

Santiago, dieciséis de junio de dos mil veintidós.

VISTOS:

PRIMERO: Que, comparece NATHALIE MURIEL GONZÁLEZ COROMER, chilena, empleada, Cédula de Identidad N° 18.126.739-9, domiciliada en calle Vostok número 1246, comuna de La Florida, y deduce denuncia por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido indirecto, nulidad del despido, cobro de prestaciones laborales y declaración de unidad económica en procedimiento de tutela laboral en contra de ESPACIOS VERDES Y DEPORTIVOS SpA, sociedad del giro asesoría y gestión, RUT 76.515.989-K, y de DEFENSETECH LTDA., sociedad del giro seguridad privada, RUT 76.337.301-0, ambas representadas legalmente por don Rodrigo Rozas Valencia, desconoce profesión u oficio, Cédula de Identidad número 9.529.043-4, todos domiciliados para estos efectos en Avenida Marathon N° 2641, oficina 21, comuna de Macul.

Expone que para efectos de esta demanda, ambas razones sociales, vale decir, ESPACIOS VERDES Y DEPORTIVOS SpA y DEFENSETECH LTDA., deben considerarse como una unidad económica empresarial, puesto que siempre prestó servicios para las demandadas, bajo la subordinación y dependencia de la misma jefatura, quienes le encomendaban labores diarias sin distinción alguna. El contrato de trabajo, celebrado con fecha 8 de noviembre del año 2019, es con la sociedad ESPACIOS VERDES Y DEPORTIVOS SpA, sin embargo, en su calidad de coordinadora de recursos humanos, desempeñaba en forma adicional, las mismas funciones para la sociedad DEFENSETECH LTDA. Ambas sociedades funcionan indistintamente en Avenida Marathon número 2641, oficina 21, comuna de Macul.

Afirma que las demandadas operan bajo una misma dirección, y están ubicadas en la misma instalación. A su vez, en el ejercicio diario de sus funciones, el giro que desempeñan es el mismo, otorgando servicios a distintos parques de nuestro país mediante la mantención de los mismos, lo cual incluye la conservación y seguridad de aquellos. En lo concreto, se



desempeñó como contadora para ambas empresas a pesar de estar contratada y remunerada solo por una de ellas, debido a que el propietario y administrador era la misma persona.

Plantea que comenzó a prestar servicios para con la demandada en calidad de coordinadora de recursos humanos, desde el día 8 de noviembre del año 2019, hasta el día 27 de febrero de 2020, fecha de su despido indirecto. La última remuneración devengada, para los efectos señalados en el artículo 172 del Código del Trabajo, fue de \$793.899.

Las labores eran desempeñadas en las dependencias de las sociedades demandadas, ubicadas en Avenida Marathon número 2641, oficina 21, comuna de Macul, Región Metropolitana. La jornada de trabajo era de 45 horas semanales, distribuidas de lunes a viernes de 8:30 a 18:30 horas, con una hora de colación no imputable a la jornada laboral.

Desde el inicio de la relación laboral, y durante todo el transcurso de la misma, tuvo una conducta acorde con los requerimientos de la demandada, cumpliendo con todas las obligaciones que le imponía el contrato de trabajo y las ordenes que le impartía su ex empleador, además de poseer las competencias necesarias para ejercer el cargo, por su profesión de contadora general.

Si bien fue contratada para desempeñar servicios con la sociedad ESPACIOS VERDES Y DEPORTIVOS SpA, en el quehacer diario desarrollaba también las funciones descritas para DEFENSETECH LTDA., realizando finiquitos de personal, gestionando e informando a mis supervisores, realizando programas de inducción, entre otras labores, las cuales eran todas desarrolladas en las dependencias de Avenida Marathon.

No obstante lo reseñado precedentemente, desde que ingresó a prestar sus servicios fue víctima directa de una serie de vulneraciones de mis derechos fundamentales por

parte de la gerencia, específicamente de parte del hijo del representante legal de las sociedades demandadas, don Diego Rozas Vásquez, quien ejerce al día de hoy la función de gerente comercial de la demandada Espacios Verdes y Deportivos SpA, y en forma indirecta por parte de las sociedades,.



Desde su ingreso fue víctima de constantes situaciones de acoso y hostigamientos por parte de la persona individualizada, lo cual se traducía en constantes malos tratos no solamente hacia la actora, sino que hacia el resto de los compañeros que se desempeñaban en el área, haciéndole responsable de situaciones que no dependían de la demandante, sino de la insolvencia y desorden administrativo de los representantes y gerentes de la empresa.

Fueron reiteradas las ocasiones en las cuales él se dirigía hacia la actora con gritos denostantes e insultantes, los cuales no son propios de una relación de respeto que es fundamental en el contexto de un vínculo laboral. De ese modo, la situación que fue desencadenante para proceder con su autodespido fue un hecho acontecido a mediados de febrero del año en curso, momentos en los cuales don Diego Rozas Vasquez ofuscado se acerca a su escritorio, golpeando en reiteradas ocasiones el computador, mientras vociferaba a viva voz la incompetencia de la actora en el cargo, lo cual fue presenciado por sus compañeros de labores, quienes le contuvieron ante la impotencia que dicha situación le generó.

Producto de ello, se vio en la necesidad de recurrir a apoyo de carácter psicológico, por cuanto el hecho señalado no fue otro más que una serie de situaciones que de forma continua se desarrollaban, siendo diagnosticada con estrés de carácter laboral.

La situación expuesta no era la única vulneratoria, muy por el contrario, la humillación además se manifestaba en un descuido grave a las condiciones sanitarias de la empresa, que obviamente afecta la dignidad como personas, puesto que era recurrente el hecho de tener que consumir sus alimentos en el casino de la empresa, el cual siempre se encontraba con vectores, siendo los más comunes las moscas y las cucarachas, focos infecciosos que debían eludir guardando silencio y soportando aquello, ya que era el único lugar en el cual podíamos comer de forma tranquila.

Otro de los hechos que le provocaron serias consecuencias psicológicas fue una situación en particular ocurrida durante el mes de enero. Es un hecho cotidiano dentro de las dos sociedades demandadas, el retraso en el pago de los sueldos de sus trabajadores, sufriendo retrasos de días e inclusive de semanas.



En el mes mencionado un grupo de guardias, trabajadores de la empresa DEFENSETECH LTDA., le incluyó en un grupo de la aplicación de mensajes WhatsApp, por medio del cual comenzaron a insultarle y denigrarle, insinuando que por su responsabilidad sus sueldos no habían sido enterados dentro del plazo correspondiente. Ante la situación comentada el empleador no realizó ninguna acción aclaratoria tendiente a detener aquello, omitiendo comentarios de todo tipo, lo cual ni siquiera fue objeto de sumario interno con el fin de poder ubicar a todos quienes le denigraron e insultaron de forma injusta.

Finalmente, y con el solo fin de terminar de exponer los constantes incumplimientos de mis derechos contractuales y vulneración de sus garantías constitucionales, desde su ingreso era constante el retraso en el pago de las remuneraciones pactadas. Inclusive, a la época del autodespido, vale decir, a finales del mes de febrero, no se encontraban pagadas ni declaradas las cotizaciones de AFP e Isapre del mes de enero, siendo inclusive descontados de su liquidación de sueldo del periodo mencionado.

Por todo lo expuesto y según lo dispone el artículo 171 del Código del Trabajo, se encontraba plenamente facultada para poner término al contrato de trabajo, por existir hechos de tal entidad que configuran las causal señaladas en el artículo 160 número 1 letra a) falta de probidad, c) vías de hecho ejercidas por otros trabajadores que se desempeñan en la misma empresa, y f) conductas de acoso laboral; 160 número 5, actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten la seguridad o el funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores, o a la salud de éstos, y 160 número 7, incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

Con fecha 27 de febrero del año en curso hizo envío por carta certificada al domicilio de mí ex empleador de lo ya expuesto, dando aviso del término de contrato.

Dice tener certeza que las causales invocadas adolecen de tal gravedad que vulneran sus derechos garantidos por la Carta Magna y desde luego vulneran el contenido ético jurídico del contrato de trabajo para además dar a lugar al autodespido.



Reitera que, desde que comenzó a desempeñar las funciones, comenzaron también los hostigamientos de carácter laboral por don Diego Rozas Vasquez, siendo gran parte de ellos conocidos por otros trabajadores.

Estos comportamientos se fueron dando en forma continua a lo largo del tiempo, inclusive hasta el último día que acudió a las dependencias de la empresa, cuando fue víctima de un carácter completamente impropio para quien ostentaba su cargo dentro de la sociedad.

Todas estas conductas se dieron principalmente a partir de acosos de palabra, siendo la última situación cuando golpeo mi computador personal mientras profería gritos contra de la actora, lo cual le causó un serio agravio provocado por el menoscabo del cual se sintió víctima, lo cual en definitiva desencadenó en problemas de salud psicológica.

A su vez, el hecho de no enterar mis cotizaciones de salud, previsión y cesantía dentro del plazo, ha afectado su futura jubilación, teniendo inclusive varios problemas para atenderme en el sistema de salud, debiendo acudir a familiares con el fin de poder solventar gastos médicos, por encontrarse bloqueada desde su Isapre producto del retraso en el pago de aquella.

Estima que el no pago de sus cotizaciones previsionales implica no solo un incumplimiento grave de las obligaciones que el contrato impone, sino que además una falta de probidad del empleador, pues las cotizaciones son mes a mes descontadas en tiempo y forma y la gravedad de este acto además reviste caracteres de delito de apropiación indebida. A su vez, el no pago de la remuneración mensual es también una falta grave, pues no se cumple con la obligación esencial de una relación jurídico laboral, cual es, pagar de manera íntegra y oportuna el sueldo del trabajador.

Se ha cometido una discriminación en su contra, por su calidad de contadora y de encargada de recursos humanos, por cuanto ser me dio un trato discriminatorio, haciéndosele responsable solo a ella de la situación financiera de la empresa, y no a cualquier otro de los responsables del proceso de cobros, y demás dinámicas financieras de la empresa, que al fin es responsable el propietario y administrador. Quizás ese trato discriminatorio lo ejecutaba para exonerarse de su responsabilidad por el mal estado de la



empresa y manejo de los negocios, pero lo concreto es que fue el chivo expiatorio de la situación financiera de la empresa, sin valorar todos los esfuerzos que llevó adelante por el buen manejo de los pocos recursos que tenía la empresa para cumplir con sus múltiples obligaciones.

Finalmente, el hecho de no haber salvaguardado su integridad psicológica ante el acoso de otros trabajadores de las sociedades demandadas –situación acontecida cuando fue incluida en el grupo de la aplicación mencionada en párrafos anteriores-, es también una clara vulneración a sus derechos fundamentales, afectando por completo su honra, producto de un ataque del cual no era responsable bajo ningún parámetro y una clara violación al deber de procurar un medio ambiente seguro y sano, conforme manda perentoriamente el Art. 184 y siguientes del Código del Trabajo.

Refiere el derecho a la vida y a la integridad física del trabajador, el respeto y protección a la vida privada y a la honra del trabajador(a) y su familia, y el derecho a no ser sujeto de los actos discriminatorios señalados en el artículo 2° del Código del Trabajo, siendo tales sus derechos afectados, sistemáticamente atropellados, desconocidos y vulnerados ante sus compañeros de la empresa, haciéndole aparecer como una incompetente para que los trabajadores reclamaran en su contra y no contra el dueño de la empresa por el incumplimiento evidente de sus deberes laborales.

En razón de no haber pagado las cotizaciones en forma íntegra para los fondos de pensiones, salud y desempleo, adeudándole las remuneraciones y demás beneficios contractuales hasta la convalidación del despido, conforme lo establece el inciso quinto del Artículo 162 del Código del Trabajo.

Reitera que con fecha 27 de febrero hizo envío de la carta en la cual comunicaba su autodespido, al tenor de las disposiciones contenidas 171 del Código del Trabajo, en relación con lo dispuesto en el Artículo 160 número 1, número 5 y número 7 del mismo cuerpo normativo.

La carta versa, de forma textual: “Por este acto, vengo en poner en conocimiento a la empresa ESPACIOS VERDES Y DEPORTIVOS SpA, RUT 76.515.989-K, domiciliada en



Marathon #2641, Of. 21, de la comuna de Macul, que con fecha 27 de febrero de 2020,

pondré término al contrato de trabajo que nos une desde el día 8 de noviembre del 2019, todo esto de conformidad al artículo 171 del Código del Trabajo. Ya que usted ha incurrido en falta grave según las causales contempladas en los artículos 160 N° 1, 160 N° 5 y 160 N° 7 del Código del Trabajo, esto es, 160 N° 1 Conductas de Acoso laboral lo que se traduce en: Que en reiteradas ocasiones, personal de Gerencia técnica, se ha dirigido hacia mi persona con gritos, y de manera alterada golpeando computadores para ejercer presión por labores encomendadas, lo que para poder conllevar estos tratos fue necesario acudir a terapias psicológicas la cual me diagnostico un estrés laboral, causado por estos mismos malos tratos y malas prácticas empresariales hacia los trabajadores como tener comedores con cucarachas, pagando remuneraciones fuera del plazo establecido por contrato, creándose un hábito, 160 N° 5 Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores, o a la salud de estas conductas de acoso laboral, Lo que se traduce en: Cada vez que se retrasaban en el pago de las remuneraciones, recibimos muchas amenazas de todo tipo directamente en nuestra oficina en conjunto con mis compañeros de trabajo, en donde el empleador no realizó ninguna acción de seguridad ante esto, 160 N° 7 incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato lo que se traduce en: que se han retrasado en el pago de las remuneraciones estipuladas por contrato, teniendo que pagar interés en deudas mensuales personales por esta misma causa, también, al día de hoy 27 de febrero del 2020, siguen sin estar pagadas ni declaradas mis cotizaciones previsionales del mes de enero 2020 tanto AFP como ISAPRE, generando también cobros por intereses indebidos a mi persona, siendo que estos ya fueron descontados correctamente de mi liquidación de Enero 2020, y por ultimo forzándome a realizar mis actividades para otra empresa, para la cual no estoy contratada (DEFENSETECH) desde el inicio de mi contrato, y sin percibir remuneración ni cotización alguna por parte de esta empresa. Se informa que la presente carta será enviada también a la Inspección del Trabajo de la comuna de Macul, Santiago.



En efecto, el Artículo 171 de nuestro Código laboral señala en su inciso primero que “si quien incurriere en las causales de los números 1, 5 o 7 del Artículo 160 fuere el empleador, el trabajador podrá poner término al contrato y recurrir al juzgado respectivo, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contados desde la terminación, para que éste ordene el pago de las indemnizaciones establecidas en el inciso cuarto del artículo 162, y en los incisos primero o segundo del artículo 163, aumentada en un

cincuenta por ciento en el caso de la causal del número 7; en el caso de las causales de

los número 1 y 5, la indemnización podrá ser aumentada hasta en un ochenta por ciento”.

Alega la compatibilidad de acción de nulidad del despido y despido indirecto, y reitera que las demandadas constituyen un grupo o unidad económica por cuanto tienen una dirección laboral común, y sus giros son complementarios o bien derechamente idénticos de manera que todas las empresas son solidariamente responsables del pago de las obligaciones laborales y previsionales

Refiere como peticiones concretas, la indemnización especial equivalente hasta 11 meses de remuneraciones, esto es, la cantidad de \$ 8.732.889, que las denunciadas constituyen una sola unidad económica al alero de lo dispuesto en el Artículo 3 del Código del Trabajo; el pago de la indemnización sustitutiva del aviso previo por una remuneración mensual, ascendente a \$793.899; feriado proporcional adeudado correspondiente a 7 días de trabajo, que corresponde a \$ 185.241; Remuneraciones íntegras desde la fecha del autodespido, acontecido con fecha 27 de febrero del año en curso, hasta la convalidación del mismo, por aplicación de lo dispuesto en el Artículo 162 inciso séptimo del Código del Trabajo; el pago de todas las cotizaciones previsionales durante la vigencia de la relación laboral a los institutos previsionales AFC, Isapre y AFP. Todo con intereses, reajustes y costas de la causa.

En subsidio, interpone demanda de despido indirecto, nulidad del despido, cobro de prestaciones laborales y declaración de unidad económica en contra de las mismas demandadas, solicitando tener por íntegramente reproducidos los antecedentes en cuanto al inicio de la relación laboral, la remuneración, jornada, lugar donde me desempeñaba y el



cargo ejercido, así como los antecedentes rolantes en cuanto a la desvinculación para con las demandadas y el derecho invocado.

Solicita se condene a las demandadas a que constituyen una sola unidad económica al alero de lo dispuesto en el Artículo tercero del Código del Trabajo; declarar además que la causal es la de Despido Indirecto, señalada en el artículo 171, en relación con el artículo 160 Número 1, 5 y 7 del Código del Trabajo; que se ha configurado por parte del demandado la excepción establecida en el artículo 162 inciso quinto del Código del Trabajo, por cuanto el despido no produce efecto de poner término al contrato de trabajo; como consecuencia del despido indirecto y nulidad del mismo, se condene a las demandadas al pago de: indemnización sustitutiva del aviso previo por una remuneración mensual, ascendente a \$793.899; remuneraciones íntegras desde la fecha del autodespido, acontecido con fecha 27 de febrero del año en curso, hasta la convalidación del mismo, por aplicación de lo dispuesto en el Artículo 162 inciso séptimo del Código del Trabajo; pago de feriado proporcional adeudado correspondiente a 7 días de trabajo, que corresponde a \$ 185.241; las cotizaciones previsionales durante la vigencia de la relación laboral a los institutos previsionales AFC, Isapre y AFP. Todo con intereses y reajustes; y costas de la causa

SEGUNDO: Que contesta la demandada ESPACIOS VERDES Y DEPORTIVOS SPA.

Reconoce la existencia de la relación laboral entre su parte y la actora, la que tuvo como fecha de inicio el 08 de noviembre de 2019, las labores para las cuales fue contratada la actora que eran las de “Coordinador de Recursos Humanos”, así como la duración de la jornada de trabajo de la actora.

En lo demás, desconoce, controvierte y niega la efectividad de todos los dichos de la contraria.

Narra que la actora prestó servicios a la demandada desde el 08 de noviembre de 2019 en virtud de un contrato de trabajo celebrado entre las partes, para desempeñar las labores de “Coordinador de Recursos Humanos”, con una jornada laboral de 45 horas semanales, distribuidas de lunes a viernes de 08:30 a 18:30 horas, con una hora de colación. La



remuneración promedio, conforme al artículo 172 del Código del Trabajo, asciende a \$777.166.-

La actora envía una carta a la empresa, fechada el día 27 de Febrero de 2020, recibida por correo electrónico, en la que se señala que con esa misma fecha de la carta, ha decidido poner término al contrato de trabajo que vinculaba a las partes, de conformidad con el artículo 171 del Código del Trabajo, ya que la empresa habría incurrido en la causales contempladas en el artículo 160 n°1, n°5 y n°7, esto es por “conductas de acoso laboral”, “actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad y salud de los trabajadores” e “incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato”. Señala en la carta en cuestión que, las supuestas reiteradas conductas de acoso laboral provenían del área de Gerencia técnica de la empresa, Señala que estos hechos, le estarían afectando su salud psíquica, y que habría recibido terapias psicológicas y habría sido diagnosticada de “estrés laboral”.

En atención a lo anterior, la actora presentó un reclamo ante la Inspección del Trabajo, con fecha 11 de marzo de 2020, habiéndose fijado fecha para el comparendo para el día 20 de abril del mismo año, instancia en la que la demandada asistió a la Inspección del Trabajo, pero se informó que no tomarían ningún comparendo posterior a las 12:00 horas en atención a la emergencia sanitaria que se vive hoy en día a nivel mundial, y que por ello, se notificaría nuevamente a la empresa por una nueva fecha, lo que en los hechos no ocurrió.

En cuanto a que habría sufrido una vulneración a las garantías constitucionales con ocasión del despido, consagradas en los números 1°, 4° del artículo 19 de la Constitución Política de la República, esto es, el derecho a la vida, a la integridad física y psíquica y el derecho de protección a la vida privada y a la honra de la persona y su familia. Sin embargo, la actora no describe de qué manera se habrían vulnerado dichos derechos por parte de quien fuera su empleador, y solamente se limita a señalar en base a supuestos, que a esta parte no le constan su efectividad y ocurrencia, por lo que

habría sido víctima la actora de tales transgresiones.



Reitera que el día 27 de febrero del año en curso, la actora envía una carta certificada a su parte, en la que acusa a su empleador, específicamente se refiere a la “Gerencia Técnica”, que habría mantenido en forma reiterada supuestamente conductas de acoso laboral en su contra, de lo que habría sido víctima de menoscabos y amenazas que ocasionaron un cuadro de estrés laboral.

Señala en la demanda que desde que comenzó a desempeñar sus funciones, comenzaron también los hostigamientos de carácter laboral por don Diego Rozas Vásquez, siendo gran parte de ellos conocidos por otros trabajadores, sin embargo esta circunstancia no es mencionada por la actora en su carta de auto despido, por lo que no podrán ser considerados por el Tribunal, ya que la actora deberá avocarse a demostrar lo indicado en la carta. Sin perjuicio de ello, el relato de los hechos debe centrarse a la fecha del despido indirecto, esto es en febrero de 2020, y no desde el inicio de la relación laboral (noviembre de 2019), pues en el libelo se denuncia una vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido indirecto. Además, esta parte desconoce y controvierte lo señalado a propósito de supuestos “hostigamientos”, que no se detalla la entidad ni la reiteración de los mismos, y mucho menos que haya sido de conocimiento de otros trabajadores y de esta demandada, pues jamás se presentó algún tipo de denuncia por parte de la actora, ni en forma interna, a nivel de empresa, ni ante la Inspección del Trabajo.

Los acosos de palabra, y la última situación cuando golpeó su computador mientras profería gritos contra la actora, lo cual le causó un serio agravio provocado por el menoscabo que desencadenó en problemas de salud psicológica, tampoco se encuentra descrita en la carta de auto despido. Sin embargo, a esta parte no le consta lo descrito por la actora y lo niega absoluta y rotundamente, toda vez que en los hechos ocurría algo totalmente diferente.

Señala que, la asignación de labores de la ex trabajadora, correspondía a los enunciados en su contrato, desempeñándose en los hechos como Coordinadora de su Unidad de Recursos Humanos, asumiendo ella la responsabilidad de la coordinación y supervisión de las labores del departamento de RRHH. Respecto a ello, la actora designaba fechas de compromiso de trabajos que a su vez no se cumplían, por lo que se debía consultar reiteradamente sobre labores sin ejecutar, lo que trajo daños económicos importantes a la empresa. En el libelo



en varias ocasiones se indica que la actora se desempeñaba como “Contadora” de ambas empresas demandadas, lo que no es efectivo, sino que la Sra. González según se indicó, ejercía el cargo de Coordinadora del departamento RRHH de la empresa Espacios Verdes y Deportivos SpA.

Desde el inicio de la relación laboral la actora demostró una actitud hostil e insolente con sus superiores tanto en dependencias de la empresa, como fuera de la misma, en el ejercicio de sus funciones, y con superiores administrativos de contratos de servicios de esta sociedad, situación que se reclamó y/o denunció por parte de varios trabajadores de la empresa, tales como don Cesar Miranda, Jefe de Parque Metropolitano Cerro San Cristóbal, don Luis Retamal, Jefe de Parque de Constitución de Fluvial, don Rodrigo Carrasco, Jefe de Contrato de Ciudad de Arica, don Daniel Cortés, Jefe de Parque de el Álamo Villa Alemana, don Andrés Cofré, Gerente Técnico., y don Carlos Larrondo, coordinador de Área Seguridad Parques.

Estas denuncias fueron formalizadas vía correo electrónico y conversadas en la reunión mensual de administración con todos los jefes de parque de los proyectos, quienes en forma unánime reclamaron del mal trato de parte de la actora, cada vez que ellos debían ver un asunto de RRHH con ella. En atención a lo anterior, se realizó inclusive una reunión para hablar con ella a raíz de estas denuncias, donde se citó a la

actora a una reunión con gerencia de la empresa para presentarle y comunicarle de los hechos tomados en conocimiento por su empleador, referido a los distintos malos tratos y agresiones verbales que habían sido denunciados en su contra, comprometiéndose en dicha oportunidad la actora a mejorar su actitud, para lo cual ella pidió una oportunidad para mejorar su actuar, lo que aseguró que podría realizar a corto plazo, lo cual finalmente no aconteció, ya que surgieron nuevos malos tratos de su parte hacia distintos miembros de la empresa.

A la fecha en que la trabajadora se auto despidió, la empresa pagó oportuna e íntegramente todas las cotizaciones previsionales de la actora, según se acreditará, y por ende, no es cierto que haya existido un incumplimiento grave a las obligaciones que impone el contrato



ni tampoco una falta de probidad por parte de esta demandada. Niega y desconoce absolutamente que existan indicios de un delito de apropiación indebida que se le imputa, siendo esto muy grave y causando un perjuicio a su parte, de lo que tendrá que hacerse cargo la contraria en su oportunidad.

En cuanto a la discriminación alegada, por su calidad de contadora y de encargada de recursos humanos, esta acusación no se encuentra dentro de los hechos denunciados en la carta de auto despido. Sin perjuicio de ello, respecto de la afirmación de la actora

de “hacer responsable de situaciones que no dependían de mí, sino la insolvencia y desorden administrativo”, y de habersele encargado las labores de “Contadora” y de “Coordinadora de RRHH”, esto no es efectivo. Tal y como consta en su contrato de trabajo, la actora ejercía las labores de coordinadora del departamento de RRHH, en virtud del cual debía supervisar los diversos procedimientos de dicha área, mantener en orden la documentación de los trabajadores de la empresa, coordinar las actuaciones judiciales con los abogados externos de la empresa, entre otras funciones propias del cargo. Destaca que, en distintas ocasiones, y ante diversos requerimientos por parte del organismo fiscalizador de las relaciones laborales, o bien de diversos clientes y/o empresas asociadas al giro de la empresa, de documentación de trabajadores que corresponde al área de recursos humanos el cual la actora lideraba, esta última ocultaba estos requerimientos, en vez de informar a gerencia comercial para que se procediera con los pagos y trámites solicitados y pertinentes para subsanar situaciones, lo que finalmente resultaba en constantes multas e incumplimientos por parte de su departamento, tanto ante la Dirección del Trabajo como frente a otros organismos.

Señala que de los supuestos “gritos denostantes e insultantes” de los que habría sido víctima la actora, su absoluto y total desconocimiento de ello, pues es evidente que la actora pretende ocultar, y en los hechos así lo hace, las denuncias respecto a sus malos tratos a otros trabajadores de la empresa, a sus superiores, a empresas proveedoras de la empresa, a los abogados externos, entre otros, que fueron reiterados.



De los propios hechos que reclama la actora haber sido víctima y que le habrían vulnerados sus derechos fundamentales, ella misma era la responsable, por lo que se auto habría vulnerado sus derechos, toda vez que ella era la encargada de pagar los sueldos dentro del quinto día hábil del mes, efectuar el pago de las cotizaciones previsionales hasta el día 12 del mes, etc.. Por tanto, no puede la actora aprovecharse de su propio dolo, en orden a haber desempeñado mal sus funciones y de forma ineficiente, situaciones que todas ellas fueron reclamadas por otros trabajadores y por tanto se conversaron entre ella y sus superiores dándole una oportunidad para corregirlo, según ella misma lo solicitó. Por tanto, en reiteradas ocasiones y tras recibir las denuncias referidas vía telefónica y por correo electrónico en contra de la

actora, el Sr. Diego Rozas Valencia, Gerente Comercial de Espacios Verdes y Deportivos SpA, conversó con la actora a finales del mes de febrero del año en curso, día en que la actora se mantuvo de espalda, indicándole al Sr. Rozas lo siguiente: “que tanta wea querí, espérate un poco”, respondiéndole que ese actuar sería notificado ante la comitiva de comportamiento laboral, por lo que procedió a retirarse, sin efectuar alegación alguna, más que amonestarla verbalmente por las malas palabras usadas en contra de quien fuera uno de sus superiores. En dicha oportunidad, sólo se encontraba don Alfonso Torres, quien es testigo de lo que Srta. González gritó, no siendo efectivo que se encontraban otros colegas en la oficina como ella indica en el libelo. Se determinó despedir a la trabajadora por esta conducta inadecuada, pero no se alcanzó a ejecutar el despido, dado que llegó la comunicación de autodespido de la

actora con anterioridad.

En relación a los retrasos en el pago de los sueldos, estos nunca han pagados con retrasos de semanas como lo indica la actora, y bien ella lo sabe pues se encargaba del pago de los mismos, así como también tampoco es efectivo que su teléfono celular haya sido facilitado por ningún funcionario de la empresa, ni incluido en su firma de pie de mail, entregándolo ella misma para la facilitación de su comunicación y solicitud de distintos documentos de los funcionarios referentes a sus contrataciones las cuales ella coordinaba. Desconoce lo señalado respecto a una supuesta “humillación” que habría sufrido la actora vía mensajería



instantánea Whastapp, lo que esta parte jamás tuvo conocimiento de ello y tampoco puede hacerse cargo de hechos supuestamente efectuados por terceros.

En cuanto al incumplimiento en las medidas sanitarias de la empresa, no es efectivo, toda vez que la empresa efectúa una rutina diaria de limpieza realizada por el auxiliar de aseo, quien lava y desinfecta diariamente todos los baños y comedores, así como también escritorios, ventanas y electrodomésticos. Adicionalmente, a comienzos del año en curso, se efectuó una sanitización por una empresa externa, según se hace cada año, y además no es efectivo que la actora solo haya tenido un comedor para poder alimentarse, sino que hay más de un comedor dentro de las instalaciones, además de existir la posibilidad de comer en la terraza al aire libre y la posibilidad de comer en el casino con servicio de alimentación.

En cuanto a la afectación psicológica que se alega, no es efectivo que haya sido producto de afectaciones por parte de la demandada en contra de la actora, es más, tras haber recibido la carta de auto despido de la actora con fecha 27 de febrero de 2020, el día 2 de marzo del mismo año, se toma conocimiento por parte de la empresa de una licencia médica otorgada a partir de dicho día, y junto con ello, una declaración individual de enfermedad profesional que realizó la actora en la mutual de seguridad, la cual fue rechazada por no calificar como tal, según se acreditará.

La recurrencia al apoyo que indica de carácter psicológico fue evaluada y rechazada en la mutual de seguridad por carecer de antecedentes para demostrar dicha situación, así como también por no tener ninguna visita psicológica durante meses previos a su despido indirecto. Sólo se presentó por primera vez, al día siguiente al autodespido y luego de justificar la “afectación psicológica” que se pretende en autos, siendo absolutamente improcedente.

Así las cosas, ante la denuncia de algún tipo de irregularidad, hostigamiento, conductas de acoso, o bien de lo que sea que pueda suceder en dependencias de la demandada, ya sea entre pares o no, la empresa es sumamente diligente en cuanto a tomar las precauciones y consideraciones pertinentes, y de efectuar una pronta y completa investigación de los hechos. Sin embargo, según se indicó, en el caso, la actora jamás informó acerca de las



graves acusaciones que denuncia, tampoco le constan a su jefatura ni a otros compañeros de trabajo que hayan podido denunciar los hechos descritos. Tanto es así que, los trabajadores tienen una directa y muy buena relación con quienes se desempeñan en los cargos superiores según se señaló y los canales de comunicación en la empresa son variados y efectivos. De esta manera, a esta parte no le consta ninguno de los hechos que se describen por la actora, y mucho menos la reiteración en las conductas que denuncia ni de parte de quién las haya recibido. Por ende, no existe ningún tipo de vulneración a las garantías constitucionales que alega la actora, no existiendo denuncia alguna respecto de los hechos descritos en el libelo, y que además a esta parte no le constan los hechos descritos ni se aportan mayores antecedentes para determinar la vulneración a los derechos fundamentales que se señalan, por parte de quien fuera la “gerencia técnica” según se indica en la carta de auto despido, y mucho menos se han configurado los requisitos para que se alegue una indemnización por vulneración de derechos fundamentales, según se explicó y se acreditará en la oportunidad procesal correspondiente.

Controvierte que efectivamente se hayan configurado los supuestos indicios que establecen la existencia de una cierta vulneración de las garantías aludidas.

La actora denuncia vulneraciones a los derechos fundamentales consagrados en el artículo 19 inciso quinto, al n°1 y n°6 de la Constitución Política de la República, pero lo hace en base a supuestos inverosímiles y que no son posibles de configurar los indicios suficientes para una tutela de derechos fundamentales. No se señala en ninguna parte de su escrito cómo se configurarían dichas vulneraciones, pormenores y circunstancias de la misma. Simplemente se limita a señalar una serie de hechos que, durante toda la vigencia de la relación laboral, jamás se recibió algún tipo de reclamo, denuncia o incluso comentario por parte de la actora, o de algún compañero de trabajo, u otro supervisor. A mayor abundamiento, ya señaló detalladamente lo que efectivamente ocurrió en los hechos y sobre todo, la forma en que desempeñaba las funciones de Coordinadora de RRHH la actora y en general, el funcionamiento de la empresa. Todo ello difiere totalmente de lo indicado por la actora, y lo que en ningún caso constituye una vulneración a sus derechos fundamentales, no existiendo en los hechos vulneraciones a su integridad física y psíquica, conductas de

acoso laboral, ni mucho menos a la honra y que se haya discriminado a la actora, que se alegan y que se señalan que habrían sido reiterados, cuestión esta última que no se ha podido evidenciar.

Desconocer que se haya vulnerado el derecho a la vida, a la integridad física y psíquica, el derecho a la honra de la persona y su familia de la actora, que se haya vulnerado la protección de la vida y salud de la ex trabajadora y que se haya discriminado a esta última, en razón de no existir indicios que reflejen la supuesta vulneración, ni hechos verídicos concretos que den cuenta de ello, por lo que esta parte no puede ejercer su derecho a defensa en relación a tan grave imputación.

Sin perjuicio que en la carta de auto despido no se alude a ningún incumplimiento al artículo 184 del Código del Trabajo, toda vez que el incumplimiento denunciado se traduce en el pago con retraso de remuneraciones y cotizaciones previsionales, así como supuestamente obligarla a desempeñar funciones para otra sociedad sin pagarle nada extra por ello, esta parte se hará cargo de la afirmación de la demanda en orden a indicar que la actora señala en la demanda que esta demandada habría incumplido la obligación de protección a la vida y salud de los trabajadores a la que el código de la materia se refiere. Funda lo anterior en el hecho de no haber salvaguardado su integridad psicológica ante el supuesto acoso de otros trabajadores de las sociedades demandadas –situación acontecida cuando fue incluida en el grupo de la aplicación mencionada en párrafos anteriores-, siendo una clara vulneración a sus derechos fundamentales, afectando por completo su honra, producto de un ataque del cual no era responsable bajo ningún parámetro y una clara violación al deber de procurar un medio ambiente seguro y sano, conforme manda perentoriamente el Art. 184 y seguidos del Código del Trabajo.

Reitera que jamás tomó conocimiento ni le consta algún tipo de conducta que fuese contraria a derecho, amenazante, ni mucho menos que configuren un supuesto de acoso laboral. Hasta la fecha en que se recibió la carta certificada de auto despido de la

actora, jamás se tuvo conocimiento por parte de la empleadora la denuncia de algún tipo de acoso laboral que afectare los derechos de algún trabajador. Por lo tanto, en ningún caso



adoptó una postura pasiva como la que se alega ni dejó de cumplir las obligaciones que la ley le impone. Además, la trabajadora estaba en conocimiento de las disposiciones del Reglamento Interno del Orden, Higiene y Seguridad de la Empresa, el que dispone de un procedimiento de reclamos, el cual la trabajadora conocía y debía conocer en función de su cargo. La actora se refiere a una serie de hechos que supuestamente configurarían conductas de acoso laboral, pero ¿qué conductas específicas configuran un acoso? ¿Existe una reiteración de las mismas? ¿Qué constituye un “acoso laboral” al que se alude?

Estima que lo que sí le corresponde a su parte es velar por la protección y seguridad de todos sus trabajadores, lo que en los hechos claramente se cumple.

No existen antecedentes que permitan acreditar lo denunciado por la actora, por lo que mal pudo esta parte incurrir en conductas de acoso laboral y en incumplir gravemente las obligaciones que impone el contrato.

Sostiene que esta parte no ha incurrido en incumplimiento alguno de la obligación establecida en el artículo 184 del Código del trabajo, muy por el contrario, se ha cumplido a cabalidad durante la vigencia de toda la relación laboral.

Respecto a las circunstancias que rodearon la decisión de poner término a la relación laboral por parte de la actora, conforme al artículo 171 del Código del Trabajo, se da por reproducido lo señalado con ocasión de la tutela.

Deberá demostrar la actora y de lo que tendrá que defenderse su parte es de si se configuran las causales de auto despido, invocadas en la carta, cuales fueron conductas de acoso laboral, actos, omisiones o imprudencias temerarias e incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato. Sin perjuicio de eso y sólo con el ánimo de cumplir el requisito procesal de hacernos cargo de cada una de las afirmaciones de la demanda, debemos señalar que no han existido conductas que denoten una falta de probidad por parte del empleador conforme al artículo 160 n°1 letra a), no han existido vías de hecho en contra de la trabajadora por parte de su empleador según lo señalado en el artículo 160 n°1 letra c), y no han existido conductas de acoso laboral que se denuncian conforme al artículo 160 n°1 letra f), ni tampoco un incumplimiento grave de las obligaciones que impone el



contrato por parte de esta demandada conforme al artículo 160 n°7, toda vez que la empresa jamás recibió algún tipo de denuncia por alguna conducta que se alejara de lo común, o bien que derechamente afectara la integridad física y psíquica de algún trabajador. Tampoco existió una discriminación a la actora conforme lo dispuesto en el inciso quinto del artículo 19 de la CPR, y mucho menos se configuró un incumplimiento al deber de protección conforme al artículo 184 del Código del Trabajo.

Es más, la actora jamás siquiera mencionó algún reclamo en contra de quien fuera su jefe y tampoco lo hizo algún otro compañero de trabajo. Los hechos que se describen en la demanda carecen de fundamento y validez y así se acreditará en su oportunidad. En relación al incumplimiento grave que se le alega, tampoco es efectivo, toda vez que la empresa hizo entrega del Reglamento Interno a la actora y bien pudo ésta última haber efectuado algún reclamo en contra de quien alega sufrir acoso laboral, sin embargo, ello no ocurrió y mal pudo haberse hecho cargo esta demandada de algo que no tuvo conocimiento y tampoco en los hechos ocurrió.

En relación al fundamento legal de la pretensión denunciada, la actora incurre en confusiones y contradicciones, al indicar que ejercía funciones de Contadora en la empresa, pues su cargo fue de Coordinadora del área de Recursos Humanos, según consta en el contrato de trabajo suscrito entre las partes y según se acreditará en la oportunidad procesal correspondiente.

Estima claro que las conductas atribuidas a esta demandada carecen de la entidad suficiente como para tener mérito de poner término al contrato de trabajo, ya que según se indicó, no incumplió ninguna obligación de protección, toda vez que jamás tomó conocimiento ni tampoco le consta, las conductas del supuesto acoso laboral que alega haber sufrido la actora y mal puede hacerse cargo de algo que no existe ni existió tampoco.

Solicita que la acción de despido indirecto sea rechazada en todas sus partes, toda vez que no se han configurado las causales del artículo 160 n°1 letrs a), c) y f) y n°5 y n°7 del mismo cuerpo legal, en orden a existir conductas de falta de probidad, vías de hecho, acoso laboral y un incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.



Solicita que, ante la improcedencia de la acción de despido indirecto y conforme al artículo 171 inciso quinto del Código del Trabajo, se declare que la trabajadora renunció a sus labores y que se ha puesto término a la relación laboral entre ambas partes por la causal del artículo 159 N°2 del Código del Trabajo.

Argumenta que, la presente demanda no cumple con lo dispuesto ni de qué manera se cumpliría la exigencia del artículo 3 del Código del Trabajo en cuanto a los requisitos para la configuración de una unidad económica entre dos o más empresas, a saber que cumplan con: 1) dirección laboral común, 2) similitud o necesaria complementariedad de los productos o servicios que elaboren o presten y 3) existencia de un controlador común. Es de carga del demandante acreditar lo anterior, y en la demanda sólo se limita a señalar que supuestamente “prestaba servicios para ambas empresas”, sin indicar más nada.

No es efectivo que la actora haya prestado sus servicios para ambas demandadas, sino que la relación bajo subordinación y dependencia era exclusiva y solamente con esta representada, ejerciendo las labores de Coordinación del departamento de Recursos Humanos, en relación a ella.

No es efectivo que desempeñara las mismas funciones para la sociedad DEFENSETECH LTDA, lo cual será acreditado, toda vez que según se indicó anteriormente, las labores de las que debía dar cuenta de su ejecución a la jefatura correspondiente, dicen relación con esta demandada, y nada tiene que ver con el giro de la otra demandada.

Ambas sociedades funcionan indistintamente en Avenida Marathon número 2641, oficina 21, comuna de Macul. Lo anterior, no permite concluir de forma alguna que ambas demandadas sean una unidad económica para efectos de la demanda.

Específicamente, la sociedad Espacios Verdes y Deportivos SpA. se dedica a la mantención y conservación de las áreas verdes. Por su parte, DefenseTech Limitada, es una sociedad cuyo objeto es la prestación de servicios de seguridad, y así también, todo tipo de negocios que se relacionen con los fines antes descritos. De esta manera, las empresas antes indicadas, tienen giros absolutamente distintos.



De esta forma, las sociedades demandadas no tienen el mismo objeto ni son objetos complementarios y mucho menos se constituyen como co-empleadores de la actora o que en los hechos permitan entenderse como una unidad económica.

En la especie, no se configuran los elementos que la parte demandante ha establecido como indicios suficientes para acreditar la unidad económica entre las demandadas. El libelo no aporta antecedente alguno al respecto, por ende, tampoco se podrá aportar prueba al respecto. En particular, no se explica en la demanda cómo se configura en el caso de autos un requisito esencial de la unidad económica, a saber, la figura de un controlador común más allá de tener el mismo representante legal. El libelo no aporta antecedente alguno al respecto, por ende, tampoco se podrá aportar prueba al respecto.

Concluye que, bajo ninguna circunstancia podría estimarse que las empresas demandadas constituyen un único empleador en los términos del artículo 3° del Código del Trabajo antes referido, por lo que tal solicitud deberá rechazarse.

Reconoce como monto de la última remuneración de la actora la suma de \$777.166.- y no la cantidad señalada en la demanda.

Sobre las prestaciones demandadas señala su improcedencia, dado que no existe vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido; tampoco corresponde la indemnización, por entenderse que la actora habría renunciado a sus labores con fecha 27 de febrero de 2020, según se argumentó.

No corresponde feriado proporcional, según se acreditará.

Solicita rechazar la demanda en todas sus partes, con costas.

TERCERO: Que, contesta la demandada DEFENSETECH LIMITADA, solicitando rechazar la demanda en todas sus partes.

Opone excepción de falta de legitimación pasiva, toda vez que ésta se funda en una responsabilidad de esta demandada en calidad de unidad económica junto a la otra demandada Espacios Verdes y Deportivos SpA, en los términos del artículo 3° del Código



del Trabajo, acción respecto de la cual no es legitimada pasiva y que por lo demás, la actora no aporta ningún antecedente al respecto y se entiende como una mera suposición de la que se pretende hacer valer en estos autos.

Afirma no tiene relación alguna con la trabajadora, y por lo tanto, ni individual ni colectivamente a través o con la otra parte demandada, ejerce la administración ni dirección de los negocios del empleador de la Sra. González y por lo tanto, no es legitimado pasivo para responder de ningún tipo de indemnización derivado de algún tipo de vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido indirecto, ni de un despido indirecto en subsidio o de cualquiera de las consecuencias derivadas de la relación laboral que lo hubiere unido con Espacios Verdes y Deportivos o de su terminación.

Desconoce, controvierte y niega la efectividad de todos los dichos de la contraria.

Sobre la solicitud de declaración de unidad económica de las demandadas, hace presente dispuesto en el artículo 446 N° 4 y 5 del Código del Trabajo, por cuanto obligan a la parte demandante a exponer de manera clara y precisa las alegaciones de hecho y de derecho en que fundan sus peticiones.

La presente demanda no cumple con lo dispuesto en la referida norma ni tampoco con señalar de qué manera se cumpliría la exigencia del artículo 3 del Código del Trabajo en cuanto a los requisitos para la configuración de una unidad económica entre dos o más empresas, a saber que cumplan con: 1) dirección laboral común, 2) similitud o necesaria complementariedad de los productos o servicios que elaboren o presten y 3) existencia de un controlador común. Es de carga del demandante acreditar lo anterior, y en la demanda sólo se limita a señalar que supuestamente “prestaba servicios para ambas empresas”, sin indicar más nada.

No es efectivo que la actora haya prestado sus servicios para ambas demandadas, sino que la relación bajo subordinación y dependencia era exclusiva y solamente con la empresa Espacios Verdes y Deportivos SpA, ejerciendo las labores de Coordinación del departamento de Recursos Humanos, en relación a ella y en nada tiene que ver con esta demandada.



Las labores de las que debía dar cuenta de su ejecución a la jefatura correspondiente, dicen relación con la otra empresa demandada, y nada tiene que ver con el giro de esta demandada.

Ambas sociedades funcionan indistintamente en Avenida Marathon número 2641, oficina 21, comuna de Macul. Lo anterior, no permite concluir de forma alguna que ambas demandadas sean una unidad económica para efectos de la demanda de autos.

Específicamente, respecto de las demandadas indica que la sociedad Espacios Verdes y Deportivos SpA. se dedica a la mantención y conservación de las áreas verdes. Por su parte, DefenseTech Limitada, es una sociedad cuyo objeto es la prestación de servicios de seguridad, y así también, todo tipo de negocios que se relacionen con los fines antes descritos. De esta manera, las empresas antes indicadas, tienen giros absolutamente distintos.

De esta forma, las sociedades demandadas no tienen el mismo objeto ni son objetos complementarios y mucho menos se constituyen como co-empleadores de la actora o que en los hechos permitan entenderse como una unidad económica.

En la especie, no se configuran los elementos que la parte demandante ha establecido como indicios suficientes para acreditar la unidad económica entre las demandadas. El libelo no aporta antecedente alguno al respecto, por ende, tampoco se podrá aportar prueba al respecto. En particular, no se explica en la demanda cómo se configura en el caso de autos un requisito esencial de la unidad económica, a saber, la figura de un controlador común más allá de tener el mismo representante legal. El libelo no aporta antecedente alguno al respecto, por ende, tampoco se podrá aportar prueba al respecto.

Bajo ninguna circunstancia podría estimarse que las empresas demandadas constituyen un único empleador en los términos del artículo 3° del Código del Trabajo antes referido, por lo que tal solicitud deberá rechazarse.



El poder de dirección laboral común entendido en forma amplia y como un concepto nuevo, debe verificarse en cada caso en particular, sin que sea posible la concurrencia de elementos meramente formales para darlo o no por establecido.

Una vez establecido que la “dirección laboral común” constituye el elemento obligatorio e imprescindible para determinar que dos o más empresas constituyen un solo empleador, es preciso referirse a lo que el nuevo inciso 4 del artículo 3 denomina “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.

Bajo ninguna circunstancia podría estimarse que las empresas demandadas constituyen una unidad económica o un único empleador en los términos del artículo 3° del Código del Trabajo antes referido, por lo que tal solicitud deberá rechazarse.

En atención a que se desconoce la existencia de una relación laboral entre las partes, así como desconoce la calidad de unidad económica entre las demandadas, desconoce cada uno de los conceptos demandados.

Solicita rechazar la demanda en todas sus partes, con costas.

CUARTO: Que, en audiencia preparatoria se dio traslado a la demandante de la excepción falta de legitimación pasiva opuesta por la demandada Defensetech Limitada, el Tribunal deja su resolución para definitiva.

QUINTO: Que, llamadas las partes a conciliación, no se produce.

SEXTO: Que se fijaron como hechos no controvertidos: 1. Que la relación laboral entre las partes, se inició el día 8 de noviembre de 2019, desempeñándose la actora como Coordinadora de Recursos Humanos.

SEPTIMO: Que, se establecieron como hechos controvertidos: 1. Remuneración percibida por la demandante. 2. Fecha de término de la relación laboral, hechos, circunstancias y por menores invocados por la actora para poner término a la relación laboral, en relación a las



causales impetradas. 3. Cumplimiento de las formalidades legales del despido. 4. Efectividad que en el auto despido de la trabajadora haya obrado vulneración de derechos fundamentales, específicamente artículo 19 N° 1 y N° 4, y artículo segundo del Código del Trabajo. 5. Efectividad que a la actora se le adeude cotizaciones de seguridad social. 6. Efectividad que a la actora se le adeude feriado proporcional. 7. Efectividad que las demandadas constituyen una unidad económica.

OCTAVO: Que, la audiencia de juicio se llevó a efecto con la sola presencia de la demandante, parte que incorporó los siguientes medios de prueba:

Documental:

1. Contrato de trabajo de fecha 8 de noviembre del año 2019.
2. 3 anexos de contrato de fecha 1 de diciembre del año 2019 (2) y uno de enero del año 2020.
3. Carta de autodespido de fecha 27 de febrero del año 2020.
4. Liquidación de remuneraciones de diciembre del año 2019, enero y febrero del año 2020.
5. Presentación de reclamo ante la inspección del Trabajo de fecha 11 de marzo del año 2020, y acta de comparendo de conciliación de fecha 20 de abril del año 2020.
6. Licencia médica de fecha 2 de marzo del año 2020, emitida por la mutual de seguridad.
7. Cartolas bancarias de doña Nathalie González correspondientes a diciembre del año 2019, enero y febrero del año 2020 donde consta el reiterado retraso en el pago de las remuneraciones.
8. Dos constancias realizadas ante la Dirección del Trabajo.
9. Certificado de cotizaciones previsionales.



10. Set de correos electrónicos, los cuales dan cuenta de distintas funciones desempeñadas para las empresas Espacios verdes y deportivos SpA (EVD) y Defense Tech Ltda.

11. Set de imágenes del casino de la empresa, las cuales dan cuenta de la presencia de vectores contaminantes al interior de la misma.

Testimonial:

1. Bárbara Salazar González, Cédula Nacional de Identidad número 17.731.806-K.

Oficios:

1. AFC Chile, a folio 62.

2. AFP Modelo, a folio 57.

3. Isapre Consalud, a folio 60.

NOVENO: Que, encontrándose reconocida la existencia de relación laboral de la actora con la demandada Espacios Verdes y Deportivos Spa, en primer término y en cuanto a la demanda por vulneración de derechos fundamentales, corresponde analizar, de conformidad al artículo 493 del Código del Trabajo, si los antecedentes aportados por la denunciante constituyen indicios suficientes de que se ha producido la vulneración que se alega. Preciso es señalar que el actor funda su denuncia de tutela con ocasión del despido, en que, desde el inicio de la relación laboral, fue víctima de vulneraciones, específicamente del hijo del representante legal Don Diego Rosas Vázquez quién ejerce función de gerente comercial. Estas situaciones de acoso y hostigamiento los describe como constantes malos tratos hacia la actora y al resto de los trabajadores, acusándola de ser la responsable de situaciones que no dependían de la demandante. Se dirigía hacia la actora con gritos denostantes e insultantes. Refiere un hecho acontecido a mediados de febrero en que el señor Rosas Vázquez se acerca su escritorio ofuscado golpeando el computador mientras vociferaba la incompetencia de la actora, presenciado por sus compañeros de labores. A consecuencia de ello debió recurrir a apoyo psicológico. Destaca que el hecho señalado es uno más, en una serie de actuaciones desarrolladas de forma continua. Agrega descuido en



las condiciones sanitarias de la empresa, y otro hecho en qué un grupo de guardias la incluyó en un grupo de aplicación de mensajes de WhatsApp, por el cual la insultaron y denigraron, insinuando que por su responsabilidad, los sueldos no habían sido enterados dentro del plazo, ante lo cual el empleador nada hizo. Añade el constante retraso en el pago de las remuneraciones y el impago de cotizaciones de Afp e Isapre en enero de 2020. Luego describe, acosos de palabra, siendo la última situación el golpe al computador.

DECIMO: En relación a los acontecimientos denunciados, llama la atención la imprecisión en su descripción, ya que la mayoría son referidos en términos de apreciaciones, y no hechos concretos. No se comprende en qué consisten los constantes malos tratos o gritos denostantes e insultantes, refiriendo en específico sólo un hecho, el de mediados de febrero, consistente en golpes del Sr. Rozas Vásquez al computador y gritos por la incompetencia de la actora que habría sido presenciado por compañeros de labores que no individualiza.

UNDECIMO: Que, para acreditar lo anterior aportó la declaración de una testigo, doña Bárbara Sepúlveda, quien dijo ser compañera de trabajo de la denunciante. Señaló saber del autodespido que hizo la demandante, por incumplimiento del empleador, por generalmente retraso en el pago de sueldos, cotizaciones previsionales, no había espacio para almorzar, lugar con bichos, cucarachas; y que los baños no se mantenían limpios. Agregó que había trabajadores que reclamaban a Natalie, pues estaba a cargo de recursos humanos, siendo la actora la única cara visible, ya que la gerencia se escondía. Únicamente, ante la pregunta del abogado de existir problemáticas de la actora con su jefatura directa, y sin individualizar específicamente a Rosas Vásquez, señala que pedían cosas de manera prepotente y gritaban para pedir las, aludiendo también a otras dos jefaturas. Si bien la testigo alude a actitudes prepotentes y gritos, no da suficiente razón de sus dichos, puesto que no los describe en época y lugar determinado; llamando la atención a este tribunal que la testigo no explicitara el supuesto hecho de golpes al computador y gritos, pues de haber sido presenciado por otros trabajadores, lo lógico es que hubiese sido comentado al interior de la empresa y llegado a oídos de la testigo, situación que siquiera menciona.

DUODECIMO: Que, plantea también la actora otro hecho específico, por cuanto un grupo de guardias la incluyó en un grupo de aplicación de mensajes de WhatsApp, por el cual la



insultaron y denigraron, insinuando que por su responsabilidad, los sueldos no habían sido enterados dentro del plazo, ante lo cual el empleador nada hizo. Ha de señalarse que la testigo de la actora alude a reclamos de otros trabajadores por el retraso en el pago de los sueldos, y si bien indica que incluyeron a la demandante en un grupo de whatsapp donde la tenían amenazada, tampoco describe cuando habría ocurrido, y en qué consistían las amenazas. Resulta trascendente para poder estimar probado este hecho que la actora no incorporó los supuestos mensajes de amenazas, que bien pudo aportar si se encontraban por escrito. Ha de señalarse además que la actora indica en su libelo, que la empresa nada hizo, sin embargo, siquiera narra cómo lo puso en conocimiento de sus superiores.

DECIMO TERCERO: Que, si bien la actora aporta antecedentes médicos, una licencia médica emitida por la mutual de seguridad, tal documento resulta insuficiente para establecer que efectivamente han sido los hechos mencionados precedentemente los que provocaron su dolencia, pues siquiera se acompañó la declaración de enfermedad profesional que debió emitir el ente especializado.

DECIMO CUARTO: Que, los restantes hechos, y sin la acreditación aunque sea de modo indiciario de los precedentemente analizados, sólo constituyen incumplimientos del empleador, que si bien pueden fundar un auto despido, no logran por sí solos establecer las condiciones para estimar una efectiva vulneración de derechos fundamentales como la que se revisa.

DECIMO QUINTO: Que, la doctrina y jurisprudencia están contestes que para vulnerar garantías fundamentales debe, sin duda, resultar exigible a lo menos acreditar indicios respecto a la existencia de motivaciones antijurídicas, persecutorias o espurias, o bien la existencia de una especial intención de dañar o lesionar al trabajador como ciudadano, que la conducta del empleador vulnere intereses cautelados por la ley laboral, involucrando una afectación distinta de aquélla que normalmente producen los hechos objeto de un despido indirecto, por lo que aquél sufrimiento y sentimiento de ira, inseguridad, incertidumbre o indignación que genera en cualquier trabajador la decisión de poner término a la relación laboral, no dan lugar, por sí solas, a esta excepcional tutela.



DECIMO SEXTO: Que, con lo señalado, sólo es posible determinar que no habiendo acreditado suficientemente la trabajadora, los indicios de la vulneración reclamada, conforme lo mandata el artículo 493 del Código del Trabajo, la denuncia en procedimiento de tutela habrá de rechazarse, según se dirá.

DECIMO SEPTIMO: Que, en cuanto al auto despido, la empleadora reconoce haber recibido la comunicación del despido indirecto, y no cuestiona el cumplimiento de las formalidades. En cuanto al fondo, niega los hechos fundantes de la decisión de la trabajadora.

DECIMO OCTAVO: Que, la actora aportó la carta de auto despido de fecha 27 de febrero de 2020, que señala: “Por este acto, vengo en poner en conocimiento a la empresa Espacios Verdes y Deportivos SpA., RUT N° 76.515.989-K, domiciliada en Marathon 41. Of. 21, de la comuna de Macul, que con fecha 27 de Febrero de 2020, pondré termino al contrato de trabajo que nos une desde el día 08 de Noviembre del 2019, todo esto de conformidad al artículo 171 del Código del Trabajo. Ya que usted ha incurrido en falta grave según las causales contempladas en los artículos 160 N° 1, 160 N° 5, Y 160 N°7 del Código del Trabajo, esto es, 160 N°1 Conductas de Acoso laboral Lo que se traduce en: Que en reiteradas ocasiones, personal de Gerencia técnica, se ha dirigido hacia mi persona con gritos, y de manera alterada golpeando computadores para ejercer presión por labores encomendadas, lo que para poder conllevar estos tratos fue necesario acudir a terapias psicológicas la cual me diagnosticó un estrés laboral, causado por estos mismos malos tratos y malas prácticas empresariales hacia los trabajadores como tener comedores con cucarachas, pagando remuneraciones fuera del plazo establecido por contrato, creándose un hábito, 160 N°5 Actos, omisiones o Imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores, o a la salud de éstas conductas de acoso laboral, Lo que se traduce en: Cada vez que se retrasaban en el pago de las remuneraciones, recibimos muchas amenazas de todo tipo directamente en nuestra oficina en conjunto con mis compañeros de trabajo, en donde el empleador no realizó ninguna acción de seguridad ante esto, 160 N°7 Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato lo que se traduce en: que se han retrasado



en el pago de las remuneraciones estipuladas por contrato, teniendo que pagar intereses en deudas mensuales personales por esta misma causa, También, al día de hoy 27 de Febrero del 2020, siguen sin estar pagadas ni declaradas mis cotizaciones previsionales del mes de Enero 2020 tanto AFP como ISAPRE, generando también cobros por intereses indebidos a mi persona, siendo que estos ya fueron descontados correctamente de mi liquidación de Enero 2020, y por último forzándome a realizar mis actividades para otra empresa, para la cual no estoy contratada (Defensetech) desde el inicio de mi contrato, y sin percibir remuneración ni cotización alguna por parte de esta empresa.”

DECIMO NOVENO: Que, para acreditar los hechos de la misiva precedentemente transcrita, la demandante incorporó las cartolas bancarias, a actora de los meses de diciembre de 2019 enero y febrero de 2020 en los que constan transferencia de la demandada en forma esporádica en diciembre los días 5, 6 y 24, en enero de 2020 los días 6, 10, 15 y 27; y los días 3, 6 y 21 de febrero. Ha de señalarse que el contrato incorporado por la actora, de 8 de noviembre de 2019, sólo indica, en relación al pago de la remuneración pactada de forma mensual, en su cláusula cuarta: “La remuneración del trabajador será liquidada y pagada por períodos vencidos, mediante depósito o transferencia en cuenta bancaria personal del trabajador.”, sin señalar día, sin embargo, no resulta procedente que las remuneraciones se paguen parcializadas y la última después de casi un mes de vencido el periodo devengado. Ha de agregarse que la testigo de la demandante, Sra. Sepúlveda, señaló que la mayoría de los problemas con la actora y otros trabajadores, se producía por el retraso en el pago de remuneraciones. Asimismo, la actora incorporó certificado de cotizaciones previsionales de previred de fecha 28 de julio de 2020, en el que si bien constan pagadas todas las cotizaciones relativas al periodo laboral, aparece que todas fueron solucionadas fuera de plazo. Asimismo, la demandante aportó correo electrónico del gerente general Sr. Rozas a varios trabajadores, entre ellos la demandante, en que les anuncia que el equipo de administración será el último en recibir los sueldos, y condiciona el pago al pago del resto y que las liquidaciones estén pagadas y firmadas, lo que aparece del todo reprochable.



VIGESIMO: Que, en cuanto a la falta de higiene en los comedores, la demandante aportó fotografías de insectos en el lugar de aseo de los implementos de cocina, y tal hecho fue corroborado por su testigo, la que indicó que no había un espacio adecuado para almorzar y que habían bichos y cucarachas. Asimismo, y en cuanto a haber prestado funciones para la empresa Defensetech, lo que no estaba en su contrato, la testigo refiere que en su calidad de jefe de recursos humanos, hacía los sueldos para ambas empresas, y que los trabajadores de ambas reclamaban a la actora por los retrasos en el pago de remuneraciones.

VIGESIMO PRIMERO: Que, con lo señalado, ha de tenerse por acreditados los referidos hechos, y aun cuando no fuese probado el acoso y maltrato que reclama la trabajadora, preciso es señalar que el pago remuneraciones constituye el primer deber del empleador ante la prestación de servicios del trabajador, debiendo considerarse el carácter alimentario de éstas, que redundan directamente en la sobrevivencia del trabajador y su familia, quien se ve afectado de no poder cumplir sus compromisos, y enfrentar de manera adecuada su mantención, por lo que el no pago oportuno de éstas, es, sin duda un incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato. En cuanto al impago de la cotización previsional, éste es un gravamen que pesa sobre las remuneraciones de los trabajadores, el cual es descontado por el empleador con la finalidad de ser enterado ante el órgano previsional al que se encuentren afiliados sus dependientes, junto al aporte para el seguro de cesantía que le corresponde a él mismo sufragar, dentro del plazo que la ley fija, y que no puede ser distraído para otros fines, concluyendo que la omisión del empleador de enterar dicha cotización ante la institución previsional respectiva, constituye un incumplimiento de la obligación que impone el contrato de trabajo, consistente también en el pago íntegro y oportuno de la remuneración de su trabajador. A ello ha de agregarse que el empleador tiene, por mandato del artículo 184 del Código del Trabajo, el deber de proteger “eficazmente” la vida y salud de sus trabajadores, el que se ve transgredido al no contar la actora y los demás dependientes, de un lugar para almorzar con condiciones sanitarias suficientes. De todo lo señalado, sólo cabe concluir que la decisión de poner término al contrato por el actor se encuentra justificada, por lo tanto se accederá a la demanda condenando a la empleadora al pago de la indemnización sustitutiva de aviso previo, de conformidad a lo señalado en el artículo 171 del Código del Trabajo.



VIGESIMO SEGUNDO: Que, en cuanto a la remuneración que debe servir de base a lo demandado, consta en autos las liquidaciones de la actora, que dan cuenta que la remuneración efectivamente percibida para los efectos del artículo 172 del Código del Trabajo, asciende a \$793.889.

VIGESIMO TERCERO: Que, en cuanto al feriado proporcional adeudado, tratándose de un derecho de la trabajadora y obligaciones del empleador, correspondía a este último acreditar haberlo otorgado o compensado, lo que no hizo, conforme a ello, corresponderá ordenar el pago de lo demandado, que asciende a \$185.241.

VIGESIMO CUARTO: Que, en cuanto a la unidad económica de las demandadas, preciso es señalar que ambas se han comportado como empleadoras de la demandante, quien, según se ha acreditado, prestaba servicios para las dos empresas, indistintamente. Que, en tal caso, y dada su calidad de coempleadoras, se entienden comprendidas en el supuesto del artículo 3 del Código del Trabajo, pues se confunden a la vista del trabajador, por lo que así se declarará, debiendo concurrir en forma solidaria de lo que se dirá, rechazándose en consecuencia la excepción de falta de legitimación pasiva, opuesta por la demandada Defensetech.

VIGESIMO QUINTO: Que, según se señalara en relación al autodespido, las cotizaciones de la actora se encuentran solucionadas por lo que se rechazará la acción en cuanto a su cobro y nulidad del despido.

VIGESIMO SEXTO: Que la prueba ha sido analizada conforme a las reglas de la sana crítica, y el resto no pormenorizado, en nada altera lo decidido.

Por estas consideraciones, y visto además lo dispuesto en los artículos 1, 7 al 10, 41, 63, 160, 171, 172, 173, 425 a 432, 446, 452 y siguientes del Código del Trabajo, se declara:

I.- Que se rechaza la excepción de falta de legitimación pasiva opuesta por la demandada Defensetech.

II.- Que se rechaza la denuncia por vulneración de derechos fundamentales.



III. Que se estima que la decisión de poner término al contrato de trabajo por parte de la actora Nathalie Muriel González Coromer, se encuentra justificada y, en consecuencia, **se acoge la demanda**, declarándose la calidad de coempleadoras o unidad económica de las demandadas Espacios Verdes y Deportivos SpA, sociedad del giro asesoría y gestión, RUT 76.515.989-K, y de Defensetech Ltda., por lo que se las condena a pagar en forma solidaria a la demandante:

a) \$793.899 por indemnización sustitutiva de aviso previo,

b) \$185.241 por feriado proporcional

III.- Que se rechaza en lo demás pedido en la demanda

IV. Que estas indemnizaciones y prestaciones se deberán pagar más los reajustes e intereses legales que correspondan, de conformidad a lo dispuesto en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo, según cada caso.

V. Que no se condena en costas a las demandadas por no resultar totalmente vencidas.

Regístrese y archívese, en su oportunidad.

RIT : T-975-2020

RUC : 20- 4-0274374-4

Pronunciada por doña ANDREA LEONOR SILVA AHUMADA, Juez Titular del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

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



1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago

San Martín #950 Santiago – Fono 02-9157000

Corre



FXPGZXZXT

jud.cl

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>