

PROCEDIMIENTO: Procedimiento de Tutela

MATERIA: Tutela de Derechos Fundamentales y otro

DEMANDANTE: Guillermo Fariña Fariña

DEMANDADO: Importadora y Exportadora Multitiendas EDUSS E.I.R.L.

RUC: 21-4-0340699-1

RIT: T-206-2021

_____/

Antofagasta, ocho de abril del año dos mil veintidós.

VISTO:

PRIMERO: Que, ante este Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta, se inició esta causa R.I.T. T-206-2021, R.U.C. 21-4-0340699-1, seguida por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, cobro de prestaciones e indemnizaciones, en subsidio, despido indirecto, cobro de prestaciones e indemnizaciones, declaración de único empleador y/o co- empleador y Nulidad del despido, solicitado en procedimiento de tutela mediante demanda interpuesta por doña Kamila Leiva Bitar, abogada y Camila Calle Castro, abogada, ambas en representación de don **GUILLERMO FARIÑA FARIÑA** cedula de identidad 13.330.036-8, desempleado, con domicilio para estos efectos en calle 14 de Febrero N° 2534 oficina 201, Antofagasta seguida en contra de **IMPORTADORA Y EXPORTADORA MULTITIENDAS EDUSS E.I.R.L.**, R.U.T.: 76.148.832-5, representada legalmente por Eduardo Riquelme Gutiérrez, cédula de identidad: 8.789.568-8, ambos con domicilio en Maipú N°787, Antofagasta, y asimismo en contra de don **EDUARDO RIQUELME GUTIERREZ**, R.U.T.: 8.789.568-8, con domicilio en Maipú N°787, Antofagasta

SEGUNDO: Que, el actor funda su demanda en que comenzó a prestar servicios con fecha 23 de enero de 2019 para el demandado Eduardo Riquelme Gutiérrez, desarrollando funciones de locutor, señala que varios trabajadores del local mantienen contrato con la sociedad



Importadora y Exportadora Multitiendas Eduss E.I.R.L, de manera que el demandado contrata con ambas razones sociales. Añade que la remuneración del actor ascendía a la suma de \$800.223.- En cuanto al término de la relación laboral, que decidió poner término a su contrato de trabajo con fecha 10 de mayo de 2021, mediante auto despido, invocando las causales del artículo 160 N° 1, letra F) y N° 7 del Código del Trabajo, fundado en que 1) el empleador escrituró contrato fuera del plazo indicado por el legislador laboral. 2) el actor fue contratado por la persona natural Eduardo Riquelme Gutiérrez pero prestó servicios para la empresa Importadora Y Exportadora Eduss E.I.R.L. 3) no se respetó jornada de trabajo ni descansos. 4) cambio unilateral de funciones y de lugar de trabajo. 5) que durante la época del estallido social, el empleador obligaba al actor a trabajar cuando había marchas y represión, obligándolo a permanecer en el local. 6) que una vez que se inició la pandemia el empleador no dispuso de elementos de protección personal necesarios para todo el personal. 7) que no se otorgaba los días de descanso y cada vez que los pedía sufría maltrato físico y verbal por parte del señor Riquelme. 8) que pese a que el actor fue contacto estrecho de otro trabajador contagiado con Vovid-19 la empresa no informó, ni tomó medida alguna para resguardar la salud del trabajador, que por lo demás el empleador prohibió denunciar esta situación por tratarse del mes de diciembre, mes en el que más se vende. 9) que no se actualizó el sueldo del trabajador, aun cuando el actor lo solicitó, que las remuneraciones se pagaban en forma tardía y no se pagaba las cotizaciones en forma íntegra, no se le pagaba la totalidad de las horas extraordinarias. En cuanto a la vulneración de derechos, que durante el mes de diciembre de 2020, solicita a doña Paola pino, hacer efectivos sus descansos, los que se le niegan recibiendo gritos en presencia de sus compañeros



de trabajo. Luego, en el mes de enero del 2021, el actor se dirige al empleador para solicitar sus descansos o vacaciones, pero nuevamente recibe gritos y tironeo, encerrándolo en el baño del local, para gritarle "tienes que hacer lo que yo te estoy diciendo, como no te das cuenta que no se han vendido las cosas, yo compré mercadería para la fecha de temporada y donde quería que me meta la mercadería voy a tener que metérmela en el culo"... negándole una vez más su derecho al descanso. Que, esta situación de enorme violencia le hizo colapsar, por lo que debió recibir atención siquiátrica e hizo uso de licencia médica. Añade que con la conducta del demandado, se han vulnerado garantías constitucionales, especialmente la protección respecto de la honra y dignidad, establecida en el artículo 19 N°4 de la Constitución Política de la República, la integridad física y psíquica contenida en el artículo 19 N°1 de la Carta Fundamental. Propone indicios de vulneración: **1.-** Las constantes humillaciones que el trabajador vivía en su lugar de trabajo, ya que era maltratado verbalmente y físicamente por toda su jefatura, delante de sus compañeros de trabajo como clientes del local. **2.-** Las extenuantes jornadas de trabajo que se le obligaba a realizar sin compensación de horas extraordinarias, debido a la gran cantidad de funciones que se le compelia a realizar como sanción por reclamar los malos tatos. **3.-** El constante cambio unilateral de las funciones del trabajador, enviándolo a realizar funciones no convenidas, debiendo concurrir de un local a otro, lo que a su vez provocaba que no tuviese días de descanso, es decir, el actor trabajaba los 30 días del mes, sin interrupción. **4.-** Que al actor en el año 2021, haya presentado licencia médica por estrés laboral, y que actualmente continúe tratamiento psicológico para lidiar con lo sucedido en su lugar de trabajo. **5.-** Que al trabajador no se le haya otorgado su feriado anual, sin



justificación alguna pese a las reiteradas peticiones de ése. **6.-** Que el denunciado se haya negado constantemente a tramitar las licencias del trabajador, obligándolo a ir a dependencias de éste para gritarle y humillarlo nuevamente. En cuanto a la unidad económica, señala que en la especie se reúnen los requisitos para entender que las demandadas constituyen una única empresa y para el caso que no se acredite tal condición solicita que las demandadas sean condenadas como co-empleadoras. En cuanto a las prestaciones demandadas, sostiene que el trabajador laboró horas extras y que estas se adeudan, que se le adeuda feriado legal y proporcional, licencias médicas no tramitadas. En cuanto a la demanda conjunta por nulidad del despido, sostiene que se le adeuda el pago íntegro de las cotizaciones previsionales, de salud y del seguro de cesantía por todo el periodo trabajado toda vez que su empleador no pagaba las horas extraordinarias que el actor efectivamente realizaba.

TERCERO: Que, contestando la demandada IMPORTADORA Y EXPORTADORA MULTITIENDAS EDUSS E.I.R.L, solicita el rechazo de la demanda, niega y controvierte los hechos en ella consignados. Opone excepción de caducidad respecto de todas las situaciones acaecidas con anterioridad al 10 de mayo de 2021, señala que todos los hechos acaecidos con anterioridad al momento de su despido o autodespido, como es el caso, tienen una regulación especial, otorgada por el artículo 485 del Código del Trabajo, no pudiendo verse ventiladas de conformidad con el artículo 489 del mismo cuerpo normativo. Opone excepción de falta de legitimidad activa del demandante y pasiva de la demandada, señala que conforme contrato de trabajo de fecha 23 de febrero de 2019, la relación laboral se estableció entre la actora y el señor Eduardo Riquelme Gutiérrez, no formando parte la empresa Edus, en la relación laboral invocada, por lo que no pudo incurrir en algún acto de vulneración de derechos fundamentales.



Contestando, niega existencia de relación laboral entre las partes, por ende niega los hechos que fundan la relación laboral y las situaciones de maltrato, u humillaciones. En cuanto a los actos lesivos y vulneratorios de garantías constitucionales, señala que las acusaciones de la actora no son efectivas, niega afectación a la integridad síquica y física, niega afectación al derecho de no discriminación; niega la existencia de indicios En cuanto a las horas extras, sostiene que el actor demanda las horas extraordinarias que supuestamente se habrían devengado entre los meses de abril de 2020 a febrero de 2021. Pero la demandada no señaló qué días y de qué forma se habrían realizado dichas horas extras, lo que desde ya debería implicar desestimar la misma conforme el principio de congruencia procesal, dispuesto en el artículo 160 del Código de Procedimiento Civil. Opone excepción de prescripción de las horas extras, que la parte demandante reclama por este concepto el pago correspondiente a los meses de abril de 2020 a febrero de 2021, y habiéndose notificado la demanda con fecha 18 de junio de 2021, corresponde que al menos sean excluidas las supuestas horas extraordinarias correspondiente al período anterior al 18 de diciembre de 2020. En cuanto a la nulidad del despido, controvierte y rechaza la procedencia de tal sanción, toda vez que esa obligación no le es imputable a esa parte. En cuanto a la declaración de unidad económica, sostiene que en la especie no se reúnen los requisitos para estar frente a una unidad económica, agrega que es parte se constituyó como una empresa individual de responsabilidad limitada, lo que no permite entender resulta procedente que por el hecho de ser representante o propietario de la demandada principal, se permita comprender la existencia de una unidad económica, más aún, si no ha existido compromiso patrimonial ni



actuación individual alguna de esa parte. En los mismos términos contesta la demanda subsidiaria de auto despido.

CUARTO: Que, contestando la demandada Eduardo Riquelme Gutiérrez, solicita el rechazo de la demanda, niega y controvierte los hechos contenidos en ella. Opone excepción de caducidad, que se denuncian una serie de actos de acoso y humillaciones, ocurridos durante la relación laboral, esto es entre octubre de 2019 y mediados de 2020, Sin embargo, el motivo de la presente acción se funda en una supuesta vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido indirecto del actor que se habría efectuado el día 10 de mayo de 2021, por lo que corresponde declarar la caducidad de la acción de tutela respecto de todos los hechos acaecidos con anterioridad al momento de su despido o autodespido, como es el caso, tienen una regulación especial, otorgada por el artículo 485 del Código del Trabajo, no pudiendo verse ventiladas de conformidad con el artículo 489 del mismo cuerpo normativo. Contestando, reconoce existencia de relación laboral a partir del día 23 de enero de 2019, para prestar servicios de locutor; luego mediante anexos de contrato suscritos entre las partes, dichas funciones se extendieron a las de atención de público, ordenamiento, reposición y recibimiento de mercadería e inventario. Niega que fuera contratado por ambas demandadas, niega la base de cálculo señalada en la demanda. Niega trabajo en horas extraordinarias o en exceso, añade que el actor tenía una jornada de trabajo conforme lo dispuesto en el artículo 38 inciso 1° N° 7 del Código del Trabajo, correspondiendo el día de descanso al día domingo de cada semana y, que si bien, se pactó una jornada laboral de lunes a sábado, distribuida en turnos, lo cierto es que por necesidades propias del comercio y conforme el artículo 12 y 24 del Código del Trabajo se fueron acordando diversos horarios, los cuáles constaron en los respectivos anexos de contrato. En



cuanto al término de la relación laboral, niega haber recibido carta aviso de auto despido, sin perjuicio de ello, niega los hechos que fundan los incumplimientos denunciados por el actor, señala que es falso que la relación laboral se llevara en informalidad laboral, niega modificaciones unilaterales y arbitrarias al contrato de trabajo. Niega que se negara al actor otorgar los días de descanso. En cuanto a las horas extras, nunca se obligó al actor a efectuar horas extraordinarias, y las horas efectuadas han sido debidamente pagadas. Que, respecto de la época correspondiente al estallido social, no es efectivo que el actor se encontrare trabajando hasta altas horas de la noche, por el contrario, es de notorio y público conocimiento que durante el mes de octubre en adelante, nuestra ciudad fue aquejada por una serie de actos vandálicos que afectaron el centro de la ciudad, centro en el cual se encuentran emplazadas variadas sucursales de la empresa. En este contexto, si bien se dispuso de personal que cuidara las dependencias, e integridad de trabajadores y clientes, en ningún momento se contó con la actora para ello. Niega la existencia de tratos humillantes, acosos y maltratos, desconoce denuncias en este sentido. Añade que se dio cumplimiento a las medidas de seguridad a propósito del covid19. En cuanto a la vulneración de derechos fundamentales, niega afectación a la integridad física y psíquica, por cuanto no existió abuso, ni humillación alguna en su despido; en cuanto a la infracción la derecho a la no discriminación, niega que se hubiere insultado, agredido al actor o encerrado en un baño, además no se indica fechas, lugares, momentos ni circunstancias en que se habría dado. Alega inexistencia de indicios. En cuanto a las horas extras, el actor demanda las horas extraordinarias que supuestamente se habrían devengado entre los meses de abril de 2020 a febrero de 2021, pero no se señaló qué días y de qué



forma se habrían realizado dichas horas extras, lo que desde ya debería implicar desestimar la misma conforme el principio de congruencia procesal, dispuesto en el artículo 160 del Código de Procedimiento Civil. Opone excepción de prescripción de las horas extras, que la parte demandante reclama por este concepto el pago correspondiente a los meses de abril de 2020 a febrero de 2021, y habiéndose notificado la demanda con fecha 18 de junio de 2021, corresponde que al menos sean excluidas las supuestas horas extraordinarias correspondiente al período anterior al 18 de diciembre de 2020. De la nulidad del despido, solicita su rechazo dado que la totalidad de las cotizaciones previsionales se encuentran pagadas. En subsidio, y para el caso que se estime que se encontraron impagas algunas de las cotizaciones previsionales, alega la enervación de la sanción de nulidad al encontrarse pagadas dentro de los 15 días hábiles de notificada la demanda y no superar los márgenes legales, como así también, alegamos la convalidación de la misma, todo de conformidad con lo dispuesto en el artículo 162 incisos 6 y 7 del Código del Trabajo. En cuanto a la declaración de unidad económica, que no se reúnen en la especie los requisitos para que se declare la existencia de unidad económica y añade que en lo que respecta a las empresas individuales de responsabilidad limitada, sociedad constituida por esa parte, esto es, Importadora y Exportadora Multitiendas EDUSS EIRL, en caso alguno resulta procedente que por el hecho de ser representante o propietario de la demandada principal, se permita comprender la existencia de una unidad económica, más aún, si no ha existido compromiso patrimonial ni actuación individual alguna con esa demandada. Señala que son improcedentes las prestaciones demandadas. Con los mismos fundamentos solicita el rechazo de la demanda subsidiaria de auto despido,



controvirtiendo que se adeude indemnización por daño moral.

QUINTO: Que, evacuando el traslado conferido respecto de las excepciones opuestas por ambos demandados, a) excepción de caducidad y prescripción, sostiene que la teoría del caso de esa parte es que ha existido una concatenación de hechos que llevaron al trabajador a la situación de tener que auto despedirse a propósito de la vulneración de los derechos ocurrida, por el no pago de horas extraordinarias, no pago de remuneraciones a tiempo, por lo que habiendo ocurrido el término de los servicios el día 10 de mayo de 2021, la interposición se efectuó dentro de plazo; lo mismo en cuanto a la prescripción de las horas extraordinarias, señala que por un asunto de justicia, el plazo de la prescripción de las horas extraordinarias debiera comenzar a correr al término de la relación laboral, puesto que en este caso existen horas digitables y otras horas que ellos realmente trabajaban a propósito de una extensión de la jornada laboral que ocurría en los hechos, horas trabajadas que solo se han podido reclamar al término de la relación laboral, que solicita tener presente la ley covid ya que los plazos procesales se encuentran suspendidos. En cuanto a la falta de legitimación activa, el actor tiene la carga procesal, para solicitar prestaciones e indemnizaciones respecto de ambas demandadas, atendida la teoría del caso, la unidad económica y el subterfugio para vulnerar los derechos y garantías de los trabajadores, por lo que solicita el rechazo de las excepciones.

SEXTO: Que, con fecha uno de septiembre del dos mil veintiuno, se efectuó la audiencia preparatoria no prosperando el llamado a conciliación, se recibió la causa a prueba y se fijó como hechos a probar: **1°** Hecho e indicios de la vulneración de derechos denunciada. Antecedentes. **2°** En su caso, proporcionalidad y



justificación de la medida. 3° Veracidad de los hechos contenidos en la carta aviso de despido y si ellos configuran las causales invocadas. 4° Monto de las remuneraciones pactadas 5° Efectividad que el actor hizo uso del feriado legal a que tuvo derecho. 6° Monto del feriado proporcional demandado. 7° Efectividad que no se pagó licencias médicas del actor. Monto. 8° Efectividad que el actor trabajó horas extras y que estas se adeudan. 9° Procedencia del daño moral intentado. En su caso, monto. 10° Efectividad que las demandadas constituyen un solo empleador para los efectos del artículo 3° del Código del Trabajo para los efectos del artículo 172 del Código del Trabajo. 11° Procedencia de la nulidad del despido intentada.

SEPTIMO: Que, con fecha veinticinco de noviembre del año dos mil veintiuno, veintidós de marzo del año dos mil veintidós se efectuó la audiencia de juicio, en la que las partes para acreditar sus dichos incorporaron sus medios de prueba, al efecto el denunciante incorporó los siguientes medios de prueba, **a) documental:** 1. Contrato de Trabajo de fecha 23 de Enero de 2019. 2. Anexo de Contrato de fecha 29 de Septiembre de 2020. 3. Carta de autodespido de fecha 10 de Mayo de 2021. 4. Comprobante de envío Chilexpress. 5. Constancia Inspección Provincial del Trabajo de fecha 13 de Mayo de 2021. 6. Liquidación de remuneración de Octubre del 2020. 7. Fotos de libro de asistencia. 8. Certificado de cotizaciones AFP Cuprum de fecha 14 de Mayo de 2021. 9. Licencias médicas. 10. Comprobantes de licencias médicas. 11. Solicitud de interconsulta de derivación. 12. Boletas electrónicas. 13. Certificados de psiquiatra. 14. Fotografías. **b) confesional:** 1. Álvaro Ignacio Riquelme Pérez **c) Testimonial:** 1. Teresa Reyes Vargas, 2.- Joseph Alejandro Daza, registro de tales declaraciones se mantienen en audio. **d) Exhibición de documentos:** 1. Tramitación licencias médicas. Exhibe. 2. Liquidaciones de



remuneraciones de Abril a Diciembre del 2020 y de Enero y Febrero del 2021. Exhibe. **3.** Libro de asistencia. Exhibe desde enero a junio de 2020. Solicita apercibimiento. **4.** Certificado de pago de cotizaciones con rut pagador. Exhibe. **5.** Libro auxiliar de remuneraciones que debe llevar en conformidad al artículo 62 del Código del Trabajo, debidamente timbrado por el Servicio de Impuestos Internos, correspondiente a los años 2019, 2020 y 2021. No exhibe. **6.** Carta certificada que informe el pago de cotizaciones en virtud del artículo 162 del Código del Trabajo. No exhibe. **7.** Comprobante de otorgamiento de feriado del periodo 2019-2020 y 2020-2021. No exhibe. **8.** Exhibición de constitución de sociedad y sus Modificaciones. Exhibe. **9.** Liquidación de sueldo de Mayo del 2021. Exhibe. **e) Oficios:** **1.** Inspección Provincial del Trabajo. **2.** Registro de Comercio de Antofagasta, **3.** Fonasa, **4.** AFC Chile S.A., **f) Prueba Innominada:** **1.** Audios de WhatsApp. **g) Causas a la vista:** Se tenga a la vista las causas, RIT T-528-2020, T-6- 2021, T-40-2021 y T-44-2021, todas ante el Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta, específicamente la demanda, prueba documental y los oficios, principalmente de la Inspección Provincial del Trabajo y sentencias.

Que, en su oportunidad las denunciadas, incorporan los siguientes medios de prueba, **a) documental:** **1.** Contrato de trabajo suscrito por las partes de fecha 23 de enero del 2019. **2.** Anexo de fecha 02 de abril de 2019, pacto de horas extras período septiembre a diciembre de 2019, anexo período 01 de noviembre a 24 de diciembre de 2019, pacto de horas extraordinarias noviembre del 2020 a enero de 2021, anexo suspensión ley 21.226, anexo de fecha 27 de septiembre de 2020. **3.** Liquidaciones de remuneraciones correspondientes al período agosto de 2020 a enero de 2021, ambos inclusive. **4.** Licencias médicas N° 3-048814539-8 de fecha 16 de febrero de 2021, 3-



048933369-4 de fecha 19 de febrero de 2021, 3-048991782-3 de fecha 21 de febrero de 2021, 3- 37506466 de fecha 03 de marzo de 2020, 3-049584237-1 de fecha 05 de marzo de 2021, 3-050471208-7 de fecha 25 de marzo de 2021. **5.** Certificado de cotizaciones previsionales del actor. **6.** Registro de aplicación de alcohol gel de 26 de octubre, 02 de noviembre y 14 de diciembre de 2020. **7.** Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad y comprobante de recepción **8.** Cuatro fotos de cumplimiento de medidas de higiene y seguridad. **b) testimonial:** **1.** Paola Andrea Pino Toro, **2.-** Mariela de las Mercedes González, **3.-** José Eliú Pino Ríos, registro de tales declaraciones se mantienen en audio. **d) oficios:** **1.** Secretaría Regional Ministerial de Salud de Antofagasta, **2.** AFP Cuprum, **3.** Fonasa, **3.** AFC Chile S.A.,

OCTAVO: En cuanto a la caducidad. Que, la ley establece un plazo de caducidad de sesenta días para interponer la denuncia por vulneración de derechos fundamentales, que en el caso del artículo 486 del Código del Trabajo, esto es, a propósito de una relación vigente, se contará desde que se produzca la vulneración de derechos fundamentales alegada y en el caso del artículo 489 del mismo cuerpo legal, esto es, vulneración de derechos producida con ocasión del despido, este plazo se contará desde la separación del trabajador.

NOVENO: Que, el actor denuncia en su demanda una serie de hechos que a su juicio serían constitutivos de vulneración de derechos que le afectan síquicamente, que se han mantenido en el tiempo y que en definitiva lo llevan a terminar su contrato de trabajo con fecha 10 de mayo de 2021, mediante auto despido, en consecuencia la decisión del trabajador se basa en los incumplimientos de su empleador, por lo que en doctrina -y la jurisprudencia judicial así lo ha entendido- la decisión de auto despido es asimilable al despido del empleador, por lo que es procedente entender que la vulneración de derechos se



produce con ocasión del despido, puesto que el referido artículo 489 no aparece que la decisión del despido deba emanar únicamente del empleador, siendo así, ha de contarse el plazo de caducidad desde la separación del trabajador, esto es, desde la fecha del auto despido y habiéndose entonces interpuesto la demanda el 14 de junio de 2021, se ha hecho dentro del plazo de caducidad por lo que se rechazara la excepción opuesta.

DECIMO: En cuanto al Fondo. 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 y la honra de estos".

UNDECIMO: Que, en virtud de tal normativa el actor denuncia haber sido objeto de acoso laboral que lo llevó a desarrollar un cuadro de estrés laboral, vulnerándose con ello también las garantías constitucionales del artículo 19 N°1 y N° 16 y el derecho a no discriminación.

DUODECIMO: Que, propone como indicios los siguientes: **1.-** Las constantes humillaciones que el trabajador vivía en su lugar de trabajo, ya que era maltratado verbalmente y físicamente por toda su jefatura, delante de sus compañeros de trabajo como clientes del local. **2.-** Las extenuantes jornadas de trabajo que se le obligaba a realizar sin compensación de horas extraordinarias, debido a la gran cantidad de funciones que se le compelia a realizar como sanción por reclamar los malos tratos. **3.-** El constante cambio unilateral de las funciones del trabajador, enviándolo a realizar funciones no convenidas, debiendo concurrir de un local a otro, lo que a su vez provocaba que no tuviese días de descanso, es decir, el actor trabajaba los 30 días del mes, sin interrupción. **4.-** Que al actor en el año 2021, haya presentado licencia médica por estrés laboral, y que actualmente continúe tratamiento



psicológico para lidiar con lo sucedido en su lugar de trabajo. **5.-** Que al trabajador no se le haya otorgado su feriado anual, sin justificación alguna pese a las reiteradas peticiones de éste. **6.-** Que el denunciado se haya negado constantemente a tramitar las licencias del trabajador, obligándolo a ir a dependencias de éste para gritarle y humillarlo nuevamente.

DECIMO TERCERO: Que, en cuanto a las formalidades del despido, el trabajador acreditó que remitió carta aviso de despido a su empleador con fecha 10 de mayo del año 2021, enviada vía Courier con fecha 11 de mayo de 2021; que asimismo se remitió carta aviso a la Inspección del Trabajo, dejando constancia del auto despido ante la misma entidad con fecha 13 de mayo de 2021.

DECIMO CUARTO: Que, con los medios de prueba incorporados se ha logrado establecer que: **1)** el actor fue contratado con fecha 23 de enero de 2019, para cumplir funciones de locutor por el Demandado Eduardo Riquelme Gutiérrez; **2)** que este contrato se celebró a plazo hasta el 23 de febrero de 2019, pactando que el trabajador ingresó a prestar servicios con la misma fecha; **3)** que las firmas puestas en el contrato de trabajo se autorizaron por Notario Público con fecha 18 de febrero de 2019; **4)** que el contrato recibió diversas modificaciones, **a)** con fecha 02 de abril de 2019 se pactó que tendría duración indefinida. **b)** que luego mediante anexo de contrato sin fecha se pactó la realización de horas extras para efectuar labores no contempladas en su contrato de trabajo, por el periodo 01/09/2019 al 31/12/2019. **c)** anexo sin fecha que modifica la hora de ingreso a las 9:00 de la mañana con vigencia entre el 01 de noviembre y hasta el 24 de diciembre de 2019. **d)** nuevo pacto de horas extras entre el 01/11/2020 y 31/01/2021. **e)** que con fecha 05 de mayo del año 2020 y hasta el 12/05/2020 las partes pactaron la suspensión de la relación laboral de conformidad a lo dispuesto en ley



21.227. **f)** que con fecha 29 de septiembre de 2020, las partes suscriben anexo de contrato en el que se modifica la jornada de trabajo, pacto con duración de tres meses.

DECIMO QUINTO: Que, en cuanto al horario de trabajo, el contrato firmado con fecha 23 de enero de 2019, establecía una jornada de 45 horas semanales distribuidas de lunes a sábado, entre las 11:30 a 15:30 horas y en la tarde de 16 a 21 horas, que luego se pactó -como ya se dijo- que el turno de la mañana comenzaría a las 9:00 horas, por lo que claramente se excedieron las 45 horas semanales pactadas; que posteriormente se modificó la jornada de trabajo manteniendo las 45 horas semanales, distribuidas de lunes a viernes entre las 9:30 y 14 horas por la mañana y entre las 15:00 y 20:00 en la tarde, por lo que también se excedía la jornada de 45 horas semanales, sin perjuicio de los pactos de horas extras celebrados.

DECIMO SEXTO: Que, con las declaraciones de testigos prestadas en audiencia se estableció que el actor prestó servicios en Tiendas Eduss, que la testigo Teresa Reyes Vargas, denomina el local 8, que los restantes testigos identifican como Local de calle Prat 755; que de los anexos de contrato más arriba individualizados aparece que el actor se compromete a atender tareas temporales tales como; atención extra del Público, ordenamiento y reposición de mercadería, aseo, recibimiento de mercadería, inventarios, tareas propia de la tienda, que por lo demás al prestar declaración en la audiencia doña Paola Andrea Pino Toro, sostiene que el trabajador fue contratado a instancias de ella y trabajaba en la Tienda Eddus de Prat 755, lo que lleva a rechazar la excepción de falta de legitimación pasiva intentada por la demandada Importadora y Exportadora Multitiendas Eduss E.I.R.L., sin perjuicio de lo que se resolverá mas adelante.



DECIMO SEPTIMO: Que, por otro lado se acreditó que a partir de marzo del año 2021 el actor hizo uso de licencias médicas continuas, las primeras fueron otorgadas por distintos profesionales, pero a partir de marzo de 2021, comienza con atención especializada por un neurólogo y luego una psiquiatra, quien emite un certificado con fecha 29 de junio del año 2021, en el que sostiene que el actor se encuentra en tratamiento ya por cuatro meses, con un cuadro clínico de ansiedad con más de un año, derivado a terapia psicológica a la que el actor asistió, según dan cuenta las facturas incorporadas, sin que incorporara informe.

DECIMO OCTAVO: Que, también se acreditó que el actor fue atendido en el Hospital Regional de Antofagasta con fecha 10 de marzo del año 2021, incorporando un documento que da cuenta del egreso con esa fecha con un diagnóstico adaptativo reactivo a situaciones de acoso, se le indica que debe consultar en la Mutual de Seguridad, para lo que se le entrega la derivación de interconsulta, sin que exista constancia en la causa de dichas atenciones.

DECIMO NOVENO: Que, al prestar declaración los testigos de la parte demandante indican que el actor era objeto de malos tratos por parte del demandado Eduardo Riquelme, afirman asimismo, que Eduardo Riquelme maltrataba a todos sus trabajadores, que los trata con garabatos, con expresiones xenófobas, así lo relata doña Teresa Reyes Vargas y lo reafirma Joseph Alejandro Daza, quien además sostiene que en una oportunidad vio que Eduardo Riquelme encerró al actor en un baño para llamarle la atención.

VIGESIMO: Que, con las causas tenidas a la vista, se ha podido establecer que ambos testigos arriba individualizados pusieron termino a su contrato de trabajo mediante auto despido, que don Joseph Alejandro Daza es demandante en causa T-528-2020, en la que también denuncia vulneración a su integridad psíquica,



debido a que a diario era humillado y maltratado por su nacionalidad y corporalidad; que doña Teresa Reyes Vergara interpuso demanda que dio origen a causa T-40-2021, y también denuncia constantes malos tratos y humillaciones, en la demanda reafirma sus dichos en audiencia, sosteniendo que los trabajadores reciben un trato denigrante, delante de clientes y compañeros de trabajo; que ambas demandas terminaron mediante acuerdo de las partes.

VIGESIMO PRIMERO: Que, respecto de las restantes causas a la vista, la causa T-6-2021 se inició mediante denuncia por vulneración de derechos por parte de doña Luz Amparo Mora Ríos, en la que se da cuenta que puso término a su contrato de trabajo mediante auto despido, también denuncia haber recibido malos tratos y humillaciones por parte de Eduardo Riquelme, que esta causa terminó mediante avenimiento con fecha 25 de septiembre de 2021; que la causa T-44-2021, se inició mediante denuncia por vulneración de derechos por parte de doña Francia Elena Gómez Viveros, quien también demanda despido verbal por parte de Eduardo Riquelme, en medio de insultos y malos tratos, denunciando también hostigamientos reiterados, que esta causa terminó mediante acuerdo con fecha 26 de agosto de 2021.

VIGESIMO SEGUNDO: Que, con lo anterior se ha acreditado que la prestación de servicios del demandante se desarrolló en medio de un ambiente laboral hostil e intimidatorio no solo para el actor, sino que para el resto de sus compañeros de trabajo que también se vieron en las tesitura de poner término a sus contratos de trabajo, dado el trato humillante y grosero que ejercía el dueño de las tiendas, como aparece también del audio que se incorporó en audiencia, que este trato hostil y humillante ligado a las extensas jornadas de trabajo provocaron daño a la integridad psíquica del actor que le



obligó a hacer uso de licencias médicas y atención siquiátrica y psicológica.

VIGESIMO TERCERO: Que, en consecuencia, en la especie se ha logrado acreditar la existencia de hechos que generan en el juzgador la sospecha fundada de que ha existido la lesión de derechos fundamentales, por lo que en virtud de lo que dispone el artículo 493 del Código del Trabajo, correspondía al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad, lo que no hizo, por lo que se acogerá la demanda en la forma que en lo resolutivo se dirá.

VIGESIMO CUARTO: En cuanto a las prestaciones demandadas. A) En cuanto a la base de cálculo para el pago de indemnizaciones, que en el contrato de trabajo de fecha 23 de enero de 2019, se pactó que las remuneraciones estarían compuestas por sueldo base y gratificación conforme al artículo 50 del Código del Trabajo, y que en promedio por los tres últimos meses con 30 días trabajados, se estableció que la remuneración ascendió a \$703.184.- B) En cuanto al feriado legal y feriado proporcional, que el actor trabajó dos años para su empleador, por lo que se generó a su favor dos periodos de feriado legal y feriado proporcional, conforme lo dispone el artículo 73 del Código del Trabajo, por lo que el empleador que niega la procedencia de esta indemnización debía acreditar que el actor hizo uso del feriado, y no lo hizo; que por lo demás se solicitó se exhibiera los comprobantes de feriado y no cumplió con la exhibición por lo que se acogerá la demanda en aquella parte, teniendo presente que el demandado no discute la procedencia del feriado proporcional si el monto demandado.

VIGESIMO QUINTO: C) En cuanto a las licencias médicas, no pagadas, que el actor hizo uso de licencias médicas como quedó demostrado con la prueba documental incorporada en audiencia, que se traduce en siete ordenes



de reposo que se encuentran pagadas, salvo licencia médica 3-375006486, por 5 días que fue tramitada por el empleador, pero rechazada por la institución respectiva - y en definitiva aprobada por la compin-, por lo que no se configura el supuesto que hace responsable del pago de la licencia médica al empleador, por lo que debe rechazarse la demanda en aquella parte.

VIGESIMO SEXTO: D) En cuanto a las horas extraordinarias demandadas, que a propósito de los indicios de vulneración de derechos se analizó los contratos de trabajo y anexos celebrados por las partes y de ello se obtuvo que el trabajador laboraba más horas de las pactadas desde el inicio de la relación laboral; pero el actor solo demanda las horas extras que se habrían generado a partir de abril de 2020-lo que lleva al rechazo de la prescripción alegada, pero no señala mayores detalles de cómo se producen las horas extras que demanda y a forma en que calcula el monto demandado, ello porque sabido es que durante el año 2020 y a propósito de la pandemia de covid19, en más de alguna oportunidad la tienda debió de cerrar sus puertas dadas las cuarentenas decretadas en la ciudad, que el demandado acreditó que en la empresa por algunos días durante el mes de mayo operó las suspensión de la relación laboral; que también se acreditó que el empleador pagaba horas extras mensualmente según las liquidaciones de remuneraciones incorporadas por la demandada, que también se exhibió el libro de remuneraciones en el que también aparece el pago de horas extras, si bien fue objetado por el actor por no registrar el timbre del S.I.I; que por otro lado la fotografía de un cuaderno, que según los testigos en el que se anotaba exactamente lo trabajado, no sirve para poder establecer la cantidad de horas trabajadas y el monto adeudado, por lo que se rechazará en aquella parte la demanda.



VIGESIMO SEPTIMO: En cuanto a la nulidad del despido intentado. Que, el artículo 162 inciso quinto del Código del Trabajo contempla una sanción para el caso en que el empleador no hubiere efectuado el pago de las cotizaciones previsionales al momento del despido, consistente en que este no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo, debiendo el empleador pagar al trabajador las remuneraciones y demás prestaciones consignadas en el contrato de trabajo durante el periodo comprendido entre la fecha del despido y la fecha de comunicación de que ha procedido al pago de las cotizaciones morosas.

VIGESIMO OCTAVO: Que, con la prueba documental incorporada consistente en certificados de previred y certificados emitidos por las administradoras de fondos previsionales, del seguro de cesantía y Fonasa se logró acreditar que las cotizaciones se encuentran íntegramente pagadas; tampoco se acreditó el supuesto demandado por el trabajador, esto es, que trabajó horas extras que no fueron pagadas lo que llevaba a que no se pagaran íntegramente las cotizaciones, por lo que se rechazará la demanda en aquella parte.

VIGESIMO NOVENO: En cuanto a la unidad económica. Que, el artículo 3° del Código del Trabajo establece que dos o más empresas se consideran como un solo empleador cuando tengan una dirección laboral común, y concurren otras condiciones como similitud o necesaria complementariedad de los productos o servicios que elaboren o presten, o la existencia entre ellas de un controlador común.

TRIGESIMO: Que, se ha logrado establecer que el actor fue contratado por Eduardo Riquelme como persona natural, que de los certificados y oficios provenientes de las administradoras de fondos de pensiones y salud, aparece que es el mismo Eduardo Riquelme quien paga las cotizaciones, pero también se probó con la prueba



testimonial y con la prueba documental especialmente aquella referida a normas y protocolos Covid que el actor prestó servicios efectivos en dependencias de tienda Eduss, en la que se controló su asistencia y se pagó sus remuneraciones, que con el oficio N° 1039 remitido por la Inspección del Trabajo, se acreditó que las demandadas registran el mismo domicilio, y el mismo correo electrónico donde ser ubicados, que con los dichos de los testigos se acreditó que Eduardo Riquelme es quien ejerce las facultades de administración en ambas demandadas elemento indiciario de la existencia de dirección laboral común, por lo que se reúnen en la especie los requisitos para declarar la existencia de un único empleador.

TRIGESIMO PRIMERO: En cuanto a los demás antecedentes allegados a los autos. Que toda la prueba rendida e incorporada en este juicio por las partes ha sido analizada y valorada de conformidad a las reglas de la sana crítica, no alterando aquella no mencionada en nada lo resuelto en el presente fallo pues la misma ha devenido en sobreabundante en relación a hechos que se han tenido como suficientemente establecidos en este juicio.

Por estas consideraciones y lo dispuesto en los artículos 1, 2, 3, 5 a 11, 21, 22, 34, 35, 41, 42, 44, 54 a 58, 67, 73, 153, 154, 159, 161, 162, 163, 168, 172, 173, 178, 184, 420, 423, 425 a 432, 434 a 438, 440 a 462 y 485 a 495 del Código del Trabajo;

Se declara:

I.-Que, se acoge la denuncia de derechos fundamentales interpuesta por doña Kamila Leiva Bitar y doña Camila Calle Castro, ambas abogadas, en representación de **GUILLERMO FARIÑA FARIÑA** dirigida en contra de **IMPORTADORA Y EXPORTADORA MULTITIENDAS EDUSS E.I.R.L** representada por don Eduardo Riquelme Gutiérrez y en contra de **EDUARDO RIQUELME GUTIÉRREZ**, todos ya individualizados, y se declara que la denunciada ha



lesionado la garantía de integridad psíquica del actor, en consecuencia se le condena al pago de las siguientes prestaciones.

1.- \$4.219.104.- a título de indemnización sustitutiva por falta de aviso previo.

2.- \$703.184.- a título de indemnización sustitutiva por falta de aviso previo.

3.- \$1.406.368.- a título de dos años de servicio

4.- \$898.272.- a título de feriado legal y proporcional.

II.- Que, se declara que las demandadas **IMPORTADORA Y EXPORTADORA MULTITIENDAS EDUSS E.I.R.L** R.U.T.: 76.148.832-5, representada por don Eduardo Riquelme Gutiérrez y don EDUARDO RIQELME GUTIERREZ, RUT 8.789.568-8 constituyen una única empresa para los efectos del artículo 3° del Código del Trabajo y responden solidariamente de las obligaciones laborales y previsionales emanadas de la ley, de los contratos individuales o de instrumentos colectivos.

III.- Que, las sumas ordenadas pagar deben ser reajustadas y devengan intereses conforme a las reglas dispuestas en artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

IV.- Que, se rechaza la demanda de nulidad del despido y el cobro de prestaciones de horas extraordinarias y licencias médicas no pagadas.

V.- Que, cada parte pagará sus costas.

Regístrese, comuníquese y archívese en su oportunidad.

R.U.C. 21-4-0340699-3

R.I.T. T-206-2021

Dictada por doña Yohana María Chávez Castillo, Juez Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta.



En Antofagasta, a ocho de abril de dos mil veintidós, se notificó por el estado diario la resolución precedente y se remitieron los correos electrónicos a las partes.



