada cargo y sus funciones. 6. Estado financiero y balance periodo 2018 y 2019 de la empresa.

La demandada **Recaudadora S.A. cumple** con la exhibición respecto de los documentos 1, 4, 5, 7, 8, 9, 10, 11, 15, y 17, no obstante la demandante **solo incorpora los números 1, 9, 11**, prescindiendo de los restantes exhibidos.

En relación a los no exhibidos, **solo pide apercibimiento de los números 12 y 14.-**

Las **demandadas Recsa Distribución S.A.; Recsa Asesorías S.A. Inversión y Gestión de Activos Armony SpA. cumplen con la totalidad de la exhibición**, pero la demandante **no incorpora** ninguno de ellos.

Otros medios de prueba, tener a la vista causa- **Rit N° O 3141-2019** seguida ante el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo, la que revisada a través del sistema de tramitación Sitla se observa que se inició con fecha 07 de mayo de 2019, por demanda de declaración de único empleador, interpuesta por el Sindicato de Empresa SINREC en contra de Recaudadora S.A., Inversiones Gestión de Activos Armony SPA, Recsa Distribución S.A. Recsa Asesorías S.A. , todas representadas por Cristian Eugenio Valdivia Proust. Todas las demandadas contestaron la demanda en términos negativos. Con fecha 26 de junio de 2019, tuvo lugar la audiencia preparatoria con la asistencia de



todos los intervinientes y se recibió la causa prueba. La audiencia de juicio se encuentra reprogramada para el día 29 de junio de 2022.-

PRUEBA DEMANDADA RECAUDADORA S.A.

QUINTO: Que a fin de acreditar su tesis de defensa la demandada Recaudadora S.A. incorporó y rindió la siguiente prueba;

Documental: 1. Contrato de trabajo de fecha 19 de marzo de 2012, suscrito entre doña María Elisabet Zapata y la empresa Recaudadora S.A. 2. Anexo al contrato de trabajo, suscrito entre las partes con fecha 01 de abril de 2017. 3. Anexo al contrato de trabajo, de fecha 04 de abril de 2018. 4. Liquidaciones de remuneraciones de la demandante, correspondientes a todo el año 2019 (enero a julio). 5. Copia íntegra del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Compañía. 6. Comprobante de recepción del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, suscrito por la demandante, con fecha 20 de marzo de 2012. 7. Finiquito al contrato de trabajo, con reserva de derechos, suscrito por la demandante ante Notario Público doña Valeria Ronchera Flores, con fecha 14 de agosto de 2019. 8. Organigrama con estructura del área de Recursos Humanos al mes de marzo de 2019. 9. Organigrama con estructura de la Gerencia de Personas al mes de agosto de 2019. 10. Contrato de trabajo del Sr. Rodrigo Valdivia, suscrito con fecha 01 de abril de 2019. 11. Contratos de trabajo de personal del área: Jennifer Soto, Marco Fernández y Mitzy Suazo. 12. Cadena de correos electrónicos entre la demandante y el Sr. Rodrigo Valdivia, correspondientes al día 26 de julio de 2019. 13. Comprobante de pago de bono anual, realizado mediante transferencia con fecha 05 de abril de 2019 a la cuenta corriente de la demandante. El **Testimonial**, comparece don **Alberto Omar Venegas Hernández, Rut N°10.603.495-8**, quien previamente juramentado declaró; que su cargo era de recaudador de Remuneraciones de Recursos Humanos desde junio de 1994.

Elisabet era trabajadora del área. Es una oficina abierta donde está toda el área de Recursos Humanos. Ella era psicóloga y luego pasó a ser jefe de sección. Ella se fue en junio por necesidades de la empresa. Estaban pasando una mala etapa financiera, se habían perdido carteras, a fines de 2019, hubo disminución de cartera, hubo que reducir personal. Eran alrededor de 600 personas y a fines de ese año 2019 llegaron a 540 personas. Actualmente la empresa cuenta con 330 trabajadores, Esto se agudizó más



después del estallido y pandemia. La reducción fue prácticamente del 50%. A la época que ella se fue ya presentaban problemas de gastos en diferentes áreas.

Después llegó una psicóloga de selección que renunció porque había poco movimiento, ella se sintió inestable porque no había trabajo y se sintió inestable. También llegó un especialista en desarrollo que se encargan de capacitaciones del clima organizacional. En ese tiempo antes del despido el equipo era de 13 personas. Comunicaciones, que no existe. Prevención de riesgos que se mantiene, en selección tres personas que ya tampoco existe. Un área de gestión como seis personas, de los cuales actualmente quedan 3 y las personas que hace de coordinador del desarrollo organizacional. En la fecha en que se fue Elisabeth llegó otra chica que también se fue, hubo otros despidos del área de gestión, de bienestar, se fue reduciendo paulatinamente el área. El área de selección está a cargo de una empresa externa para que haga el reclutamiento y selección. Desde fines de 2019 a principios del 2020 ase externalizó el servicio. A la demandante la veía todos los días prácticamente era una oficina abierta donde se ve todo el mundo, tienen separadores, no hay puertas, estaba a cuatro metros de distancia de ella. Los días lunes le parece que la jefatura dentro del área, el jefe de gestión, de selección, prevencionista y le parece que un analista y el gerente y dependiendo de la toma de decisiones difundían la información al resto de los compañeros. Él no participaba en esa época en las reuniones. En general las reuniones eran los días lunes en la mañana.

En cuanto al finiquito de los trabajadores y de la demandante lo que se consideró fue, que ella tiene una remuneración fija un sueldo base más gratificación tope 25%, colación y movilización y un bono anual, que se prorrateaba, se entregaba en marzo o abril y después de prorrateaba mensualmente para bajar la carga tributaria de la remuneración. Se pagaba una vez al año, en marzo o abril se pagaba completo y un décimo se cargaba en la remuneración, para que no hubiese cambio de tramo y se aplicara un mayor impuesto. Esto aparecía en la liquidación, no recuerda, a lo mejor otros haberes u otros incentivos, pro sí estaba en la liquidación. Bono adicional cree que era.

Ella se ausentaba algunos días porque realizaba un magister, esos días no se compensaban se le pagaba la remuneración completa, se le consideraba como un



beneficio. Nunca vio algo anormal entre ellos. En el área siempre hubo buena relación de equipo, nunca vio mala conducta o altercado con algún compañero dentro del área.

Contrainterrogado, por la demandante, respondió que después de Elisabet ingresó una psicóloga que estuvo como tres o cuatro meses, se fue, renunció. Al mes siguiente de Elisabeth que se fue había eran 15 personas.

A parte de la pandemia, igual perdieron en los últimos dos años bajaron las carteras. Vinieron los retiros, bajo el nivel de cobranza hubo una modificación a la Ley de cobranza que también afectó la gestión de la empresa, disminuyeron los ingresos, hubo que cerrar oficinas. El cambio de Ley se proyectaba pero no sabían cuándo, Lo de la Pandemia imposible pero si estaban disminuyendo las carteras por la competencia y eso. No se reemplazó a Elisabet, había que mantener la selección si es que había solicitudes de contratación y Mitzi ingresó a apoyar esa área pero estaba tan acotada la contratación que se sintió inestable y renunció.

La relación entre Elisabet y Rodrigo Valdivia en particular no había problemas.

El reclutamiento externo esta desde el año 2020. No participaba de esas reuniones. Yo le reportaba al Jefe de Recursos Humanos Sr. Velásquez y este a Rodrigo Valdivia. Los que quedan participan de las reuniones, pero cuando estaba Doña Elisabet no participaba en las reuniones.

En cuanto al finiquito los cálculos los hace él y los revisa Pedro Velásquez.

Interrogado por el Tribunal para que aclare lo del bono anual, señaló que se le paga una vez al año y luego se les descuenta. Como si fuera un anticipo de sueldo completo y mensualmente se descuenta.

Don Pedro Enrique Velásquez Bahamondes, Rut N°9.796.671-0, quien declaró que su función es la de Jefe de Recursos Humanos desde el año 2006. Conoce a Elisabeth porque trabajó con ellos en Recursos Humanos.

Ella fue desvinculada por necesidades de la empresa el año 2019. Las razones son por reestructuración el área, ya que el año 2019 la empresa tuvo baja en los ingresos con pérdidas en el ejercicio. Se rebajaron las dotaciones en las distintas áreas y recursos Humanos no estuvo exento de ella. La reducción llegó a casi la mitad.

Bajo la carga de trabajadora porque no se estaba contratando. Bajó el trabajo y esas fueron las principales razones. Se asumieron las funciones de ella internamente.

Después de Elisabet hubo contrataciones para asumir las labores de ella, pero luego esos cargos se fueron perdiendo porque como no había mucho trabajo las personas renunciaron, específicamente Marcos Fernández y Mitzi Suazo.

Presta servicios en Huérfanos 670 Piso 11. Trabaja directamente con la demandante porque ella trabajaba en su área. Estaban en la misma sucursal, eran prácticamente en la misma superficie. En el periodo que salió, las interacciones con ella eran menores porque ella estaba haciendo un curso, ella aparecía cerca de las 18:00 horas de la tarde, cuando se topaban, puede haber sido dos o tres días a la semana.

Se hacían reuniones frecuentemente los días lunes o una vez a la semana para coordinar temas del área. Él como jefatura de gestión participaba en esas reuniones, Elisabet también. También participaban Sr. Navarro, Jaime Vielma, y el gerente del área que era don Rodrigo Valdivia.

Estas reuniones eran solamente de trabajo y coordinativas para coordinar las funciones del área que era necesario efectuar dentro de la semana, las cosas pendientes o las que necesitaban prioridades.

A esa fecha no presenció nada que le llamara la atención.

Cuando Elisabet estaba estudiando no se le hizo ningún descuento, la remuneración era del mes completo, entiende que ella estaba autorizada a esa jornada especial porque estaba estudiando y mantenía su remuneración mensual.

En cuanto al finiquito, los haberes que componía su término de contrato. Se toma el total haberes o remuneraciones para aplicar ese para calcular los montos. En el caso de Elisabet y así como otras personas tenía un bono anual que se pagaba de forma única y que no se consideraba en ese total de remuneración. Era sueldo base, gratificación, movilización y colación. El motivo para no considerarlo era por razones impositivas, se generaba mensualmente para la liquidación.

A la demandante se le pagó el bono único al año siguiente se eliminó porque la empresa no daban los recursos.

Contrainterrogado por la demandante, señaló que la reestructuración tenía una dotación de 13 personas aproximadamente y quedaron con la mitad. Las funciones de ella fueron asumidas internamente con un par de personas que eran asistentes. Era para desempeñar la función que absorbía ella. Las personas duraron poco.

Del reclamo de ella se enteró cuando fue desvinculada, estuvo presente por si ella tenía dudas por el cálculo del finiquito. Yo no podría haberle ofrecido conversar con Sr. Agosín, ella tenía relación directa con la gerencia. La trabajadora estaba afecta al artículo 22. Cuando me topaba con ella, es que la veía pasar y a veces conversaban por la pega.

No vio llorando a Elisabet antes de su despido. El bono anual era un beneficio para no aumentar la tasa de impuestos.

Los motivos de la renuncia de Mitzi, fue porque bajo la carga de trabajo, no estaba haciendo mucha pega. Ella quería desarrollarse en su área.

Don Cristian Andrés Ortiz Oliva, Rut N°13.636.248-8, señaló que es el Fiscal de la empresa, cargo que ejerce desde el año 2020. Conocía a la demandante. Trabajó hace años en la empresa desde el año 2011. Trabaja en el área judicial, luego como abogado asistente, pero en el área en el año 2020, inicia el cargo que tiene actualmente.

El contrato terminó por temas externo. Ha sufrido bajas en sus ingresos y en las distintas áreas, no solo en recursos humanos. Ha habido rebaja de personal considerable en los últimos años.

Después de la demandante no hubo nuevas contrataciones en recursos humanos. Entiende que el cargo de esta persona no fue reemplazado.

Trabaja en Huérfanos 670 Piso 11. Trabajó directamente con la demandante de esta causa muy pocas veces, hace años cuando estaba en el área judicial en algún proceso del área judicial algún procurador pero más que eso no tuvo relación con ella. En la fiscalía esta desde noviembre de 2020. Antes como abogado en el mismo lugar físico y en las mismas dependencias.

El año 2019, no se recibió reclamo de parte de doña Elisabeth por algún problema con alguna persona en el área de recursos humanos.



Contrainterrogado por la demandante, respondió que el Rut de la empresa es Recaudadora S.A. Después dividió funciones asistiendo por su experiencia en litigación, ha asistido a otras áreas de la empresa. Se refiere al grupo. Por ejemplo a veces se trata de compra de carteras que requieren asesoría.

Recaudadora es una empresa grande que tiene múltiples áreas. Ha habido ajuste de trabajadores y esas áreas requieren asistencia de la fiscalía. No tienen asistencia en cada una de las empresas. En las otras empresas hay abogados que asisten cuestiones puntuales, pero las decisiones grandes se escalan.

El año 2011 la planilla de la empresa era grande y las modificaciones del mercado y ajustes que los han afectado hacen que el negocio no sea el mismo que cuando él ingresó a la empresa. Ahora es mucho más drástico. No se han creado empresas. Reciben otros reclamos en la fiscalía. Hay reclamos internos de Recaudadora, solo de Recaudadora.

Don Rodrigo Alberto Valdivia López, Rut N°15.315.660-3, quien declaró que es gerente de personas de la empresa desde abril de 2019. A Elisabet la conoce porque trabajó en Recsa en el minuto que llegó él a trabajar a Recsa. Las razones por las cuales terminó el contrato de Elisabet, fue porque se debió hacer una reestructuración en el equipo por las dificultades que se estaban presentando en términos generales en la empresa. Estaban haciendo eficiencias en general y una de ellas era en el equipo de personas.

Cuando Elisabet prestaba servicios en el área de recursos humanos había 10 a 12 personas. 12 personas más menos. Hoy el equipo se compone de 5 personas. El lugar físico es hoy un esquema híbrido pero es en Huérfanos 670. Trabajé directamente con doña Elisabet Zapata. En ese minuto iban todos los días a la oficina. Diariamente.

Trabajó con la demandante no sabe si alcanzaron a ser cuatro meses, tres meses y algo. Ingresé en abril, deben haber sido tres meses. Cuando ingresó a la compañía la relación era súper buena con el equipo completo. Con la demandante era buena también. Se estaban conociendo recién y para el tiempo que llevaban conociéndose considera que era buena relación.

En los últimos días recibí reclamo formal de la demandante. En cuanto a una instrucción que entregó por correo electrónico a una persona que integraba su equipo. En ese



momento se generaba un proceso de selección para el equipo de tecnología y durante el proceso de búsqueda se estableció comunicación con el gerente de tecnología y este le transmitió en privado que en el proceso se estaba citando a dos personas de la misma cadena de mando para la misma posición y para ello le escribió directamente a esta persona con copia a María Elisabet que le diera cuenta porque no tenía antecedentes de ese proceso. Esta dentro de sus facultades generar respuestas dentro de sus pares.

Contrainterrogado, señaló que sabía que ella tenía permiso para realizar un magister. No sabe si ella fue recomendada por el gerente anterior para ocupar el cargo. En cuanto al reclamo, fue in correo que le llegó, en el correo le hace una pregunta de por qué hace la instrucción. Le respondí los motivos por los cuales contactaba a Jennifer. No se hizo ninguna otra gestión porque la conversación terminó ahí. Decía en el correo que era un reclamo formal, pero era una pregunta. Esto fue el día antes o dos días antes. No alcanzó a ser una semana.

Oficios: Se incorpora Oficio respuesta de ASOCIACIÓN CHILENA DE SEGURIDAD (ACHS)

PRUEBA DEMANDADA RECSA DISTRIBUCION S.A.

SEXTO: Que la demandada Recsa Distribución S.A. a fin de comprobar su pretensión incorpore y rindió las siguientes probanzas;

Documental: 1. Organigrama funcional de la sociedad Recsa Distribución S.A. 2. Declaración de impuesto anual a la Renta (F 22) correspondiente al año tributario 2018 de la compañía. 3. Contrato de trabajo tipo del cargo "Ejecutivo de terreno". 4. Copia de Rol único Tributario de Recsa Distribución S.A., emitido por el Servicio de Impuestos Internos, con fecha 14 de febrero de 2008. 5. Escritura de Constitución de sociedad Recsa Distribución, otorgada por escritura pública de fecha 02 de enero de 2008 ante el Notario Público de Santiago don Félix Jara Cadot. 1. Copia de inscripción en el Registro de comercio de la Sociedad Recsa Distribución S.A., de fecha 07 de enero de 2008. 2. Comprobante de Pago de cotizaciones de la Asociación Chilena de Seguridad, correspondiente al mes de mayo de 2019. 3. Contrato de prestación de Servicios entre Mitsui Auto Finance Chile Limitada y Recsa Distribución S.A., de fecha 01 de noviembre de 2010. 4. Contrato de prestación de Servicios entre Banco de crédito e Inversiones y la



empresa Recsa Distribución S.A., suscrito con fecha 25 de agosto de 2008. El Tribunal tiene por incorporada la prueba documental.

PRUEBA DEMANDADA INVERSIONES Y GESTION DE ACTIVOS ARMONY SPA.

SEPTIMO: Que en orden a comprobar su tesis de defensa incorporó la siguiente prueba.

Documental: 1. Organigrama funcional de la sociedad Armony 2. Comprobante de pago de cotizaciones Previsionales realizado a la Asociación Chilena de Seguridad, correspondiente al mes de mayo de 2019. 3. Declaración de impuesto anual a la Renta (F 22) correspondiente al año tributario 2018 de la compañía. 4. Rol único tributario de la Compañía otorgado por el Servicio de Impuestos Internos, emitido con fecha 30 de marzo de 2016. 5. Contrato de trabajo tipo del cargo “Asesor Financiero”. 6. Contrato de prestación de Servicios entre Recaudadora S.A. E inversiones y Gestión de Activos Armony SpA., suscrito con fecha 31 de marzo de 2016. El Tribunal tiene por incorporada la prueba documental. Confesional: Se desiste de incorporación de prueba. Testimonial Se desiste de incorporación de prueba.

PRUEBA DEMANDADA RECSA ASESORÍAS S.A

OCTAVO: Que para acreditar su defensa incorporó la prueba siguiente;

Documental: 1. Escritura de constitución de la Sociedad Recsa Asesorías S.A., otorgada por escritura pública de fecha 20 de diciembre del año 2010 ante Notario Público de Santiago don Félix Jara. 2. Comprobante de pago de cotizaciones previsionales correspondiente a la Asociación Chilena de Seguridad, del mes de mayo de 2019. 3. Organigrama funcional de la empresa Recsa Asesorías S.A. 4. Contrato de trabajo tipo de “Analista programador” de la compañía. 5. Copia del Rol único Tributario de la Compañía, emitido por el Servicio de Impuestos Internos, con fecha 06 de enero de 2011. 6. Declaración anual de impuesto a la Renta de la compañía correspondiente al año tributario 2018 (formulario 22). 7. Facturas emitidas a Recaudadora S.A. de fecha 15 de enero de 2019 y 14 de mayo de 2019 donde consta el pago de Servicios administrativos. 8. Contrato de subarrendamiento entre Compañía de Inversiones Puerto Viejo S.A. y Recsa Asesorías, respecto del inmueble ubicado en calle Huérfanos N° 812, entrepiso. 9. Antecedentes causa RIT O 3141-2019 seguido ante el Segundo Juzgado de Letras del

Trabajo de Santiago (Demanda, contestaciones, acta de audiencia preparatoria). El Tribunal tiene por incorporada la prueba documental.

Otros medios de prueba; Se traiga a la vista causa **RIT O 3141-2019** seguida ante el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo, en particular la demanda, contestaciones y acta de audiencias, respecto a lo cual se remite a lo consignado en forma precedente respecto de igual diligencia pedida por la demandante.

NOVENO: Que el procedimiento de tutela se encuentra contenido en el Libro V, Título I, párrafo sexto, del Código del Trabajo, y se aplicará respecto de las cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de las normas laborales, que afecten los derechos fundamentales de los trabajadores, entendiéndose por éstos los consagrados en la Constitución Política de la República en su artículo 19, números 1° inciso primero, siempre que su vulneración sea consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral, 4°, 5° en lo relativo a la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada, 6° inciso primero, 12° inciso primero y 16°, en lo relativo a la libertad de trabajo, el derecho a su libre elección y a lo establecido en su inciso cuarto, cuando aquellos derechos resulten lesionados en el ejercicio de las facultades del empleador.

También se aplicará este procedimiento para conocer de los actos discriminatorios a que se refiere el artículo 2° del Código del Trabajo, con excepción de los contemplados en su inciso sexto.

Señala la norma que se entiende que los derechos y garantías a que se refieren los incisos anteriores resultan lesionados cuando el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador limita el pleno ejercicio de aquéllas sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial. En igual sentido se entenderán las represalias ejercidas en contra de trabajadores, en razón o como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo o por el ejercicio de acciones judiciales.”

De acuerdo a lo expuesto, este procedimiento es aplicable en las cuestiones que se susciten por aplicación de las normas laborales, cuando las garantías constitucionales del trabajador resultaren lesionadas como consecuencia del



ejercicio de las facultades del empleador, cuando se trate de los conflictos relacionados con los actos discriminatorios de que trata el artículo 2° del Código del Trabajo, acaecidos durante la vigencia de la relación laboral o al término de la misma, con exclusión de las ofertas de trabajo; en aquellas situaciones de represalias ejercidas en contra de trabajadores a raíz de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo o a causa del ejercicio de acciones judiciales; y cuando se trate de cuestiones originadas en actos que atenten contra la libertad sindical y las prácticas.

En la especie, la demandante alude a la vulneración de la garantía del artículo 19 N° 1 de la Constitución Política de la República en razón de un hostigamiento durante la relación laboral y con ocasión del despido que la misma situación gatillo.

Que el artículo 19 N° 1 de la Constitución Política de la República, proclama que asegura a todas las personas el derecho a la vida y a la integridad física y síquica de la persona. Se ha sostenido que la integridad física implica la preservación y cuidado de todas y cada una de las partes del cuerpo, lo que conlleva el estado de salud de las personas. Mientras que la integridad síquica es la conservación de todas y cada una de las habilidades emocionales, psicológicas e intelectuales; (Guzmán J.M. El derecho a la Integridad personal. Cintras 2007, citado en Derechos Fundamentales Tutela y Trabajo; José Luis Ugarte Cataldo, pág. 121 y sgtes.)

Se trata de un derecho fundamental que debe ser considerado solo de manera individual, el trabajador y en relación al empleador, compañeros de trabajo, empresas relacionadas, clientes etc. y se entiende vulnerado cuando se genera una conducta capaz de alterar la percepción de situaciones habituales que se entiende corresponden en un correcto curso de los acontecimientos o apropiado contexto, es decir, hay una perturbación que se origina por la transgresión de límites que impactan en las propias convicciones, afectando el fuero emocional de la víctima que impide su desarrollo integral.-

Por su parte, el acoso laboral, ha sido entendido como aquella situación en que una persona ejerce una violencia psicológica extrema de forma sistemática y recurrente durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su



reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona acabe abandonando el lugar de trabajo; o toda conducta abusiva que atenta, por su repetición o sistematización contra la dignidad o la integridad síquica o física de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando su ambiente de trabajo. (Leymann, H. La Persecution au travail. Seuil, Paris 1996, p 18 y Gamonal y Prado P. El Mobing o acoso laboral. Lexis Nexis Santiago 2006, ambos citados en Derechos Fundamentales, Tutela y Trabajo de José Luis Ugarte Cataldo. Editorial Thomson Reuters).

Por otra parte el artículo 2° del Código del Trabajo, refiere que el acoso laboral, es toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

Según Sergio Gamonal Contreras, en su texto Derecho Individual del Trabajo, al tratar el acoso laboral o moobing, refiere que la variedad de conductas que comprende es variada, por ejemplo, no hablarle a la víctima, criticar su labor por correo electrónico enviando a los restantes trabajadores de la empresa, no darle trabajo, marginarla de reuniones habituales, no entregar implementos de trabajo, encomendarle un trabajo excesivo o imposible.-

La doctrina ha establecido que si bien no hay plazo mínimo dentro del cual deben generarse estas conductas la regla general es considerar un plazo de seis meses, sin perjuicio de que excepcionalmente puede considerarse un tiempo menor, tres meses, si los ataques son frecuentes – diarios – e intensos.

Que de lo expuesto, surge como factor importante en este tipo de conductas, la sistematización frecuencia o la reiteración de las mismas respecto de una misma persona.

En la especie, la demandante atribuye los actos vulneratorios únicamente a quien habría sido su jefe directo don Rodrigo Valdivia.

Al respecto refiere que la actitud de Rodrigo Valdivia se dirigía a cansarla, lo que implicaba aislarla del ámbito laboral, la desautorizaba frente a sus dependientes, la



instruía contradictoriamente, no comunicaba sus decisiones, la sacó de proyectos relativos a su área, se dirigía a sus dependientes sin consultarle de manere previa, la desacreditaba ante sus pares, la obligó a tomar decisiones poniendo en riesgo su buen nombre, construyó un trato hostil con su trato violento. Fue objeto de persecución por el constante seguimiento de dónde estaba, a qué hora llegaba. Expresa que sufrió por meses el hostigamiento de su ex jefe directo, quien no la tomaba en cuenta, pese a habérselo manifestado llorando. Todo lo cual dañó su integridad síquica.

A esto suma como indicios de la existencia de esta vulneración 1. La negativa a solucionar los problemas de trato por parte de Rodrigo Valdivia, “mi ex jefe a pesar de mis contantes reclamos y descargos, nunca realizó gestión alguna para mejorar la situación en la que nos encontrábamos, ni siquiera lo hizo cuando le reclamé vía correo electrónico, ¿qué hizo? a tan solo dos días hábiles después de enviado dicho correo, me notificó de mi despido”

2. la actitud violenta y agresiva por parte Rodrigo Valdivia, “quien constantemente me trataba mal en el desempeño de mi puesto”.

3. la desautorización en las decisiones que incumbía mi cargo, “constantemente me saltaban en la toma de decisiones al interior de la empresa”, lo cual no corresponde bajo ningún motivo, pues yo era la jefa del área.

4. el cambio en mis condiciones laborales una vez llegado al cargo de gerente de RR.HH. mi ex jefe, Rodrigo Valdivia. Anteriormente siempre se había desempeñado en un clima de respeto y agrado, sin embargo, todo cambió drásticamente a la llegada de Rodrigo Valdivia, “cambio que se materializó en mi despido” a solo unos meses de su llegada.

5. la cercanía temporal entre mis “reclamos” por malos tratos y mi despido. Con fecha 26 de julio de 2019 (viernes) le envié un correo a Rodrigo Valdivia señalando que no me encontraba cómoda con su trato hacia mí y en el desempeño de mi cargo. Un mes antes, había llorado en su oficina, haciéndole saber cuán mal me tenía toda la situación, ante lo que tampoco tuve respuesta alguna. Cabe señalar que seguí lo establecido en el reglamento interno de la empresa para realizar los reclamos.

6. las constantes preguntas, “observaciones y comentarios que realizaba Rodrigo Valdivia a mis compañeros de trabajo para saber de mi “



7.- El despido injustificado del que fue objeto.

Que al efecto dentro de la prueba incorporada al juicio se presentó como testigo don Rodrigo Navarro Leyton, quien en lo relevante declaró que no la tomaban en cuenta. Esto lo hacía Rodrigo Valdivia, quien era el Jefe Directo. No validaba el trabajo. Dio el ejemplo de una oportunidad en que en una reunión, en la entrega de un trabajo, estaba entregando información, explicaba su tema y Rodrigo Valdivia veía su computador, le encontró todo malo y marcó en la pizarra las cosas que estaban malas. Había personas que faltaban y por ellas no preguntaba y tratándose Elisabet, preguntaba por ella como diciendo “Elisabet no ha llegado” como resaltando que ella no estaba. Con Elisabet era más duro, más firme. No vio que esto fuera desde un comienzo. Rodrigo llegó en abril y esto empezó en mayo. Elisabet lloró varias veces, los viernes, por el trato de Rodrigo. El viernes le pedía algo urgente para el lunes y ya se iba recargada, ella se sentía ofuscada e incapaz de sobrellevar la forma de trabajo, cuando Elisabet tenía reuniones le cambiaban la información, y esto lo sabía porque la información se la pedía a él y le indicaba que habían cambiado las reglas. Sabe que habló en alguna oportunidad con él a través de correo, pero no sabe si había hecho formalmente el reclamo.

Que la demandante también incorporó copias de whatsapp de fecha 26 de julio de 2019 enviado por doña María Elisabet Zapata a don Rodrigo Valdivia, con el asunto “Proceso de selección Encargado de Seguridad de la información”, en el que la primera señala al segundo, que no está de acuerdo en la forma de dirigir la información y representa su opinión al respecto y le manifiesta que la acción le parece sería contradictoria con otras que se están trabajando, señalando en forma expresa que se trata de un reclamo formal.

Del mismo modo incorporó otro whatsapp de la misma fecha en el que hace referencia a un correo escrito por el Sr. Valdivia en que pide a doña Jennifer mantenerlo en copia en las comunicaciones relacionadas con ciertos procesos y le agradece.

Luego la Sra. Zapata le consulta cuál sería el motivo de la instrucción, respondiéndole que necesita estar informado frente a preguntas y solicitudes.-

Que esta prueba, junto al testimonio vertido, analizados en su conjunto conforme a las reglas de la sana crítica, no permite establecer con la suficiencia necesaria que se trata de indicios de los cuales se infiera una sospecha razonable de actos reiterados o

frecuentes de hostigamiento y que deriven en un acoso laboral, al punto de dañar la integridad síquica de la demandante. En efecto, el testimonio vertido por el Sr. Navarro claramente refirió a “una oportunidad, en una reunión”, que mientras ella hablaba él miraba el computador, este acto por sí solo no puede estimarse constitutivo de desprecio hacia el trabajo de la actora y el hecho de haber encontrado mal el trabajo resulta una afirmación ambigua que no se logra contrastar con otro antecedente y no alcanza tampoco para considerar que aquel hecho haya ido dirigido únicamente a la demandante, lo mismo ocurre con el hecho de que pudo haberlo escrito en una pizarra, toda vez que si eventualmente pudo haber considerado mal alguna cuestión relativa a la tratada en la citada reunión tampoco puede considerarse como una conducta asociada únicamente a ella. Ciertamente, pueden existir diversas interpretaciones acerca del hecho, pero con los antecedentes aportados al menos no es posible estimar que se ha tratado de un actuar reiterado, como tampoco, que en razón de esas mismas circunstancias, haya existido un reproche animoso únicamente para la demandante.

Del mismo modo, en cuanto a los watsapp de fecha 26 de junio, si bien doña Elisabeth claramente señala que es un reclamo formal, el contexto que se aprecia es en relación a la forma de trabajo, pero no puede concluirse, que aquello refleja un contexto de hostigamiento y que entonces con esa expresión, se debe dar por entendido que se refiere a un reclamo por acoso laboral, sino solo refleja una disconformidad con la forma en que se transmitió una instrucción. No se debe olvidar que se trata de una jefatura nueva, escenario que implica un periodo de ajuste y acomodo, en la dinámica de funcionamiento con de personalidades distintas, no conocidas, pero que no necesariamente resultan suficientes para interpretarse como algo personal con la intención de provocar un perjuicio a la actora.

Cabe recordar que el testigo Sr. Navarro, dijo que esto no fue desde un principio, sino en mayo y la actora fue despedida en junio, es decir, se trató de un periodo muy acotado de tiempo como para establecer fundadamente que hubo un mal comportamiento y que este fue reiterado en esos dos meses. El watsapp grupal a través del cual el Sr. Valdivia pide disculpas por “haberse pasado de revoluciones”, en sus palabras, se dirige al grupo en general, no específica y únicamente a la Sra. Zapata, episodio del cual tampoco existen otros datos que admitan establecer que se trató de una conducta dirigida únicamente a ella u otra persona en particular. Si bien puede tratarse de



diversas formas de abordar el trabajo, que ciertamente provocan un cambio de rutina, en comparación a cómo se desenvolvían anteriormente, o que puedan truncar expectativas, objetivamente no son suficientes para estimar que ha existido un actuar sistemático de menoscabo a la trabajadora.

Se debe tener en cuenta que aun cuando se trate de prueba indiciaria, ello en ningún caso significa un alivio probatorio, sino se trata de una rebaja al estándar probatorio, de manera que los antecedentes sobre los cuales se pretenden sentar bases para presumir algún hecho, de todos modos deben aludir a conductas concreta y sistemáticas en el tiempo y única y dirigidamente a la víctima, que den cuenta de periodicidad manifiesta de vulneración en el lugar de trabajo. En particular por ejemplo, no se logra concluir una animosidad para con la trabajadora, de querer perturbarla en el ejercicio de sus labores, no se aprecia cómo se configuró el trato violento que acusa para con ella, o que ésta se haya visto impedida de comunicar eventuales circunstancias que la afectaran a los restantes pares o superiores jerárquicos o que se le haya privado de comunicación con éstos en el desempeño de su cargo, o que a raíz de lo mismo haya sido aislada de su equipo de trabajo, teniendo en cuenta que la actora realizaba un magister, tenía autorización para ausentarse y estaba afecta al artículo 22 lo que significa que no requería estar permanentemente en la empresa. Tampoco se aprecia que no haya podido asistir a clases o que pese a no estar afecta a jornada, se le exigía estar tiempo completo a disposición de su jefatura inmediata o que haya sido objeto personalmente de expresiones o acciones que hayan menoscabado su reputación personal, que se le haya dejado de asignar trabajo, al punto de no tener qué hacer, lo que resultaría contradictorio con lo señalado por el propio testigo Sr. Navarro, quien dijo que se iba cargada los viernes o que lloraba. Cabe señalar que los indicios deben revestir el carácter de graves precisos y concordantes, en relación a los demás antecedentes del proceso y la prueba vertida por los restantes intervinientes, en particular las declaraciones de los tres testigos que comparecieron a estrados por la parte de Recaudadora S.A. señalaron que nunca vieron llorar a la demandante, recordando que trabajaban en una planta abierta donde no había puertas, todo se veía.

Que en consecuencia no se advierte la concurrencia de los indicios descritos.



A lo anterior cabe agregar, que no consta que la demandante durante el tiempo en que mantuvo relación laboral, teniendo como Jefatura al Sr. Valdivia, se haya ausentado por razones médicas en razón de la angustia y hostilidad que le representaba el contexto laboral, o que haya requerido una fiscalización por la evidente afectación de sus derechos, máxime si el Reglamento Interno contemplaba un procedimiento, como se aprecia del artículo 30, que señala que “ todo funcionario tiene derecho a formular reclamos de cualquier naturaleza relacionados con su entorno laboral, los que se formularán en las dependencias de la empresa en que preste sus servicios y por conducto regular, siguiendo el orden jerárquico establecido, pudiendo omitirse esto, si en los hechos a que se refiere el reclamo, pudiere estar implicada alguna de las personas que de acuerdo a este orden deben recibirlo. En este caso, el funcionario podrá hacer llegar dicho reclamo a niveles jerárquicos superiores”. Aquí, la demanda hace alusión a que el superior jerárquico del Sr, Valdivia sería el Sr. Agosín, a quien no se dio cuenta de la supuesta vulneración porque él tenía preocupación respecto de otra área de la empresa, cuestión que queda solo como interpretación subjetiva de la denunciante, pero nada indica que esta haya efectuado el reclamo por escrito o en forma verbal con dicho gerente, que aquel se haya negado a recibirla o que el Sr. Valdivia le impidió llegar hasta él, incluso el testigo Sr. Navarro dijo que no sabía si había formalizado el reclamo, considerando que la vio llorar y se refirió a su carga, que los viernes además se iba cargada para el fin de semana y otros detalles.

Tampoco puede alegarse un desconocimiento de esta normativa, desde que la prueba incorporada por la demandada Recausadora S.A, demuestra que la actora recibió el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad con fecha 20 de marzo de 2012.-

Además en este mismo contexto, el Sr. Valdivia que también testificó en la audiencia de juicio, explicó el contexto del referido correo. señalando que recibió un reclamo formal de la demandante, relativo a una instrucción que entregó por correo electrónico a una persona que integraba su equipo, señalando que se trataba de un proceso de selección para el equipo de tecnología y durante el proceso de búsqueda se estableció comunicación con el gerente de tecnología y éste le transmitió en privado que en el proceso se estaba citando a dos personas de la misma cadena de mando para la misma posición y por ello escribió directamente a esta persona con copia a María Elisabet, para que le diera cuenta por qué no tenía antecedentes de ese proceso, lo que estaba dentro



de sus facultades y porque debía generar respuestas dentro de sus pares, es decir, no ignoró al actora, le copió el correo y en su calidad de superior jerárquico indicó una instrucción, un proceder, propio del quehacer laboral, sin que se advierta en ello una intención de pasarla a llevar o menoscabarla.

Que lo dicho, en cuanto a que no se ha logrado comprobar suficientemente la afectación de garantías que se reclama, no puede considerarse tampoco como una inversión de la carga probatoria, en el sentido de que la prueba rendida por la víctima debía ser mejor o mayor o excesivamente convincente, toda vez que lo relevante, en primer término, es que los antecedentes aportados develen al menos una sospecha razonable de que ha existido una afectación de derechos, que esta es reiterada o sistemática y luego, establecida que sea corresponderá al empleador justificar su conducta.

Es decir, la víctima no se encuentra liberada de la prueba, sino debe acreditar la existencia de indicios suficientes de la conducta lesiva que reprocha, y de los cuales se obtenga una duda. Si bien ha descrito lo que estima configurarían indicios, en la realidad de los hechos, éstos no logran sostenerse por sí solos ni logran ser corroborados con la prueba documental y testimonial incorporada, la que ponderada en su conjunto conforme a la sana crítica, lleva a rechazar este capítulo de la demanda.

Que en razón de lo precedentemente concluido resulta inoficioso analizar la procedencia del daño moral demandado y de la indemnización reclamada a la luz del artículo 489 del Código del Trabajo.

DECIMO: Que en relación al despido y en cuanto a las condiciones pactadas en el contrato y remuneración, la prueba documental incorporada refiere que la actora suscribió contrato de trabajo con fecha 19 de marzo de 2012 con Recaudadora S.A. en virtud del cual doña Elisabet Zapata s cumpliría funciones de como Psicóloga de selección, recibiendo una remuneración entonces de \$371.034, más una gratificación anual convencional garantizada del 25% con el tope de 4.75 ingresos mínimos pagadera mensualmente y dividida en 12 cuotas. Para todos los efectos ingresó al servicio en la misma fecha.

Se aprecia que luego, con fecha 01 de abril de 2017 se suscribió con el mismo empleador un anexo de contrato, en virtud del cual asume funciones como coordinadora



reclutamiento y selección, estableciéndose como remuneración base mensual la suma de \$1.349.309.-

Posteriormente con fecha 04 de abril de 2018, en virtud de un nuevo anexo de contrato, la trabajadora comenzó a recibir la Beca Recsa Chile para la formación de profesionales, consistente en la suma de \$55.000 imposables por nueve meses.

Que la función de coordinadora de Reclutamiento y selección es la función que la demandante desempeñaba al momento de la desvinculación.

Por otro lado, conforme a las liquidaciones de sueldo que fueron incorporadas de los meses de enero de 2019, se observa que a este año y a este mes, el sueldo base alcanza la suma de \$2.050.308 por 30 días trabajados, más la gratificación por \$114.000; una asignación de colación por \$32.934 y de movilización por \$15.878. Esto por 30 días trabajados, todo lo cual hace un total de \$2.213.120.-

Para el mes de febrero de 2019 se registra el mismo sueldo base y gratificación, la misma bonificación por locomoción pero la asignación de colación registra un monto de \$29.940, lo que arroja un total de \$2.210.126.-

Para el mes de marzo de 2019, el sueldo base alcanza los \$2.050.308, la gratificación \$119.146, el bono de locomoción se mantiene igual por \$15.878 y la asignación de movilización es de \$31.437.- lo que da un total haberes de \$2.216.769.-

En el mes de abril de 2019, el sueldo base y la gratificación son por igual monto que el mes anterior al igual que la colación y movilización es decir por \$2.216.709, pero se adiciona un nuevo ítem denominado "bono adicional" por la suma de \$306.892, lo que hace un total haberes de \$2.523.661.-

Para el mes de mayo de 2019, el total haberes se mantiene idéntico por 30 días trabajados incluido el Bono Adicional, lo que arroja un total haberes de \$2.523.661.-

En el mes de junio, el sueldo base, la gratificación se mantiene igual y la movilización por \$15.878, La asignación de colación se registra por \$29.940. También se registra nuevamente el ítem "bono adicional" por el mismo monto, lo que arroja un total haberes de \$2.522.164.-



Para julio de 2019 el sueldo base se anota por \$2.083.113 más la gratificación por \$119.146 el bono adicional por \$306.892, la asignación de movilización por \$16.132 y la de colación por \$33.462, lo que suma \$2.558.745.-

En cuanto al llamado bono adicional, en todas estas liquidaciones se registra como parte de los haberes y no en el rubro de los descuentos. Cabe señalar que los testigos don Alberto Venegas, Pedro Velásquez y Cristian Ortiz Oliva, coinciden en que se trataba de un bono único que se pagaba completo en el mes de marzo o abril y que se “cargaba” mensualmente para la liquidación, para luego aclarar o explicar el testigo Sr. Venegas Hernández, que era como un anticipo que se descontaba para fines tributarios, es decir, para no aumentar la carga impositiva del trabajador, pero aquello no se condice con la restante prueba documental incorporada, ya que en la última liquidación del mes de agosto de 2019, se considera como bono adicional la suma de \$1.623.362 como parte de los haberes, entendiéndose que se trata de un saldo pendiente a pagar, lo que tampoco es descontado del total final a pagar, por tanto es dable concluir, a la luz del principio de primacía de la realidad, que si bien se trataba de un bono, este se pagaba mensualmente y el último año al menos formó parte de su remuneración, ya que no se puede considerar como un concepto extraordinario, de suerte que, para estos efectos, la remuneración de la trabajadora asciende como promedio de los últimos tres meses a \$ 2.534.856, suma que debería ser la considerada.

Lo anterior sin dejar de mencionar que en la cartola de Bancoestado que se incorpora, se observa que en el mes de abril, el día 05 de abril de 2019 se depositó la suma de \$2.505.584 y luego el 30 de abril se registra el depósito de la remuneración por \$1.755.225, presumiendo que la primera suma puede corresponder al bono, pero si se fracciona dicha cifra por 10 o doce meses no cuadra con el monto de \$306.892 que se incluye en los haberes, lo que no hace más que confirmar que el bono adicional es el señalado en las liquidaciones de sueldo y se paga mensualmente, esto además, por cuanto las cláusulas ambiguas que hayan sido extendidas o dictadas por una de las partes, sea acreedora o deudora, se interpretarán contra ella, siempre que la ambigüedad provenga de una falta de explicación que haya debido darse por ella, sin perjuicio que de no escriturarse, se entenderán que son estipulaciones del contrato, las que señala el trabajador como indica el artículo 9 del Código del Trabajo.



UNDECIMO: Que por otro lado, la prueba documental incorporada permite apreciar que con fecha 31 de julio de 2019, a doña María Elisabeth Keren Zapata Pedreros, le fue comunicado por escrito la decisión del empleador de poner término a su contrato de trabajo a contar del 31 de julio de 2019, para lo cual invocó la causal del artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, esto es necesidades de la empresa.

Se trata de aquellas causales llamadas objetivas y que obedece a razones económicas.

Esta causal faculta al empleador para poner término al contrato frente a una necesidad empresarial como las derivadas de la racionalización o modernización de los servicios, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía y que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores.

Se alude a un ajuste rápido y eficiente del número de trabajadores de una empresa o fuerza de trabajo por el cambio de coyunturas económicas y por tanto requiere la supresión de uno o más puestos de trabajo.

Se ha entendido que esta causal procede cuando el empleador enfrenta una situación que afecte su negocio o empresa de manera relevante, es decir, debe tratarse de una situación que ponga en riesgo la continuidad de la empresa, por tanto debe ser permanente y no una mera rebaja en sus ganancias, de modo que puede también involucrar a la totalidad del establecimiento o a una sección y que se justifica para evitar una prolongada pérdida, o superar una situación gravemente desfavorable.

Que en la especie, esta causal la fundamentó, según lo expuesto en la misiva en lo siguiente” La situación actual de la industria en la que participamos, la imposibilidad de revitalizar en el corto plazo al recupero y el fracaso en las gestiones que ha efectuado la empresa para retener las diversas carteras durante el año 2018, obligan a la compañía a ajustar nuevamente sus costos y gastos, con miras a mejorar su competitividad. Sin embargo, como si aquello no fuera suficiente, algunos de los clientes han puesto término a los contratos que mantenían con la empresa y/o han disminuido dramáticamente la



asignación que entregaban, afectando el rendimiento de diversas carteras durante el presente año. Al no contar con los ingresos que generaban esas carteras, la Compañía se ve impedida de mantener idéntica dotación, originando la necesidad de racionalizar los costos y reestructurar la dotación de personal de la Empresa, en particular del área en la cual usted realiza sus labores, como consecuencia de la definición de una nueva estructura de la Compañía, la cual busca viabilizar el negocio. En atención a la decisión de la empresa, relativo a la modificación de la estructura de la dotación de su área, cuya carga de trabajo objetiva será redistribuida, resulta necesario prescindir de sus servicios y suprimir su cargo”.-

DUODECIMO: Que teniendo consideración que en razón de lo dispuesto en el artículo 162 incisos 1 y 4, en relación al artículo 454 del Código del Trabajo, recae en la demandada la carga procesal probatoria de comprobar la veracidad de los hechos imputados en la citada carta, sin que se puedan alegar en el juicio hechos distintos como justificativos del despido, por tanto, su prueba debe versar sobre la pérdida o en su caso la disminución de la cartera de clientes y que como consecuencia debe disminuir la dotación, lo que debe incidir necesaria y directamente en el área de la actora y en su cargo, es decir, justificar la necesaria causalidad, entre la merma de sus ingresos y la desvinculación de la demandante, como única solución para la racionalización de los costos del área donde doña Elisabet Zapata prestaba sus funciones.

Que al efecto, la prueba incorporada por Recaudadora S.A. informa que luego de su salida de la empresa, hubo contratación de personal, don Macos Fernández, como especialista en Proyectos de Desarrollo Organizacional y doña Mitzi Suazo, psicóloga, como especialista en Reclutamiento y Selección. Cabe recordar que la actora era psicóloga y cumplía funciones como Coordinadora de Reclutamiento y Selección.

Si bien estas nuevas contrataciones no son exactamente coetáneas a la desvinculación, que se produjo en julio de 2019, sino que lo fueron en septiembre de 2019, igualmente se trata de un tramo temporal acotado y devela una necesidad de reemplazo, es decir, en un espacio de tiempo que en un contexto de crisis financiera resulta inexplicable y se contradice con las eficiencias que estaban realizando, como uno de los testigos mencionó, en particular en el equipo de personas.



Como se dijo, la causal que se invoca implica que la reducción del recurso humano que se pretende justificar, que afectó a la actora en particular, como parte del personal, debe ser la única vía para que la empresa subsista y cierto es que ello no se advierte en este caso, considerando que el Sr. Fernández, tenía cargo de jefatura, por tanto su remuneración no era menor, dos millones y la de doña Mitzi, cerca de ochocientos, como lo refirió el testigo el Sr. Navarro, ambos se desempeñaban en la misma área.

La demandada, Recaudadora, plantea a través de sus testimonios, por ejemplo, el de don Alberto Venegas, que el proceso de selección estaba a cargo de una empresa externa, pero el nombre de dicha empresa a través de la cual se externalizaron los servicios, nadie mencionó y la prueba documental tampoco lo corrobora, sin perjuicio de que doña Mitzi, nueva contratación, también era sicóloga, es decir, la misma profesión de la demandante y en vez de llamar el cargo Coordinadora de Reclutamiento y Selección, se le llamó Especialista de Reclutamiento y Selección.

Luego don Pedro Velázquez, refiere que las funciones fueron asumidas por un par de personas, pero para restar importancia, señala que duraron poco, lo que en caso alguno permite justificar la desvinculación por razones económicas, porque además, tanto doña Mitzi como el Sr. Fernández, aparecen renunciando voluntariamente a sus cargos, como se aprecia de los finiquitos de fecha 19 de febrero de 2021 y 19 de febrero de 2020 en el caso de doña Mitzi, y de no ser por ello, significa que tal vez se habrían mantenido en la empresa, funciones y en la misma área, recursos humanos o gerencia de personas, circunstancias todas que quitan peso a las razones expuestas en la carta.

Incluso el finiquito de la Sra. Jennifer Soto, que también trabajaba en el área y fue desvinculada por necesidades de la empresa, fue muy posterior, por lo que tampoco contribuye a sostener el motivo del despido.

Ahora bien, el informe de auditoría que se adjunta y que incide en los años 2018 y 2019, si bien en el capítulo relativo al ingreso por cobranzas se indica una cifra menor para el año 2019, no resulta plausible que aquella diferencia se remediara solo con la desvinculación de doña Elisabeth Zapata, desde que tampoco que comprobó que fuera la que recibía la más alta remuneración de su área. Luego, en el apartado relativo a gastos de personal, si bien hay diferencias de un año a otro, no se trata de una ostensible



y que lleve necesariamente a reducir específicamente el área de recursos humanos donde se desempeñaba la actora.

DECIMO TERCERO: Cabe agregar, que al invocar la causal de las necesidades de la empresa, debe tratarse de una justificación económica de envergadura, es decir, que ponga en riesgo la subsistencia del establecimiento, teniendo en cuenta que uno de los principios que imperan en materia laboral es precisamente la continuidad y estabilidad en el empleo, razón por la cual el legislador ha sido enfático en señalar que en los juicios de despido corresponde al demandado acreditar la veracidad de los hechos imputados en las comunicaciones, no pudiendo alegar hechos distintos.

“Que como se viene mencionando, debe tratarse de una situación objetiva que afecta a la empresa establecimiento o servicio, por ende, no puede invocarse por simple arbitrio del empleador o por capricho, caso en el que operaría como un mero despido libre o desahucio; la necesidad tiene que ser grave o de envergadura, por lo que debe tratarse de una situación de tal amplitud que ponga en peligro la subsistencia de la empresa y no meramente una rebaja en sus ganancias, y permanente, entonces, si es transitoria o puede recurrirse a otros medios o medidas que permitan alcanzar el mismo objetivo sin despedir trabajadores, no aplica la causal; y ha de haber relación de causalidad entre las necesidades y el despido, porque es la situación de la empresa la que hace necesaria la separación de uno o más trabajadores. (Gamonal, Sergio y Guidi Caterina, Manual del contrato de trabajo, 4° edición revisada, Santiago, Chile, Thomson Reuters, 2015 (p.387-388)

Del mismo modo, las necesidades de la empresa que explican el despido, pueden ser de índole económica y tecnológica, también una combinación de ambos factores, entendidos de modo amplio, y siempre deben tener alguna gravedad; en tal sentido se ha entendido que un pasajero mal estado económico es riesgo del empresario y no configura la causal, y que entre las necesidades económicas o tecnológicas, por una parte, y el despido, por la otra, debía mediar una relación de

causalidad. (Thayer, William y Novoa, Patricio, Manual de Derecho del Trabajo, Tomo IV, 5° edición actualizada, Santiago, Chile, Editorial Jurídica, 2010, p. 47-48) Excma. Corte Suprema. Unificación de jurisprudencia Rol. 1073 – 2018 de fecha 20 de marzo de 2019.

DECIMO CUARTO : Que en consecuencia, este tribunal concluye que se ha puesto término al contrato de trabajo en forma injustificada y por aplicación improcedente del artículo 161 del Código del Trabajo, caso en el cual el legislador ha establecido que la indemnización a pagar en su caso, será incrementada en un 30% como se indica en el artículo 168 letra a) del Código del Trabajo.

DECIMO QUINTO: Que en cuanto a la declaración de único empleador entre las demandadas Racaudadora S.A. Recsa Distribución S.A. Recsa Asesoría S.A. e Inversión y Gestión de Activos Armony SPA, corresponde señalar que el artículo 3° del Código del Trabajo indica que para efectos de la legislación laboral y de seguridad social, se entiende por empresa toda organización de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo la dirección de un empleador para el logro de fines económicos, sociales, culturales o benéficos dotada de una individualidad determinada.

Luego, dos o más empresas serán consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsto cuando tengan una dirección laboral común y concurren a su respecto condiciones tales como a similitud o necesaria complementariedad de los productos o servicios que elaboren o presten o la existencia entre ellas de un controlador común.

Agrega la norma que la mera circunstancia de participación en la propiedad de las empresas no configura por sí sola alguno de los elementos o condiciones señalados anteriormente.

Finalmente establece que las empresas que cumplan con lo dispuesto en el inciso 4° serán solidariamente responsables del cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales emanadas de la Ley o de los contratos individuales o de instrumentos colectivos.

DECIMO SEXTO: Que tanto la doctrina como la jurisprudencia de nuestros tribunales han señalado que lo que resulta determinante establecer si en la especie, entre las



demandadas existe una dirección laboral común, término que en concepto de la Dirección del Trabajo, a modo de ejemplo Ord. 3406/54 de 03 de septiembre de 2014 en el que se alude al Ordinario 2856/162 de 30 de agosto de 2002, resulta esencial, entendiendo con ello que a lo que debe atenderse es a quien ejerce la facultad de organización laboral de cada unidad con preeminencia de la de la razón social conforme a la cual la empresa obtiene su individualidad jurídica, siendo por tanto el elemento obligatorio para determinar su procedencia, mismo sentido en que lo ha entendido la jurisprudencia de nuestros tribunales, quienes junto a lo anterior han consignado que se trata de un concepto amplio que abarca no solo indicios tradicionales, como la subordinación o dependencia, sino también otros no tradicionales, como son el domicilio, la similitud y complementariedad de giro, entre otros implementados también por la doctrina.

De este modo se define la dirección laboral común como “una *serie de facultades o prerrogativas que tienen por objeto el logro del referido proyecto empresarial en lo que al ámbito laboral se refiere, y que se traducen en la libertad para contratar trabajadores, ordenar las prestaciones laborales, adaptarse a las necesidades de mercado, controlar el cumplimiento y ejecución del trabajo convenido, y sancionar las faltas o los incumplimientos contractuales del trabajador*”, Ord. 2856/162, mismo documento que agrega que esta se dará cuando tales facultades o prerrogativas están más o menos compartidas o coordinadas en diversas empresas, relacionadas por un vínculo de propiedad, circunstancia esta última que no es suficiente, toda vez que debe existir el ejercicio conjunto de la potestad de mando laboral en relación a los dependientes de las empresas vinculadas.

Por otro lado se ha establecido también, que no basta que se identifique únicamente este concepto de poder de mando o poder dirección, sino que debe entenderse en un sentido más amplio, debiendo ser comprensiva de una dirección unitaria que incide en la organización del trabajo dentro del grupo de empresas, “política laboral única” para todo el grupo de empresas. Así, existen directrices comunes para la toma de decisiones dentro del grupo que reflejen la personalidad de la compañía y que pueda ser percibido como normativas de la administración hacia los empleados y entonces habrá dirección laboral común. Rit O 173 – 2018 Juzgado de Letras de Antofagasta.



DECIMO SEPTIMO: Que en la especie, de la prueba documental incorporada por las demandadas aparece que Recsa Asesorías fue constituida con fecha 20 de diciembre de 2010 como sociedad anónima cerrada, cuyos accionistas son Inmobiliaria de La Cordillera De La Costa S.A. representada por don Joaquín Pérez Adriasola y Santiago Cummins Bañados e Inversiones e Inmobiliaria Ozono S.A. representada por don José Pérez Adriasola, cuyo objeto se estableció como la prestación a todo tipo de personas naturales y/o jurídicas, nacionales o extranjeras de toda clase de asesoría financiera económica contable, administrativa, comercial, de negocios, planificación estratégica y desarrollo organizacional, recursos humanos, informática, gestión de procesos, capital humano, riesgo operacional, fortalecimiento institucional, legal, jurídico y en términos generales todo tipo de asesorías, también incluye administración de carteras, compra y venta, prestación de los servicios y gestiones preventivas prejudicial extrajudicial o judicial, prestación de servicios y gestiones de cobro recaudación recepción y pago en sus oficinas o en línea y relacionadas con el rubro señalado, gestión de servicios. Su administración quedó a cargo de un directorio reelegible con un gerente general.

Su representante legal es don Cristian Valdivia Proust, como se lee del comprobante de pago en ACHS de cotizaciones previsionales de junio de 2019, al menos a esa fecha y su domicilio Huérfanos 812 departamento entrepiso de Santiago y como dato de contacto del pagador se identifica a pvelasquez@recsachile.cl, Código de actividad económica 702000, fono 25812700, con un total de 9 trabajadores afiliados. En la declaración de impuesto a la renta figura como código de actividad económica 749990 y el Rut del representante legal que se registra es el mismo que paga en la ACHS, fijándose como correo de contacto ccontrerasb@recsachile.cl.-

En relación a Recaudadora S.A. en su organigrama aparece como gerente general don Cristian Valdivia Proust, el correo institucional de la actora y el Sr. Valdivia también figuran como @recsachile.cl, su nombre comercial es Recsa.

Respecto de Armony SPA gestión de activos, el comprobante de pago de cotizaciones previsionales en la ACHS figura el mismo representante legal que en Recsa Asesorías, el correo de contacto es pvelasquez@recsachile.cl el domicilio de Huérfanos 835 departamento 43 Santiago, esto en el mes de junio de 2019, respecto de 69 afiliados.



De acuerdo al Informe contable que incorpora Recaudadora S.A. Armony es una de sus filiales, sin perjuicio de que además existe entre ambas un contrato de prestación de servicios de cobranza judicial de la primera a la segunda. Y Armony en este contrato queda sometida a la supervisión y auditoría de Recsa. El contrato también lo aparece suscribiendo don Nicolás Agosín y Cristian Valdivia Proust y por Recaudadora el mismo Cristian Valdivia Proust y José Miguel Vildósola Zorzano.

Respecto de Recsa Distribución, en la declaración de renta del año 2019 el correo electrónico que aparece como dato de contacto es jlizana@recsachile.cl y el Rut del representante es el mismo que Recsa Asesorías, el de don Cristian Valdivia Proust 8.561.931-4 y el giro, asesoramiento empresarial en materia de gestión.

De acuerdo a su escritura social, se constituyó con fecha 02 de enero de 2008, siendo sus accionistas Inmobiliaria De La Cordillera de La Costa, representada por José Joaquín Pérez Adriasola y Santiago Cummins Bañados y por Inversiones e Inmobiliaria Ozono S.A. representada por José Pérez Adriasola, los mismos que en Recsa Asesorías.

Su objeto en términos generales, es prestar servicio de administración gestión y despacho, bienes valores, administración de bases de datos, servicio de mensajería impresión y administración operación de documentos, tarjetas de crédito, asesoría en materia financiera.

Quien aparece como representante legal para el pago las cotizaciones previsionales en la ACHS, respecto de Recsa Distribución SA, es don Cristian Valdivia Proust y el contacto se registra como pvelasquez@recsachile.cl que corresponde al gerente de recursos humanos de Recaudadora S.A. con un total de 89 afiliados también a junio de 2019.

El mismo Sr. Valdivia Proust como representante de Recsa Distribución figura suscribiendo un contrato de prestación de servicios con Mitsui Auto Finance Chile Ltda.

Que por otro lado, se advierte que Recsa Asesorías, Recaudadora y Recsa Distribución, utilizan el mismo logo y el mismo correo institucional.

Por último, el informe de exposición elaborado por la Inspección del Trabajo a solicitud del Sindicato SINREC RSU 1301.4647, el año 2018, acompañado por la actora, permite observar que todas estas sociedades realizan actividades complementarias, sin perjuicio



de que todas registran actividades de consultoría y gestión. En todas figura como accionista Inmobiliaria De La Codillera S.A. y comparten gerencia de recursos humanos, administración y finanzas y gerencia de tecnologías y todas reclutan su personal a través de Recaudadora.

Que aun cuando este informe no ha sido emitido específicamente para esta causa y partes, permite en conjunto con los restantes antecedentes mencionados en forma precedente, establecer bases suficientes para construir múltiples indicios con el carácter de graves, precisos y concordantes, para establecer fundadamente, que Recsa es un corporativo conformado por varias otras empresas – las otras demandadas - que gestiona la organización laboral de las restantes demandadas y las coordina como empresas relacionadas, ejerciendo una dirección que incide en cada una de ellas, utilizando una estructura de costos y personal que utilizan el mismo logo y utilizan el mismo correo institucional, de manera que entonces, hay una dirección laboral común y si bien, cada una de las demandadas está dotada de una individualidad jurídica, que las hace ver como independientes, cierto es que sus funciones convergen coordinadamente para la explotación del giro y o giros, ya que entre todas también existe la necesaria complementariedad entre los servicios y prestaciones que realizan, todo lo cual se encuadra en los términos del artículo 3° del Código del Trabajo y consecuentemente hace concluir que todas las demandadas constituyen un único empleador para efectos laborales y previsionales.

DECIMO OCTAVO: Que de acuerdo a lo expuesto en el acápite décimo de este fallo, se extrae que lo pagado en el finiquito no lo fue en forma íntegra, pero no pudiendo el tribunal ir más allá de lo pedido, se establecerán como montos a pagar las cifras señaladas en la demanda que igualmente le resultan beneficiosas, esto es, por aviso previo la diferencia de \$274.029; y por diferencia de los años de servicio la suma de \$1.918.203.

En cuanto al recargo legal del 30% la suma de \$5.304.352.-

Que en cuanto a la devolución del AFC y al monto descontado por este concepto del finiquito acompañado en autos, corresponde también acoger esta pretensión, toda vez que dado lo señalado precedentemente, al declarar improcedente el despido, no se cumple con los requisitos exigidos por el legislador para que tenga lugar.



El artículo 13 de la ley 19.728, autoriza al empleador a descontar el aporte de su cargo en el Fondo de Cesantía, en el evento que el despido de sustente en la causal contemplada en el artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, y si bien en este caso esa fue el motivo que llevó a la desvinculación cierto es, como se concluyó, que el empleador hizo una aplicación improcedente de la referida causal de despido, lo que hace que el descuento efectuado por concepto de aporte al Fondo de Cesantía, también lo sea.

Así se ha resuelto por la jurisprudencia, a modo de ejemplo en el fallo de Unificación dictado en causa Rol 2778-2015 de la Corte Suprema, que al respecto señala que en el evento que el despido sea declarado “injustificado” por el juez, no corresponde aplicar la hipótesis del artículo 13 de la Ley 19.728, que es lo que ocurre en este caso, sin perjuicio de que el carácter protector que inspiran las normas laborales llevan a considerar la situación más favorable al trabajador, y que se ve apoyada en la jurisprudencia

DECIMO NOVENO: Que si bien en materia laboral la prueba debe ser valorada de conformidad a las reglas de la sana crítica, cierto es que ello no libera a las partes de dar cumplimiento a la carga probatoria que el artículo 1.698 del Código Civil impone a cada una y sin perjuicio de ello, aun cuando la ponderación de las pruebas que eventualmente se rindan, en este sistema de valoración, otorga al Juez libertad para su apreciación, teniendo en cuenta los principios de la lógica y las máximas de la experiencia, ello debe siempre sustentarse en la prueba que las partes han rendido y aportado en el correspondiente juicio.

Por todo lo expuesto y visto además lo dispuesto en los artículos 2, 3, 7, 9, 63, 161, 162, 163, 168, 172, 173, 453, 454, 456, 459, 485 y sgtes. 496, 501 del Código del Trabajo y artículos 3 y 1556 y 1698 del Código Civil; se resuelve:

I.- Que se rechaza la demanda de vulneración de derechos con ocasión del despido interpuesta en lo principal de la presentación de fecha 15 de octubre de 2019.

II.- Que se acoge la demanda subsidiaria de la misma fecha interpuesta por doña María Elisabet K. Zapata Pedreros, y se declara:



1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago

a) Que el despido de que fue objeto la actora con fecha 31 de julio de 2018 es injustificado.

b) Que las demandadas Recaudadora S.A. Recsa Distribución S.A. Recsa Asesoría S.A. e Inversión y Gestión de Activos Armony SPA, representadas legalmente por don Cristian Valdivia Proust, constituyen un único empleador para efectos laborales y previsionales y en consecuencia deberán pagar solidariamente a la actora las siguientes diferencias y prestaciones;

c) \$274.029 por diferencia por indemnización por aviso previo.

d) \$1.918.203 por diferencia por Indemnización por años de servicio.

e) Recargo legal del 30% sobre la indemnización por años de servicio por la suma de \$5.304.352.-

e) Devolución de la suma de \$2.044.564 por AFC.

d) Que la suma ordenada pagar deberá serlo con los reajustes e intereses que establecen los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

e) Que no se condena en costas a la demandada por no haber sido totalmente vencida.-

Ejecutoriado que sea la presente sentencia, cúmplase lo dispuesto en ella dentro de quinto día. En caso contrario, certifíquese dicha circunstancia y remítanse los antecedentes al Tribunal de Cobranza Laboral y Previsional de Santiago.

Regístrese y notifíquese por correo electrónico a las partes

RIT: T-1736-2019

RUC: 19- 4-0224504-5

Pronunciada por don (ña) CLAUDIA PAMELA SALGADO RUBILAR, Juez Titular (D) del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.



1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago

En Santiago a once de mayo de dos mil veintidós, se notificó por el estado diario la sentencia precedente.

San Martín #950 Santiago – Fono 02-9157000

Correo: @jud.cl

XGGGZXZRNX

A contar del 03 de abril de 2022, la hora visualizada corresponde al horario de invierno establecido en Chile Continental. Para la Región de Magallanes y la Antártica Chilena sumar una hora, mientras que para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar dos horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>