

Valparaíso, once de mayo de dos mil veintitrés.

VISTO, OÍDO Y CONSIDERANDO

PRIMERO: Que, el 13 de abril de 2023 se ha llevado a efecto audiencia de juicio en causa **RIT T-494-2021** sobre denuncia por vulneración de derechos fundamentales, nulidad de despido, cobro de prestaciones e indemnización por daño moral y en subsidio demanda por despido injustificado, nulidad del despido y cobro de prestaciones e indemnización por daño moral.

La demanda fue presentada por don **Pedro Wilfrido Bombal Serey**, contador, domiciliado en Altos de Viña N° 210, casa 42, Viña del Mar, en contra de la **Cooperativa de Ahorro y Crédito Lautaro Rosas Limitada**, persona jurídica del giro de su denominación, legalmente representada por su Consejo de Administración constituido por su presidente don Alexander Adolfo Tavra Checura, se ignora profesión u oficio, su vicepresidente don Manuel Lara Sanguino, se ignora profesión u oficio, su segundo vicepresidente don Jorge Salinas Reydet, se ignora profesión u oficio, su secretario don Braulio Villarroel Bermejo se ignora profesión u oficio y su consejero titular don Diego Fajardo Contreras, se ignora profesión u oficio, todos con domicilio en Blanco N°1.623, oficina N°402, Valparaíso.

SEGUNDO: Que, la parte demandante solicita que se acoja la demanda en todas sus partes y se declare lo siguiente:

- 1.- Que la demandada ha incurrido en un despido vulneratorio por represalia y ha vulnerado sus derechos fundamentales amparados en el artículo 19 N°1, N°4 y N°16 de la Carta Fundamental y su garantía de dignidad y no discriminación y se la condene a las indemnizaciones y prestaciones que señala.
- 2.- Indemnización del artículo 489 N°3 del Código del Trabajo por la suma de \$99.207.812.
- 3.- Indemnización por años de servicio por la suma de \$180.377.840.
- 4.- Indemnización compensatoria de aviso previo por la suma equivalente a UF90.
- 5.- Recargo del 100% sobre la indemnización por años de servicio o en subsidio un recargo del 80%.
- 6.- Que se declare la nulidad del despido y se condene a la demandada al pago de las remuneraciones y cotizaciones previsionales acumuladas entre la fecha de su despido hasta su convalidación.
- 7.- Diferencias de remuneraciones por la suma de \$58.976.155.
- 8.- Dos feriados anuales y feriado proporcional adeudados por \$15.933.375.
- 9.- Bono denominado décimo tercer sueldo conforme a liquidación que efectúe el tribunal.



10.- Indemnización de perjuicios por trato indigno consistente en la suma de \$800.000 por daño emergente y la suma de \$100.000.000 por daño moral.

Todo lo anterior, con reajustes, intereses y costas.

Funda la denuncia señalando que ingresó a prestar servicios para la demandada el 2 de enero del año 2002 y que fue desempeñando distintos cargos hasta que el 09 de abril de 2019 fue nombrado gerente general de la Cooperativa demandada.

Afirma que atendidas sus positivas gestiones lo mínimo era que al asumir el cargo de gerente general percibiera a lo menos la misma remuneración del gerente general saliente lo que además resulta de toda lógica y amparado en el principio de primacía de la realidad pero que lamentablemente se le comenzó a pagar como gerente general una remuneración inferior a la pactada y al no tener solución solicitó una fiscalización a la Inspección del Trabajo quien luego de analizar los antecedentes emitió un pronunciamiento al respecto. Agrega que, al pedir dicha fiscalización y antes de que concurriera el inspector del trabajo a la empresa envió un correo electrónico a sus superiores comunicándoles que había solicitado dicha fiscalización.

Refiere que la cooperativa demandada en respuesta a lo anterior y en abierta represalia en su contra a los pocos días de enterarse de la resolución de la Inspección del Trabajo le cesó en el cargo de gerente general y el día 23 de julio de 2021 le despidió infundadamente por falta de probidad.

Sobre los hechos invocados para despedirle señala que se le imputó infundadamente la falta de probidad por estimarse que hubo un uso deshonesto de la tarjeta de crédito que él ostentaba como gerente general, haciendo un relato de un supuesto ocultamiento de su parte y efectuando un detalle que crea la apariencia de una distracción de dineros en contra de la demandada sosteniendo que no puede haber ocultamiento del uso de una tarjeta de crédito que, además de usarla en gastos de reuniones y similares con personas externas a la demandada, también en varias ocasiones se utilizó para pagar reuniones o consumos con personal de la propia cooperativa demandada y no se puede dar la apariencia de apropiación de fondos ya que no hubo perjuicio ni falta de dinero ya que en las excepcionales ocasiones en que un gasto se podría haber estimado que no era relativo a las actividades propias del gerente general, siempre a la mayor brevedad reembolsó el gasto correspondiente con dineros propios. Señala que este asunto no reviste la gravedad que la demandada pretende ni se ha comprobado adecuadamente y además no hubo perjuicio para la cooperativa demandada.

Alega que, junto con afectarse su garantía de indemnidad el empleador ha vulnerado las garantías contempladas en los números 1, 4 y 16 del artículo 19 de la Constitución Política de la República y artículo 2 del Código del Trabajo.



Arguye que, las conductas desarrolladas o permitidas por la demandada, le vulneraron como persona y trabajador afectando su integridad física y psíquica y su libertad de trabajo al imputarle de manera infundada la causal del artículo 160 número 1 letra a) del Código del Trabajo. En cuanto a la libertad de trabajo señala que si se considera que ésta no sólo es poder trabajar, sino que también el que esto se realice en condiciones justas, equitativas y satisfactorias se explica claramente que la actitud de la empleadora al no respetar su libertad de trabajo en el momento más sensible, cuál es, la separación de los servicios en plena pandemia y en pleno uso de licencia médica constituye una vulneración a dicha libertad.

Sobre la afectación a su derecho a la honra señala que el hecho de haber sido despedido por una causal tan grave carente de todo fundamento fáctico real lesiona irreparablemente su honra profesional y personal no sólo frente a sus ex compañeros de trabajo sino también frente a potenciales nuevos empleadores y comunidad en general en la que es reconocido como un trabajador eficiente y honesto.

Alude también a un constante y reiterado incumplimiento, discriminación y hostigamiento por parte de la demandada, con una clara discriminación al no darle un trato razonable ni respetarle como trabajador y darle condiciones laborales inadecuadas que le perturbaron seriamente y deterioraron su salud física y psíquica.

Menciona como indicios de vulneración los siguientes:

- 1.- La carta de comunicación de despido en que la denunciaba infundadamente invoca la causal del artículo 160 N°1 letra a) del Código del Trabajo.
- 2.- Resolución número 4562/21/26-1 dictada por la Inspección del Trabajo de Valparaíso que resuelve la solicitud de fiscalización pedida por su parte.

EN CUANTO A LAS REMUNERACIONES A QUE TENÍA DERECHO Y AL CONCEPTO DE ÚLTIMA REMUNERACIÓN

En este punto señala que el 09 de abril de 2019 fue nombrado gerente general de la cooperativa demandada, según consta en acta de sesión extraordinaria número 2/2019 del Consejo de Administración de la Cooperativa y que en dicha sesión, manifestada la necesidad de fijar su remuneración, se le contestó que sus emolumentos lo viera con el presidente del Consejo y ese mismo día se convino con dicho presidente que su remuneración fuera igual que la que percibía el gerente general anterior señor Jaime Rodenas, lo que se manifestó en un anexo de contrato de trabajo de la misma fecha en que se acordó un sueldo base de \$3.774.483, una gratificación mensual de \$943.621, un bono de responsabilidad de \$2.421.004, un bono de vacaciones y escolaridad de \$851.880 y un bono denominado décimo tercer sueldo ascendente a la suma de \$393.175 y



conforme a lo anterior el 15 de abril de 2019 se le pagó la remuneración equivalente al gerente general anterior.

Continúa su relato señalando que con posterioridad el 02 de mayo de 2019 el presidente del Consejo de Administración le presentó para su firma un anexo de contrato de trabajo que estaba fechado el 09 de abril de 2019 que además fijaba un bono de responsabilidad equivalente a \$1.000.000 líquidos que se sumaba a su bono de responsabilidad como subgerente, bono que se mantenía.

Entiende que obviamente ambos anexos de contrato se complementaban pues en el primero se fijaban todas sus remuneraciones y en el segundo anexo sólo se hacía referencia al bono de responsabilidad en su cargo de gerente general. Agrega que su empleadora una vez firmado el segundo anexo de contrato lo ejecutó con detrimento a sus remuneraciones pactadas en los dos anexos lo que constituye un serio error pues estos son complementarios y en caso alguno se señaló que el segundo anexo de contrato fechado con 09 de abril de 2019 dejaba sin efecto el primer anexo de manera que con esto se produjo un perjuicio a sus remuneraciones y derechos irrenunciables y en caso alguno se siguieron las formalidades de un finiquito para dejar sin efecto el primer anexo de contrato.

Sostiene que, desde mayo de 2019, hasta la fecha, se le ha pagado una remuneración notoriamente inferior a la pactada produciéndose importantes diferencias que indebidamente le perjudican.

Explica que la suma antes indicada no fue cobrada a su empleadora por temor a perder su fuente laboral y por esto sin renunciar a sus derechos pero como una forma de mitigar los efectos que el error de su empleadora le produjo con fecha 12 de enero de 2021 solicitó aumento de remuneraciones al Consejo de Administración lo que fue negado con fecha 27 del mismo mes y debido a esto estimó que la fiscalización y pronunciamiento de la Inspección del Trabajo podían contribuir a solucionar este serio problema que le aquejaba más aún cuando en los primeros días de marzo del presente año fue informado por el presidente de la Cooperativa que había consejeros que dudaban que sus remuneraciones hayan sido correctamente pagadas lo que hacía aún más necesaria la fiscalización y pronunciamiento que pidió a la Inspección del Trabajo para que determinara que su ex empleadora debía pagarle las diferencias de remuneración que le adeudaba desde mayo de 2019 hasta la fecha de su pronunciamiento y la regularización y certeza en el pago de sus remuneraciones futuras.

Afirma que pese al pronunciamiento favorable por parte de la Inspección del Trabajo no sólo no se le pagaron las diferencias de remuneraciones, sino que se le despidió por represalia.

Expresa que la última remuneración mensual a la que tenía derecho corresponde a la de junio de 2021 y asciende a la suma de \$9.018.892 pesos.



Hace presente que el 01 de diciembre de 2017 las partes pactaron que la indemnización por años de servicio será calculada sobre la base de la última remuneración mensual devengada por cada uno de los años de servicio que trabajara para la denunciada sin sujeción al tope de 90 unidades de fomento y de este modo para los efectos de la indemnización por años de servicio ésta debe ser calculada sin límite en un doble aspecto: en cuanto a la cantidad de años de servicio a indemnizar y en cuanto a la base de cálculo a utilizar como última remuneración mensual.

Afirma que para los efectos del cálculo de su indemnización por años de servicio se debe considerar como última remuneración mensual la suma de \$9.018.892 pesos y sólo para la indemnización sustitutiva de aviso previo se debe considerar el tope de 90 UF por no haberse excluido esta indemnización sustitutiva de aviso previo del aludido tope y además su indemnización por años de servicio debe ser calculada a razón de 20 años de servicio.

INVALIDEZ DE SU DESPIDO POR NO PAGO ÍNTEGRO DE COTIZACIONES PREVISIONALES

La parte demandante solicita que se declare que su despido es nulo pues al momento de producirse éste no estaban pagadas sus cotizaciones previsionales en forma íntegra ya que hubo periodos en que la demandada por sus servicios laborales indebidamente los pagó vía honorarios y por esto de conformidad al artículo 162 del Código del Trabajo procede se ordene a la demandada a pagarle las remuneraciones y cotizaciones adicionales acumuladas entre la fecha de su inválido despido y la fecha en que éste se convalide y se le comunique este hecho.

DIFERENCIA DE REMUNERACIONES

Señala que existen diferencias de remuneraciones acumuladas por el período que se extiende desde abril de 2019 hasta julio del año 2021 insertando en su demanda una tabla donde detalla mes a mes las diferencias que estima existen en este caso de acuerdo con lo que se le pagó y a lo que se le pagaba a don Jaime Rodenas sosteniendo que el monto total de las diferencias adeudadas asciende a la suma de \$58.976.155

FERIADOS ADEUDADOS

Sobre este asunto refiere que la demandada le adeuda dos feriados completos y además el feriado proporcional por lo que solicita que así se declare y se condene a la demandada al pago de una suma no inferior a \$15.933.375.

PAGO PROPORCIONAL DE BONO DENOMINADO DÉCIMO TERCER SUELDO

En cuanto a este rubro señala que es una especie de bono pactado en los siguientes términos: “Se le pagará al trabajador un bono denominado décimo tercer sueldo el que asciende a una 12 ava parte del sueldo base y la gratificación



legal ascendente a \$303.122 el que se devenga mensualmente y se le pagará al trabajador los meses de septiembre y diciembre de cada año”, por esto considerando la fecha de su despido solicita se declare su derecho a este bono condenando a la demandada a pagarle la suma que al efecto liquide el tribunal.

INDEMNIZACIÓN DE PERJUICIOS

En este punto señala que no cabe duda acerca de los enormes daños que le provocó el actuar de la denunciada y su despido vulneratorio, daño que es indemnizable en su totalidad.

Refiere que los perjuicios se demandan con base a lo siguiente: el trato indigno, precarizaciones, perturbación y discriminaciones recibidas, los excesos cometidos respecto de su persona y el despido abusivo todo lo cual le ha originado un daño físico y psíquico añadiendo que lo anterior se insertó en un ambiente claramente hostil poniendo en riesgo su integridad y salud exponiéndolo a posibles siniestros afectando su salud y deterioro personal irreparable lo que le provoca grave afectación a su salud física y psicológica y ha debido ser atendido por esto e incluso ser hospitalizado. Agrega que se está en presencia de graves incumplimientos contractuales y normativos los que le han producido perjuicios y por lo tanto demanda por concepto de daño emergente la suma de \$800.000 y por concepto de daño moral la suma de \$100.000.000.

En subsidio y para el evento de que la denuncia por vulneración de derechos no sea acogida, interpone demanda por despido injustificado, nulidad de despido e indemnización de perjuicios solicitando se condene a la demandada al pago de las siguientes prestaciones:

- 1.- Indemnización por años de servicio por la suma de \$180.377.840.
- 2.- Indemnización sustitutiva de aviso previo por la suma equivalente a UF 90.
- 3.- Recargo legal del 100% sobre la indemnización por años de servicio por la suma de \$180.377.840 o, en subsidio, un recargo del 80% por la suma de \$144.302.272.
- 4.- Declaración de nulidad de despido y el pago de las remuneraciones y cotizaciones previsionales acumuladas entre la fecha de su despido hasta la convalidación.
- 5.- Diferencias de remuneración por la suma de \$58.976.155.
- 6.- Dos feriados anuales y feriado proporcional adeudados por la suma de \$15.933.375.
- 7.- Bono denominado décimo tercer sueldo conforme a liquidación efectuada por el tribunal.
- 8.- Indemnización de perjuicios por trato indigno recibido, por la suma de \$800.000 por daño emergente y \$100.000.000 por daño moral.



Todo lo anterior con reajustes, intereses y costas.

Funda esta demanda subsidiaria en los mismos antecedentes de hecho ya referidos a propósito de la denuncia por vulneración de derechos.

TERCERO: Que, la demandada, previo a contestar la demanda opuso excepción de compensación por la suma total de \$3.755.401 afirmando que el denunciante le adeuda \$2.200.000 por anticipo de bonos de vacaciones y escolaridad y décimo tercer sueldo y la suma de \$1.555.401 correspondiente a los 9 días trabajados de julio de 2021 que no fueron trabajados y que, sin embargo, le fueron pagados anticipadamente.

En la audiencia la parte demandante reconoce que efectivamente se anticipó el pago de \$2.200.000 por los conceptos indicados por lo que se allana y en cuanto a lo demás se allana parcialmente reconociendo que se le pagó de manera completa el mes de julio de 2021, pero si se ha de compensar por pago de remuneraciones del mes de junio solicita se calcule sólo respecto de los días no trabajados que serían 6 días y corresponderían al período 24 al 30.

A continuación, procedió a contestar la demanda en los siguientes términos:

ANTECEDENTES LEGALES. ESTATUTOS DE LA COOPERATIVA, ORGANIGRAMA DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN Y GERENTE GENERAL, DEBER DE FIDELIDAD Y LEALTAD

En este apartado señala que la Cooperativa de Ahorro y Crédito Lautaro Rosas Limitada es una asociación que cuenta con 58 años de existencia jurídica, cuyo objeto único y exclusivo es realizar preferentemente con sus socios y excepcionalmente con terceros, todo tipo de servicios financieros que la ley general de cooperativas, su reglamento y el compendio de normas financieras del Banco Central de Chile permiten a las cooperativas de ahorro y crédito, destinado al mejoramiento de sus condiciones de vida en lo social económico y cultural, lo anterior en estricta observancia del principio de ayuda mutua consagrada en la ley de cooperativas.

Precisa que conforme lo establecido en el artículo 29 del Estatuto de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Lautaro Rosas Limitada, la dirección, administración, operación y control de la cooperativa radica en los siguientes órganos y cargos:

- a) La Junta General de Socios.
- b) El Consejo de Administración.
- c) El Gerente.
- d) La Junta de Vigilancia.

Señala que el Consejo de Administración tiene a su cargo la administración superior de los negocios sociales en conformidad con las disposiciones de su



estatuto y con los acuerdos de la junta general de socios. Destaca que es un órgano colegiado compuesto por 5 miembros titulares y dos suplentes el que a su vez cuenta con un presidente, un primer vicepresidente, un segundo vicepresidente y un secretario y de sus deliberaciones y acuerdos se debe dejar constancia en un libro especial de actas.

Expresa que las funciones de los consejeros no son delegables y que cada uno tiene derecho a ser plenamente informado, en cualquier tiempo, por el gerente o quien haga sus veces, de todo lo relacionado con la marcha de la cooperativa.

En cuanto a la validez y legitimidad de los acuerdos adoptados por el consejo señala que el acta deberá firmarse por la mayoría de los asistentes a la sesión y por el consejero secretario siempre que actúen válidamente afirmando que el inciso quinto del artículo 25 del DFL número 5 expresa que se entenderá aprobada el acta desde el momento de su firma y desde esa fecha se podrán llevar a efectos los acuerdos a que ellas se refiere. Agrega que el artículo 53 de los estatutos dispone que el gerente será designado por el consejo de administración y ejercerá sus funciones según sus instrucciones bajo su inmediata vigilancia y se mantendrá en su cargo mientras cuente con la confianza del consejo añadiendo que antes de hacerse cargo de su puesto el gerente deberá constituir la fianza o póliza de fiel cumplimiento que determina el Consejo de Administración.

A continuación, refiere que el artículo 54 del mismo cuerpo normativo señala las atribuciones y deberes del gerente destacando la de ejecutar los acuerdos y órdenes del Consejo de Administración, de la Junta General de Socios y del Comité de Crédito cuando corresponda.

Menciona el artículo 27 del DFL 5 que fija el texto refundido concordado y sistematizado de la ley general de cooperativas publicada en el Diario Oficial el 17 de febrero de 2004 que dispone: “el gerente es el ejecutor de los acuerdos y órdenes del consejo de administración, representará judicialmente a la cooperativa, como a las demás instituciones regidas por esta ley sin perjuicio de lo establecido en el artículo 24 y sus atribuciones y deberes serán fijados en los estatutos, sin que ello obste a que, en todo caso, ejerza activa y pasivamente las facultades fijadas en el artículo 8° del Código de Procedimiento Civil.”

Afirma que el artículo 58 del mismo DFL N° 5 establece como infracción de las obligaciones establecidas en esta ley el dificultar o impedir arbitrariamente el ejercicio de cualquiera de los derechos reconocidos en esta ley.

Estima necesario destacar las obligaciones incorporadas al contrato de trabajo del denunciante y que emanan del reglamento interno de orden higiene y seguridad comprenden especialmente la de cumplir fielmente su contrato de trabajo, las disposiciones del presente reglamento y las demás de la cooperativa que le sean aplicables en razón de sus funciones o del departamento o área en que trabaje y dar cuenta dentro de 24 horas, a la jefatura correspondiente, gerencia o



subgerencia, según corresponda, de cualquier deficiencia, desperfecto o anomalía que advierta en el trabajo y especialmente de la pérdida de cualquier bien de propiedad de la cooperativa y finalmente el mantener estricta disciplina y cumplir las órdenes que le imparten sus jefes, observando trato respetuoso y lealtad para con ellos y sus compañeros y buen comportamiento en el trabajo.

Expresa que el artículo 23 del mismo cuerpo normativo establece como prohibiciones el adulterar, dar datos falsos o incurrir en cualquier irregularidad en el control de asistencia u otros documentos; retener en su poder documentos, planos, estados o datos de cualquier naturaleza que se refieren directa o indirectamente a la cooperativa y realizar actos ilegales como asimismo adoptar cualquier conducta que por su naturaleza o efecto sean lesivas a los intereses de la cooperativa.

Agrega que, adicionalmente a las obligaciones precedentemente consignadas, el estándar de los deberes de conducta que se entienden incorporados al contrato de trabajo de quien ostenta el cargo de gerente general, es decir, a su contenido ético jurídico y que protege bienes jurídicos de igual naturaleza de entre los que se comprenden los deberes de fidelidad y lealtad en que se funda el artículo 1546 del Código Civil, deben necesariamente ser considerados en todo análisis y resolución judicial y serán sin duda elementos que permitirán dilucidar que los hechos invocados en la carta de despido configuran la falta de probidad en que se funda la causal que acreditará en el proceso.

Destaca que el denunciante ocupaba un cargo de máxima confianza y responsabilidad dentro de la organización empresarial y sus deberes y compromisos esperables superan con creces aquellos que resultan aceptables en relación con un empleado común.

ANTECEDENTES DE LA RELACIÓN LABORAL

Al respecto señala que el demandante efectivamente inició su relación laboral con la cooperativa el 02 de enero de 2002 en calidad de contador, posteriormente el 02 de enero de 2014 asumió el cargo de subgerente general y seguidamente entre el 09 de abril de 2019 y el 20 de julio de 2021 desempeñó el cargo de gerente general, función cuya característica principal radica en una absoluta y exclusiva confianza del consejo de administración según lo dispone la ley, el reglamento de la ley y específicamente los estatutos de la cooperativa.

Explica que esta última posición empresarial en principio fue transitoria teniendo por objeto subrogar el puesto que había quedado vacante por la salida de su antecesor el señor Jaime Rodenas, sin embargo, los efectos de la pandemia retrasaron el proceso de designación definitiva permaneciendo en el puesto por un periodo de 2 años y 3 meses.

Señala que ya de la sola lectura del anexo de contrato por el cual se le erige como subgerente general de 02 de enero de 2014 aparece que sus funciones



principalmente consistían en la ejecución de los acuerdos y órdenes que el consejo de administración hubiese delegado en el gerente, comprometiéndose y obligándose a cumplir las instrucciones que le fueron impartidas por el directorio de la cooperativa en relación a su trabajo y acatar todas las normas del reglamento interno de orden higiene y seguridad que declara conocer.

Controvierte lo señalado por el denunciante en cuanto a sus remuneraciones sosteniendo que es falso que durante su periodo como gerente general se le hubiera remunerado de forma inferior a la pactada.

Explica que los hechos se remontan a la época en que ejercía la presidencia del consejo de administración el señor Gustavo Rosas Paz mencionando que consta del número 3 del acta de sesión extraordinaria número 2 de 2019 de 9 de abril de dicho año que el consejo de administración designó y ratificó al señor Bombal en el cargo de gerente general y seguidamente el presidente antes indicado autónomamente y sin ningún tipo de atribuciones para el efecto y sin contar con el acuerdo del consejo firmó conjuntamente ese mismo día con el actor un anexo de contrato de trabajo en términos similares o equivalentes al del gerente general saliente y en días posteriores y una vez informado de dicha circunstancia el Consejo de Administración se dirimió el asunto y se pactó de común acuerdo con el señor Bombal un anexo de contrato cuya cláusula segunda dispone textualmente: “A contar del mes de abril de 2019 el trabajador percibirá un bono de responsabilidad de \$1.000.000 (Un millón de pesos) (líquido a pagar) adicional al bono de responsabilidad por su función de Subgerente General, mientras desempeñe la función de Gerente General.”

Sostiene que el referido anexo, aprobado por el Comité de Administración, no es más que el cumplimiento del acuerdo de consejo número 869 de 09/05/2019 el cual, naturalmente, cuenta con la firma del señor Bombal y del presidente de la época.

Relata que, en las circunstancias señaladas el presidente señor Rosas en una actitud inocente, solicitó al demandante destruir el anexo de contrato de trabajo carente de valor jurídico, sin embargo, a la luz de los hechos y reclamaciones posteriores efectuadas por el demandante y sin perjuicio de garantizar que lo haría el señor Bombal jamás cumplió con lo solicitado y a lo que se había obligado. Añade que además en una actitud contumaz y absolutamente contraria a la confianza y buena fe contractual en sede laboral el señor Bombal el 12 de mayo de 2021 pretendió utilizar y hacer valer dicho documento presionando derechamente al consejo de administración a objeto de conseguir una posición más ventajosa, asegurando su permanencia en la institución, exigiendo beneficios del todo exacerbados como lo es el pactar la inexistencia de tope en los años de servicio para efectos de su indemnización o que se le garantice su permanencia en el cargo hasta la fecha de su jubilación. Lo anterior supuso la pérdida de confianza depositada en el señor Bombal para el ejercicio de cualquier cargo al interior de la organización.



De acuerdo con lo expuesto niega que la cooperativa hubiere pagado al actor una remuneración distinta de la pactada en su contrato de trabajo pues se dio cabal cumplimiento a lo acordado entre el consejo de administración y el demandante en su oportunidad lo que se vio permanentemente reflejado en sus liquidaciones de remuneraciones todas recibidas conforme durante todo el período trabajado.

A mayor abundamiento señala que, en la especie, se ha configurado una cláusula tácita en el sentido que el trabajador informado que sus ingresos en el ejercicio de la gerencia general aumentarían mediante el bono consensuado entre las partes manifestó plena conformidad y se obligó a inutilizar el anexo que adolece de vicios de legitimidad, el pago de sus remuneraciones fue aceptado mes a mes por lo que de acuerdo al principio de primacía de la realidad el pago de remuneraciones se ajustó exactamente a lo pactado por las partes.

Expresa que habiendo transcurrido dos años en el ejercicio de su cargo y previendo que las confianzas en su gestión se deterioraban el actor reclamó la pretendida diferencia e hizo valer abusivamente el anexo de contrato de trabajo que unilateralmente conservó demostrando con ello una conducta definitivamente contraria a la buena fe y vio una oportunidad que le ha conducido a indicar que ambos anexos de idéntica fecha son complementarios. Agrega que, requerida impropriamente por el actor la intervención de la Dirección del Trabajo para que fuere dicha entidad la que informara acerca de eventuales diferencias de remuneraciones el 22 de junio de 2021, la cooperativa recibió la resolución de multa número 4562/21/26-1 donde el fiscalizador señala que constató como hechos de la multa el no haberse consignado por escrito en el contrato de trabajo o en documento anexo la modificación de la estipulación referida a monto de la remuneración respecto del demandante toda vez que el empleador paga una remuneración distinta a la pactada en último anexo firmado por ambas partes de fecha 09 de abril de 2019, lo anterior en el periodo de abril de 2019 y abril de 2021.

Refiere que fue solo en esa instancia del todo calculada y oportunista la primera ocasión en que el señor Bombal reveló el anexo de contrato destruido por la cooperativa y conservado por él y tanto es así que el 12 de marzo de 2021 la cooperativa solicitó una auditoría a las remuneraciones del señor Bombal lo que derivó en el informe de auditoría emanado por la jefa de auditoría de la cooperativa señorita Jessica Riveros que no consideraba el anexo señalado, lo anterior dado que, para el empleador nunca existió y no tenía conocimiento de que estuviera en poder del demandante. Seguidamente dicha auditoría fue objeto de una ampliación para abordar el análisis de los viáticos otorgados al gerente general y el 15 de abril de 2021 dicha ampliación de informe fue entregada al consejo de administración, esto es, un día antes que el señor Bombal requiriera la fiscalización de la Dirección del Trabajo.

Hace presente que tan solo en el mes de julio de 2021 el consejo de administración tomó conocimiento que el señor Bombal a la sazón el gerente



general de la cooperativa, en su calidad de tal era titular y administrador de una tarjeta de crédito corporativa de la que jamás informó ni a su superior jerárquico ni a la encargada de la auditoría de la empresa.

ANTECEDENTES DEL TÉRMINO DE LA RELACIÓN LABORAL

Sobre este asunto señala que efectivamente el 23 de julio de 2021 la cooperativa resolvió poner término al contrato de trabajo con el actor por haberse configurado la causal establecida en la letra a) del número uno del artículo 160 del Código del Trabajo, esto es, la falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones tratándose de una conducta de carácter grave y debidamente comprobada.

Explica que los hechos que sustentan la causal se encuentran debidamente expresados en la carta de despido que procede a transcribir afirmando que tales hechos configuran falta de honestidad, de honradez y de rectitud en el actuar por parte del demandante afirmando que en este caso se reúnen todos los presupuestos de dicha causal en cuanto a gravedad, comprobación, al hecho de haber sido cometida en el ejercicio de sus funciones y ser comunicada por el empleador al trabajador.

Señala que, aparte de lo ya expresado acerca de los requisitos de procedencia de la causal es necesario tener en vista que la cooperativa contempla los denominados gastos de representación los que son extremadamente restringidos y que en general no se autoriza y coherente con esto es que no constaban en el contrato de trabajo del señor Bombal y en el de ningún otro trabajador.

Sostiene que la existencia de la tarjeta de crédito fue un hecho soslayado por el actor y que ningún miembro del consejo de administración conocía su existencia por lo que ahora en lo que se puede calificar como una posesión subrepticia de dicho producto crediticio el demandante sistemáticamente durante dos años hizo uso reiterado, descontrolado, indebido y malicioso de la tarjeta de crédito ya no sólo para solventar lo que podría calificarse como gastos propios del ejercicio de su cargo sino también para cubrir desembolsos caprichosos lo que reviste la máxima gravedad. Añade que son demasiadas las veces en que el actor durante los años 2019 y 2020 ingresaba a diversas casas de juego, a saber, casino municipal de Viña del Mar o de Antofagasta, Hotel del Mar de Viña del Mar y de otras regiones del país y utilizaba el crédito de la tarjeta de propiedad de la cooperativa aparentemente en juegos de azar, en pagos del señalado hotel y/o lisa y llanamente en avances en efectivo de libre disponibilidad, obtenidos en las señaladas unidades comerciales bastando un detenido análisis de las cartolas acompañadas para acreditar lo indicado.

Expresa que, sin importar el haberse pagado ya sea por parte de la empresa ya sea por parte del ex trabajador el importe mensual de la deuda e intereses devengados por el uso de la tarjeta de crédito, el asombro que tuvo el



consejo de administración al imponerse de los hechos configuró con precisión la actitud impúdica y la falta de honradez antes descrita, todo lo cual fue sutilmente encubierto.

LA FALSA INFRACCIÓN AL ARTÍCULO 485 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO, EN PARTICULAR LO REFERIDO A LA GARANTÍA DE INDEMNIDAD

En este punto niega tajantemente que el despido del actor haya tenido su causa y origen en la denuncia realizada por éste ante la Inspección del Trabajo y posterior fiscalización y, por el contrario, como se ha desarrollado previamente la desvinculación del demandante tuvo su fundamento en lo expresado en la carta de despido, esto es, en la falta de probidad en su actuar concretado en la obtención de una tarjeta de crédito de la que el consejo no estaba informado y haberla utilizado para fines absolutamente alejados a los que correspondían en su calidad de gerente general, por lo tanto, no resulta efectivo que esta demandada haya obrado en represalia por solicitar el demandante una fiscalización conforme lo ya reseñado.

Hace presente que la denuncia efectuada por el actor a la Inspección del Trabajo tuvo fines meramente instrumentales precisamente para quedar cubierto con la garantía de indemnidad ante el fin de su período en el cargo de gerente general justificando lo anterior en los siguientes antecedentes:

- a) El demandante asumió en el cargo de gerente general el 09 de abril de 2019.
- b) El 16 de abril de 2021, es decir, a los dos años de haber asumido el cargo, interpuso una denuncia ante la Inspección del Trabajo, motivada por el no pago de remuneraciones, argumentando que se le había pagado durante todo ese tiempo una remuneración inferior a la pactada la que debió ser igual a la del gerente general anterior.
- c) A contrario de lo que argumenta el Sr. Bombal en su libelo, el resultado de la fiscalización activada ante la Inspección del Trabajo, no acoge el motivo de la denuncia, esto es, el no pago de remuneraciones y, por el contrario, el fiscalizador sólo constata que el contrato de trabajo no se encontraba actualizado en cuanto a determinados ítems que no se pagaban conforme a los anexos exhibidos y un bono de nombramiento que se pagaba sin estar supuestamente escriturado.
- d) De lo anterior se desprende que la remuneración que se pagó al actor durante los dos años que ejerció el cargo de gerente general siempre fue la misma, y después de dos años interpone reclamo por no pago íntegro de remuneraciones.
- e) Que, en coherencia con la presunción de veracidad de que gozan de los fiscalizadores de la Inspección del Trabajo, queda en evidencia que las prestaciones que el actor reclama en su demanda resultan totalmente



improcedentes, a la luz de la resolución de multa que fue notificada a la Cooperativa.

Arguye que, al no haberse constatado por parte del ente fiscalizador el no pago de remuneraciones, queda acreditado a lo menos, que no resulta procedente la acción de nulidad de despido y las diferencias de remuneraciones que se reclaman.

- f) El demandante frente a la Inspección del Trabajo utilizó un anexo que, en los hechos, las partes no consideraban válido, hecho que, por sí solo da cuenta de un quiebre de la confianza entre el Consejo de Administración y el demandante.

Insiste en que el despido tiene su origen en la utilización deshonesto por parte del demandante de la tarjeta de crédito que se singulariza en la carta de despido.

EN CUANTO A LAS OTRAS GARANTÍAS O DERECHOS QUE EL DEMANDANTE ESTIMA VULNERADOS CON EL DESPIDO

Controvierte que se hayan vulnerado las garantías que menciona el denunciante, en especial en relación con el derecho a la honra señala que el hecho de haber invocado una causal grave para poner término al contrato de trabajo solo representa el derecho del empleador a ejercer la correcta administración de la empresa y a velar por la protección de la institución.

Alega que, pretender que, por la sola declaración de injustificado el despido por la causal de falta de probidad, se pueda configurar la vulneración de derechos fundamentales, es un criterio absolutamente deformador del sistema jurídico laboral considerando que existen mecanismos legales que precisamente tienen por objeto sancionar la calificación de injustificado e incluso aumentado, de estimar faltar motivo plausible para dicha invocación.

EN CUANTO A LOS INDICIOS SEÑALADOS POR EL DENUNCIANTE

Al respecto señala que la parte denunciante no ha cumplido con el estándar probatorio exigido toda vez que el libelo pretensor solo menciona como indicios la carta de despido y la resolución de multa, los que no cuentan con la debida suficiencia que permita concluir que se han aportado antecedentes que puedan ser considerados como indicios de vulneración.

EN CUANTO A LA ÚLTIMA REMUNERACIÓN DEVENGADA

Niega que al actor no se le pagaran las remuneraciones en la forma que pactaron las partes señalando que no es real que hubiere un acuerdo para retribuirle con la misma remuneración que el gerente general anterior para después complementar esa remuneración con un bono de responsabilidad adicional.



Reitera que, lo que realmente ocurrió es que el presidente del Consejo de Administración anterior en forma individual y sin acuerdo del órgano colegiado, es decir, sin facultades, suscribió un anexo de contrato en que se acordaba la misma remuneración que el gerente anterior, sin embargo, una vez informado el Consejo de Administración en Junta Extraordinaria celebrada el 08 de mayo de 2019 a la cual asistió el demandante, se acordó que la remuneración del gerente general sólo se vería incrementada por la vía de un bono de responsabilidad de un millón de pesos líquidos a pagar, decisión con la que el demandante estuvo de acuerdo y así, se suscribió el respectivo anexo que consignaba dicho acuerdo y que sustituyó al anterior que no contaba con la aquiescencia del Consejo. Agrega que el demandante aceptó lo anteriormente señalado al punto que mes a mes y por más de 20 meses en el ejercicio del cargo firmó sus liquidaciones de remuneraciones en señal de aceptación sin tener reparo alguno sobre los montos.

Explica que no es verdad que la Inspección del Trabajo le hubiere dado la razón en cuanto a sus reclamos por no pago de remuneraciones pues la multa cursada no fue por dicho concepto.

Afirma que, la última remuneración no puede ser mayor al tope de 90 UF que establece el artículo 172 inciso tercero del Código del Trabajo ya que, el anexo de contrato de trabajo de 1 de diciembre de 2017 fue pactado solo en el evento que el contrato termine por alguna de las causales establecidas en el artículo 161 del Código del Trabajo y la parte demandante no puede pretender hacer aplicable la ficción legal del artículo 168 inciso tercero del Código del Trabajo.

Por otra parte, alega que, en todo caso, el referido anexo no puede interpretarse en el sentido de entender que se pactó una indemnización por años de servicio sin tope legal de años pues no es aquello lo aparece de su tenor literal y en estas materias el acuerdo debe ser pleno, es decir, expreso y explícito, cuestión que en este caso no ocurre.

Sobre la última remuneración mensual devengada sostiene que a la fecha de despido del demandante éste ya había reasumido su cargo de subgerente general por lo que su última remuneración era la asignada a este cargo, ascendente a la suma de \$5.577.290. Estima que no deben ser considerados los bonos de décimo tercer sueldo y de vacaciones y escolaridad por tener el carácter de esporádicos.

SOBRE LA SUPUESTA INVALIDEZ DEL DESPIDO

En este punto controvierte y niega las afirmaciones efectuadas por la demandante en cuanto a que en ocasiones se hubieren pagado los servicios del actor por la vía de boleta de honorarios. Agrega que, resulta del todo complejo descifrar la pretensión del demandante dada su falta total de precisión, cuestión que afecta su derecho de defensa.



Alega que, en todo caso, la empresa siempre cotizó, en relación con el actor, por el límite imponible y enteró de manera íntegra y oportuna sus cotizaciones. Luego hace una larga exposición acerca de los viáticos y de que éstos no constituyen remuneración.

DE LA INDEMNIZACIÓN DE PERJUICIOS DEMANDADA

Al respecto señala que la cooperativa no ha ocasionado ni daño moral ni daño emergente al demandante controvirtiendo todas las afirmaciones efectuadas en la demanda para sustentar dicha pretensión.

Sostiene, además, que el denunciante asume que el daño moral es un concepto totalmente aceptado como ítem a pagar, lo que no es efectivo señalando que gran parte de la doctrina entiende que el daño extrapatrimonial en el procedimiento de tutela está resguardado en el artículo 489 del Código del Trabajo, invocando jurisprudencia al efecto.

Señala que, aún en el evento de estimarse que el daño moral tenga cabida el demandante deberá acreditar la existencia de un daño como el demandado y la consiguiente relación causal y el hecho que lo ocasiona.

RESPECTO DEL COBRO DE PRESTACIONES

Rechaza el pago de las indemnizaciones y recargo legal, la petición de declarar la nulidad del despido, las diferencias de remuneraciones y el pago proporcional del bono décimo tercer sueldo. En relación con el feriado solicita el rechazo por el monto demandado señalando que la base de cálculo se encuentra controvertida.

CUARTO: Que, llamadas las partes a conciliación, no fue posible que ellas llegasen a un acuerdo destinado a poner fin al juicio.

QUINTO: Que, se recibió la causa a prueba, fijándose como hechos a probar los siguientes:

1. Efectividad que el despido del demandante fue en represalia a la fiscalización solicitada a la Inspección del Trabajo y la posterior multa cursada a la Cooperativa. Existencia de indicios o de hechos que permitan sospechar acerca de la vulneración a la garantía de indemnidad y, de ser ello efectivo, motivación de la conducta desplegada por la demandada. En la afirmativa, existencia de daños como consecuencia de la vulneración. Naturaleza y cuantía de los mismos.
2. Remuneraciones pactadas entre las partes, rubros que la componen y aquellas efectivamente percibidas durante el desarrollo de la relación laboral.
3. Labores realizadas a la fecha de término de la relación laboral. Contenidos del contrato de trabajo y de todos los anexos suscritos entre las partes, especialmente aquellos relativos a las remuneraciones pactadas por el ejercicio del cargo de



gerente general y aquellas relativas a las indemnizaciones por término de la relación laboral.

4. Cumplimiento de las formalidades del despido, contenido de la carta de despido, hechos en que se fundó la causal y veracidad de los mismos.

5. Efectividad de adeudarse al demandante diferencias de remuneraciones y el bono decimotercer sueldo.

6. Días de feriados utilizados por el demandante, en los últimos dos periodos legales y en el periodo del feriado proporcional.

7. Si a la fecha del término del contrato se encontraban declaradas y enteradas en tiempo y forma todas las cotizaciones de seguridad social devengadas durante la vigencia de la relación laboral.

8. Días efectivamente trabajados por el demandante en el mes de julio de 2021 y en qué calidad fueron ejercidas las funciones.

SEXTO: Que, la parte demandante aportó la siguiente prueba en el juicio:

Documental:

1. Carta de despido de 23 de julio de 2021.

2. Contrato de Trabajo suscrito entre las partes de fecha 01 de febrero de 2002.

3. Anexo de contrato de trabajo de fecha 01 diciembre de 2017.

4. Anexo de contrato de trabajo de fecha 02 de enero de 2019.

5. Anexo de contrato de trabajo de fecha 01 de febrero de 2019.

6. Anexo de contrato de trabajo de fecha 09 de abril de 2019.

7. Segundo anexo de contrato de trabajo de fecha 09 de abril de 2019.

8. Constancia ante la Inspección del Trabajo de Valparaíso N° 769- 2019, de fecha 09 de mayo de 2019.

9. Correo electrónico y carta, ambos de fecha 16 de abril de 2021, enviada por el denunciante al Consejo de Administración informando que para aclarar las dudas y diferencias en torno a sus remuneraciones solicitó una fiscalización a la Dirección del Trabajo.

10. Activación de fiscalización N° 340-2021 y antecedentes.

11. Carátula de activación de fiscalización N° 340-2021 y Resolución de la Inspección del Trabajo aplicando multa a la denunciada.

12. Liquidaciones de remuneraciones del actor correspondientes a los meses abril, mayo, junio y julio de 2021.



13. Liquidación remuneración del actor correspondiente a abril 2019, con sueldo equivalente al Gerente anterior.

14. Certificado histórico de cotizaciones previsionales del actor emitido por AFP PROVIDA con fecha 03 de marzo 2022.

15. Tres licencias médicas del actor:

a) N°2- 61187778, de fecha 22 de julio de 2021.

b) N° 3 Folio 7252727-5, de fecha 25 de agosto 2021.

c) N° 3 Folio 7525972-7, de fecha 24 de septiembre 2021.

16. Otras tres licencias médicas del actor:

a) N° 2 61179713, de fecha 11 febrero 2021.

b) N° 3 Folio 5477241-6 (3 hojas), de fecha 14 marzo 2021.

c) N° 3 6973515-0, de fecha 27 julio 2021.

17. Dos comprobantes de licencias médicas del actor:

a) Folio Licencia 7113388-5, de fecha de 10 agosto 2021.

b) Folio Licencia 7395969-1 de fecha 09 septiembre 2021.

Confesional:

En calidad de absolvente compareció el representante de la demandada don Alexander Adolfo Tavra Checura, cédula de identidad N°6.215.367-9 quien previamente individualizado y juramentado, declaró, en síntesis, lo siguiente:

1.- Que no conoce el contrato de trabajo que firmó el demandante en el año 2002 y el presentado no está firmado por el gerente de la época.

2.- Que supone que su primer contrato es del año 2002.

3.- Que el demandante era contador.

4.- Que no sabía que existía una tarjeta de crédito que empleaba el demandante, se enteró el 09 de mayo de 2021 a raíz de una denuncia efectuada por Gustavo Rozas.

5.- Que cuando él asumió como Presidente del Consejo de Administración se realizó una auditoría.

5.- Que el 14 de julio de 2021 se realizó un asamblea de socios la que se efectuó por medios tecnológicos con la presencia del gerente y del subgerente de administración y finanzas.



6.- Que el subgerente no ha sido despedido.

7.- Que ignora si quedaba registro de lo que se pagaba relativo a la tarjeta de crédito.

Testifical:

En calidad de testigos comparecieron doña María Teresa Álvarez Torres, don Benjamín Ernesto Pérez Figueroa y don Carlos Antonio Bombal Serey, quienes previamente individualizados, juramentados y advertidos de las penas asignadas al delito de falso testimonio, declararon, en síntesis, lo siguiente:

La testigo Álvarez declaró conocer al actor porque él era el gerente de la Cooperativa donde ella trabajaba, laboró allí casi cinco años.

Sabe que el demandante fue despedido.

Señaló que ella era contadora encargada del pago a proveedores y consumos básicos y que ella hacía los pagos al Banco incluida la tarjeta de crédito, esto lo hacía según se le informaba a través del jefe de finanzas. Preciso que lo de las tarjetas de crédito se manejaban a través de la gerencia y subjefe de finanzas. Recuerda haber efectuado pagos de tarjetas desde 2019, los que eran respaldados con el detalle del subjefe de finanzas Sr. Marcos Castro y se emitía un cheque, todo quedaba respaldado.

Expresó que el Sr. Bombal, después que se supieron algunas situaciones que habían pasado, estaba cabizbajo y desmoralizado y después se supo de su despido.

Afirmó que había un rumor de pasillo de que algo se estaba investigando.

Señaló que antes de todo esto el demandante era una persona alegre y solidaria teniendo muy buenas relaciones con su equipo de trabajo.

En el contra examen declaró que ella trabajó el último año en la calle Prat, en tesorería y que trabajó en la Cooperativa hasta noviembre de 2021 y su finiquito fue por reestructuración de la empresa producto de lo cual se cerraron sucursales.

El testigo Benjamín Ernesto Pérez Figueroa señaló haber sido contador de la Cooperativa Lautaro Rosas y conocer al demandante porque cuando trabajaba en dicha Cooperativa era el subgerente y después fue el gerente general.

Preciso que trabajó en dicho lugar dos años y diez meses, desde enero de 2019 hasta noviembre de 2021.



Afirmó que el demandante fue despedido, lo que le fue informado mediante una reunión online en la que se le indica que esto es producto de algunas gestiones irregulares sin indicarse cuáles, pero se habló de gestiones personales en desmedro de la Cooperativa.

Expresó que él (testigo) trabajaba fuera de la oficina del actor y que le veía muy mal, a veces se enfermaba, andaba nervioso y complicado, cuestión que ocurrió varios meses antes de su despido.

Manifestó que Jaime Rodenas era el gerente anterior y que luego asumió el cargo el demandante y desde que asumió la nueva administración se veía que había un mal ambiente.

Declaró que antes el ambiente en la Cooperativa era bueno, él llegó en enero y los cambios comenzaron en marzo.

Expresó que a nivel de pasillo se comentaba que había una pugna entre la nueva administración y la gestión del gerente general, pero algo más preciso no sabe.

En el contra examen declaró que la comunicación del despido la hizo un Sr. González en una reunión online.

El testigo Bombal declaró conocer al demandante porque es su hermano mayor y saber que él trabajó en la Cooperativa demandada desde enero de 2002 hasta julio de 2021 cuando fue despedido. Agregó que su hermano tuvo una carrera larga, fue contador, subgerente y en el año 2019 fue nombrado gerente general.

Explicó que el demandante fue despedido por falta de probidad por uso de una tarjeta de crédito de la Cooperativa que tenía él y también el subgerente de finanzas Marcos Castro. Al respecto declara que sabe que el demandante cumplió con los requisitos de la Cooperativa contenidos en el acta del 06 de agosto de 2019 donde se le dan facultades para realizar operaciones de crédito.

Manifestó que él (testigo) es contador general, por lo tanto, sabe de esto y que debe tramitarse contablemente en los registros de la entidad. Agregó haber prestado servicios a honorarios para la Cooperativa desde el año 2016 hasta el 2019.

Expresó que el despido del actor ha significado un antes y un después en su vida familiar y que esto fue muy fuerte para él sobre todo por la cuestión valórica que causó un gran impacto en su hermano.



Señaló que su hermano fue gestor con su equipo, de logros de crecimiento, por ejemplo, con el Sindicato de La Escondida, el contrato con el Congreso y otros.

En el contra examen señaló que el contrato con Minera Escondida tiene que haberse realizado en el año 2018 cuando su hermano era subgerente general de la Cooperativa.

Declaró que todo eso lo sabe porque él trabajó como vendedor de créditos.

Prueba Pericial:

En calidad de perito psicólogo comparece don José Miguel Vásquez Gilabert, quien previamente individualizado, juramentado y hechas las advertencias legales prestó declaración entregando antecedentes acerca de su historia profesional y explicando como arribó a las conclusiones de su informe.

En el informe que presentó por escrito concluyó que el actor presenta un juicio de realidad conservado dentro de una estructura de personalidad normal; que presenta síntomas de estrés postraumático y síntomas de depresión mayor, lo anterior asociado al término de su relación laboral con la parte denunciada.

Otros medios de prueba

Exhibición de documentos:

La parte demandada exhibe los siguientes documentos:

1. Acta de Consejo de Administración de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Lautaro Rosas Limitada, de fecha 20 de julio de 2021 por la que cesaron a don Pedro Bombal Serey como Gerente General de la institución.
2. Las liquidaciones de remuneraciones del último año trabajado del ex Gerente General de la denunciada, don Jaime Rodenas Pizarro, antecesor en el cargo a don Pedro Bombal Serey.
3. Acta de Consejo de Administración de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Lautaro Rosas Limitada en la que es nombrado como Gerente General don Pedro Bombal Serey, según consta en Acta de Sesión Extraordinaria N° 2/2019 del referido Consejo.
4. Liquidación de remuneraciones del mes de abril de 2019, de fecha 15 de abril de 2019, en que se pagó a don Pedro Bombal Serey la remuneración equivalente al Gerente General anterior.

Oficios:

Se incorpora la respuesta de los oficios dirigido a:

1. Inspección del Trabajo de Valparaíso. (**Folio 67**)



2. Isapre Banmédica S.A. (Folio 81)

Causa tenida a la vista

Se tiene a la vista la causa sobre reclamo de multa RIT I- 114- 2021 seguida ante este mismo tribunal

SÉPTIMO: Que, la parte demandada, aportó la siguiente prueba en el juicio:

Documental:

1. Copia Estatuto de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Lautaro Rosas Limitada.
2. Copia Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Lautaro Rosas Limitada.
3. Copia contrato de Trabajo de don Pedro Bombal Serey, de fecha 01 de febrero del 2002, Anexo de contrato de fecha 02 de enero del año 2014, anexo de contrato de fecha 02 de enero del año 2017, anexo de contrato de fecha 01 de diciembre de 2017, anexo de contrato de fecha 09 de abril del año 2019, tenido por válido por la cooperativa de ahorro y crédito Lautaro rosas Ltda.
4. Copia Acta de Sesión Extraordinaria N°2/2019, de 9 de abril de 2019 de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Lautaro Rosas, Limitada.
5. Copia Acta de Acuerdo de Consejo N°869, de 9 mayo de 2019.
6. Set de documentos hechos llegar por don Pedro Bombal Serey al consejo de Administración de la Cooperativa De Ahorro Y Crédito Lautaro Rosas Limitada, consistentes en:
 - a) solicitud de inicio de fiscalización;
 - b) documentos acompañados a solicitud de inicio de fiscalización;
 - c) carta dirigida al consejo de administración fechada el 16 de abril de 2021;
 - d) carta dirigida al consejo de administración fechada el 12 de mayo de 2021.
7. Copia liquidación de remuneraciones de abril a diciembre del año 2019 y respectivos comprobantes de transferencias.
8. Copia liquidación de remuneraciones del año 2020 y respectivos comprobantes de transferencias.
9. Copia liquidación de remuneraciones de enero a julio del año 2021 y respectivos comprobantes de transferencias.
10. Copia de informe de auditoría de fecha 12 de marzo de 2021, efectuado por doña Jessica Rivera, Jefa de Auditoría de la demandada.
11. Copia de ampliación de informe de auditoría de fecha 15 de abril de 2021, efectuado por Jessica Rivera, Jefa de Auditoría de la demandada.



12. Copia Acta Junta Extraordinaria N°10, de fecha 22 de julio de 2021.
13. Copia acta Junta Extraordinaria N° 11 de fecha 23 de julio del año 2021.
14. Carta de despido de fecha 23 de julio de 2021 entregada al señor pedro Wilfrido Bombal Serey, comprobante de carta de aviso para terminación del contrato de trabajo de la dirección del trabajo de fecha 23 de julio de 2021, y comprobante de constancia laboral para empleadores de fecha 23 de julio de 2021.
15. Copia cartola estados de cuenta la tarjeta de crédito MasterCard N°XXXXXXXX100011220, a nombre de la Cooperativa por los períodos de agosto del año 2019, hasta junio de 2020 y los meses de enero y junio de 2021.
16. Copia de resolución de multa N° 4562/21/26-1 de fecha 7 de junio de 2021, de la IPT provincial de Valparaíso.
17. Copia Acta de la Sesión Extraordinaria N°9 de 2021, de fecha 20 de Julio de 2021.
18. Certificado de pago de cotizaciones de Previred del trabajador Pedro Bombal, por el período de julio del año 2009 a diciembre del año 2011.
19. Certificado de pago de cotizaciones de Previred del trabajador Pedro Bombal, por el período enero del año 2012 a diciembre del año 2014.
20. Certificado de pago de cotizaciones de Previred del trabajador Pedro Bombal, por el período de enero del año 2015 a diciembre del año 2017.
21. Certificado de pago de cotizaciones de Previred del trabajador Pedro Bombal, por el período de enero del año 2018 a diciembre del año 2020.
22. Certificado de pago de cotizaciones de Previred del trabajador Pedro Bombal, por el período de enero del año 2021 a julio del año 2021.
23. Certificado de no deuda de AFP PROVIDA S.A. de fecha 4 de marzo de 2022, respecto de la cooperativa.
24. Copia autorización anticipo bono 13 sueldo de fecha 19 de julio de 2021 junto a cadena de correo de Claudia Concha, jefe de operaciones de Lautaro rosas para Jeanette Guzmán jefa de recursos humanos informando que se efectuó giro al Sr pedro Bombal por el monto de 1.200.000.- por instrucción de este último.
25. Copia de liquidación de remuneraciones del mes de julio de 2021, considerando el mes completo trabajado. Copia de reliquidación de remuneraciones del mes de julio de 2021 con 21 días trabajados y certificado de pago de remuneraciones del Banco Estado, con fecha de instrucción de pago del día 15 de julio de 2021.



26. SET de documentos compuesto por licencia médica N°2 61179712 emitida con fecha 11 de febrero de 2021, correo de devolución o reintegro de licencia médica de fecha 11 de marzo de 2021 y comprobante de ingreso por caja N° 82384 de fecha 11 de marzo de 2021.

Confesional:

En calidad de absolvente en representación del demandante compareció don Marcelo Andrés Pacheco Vicencio, cédula de identidad N° 15.765.613-9, quien previamente individualizado y juramentado, declaró, en síntesis, lo siguiente:

- 1.- Que el Sr. Bombal empezó a trabajar en la Cooperativa como contador y luego ascendió a subgerente general y después a gerente general.
- 2.- Que como gerente general estaba a cargo de gestionar la captación de nuevos clientes y dirigir el equipo de trabajo.
- 3.- Que dentro del equipo de trabajo y en su calidad de gerente general sobre él estaba el Consejo de Administración.
- 4.- Que existía una subgerencia general y general y una subgerencia de finanzas.
- 5.- Que el subgerente de finanzas es quien se mantuvo después de su despido.
- 6.- Que en cuanto al uso de la tarjeta de crédito explicó que para efectos de llevar a cabo su función y tener reuniones en la oficina y otros lados el actor debía invitar a comer, para estas cenas de negocios él contaba con la tarjeta según las facultades otorgadas por el consejo. Añadió que también se utilizaban para actividades de esparcimiento del personal, lo que era una práctica de la Cooperativa.
- 7.- Que, en cuanto a los avances en efectivo, debido a su cargo se hacían actividades fuera de la oficina razón por la cual se daban estos movimientos de tarjetas. Agregó que había algunos avances de dinero para cubrir gastos que pudieran surgir producto de sus funciones y si no se utilizaba esto era devuelto.
- 8.- Que la Cooperativa es fiscalizada por la Comisión para el Mercado Financiero.
- 9.- Que tiene conocimiento de la denuncia de abril de 2021.
- 10.- Que el reclamo formulado era porque existían diferencias con lo que se debía pagar.
- 11.- Que la multa que cursó la Inspección del Trabajo fue por no respetar la remuneración, no tener los documentos de respaldo.

Testifical:

En calidad de testigos comparecieron don Fernando Benjamín Anatibia Benítez y don Manuel Antonio Lara Sanguino, quienes previamente



individualizados, juramentados y advertidos de las penas asignadas al delito de falso testimonio, declararon, en síntesis, lo siguiente:

El testigo Anatibia se identificó como subgerente comercial de la Cooperativa, lugar donde trabaja desde agosto de 2016.

Afirmó conocer al demandante porque era su jefe directo, primero fue subgerente general y después gerente general.

Explicó que él (testigo) tiene como función el generar colocación de créditos, generar convenios y negocios, esta tarea es exclusiva del subgerente.

Señaló que el gerente general tiene la responsabilidad de dirigir al equipo completo.

Declaró que el subgerente ejerce sus funciones en una estación en Valparaíso, pero sus funciones no tienen límite geográfico para generar nuevos negocios.

Señaló que las reuniones para generar nuevos negocios fuera de la quinta región se realizan en instalaciones propias de los lugares que se visitan. Agregó que esos viajes los ha realizado acompañado por el gerente general don Pedro Bombal porque él quiso acompañarlo, cumplía funciones de apoyo.

Afirmó que en relación con los viajes existe una unidad de adquisiciones que se encarga de comprar los pasajes y para poder desenvolverse les dan un viático que asciende a \$70.000 y para el gerente general es el doble.

Expresó que, dentro de los clientes tienen algunas mineras mencionando varias de ellas. En particular respecto de Minera Escondida señaló que existe un convenio que él apertura, lo que fue en el año 2017.

Señaló que si las actividades se realizaban en la quinta región no se paga viático ya que no se realizan en otras instalaciones.

En cuanto al despido del demandante señaló que fue por falta de probidad por el uso indebido de la tarjeta de crédito afirmando que fue auditado porque se investigaron los viajes y los gastos.

Declaró que el demandante hacía uso de la tarjeta de crédito de la Cooperativa y que, en una ocasión vio que la empleaba para la compra de comida y alcohol y también giró dinero con la tarjeta ignorando para qué, esto fue en Antofagasta, en las afueras del casino.

Explicó que se trataba de la tarjeta de crédito corporativa que se utilizaba para el arrendamiento de vehículos.

Afirmó que el gerente la utilizaba para otras situaciones como para comidas e invitaciones que realizaba a otras personas no relacionadas con los clientes, una de estas personas era una ex fiscal, abogada de la empresa y su hija, esto ocurrió



en Antofagasta y Copiapó y que, en otra ocasión lo vio usando la tarjeta dentro del casino. Añadió que cuando estaban en visita el demandante frecuentaba estos lugares y a veces él (testigo) lo iba a buscar porque no volvía en buenas condiciones y tenía una salud delicada, era diabético y no eran buenos los excesos en comida y alcohol.

En el contra examen precisó que él ingresó a prestar servicios para la Cooperativa en agosto de 2016.

Expresó que el consejo de administración autorizó la obtención de la tarjeta de crédito para garantizar el uso de vehículos que se debían arrendar usando tarjeta.

Sobre las tratativas y concreción del negocio con Minera Escondida señaló que él concurrió al cierre del negocio dos veces y después viajó varias veces, el convenio aún sigue vigente.

Señaló que el demandante se trasladaba con él, pero por cuestiones personales, no con relación al contrato.

Precisó que las personas con las que se relacionaba el demandante no eran por cuestiones de la Cooperativa, se trataba de la fiscal de la Cooperativa y su hija quienes no participaban en el negocio.

El testigo Lara señaló ser consejero del Comité de Administración y conocer al actor desde hace unos cinco o seis años ya que entró como consejero suplente cuando el actor era subgerente general.

Declaró que el demandante fue despedido el 23 de julio de 2021 por falta de probidad.

Explicó que conoce los antecedentes del caso porque él entró al consejo el 08 de mayo de 2021 y se enteró que el actor había presentado una demanda en contra de la Cooperativa lo que le confundió porque en el fondo era una especie de autodemanda.

Se enteró, a comienzos de julio de 2021 que el gerente general tenía una tarjeta de crédito y le llamó la atención porque no había política sobre su uso, pidieron las cartolas precisando que el fundamento de la tarjeta era para comprar lo que no se podía pagar por otro medio. Al llegar la cartola se dieron cuenta de una serie de gastos en el Enjoy y en el Hotel del Mar y retiros en efectivo, advirtiéndole que estaba usando la tarjeta para cuestiones personales.

Señaló que el gerente general era una especie de gerente interino, el consejo anterior había despedido al gerente de la época y mientras se buscaba un gerente definitivo se nombró al demandante, después vino la pandemia, falleció un consejero y renunció el Presidente del Consejo de Administración y lo llamaron a él para ingresar como consejero titular. En el año 2020 y 2021 no hubo elecciones y se hicieron sesiones por zoom.



En cuanto a los anexos de contrato del demandante señaló él tenía un anexo fechado el 09 de abril donde se estipulaba su sueldo más un bono de un millón de pesos y posteriormente él confesó que tenía un anexo escondido que el Sr. Rosas le había pedido que destruyera y al ser inspeccionados por la Inspección del Trabajo apareció este segundo anexo.

Explicó que el demandante presentó estos anexos como complementarios cuestión que no era efectiva. En abril o mayo se le paga con la misma remuneración del gerente general anterior y después se le continúa pagando como se había acordado.

Reconoció que hubo un error porque se le pagó el mes completo por la nueva asignación en circunstancias que asumió el 09 de abril y el demandante recibió conforme todas sus liquidaciones.

Explicó que él era el gerente general y es el encargado de que las remuneraciones sean pagadas como corresponde.

En el contra examen señaló que no debieron existir dos anexos sino uno solo y lo que le escuchó al demandante Bombal fue que el Presidente Sr. Rosas le pasó un anexo que se firmó y después el Presidente le explicó que el anexo que correspondía y era el válido era el segundo.

Señaló que el Consejo sesionó el 20 de abril de 2019 y se determinó en cuanto a la remuneración del Sr. Bombal, que se le debía dar un bono.

Expresó que él ha sido consejero varias veces, que partió el año 2016 y después el 2017 fue suplente, el 2018 quedó fuera y luego volvió el 09 de mayo de 2021 y en su calidad de consejero pudo revisar lo que había pasado antes que ingresara.

Afirmó saber que al demandante le habían dado facultades para operaciones crediticias o bancarias.

Oficio:

Se incorpora la respuesta del oficio dirigido a la Caja de Prevención de la Defensa Nacional. (Folio 83)

Prueba Audiovisual:

La parte demandada incorporó prueba audiovisual (en los siguientes momentos, desde el minuto 1 hora con 50 minutos al minuto 2 horas con 20 minutos y desde el minuto 2 horas con 24 minutos al minuto 2 horas con 36 minutos); de la Sesión N°946 del Consejo de Administración realizada vía remota el día 23 de junio de 2021, en que participó el Gerente General en dicha época don Pedro Bombal Serey.

Causa a la vista



A petición de la parte demandante se tuvo a la vista la causa I-114-2021, de este mismo tribunal, sobre reclamación judicial presentada en contra de resolución de multa N°4562/21/26-1 de fecha 7 de junio de 2021, de la Inspección Provincial del Trabajo de Valparaíso, cuya fiscalización fue solicitada por el demandante de esta causa.

OCTAVO: Que, en la audiencia preparatoria se fijaron como hechos no controvertidos la existencia de la relación laboral entre las partes desde el 02 de enero de 2002 al 23 de julio de 2021; la efectividad que el demandante efectuó una solicitud de fiscalización en la Inspección del Trabajo fundada en el pago de remuneraciones inferiores a las pactadas, que terminó con multa y que, la demandada pagó la suma de \$2.200.000 por concepto de bono de vacaciones, escolaridad y décimo tercer sueldo y la remuneración completa de julio de 2021.

NOVENO: Que, de la prueba rendida, valorada en conformidad a las reglas de la sana crítica, se dan por establecidos los siguientes hechos:

1.- Que, el 01 de febrero de 2002 las partes suscribieron un contrato de trabajo en virtud del cual el demandante se obligó a efectuar las labores de contador de la Cooperativa. Las partes dejaron constancia en él de que el actor ingresó al servicio el 01 de febrero de 2002, hecho que el demandante ratificó ante la Inspección del Trabajo cuando realiza una activación de fiscalización.

Este hecho se encuentra acreditado mediante el contrato acompañado por la parte demandante con la firma de ambas partes y la declaración contenida en la activación de fiscalización realizada por el actor ante la Inspección del Trabajo.

2.- Que, mediante anexo de contrato de 02 de enero de 2014 se estipuló por las partes que el sueldo base del actor será de \$1.649.885 más un bono de responsabilidad por \$990.000 más bono de asignación de caja por \$100.000 y una gratificación de \$412.471, un bono mensual de vacaciones y escolaridad ascendente a \$372.370 que se devengaría mensualmente entre marzo y junio de cada año junto con un bono denominado décimo tercer sueldo ascendente a una 12 ava parte del sueldo y gratificación legal que se devengaría mensualmente y se pagaría en los meses de septiembre y diciembre de cada año.

Este hecho se acreditó mediante la copia del referido anexo de contrato.

3.- Que, mediante anexo de contrato de trabajo de 01 de diciembre de 2017 suscrito entre las partes, se acordó que, en el evento que el contrato termine por alguna de las causales establecidas en el artículo 161 del Código del Trabajo, esto es, por necesidades de la empresa o por desahucio del empleador, la indemnización por años de servicio cuyo pago se haga exigible será calculada sobre la base de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio, sin sujeción al tope de 90 UF dispuesto por el artículo 172 inciso final del Código del Trabajo.



Este hecho se ha acreditado mediante el anexo suscrito por el demandante y gerente general de la época.

4.- Que, mediante anexo de contrato de 02 de enero de 2019 entre las partes se acordó que el demandante en su cargo de subgerente general percibirá un sueldo base a contar de enero de 2019 de \$2.506.558, una gratificación de \$626.640, un bono mensual de vacaciones y escolaridad ascendente a \$565.716, el que se devengará mensualmente entre enero y junio de cada año y además se pagará al trabajador un bono denominado décimo tercer sueldo ascendente a una 12 ava parte del sueldo base y la gratificación legal ascendente a \$261.000 el que se devengará mensualmente y se pagará los meses de septiembre y diciembre de cada año. Las partes dejaron constancia que el trabajador ingresó el 01 de febrero de 2002.

Este hecho se acreditó mediante copia del anexo de contrato.

5.- Que, mediante anexo de contrato de 01 de febrero de 2019 las partes modificaron el contrato de trabajo del demandante quedando fijado el sueldo base en la suma de \$2.909.972, la gratificación en \$727.493, el bono de vacaciones y escolaridad quedó fijado en \$656.765 y el décimo tercer sueldo en \$303.122. Las partes dejaron constancia que el trabajador ingresó el 01 de febrero de 2002.

En la cláusula sexta de dicho anexo se deja constancia que, en caso de despido por desahucio del empleador, éste pagará al trabajador una indemnización ascendente a la legal.

Este hecho se acreditó mediante la copia del respectivo anexo.

6.- Que, por decisión del Consejo de Administración en sesión extraordinaria realizada el 09 de abril de 2019 se designó en calidad de gerente general al demandante, quien hasta ese momento tenía el cargo de subgerente general, designación que se realizó en tanto se decidiera el nombramiento de un gerente general definitivo.

Este hecho se encuentra probado mediante la copia del acta de sesión extraordinaria N°2/2019 en concordancia con lo que se expresó por los Consejeros en sesión contenida en registro de video que se incorporó como prueba por la parte demandada donde se explica que el nombramiento del actor lo fue en tanto se definía a la persona más idónea para el cargo, cuestión que posteriormente se vio retrasada debido a la pandemia.

7.- Que, de acuerdo con el Estatuto que rige el funcionamiento de la Cooperativa demandada, es atribución y deber del Consejo de Administración el nombrar y poner término a los servicios del gerente y fijar la remuneración de éste.

Esto se ha probado mediante el referido Estatuto incorporado como prueba en el juicio, en cuyo artículo 45 letra c) establece tales atribuciones.



7.- Que, el 09 de abril de 2019 en anexo de contrato suscrito entre el demandante y el Presidente del Consejo de Administración de la época don Gustavo Rosas Paz, sin contar con la autorización del Consejo de Administración, se modificó el contrato de trabajo del demandante obligándose éste a desempeñar el cargo de gerente general de la Cooperativa a contar de esa fecha estipulándose que, si cesa en dicho cargo reasumirá el cargo anterior de subgerente general con la siguiente remuneración: sueldo base: \$3.774.483; gratificación mensual \$943.621; bono de responsabilidad \$2.421.004; bono mensual vacaciones y escolaridad \$851.880 que se devengará entre enero y junio pagadero en marzo y junio de cada año; bono denominado décimo tercer sueldo ascendente a una 12 ava parte del sueldo y gratificación legal ascendente a \$393.175 el que se devengará mensualmente y se pagará en septiembre y diciembre de cada año.

Además, dejan constancia de que el contrato es de duración indefinida y que, en caso de despido por la causal del artículo 161 incisos 1° y 2° del Código del Trabajo será aplicable lo acordado en anexo de 01 de diciembre de 2017.

8.- Que, mediante anexo de contrato fechado el 09 de abril de 2019 entre el demandante y el Presidente del Consejo de Administración Gustavo Rosas Paz modifican el contrato de trabajo y acuerdan que el actor desempeñará el cargo de gerente general y si cesa en dicha función reasumirá como subgerente general.

Se acuerda, además, que contar de abril de 2019 percibirá un bono de responsabilidad por su función de subgerente general mientras desempeñe el cargo de gerente general ascendente a \$1.000.000.-

Estos dos hechos dos últimos hechos se han determinado mediante el análisis de los dos anexos de contrato incorporados como prueba documental, en concordancia con lo expresado por los consejeros y por el demandante en sesión reproducida en audiencia de juicio a través del video incorporado.

9.- Que, en sesión ordinaria N°869/2019 del Consejo de Administración, realizada en mayo de 2019, se trata el tema del contrato del actual gerente general Sr. Bombal, sesión que contó con la presencia del demandante donde se aprobó el anexo de contrato mencionado en el número anterior.

Este hecho se acreditó mediante la copia del acta que contiene lo obrado en la sesión mencionada, en la cual los consejeros, salvo el Presidente, ignoraban la existencia de algún anexo distinto del que aprobaron que implicaba únicamente que el actor asumiera como gerente general conservando en todo caso su cargo de subgerente general, otorgándosele a su remuneración como subgerente, un bono de responsabilidad de un millón de pesos líquidos, lo que es coincidente con la intención de que su nombramiento solo fuere por el tiempo necesario hasta designar a un gerente general definitivo. Lo anterior además es coincidente con lo expresado por el actor en sesión contenida en video que se exhibió en audiencia en la que dijo que cuando asumió como gerente general le citaron y le manifestaron si tenía interés en asumir el cargo de gerente general interino y él les



manifestó que no correspondía un cargo interino porque para la Comisión para el Mercado Financiero debía haber simplemente un gerente general y entonces los consejeros le explicaron que su nombramiento sería únicamente hasta que encontraran otra persona para asumir el cargo.

10.- Que, en el año 2021 el Consejo de Administración tomó la decisión de que se realizara una auditoría destinada a verificar que se estaban pagando correctamente las remuneraciones del demandante tanto en su función de subgerente y también las de gerente general, cuestión que el demandante consideró como una falta de confianza en su persona y un atentado a su honor.

Este hecho fue acreditado mediante el análisis de la declaración formulada por el demandante y contenida en el video incorporado en el juicio en el que el actor señala que le quisieron hacer una auditoría a sus remuneraciones porque tenían la duda de si él se estaba mejorando el sueldo unilateralmente y entonces él les pidió que hicieran no más la auditoría y a raíz de esto él estimó que siempre hizo su trabajo con honestidad, que se ha desgastado tratando de probar su honorabilidad y entonces creyó que lo mejor era hacer que interviniera la Inspección del Trabajo.

11.- Que el actor reconoció en la sesión convocada por el Consejo de Administración que había suscrito dos anexos de contratos, ambos datados el día 09 de abril de 2019 aun cuanto explicando que solo uno le fue presentado ese día y el otro le fue entregado en mayo pero datado el 09 de abril por cuanto el anterior Presidente del Consejo le presentó un primer anexo y luego le manifestó que el Consejo había autorizado que su remuneración se viera incrementada sólo mediante un bono de responsabilidad de un millón de pesos, reconociendo, además, que al firmar el segundo anexo que reemplazaba al primero, el Presidente anterior Gustavo Rosas le pidió que eliminara el anexo anterior, cuestión que él finalmente no hizo.

12.- Que el actor explicó que no rompió el anexo anterior por cuanto él contenía una referencia a la manera de pago de una eventual indemnización por años de servicio, sin tope que el nuevo anexo no contenía de manera que lo conservó.

Estos dos hechos fueron acreditados mediante el contenido del video incorporado en el juicio.

13.- Que el demandante recibió su remuneración durante dos años de conformidad a lo pactado en el anexo de contrato que fue aprobado por el Consejo de Administración, salvo el mes de abril de 2019 que le fue pagado el día 15 de dicho mes cuando todavía el consejo no aprobaba el anexo que finalmente se consideró válido.

Este hecho consta de las liquidaciones de remuneraciones del actor.

14.- Que, el 16 de abril de 2021 el demandante realizó una activación de fiscalización ante la Inspección Provincial del Trabajo de Valparaíso indicando



como materia a fiscalizar el pagar sus remuneraciones parcial o incorrectamente. Al realizar dicha denuncia el demandante presentó ante la instancia administrativa los dos anexos de contrato fechados el 09 de abril de 2019, esto es, el primero que le fuera presentado por el Presidente de la época del Consejo de Administración sin contar con el acuerdo del Consejo y el segundo que vino a reemplazar el anterior y que si fue aprobado por dicho Consejo, dando a entender que ambos anexos eran complementarios y que entonces el bono de responsabilidad era adicional a las remuneraciones, asignaciones y bonos del anexo anterior.

15.- Que, la activación de fiscalización dio inicio a un procedimiento de fiscalización que concluyó con la resolución de multa N°4562/21/26-1 mediante la cual se aplicó a la Cooperativa demandada una sanción de 30 UTM por “no consignar por escrito en el contrato de trabajo o en documento anexo la modificación de la estipulación referida a monto de remuneración respecto del trabajador toda vez que el empleador paga una remuneración distinta a la pactada en último anexo firmado por ambas partes de fecha 09 de abril de 2019.” Se consideró una infracción al artículo 11 del Código del Trabajo.

16.- Que, dicha resolución de multa fue recurrida alegándose la existencia de error de hecho, rechazándose la petición de dejarla sin efecto, mediante sentencia ejecutoriada que no se pronunció sobre la validez o no de los anexos de contrato, sino que se examinó únicamente el actuar del fiscalizador en relación con los antecedentes que le fueron proporcionados en el procedimiento de fiscalización.

Estos tres últimos hechos se encuentran establecidos mediante la copia de la activación de fiscalización, el informe de fiscalización y la causa tenida a la vista sobre reclamo de multa.

17.- Que el mismo día que el demandante presentó su activación de fiscalización remitió una carta al Consejo de Administración y los subgerentes informando de su denuncia y adjuntando copia de ésta.

Este hecho se ha acreditado mediante la copia del correo electrónico que informa y remite la activación.

18.- Que, se efectuó una auditoría especial para comprobar que la remuneración pagada al demandante en sus cargos de subgerente general y gerente general estaba en concordancia con los contratos suscritos, anexos, reajustes anuales y bonos de producción acordados por el Consejo de Administración y si los viáticos otorgados se encuentran adecuadamente respaldados la que culminó con un informe de 12 de marzo de 2021 y una ampliación de 15 de abril de 2021, siendo el período auditado el que se extiende entre el 01 de enero de 2018 y el 20 de febrero de 2021.



Esta auditoría verificó que la remuneración del actor se pagó conforme al contrato y anexos aprobados por el Consejo, que el bono de nombramiento era de \$1.000.000 líquido.

19.- Que, en sesión extraordinaria N°9/2021 realizada el 20 de julio de 2021 el Consejo de Administración de la Cooperativa acordó por unanimidad no ratificar en el cargo al gerente general y que éste pasará a desempeñarse como subgerente general.

Este hecho se encuentra acreditado mediante la copia del acta respectiva.

20.- Que, en sesión extraordinaria N°10/2021 de 22 de julio de 2021 se acordó aprobar el despido del subgerente general de la Cooperativa por aplicación de la causal del artículo 160 N°1 letra a) del Código del Trabajo, esto es, falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones.

21.- Que, en sesión extraordinaria N°11/2021 de 23 de julio de 2021 se notificó al demandante su despido informándole los motivos del despido, negándose el trabajador a firmar la carta por lo que se dispuso el envío de carta certificada sobre comunicación del despido.

Estos dos hechos se encuentran establecidos mediante las copias de las respectivas actas.

22.- Que, mediante carta datada el 23 de julio de 2021 el Presidente del Comité de Administración de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Lautaro Rosas remitió al domicilio del demandante, por correo certificado, la comunicación de término del contrato de trabajo, en calidad de subgerente general de la Cooperativa por la causal del artículo 160 N°1 letra a) del Código del Trabajo, esto es, falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones por el siguiente hecho: haber solicitado a mediados del 2019, al Banco Scotiabank, la tarjeta de crédito que singulariza a nombre de la Cooperativa, para su uso exclusivo, sin comunicarlo ni ser autorizado por el Consejo de Administración.

Además, y habiendo tomado conocimiento de aquello se indica en la carta que el elemento gravitante es el uso específico que dio a la tarjeta en el ejercicio del cargo de gerente general, labor que desarrolló hasta el 20 de julio de 2021 mencionando los estados de cuenta nacional del período agosto 2019 y junio de 2021 a modo referencial, con un total de 16 transacciones.

Se imputa al trabajador que estas transacciones adolecen de la debida rendición de cuentas y no guardan relación con la actividad comercial de la Cooperativa.

Se remitió la comunicación de este término de contrato a la Dirección del Trabajo, vía internet.



Este hecho fue acreditado mediante la copia de la carta de aviso, su comprobante de envío por correo certificado de despido y el comprobante de envío a la Dirección del Trabajo.

23.- Que, el estado de cuenta nacional de tarjeta de crédito del Banco Scotiabank a nombre del actor registra una serie de gastos en Enjoy de Viña del Mar y también de Antofagasta y diversos avances de dinero.

Este hecho se acreditó mediante las respectivas cartolas.

24.- Que, el actor percibe una pensión de retiro a contar del 02 de marzo de 2001 por 20 años de servicios efectivos en la Armada de Chile computados hasta el 28 de febrero de 2001 más dos años de afiliación al INP.

Este hecho se determinó a partir de lo informado por la Caja de Previsión de la Defensa Nacional en respuesta al oficio que le fuera remitido.

25.- Que, el 15 de abril de 2019 se pagó al demandante una remuneración ascendente a: sueldo base \$3.774.483; gratificación \$943.621; 13° sueldo \$393.175; bono vacaciones y escolaridad \$851.880; bono de responsabilidad \$2.421.004; asignación de movilización \$150.000, asignación de colación \$140.000 y asignación de caja \$100.000, que es idéntica a la que percibía el gerente general anterior don Jaime Rodenas.

Este hecho se acreditó mediante la liquidación de remuneración de abril de 2019 del actor y la del aludido gerente.

26.- Que, a partir de mayo de 2019 la remuneración que se pagó al demandante correspondió a la siguiente: sueldo base \$2.909.972; gratificación \$727.493; 13° sueldo \$303.122; bono de vacaciones y escolaridad \$656.765; bono responsabilidad \$1.439.544; bono nombramiento \$1.538.461; asignación de movilización \$150.000; asignación de colación \$140.000 y asignación de caja \$100.000.-

Esta remuneración se fue reajustando anualmente quedando fijada su remuneración a enero de 2021 de la siguiente forma: sueldo base \$3.078.197; gratificación \$769.549; 13° sueldo por pagar \$320.646; bono de vacaciones y escolaridad \$694.732; bono de responsabilidad \$1.439.544; bono de nombramiento \$1.538.461, asignación de movilización \$150.000, asignación de colación \$140.000 y asignación de caja \$100.000.

Estos hechos han quedado acreditados mediante al análisis de las liquidaciones de remuneraciones del demandante.

27.- Que el día 22 de julio de 2021 se le extendió al demandante una licencia médica por 5 días a contar de esa fecha y con posterioridad a esa fecha le fueron extendido otras licencias más.



Este hecho se encuentra acreditado mediante las copias de las licencias médicas.

DÉCIMO: Que, en cuanto a la denuncia por vulneración de derechos fundamentales se tendrá presente que la parte denunciante estima que, con su despido se han vulnerado sus derechos a la integridad física y psíquica, su derecho a la honra, su derecho a la libertad de trabajo, su derecho a no ser discriminado y se ha afectado su garantía de indemnidad.

Para entrar al análisis de este asunto es necesario tener presente lo que dispone el artículo 485 del Código del Trabajo en cuanto a que “Se entenderá que los derechos y garantías a que se refieren los incisos anteriores resultan lesionados cuando el ejercicio de las facultades que la ley reconoce al empleador limita el pleno ejercicio de aquéllas sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial”.

Se denuncia como vulnerado el derecho del actor a la integridad física y psíquica con ocasión del despido y se funda tal afirmación en la circunstancia de haberse puesto término a su contrato de trabajo estando con licencia médica, alega reiterados y prolongados incumplimientos y hostigamientos de parte del empleador, en no darle un trato razonable ni respetarle como trabajador, en darle condiciones laborales inadecuadas e incluso alude a un trato indigno e inhumano

Respecto del hecho de haberle despedido estando con licencia médica es preciso tener en consideración que, de acuerdo a la prueba rendida, la decisión de la separación del trabajador no se produjo de manera intempestiva, de un día para otro sino que esto respondió a un proceso que se inició con anterioridad producto de un análisis que se realizó primero del tema de sus remuneraciones como subgerente y luego como gerente general, que implicó la realización de una auditoría y luego de los antecedentes que se conocieron sobre la forma en la que utilizó la tarjeta de crédito que obtuvo a nombre de la Cooperativa. Los hechos se sucedieron en el tiempo, primero se adoptó la decisión de que cesara en sus funciones como gerente general asumiendo entonces su anterior cargo de subgerente general y luego se decidió poner término a la relación laboral entre las partes.

Tal como ha quedado acreditado de acuerdo con la prueba rendida, el Consejo de Administración decidió el 22 de julio de 2021 el despido del actor, hecho que le comunicó al día siguiente personalmente y luego remitiéndole la comunicación escrita vía correo certificado y al demandante se le otorgó licencia médica el mismo día en el que se adoptó el acuerdo sin que existan antecedentes de que en ese momento el empleador hubiere tomado conocimiento de ésta. En todo caso y aun cuando el empleador hubiere conocido este hecho, no existe ninguna prohibición para proceder a un despido cuando el trabajador se encuentra con licencia médica, salvo en el caso de que la causal invocada fuere la del artículo 161 del Código del Trabajo, que no es el caso.



Acerca de un reiterado y prolongado incumplimiento, discriminación y hostigamiento, de la falta de trato razonable, de condiciones laborales inadecuadas, de trato indigno o inhumano cabe tener presente que, la parte denunciante no ha señalado de qué forma, cuándo o cómo se han generado tales cuestiones.

El principal relato que se advierte de la lectura de la denuncia se relaciona con la falta de pago íntegro de sus remuneraciones, con sus reclamos al respecto, su denuncia ante la Inspección del Trabajo.

En este punto sólo corresponde por ahora expresar que, el tema de las remuneraciones del actor se relaciona directamente con un anexo de contrato de trabajo que el demandante mantuvo oculto y que sólo después de dos años procedió a exhibir ante la Inspección del Trabajo, que no existen antecedentes que den cuenta que el Consejo de Administración que procedió a su despido hubieren tenido conocimiento de que existía algún otro documento válido, aparte del anexo de 09 de abril de 2019 que ellos aprobaron en relación con las remuneraciones del trabajador cuando éste asumió originalmente de manera transitoria el cargo de gerente general.

En considerando aparte se hará un análisis detallado acerca de este tema en particular.

En cuanto a habérsele dado un trato indigno o inhumano, no existe fundamento alguno que sustente tal alegación. El demandante ingresó a prestar servicios para la demandada, según él expresa en su demanda en enero de 2002 y según declara ante la Inspección del Trabajo, en febrero de 2002 como se expresa en su contrato de trabajo, fue ascendiendo en la Cooperativa llegando a ocupar el cargo de gerente general. Tanto sus remuneraciones como subgerente general y luego como gerente general son de un nivel elevado, el asumir este último cargo implica necesariamente que el Consejo de Administración depositó su confianza en él. Así las cosas, no es posible entender cómo se le habría dado el trato indigno que menciona.

Si el reproche se refiere a la pérdida de confianza en su gestión o al hecho de haberse dispuesto una auditoría interna para determinar si sus remuneraciones como subgerente y luego como gerente general estaban acordes a los instrumentos suscritos por las partes y a lo acordado por el Consejo, no cabe sino señalar que aquello se inserta dentro de las facultades del empleador y no existen antecedentes que permitan concluir que esto se hubiere llevado a efecto de un modo que afectare su derecho a la integridad física o psíquica.

El informe pericial emitido por el perito psicólogo concluye una afectación a la salud mental del actor, sin embargo, debe tenerse presente que cualquier despido puede generar una afectación en los trabajadores despedidos, pero esto no implica que el despido sea vulneratorio pues de ser así cualquier despido podría por sí solo ser calificado como tal.



En cuanto a la afectación del derecho a la honra del trabajador con ocasión de su despido, es preciso considerar que el derecho a la honra está consagrado en el artículo 19 N°4 de la Constitución Política de la República y que su contenido se refiere al prestigio, la buena reputación o fama que la persona tiene en su entorno social, es decir, se protege el aspecto externo de la honra.

En este punto es preciso recordar que el denunciante ha señalado como indicios de vulneración el contenido de la carta aviso de despido que le imputa ciertos hechos para justificar la aplicación de la causal de falta de probidad.

Si se lee con detenimiento la carta de despido se llegará a la conclusión de que en ella se efectúa una descripción de hechos referidos a la obtención y sobre todo al uso dado por el actor a la tarjeta de crédito que gestionó en su calidad de gerente general detallándose cuáles son los movimientos que tuvo la tarjeta y que a juicio de la parte denunciada importarían un uso indebido de ésta.

No existen en la carta expresiones insultantes o insinuaciones despectivas, ni calificativos sobre la persona del actor, solo se efectúan referencias y descripciones que son necesarias para expresar con claridad los hechos que se imputan al trabajador y que constituyen, por lo demás, una exigencia que se impone al empleador y que se expresa en el artículo 454 N°1 del Código del Trabajo en los siguientes términos: *“No obstante lo anterior, en los juicios sobre despido corresponderá en primer lugar al demandado la rendición de la prueba, debiendo acreditar la veracidad de los hechos imputados en las comunicaciones a que se refieren los incisos primero y cuarto del artículo 162, sin que pueda alegar en el juicio hechos distintos como justificativos del despido.”*

Por último, no existen antecedentes tampoco que den cuenta de que el contenido de la carta se hubiere divulgado a terceras personas.

En lo que se refiere a la vulneración del derecho a la libertad de trabajo la parte denunciante no ha entregado elementos suficientes para entender de qué forma el empleador ha afectado este derecho al igual que tampoco lo ha hecho en relación con su derecho a no ser discriminado.

Por estas razones, se concluye que respecto de estos derechos fundamentales la parte denunciante no ha aportado indicios suficientes que permitan sospechar de un modo más o menos fundado, que el empleador ha vulnerados éstos con ocasión de su despido.

En cuanto a la afectación de su garantía de indemnidad es conveniente tener consideración que el artículo 485 del Código del Trabajo se refiere a dicha garantía en los siguientes términos: *“En igual sentido se entenderán las represalias ejercidas en contra de trabajadores por el ejercicio de acciones judiciales, por su participación en ellas como testigo o haber sido ofrecidos en tal calidad, o bien como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo.”*



La hipótesis que invoca el denunciante en este caso es la última a la que se refiere el enunciando normativo afirmando que su despido fue causado por la denuncia por él efectuada ante la Inspección Comunal del Trabajo de Viña del Mar.

De la prueba rendida ha sido probado que el denunciante presentó una activación de fiscalización ante la Inspección del Trabajo el 16 de abril de 2021 y que el mismo día que el demandante presentó su activación de fiscalización remitió una carta al Consejo de Administración y los subgerentes informando de su denuncia y adjuntando copia de ésta. El despido del actor fue decidido el 22 de julio de 2021 y le fue notificado el 23 de julio de 2021.

Así entonces existe una sucesión cronológica de los hechos: denuncia ante la Inspección del Trabajo y tres meses después el despido.

Existen entonces indicios que hacen sospechar sobre la afectación de la garantía de indemnidad.

Corresponde en consecuencia, efectuar un análisis acerca de la justificación y proporcionalidad de la medida adoptada por el empleador.

En esta fase del análisis es necesario considerar que, de acuerdo con la prueba rendida, en especial la constituida por la prueba audiovisual y por los antecedentes que dan cuenta del proceso de auditoría realizado y cuyo informe y anexo fue aportado como prueba documental, que todo indica que la gestión del actor estaba siendo cuestionada desde hace algún tiempo por el Consejo de Administración. El propio actor en la sesión del Consejo de Administración cuyo video fue exhibido en el juicio, se refirió acerca del cuestionamiento que se le venía realizando acerca de su trabajo y también acerca de las remuneraciones tanto cuando desempeñaba el cargo de subgerente general como cuando desempeñaba las funciones de gerente general.

En el mencionado video incluso expresa que ellos (los miembros del Consejo) le obligaron a recurrir a la Inspección del Trabajo dando a entender que cuando dispusieron la realización de la auditoría pusieron en duda su honorabilidad.

A partir de estos antecedentes es posible entender que el despido del actor no se vio causado por la denuncia por él realizada ante la Inspección del Trabajo y de la cual se ocupó de notificar él mismo al Consejo de Administración antes de que se practicara la notificación por dicho Servicio, sino que desde antes el Consejo estaba revisando su gestión y que, dentro de aquella revisión surgió el asunto referido a la utilización que el demandante hizo de la tarjeta de crédito de la Cooperativa.

Más bien fue la indagación que se realizaba por instrucciones del Consejo las que motivaron la denuncia que efectuó ante la Inspección del Trabajo el actor y no la denuncia la que motivó la indagación y posterior despido.



Corroborar lo anterior el que el informe de auditoría está fechado el 15 de abril de 2021 y la activación de fiscalización fue realizada al día siguiente.

Por estas razones, se concluye fundadamente que el empleador no ha lesionado la garantía de indemnidad del trabajador.

Mención aparte requiere la petición de la parte denunciante en cuanto a declarar que la denunciada ha vulnerado su garantía de dignidad. Si bien la dignidad humana se erige como aquel límite imposible de cruzar en el ejercicio de las potestades del empleador, esta noción está informando todos los derechos fundamentales y, en particular, en el ámbito del procedimiento de tutela no se le concibe como un derecho independiente, sino que está a la base de los distintos derechos tutelados y, por lo mismo, está indisolublemente unido a los derechos mencionados en el artículo 485 del Código del Trabajo, por lo que no corresponde hacer un análisis separado de dicha noción o principio.

Por todas las razones expresadas, la denuncia por vulneración de derechos fundamentales será rechazada.

UNDÉCIMO: Que, en cuanto a la acción por despido injustificado es necesario tener presente que el empleador ha invocado una de las causales más graves para poner término a la relación laboral entre las partes, cual es, la falta de probidad que consagra el artículo 160 N°1 letra a) del Código del Trabajo, en los siguientes términos:

“El contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando el empleador le ponga término invocando una o más de las siguientes causales:

1.- alguna de las conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas, que a continuación se señalan:

a) Falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones;”

Si bien no existe una definición legal acerca de lo que debe entenderse por falta de probidad, comúnmente se ha entendido dicho concepto como aquella falta de rectitud, honradez e integridad en el actuar.

Los elementos que si están presentes en el enunciado normativo son la necesidad de que exista una debida comprobación de la o las conductas que se reprochan como indebidas y que los hechos revistan una entidad mayor capaz de provocar efectos o consecuencias gravosas.

Corresponde en primer término analizar si resultaron probados los hechos que se mencionan en la carta aviso de despido y, en caso afirmativo, verificar si tales hechos cumplen con los requisitos para configurar la causal invocada.

La demandada fundó el despido en dos cuestiones centrales, la primera, en la solicitud y obtención de una tarjeta de crédito MasterCard a nombre de la Cooperativa, para su uso exclusivo sin haberlo comunicado y como consecuencia



sin haber sido autorizado por el Consejo de Administración y la segunda que se menciona, además, como elemento determinante para la configuración de la causal, que durante el ejercicio del cargo como gerente general de la Cooperativa, usó dicha tarjeta en asuntos que no tienen ninguna vinculación con el ejercicio de las labores que son propias del cargo que desempeñaba. A modo de ejemplo se mencionan en la carta una serie de transacciones realizadas entre julio de 2019 y mayo de 2021 consistentes en pagos en Enjoy Casino de Viña del Mar principalmente, un par de pagos en Hotel del Mar de Viña del Mar y otros en restaurantes, junto con varios avances en efectivo.

Para acreditar los hechos referidos en dicha carta, la parte demandada aportó prueba documental consistente en copia de cartola de cuenta de la tarjeta de crédito aludida por el período agosto de 2019 hasta junio de 2020 y los meses de enero y junio de 2021.

Dicho documento da cuenta de la efectividad de lo mencionado en la carta en cuanto a que se registran numerosos cargos asociados a pagos a Enjoy tanto de Viña del Mar como de Antofagasta, varios avances en efectivo y cargos por gastos de restaurantes.

En la demanda el actor, al referirse a su despido, no desconoce el uso de la tarjeta de crédito aludiendo al gasto en reuniones y similares con personas externas a la demandada y también en reuniones o consumos con personal de la Cooperativa, sosteniendo que no hubo perjuicio ni falta de dinero ya que en las ocasiones en las que un gasto se podría haber estimado que no estaba asociado a su cargo, a la mayor brevedad lo reembolsó con dineros propios.

Por otra parte, el testigo Anatibia, que depuso por la parte demandada, quien se identificó como subgerente comercial de la Cooperativa demandada expresó que a quien detenta su cargo le corresponde generar la colocación de créditos, generar convenios y negocios y no al gerente general quien se encarga de la administración en términos generales, no obstante lo cual, cuando debieron cerrar negocios en el norte, el Sr. Bombal decidió de todas formas acompañarlo. En este contexto él pudo apreciar personalmente que el demandante utilizaba la tarjeta de crédito de la empresa en el Casino de Antofagasta, en la compra de alcohol y comida y también la utilizó para el pago de comidas con personas que nada tenían que ver con los clientes. Explicó, en todo caso, que el Consejo de Administración autorizó la obtención de la tarjeta.

El testigo Lara que depuso también por la parte demandada y que se identificó como integrante del Consejo de Administración, declaró que el demandante tenía autorización para realizar operaciones de crédito y bancarias y que la tarjeta debía usarse exclusivamente para cuestiones que no podían ser pagadas con dinero efectivo explicando que en julio de 2021 se enteró del uso que el actor había dado a la tarjeta.



A partir de la prueba rendida es posible concluir que, el demandante sí contaba con autorización para la obtención de una tarjeta de crédito y que efectivamente empleó la tarjeta en cuestiones que no eran propias del cargo que detentaba ni se relacionaban con cuestiones propias de la Cooperativa.

Ahora bien, para la configuración de la causal se requiere probar que la conducta que se imputa es de la suficiente gravedad para autorizar el término de la relación laboral.

En este caso se debe tener presente que, si bien se probó el uso del crédito de la Cooperativa frente al Banco para usos particulares del demandante, no ha resultado en cambio acreditado que esto significare un perjuicio económico para la entidad pues no existe prueba acerca de algún monto indebidamente apropiado, no existen antecedentes sobre el respaldo de las operaciones ni sobre quién pagó en definitiva los avances o los gastos que escaparon de las funciones propias del gerente general. No se acompañó tampoco algún tipo de instructivo acerca del empleo de la tarjeta ni alguna auditoría al respecto.

Por las razones expresadas se concluye que, si bien se acreditó el uso indebido que en algunos momentos realizó el actor de la tarjeta de crédito a su cargo, no se justificó en cambio que la tarjeta hubiere sido obtenida al margen o contradiciendo las instrucciones del Consejo de Administración ni que se ocasionare un perjuicio económico para la Cooperativa.

Por estas razones, la demanda por despido injustificado será acogida.

DUODÉCIMO: Que, en cuanto a la indemnización por años de servicio y recargo legal es necesario tener presente que ha quedado acreditado que, mediante anexo de contrato de trabajo de 01 de diciembre de 2017 entre la Cooperativa demandada y el demandante se acordó lo siguiente: *“Las partes convienen que, en el evento de que el presente contrato de trabajo termine por alguna de las causales establecidas por el artículo 161 del Código del Trabajo, esto es, por necesidades de la empresa o por desahucio del empleador, la indemnización por años de servicio cuyo pago se haga exigible será calculada sobre la base de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio, sin sujeción al tope de 90 UF dispuesto por el artículo 172 inciso final del Código del Trabajo”.*

En lo relativo a esta cláusula es pertinente recordar que este tipo de cláusulas son una manifestación del principio de la autonomía de la voluntad e implican otorgar más de aquello que fija la normativa laboral por lo que su interpretación debe ceñirse a lo expresa y explícitamente estipulado por las partes.

Del análisis de la cláusula en cuestión se advierte que ella se ha referido únicamente al tope de 90 UF quedando excluida la limitación del artículo 172 en lo relativo a la última remuneración del trabajador para los efectos del cálculo de la indemnización por años de servicio sin mencionar nada acerca del tope por años de servicio siendo en consecuencia una regla que se refiere únicamente a la base



de cálculo de la indemnización. Se trata entonces de un acuerdo conocido también como “pacto de mejora” que es de aquellos más frecuentes de entre los que suponen un incremento del monto a indemnizar.

Al respecto es pertinente recordar que, el artículo 163 inciso segundo del Código del Trabajo dispone lo siguiente: *“A falta de esta estipulación, entendiéndose además por tal la que no cumpla con el requisito señalado en el inciso precedente, el empleador deberá pagar al trabajador una indemnización equivalente a treinta días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, prestados continuamente a dicho empleador. Esta indemnización tendrá un límite máximo de trescientos treinta días de remuneración.”*

Como se aprecia de la comparación del texto de la norma en relación con el de la cláusula pactada, no hay mayor diferencia y en esta última nada se dice sobre superar o simplemente no considerar el tope legal de trescientos treinta días de remuneración ya que simplemente se ha alterado lo que respecta a la base de cálculo del artículo 172 del Código del Trabajo.

Ahora bien, surge la duda de si esta cláusula resulta aplicable también a un caso como el que se somete al conocimiento y decisión de este tribunal, es decir, cuando la causal invocada por el empleador es distinta de la del artículo 161 del Código del Trabajo debido a que el artículo 168 del Código del Trabajo expresamente señala, en lo que atañe a este punto, que *“Si el juez estableciere que la aplicación de una o más de las causales de terminación del contrato establecidas en los artículos 159 y 160 no ha sido acreditada, de conformidad a lo dispuesto en este artículo se entenderá que el término del contrato se ha producido por alguna de las causales señaladas en el artículo 161, en la fecha en que se invocó la causal, y habrá derecho a los incrementos legales que corresponda en conformidad a lo dispuesto en los incisos anteriores”*.

La cláusula convenida por las partes no se pone en este supuesto mencionándose únicamente el supuesto de que el contrato termine por alguna de las causales del artículo 161 del Código del Trabajo, es decir, cuando la causal invocada fuere alguna de aquellas y no ha previsto la situación de que el despido fuere declarado injustificado, no pudiendo este tipo de cláusulas interpretarse de un modo extensivo a situaciones que lo contratantes no contemplaron.

No se aprecia justificación legal para hacer aplicación de la indemnización convencional pactada por las partes si en los hechos no se han configurado ninguna de las hipótesis del artículo 161 del Código del Trabajo en este caso.

Por otra parte, tampoco se ha advertido en este caso la aplicación maliciosa de la causal invocada que justifique hacer uso de la ficción legal que implica la regla del artículo 168 del Código del Trabajo que justamente por tratarse de una ficción no puede ser aplicada en un sentido amplio.



Por estas razones, se concluye que corresponde aplicar en este caso las indemnizaciones legales con el tope respectivo.

DÉCIMO TERCERO: Que, en cuanto a la acción por nulidad de despido es necesario tener en consideración que, la parte denunciante ha sostenido su petición de declarar la nulidad del despido única y exclusivamente en el hecho de que al producirse su despido la demandada no había enterado de manera íntegra sus cotizaciones previsionales por cuanto hubo períodos en los que se pagaron sus servicios “vía honorarios”.

No se ha expresado en la demanda cuáles períodos estarían impagos ni por qué estuvo en régimen a honorarios ni ningún antecedente que fundamente la solicitud de declarar la nulidad del despido que permitiere que la demandada pudiese ejercer una adecuada defensa.

Sin perjuicio de lo anterior, ha quedado acreditado que el demandante tenía la calidad de pensionado a contar del 02 de marzo de 2001, es decir, antes de ingresar a prestar servicios para la demandada por lo que no existía obligación de pago de cotizaciones de seguro de cesantía ni tampoco la de pago de cotizaciones para el fondo de pensiones. Respecto del pago de las cotizaciones de salud se acompañó un certificado emitido por Banmédica que da cuenta del pago de todas las cotizaciones de salud desde el período en el que el actor se afilió a dicha Isapre.

Por estas razones, la petición de declarar la nulidad del despido no será acogida.

DÉCIMO CUARTO: Que, en cuanto a la existencia de diferencias de remuneraciones vinculadas a dos anexos de contrato fechados el 09 de abril de 2019 corresponde desarrollar el siguiente análisis:

Del examen de la prueba rendida, ha quedado acreditado que, dado que el demandante a abril de 2019 desempeñaba el cargo de subgerente general y que, el gerente general Sr. Rodenas cesó en su cargo se le ofreció por el Consejo de Administración que asumiera de manera transitoria el cargo de gerente general. El propio demandante les informó que no existía la figura de un gerente general interino como se pretendía designarle y que esto podía ser cuestionado por la Comisión para el Mercado Financiero por lo que, finalmente se decide asignarle el cargo de gerente general pero sólo en tanto se eligiera a la persona que finalmente asumiría el cargo, en definitiva, cuestión que se retrasó más de lo previsto debido a las dificultades que ocasionó en todos los ámbitos la llegada de la pandemia. El demandante entonces estuvo de acuerdo y preguntó que cuál sería su remuneración y se le respondió que esto se vería más adelante y que lo conversara con el presidente Sr. Gustavo Rosas, poniéndose término a la sesión convocada al efecto sin existir definición acerca de su remuneración.



Esta primera parte del relato encuentra su sustento en el video aportado como prueba donde se escucha la descripción de los hechos realizada por el propio demandante y por la intervención de los distintos consejeros incluido su presidente actual que recibió la versión entregada por su aludido antecesor Sr. Rosas.

El Estatuto de la Cooperativa, que no podía menos que conocer el demandante dado su cargo de subgerente general y posteriormente gerente general, establece que, el nombramiento y las remuneraciones del gerente general serán determinados por el Consejo de Administración.

Luego de esta designación y dado que el actor asumió el cargo el 09 de abril de 2019, fue suscrito entre él y el presidente del Consejo de Administración, un anexo de contrato en el que se le fijaba una remuneración idéntica al gerente general anterior con una cláusula que estipulaba que el trabajador se compromete a desempeñar el cargo de gerente general del Cooperativa a contar de esa fecha manteniéndose en el cargo mientras cuente con la confianza del Consejo y que la prolongación de funciones en dicho cargo no constituirá un incumplimiento de las obligaciones en el cargo de subgerente general, cargo que deberá asumir si cesara en sus funciones como gerente general.

Las partes dejan constancia, además, que el contrato es de duración indefinida y que en caso de despido por aplicación de las causales del artículo 161 incisos primero o segundo del Código del Trabajo será aplicable lo acordado en anexo de contrato de 01 de diciembre de 2017.

Con posterioridad y en atención a que los pagos de remuneraciones se realizan por adelantado, es decir, antes de que termine el mes, la remuneración del actor fue pagada unos días después, esto es, el 15 de abril de 2019 conforme a tal anexo de contrato.

Luego de estos sucesos, el 08 de mayo de 2019 se llevó a efecto la sesión ordinaria N°869/2019 con la presencia del recién designado gerente general Sr. Bombal y en dicha sesión se aprobó el siguiente anexo de contrato que se refería a la designación y a la remuneración que se acordó pagarle, anexo que en la parte que interesa a este juicio señala:

“PRIMERO: EL TRABAJADOR se compromete a desempeñar el cargo de GERENTE GENERAL de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Lautaro Rosas Limitada y ejercerá sus funciones según las instrucciones que le sean impartidas por el Consejo de Administración de la Cooperativa y bajo su inmediata vigilancia, manteniéndose en el cargo mientras cuente con la confianza del Consejo. Para este efecto queda establecido que la prolongación de sus funciones en el cargo de GERENTE GENERAL no constituirá un incumplimiento de las obligaciones que le han sido impuestas por LA EMPLEADORA en el cargo de SUBGERENTE GENERAL, cargo que deberá reasumir si cesara en sus funciones como GERENTE GENERAL.



SEGUNDO: A contar del mes de Abril 2019 el trabajador percibirá un bono de responsabilidad de \$1.000.000 (Un millón de pesos) (Líquido a pagar) adicional al bono de responsabilidad por su función de SUBGERENTE GENERAL, mientras desempeñe la función de GERENTE GENERAL.

TERCERO: Se deja constancia que don Pedro Bombal Serey, asume sus funciones de Gerente General a contar del 09 de Abril de 2019.

CUARTO: En lo no modificado en este anexo, el contrato de trabajo continúa vigente”

Dicho anexo fue suscrito por el trabajador y por el Presidente del Consejo de Administración Gustavo Rosas Paz.

Como se advierte entonces, el demandante manifestó su conformidad con este anexo de contrato al que se le puso fecha 09 de abril de 2019 y que daba cuenta de lo decidido por el Consejo sobre su remuneración, sin que se mencionara en tal Consejo nada acerca del anexo anterior que no fue aprobado ni sometido a aprobación siquiera.

A partir de mayo de 2019 la remuneración del actor fue pagada conforme al anexo aprobado y esto ocurrió durante más de dos años.

Todo lo anterior aparece corroborado por las actas del Consejo de Administración y por lo expresado por Consejeros y por el Sr. Bombal en el video exhibido en el juicio.

En dicha grabación el Sr. Bombal reconoce que, dado que el anexo que fue aprobado por el Consejo de Administración fue este último, el presidente del Consejo de Administración de la época Sr. Rosas le solicitó que destruyera el anexo anterior del cual no se dio cuenta en el Consejo y que nunca fue aprobado por dicho órgano interno y que él le respondió afirmativamente a aquella petición. Pese a lo convenido, sin cumplir dicho compromiso, decidió en cambio, guardar el anexo, el que no fue incorporado a la documentación de la Cooperativa ni informó de su existencia, documento que recién vino a exhibir luego de sentirse cuestionado por el Consejo.

La explicación que el Sr. Bombal entrega a los miembros del Consejo para haber guardado el instrumento fue porque en tal anexo se incluyó una cláusula sobre su indemnización de perjuicios que no venía en los anexos que modificaban sus remuneraciones, según su versión por error de la encargada de redactarlos. Entonces de su explicación se advierte que tenía pleno conocimiento de que el anexo válido era el segundo suscrito por él y no el primero y sólo decide darlo a conocer cuando estaba en cuestionamiento su labor y sus remuneraciones. A partir de esto se concluye que en verdad él siempre supo cuál fue la remuneración que le fijó el Consejo de Administración y nunca reclamó al respecto salvo cuando se vio cuestionado.



Reafirma la conclusión anterior la constancia que deja ante la Inspección del Trabajo, incorporada como prueba documental fechada el 09 de mayo de 2019, es decir, inmediatamente después de que se llevara a efecto la sesión del Consejo donde se determina su remuneración y en la que nada manifiesta sobre el primer anexo no aprobado, en la que en parte alguna se refiere a una diferencia en cuanto a sus remuneraciones sino que se limita únicamente a constatar que en anexo de 09 de abril de 2019 las partes convienen, en el evento de que el contrato termine por alguna causal establecida en el artículo 161 del Código del Trabajo, que su indemnización por años de servicio será calculada sobre la remuneración calculada sin tope de 90 UF.

No puede escapar al análisis de este asunto, que el demandante tenía el cargo de gerente general y en tal posición es quien debe ejecutar los acuerdos adoptados por el Consejo de Administración y le corresponde organizar y dirigir el aparato administrativo de la Cooperativa, de manera que bajo su dirección se encuentra el resto de las personas que laboran en ella y él debe velar porque las actuaciones se realicen de conformidad a las disposiciones legales y reglamentarias que las rigen.

En dicho marco es muy difícil entender que hubiere guardado un anexo de contrato para sacarlo luego de dos años, en un acto que se manifiesta como oportunista y sólo una vez que se realizaran gestiones por parte del Consejo de Administración, a quien debe reportar su labor, para investigar acerca de la forma en que se determinaban sus remuneraciones de subgerente y de gerente general y los respaldos de los viáticos. No es la misma condición la que ocupa un trabajador cualquiera que un gerente general.

No es posible en este caso, para dirimir el conflicto sometido a la decisión de este tribunal, y sin dejar de tener en vista los principios que informan el derecho del trabajo, eludir la referencia al principio básico de la buena fe que finalmente informa todo nuestro derecho.

Cabe preguntarse entonces si el actuar del demandante al esconder un anexo de contrato respecto del cual sabía que no había sido aprobado por el Consejo de Administración, haber aceptado un segundo anexo de contrato y haber guardado silencio en la sesión de Consejo donde se dio su aprobación a este último y haber recibido durante más de dos años su remuneración conforme, para luego de que no se aceptaran sus requerimientos y se cuestionara su gestión y remuneraciones por el nuevo Consejo de Administración hacerlo aparecer ante la Inspección del Trabajo denunciando un incumplimiento en el pago de remuneraciones y no sólo eso sino que dando a entender que ambos anexos eran válidos y complementarios de manera que su remuneración era incluso superior al del anterior gerente general, pese a saber que su designación fue acotada al tiempo en que se realizare el proceso de designación de un nuevo gerente general no vulnera entonces el principio de la buena fe?.



Si se analizan ambos anexos de contratos se advierte que en ellos se repite la designación en el cargo del actor como gerente general desde el 09 de abril de 2019 y que mantendrá sus funciones como subgerente general, lo que no tiene sentido señalar nuevamente en un segundo anexo y no tiene sentido tampoco la existencia de dos anexos de la misma fecha en el que uno se estipule una parte de la remuneración y en el otro se estipule un complemento de ésta.

Por todas las razones expresadas se concluye fundadamente en atención a la prueba rendida y sobre todo con base en los mismos dichos del demandante en el mencionado video, que hubo entre las partes un acuerdo en orden a que se le pagaría mientras desempeñare funciones como gerente general de la Cooperativa, únicamente un bono de responsabilidad de \$1.000.000 líquidos aparte de la remuneración que a ese momento percibía como subgerente general de la Cooperativa. No existe aquí una inconsistencia en cuanto a que debía pagársele lo mismo que al gerente saliente pues tal como se expresó con anterioridad su nombramiento sólo fue mientras se eligiere una persona para el cargo de manera permanente.

No obsta a la conclusión anterior el hecho de que la Inspección del Trabajo luego de la denuncia formulada por él en cuanto al pago incompleto de sus remuneraciones multara a la Cooperativa pues finalmente la sanción no fue por no pago o pago incompleto o parcial de remuneraciones que es el hecho infraccional denunciado sino que lo fue por no consignar por escrito en el contrato de trabajo o en documento anexo la modificación de la estipulación referida a monto de la remuneración respecto del trabajador, estimándose como infringido el artículo 11 del Código del Trabajo y no el artículo 55. Esta multa fue reclamada y mediante sentencia de 25 de julio de 2022 se determinó precisamente lo anterior en cuanto a la motivación de la multa sin entrar a hacer un análisis acerca de la validez o no de los anexos por escapar esto al objeto del juicio.

Lo que sí resulta importante de destacar en relación con la multa y el juicio sobre reclamación de ésta es que como testigo declaró el anterior presidente de la Cooperativa, don Gustavo Rosas quien manifestó que el anexo que invoca el trabajador no fue aprobado por el Consejo de Administración reiterando lo que también consta en el video exhibido en juicio en cuanto a que el Sr. Bombal al firmar el segundo anexo acordó destruir el primer anexo, cuestión que finalmente no hizo.

En consecuencia, no existen diferencias de remuneraciones ya que las del demandante fueron pagadas conforme a lo acordado entre las partes, de conformidad al anexo de contrato de 09 de abril de 2019 que fue aprobado por el Consejo de Administración en presencia del actor y que únicamente determinó el pago de un bono de responsabilidad mientras desempeñare las funciones de gerente general.



DÉCIMO QUINTO: Que, en cuanto a feriado legales anuales y feriado proporcional se tendrá presente lo dispuesto en los artículos 67 y 73 del Código del Trabajo.

El primero dispone en la parte pertinente a este juicio que, los trabajadores con más de un año de servicio tendrán derecho a un feriado anual de quince días hábiles, con remuneración íntegra que se otorgará de acuerdo con las formalidades que establezca el reglamento. El segundo, también en la parte pertinente señala que el trabajador cuyo contrato termine antes de completar el año de servicio que da derecho a feriado, percibirá una indemnización por este beneficio, equivalente a la remuneración íntegra calculada en forma proporcional al tiempo que medie entre su contratación o la fecha que enteró la última anualidad y el término de sus funciones.

El demandante ha solicitado el pago de dos feriados legales anuales completos y el pago de feriado proporcional y la parte demandada, siendo de su cargo hacerlo, no ha aportado prueba que permita concluir que se otorgó al trabajador el feriado legal anual y que, al término de la relación laboral se le hubiere pagado el feriado proporcional, razón por la cual corresponde dar lugar a dicha petición.

DÉCIMO SEXTO: Que, en cuanto al bono denominado tercer sueldo se tendrá presente que las partes pactaron dicho bono que equivale a una doceava parte del sueldo base y la gratificación mensual, el que se devengaba en forma mensual pero se pagaba los meses de septiembre y diciembre de cada año.

En este caso, habiendo sido despedido el actor el 23 de julio de 2021 se devengó el derecho a percibir el bono calculado proporcionalmente hasta esa fecha.

En consecuencia, corresponde acoger la demanda en cuanto a esta petición, sin perjuicio de lo que finalmente corresponda descontar debido a los anticipos que fueron alegados como excepción compensatoria.

DÉCIMO SÉPTIMO: Que, en cuanto a la indemnización por daño emergente y por daño moral es necesario tener presente que, en atención a que será rechazada la denuncia por vulneración de derechos fundamentales, tampoco la indemnización de perjuicios asociada a dicha vulneración puede prosperar.

En cuanto a la indemnización de perjuicios interpuesta conjuntamente con la demanda subsidiaria por despido injustificado cabe señalar que respecto del daño emergente no existe ni fundamento esgrimido por la demandante ni prueba alguna aportada que permita dar cuenta que, con motivo de su despido, el demandante ha sufrido el daño emergente cuyo pago reclama.

En lo que respecta al daño moral es necesario considerar que, si bien el Código del Trabajo consagra un régimen indemnizatorio para las hipótesis de despido injustificado atendiendo a la causal invocada, a modo de sanción para el



empleador que pone fin al contrato de trabajo sin justificación, puede ocurrir que el despido puede ocasione al trabajador un perjuicio extrapatrimonial que no alcanza a ser cubierto por las indemnizaciones legales y que requiere de una reparación. Al respecto ha existido todo un desarrollo tanto a nivel doctrinal como jurisprudencial que ha ido admitiendo la indemnización por daño moral en ciertos casos de despido y bajo ciertos supuestos.

Ahora bien, para que proceda dicha indemnización no basta solo con que se declare injustificado el despido pues resulta evidente que el término de la relación laboral de esta forma siempre producirá un grado de afectación a todo trabajador y en la mayoría de las veces no genera el derecho a obtener una indemnización de perjuicios.

Sólo corresponde dar lugar a dicha indemnización cuando el daño extrapatrimonial es ocasionado por el empleador actuando más allá de sus facultades que implican poner término al contrato de trabajo, como por ejemplo si incurre en conductas ilícitas al imputar hechos falsos al trabajador o le injuria a través de la carta de despido.

En el caso sometido a la decisión de este tribunal los hechos que se han referido en la carta aviso de despido han resultado probados, por lo menos lo que dice relación con el uso indebido de la tarjeta de crédito, tal como ha quedado acreditado mediante la prueba documental y la prueba de testigos, no obstante lo cual se declarará el despido como injustificado únicamente en razón de la ponderación que se efectúa de tales hechos y de la gravedad que se le atribuyen pero no porque se hubiere fundado el despido en hechos falsos.

Cabe tener presente sobre este asunto, además, que si se lee con detención la carta de despido se observa que los términos empleados se limitan a describir los hechos y hacer una referencia a la causal entendida como falta de honradez, sin extenderse a calificativos o imputaciones que excedan de lo necesario para justificar la causal de término del contrato.

No se advierte un hecho ilícito cometido por el empleador sino solo la aplicación de una causal fundada en hechos reales que no obstante y luego de la valoración judicial se estimaron insuficientes para fundar la causal de falta de probidad debido a un tema únicamente de gravedad de la conducta.

El informe pericial sobre los efectos psicológicos del demandante producidos por su despido no implica que este daño haya sido producido por hechos ilícitos o antijurídicos que sean imputables al empleador y no basta la sola declaración de despido injustificado para dar lugar automáticamente a una indemnización por daño moral.

Por lo demás el informe del perito sólo permite dar cuenta de su apreciación sobre la salud mental del actor, pero las otras afirmaciones acerca de los hechos materia del juicio no son de su competencia y no pueden asumirse como



verdaderas las afirmaciones del demandante ante dicho profesional para determinar la causalidad entre su afectación psicológica y los hechos que rodearon su despido.

Por todas estas razones, la petición de condenar a la demandada al pago de una indemnización por daño moral será rechazada.

DÉCIMO OCTAVO: Que, en cuanto a la excepción de compensación opuesta por la demandada y respecto de la cual la demandante se allanó en parte señalando que el actor habría laborado hasta el 23 de julio y por lo tanto sólo le correspondería un descuento de seis días, se tendrá presente que se ha acompañado una copia de licencia médica del actor emitida el 22 de julio de 2021 en la que se indica como fecha de inicio del reposo el mismo día 22 de manera que la entidad previsional respectiva es la que ha debió asumir el pago de ese día y del día 23 que fue aquél en que se puso término a su contrato de trabajo de manera que efectivamente al pagársele el mes completo de julio de 2021 producto de que se pagan las remuneraciones antes del vencimiento del mes, corresponde el descuento de un total de 9 días no trabajados.

Por estas razones, la excepción de compensación será acogida por la suma total de \$3.755.401.

DÉCIMO NOVENO: Que, en cuanto a la última remuneración del demandante se tendrá presente que la última remuneración íntegra percibida por el actor corresponde a la del mes de junio de 2021 y estaba constituida por sueldo base ascendente a la suma de \$3.078.197 por sueldo base, \$769.549 por gratificación, \$320.646 por concepto de 13° sueldo por pagar, \$1.439.544 por bono de responsabilidad y \$1.538.461 por bono de nombramiento, además percibía una asignación de movilización por \$150.000 y una asignación de colación por \$140.000, todo lo cual asciende a un monto de \$7.436.397.

VIGÉSIMO: Que, la restante prueba no analizada en detalle, en nada altera las conclusiones expresadas.

Por estas consideraciones y visto lo dispuesto en los artículos 1, 7, 63, 67, 73, 160 N°1 letra a), 162, 168, 172, 446 y ss., 485, 489, 493 y 495 y DFL 5 de 17 de febrero de 2004 del ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción,

SE RESUELVE:

EN CUANTO A LA EXCEPCIÓN DE COMPENSACIÓN

I.- Que se acoge la excepción de compensación opuesta por la parte demandada por un monto total de **\$3.755.401**, suma que se dispone sea descontada del monto total a pagar al demandante detallado en el apartado III.

EN CUANTO AL FONDO



II.- Que se rechaza en todas sus partes la denuncia presentada por don Pedro Wilfredo Bombal Serey en contra de Cooperativa de Ahorro y Crédito Las Rosas Limitada declarándose que el empleador no ha lesionado los derechos fundamentales del trabajador.

III.- Que, se acoge la demanda subsidiaria interpuesta por don Pedro Wilfredo Bombal Serey en contra de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Lautaro Rosas Limitada declarándose que el despido del demandante ha sido injustificado condenándose a la demandada al pago de las siguientes indemnizaciones y prestaciones:

- A) Indemnización sustitutiva de aviso previo por la suma de \$3.236.698.
- B) Indemnización por años de servicio por la suma de \$35.603.678.
- C) Recargo del 80% sobre la indemnización por años de servicio por la suma de \$28.482.942.
- D) Feriado legal anual por dos períodos por la suma de \$10.004.956.
- E) Feriado proporcional por la suma de \$1.077.369.
- F) Bono décimo tercer sueldo correspondiente a lo devengado en el período enero a julio de 2021 por la suma de \$2.159.016

IV.- Que se rechaza la petición de declarar la nulidad del despido del demandante y de condenar a la demandada al pago de diferencia de remuneraciones.

V.- Que, las sumas ordenadas pagar deberán ser enteradas con los intereses y reajustes establecidos en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo, respectivamente.

VI.- Que, no se condena en costas a la parte demandada por no haber resultado totalmente vencida y por tener motivos plausibles para litigar.

Ejecutoriada que sea la presente sentencia, dese cumplimiento a lo ordenado en ella dentro de quinto día, en caso contrario, certifíquese el incumplimiento y pasen los antecedentes al Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional de Valparaíso.

Regístrese, notifíquese y archívese en su oportunidad.

RIT: T-494-2021

RUC: 21-4-0370068-9

Dictada por doña **Marlene Susana Moya Díaz**, Jueza Destinada del Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso.





HTFXXFPXBXF

A contar del 02 de abril de 2023, la hora visualizada corresponde al horario de invierno establecido en Chile Continental. Para la Región de Magallanes y la Antártica Chilena sumar una hora, mientras que para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar dos horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>