

PROCEDIMIENTO: Tutela.

MATERIA: Vulneración de derechos fundamentales.

DEMANDANTE: JUAN CARLOS KASIC MUÑOZ.

DEMANDADA: BANCO DE ESTADO DE CHILE.

RIT: T-98-2021

RUC: 21-4-0326579-6

Antofagasta, veintiocho de mayo de dos mil veintidós.

PRIMERO: Que, comparece Vinicio Cuevas Suárez, abogado, en representación de don **JUAN CARLOS KASIC MUÑOZ**, chileno, casado, cesante, ambos con domicilio para estos efectos en la ciudad de Antofagasta, calle Baquedano 239, oficina 207 y deduce denuncia de tutela de derechos fundamentales con ocasión del despido, cobro de prestaciones y otras indemnizaciones legales, en procedimiento de aplicación general en contra de **BANCO DEL ESTADO DE CHILE**, representada legalmente por don JORGE VILLALOBOS FIGUEROA, con domicilio en Av. Angamos N°286, ciudad de Antofagasta en virtud de las siguientes consideraciones:

Conforme al respectivo contrato individual de trabajo, el actor comenzó a prestar servicios bajo subordinación y dependencia para la demandada Banco Estado con fecha 01 de octubre del año 1989, para desempeñarse inicialmente en el cargo de cajero. Desde dicha época hasta la fecha del despido, mantuvo una trayectoria profesional sobresaliente, en los más de 30 años trabajados a favor de la demandada, alcanzando reconocimientos por su trayectoria profesional laboral, logrando premios a nivel nacional por desempeño. La naturaleza del contrato con el transcurso del tiempo pasó a ser Indefinida.

Así, durante el transcurso de la relación laboral a favor del Banco Estado, fue desempeñando distintos cargos, en ascenso, respecto de los cuales siempre fue suscrito el respectivo anexo de contrato. El último anexo vigente y suscrito entre las partes, estableció que las funciones del actor en la empresa eran las de "Agente D", de la Planta Bancaria para desempeñarse en la sucursal de Av. Angamos N°286 de esta ciudad, según reza el respectivo anexo.

En la realidad, el trabajador cumplía jornada de trabajo con horario especificado por su empleador y supervisión inmediata por parte de la plana mayor, esto es, subgerente regional y gerentes de las respectivas divisiones de la empresa. Por tales circunstancias, desde ya, es posible adelantar, que carecía de facultades amplias de



representación y tampoco tenía facultades para comprometer el patrimonio de la empresa, lo que se evidencia también de la estructura organizacional de la empresa.

A pesar de la realidad de los hechos, formalmente se pactó sujeción al artículo 22 inciso 2° del Código del Trabajo no obstante la improcedencia de su aplicación al caso concreto.

Por tal motivo, como se acreditará, el actor cumplía jornada de trabajo de 45 horas en los siguientes términos: de lunes a jueves, desde las 8.51 hrs. a 18:10 horas y viernes de 08:51 horas a 16:30 horas, lo que es coherente con lo establecido en la cláusula XXII del contrato colectivo vigente.

En total, conforme a lo expuesto, se acreditará que el actor trabajaba la cantidad de 1 hora de sobre tiempo diaria realizada durante su jornada laboral. Ya que se retiraba a su domicilio a las 19:10 horas, siendo su horario de salida las 18:10 horas y los días viernes a las 17:30 horas.

Las horas de sobre tiempo que alegamos se adeudan a la época de presentación de esta demanda, suman la cantidad de 20 horas por mes impago; y, que durante los últimos seis meses trabajados del actor arrojan en total la cantidad de 120 horas adeudadas por sobre tiempo, cuyo pago se solicitará conforme al petitorio de la presente demanda.

La remuneración que debe tomarse en cuenta para el cálculo de las indemnizaciones que correspondan, -de acuerdo al caso sublite-, asciende a la suma de \$4.520.636.- (cuatro millones quinientos veinte mil trescientos sesenta y tres pesos).- lo que se refleja del promedio de las 3 últimas liquidaciones de sueldo según podremos acreditar.

Como se acreditará en la etapa procesal respectiva, su representado ha sufrido una serie de actos constitutivos de hostigamiento laboral que culminaron con el despido que estimamos como arbitrario y discriminatorio, sin fundamento legal y lesivo de derechos fundamentales. Lo anterior, se verificó durante el periodo que va desde noviembre de 2019 hasta el día 09 de diciembre de 2020. Dichos actos, concatenados y acumulados en el tiempo, causaron en el actor un menoscabo tanto físico como psicológico.

Luego de más de 30 años trabajando para su empleador, entregando gran parte de su vida, desde el mes de noviembre



del año 2019, comenzó una seguidilla de actos tendientes a cansar y agotar al actor para que este presentara su renuncia o negociara su salida de la empresa. Dichos actos, acumulados en el tiempo, se extendieron hasta el día 09 de diciembre de 2020, fecha en que se concreta el despido del actor.

Así las cosas, el hostigamiento se inicia a partir del mes de noviembre de 2019, tiempo en el cual se le hacen las primeras insinuaciones de acogerse al plan voluntario de retiro. Coherentemente con lo anterior, sin consultar al actor ni requerir su aceptación, se le modifica durante el mes de noviembre de 2019 su lugar de trabajo, desde la sucursal de Angamos de esta ciudad a la oficina ubicada en la localidad de Baquedano.

Evidentemente, esta primera acción, tomó por sorpresa al actor y mermó tanto económica como psicológicamente su situación. Pues, no es lo mismo trabajar en la misma ciudad en que uno vive, a tener que dirigirse diariamente a una comuna alejada en más de 100 kilómetros. Máxime, si la persona no se ha programado para ello, y tampoco ha considerado ninguna circunstancia a su respecto.

Con dicha decisión de su empleador, en concreto, se afectó su tiempo, su situación personal, situación económica, riesgos, etc. De esta forma, este primer cambio se erige como una de las primeras manifestaciones tendientes a buscar la renuncia del actor o provocar su salida de la empresa. Más aún, considerando que había otros espacios donde reubicarlo en esta ciudad y considerando a modo de deferencia su larga trayectoria en la empresa.

El cumplimiento de las funciones del actor en la localidad de Baquedano se extendió desde el mes de noviembre del año 2019 hasta fines del mes de agosto del año 2020. Durante en todo este periodo, no se le hizo anexo de contrato ni se firmó por su representado documento alguno según se indicó anteriormente. Además, se le indicó que estas funciones serian temporales y de apoyo, sin embargo se extendieron más lo presupuestado, estando en total 8 meses en la oficina comercial de Baquedano.

De esta forma, y durante todo este tiempo su representado, tuvo un desgaste tanto físico como psicológico, pues debía viajar diariamente para poder llegar a la respectiva sucursal a tiempo, a pesar de no ser el lugar de trabajado asignado según su contrato. Tampoco consideró el empleador las circunstancias de traslado.



Se debe hacer presente que la oficina de la ciudad de Baquedano, en términos de Categoría, le significaba un retroceso en su escalafón de ascenso. Por lo tanto, también implicó una rebaja en sus funciones. A su vez, desde el punto de vista económico también le significó un menoscabo, por la bencina y demás costos asociados. Ello, a pesar de que el Contrato Colectivo vigente establece que tales gastos son de cargo de la empresa (peajes, alimentación, etc.). Por tal motivo, mi representado reclamó el viático establecido en el contrato colectivo ascendente a 0,75 UF diarias, pero este solamente se le pagó durante los primeros meses. Cesando el empleador dicho pago desde el cuarto mes y de manera totalmente unilateral.

De esta forma, otro de los actos directos sobre el actor -que alegamos como contextualizadores de la situación de acoso laboral que sufrió-, fue la decisión unilateral de su empleador de dejar de enterarle el viático acordado de 0,75 UF diarias por asignación de zona y viático. Debiendo en consecuencia, pagar todo lo relativo al traslado para poder trabajar, esto es, vehículo, combustible, peajes, alimentación, entre otros, bastando con reproducirse mentalmente la situación enunciada para entender la razonabilidad del desgaste físico, económico y emocional que se alega, sin perjuicio de las probanzas que se aportarán.

Durante todo este tiempo, fueron constantes los hostigamientos de parte de la subgerencia regional, quien cuestionaba sus capacidades como agente bancario, se le cuestionaba la baja gestión comercial, cumplimiento de metas, etc. dándole a entender que ya no tenía espacio en la empresa, pero siempre aludiendo a que tales instrucciones y comentarios venían desde la gerencia de Santiago.

Si bien es cierto, hubo una baja de la gestión comercial, ello no era atribuible al actor, pues el contexto en que se encontraba trabajando, el actor por la situación social primero (estallido social) y luego con la pandemia por covid-19 además de los cambios de sucursales, tornaban dificultoso el cumplimiento de las metas y gestión comercial.

El hostigamiento por parte de su empleador, fue en aumento, y se verificaba de manera verbal, directamente, vía de telefónica y por servicio de mensajería, pues se le seguía reprochando, a pesar de la contingencia actual y que no se encontraba en su sucursal, una mala gestión comercial de su



parte y no cumplimiento de metas, reforzándole el empleador constantemente la idea de que ya no servía para el trabajo.

Luego, y para sorpresa del actor, se le comenzó a ordenar que cumpliera sus funciones en distintas sucursales de la Región, de manera rotativa y sin solución de continuidad. Además, no se le permitió negarse a ello o cumplir el trabajado convenido respectivo. Frente a todo esto, el actor siempre reprochaba de su empleador, el hecho de por qué solamente se le asignaba a él todo este tipo de situaciones y no a los otros compañeros de trabajo, sintiéndose discriminado sin justificación.

Así, el 01 de septiembre de 2020 (terminada la gestión en sucursal Baquedano) se le envía -nuevamente sin firmar el respectivo anexo de contrato nuevamente- a la oficina de Antofagasta La Portada (sector norte), por un periodo de 2 semanas. Luego, se le envió como reemplazo por Covid a la oficina de Mejillones por 2 semanas, viéndose expuesto a contagio a pesar de encontrarse entre las personas en situación de riesgo, y manifestando su negativa a asistir a dicho lugar por tal motivo, exponiendo su vida e integridad. Terminado el reemplazo en la ciudad de Mejillones, es enviado a la sucursal de Antofagasta La Portada nuevamente, todo esto en el periodo de 1 mes, el actor en sus palabras indica, que se sentía que "lo tenían para el chiste", sin ningún tipo de deferencia por su trayectoria en la empresa y posibilidad de otorgarle el trabajo convenido.

Luego, durante el mes de octubre del 2020, se produjo un segundo brote de Covid en la sucursal de Mejillones, lo que le significó ser enviado nuevamente a hacer reemplazo en dicha sucursal por dos semanas más. Verificándose nuevamente la exposición y riesgo a su vida e integridad por encontrarse en situación de riesgo, sin posibilidad de negarse, pues como se dijo se le indicaba que si no le gustaban las condiciones le quedaba la opción de "poner su puesto a disposición".

Durante todo este tiempo, -como se dijo anteriormente-, el actor no estuvo en la sucursal que correspondían a su contrato de trabajo, y no obstante ello y para su sorpresa, se le reprochó que no estaba cumpliendo con las metas de gestión comercial relativas a su sucursal, a pesar de que tal reproche no le resultaba imputable.

En el transcurso de las vacaciones del actor, la subgerente regional doña Silvana De La Fuente Mellado, le informó que al regreso de su licencia y vacaciones, se



integraría en otro puesto de trabajo. Ello, confirmó las sospechas del actor, esto es, que se le quería privar de su puesto de trabajo para entregárselo a otra persona. Por lo tanto, se le indicó que volvería como Jefe de Plataforma, lo que le significaba una rebaja en sus funciones y además de su remuneración, pues se le indicó que se le disminuiría en un 17% la remuneración.

Se debe indicar, que todo esto ocurrió de manera verbal, siendo presionado durante todo este periodo de descanso del actor a que tomara una decisión en torno a la propuesta, lo que no permitió su recuperación física ni mental.

El actor, cansado de la informalidad y de todo lo que venía sucediendo por parte del empleador, solicitó de su empleador que se le hiciera formalmente y por escrito la oferta, al igual que los cambios que afectarían su contrato de trabajo, lo que fue negado por parte del empleador.

Por tal motivo, acudió durante los primeros días del mes de diciembre de 2020 a Sub Gerencia para entrevistarse personalmente con tal jefatura, pero lamentablemente no fue atendido.

Todos estos actos, tenían un único fin persecutorio, esto es, agotar al trabajador para que este cansado de todo presentara su renuncia o negociara su salida lo que no aconteció.

De esta forma, al ver el empleador, que el actor no adoptó la decisión de renunciar o negociar su salida, una vez que el actor retorna de sus vacaciones el día 09 de diciembre de 2020 a exigir el cumplimiento de su contrato de trabajo, se le entrega la carta de término del contrato de trabajo en la que se invoca como causal de despido el desahucio legal, dando como única razón que era trabajador de exclusiva confianza. Ya que a juicio de la denunciada, resultaría procedente la aplicación de dicha causal de despido.

Así, el actor suscribe con posterioridad el finiquito respectivo, bajo la necesidad imperiosa de dinero, no sin antes reservarse el derecho a denunciar y demandar. Por lo que dicho finiquito carecería de poder liberatorio en lo que se refiere a las pretensiones derivadas de la presente denuncia.

En conclusión los hechos que sustentan y contextualizan la presente denuncia, tanto de manera conjunta como separada



e indistintamente y verificados de forma permanente en el tiempo, son dos: uno) No adoptar todas las medidas necesarias para evitar la sobrecarga laboral causando un daño en la integridad física y psíquica del trabajador; y, dos) malos tratos y/o acoso laboral recibido por el actor durante el tiempo que va desde noviembre de 2019 a diciembre de 2020. Todos estos actos se acusan como permanentes, acumulados y concatenados en el tiempo, resultando constitutivos de una situación de hostigamiento laboral que culmina con la decisión sin fundamento legal del despido de fecha 09 de diciembre de 2020 en carácter de represalia.

Como se acreditará, todas estas situaciones descritas, acumuladas en el tiempo y que culminaron con el despido el día 09 de diciembre de 2020, causaron un daño al estado de salud tanto físico como psicológico del actor. Desarrollando -como se dijo- un trastorno de ansiedad generalizada con rasgos de neurosis laboral. En este sentido, es un deber del empleador tomar todas las medidas necesarias para proteger la salud de sus trabajadores; lo que en la especie se ha infringido de manera grosera con la conducta del empleador, tanto de manera activa como pasiva.

Refiere lesión a los siguientes derechos fundamentales:

Afectación al derecho a la honra, que protege a la persona frente al desprecio menoscabo de su personalidad ante terceros, e independiente de cualquier valoración acerca de su posición social, el mérito y de cualquier otra circunstancia individual"; el derecho a no ser discriminado sin justa causa legal conforme al artículo 19 N°2 y N°16 de la Constitución, en relación con el artículo 2° del Código del Trabajo; al derecho a no ser vulnerado en la integridad física o psíquica del artículo 19 N° 1 de la Constitución Política de la República, por lo que se traduce en un proceso pluriofensivo de los derechos fundamentales de la trabajador, en el caso específico ha de juzgarse sobre la vulneración de sus derechos fundamentales con ocasión del despido y consecuente lesión de intereses protegidos por nuestro ordenamiento jurídico.

PRESTACIONES CONCRETAS SOLICITADAS:

1) Se condene a la demandada al pago de la indemnización tarifada establecida en el artículo 489 inciso 3° CT, equivalente a la suma de \$29.078.280.- pesos por 11 meses de remuneración, o la cantidad que se determine, la que



-en todo caso- no podrá ser inferior a 6 meses de remuneración mensual;

2) Que condene a la demandada al pago de \$1.908.636.-, por concepto de saldo faltante respecto de la indemnización por falta de aviso previo o lo que se estime conforme al mérito del proceso.

3) Que condene a la demandada al pago de la indemnización adicional pactada en contrato colectivo vigente, conforme a lo expuesto en el numeral "7.1" de la presente demanda, por la cantidad de \$26.434.800.-

4) Que se condene a la demandada al pago del recargo del 30% respecto de la indemnización por años de servicios, suma que en la especie asciende a \$8.621.959.-, o lo que se estime en derecho conforme al mérito del proceso.

5) Que se condene a la demandada al pago del daño no patrimonial o moral de acuerdo al artículo 493 CT por la cantidad de 100 UTM equivalentes a \$5.159.000.-

6) Se ordene el pago del viático adeudado, según el anexo respectivo, durante el tiempo laborado en localidad de Baquedano por la cantidad de \$2.709.567.-

7) Que se ordene el pago de las horas de sobretiempo adeudadas, a razón de 120 horas no pagadas por la suma de \$4.520.636.- según los últimos 6 meses trabajados.

En subsidio y para el caso de desestimarse la tutela pide se declare el despido como injustificado (improcedente), al tratarse de un trabajador que no podía ser desahuciado conforme a las labores que desempeñaba, por lo que pide:

a) Que condene a la demandada al pago de la indemnización adicional pactada en contrato colectivo vigente por la cantidad de \$26.434.800.-

b) Daño moral: \$5.159.000.-

c) Que se condene a la demandada al pago del recargo del 30% respecto de la indemnización por años de servicios por ser el despido injustificado, indebido, abusivo o improcedente, suma que en la especie asciende a \$8.621.959.-

d) Que se ordene el pago de las horas de sobretiempo adeudadas, a razón de 120 horas no pagadas por la suma de \$4.520.636.- según los últimos 6 meses trabajados.



e) Que condene a la demandada al pago de \$1.908.636.-, por concepto de saldo faltante respecto de la indemnización por falta de aviso previo.

f) Se ordene el pago del viático adeudado, según el anexo respectivo, durante el tiempo laborado en localidad de Baquedano por la cantidad de \$2.709.567.-

Todo con reajustes, interés y costas.

SEGUNDO: Que, la demandada **BANCO DEL ESTADO DE CHILE**, contesta la demanda a través de su abogado Jeann Mohamed López, contesta la demanda, pidiendo que la misma fuera desestimada conforme a las siguientes alegaciones y defensas:

Niega y controvierte los hechos, afirmaciones y pretensiones en que se apoya la demanda del señor JUAN CARLOS KASIC MUÑOZ, salvo aquellos que expresa y formalmente reconozca en esta presentación. En tal sentido, Banco Estado rechaza categóricamente, desde ya, haber discriminado o haber vulnerado la integridad física y psíquica de JUAN CARLOS KASIC MUÑOZ o su honra y rechaza también que el despido haya sido injustificado por cuanto la Empresa, atendida la naturaleza del cargo que detentaba el señor JUAN CARLOS KASIC MUÑOZ, simplemente ha hecho uso de una facultad legal de administración propia del empleador al poner término al contrato de trabajo del actor, mediante carta de aviso de término del contrato de trabajo, donde se dan cuenta claramente cuáles son los motivos de la decisión, que fue precedida además una serie de circunstancias que no son narradas por la demanda.

Reconoce como efectivo que don JUAN CARLOS KASIC MUÑOZ comenzó a prestar servicios al Banco a contar del 01 de octubre 1989 y que su último cargo desempeñado en la Empresa fue el de "Agente D", de la planta Bancaria. En tal carácter, sus funciones debían ejecutarse en la oficina denominada "Angamos" ubicada en Avenida Angamos N°286 de esta ciudad, que como es de público conocimiento fue desmantelada y totalmente destruida en los meses de octubre de 2019 producto del estallido social, hecho del cual el demandante convenientemente no realiza mención alguna.

Contraviene lo indicado por el actor en orden a señalar que la impecabilidad de su carrera, ya que como se señalara y acreditara posteriormente en la etapa procesal correspondiente, para el segundo semestre del año 2019, el demandante se encontraba en la posición N° 68 de 70 dentro de



su categoría de sucursal, siendo este el segundo semestre consecutivo donde se mantenía dentro del 10% de más bajo desempeño, de dicho "ranking de agentes" que tiene por objetivo reconocer el desempeño de cada agente en el tiempo, sirve a la vez como instrumento para obtener: promociones, traslados y Remociones. El mencionado ranking contempla como indicadores de mérito las siguientes variantes con las siguientes ponderaciones: Tabla de gestión 45%, Gestión de riesgo 15%, Evaluación de desempeño 20%, Evaluación ascendente de prácticas de liderazgo 20%.

Es del caso señalar que en el documento "Instructivo ranking de agentes" en su capítulo V señala que los agentes ubicados en el 10% inferior del ranking de su categoría por 2 semestres consecutivos, podrán ser trasladados o Removidos, dado lo anterior se podrá aplicar el nombramiento en oficina de menor categoría o cambio de cargo, lo que supone también un ajuste de rentas, de acuerdo al encasillamiento de escalas de remuneraciones.

Lo anterior no es baladí ya que como se acreditará en la oportunidad procesal correspondiente, la calificación obtenida por el demandante se encuentra bajo el supuesto para que sea removido, cosa que no ocurrió ya que la voluntad de Banco del Estado de Chile no era otra que no perjudicar al demandante en cuanto a las mermas patrimoniales que esto implicaría.

Rechaza la base de cálculo consignada en el libelo de demanda, reconociendo que ésta sólo asciende -según el promedio de las 3 últimas liquidaciones de sueldo, a la suma de \$4.518.350 como se acreditara en la oportunidad procesal correspondiente.

La terminación del contrato de trabajo del señor JUAN CARLOS KASIC MUÑOZ se produjo con 09 de diciembre de 2020 por aplicación de la causal "Desahucio", prevista en el artículo 161 inciso segundo del Código del Trabajo, que prescribe "En el caso de los trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados, siempre que, en todos estos casos, estén dotados, a lo menos, de facultades generales de administración, y en el caso de los trabajadores de casa particular, el contrato de trabajo podrá, además, terminar por desahucio escrito del empleador, el que deberá darse con treinta días de anticipación, a lo menos, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva. Sin embargo, no se requerirá esta



anticipación cuando el empleador pagare al trabajador, al momento de la terminación, una indemnización en dinero efectivo equivalente a la última remuneración mensual devengada. Regirá también esta norma tratándose de cargos o empleos de la exclusiva confianza del empleador, cuyo carácter de tales emane de la naturaleza de estos.

En este punto es importante señalar que el demandante se encuentra dentro de los dos supuestos excepcionales del artículo 161 del Código del Trabajo, ya que como consta en escritura pública de fecha 23 de enero de 2018, otorgada en la notaria de don Pedro Ricardo Hormazábal, Banco del Estado de Chile mediante su gerente general invistió a don Juan Carlos Kasic Muñoz, de las más amplias facultades de administración en el ejercicio de su cargo, de manera ilustrativa son tan amplias las facultades del demandante que puede, al tenor de la escritura, representar a Banco del Estado de Chile en todos los actos, asuntos, contratos, convenios y negocios que tengan relación con el giro ordinario de gerencia, subgerencia u oficina, la escritura también señala que en consecuencia don Juan Carlos Kasic Muñoz, podrá otorgar y suscribir todos los instrumentos públicos y privados que den cuenta de mutuos o prestamos de cualquier clase concedido por el Banco del Estado de Chile, por ende, la hipótesis del artículo 161 del Código del Trabajo es plenamente aplicable al demandante de autos, en cuanto, indudablemente mantenía facultades más que generales de administración, sin perjuicio de lo anterior también es importante señalar que en lo que respecta al cargo de confianza, que también mantenía la parte demandante, es que dicho concepto no se encuentra expresamente regulado en el Código del Trabajo, pero la jurisprudencia emanada de la Corte de Apelaciones de Concepción, de fecha 29 de marzo de 2019 en causa Rol 33-2019 en su considerando 19 señaló "Que sobre este punto el razonamiento del juez se hace, como se dijo, en la ponderación de la prueba con la finalidad de ponderar si se reúnen las condiciones para la aplicación excepcional de la norma del artículo 161. Además, la exclusiva confianza, sus límites no están determinados, y por su naturaleza, importan facultades que comprometan el patrimonio de quien lo contrata. Al haberse establecido en la sentencia que el actor no tenía poder de representación y no estaba dotado con facultades generales de administración, es idónea la conclusión que el actor no tiene las facultades que permiten comprometer directamente los intereses de la empresa. Ahora bien, empleado de confianza es el que, por su



naturaleza, tiene facultad que importe comprometer el patrimonio de quien lo contrato”.

Por ende, debido a la naturaleza de los servicios que prestaba el demandante y principalmente por las facultades que este ostentaba, en el ejercicio de su cargo, y como estas podían afectar el patrimonio de mi representada, es que la excepcional regla establecida en el artículo 161 es plenamente aplicable al demandante.

La comunicación de despido se le entregó personalmente ese día, en dependencias de mi representada, habiéndola el recibido, pero negándose a firmarla, expresando como razón que debía revisarla antes de firmar. De la entrega material de la comunicación, con fecha 9 de diciembre de 2020, dieron fe con su rúbrica, como testigos, el representante del Sindicato don Juan Danilo Vásquez y el funcionario encargado del área de recursos humanos de la Subgerencia Zonal Norte don Roberto Railef Mansilla.

Con fecha 10 de diciembre de 2020, don Juan Carlos Kasic Muñoz procede a realizar entrega de la comunicación de despido firmada.

La causa invocada por mi representada no requiere expresión de causa en la medida que el puesto del trabajador encuadra en el supuesto legal excepcional, como se señaló precedentemente.

Sobre la supuesta vulneración de derechos fundamentales:

En primer lugar, no es efectivo que el demandante haya sufrido una serie de actos constitutivos de hostigamiento laboral, por no haberse acogido plan de retiro voluntario ni por ninguna de la circunstancia que intenta configurar.

En segundo término, no es real la circunstancia de que en el mes de noviembre de 2019 se le hicieran insinuaciones algunas de acogerse al plan voluntario de retiro, y tampoco es efectivo que se le cambiase de sucursal de manera arbitraria como intenta hacer parecer el demandante, lo cierto, es que el 12 de noviembre de 2019 la sucursal de Angamos fue saqueada e inutilizada en el contexto del fenómeno denominado “Estallido Social”, situación conocida por el demandante, ya que es precisamente don Juan Carlos Kasic Muñoz es quien presenta la querella en representación de Banco del Estado de Chile en la causa Rol 14178-2019 del Juzgado de Garantía de Antofagasta contra quien resulte



responsable por estos hechos, sin perjuicio que omite mencionar dicha situación a lo largo de su extensa demanda, lo que permite arribar claramente a la conclusión de que no es efectivo que dicha noticia (cambio de sucursal) tomase por sorpresa al demandante.

Por su parte, tampoco es efectivo que este cambio se haya realizado con la intención de buscar la renuncia del actor, ya que como se señaló en el punto precedente, dicha asignación obedece única y exclusivamente a la situación país y en concreto a la destrucción de la sucursal donde el trabajador prestaba servicios.

Por lo demás, es importante señalar que dicha sucursal reabrió el día 14 de diciembre de 2020, es decir durante todos los hechos que narra el demandante la sucursal donde desempeñaba sus funciones se mantuvo cerrada al público debido a las cuantiosas reparaciones a las cuales se vio sometida.

No es efectivo, señalar que el traslado momentáneo y plenamente justificado debido a lo daños de la sucursal ubicada en calle Angamos, implicaría una merma en su escalafón de ascenso ya que como se acreditara en la etapa procesal correspondiente la renta del demandante no se vio alterada durante todo el periodo que presto servicios en la sucursal de Baquedano.

Tampoco es efectivo, de manera alguna que su representada hubiese decidido unilateralmente dejar de enterarle el viatico acordado de 0.75 UF diario, como se acreditara en la etapa procesal correspondiente, ya que fue el propio demandante quien no dio cumplimiento a lo establecido en el procedimiento para pago de viáticos, por ende, era imposible pagar dichas sumas, ya que el demandante no dio curso al procedimiento tendiente para ello durante los meses que señala en su libelo como impagos.

No es efectivo, que el demandante sufriese de hostigamientos de parte de la subgerencia regional, quienes según pretende hacer ver el demandante, cuestionan su capacidad como agente, así como el no cumplimiento de metas, sobre este punto producto de la pandemia y el estallido social, todo el tiempo que el demandante estuvo en dicha sucursal Banco del Estado de Chile no fijo metas de gestión, solo en el mes de mayo se estableció "desafíos". Estos desafíos estaban orientados a apoyar a clientes y no clientes micro y pequeña empresa en el tema de emprendimiento y dar



alivio a clientes mediante renegociaciones, acceso de viviendas y a través de créditos hipotecarios con tasas muy a la baja, en este orden de ideas, estas campañas de incentivos voluntarios tenían por objetivo incentivar la reactivación comercial con premios monetarios y no bajo el modelo de metas tradicionales.

Hace patente que la sucursal de Sierra Gorda, representa el 7% de los clientes totales de la sucursal anterior asignada al demandante, por lo tanto, resulta contrario a las reglas de la lógica, que este cambio momentáneo suponga una sobre carga laboral.

Respecto de las alegaciones por los traslados a la sucursal de Antofagasta La Portada, y a Mejillones, esto obedece a que a la fecha en que ocurrieron estas asignaciones la sucursal de Angamos a no se encontraba reparada, cosa que el demandante vuelve a omitir, con la clara intención de configurar una situación más vulnerable de cara a la acción planteada, sin perjuicio de lo anterior no es efectivo que corrió riesgo su vida e integridad, ya que por la edad del demandante no corresponde a uno los grupos de riesgo, además de no tener su representada conocimiento de alguna enfermedad preexistente que pudiere requerir de un mayor cuidado en la actual situación sanitaria, por otro lado es del caso, que el giro de mi representada es un servicio esencial, y que afortunadamente ha podido prestarse durante toda la pandemia, con los mayores protocolos de seguridad, incluyendo 14 días de descanso luego de prestar servicio en dicha sucursal, situación que también es narrada de manera acomodaticia por el demandante.

Importante también es señalar que durante todo el periodo el demandante jamás vio afectada su remuneración, cumpliendo cabalmente Banco del Estado con dicha obligación, tampoco es cierto de manera alguna su representada se negara de manera arbitraria a asignarlo a la sucursal de Angamos ya que como se ha señalado a lo largo de esta contestación dicha sucursal se encontraba desmantelada, siendo el propio demandante quien actuó en representación del Banco en dicha querrella, por lo tanto esta parte no entiende como desconoce o pretende desconocer dicha situación. Y más sorpresa genera al intentar configurar una situación perjudicial por el supuesto reproche de metas, que como se acreditara no existieron, por el pago de viáticos, que no presento a cobro y finalmente por exigir que se le asigne a un lugar de trabajo que fue totalmente destruido.



Para concluir señala que tampoco es efectivo que la Subgerente regional doña Silvana de la Fuente Mellado, le informara que se integraría a otro puesto de trabajo y mucho menos que le darían su puesto de trabajo a otra persona, como es de conocimiento del demandante, y como se señaló al referirse del cargo que ocupaba el acto, este se encontraba en causal de remoción, ya que se encontraba dentro del 10% peor evaluado durante dos semestres consecutivos, y a pesar de los intentos de Doña Silvana, materializados en informes del trabajador con compromisos de cambio e intentos de intermediar con su jefatura directa, cuestión que no resulta baladí, ya que a lo largo de la demanda el señor Kasic intenta configurar una serie hostigamientos provenientes justamente de la subgerencia regional, situación que es contraria a lógica, cabe preguntarse: ¿Por qué si supuestamente se le quiere compeler a renunciar, se hacen intentos reales para que conserve su trabajo?.

Así las cosas, los hechos invocados por la parte contraria para sustentar su acción tutelar no son del todo verdaderos y, aun cuando fueren ciertos, éstos tampoco poseen la entidad suficiente como para sustentar una denuncia de vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, toda vez que se trataría de acontecimientos incapaces de dañar el núcleo de las garantías constitucionales y que no guardan ninguna relación temporal ni lógica con su despido.

Sobre las prestaciones demandadas que constan el libelo:

1. Derecho a indemnización adicional convencional: remuneración mensual por cada 36 meses de trabajo continuos de acuerdo con lo establecida en el a Cláusula XXVI del contrato colectivo vigente: El demandante pretende una indemnización que Banco del Estado de Chile ya pago al actor mediante cheque N°0029691 la suma total de \$13.187.595 la diferencia de monto obedece, a que si bien al APER contempla efectivamente una remuneración mensual por cada 36 meses trabajos, pero lo que pretende desconocer el demandante, es la fecha en que entró en vigencia APER, y este dato no es menor, ya que dicho beneficio solo está vigente desde el año 2005, por ende solo tenía a la fecha de su despido 16 años cotizando lo que da un total de 192 meses trabajados que divididos por 36 meses da un total de 5 remuneraciones que coincide con el monto pagado por su representada, todo según acuerdo APER que se incorporara en la oportunidad procesal correspondiente.



2. En cuanto a la indemnización por daño moral.

La parte denunciante reclama el pago de la suma de \$5.159.200 por concepto de indemnización especial del artículo 489 del Código del Trabajo, sobre la base de un relato artificioso y antojadizo. Según se ha expuesto en esta presentación, Banco Estado no ha vulnerado los derechos fundamentales de la señora Cabezas con ocasión de su despido, razón por la cual no existe fundamento alguno para acceder a esta pretensión, la cual corresponderá que sea rechazada.

3. Procedencia del pago del viatico.

Respecto a este concepto contenido en la demanda, su representada reconoce adeudar a la actora los viáticos solicitados únicamente por la pasividad de esta última a la hora de dar cumplimiento al procedimiento para pagos de viáticos, según da cuenta informativo N°6429 que se acompañara en la etapa procesal correspondiente.

4. Procedencia del pago de las horas de sobretiempo:

Sin perjuicio que el demandante al referirse a esta indemnización no señala periodo alguno donde estas horas supuestamente se prestaron, y se limita a señalar temerariamente que estas ascienden a 120 horas, que valora en la suma de \$4.520.636, es del caso señalar, que atendida la naturaleza de los servicios que prestaba don Juan Carlos Kasic Muñoz este se encontraba en el supuesto del artículo 22 del código del trabajo por ende el trabajador queda excluido de la limitación de la jornada del trabajo, no pudiendo generar sobretiempo alguno.

5. Recargos legales producto de la tutela intentada

Por el presente acto venimos expresamente a rechazar la procedencia de las indemnizaciones legales que pretende la parte demandante como lo son:

A) Indemnización tarifada establecida en el artículo 489 inciso 3° CT, equivalente a la suma de \$29.078.280 que supondrían 11 meses de remuneración.

B) Que se condena al pago de \$1.908.636 por concepto saldo faltante respeto de la indemnización por falta de aviso previo.

C) Que se condene a la demandada al pago del recargo del 30% respecto de los años de servicios, suma que en la especie asciende a \$8.621.959.



Por carecer totalmente de fundamentos según lo expuesto latamente en la contestación de autos.

En definitiva pide se desestime la denuncia en todas sus partes, con costas al no haber lesionado derechos fundamentales con ocasión del despido.

Conforme a los mismos antecedentes, pide se rechace la demanda de despido injustificado deducida en subsidio.

TERCERO: Que, no prosperó el llamado a conciliación, se ofertó la prueba en la audiencia preparatoria y se rindió la siguiente prueba en juicio:

Rendición de la prueba de la parte denunciante:

Prueba documental:

Se incorporan mediante lectura resumida los siguientes documentos ofrecidos en la audiencia preparatoria (Documentos contenidos en ambas presentaciones a Folio 53):

1. Contrato de trabajo (actualización contrato de trabajo) de fecha 04/02/2014.
2. Liquidaciones mayo, junio, julio 2019; agosto, septiembre, octubre y noviembre 2020.
3. Recetas médicas.
4. Certificado médico. **(Folio 85).**
5. Boleta servicios médicos y psicológicos.
6. Reglamento interno. **(Se desiste).**
7. Contrato colectivo vigente.
8. Anexo I, contrato colectivo.
9. Anexo II, contrato colectivo
10. Anexo IV, contrato colectivo.
11. Anexo: Pago de viáticos
12. Organigrama de la empresa.
13. Mensaje texto comunicando personal y entrada a sucursal de mejillones.
14. Mensaje de texto de fecha 08/12/2020 de gerencia de RRHH. (En periodo de descanso del actor) **(Se rectifica documento ofertado al siguiente "Pantallazo de Conversación de mensajería de texto desde el día 12/09/2020 17/11/2020").**
15. Instrucción directa vía correo electrónico dirigida al actor para presentarse a trabajar en sucursal de Angamos de fecha 08/12/2020.
16. Carta de despido.
17. Política de gestión de personas Banco Estado. **(No digitalizado, se acompañará en el transcurso de la audiencia.)**

Confesional:



Compareció y declaró ante el Tribunal, previamente juramentado el siguiente absolvente:

Jorge Fernando Villalobos Figueroa, cédula de identidad N°9.806.001-4, profesión Subgerente de personas de Banco Estado, con domicilio en Amanda Labarca N°70, piso 10 Región Metropolitana.

Testimonial: Comparecieron y declararon ante el Tribunal, previamente juramentados y bajo apercibimiento del artículo 209 del Código Penal, los siguientes testigos:

1.- Stanka Cecilia Kasi Martínez, C.I N° 16.704.705-5, con domicilio en Cerro Coloso N°03065, Antofagasta.

2.- Marcelo Gamboa González, C.I. N°13.012.975-7, abogado, con domicilio en Prat N° 214 oficina 502, Antofagasta.

3.- Omar Ahmed Nanjari Antivilo, C.I. N°12.087.283-4 Con domicilio en Travesía de la Playa N°02368 depto. 101ª, Antofagasta.

Exhibición de documentos:

La parte demandada exhibe a la demandante los documentos ordenados exhibir.

1. Perfil o descriptor de cargo con la firma de recepción o toma de conocimiento del trabajador de las funciones de su contrato de trabajo. **(Se desiste)**.

2. Anexo de cambio de funciones para desempeñarse en la localidad de Baquedano. **(No se exhibe)**.

3. Anexo de cambio de funciones para desempeñarse en la localidad de Mejillones. **(No se exhibe)**.

4. Anexo de cambio de funciones para desempeñarse en la sucursal de la Portada. **(No se exhibe)**.

5. Anexo de contrato en que consten modificaciones de funciones del contrato de trabajo del actor durante todo el periodo trabajado. **(No se exhibe)**.

6. Últimas 12 liquidaciones del periodo trabajado. **(Se exhibe e incorpora)**.

7. Libro de remuneraciones 2019 y 2020. **(Se desiste)**.

8. Reglamento de orden, higiene y seguridad, con comprobante de entrega al trabajador. **(Se exhibe e incorpora)**.

9. Charlas o registros en que conste el hecho de haberse entregado al actor información acerca de los riesgos del acoso laboral y las vías, protocolos o procedimientos para reaccionar de conformidad al artículo 184 del Código del Trabajo y RIOH ante eventos de acoso laboral, con debido comprobante de recepción del actor. **(No se exhibe)**.



10. Política de gestión de personas y despidos. **(Se exhibe e incorpora)**.

11. Contrato colectivo vigente. **(Se exhibe e incorpora)**.

12. Propuesta formal de democión para puesto de trabajo como jefe de plataforma verificada en noviembre de 2020. **(Se desiste)**.

13. Compraventas, créditos u otros celebrados por Banco Estado en que el actor comprometa patrimonio de la Empresa y que aparezca únicamente su firma y no firma conjunta con subgerente regional y otro representante de la Empresa. **(Se desiste)**.

14. Organigrama de la Empresa. **(Se exhibe e incorpora)**.

15. Comprobante de pago de horas de sobretiempo. **(Se desiste)**.

16. Comprobante de pago de feriado proporcional y legal en su caso. **(Se desiste)**.

La parte demandante solicita se haga efectivo el apercibimiento legal contemplado en el artículo 453 N°5 del Código del Trabajo, respecto de los documentos **2, 3, 4, 5 y 9** ordenado exhibir a la parte demandada.

La parte demandada evacua el traslado conferido conforme consta en audio solicitando el rechazo del apercibimiento peticionado.

El Tribunal resuelve:

Se resolverá en sentencia definitiva.

Rendición de la prueba de la parte denunciada:

Prueba documental:

Se incorporan mediante lectura resumida los siguientes documentos ofrecidos en la audiencia preparatoria
(Presentación a Folio 14 y 60):

1. Contrato de trabajo de don Juan Carlos Kasic Muñoz, de fecha 02 de octubre de 1989. **(Folio 30)**.

2. Anexo al contrato de trabajo de don Juan Carlos Kasic Muñoz, de fecha 11 de julio de 1990. **(Folio 15)**

3. Actualización contrato de trabajo de don Juan Carlos Kasic Muñoz, de fecha 04 de febrero de 2014. **(Folio 29)**.

4. Actualización contrato de trabajo de don Juan Carlos Kasic Muñoz, de fecha 01 de febrero de 2007. **(Folio 28)**.

5. Anexo al contrato de trabajo de don Juan Carlos Kasic Muñoz, de fecha 01 de agosto de 2015. **(Folio 16)**

6. Carta certificada de despido dirigida a don Juan Carlos Kasic Muñoz, con fecha 09 de diciembre de 2020 y comprobante de envío por Correos de Chile. **(Folio 24)**

7. Carta certificada de despido dirigida a don Juan Carlos Kasic Muñoz, con fecha 09 de diciembre de 2020,



recibida y firmada por él mismo con fecha 10 de diciembre de 2020. **(Folio 23)**.

8. Comprobante de carta de aviso para terminación de contrato de trabajo remitida a la Dirección del Trabajo. **(Folio 26)**

9. Finiquito de contrato de trabajo de don Juan Carlos Kasic Muñoz, con fecha 21 de diciembre de 2020 y respaldos. **(Folio 38)**.

10. Solicitud feriados legales funcionario Juan Carlos Kasic Muñoz, con fecha 07 de diciembre de 2020. **(Folio 49)**.

11. Carta de pago del beneficio APER al trabajador don Juan Carlos Kasic Muñoz, con fecha 23 de diciembre de 2020. **(Folio 17)**.

12. Cálculo de indemnización don Juan Carlos Kasic Muñoz, fecha 23 de diciembre de 2020. **(Folio 18)**

13. Perfil del trabajador don Juan Carlos Kasic Muñoz de fecha 07 de diciembre de 2020. **(Folio 44)**.

14. Carta al Inspector Provincial del Trabajo, con fecha 25 de julio de 2019, correspondiente a la oficina de partes de la Dirección del Trabajo adjuntando el instrumento colectivo suscrito entre Banco del Estado de Chile y el Sindicato de Trabajadores de la Empresa; y el respectivo instrumento colectivo. **(Folio 22)**.

15. Carta al Inspector Provincial del Trabajo, con fecha 10 de octubre de 2019, correspondiente a la oficina de partes de la Dirección del Trabajo adjuntando anexo al instrumento colectivo; y el respectivo anexo modificatorio al instrumento colectivo. **(Folio 21)**.

16. Liquidaciones de remuneraciones don Juan Carlos Kasic Muñoz correspondiente a los meses de Julio a Diciembre del año 2020. **(Folio 41)**.

17. Informativo N°6.429 de fecha 10 de mayo de 2017 informando actualización de la normativa "Pago de viáticos, incentivos y rentas accesorias"; y el respectivo procedimiento de pago de viáticos, incentivos y rentas accesorias. **(Folio 39)**.

18. Documento folio N° 1830060 para aprobación de pago por concepto de viáticos de funcionarios en comisión de servicio en el país, autorizado con fecha 24 de abril de 2020; y detalle de reembolso a funcionario Juan Carlos Kasic Muñoz. **(Folio 37)**.

19. Documento folio n° 1830059 para aprobación de pago por concepto de viáticos de funcionarios en comisión de servicio en el país, autorizado con fecha 24 de abril de



2020; y detalle de reembolso a funcionario Juan Carlos Kasic Muñoz. **(Folio 37)**.

20. Documento folio n° 1830057 para aprobación de pago por concepto de viáticos de funcionarios en comisión de servicio en el país, autorizado con fecha 24 de abril de 2020; y detalle de reembolso a funcionario Juan Carlos Kasic Muñoz. **(Folio 37)**.

21. Documento folio n° 1808875 para aprobación de pago por concepto de viáticos de funcionarios en comisión de servicio en el país, autorizado con fecha 24 de diciembre de 2019; y detalle de reembolso a funcionario Juan Carlos Kasic Muñoz. **(Folio 37)**.

22. Instructivo operativo "Programa de Ahorro para el Retiro" del Banco del Estado de Chile, modificado al 15 de julio de 2010. **(Folio 45)**.

23. Reglamento sistema de incentivos de Banco del Estado de Chile, de fecha agosto de 2016. **(Folio 47)**.

24. Reglamento Interno de orden, higiene y Seguridad, Banco del Estado de Chile. **(Folio 48)**.

25. Descripción de cargo "Agente D" Gerencia de gestión y servicios de personas, gerencia general de administración del Banco del Estado de Chile. **(Folio 36)**.

26. Instructivo de ranking de agentes, Gerencia gestión personas y desarrollo organizacional del Banco del Estado de Chile. **(Folio 40)**.

27. Ranking históricos don Juan Carlos Kasic Muñoz, actualizada a Mayo de 2020, Gerencia de gestión personas y desarrollo organizacional, Subgerencia compensaciones y servicios de personas del Banco del Estado de Chile. **(Folio 46)**.

28. Carta dirigida a don Juan Carlos Kasic Muñoz del subgerente compensaciones y servicios de personas del Banco del Estado de Chile, fecha 08 de mayo de 2020. **(Folio 20)**

29. Copia correo electrónico de doña Silvana De la Fuente a don José Paredes, e Informe de gestión de don Juan Carlos Kasic Muñoz de fecha 24 de junio 2020. **(Folio 34)**.

30. Copia correo electrónico de doña Silvana de la Fuente a don José Paredes, de fecha 13 de octubre de 2020, solicitando democión de Agente Juan Carlos Kasic Muñoz de oficina Antofagasta Angamos a Oficina Sierra Gorda. **(Folio 33)**.

31. Copia correo electrónico de doña Silvana De la Fuente a don José Paredes, e Informe de gestión de don Juan Carlos Kasic Muñoz de fecha 04 de noviembre 2020. **(Folio 32)**.



32. Cartera de clientes por oficinas Banco del Estado de Chile sucursales Antofagasta versus Sucursal Sierra Gorda. **(Folio 25)**

33. Desafíos Gerencia División Sucursales, Mayo de 2020. **(Folio 35)**.

34. Organigrama Subgerencia Regional Banco del Estado de Chile. **(Folio 42)**.

35. Captura de pantalla conversación de aplicación WhatsApp de fecha 17 de Noviembre de 2020 entre doña Silvana De la Fuente y don Juan Carlos Kasic, rechazando la oferta relativa a la modificación de su actual cargo y solicita su despido. **(Folio 19)**.

36. Pautas de investigación y sanción del acoso laboral, Banco del Estado de Chile. **(Folio 43)**.

37. Delegación de mandato de fecha 23 de enero de 2018 otorgado por Banco del Estado de Chile a Juan Carlos Kasic donde constan las facultades que detenta para representar y/o comprometer el patrimonio de la demandada. **(Folio 61)**.

Confesional:

Compareció y declaró ante el Tribunal, previamente juramentado el siguiente absolvente:

1. Juan Carlos Kasic Muñoz, cédula de identidad N°10.109.359-K, con domicilio en Manuel Verbal N°1545, Torre 2, departamento 1704 Antofagasta.

Testimonial:

Comparecieron y declararon ante el Tribunal, previamente juramentados y bajo apercibimiento del artículo 209 del Código Penal, los siguientes testigos:

1.- Silvana Patricia De La Fuente, C.I N° 8.304.231-1. Subgerente Regional Norte Grande, con domicilio en Homero Ávila N°814, Antofagasta.

2.- Roberto Andrés Railef Mansilla, RUN N° 15.716.376-0, domiciliado en calle Salvador Reyes N° 940, Departamento 2505 de Antofagasta.

EN LO QUE TOCA A LA TUTELA POR VULNERACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES:

CUARTO: Que, conforme se desprende de los artículos 486 y siguientes del Código del Trabajo, para que prospere una denuncia por vulneración de derechos fundamentales se debe acreditar en juicio el cumplimiento de los siguientes requisitos:

a) existencia de un acto u omisión realizada por el empleador en el ámbito de la relación laboral con ocasión del despido;



b) que exista una lesión o afectación de alguno de los derechos fundamentales contemplados en el artículo 485 del Código del Trabajo y;

c) y que entre el acto u omisión y la vulneración del derecho del trabajador exista relación de causalidad.

QUINTO: Que, respecto a los hechos constitutivos de la vulneración de derechos alegada por el denunciante, cabe referir que siendo la tutela impetrada aquella que dice relación con ocasión del despido, el objeto del juicio queda delimitado a resolver si efectivamente al darse término a la relación laboral por parte del empleador se lesionaron los derechos fundamentales de la denunciante.

SEXTO: Que, revisada la denuncia, el fundamento basal de la lesión iusfundamental que se imputa es por la existencia de un acoso laboral que habría afectado al denunciante, cuyo corolario sería el despido, al no aceptar la baja laboral voluntaria de un retiro del empleo.

SEPTIMO: Que, el psicólogo alemán nacionalizado sueco Heinz Leymann, pionero en la revisión de la figura, señaló que el Mobbing o acoso moral laboral conlleva una comunicación hostil y desprovista de ética que es administrada en forma sistemática por uno o unos pocos individuos, principalmente contra un único individuo, quien, a consecuencia de ello, es arrojado a una situación de soledad e indefensión prolongada, a base de hostigamiento frecuentes y persistentes (definición estadística al menos una vez por semana) y a lo largo de un prolongado periodo (definición estadística al menos durante seis meses), que ocasiona como consecuencia un enorme suplico psicológico, psicosomático y social.

Por su parte los profesores españoles de Derecho del Trabajo Juan Sagardoy e Iciar Alzaga lo definen como "aquella conducta abusiva o de violencia psicológica que se realiza en forma sistemática en el ámbito laboral a través de reiterados comportamientos, manifestaciones o actitudes que lesiona la dignidad e integridad de la víctima. Debe tratarse, por tanto, de una conducta sistemática y reiterada en el tiempo para que atente contra la dignidad del trabajador o trabajadora y que persiga que el afectado no pueda desempeñar su trabajo en forma habitual en lo que se venía haciendo hasta que se produjeron los ataques".



Los profesores chilenos Gamonal y Prado lo conceptualizan como "Proceso conformado por un conjunto de acciones u omisiones, en el ámbito de las relaciones laborales públicas y privadas, en virtud de las cuales uno o más sujetos acosadores crean un ambiente laboral hostil e intimidatorio respecto de uno o más acosados, afectando gravemente su dignidad personal y dañando la salud del o los afectados con miras a lograr distintos fines persecutorios".

El acoso puede ser vertical, si el ente acosador es el patrón o las jefaturas; horizontal si el acoso se refiere a otros compañeros de trabajo de la víctima que desarrollen labores o cargos similares y puede ser ascendente, si los acosadores son de un rango inferior dentro de la estructura de la empresa entidad.

OCTAVO: Que, dichas definiciones tempranas basadas en la psicología han sido recogidas y también precisadas por el Derecho Internacional del Trabajo. El Convenio número 190 sobre la violencia y el acoso del año 2019 de la OIT, señala en su artículo 1 letra a) "la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género...".

A su vez el Código del Trabajo recoge íntegramente el concepto de acoso laboral definido por la literatura, al decir en su artículo 2 inciso 2 parte final "Asimismo, es contrario a la dignidad de la persona el acoso laboral, entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo".

NOVENO: Que, los laboristas chilenos Eduardo Caamaño Rojo y José Luis Ugarte Cataldo en su artículo "El acoso laboral: tutela y prueba de la lesión de los derechos fundamentales", de la Revista Ius et Praxis, Año 20, N° 1, 2014, pp. 67 - 90, de la Universidad de Talca, revisando la modificación realizada el día 8 de agosto de 2012 al Código



del Trabajo y que incorporó a la legislación laboral el concepto legal de acoso laboral ya explicado, han señalado que por "Conducta de agresión u hostigamiento" que exige la norma para su configuración debe entenderse lo que sigue (sic): "Por otra parte, en relación con este elemento se debe señalar que el concepto legal de acoso laboral reconoce que la conducta agresiva puede producirse "por cualquier medio", con lo cual el CdT asume un criterio amplio que permitirá dar cabida a las infinitas posibilidades por medio de las cuales una creatividad desquiciada, perversa, ambiciosa o envidiosa pudiera pretender canalizar su objetivo de perjudicar a su víctima. Así, entonces, más que la vía o medio (v. gr. dichos, gestos, comunicaciones escritas, etc.), lo importante será la agresión y el resultado lesivo de ésta en materia laboral, lo que deberá ser determinado caso a caso por los Tribunales".

DECIMO: Que, revisados los argumentos y probanzas de la parte denunciante no se divisan indicios del acoso laboral denunciado. Se describen una extensa serie de hechos que serían las señas de este acoso, especialmente haber sido expulsado el demandante de su lugar de trabajo sin fundamento y sólo para hacerlo rotar por distintas sucursales bancarias de menor categoría a aquella en que debía desempeñarse; hostigamiento canalizado vía comentarios infundados que se le proferían sobre mal desempeño; no pago del viatico al que tenía derecho; exponerlo a situaciones de riesgo por Covid 19; y forzarlo a aceptar una baja remuneracional y un cambio a un puesto menor jerarquía.

UNDECIMO: Que, esos antecedentes no lograron ser probados. En relación al primero sobre haber sido expulsado sin fundamento el denunciante de la sucursal bancaria donde debía prestar sus servicios, se mostró como una aseveración manifiestamente falsa, en tanto la destrucción de la sucursal bancaria que la denunciada mantiene en la Avenida Angamos de esta ciudad a propósito del "Estallido Social" desarrollado entre los meses de octubre y noviembre del año 2019, fue un hecho público y notorio, como también lo fue que estuvo mucho tiempo sin ser reconstruida. Sin perjuicio de lo anterior, la denunciada aportó prueba para demostrar tal hecho y que la destinación del demandante a propósito de aquello a otra sucursal se debió precisamente a ese acto vandálico, como lo fue la misma declaración del denunciante como absolvente que reconoció el hecho; el testimonio de Silvana Patricia De la Fuente y Roberto Andrés Railef Mansilla, que explicaron como



la sucursal fue saqueada y quedó destruida, por lo que hubo que destinar al demandante a la sucursal de Sierra Gorda para que pudiera seguir prestando servicios, única sucursal donde no había agente, cargo que es sólo uno sólo por sucursal. También precisaron no haber existido merma en sus remuneraciones a propósito de ese traslado, lo que también se prueba con el simple cotejo de las liquidaciones de remuneraciones que incorporaron ambas partes del juicio bajo los números 2 y 16 de la prueba de cargo y descargo respectivamente. Finalmente el testigo Villalobos recién nombrado, también explicó que si hubo viáticos que no se pagaron, fue por el no cumplimiento de la tramitación correspondiente por parte del demandante, conforme al procedimiento que explicó debidamente y que era conocido por todos los trabajadores de Banco Estado.

En lo que toca hostigamiento canalizado vía comentarios infundados que se le proferían sobre mal desempeño, cabe referir que la demandante no incorporó prueba apta para tal fin, toda vez que los documentos 13 a 15 de su prueba, únicos instrumentos incorporados para la demostración de maltrato evidencian sólo comunicaciones propias de la relación laboral que se desarrollaba. Sus testigos tampoco permiten probar tal hecho, toda vez que si bien la testigo Sra. Stanka Cecilia Kasic Martínez, señaló que el denunciante fue hostigado, la misma únicamente es una testigo de oídas que describió al tribunal lo que escuchó decir al mismo de denunciante, su padre. Los testigos Marcelo Gamboa González y Omar Ahmed Nanjari Antivilo nada sabían de los hechos, salvo que el demandante laboró muchos años para el Banco Estado y que sabían que había tenido buen desempeño laboral por esa misma larga trayectoria.

Sin perjuicio de la falta de prueba del hostigamiento que se afirmó, de todas formas la prueba de la denunciada acredita el contra-indicio sobre tal afirmación, en el sentido que los documentos 25 a 37 evidencian que ciertamente por las políticas comerciales del banco -muy comunes por lo demás en esa industria conforme a las normas de la experiencia-, los agentes con desempeño menor al esperado en un lapso determinado son removidos o cambiados de funciones, conforme muestran especialmente los documentos 26 y 27 de la prueba de descargo, situación en que se encontraba el denunciante, ocupando en esa época el lugar 68 de entre 70 agentes evaluados en su categoría conforme al documentos 33 de esa misma prueba. Tal circunstancia y sus consecuencias



fueron debidamente explicadas por los testigos Silvana Patricia De la Fuente y Roberto Andrés Railef Mansilla, los que manifestaron, especialmente la Sra. De la Fuente, las gestiones que se hicieron para mantener el vínculo contractual con el demandante, lo que conforme a los lineamientos del banco implicaba el cambio de cargo a jefe de plataforma, relativo al inmediatamente menor al de agente de sucursal y por lo mismo una baja de remuneraciones, lo que en definitiva no fue aceptado por el denunciante, hecho que motivo su despido, en tanto resultaba imposible mantener el cargo que desempeñaba, ocupando el cargo de agente de la sucursal de Angamos del Banco Estado precisamente otra dependiente del banco que venía trasladada de Iquique por su desempeño deficiente conforme al mismo ranking que se confecciona el afecto. La testigo De la Fuente precisó además que al haber salido en las mediciones el demandante 68 de 70 de agentes "D", por protocolo el 10% debe ser traslado o removido. En el año 2014 y 2015 dijo que el demandante fue trasladado a Tocopilla por ese motivo, pero allí mejoró gestión y fue devuelto a Antofagasta. Conforme a la evaluación debía salir de la sucursal y de la región y no había otra oficina para él de tipo "D" y le pidió ayudarlo para no moverse para la región. Ella tenía mucha relación con él y le pidió que no lo moviera de Antofagasta, él no quería salir de la ciudad y él dijo que para cualquier cargo estaba disponible para trasladarse, así presentó a la gerencia en Santiago solicitud para mantenerlo en Angamos con un plan de acompañamiento, pero no se le acepta, por dos años de bajos resultados, por eso en el mes de agosto de 2020 hizo segundo informe donde pide se le deje agente de Sierra Gorda, lo que tampoco se aceptó. Hizo tercer informe para ayudarlo y pide crear cargo de jefe de atención cliente en Mejillones, lo que era muy complejo crear el cargo, pero se le acepta y se le cita al demandante para comunicarle pero lo rechaza y él pide se le nombre Jefe de plataforma en sucursal La Portada, se acepta pero con rebaja de renta por la estructura de remuneraciones. En ese estado, pide un día para ver remuneraciones y no contestó, ella se intentó comunicar y él le envía mensaje que no acepta, por lo anterior no quedó más opción que el despido.

Abona finalmente esta conclusión, que el demandante reconoció al confesar nunca haber activado protocolo de acoso laboral, que se demostró existía con la prueba documental de descargo.



Finalmente como se expuso, el viático al que tenía derecho el denunciante dejó de pagarse, por causa de que el demandante no entregó los comprobantes para su debida liquidación según explicó el testigo Railef Mansilla y no se probó de forma alguna que el demandante estuviera dentro de alguna de las hipótesis de población de riesgo por Covid-19 y que aquello hubiera sido comunicado al que fuera su empleador, por lo que la prestación de servicios en distintas sucursales se debe entender como propio de haberse prestado servicios mientras la sucursal que debía ocupar estaba siniestrada y dentro de la rotación de personal que por motivo del Coronavirus hubo que hacer la denunciada como servicio esencial para nunca dejar de prestar servicios en los tiempos más álgidos de la pandemia, lo que también es un hecho público y notorio. En el mismo sentido expusieron en relación al Covid y las medidas adoptadas para garantizar la continuidad operacional el absolvente Villalobos y los testigos de descargo ya tantas veces nombrados.

Por último, si bien no fue parte de lo desarrollado en la demanda, tampoco se divisa alguna lesión a la honra por la forma en que fue comunicado el despido, toda vez que los testigos explicaron que si bien había un representante sindical, aquello se debe a un acuerdo con el sindicato al que se encontraba afiliado el demandante de que en las desvinculaciones debía haber un representante, que en el caso del actor fue el presidente del cuerpo de delegados.

DUODECIMO: Que, conforme a todo lo que se ha expresado, no se entienden concurrentes los indicios afirmados de lesión de derechos fundamentales en este apartado, especialmente a la integridad psíquica o derecho a la honra, en tanto las conductas de acoso laboral que les servían de fundamento no fueron probadas.

DECIMOTERCERO: Que, por último en este punto, si bien se afirma además que el demandante habría sido objeto de discriminación, entendiendo por tal toda distinción, exclusión o preferencia de trato que ocurrida con motivo o con ocasión de una relación de trabajo subordinado, se base en un criterio de raza, color, sexo, religión, sindicación, opinión política o cualquier otro que se considere irracional o injustificado (criterio sospechoso) y que tenga por efecto alterar o anular la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, provocando que un trabajador o trabajadora se vea perjudicado profesional, salarial o moralmente respecto a sus pares de trabajo por motivos que no están directamente



relacionados con su desempeño laboral, tal idea careció de todo desarrollo sobre el criterio sospechoso en que entraría el demandante. De todas formas según se expuso latamente, lo que condujo al despido del actor fue su ubicación en el ranking de desempeño, cuestión que como también se explicó es común en la actividad bancaria, por lo que los motivos de su despido estarían basados en su cometido, lo que basta para descartar indicios de discriminación.

DECIMOCUARTO: Que, así las cosas, no existiendo indicios de haberse vulnerado el derecho a no ser discriminado con ocasión del despido como tampoco a la integridad psíquica u honra por acoso laboral, se sigue que la denuncia de tutela laboral impetrada no fue respaldada por indicios, por lo que deberá desestimarse, junto a todas las peticiones que le accedían.

EN CUANTO AL RECLAMO DEL DESPIDO Y COBRO DE PRESTACIONES.

DECIMOQUINTO: Que, en relación a la demanda de despido injustificado (improcedente) deducida en subsidio, se debe tener en cuenta que la carga de la prueba para acreditar la motivación del despido recae íntegramente en el demandado, pues, conforme lo dispone el artículo 1698 del Código Civil, incumbe probar las obligaciones o su extinción, al que alega aquellas o estas. De ese modo, acreditándose la existencia de la obligación con la relación laboral, corresponde al demandado probar que dio cumplimiento a las obligaciones que contrajo, entre las cuales esta terminar la relación laboral en virtud de causales amparadas en el ordenamiento jurídico. Tal carga además se ve reforzada en los reclamos por despido injustificado, indebido o improcedente, por lo dispuesto en el artículo 454 número 1) inciso 2 del Código del Trabajo, que señala expresamente que el empleador debe "*acreditar la veracidad de los hechos imputados en las comunicaciones a que se refieren los incisos primero y cuarto del artículo 162, sin que pueda alegar en el juicio hechos distintos como justificativos del despido*".

DECIMOSEXTO: Que, por las características especiales de la causal utilizada para finalizar la relación laboral, esto es, "*desahucio escrito del empleador*", la que corresponde a una mera manifestación unilateral de voluntad patronal de que no se desea perseverar en el contrato de trabajo, la misma no requiere de motivación conforme al inciso 2 del artículo 161 del Código del Trabajo, por lo que la carga de la prueba de



la demandada debe satisfacerse acreditando que el trabajador demandante desempeñaba una labor convenida que fuera de aquellas que pueden desahuciarse y, que por lo tanto, la causal aplicada resultaba procedente.

DECIMOSEPTIMO: Que, el artículo 161 inciso 2° del Código del Trabajo señala sobre el particular:

"En el caso de los trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados, siempre que, en todos estos casos, estén dotados, a lo menos, de facultades generales de administración, y en el caso de los trabajadores de casa particular, el contrato de trabajo podrá, además, terminar por desahucio escrito del empleador, el que deberá darse con treinta días de anticipación, a lo menos, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva. Sin embargo, no se requerirá esta anticipación cuando el empleador pague al trabajador, al momento de la terminación, una indemnización en dinero efectivo equivalente a la última remuneración mensual devengada. Regirá también esta norma tratándose de cargos o empleos de la exclusiva confianza del empleador, cuyo carácter de tales emane de la naturaleza de los mismos.

DECIMOCTAVO: Que, conforme a la regulación legal antes expuesta, para determinar si efectivamente el demandante podía ser desahuciada conforme a la labor convenida que desempeñaba, adquieren relevancia el alcance y significado de la expresión "facultades generales de administración" y la idea de "empleo de exclusiva confianza", pues, la parte demandante niega que su trabajo pudiera encuadrarse en alguno de esos supuestos.

DECIMONOVENO: Que, la causal en revisión -como casi todas de terminación del contrato de trabajo-, tiene poco desarrollo doctrinal, siguiéndose más bien un enfoque casuístico por parte de los Tribunales, aplicándole al caso concreto conforme a sus especiales circunstancias. Sin perjuicio de lo dicho, puede entenderse que por "Gerentes, subgerentes, agentes o apoderados que estén "dotados, a lo menos, de facultades generales de administración", debe considerarse aquellos altos cargos directivos que representan a la empresa en juicios, asuntos o negocios de cualquier naturaleza, teniendo a modo de ejemplo facultades entre otras muchas materias para litigar a nombre del empleador en los términos que establece el artículo 8 del Código de Procedimiento Civil; comparecer ante la administración en



asuntos de interés tributario, aduanero o administrativo; contratar, ascender, despedir y fijar remuneraciones del personal a su cargo y celebrar contratos o convenios colectivos de trabajo, por lo que su aplicación en este punto prácticamente queda limitada a gerentes o administradores de sociedades civiles o comerciales o altos cargos análogos.

Sobre la segunda hipótesis de desahucio aplicable a este asunto, referida a *"cargos o empleos de la exclusiva confianza del empleador, cuyo carácter de tales emane de la naturaleza de los mismos"*, se ha dicho por el profesor Alfredo Sierra en su artículo *"Aspectos laborales del gerente: representación empresarial y desahucio"*, páginas 36 y 37, publicado en la *"Revista de Derecho de la Empresa"* de Oct-Dic del año 2009, en síntesis que no es necesario, para invocar esta causal, que un directivo cuente con poderes generales de administración para ser desahuciado, sino que basta ser considerados personal de exclusiva confianza. A este respecto, refiere que se ha señalado que el carácter de "exclusiva confianza" de un trabajador no puede emanar de la extensión de sus facultades, pues ese elemento se establece sólo en el primero de los casos del inc. 2° art. 161 del Código del Trabajo -apoderados generales-, sino que de la naturaleza misma de la función desarrollada, como podría ser una tarea de dirección en aspectos técnicos o funcionales de la empresa. Se trataría entonces de cargos que realizan tareas que comportan cierta dirección en un área especializada o determinada, que resultan claves para la empresa; de ahí que requieran la confianza más elevada por parte del empleador.

Con todo, el mismo profesor hace presente que parte de la jurisprudencia asocia únicamente el carácter de exclusiva confianza de un trabajador o trabajadora, a que pueda comprometer el patrimonio de quien lo contrato, lo que no comparte por una razón de texto, al confundir esta clase de trabajadores con los "Gerentes, subgerentes, agentes o apoderados que estén "dotados, a lo menos, de facultades generales de administración", lo que haría innecesario haber establecido la parte final del artículo 161 inciso 2° del Código del Trabajo, señalando, empero, que en caso de dudas debe aplicarse un criterio restrictivo por el carácter tutelar del derecho del trabajo y la necesidad de motivar el despido como regla general.

VIGESIMO: Que, se comparte la opinión del profesor citado, tanto en la necesidad de no confundir por una razón



de texto legal las dos hipótesis revisadas para la aplicación del desahucio (como además se hace en la carta de despido, que las trata como sinónimos) como también que en caso de duda, debe darse una interpretación restrictiva a norma, no sólo por el carácter protector del Derecho del Trabajo y la necesidad de motivación del despido en aras del principio de Estabilidad Relativa del Empleo, sino también porque no debe olvidarse que los trabajadores que pueden ser desahuciados están estrechamente emparentados con aquellos que no pueden negociar colectivamente conforme al artículo 305 del Código del Trabajo, a tal extremo que casi puede decirse que son los mismos, por lo que de expandir excesivamente la aplicación del desahucio, privaría a un número importante de trabajadores de ejercer adecuadamente su libertad sindical, lo que por su carácter de derecho fundamental de las personas no puede aceptarse.

Finalmente sobre este asunto, debe decirse que nunca puede perderse de vista que el contrato de trabajo es intuitu personae, tanto para la persona del trabajador como para el empleador (de allí que causales de terminación del contrato de trabajo que atañen a la moralidad sea aplicables a ambos contratantes), por lo que nunca será indiferente quien realiza la labor convenida y siempre para la preservación del vínculo se requiere subsista un grado confianza mínimo entre los contratantes, por lo que la expresión "exclusiva confianza" requiere un plus de cercanía o confidencialidad que exceda a las consideraciones personales, laborales, técnicas o profesionales que son necesarias para la ejecución del contrato de trabajo.

VIGESIMO PRIMERO: Que, del análisis de los medios probatorios descritos en el considerando **TERCERO** y en especial de la relación de hechos y prueba referidos en el motivo **UNDECIMO**, puede decirse que con claridad el demandante no era de aquellos trabajadores que pueden ser desahuciados, no sólo porque en caso alguno el cargo que desempeñaba puede entenderse como asimilable a los de gerentes o administradores de sociedades civiles o comerciales o altos cargos análogos, toda vez que los testigos De la Fuente y Railef Mancilla explicaron que los agentes eran unos 7 en Antofagasta y unos 400 o 500 a nivel nacional, indicando además que el demandante era una trabajador sindicalizado, por lo que de forma más que evidente no cabe dentro del concepto de "trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes o



apoderados, siempre que, en todos estos casos, estén dotados, a lo menos, de facultades generales de administración", pues, lo ordinario del cargo y su confusión como personal sindicalizado con el resto de los trabajadores asalariados lo impide.

Tampoco cabe asimilar la función que desempeñaba a "cargos o empleos de la exclusiva confianza del empleador, cuyo carácter de tales emane de la naturaleza de los mismos", toda vez que como explicaron debidamente los testigos y se desarrolló en el apartado **UNDECIMO**, la permanencia en el cargo del demandante dependía del desempeño conforme a un ranking que se confeccionaba al efecto, lo que descarta entonces que su ocupación dijera relación con ese plus de cercanía o confidencialidad que exceda a las consideraciones personales propias de la contratación laboral, lo que también se hace patente como ya se explicó que el demandante fuera sindicalizado y negociara colectivamente.

Por último, cabe decir que en nada cambia lo referido que el demandante en el desempeño de sus funciones podía autorizar créditos de consumo hasta 700 UF, hipotecarios de hasta 3500 UF y deudas globales por 1500 UF como advirtieron los testigos de descargo, desde que más que hacer notar ese asunto alta jerarquía dentro de la estructura organizacional de la demandada o exclusiva confianza en sus funciones, tal hecho refleja una necesidad natural del trabajo asalariado que desempeñaba, sin las cuales resulta imposible de desarrollar, en tanto versaba sobre asuntos bancarios que por su propia definición implican autorizar mutuos o hipotecas a personas naturales o jurídicas.

VIGESIMO SEGUNDO: Que, sobre la base de lo razonado, se declarará al despido como injustificado (improcedente), debiendo indemnizarse con el aumento del 30% de la indemnización por años de servicios de conformidad a lo prevenido en el artículo 168 inciso 1 letra a) del Código del Trabajo.

VIGESIMO TERCERO: Que, la base de cálculo utilizada por la parte demandada en el finiquito incorporado bajo el número 9 de la prueba de cargo y que dice relación con el tope de 90 UF se observa como fidedigna, dado que no se rindió prueba alguna de que el trabajador estuviera exento del tope que para estos efectos regla el inciso final del artículo 172 del Código del Trabajo. Por aquel motivo se desestimará la



demanda en la parte que pide diferencias respecto de la indemnización sustitutiva del aviso previo.

VIGESIMO CUARTO: Que, la misma suerte debe correr la demanda en la parte que pide el pago de la indemnización adicional pactada en contrato colectivo vigente por la cantidad de \$26.434.800, toda vez que el documento 11 de la prueba de descargo prueba su solución y el testigo Roberto Andrés Railef Mansilla explica su cálculo y condiciones de devengamiento desde el año 2005, lo que guarda relación con la cláusula XXVI del instrumento colectivo que obra en la misma prueba.

En el mismo sentido se rechazara la demanda en la parte que pide sobretiempo, dado que revisados el contrato de trabajo y sus anexos, efectivamente el trabajador estaba exento de la limitación de jornada conforme la inciso 2 del artículo 22 del Código del Trabajo, lo que además parece consustancial al cargo que desempeñaba.

Finalmente si bien se entendió el despido como improcedente, no se divisa daño moral que deba pagarse por ese hecho, dado que si bien y como se ha dicho el daño producido a un trabajador debe ser reparado, aquello no implica que todo daño sea de la significancia necesaria para obtener reparación moral, ya que no se trata de reparar el daño mínimo u ordinario. Esto quiere decir que el daño estándar, como por ejemplo la aflicción que todo trabajador ha padecido al ser desvinculado no es reparable, cuyo es el caso por aplicación improcedente de la causal de desahucio, lo que le ley entiende debidamente resarcido con las indemnizaciones tarifadas y sus recargos. Los otros elementos de prueba para probar el daño moral que obran en la documental de cargo y en el testimonio de la Sra. Kasic como testigo del demandante, carecen de suficiencia, en tanto se dirigían a probar el daño resultado de una vulneración de derechos fundamentales, resultado que no fue probado.

VIGESIMO QUINTO: Que, por último, se accederá al pago del viatico demandado, ya que la demandada reconoció que no fue pagado, no obstante indicar que se debió a falta de actividad del actor para su cobro.

VIGESIMO SEXTO: Que, el resto de la prueba rendida por las partes probaba únicamente hechos no controvertidos o irrelevantes conforme a la argumentación que se ha hecho. No se aplicó apercibimiento de ninguna especie por innecesario.



La prueba fue valorada conforme e la sana crítica.

VIGESIMO SEPTIMO: Que, cada parte pagará sus costas al no resultar ninguna completamente vencida.

Por estas consideraciones y lo dispuesto en los artículos 2, 161, 162, 168, 172, 423, 425 a 432, 446, 453, 459 y 485 y siguientes del Código del Trabajo, 144 del Código de Procedimiento Civil y 1698 del Código Civil, se resuelve:

I.- Que, se rechaza en todas sus partes la denuncia de tutela con ocasión del despido interpuesta por **JUAN CARLOS KASIC MUÑOZ**, RUN N° 10.109.359-K, en contra de **BANCO DEL ESTADO DE CHILE** RUT N° 97.030.000-7, ambos ya individualizados.

II.- Que, se acoge la demandada subsidiaria interpuesta por **JUAN CARLOS KASIC MUÑOZ**, RUN N° 10.109.359-K, en contra de **BANCO DEL ESTADO DE CHILE** RUT N° 97.030.000-7, ambos ya individualizados, sólo en cuanto se declara injustificado el despido (improcedente) por lo que se ordena el incremento del 30% de la indemnización por años de servicios que fuera pagada en el finiquito por **\$8.621.959.-** y la suma de **\$2.709.567.-** por concepto de viáticos adeudados.

Se rechaza en lo demás la referida demandada.

III.- Que, las sumas ordenadas pagar precedentemente deben ser reajustadas y devengan intereses en la forma prevista en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo según corresponda.

IV.- Que, cada parte pagará sus costas.

V.- Ejecutoriada que sea la presente sentencia, cúmplase lo dispuesto en ella dentro de quinto día, en caso contrario, certifíquese dicha circunstancia y pasen los antecedentes a la unidad de cumplimiento ejecutivo del Tribunal.

Se hace presente al demandado/ejecutado que, todo pago de prestaciones a las que condena esta sentencia, necesariamente deberán ser informadas mediante escrito o presentación en la causa acompañando al efecto el respectivo comprobante de depósito, cupón de pago, transferencia electrónica u otro método utilizado al efecto, desglosando en su presentación los conceptos por los cuales efectuó el pago. En tanto no se cumpla con lo señalado anteriormente, el pago respectivo no podrá ser certificado ni



se reflejará en la causa, con los consecuentes efectos que ello genera.

Comuníquese, regístrese y archívese en su oportunidad.

RIT T-98-2021

RUC 21- 4-0326579-6

Dictada por don CARLOS EDUARDO CAMPILLAY ROBLEDO, Juez Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta.

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



