

Santiago, veintiséis de marzo de dos mil veinticuatro.

No siendo coincidente la fecha de dictación de la sentencia definitiva, incorporada con esta fecha, con aquella que se fijó en la audiencia de juicio y, para los efectos de notificación de la misma, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 429 del Código del Trabajo, rija para efectos de notificación de la referida sentencia la del día de hoy.

MATERIA: TUTELA LABORAL CON OCASIÓN DEL DESPIDO.

DEMANDANTE: JOAN MANUEL DURAN ROJAS.

DEMANDADA: COMERCIALIZADORA PETSMMANN SpA.

RUC N°: 22-4-043072-7.

RIT N°: T-1883-2022.-.

Santiago, veintiséis de marzo de dos mil veinticuatro.

VISTOS Y OIDOS LOS INTERVINIENTES:

PRIMERO: Que comparece don Cristian Alejandro Zenteno Cereceda, abogado, Cédula Nacional de Identidad N°8.787.786-8, en representación de don Joan Manuel Duran Rojas, empleado, cédula de identidad N° 17.354.424.-3, domiciliado en La Macarena N° 101, Departamento N°903, Comuna Las Condes, e interpone denuncia en procedimiento de tutela laboral, por vulneración de

derechos fundamentales durante la relación de trabajo y con ocasión de su término, nulidad del despido y cobro de prestaciones laborales; en contra de la ex empleadora de su representado, Comercializadora Petsmann SpA, persona jurídica de giro de su denominación, RUT: 76.420.049-7, representada legalmente por don Diego Felipe Rosende Lindermann, cédula de identidad N° 17.463.039-9, ignoro profesión u oficio, ambos domiciliados en calle Coronel Pereira N° 180, comuna de Las Condes, Región Metropolitana, fundada en los siguientes hechos:

Señala que, con fecha 01 de marzo de 2015, el demandante ingresó a prestar servicios personales bajo el vínculo de subordinación y dependencia, para La Comercializadora Petsmann SpA, como Gerente de Operaciones. No obstante, esta relación se escritura mediante un contrato de trabajo recién el 22 de octubre de 2018, pese a que la función siempre fue la misma.

Explica que, si bien el cargo para el que fue contratado, según contrato, era de Encargado de Gerente de Operaciones, la verdad es que sus funciones abarcaron todo el quehacer de la empresa, considerando que desde su creación fue la "mano derecha" del representante de la demandada, encargándose desde un inicio del arriendo del Local, pasando por la relación con proveedores, bancos e instituciones financieras, reparticiones públicas a propósito de trámites ante el SII, Municipalidad, etcétera, así como la relación con los trabajadores en general, cuando comenzaron a contratarse. En síntesis, se ocupaba de todos los quehaceres de la empresa, conjuntamente con su dueño y representante legal el señor Rosende, quien era su jefe directo y superior jerárquico inmediato, de quien recibía instrucciones y órdenes respecto de sus actividades.

Indica que, dada la naturaleza de sus funciones, estaba exento de cumplir una jornada, el tenor de lo estipulado en el artículo 22 del Código del Trabajo. Agrega que, su remuneración ascendía a \$ 2.912.500.

Sostiene que, se adeudan cotizaciones de seguridad social desde el 1 de marzo de 2015 y hasta el 21 de octubre del 2018.



En cuanto al término de la relación laboral, expone que, durante el año 2021 y pese a los éxitos que como empresa tenían, apreció una estancamiento de la esta.

Declara que, se dio cuenta de que a medida que el negocio crecía, el representante legal de la demandada, presentaba reacciones de obstruccionismo, respecto de sus iniciativas e impedía realizar ideas buenas que iban en pro del desarrollo y crecimiento del negocio, independientemente que fuera trato con proveedores, ahorro de costos en pago de impuestos, o en facturas, etc.

Afirma que, hasta ese entonces el año 2021, el representante Diego Rosende hacía directamente la petición de insumos, cuando comenzaron a tener problemas fue cuando el personal mencionaba que faltaba una cosa u otra en mercadería o insumos, y le pregunta a Diego, el respondía "es que está agotado, no hay " y al poner un poco más de atención en él se dio cuenta que no había porque se le olvidaba o no lo quería hacer, lo que provocaba no tener insumos en la tienda generando todo lo que significa.

Declara que, a fines del 2021 y producto de la recarga de trabajo comienza a tener problemas con su jefe, cuando yo le representa que estaba descuidando la empresa y todo el trabajando lo estaba haciendo el demandante.- Ante esta dice que, su situación de salud comenzó a colapsar, pero, de igual manera fue ordenando todo lo que tenía que ver con proveedores, bancos, atender RRPP con los clientes, reclamos y sugerencias, etc.

Señala que, ante todos estos síntomas que fueron empeorando en el tiempo, a los pocos días cayó a la Clínica Dávila por los dolores que se volvieron insoportables y lo internaron de urgencia dándole licencia. Añade que, aun enfermo y viviendo a dos cuadras de la empresa, asistía virtualmente a los recepcionistas y en la medida de sus posibilidades caminaba hasta la tienda para abrir o cerrar. Cuando vuelve Diego de Brasil le volví a comentar de sus continuas ausencias por sus viajes o por no asistir simplemente a la oficina y de mi trabajo

aún estando con post operatorio y licencia médica no hice mi reposo y tampoco esperaba compensación por ello, pero el notable abandono de la empresa me estaba enfermando a mí.

Durante los meses siguientes afirma que nada cambió. A fines de junio 2022 se le otorgó nuevamente licencia atendida la extrema carga trabajo y el continuo estrés al que estaba siendo sometido laboralmente. El día 04 de julio del 2022 llega a la oficina y le menciona a Diego que se van a pagar las remuneraciones y éste le indica que no tiene dinero en la cuenta.

Refiere que, desde julio del 2022, se encuentra con licencia médica, que surgió por un problema renal pero que derivó en la tercera de ellas a una situación de estrés producto del exceso de trabajo. En el último informe de fecha 25 de octubre 2022, de mi médico psiquiatra Cristián Aguirre GuendelHoefer, se le ratifica un diagnóstico de Trastorno de ansiedad generalizada, señalando que luego del despido "ha aumentado angustia del paciente, así como la expectación ansiosa y los pensamientos catastrófales, rumiaciones ansiosas por diversos motivos, anergia, abulia, baja memoria de corto plazo, y atención.

Declara que, los hechos descritos, dan cuenta de una vulneración clara de los derechos del actor, en particular a su integridad psicológica (consagrado en el N° 1 del artículo 19 de nuestra carta fundamental), que producto de un exceso de trabajo y malos tratos de su jefe directo, representante y dueño de la empresa, han terminado por provocarle una aguda depresión, de incierta duración e insospechadas consecuencias en su salud. Junto con ello, la empresa ha vulnerado su obligación de cuidado y protección de sus trabajadores, a la que lo obliga nuestro ordenamiento jurídico en el ámbito laboral, y en particular el artículo 184 del estatuto del ramo.

Narra que, el día 21 de julio del año 2022 y estando aún con licencia médica, recibe carta de terminación de sus servicios por las causales contempladas en el Código del Trabajo en su artículo 160 N° 1, letra a) y N°7, esto



es "Falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones" y "Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo", respectivamente. Se fundan dichas causales en los siguientes hechos:

"Con fecha 24 de enero de 2022, Usted suscribió un contrato de trabajo, en el cual modifica su cargo al de Gerente Contralor General a través del portal de empleadores de la Dirección del Trabajo, utilizando para ello la Clave Única del representante legal de la empresa, don Diego Rosende Lindermann, sin previa autorización, aumentando incluso su sueldo base de \$1.875.000.- a \$2.375.000.- "

"Asimismo, de la revisión de los estados de cuenta de la tarjeta de crédito de la compañía, hemos podido observar que Ud. La utilizo para gastos que no fueron autorizados por la empresa y que tampoco existió la correspondiente rendición de cuentas." (Se señala un listado por un monto ascendente a \$ 578.637).

"También fue posible concluir que Usted ha asesorado incorrectamente a la empresa en la sociedad de diversos créditos a distintas entidades bancadas, sin comunicar los riesgos asociados en materia de liquidez para poder hacernos cargo de la deuda. Información que se espera que Usted provea debido a su cargo de Administrador."

"Por otro lado, en relación con el trato que Usted mantiene con sus compañeros de trabajo, hemos constatado que ha incurrido en actos que implican un menoscabo en los derechos fundamentales de estos, quien ha reclamado, en reiteradas oportunidades, malos tratos y/o amenazas que reciben de su parte."

"Mismo trato ha ejercido en contra del representante legal de la compañía cuando se le ha solicitado dar cuenta de ciertas labores encomendadas. Usted responde de mala manera, con gritos y faltas de respeto en frente de otros trabajadores, sin cumplir con lo que se le ordenó."

"Esto último logra verificarse a partir de la ausencia de control que debió ejercer en razón de su cargo, lo que ha dejado en indefensión a la empresa frente a las obligaciones legales que debe cumplir ante distintas instituciones públicas."

"Si bien, las malas prácticas aquí señaladas pueden ser cuantificables en dinero, el perjuicio es más grave, y es la pérdida de credibilidad frente a la organización de la cual Usted, hasta hoy, era parte, ello en especial consideración al nivel de confianza y responsabilidad que tenía en la empresa Comercializadora Petsmann SpA."

Alega que los fundamentos facticos con que la demandada pretende fundar las causales invocadas son definitivamente falsos. Ello porque dado el cargo que detentaba, esto es Gerente de Operaciones, tenía facultades como el uso de la tarjeta de crédito cuyo mal uso se le imputa o la facultad de firmar electrónicamente los contratos de trabajo, que el mismo representante legal de la empresa le había otorgado.

Sostiene que el contrato fue modificado con su clave única y firma electrónica personal, previa autorización del representante de la empresa demandada Diego Rosende, siendo falso el uso de su clave única, como se le imputa.

Hace presente que, la tarjeta de crédito estaba a su disposición y jamás ha usado esta tarjeta de manera impropia.

Respecto al asesoramiento de solicitud de créditos, sin asesorar en materia de liquidez, asegura que quien decidía al final respecto de los créditos era Rosende. Es decir, todas las decisiones comerciales y entre ellas los créditos, si bien podían ser sugeridas por su persona, quien en definitiva tomaba la decisión era Rosende.

En cuanto a las relaciones laborales con mis compañeros de trabajo, desconoce a qué se refiere, y no existe denuncia alguna que lo fundamente y ni siquiera se hace referencia a quienes la habrían sufrido, quedando en una mera acusación infundada.



En relación a las garantías fundamentales infringidas, denuncia que, los hechos relatados constituyen lo que se conoce como acoso laboral, psicológico o "mobbing" el que se presenta como un proceso de paulatino desarrollo, que solapadamente y en forma permanente va socavando la fortaleza, especialmente psíquico del trabajador afectado.

Asimismo, en lo referente a los indicios, son los siguientes:

- a) El exceso de trabajo al que fue sometido el actor;
- b) Los malos tratos sufridos el último tiempo; Continuas amenazas de sumario;
- c) El despido, estando el trabajador con licencia de enfermedad; La exigencia realizada el 29 de enero 2020, cerca del término de su jornada, que lo mantiene trabajando todo un fin de semana, elaborando más de 2.000 liquidaciones de sueldo;

Estos indicios son suficientes, inequívocos y demostrativos de que en la especie se lee ha vulnerado el derecho a la integridad psíquica.

Previas consideraciones de derecho, solicita por interpuesta denuncia en procedimiento de tutela laboral, por vulneración de derechos fundamentales durante la relación de trabajo y con ocasión de su término, nulidad del despido y cobro de prestaciones laborales; en contra de la Comercializadora Petsmann SpA, declarando en definitiva:

1- . Que durante la relación laboral y con ocasión de su terminación por despido, el demandante sido vulnerado en sus derechos fundamentales, pues los hechos relatados en lo principal de esta presentación, constituyen un acto atentatorio de su integridad, especialmente psicológica, vulnerando la garantía constitucional contemplada en el N° 1 del artículo 19 de nuestra carta fundamental.



2- . Que dichos hechos, acaecidos durante la relación laboral y con ocasión de su terminación, deben calificarse como graves, de acuerdo a lo estipulado en el inciso 4° del artículo 489 del mismo cuerpo de leyes.

3- . Que, en consecuencia, la demandada deberá ser condenada a pagarle el máximo de la indemnización adicional a establecida en el artículo 489 en su inciso 3°, esto es la suma de \$ 32.037.500, correspondiente a 11 meses de remuneración.

4- . Que la relación laboral habida entre las partes se inició en marzo del año 2015 y se mantuvo ininterrumpida hasta julio de 2022, terminado con ocasión del despido acaecido el 21 de julio 2022.

5- . Que la demandada adeuda cotizaciones previsionales del 1 de marzo de 2015 y hasta el 21 de octubre del 2018, por lo que debe declararse nulo el despido, sancionándola al tenor de lo dispuesto en el artículo 162 del Código del Trabajo.

6- . Que la demandada deberá ser condenada al pago de las siguientes prestaciones:

Indemnización sustitutiva de aviso previo, ascendente a \$ 2.912.500

Días adeudadas (21 días mes de julio) ascendente a \$ 2.038.049

Indemnización por años de servicios (7), ascendente a \$ 20.387.500

Recargo legal (100%), ascendente a \$ 20.387.500

Vacaciones Todo el periodo trabajado, ascendente a \$ 12.495.916.

Cotizaciones desde 1 marzo 2015 al 21 de octubre 2018 a determinar.

Remuneraciones y demás prestaciones adeudadas desde la fecha del despido y hasta la fecha en que se me comunique el integro total de mis imposiciones



adeudadas, según dispone el inciso 5 del artículo 162 del Código del Trabajo. - A determinar.

Las costas de la causa.

En el primer otrosí, y en carácter subsidiario vengo en deducir demanda de nulidad de despido, despido improcedente y cobro de prestaciones adeudadas, en contra de la demandada ya individualizada, solicitando sea acogida en todas sus partes, en virtud de los antecedentes de hecho expuestos latamente en lo principal de esta presentación, que en razón de economía procesal da por íntegramente reproducidos y de los fundamentos de derecho.-

Reitera que, el contrato termina el día 21 de julio del presente año 2022 y estando aún con licencia médica, recibe carta de terminación de sus servicios por las causales contempladas en el Código del Trabajo en su artículo 160 N° 1, letra a) y N°7, esto es "Falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones" y "Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo", respectivamente. La demanda funda dichas causales en los hechos ya referidos en lo principal y carta acompañada.

Destaca que estos hechos no son efectivos.

Que, considerando los antecedentes de hecho y fundamentos de derechos solicita pronunciamiento respecto de:

- 1) Que la carta de término enviada debe desestimarse por considerarse viciada y en consecuencia declararse su nulidad, señalando que la terminación de la relación laboral al carecer de causa es indebida, injustificada e improcedente;
- 2) Que la relación laboral habida entre las partes se inició en marzo del año 2015 y se mantuvo ininterrumpida hasta julio de 2022, terminado con ocasión del despido acaecido el 21 de julio 2022.



- 3) Que al no encontrarse enteradas íntegramente las cotizaciones previsionales del demandante al momento del despido, debe declararse la nulidad del mismo;
- 4) Que, en consecuencia, la demandada deberá pagar al actor las siguientes prestaciones adeudadas:
- a) Indemnización sustitutiva de aviso previo, ascendente a \$ 2.912.500
 - b) Días adeudadas (21 días mes de julio) ascendente a \$ 2.038.049
 - c) Indemnización por años de servicios (7), ascendente a \$ 20.387.500
 - d) Recargo legal (100%), ascendente a \$ 20.387.500
 - e) Vacaciones Todo el periodo trabajado, ascendente a \$ 12.495.916
 - f) Cotizaciones desde 1 marzo 2015 al 21 de octubre 2018 A Determinar
 - g) Remuneraciones y demás prestaciones adeudadas desde la fecha del despido y hasta la fecha en que se me comunique el íntegro total de mis imposiciones adeudadas, según dispone el inciso 5 del artículo 162 del Código del Trabajo. - A determinar.
 - h) Las costas de la causa.

SEGUNDO: Que la demandada **COMERCIALIZADORA PETSMANN Spa**, contesta la demanda solicitando su íntegro rechazo, con costas.-

En primer lugar, respecto a los hechos de la demanda, afirma que no son efectivas las alegaciones del actor, habiendo prestado servicios a través de su empresa consultora externa Civicos Consultores SPA entre los años 2014 y 2021 a la Empresa, sin existir relación laboral alguna.

Referente a las condiciones laborales expuestas en la demanda y los hechos relatados, señala que lo único que resulta efectivo es: (i) las funciones que



prestaba el demandante eran de Gerente de Operaciones; y (ii) la causal invocada para el término del contrato fue incumplimiento grave de las obligaciones junto a falta de probidad. Todo lo demás no es efectivo y se controvierte expresamente.

Expone, la demandada que, durante el año 2014, decidió abrir una Clínica Veterinaria como su primer negocio, ignorando cómo es que estos procesos se llevan a cabo, decide contactar al demandante, para solicitar su ayuda como consultor en la creación de la empresa, crear sus estatutos, y los trámites correspondientes en SII. Una vez que la formación de la empresa se había realizado y que en abril del 2015 iniciará sus operaciones, con el demandante mantuvo la relación comercial como consultor a través de su propia empresa “Civicos Consultores SPA”, la cual se hacía cargo de preparar las liquidaciones de sueldo, boletas, entre otros trámites relacionados a la contabilidad.

Indica que, durante 5 años todo continuó desarrollándose de la misma manera, Joan prestando servicios de consultoría a través de su empresa Civicos Consultores.

Continúa señalando que durante el año 2017, y comenzó a construir e inaugurar el área veterinaria, para ya fines del 2019 e inicios 2020 comenzar con la primera remodelación que cambiaba el aspecto de la empresa, desde un simple petshop a una veterinaria propiamente tal, enfocada principalmente en este servicio de atención de medicina veterinaria.

Hace presente que, durante el año 2020, el demandante continuaba siendo un consultor externo, pero con intenciones claras de querer trabajar para y dentro de la veterinaria, cuestión que se comenzó a conversar atendidos sus requerimientos constantes.

Relata que, durante la pandemia, el demandante se ofreció como “transfer” del equipo de la veterinaria durante el periodo de pandemia, generando boletas de honorarios por este mismo servicio y trasladando al equipo de la veterinaria durante este primer año.



Manifiesta que, recién el año 2021 el actor comienza a trabajar directamente con el equipo de trabajo de la veterinaria y a ser su persona de confianza completamente. Así, la relación laboral se inició el 7 de enero de 2021 siendo la última remuneración mensual efectiva, para efectos de lo dispuesto en el artículo 172 del Código del Trabajo, la de \$1.875.000 (y no a \$2.912.500).

Explica que, durante el segundo semestre del año 2021, ya avanzada la construcción de la veterinaria, comienzan diferencias con el actor donde él demuestra una serie de conductas agresivas y violentas, abusando verbalmente de él y del resto del equipo y afectando el clima de la veterinaria. Detalla que él pasaba por alto su cargo de dueño, lo desautorizaba de forma agresiva y violenta frente a los trabajadores, estacionaba en el estacionamiento de clientes pasando por alto su solicitud de que lo dejara de hacer - se le arrendó incluso un estacionamiento cercano para que pudiera estacionar cómodamente. En este momento, y gracias a la intervención del resto del equipo de la Clínica Veterinaria que presenciaba todo lo que ocurría, pudo notar que él estaba abusando de su confianza, lo que generó aún más diferencias en el trato hacia su persona y al resto del personal.

Refiere que, en octubre de 2021, tomó vacaciones por 11 días, y el actor se queda a cargo de la veterinaria.

Señala que, la situación se agrava ya que se comienza a involucrar la esposa del actor, quien prestaba funciones como secretaria, quien constantemente pedía hablar el demandado por esta situación.

Prosigue señalando que, a inicios de junio 2022, el Banco le entrega en su portal privado de la empresa, una oferta comercial por un crédito de \$40.000.000 aproximadamente, lo que le informa al actor, para saber su opinión. Él le responde que "si, que es un crédito que yo estaba tramitando con Jonathan " (ejecutivo de Banco Santander, quien tiempo más adelante desmiente esta información entregada por Joan informándole que este crédito es automático, y que no hubo

ningún acuerdo o conversación relacionada entre él y el demandante respecto de esta oferta comercial) y señalando que en su opinión profesional debía tomarse. Ante sus preguntas, reacciona de pésima forma, subiendo el tono de voz, llegando a gritos que son escuchados nuevamente por el vecino Renzo Santoro, desde la oficina contigua.

Con respecto al pago de los sueldos, desde que fueron traspasados al denunciante como parte de sus responsabilidades, comenzaron a presentar atrasos, lo que se replicaba con las cotizaciones. Es más, la información indicada por el mismo actor respecto de los movimientos bancarios que impidieron el pago de sueldos, son falsos y no concuerdan con la realidad.

Afirma que, se comenzaron a recibir por su parte mensajes, audios y videollamadas que indicaban que tanto el actor como su pareja actual, estaban hostigando a trabajadores fuera de la jornada de trabajo (e incluso con licencia o en vacaciones), creando espacios personales que se convertían en instancias de acoso, de hostigamiento, solicitando información a la fuerza sobre su persona e inventando calumnias e injurias en su contra.

Asevera que, en junio de 2022, se configura la desvinculación de Victor Racamonde, Peluquero, situación que le mostraría nuevamente que el actor tomaba decisiones y acciones a escondidas, modificando la verdad a su favor y pasando por alto su autoridad como dueño de la empresa.

Durante el mes de julio, estas situaciones de desencuentro y de confrontación se comienzan a repetir, escalando en la violencia. El día 5 de Julio, al llegar a la oficina procede a informarle su “plan de salida”, cobrando casi 38 millones de pesos, y pretendiendo imponer que el siguiese trabajando durante al menos 12 meses más, mientras se le pagaban 2,5 millones de pesos mensuales, dejando de trabajar físicamente en la empresa, y sólo ocupándose de tramites en SII, Municipalidad, entre otros. Agrega que, asustado y conmocionado, se da cuenta que Joan estaba tomando una actitud increíblemente agresiva e



intimidante por lo que procede a buscar apoyo legal y contable, procediendo a hacer una auditoría express de la situación legal y financiera de la Empresa.

Es en este momento, en que advierte que el demandante había modificado su contrato de trabajo y los de otros trabajadores, ya en dos oportunidades, había subido su sueldo de forma unilateral, se había cambiado su cargo, y había modificado sus condiciones laborales, usando la clave de la Empresa, sin su autorización ni conocimiento. Además, se percate que utilizaba la tarjeta de crédito para pedidos no relacionados a la empresa, existiendo latos gastos no justificados, y un desorden financiero que desconocía y que él mantenía absolutamente oculto.

Destaca que es durante estos meses, en que se desarrollan distintos actos de acoso de diferente naturaleza, los que le son informados con posterioridad. Estas denuncias incluyen una denuncia por acoso sexual y violación en contra de una trabajadora mujer, hechos protagonizados por el demandante, quien habría - según se relata en la denuncia - drogado y violado a una trabajadora tras haberle solicitado una reunión en la Empresa fuera del horario laboral normal.

Destaca que, mientras continúa con la investigación, recabando información, el 20 de julio, el actor presenta una licencia médica, la cual, si bien es tramitada inicialmente, no genera efectos legales de suspensión del término de la relación laboral considerando las causales de término invocadas. Así, el 21 de julio de 2022 es despedido por haber incurrido en conductas constitutivas de falta de probidad e incumplimiento grave de las obligaciones.

Asevera que la gravedad de la situación financiera y de acoso sexual y laboral que estaban sufriendo los trabajadores ameritaba plenamente el despido del trabajador.

Mas adelante sostiene que el libelo pretensor no contiene los fundamentos de derecho que sustenten la acción deducida a este respecto en manifiesta infracción al artículo 446 N° 4 del Código del Trabajo. Agrega que, se limita a realizar una serie de afirmaciones vagas, imprecisas y falsas sobre las sobre

genéricos eventos que habrían ocurrido tanto durante los supuestos 7 años de relación laboral como al término de los mismos, omitiendo todo detalle o antecedente concreto que permita fijar o contextualizar estas alegaciones, por lo anterior la demanda debe ser rechazada en todas sus partes, con costas.

Por otra parte, alega que en la especie la denuncia de autos se deduce con ocasión del despido, esto es, en virtud de lo dispuesto en el artículo 489 del Código del Trabajo. Sin perjuicio de ello, actor pretende fundar la misma en hechos ocurridos durante la relación laboral, confundiendo por ende la acción propia del artículo 485 con la del artículo 489 del Código del Ramo.

Declara que los indicios no son efectivo. Que existe una evidente confusión de las acciones existentes y esgrimidas, razón suficiente para desechar la misma, no pudiendo el actor entonces fundar su pretensión, siendo los hechos que esgrime previos al hecho del despido que habría ocasionado la vulneración que alega.

Asimismo, señala que la acción se encuentra caduca, puesto que revisados los indicios invocados en la demanda, estos son: (i) “Exceso de trabajo al que fuera sometido el Actor”; (ii) “Los malos tratos sufridos el ‘último tiempo’: continuas amenazas de sumario”; (iii) “El despido estando el trabajador con licencia médica, y exigencia el 29 de enero de 2020 que lo mantiene trabajando todo un fin de semana elaborando más de 2000 liquidaciones de sueldo”. Así las cosas, la única fecha citada con precisión es del año 2020; siendo el resto de los indicios indeterminadas y claramente relacionados a lo que el mismo denunciante estima es una relación laboral de 7 años, sin hechos, fechas, detalles, participantes, ni ningún antecedente concreto.

En virtud de lo anterior, afirma que se vulnera con creces el plazo de caducidad del artículo 486 del Código del Trabajo. Es por todo lo anterior que debe rechazada la acción incoada, habiendo caducado el plazo para invocar los indicios



descritos como fundantes de la tutela y accionar en virtud del artículo 485 del Código del Trabajo y siguientes.

En cuanto a los indicios señalados por la contraria se desvirtúan porque reflejan una mera valoración propia y subjetiva del despido, y porque en realidad, reprochan la justificación de la causal de necesidades de la empresa; pero no se asocian a las garantías supuestamente vulneradas.

Respecto al indicio: (i) “Exceso de trabajo al que fuera sometido el Actor”: Se trata de hechos acaecidos durante la vigencia de la relación laboral. Solo por este hecho, debe entenderse que la acción está caduca. Sin perjuicio niega tales hechos.

(ii) “Los malos tratos sufridos el ‘último tiempo’: continuas amenazas de sumario”: Dice que se trata de hechos sin contexto que dirían relación con la relación laboral y no con el término de la misma. Sin embargo, niega que el actor haya sufrido malos tratos.

(iii) “El despido estando el trabajador con licencia médica”: Argumenta que el término de la relación, la cual se intenta establecer como indicio a lo largo de la denuncia, no es ni puede ser tomado como un indicio, como ha sido establecido latamente por la jurisprudencia de nuestras Cortes de Apelaciones; en especial encontrándose la causal de término plenamente ajustada a derecho y habiéndose cumplido con todas las consideraciones y exigencias legales.

(iv) “Exigencia el 29 de enero de 2020 que lo mantiene trabajando todo un fin de semana elaborando más de 2000 liquidaciones de sueldo”: Se trata de un hecho que data de acuerdo a la demanda del año 2020, ocurriendo el despido el año 2022, por lo que ha claramente caducado el plazo para que éste genere acción alguna de tutela. Sin perjuicio de ello, es efectivo lo señalado.

Señala que en ningún momento Petsmann incurrió en actos vulneradores que atentasen contra la integridad física o psíquica del Trabajador.



En relación a la supuesta discriminación que se denuncia por el actor, no se indica cómo y porque se habría desarrollado la misma. Al respecto, niega de forma absoluta y tajante que exista discriminación alguna, menos que se ha generado alguna conducta de este tipo relacionada al despido del Actor.

De la supuesta deuda previsional que se demanda, alega que no procede la sanción conocida como nulidad del despido, al no estar frente a una relación laboral que originase la obligación de efectuar pagos previsionales de ningún tipo durante el periodo entre el año 2015 y 2021; y al no existir deuda previsional alguna durante el periodo posterior.

En lo referente a la solicitud de indemnización por infracción de garantías fundamentales, no procede porque no concurren los hechos.

En subsidio, para el evento que se estime que sí existió una vulneración a sus garantías fundamentales, solicita que se considere su última remuneración mensual efectiva, la cual para efectos de lo dispuesto en el artículo 172 del Código del Trabajo corresponde a \$1.875.000.

En relación con las indemnizaciones legales y la aplicación de un recargo del 100% por despido injustificado: debe rechazarse atendido que es justificada la causal de despido.

Respecto al feriado, nada se adeuda. Sin perjuicio opone la excepción de prescripción, debiendo aplicar el plazo de prescripción de 2 años contados desde la notificación de la demanda, a saber, el 8 de noviembre de 2022, o bien, desde la interposición de la demanda, a saber, el 27 de octubre de 2022.-

En relación a la supuesta deuda de remuneraciones del mes de julio de 2022, nada se adeuda:

Asimismo niega la existencia de deuda previsional.



Reitera la solicitud de rechazo de esta acción en todas sus partes, con costas.

En el primer otrosí, contesta la demanda subsidiaria de despido indebido y solicita desde ya el rechazo de la acción en todas sus partes, con expresa condena en costas, en virtud de los antecedentes de hecho y de derecho expuestos en lo principal, los que se dan por enteramente reproducidas conforme al principio de economía procesal.

TERCERO: Que en la audiencia preparatoria llamadas las partes a conciliación esta no prosperó.-

Se fijaron como hechos a probar los siguientes: 1. Existencia de una relación laboral en conformidad de los artículo 7 y 8 del Código del Trabajo, subordinación y dependencia entre marzo del año 2015 hasta julio de 2022, 2. Estipulaciones contractuales, periodo efectivo en que se hubiera iniciado esta relación laboral bajo subordinación y dependencia, en su defecto, régimen jurídico que vinculó a las partes durante este mismo periodo de tiempo, 3. Remuneración para los efectos del artículo 172 del Código del Trabajo, 4. En su caso, estipulaciones contractuales entre el 07 de enero 2021 y al día 21 de julio del año 2022, 5. Efectividad de existir una vulneración de derechos con ocasión del despido expuestos en la demanda, hechos y circunstancias, en su caso si se ha visto afectada la garantía del artículo 19 N°1 de la Constitución Política de la República y/o si hubo un despido discriminatorio. Hechos y circunstancias que lo configuran, 6. Si estas vulneraciones resultan atribuibles únicamente a la parte demandada. Relación causal en su caso, 7. Procedencia de la indemnización del artículo 489 Código del Trabajo, monto a la que ésta ascendería, 8. Efectividad adeudarse las restantes prestaciones e indemnizaciones que se demandan en el libelo, 9. Estado de pago de las cotizaciones previsionales y si resulta procedente la sanción de los incisos 1° y 7° del artículo 7 del Código del Trabajo, 10. En cuanto a la acción subsidiaria. Efectividad de configurarse las causales de los artículo 160 N°1 y N° 7 en los términos expuestos en la carta de despido y



cumplimiento de las formalidades y 11. Efectividad de adeudarse las prestaciones e indemnizaciones propias de la demanda subsidiaria.

CUARTO: Que, para acreditar sus alegaciones la parte demandante rindió en la audiencia de juicio prueba I.- Documental: la que incorporó mediante su lectura resumida consistente en: 1. Contrato de Trabajo de fecha 23 julio 2021; 2. Contrato de Trabajo de fecha 24 de enero 2022; 3. Treinta y dos liquidaciones mensuales de sueldo desde los meses de diciembre 2019 a julio 2022, ambos meses inclusive; 4. cinco Comprobantes de licencias médicas del actor de 18 de julio 2022 en adelante; 5. Carta de Aviso termino de contrato de trabajo de fecha 21 julio 2022; 6. Acta comparendo de conciliación de fecha 24 octubre 2022; 7. Certificado de cotizaciones AFP Cuprum emitido con fecha 27 de noviembre del año 2022; 8. Certificado de cotizaciones ISAPRE Cruz Blanca de fecha 27 de noviembre del año 2022; 9. Certificado de cotizaciones AFC de fecha 27 noviembre del año 2022; 10. Ingreso Psiquiatría de fecha 13 de septiembre 2022, 3 Certificados de fecha 4 y 25 de octubre y 22 de noviembre 2022 y 5 Recetas, todos emitidos por el médico psiquiatra Dr. Cristian Aguirre Guedelhoefer; de la Clínica Las Condes; 11. dieciocho Boletas a terceros emitidas por la demandada, para el actor por servicios fuera del contrato de trabajo, entre enero y diciembre 2021; 12. Treinta y cuatro Permisos Colectivos y Certificados de traslado, durante la pandemia, solicitados y emitidos por el actor para la empresa demandada; 13. Cartola Excel respecto de la Caja Chica de la empresa demandada; 14. Dos Pantallazos de la aplicación WhatsApp entre el actor 2 y dos compañeros de trabajo (Carol Chamorro y Victor Racamonde); 15. Cinco Pantallazos de la aplicación WhatsApp entre el actor y Diego Rosende, del ultimo año 2022; 16. Foto de cumpleaños de hija del actor de fecha 16 de noviembre de 2022 y 17. Conversaciones de WhatsApp entre las fechas de 18 de julio 2020 entre 31 de octubre de 2022 entre Nosle Betancur y el actor.-

Confesional del representante legal de la demandada don Diego Felipe Rosende Lindermann, quien señala: “Es una veterinaria pequeña. Trabajan 10 a 12 personas, se creó en el 2015.

El demandante trabajó en el área administrativa, éramos compañeros de Colegio, le pedí ayuda para la creación de la Empresa. El contaba con una consultora. Después fue un amigo que me prestaba ayuda y nada mas. Iba a veces a la veterinaria, emitía boletas.

En el 2018 me empieza ayudar con las remuneraciones y liquidaciones de remuneraciones. Todo a través de su consultora.

Cuando empieza la pandemia, el actor estaba sin trabajo y como parte de la amistad le ofrezco prestar servicios en la veterinaria. El se ofreció a transportar a los trabajadores durante la pandemia.

En el 2021, le ofrecí trabajar como administrador de la veterinaria. Todo empezó a cambiar, empezó hacer las cosas como a él le parecía. Me cuestionaba mi trabajo.

Los trabajadores se empezaron a quejar del trato.

En el 2022, me di cuenta que empezó con abusos.

El contrato lo redactó el mismo. Veía todo lo administrativo, llevaba la contabilidad. El tenía mi clave única. No cumplía horario. Tenía mi clave bancaria.

Le faltaba el respeto a los trabajadores, tenía homofobia exacerbada”.-

Asimismo, aporta el testimonio de don Nelson Ramón Betancourt Rodríguez y doña Militza Vergara Peña quienes declaran en síntesis:

El primero declara: “ Conozco a las partes, trabajé algo mas de un año ahí. Desde principios de 2021 hasta agosto de 2022.



Al principio iba hacer trabajos pequeños de maestro. Todo funcionaba perfecto entre el demandante y el demandado. Después llegó la señora del actor.

Diego hacía las transferencias. Había alrededor de 15 personas en ese tiempo. El demandante era tosco para decir las cosas, pero era buena persona.”.

Comparece doña Militza Betzabeth Vergara Peña y señala: “Yo llegué en octubre de 2018 como asistente veterinario. Luego me ascendieron a coordinador general.

El demandante siempre trabajó de la mano con Diego.

Me hice pareja con el demandante en el 2019 y estuve hasta el 23 de octubre de 2022.

El demandante es el Gerente de Operaciones, él veía los temas de dinero de la empresa. En el 2018 era aproximado 5 a 6 personas. El veía los temas de dinero de la Empresa.

El demandante estuvo hasta julio de 2022, cuando tuvieron problemas los dos. El estaba de lunes a lunes todo el día”.

Contrainterrogada: Mi jefe directo era Diego.

Incorpora respuesta de oficios de AFP Cuprum, Isapre Cruz Blanca, AFC Chile y Dr. Cristian Aguirre G.

Finalmente solicitó exhibición documental referida a: 1. Contratos de trabajo, 2. Liquidaciones de sueldo todo el tiempo trabajado, 3. Boletas de honorarios emitidas por actor para empresa demandada, 4. Balances de la empresa y estados de resultado, desde su creación a la fecha; 5. cinco Cartolas de las cuentas de la empresa (Santander, Estado; Banco Chile) desde su apertura a la fecha.



QUINTO: Que la **demandada** incorporó prueba documental mediante su lectura resumida consistente en 1. Copia de contratos de trabajo formato de la Dirección del Trabajo, cuyas partes son Comercializadora Petsmann SpA y Joan Manuel Durán Rojas, de fechas 7 de enero de 2021, 23 de junio de 2021 y 24 de enero de 2022, 2. Copia de constancia de representantes laborales electrónicos registrados para la empresa Comercializadora Petsmann Spa en la Dirección del Trabajo, 3. Copia de constancia de fecha de modificación de contrato de trabajo para Joan Manuel Durán Rojas en la plataforma de la Dirección del Trabajo, que da cuenta de la hora y fecha de modificación, 4. Copia de constancias de ubicaciones GPS de Diego Rosende correspondientes a los días 22, 23 y 24 de enero de 2022, 5. Copias de factura emitida por la Empresa Administraciones e Inversiones ChileEspaña Spa, RUT 76.723.948-3, Email jduran(a)civicosconsultores.cl, N° 107, 6. Copia de boletas de honorarios emitidos por Joan Manuel Duran Rojas, N° 34, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 45, 51, 52, 58, 59, 65, 66 y 67, 7. Copia de comprobante de consulta de crédito comercial, fecha 11 de diciembre de 2022, de la empresa Comercializadora Petsamann SpA, del Banco Santander, otorgado el 9 de abril de 2021; y crédito comercial otorgado el 3 de mayo de 2022, 8. Copia de correo electrónico enviado por Carol Chamorro Rojas, enviado con fecha 11 de septiembre de 2022 a Diego Rosende, titulado: Notificación hostigamiento por parte del ex administrador de Petsmann, 9. Copia de correo electrónico enviado por Kleyanni Quintana, enviado con fecha 23 de noviembre de 2022 a Diego Rosende, titulado: Acoso, 10. Copia de correo electrónico enviado por Lisette Monardes, de fecha 12 de septiembre de 2022, a Diego Rosende, titulado: Carta constancia, 11. Copia de correo electrónico enviado por Noslen Ochoa, de fecha 8 de diciembre de 2022 a Diego Rosende, titulado: Denuncia de Acoso, 12. Copia de correo electrónico enviado por Diego Rosende a la Inspección del trabajo con fecha 14 de diciembre de 2022, titulado Notificación de abuso sexual, con carta conductora de misma fecha, 13. Copia de cartola histórica de cuenta corriente y línea de crédito correspondiente la empresa Comercializadora Pestmann SpA, por el periodo 1 de julio de 2022 a 29 de julio de



2022, 14. Copia de carta de término enviada por Comercializadora Petsmann SpA a Joan Duran Rojas con fecha 21 de julio de 2022, comprobante de constancia, 15. laboral de término de relación laboral correspondiente a Joan Manuel Durán Rojas de fecha 21 de julio de 2022 y comprobante de envío de carta certificada, 16. Copia de consulta de crédito comercial de la empresa Comercializadora Petsmann, Banco Santander, otorgado el 17 de abril de 2020, 17. Cadena de correos electrónicos intercambiada por Jonathan Guardia Morales y Diego Rosende, titulada: detalle pestmann, con fechas 3 de noviembre de 2022 (2 correos), 18. Copia de parte denuncia en Fiscalía N° de Parte 501 de fecha 22 de noviembre de 2022, por Diego Rosende en contra de Joan Duran Rojas, 19. Cadena de correos electrónicos intercambiados entre Joan Manuel Duran y Victor Manuel Racamonde, con fecha 1 de julio de 2022, titulada: Carta aviso término de contrato, 20. Copia de poder especial otorgado por Diego Rosende Lindermann en representación de Comercializadora Petsmann SpA a Joan Manuel Durán Rojas, autorizado ante notario con fecha 9 de enero de 2021, 21. Cadena de correos electrónicos intercambiadas entre Joan Manuel Durán y Diego Rosende, con fecha 20 de julio de 2022, titulada: Licencia, 22. Fotografías de murales de temas pendientes de la oficina, 23. Copia de liquidaciones de sueldo correspondientes a Joan Manuel Durán Rojas por el periodo de enero de 2021 a junio de 2022, 24. Copia de denuncia evento N° 13151809 de fecha 22 de noviembre de 2022, motivo Uso fraudulento y otros hechos en espera, en Carabineros de Chile Prefectura Santiago Oriente, 25. Copia de artículo de página web de Medline Plus titulado Absceso Anorrectal; artículo de página web titulado Absceso perianal de página web de la Clinica de la Universidad de Navarra; y artículo titulado ¿Qué es un absceso perianal? Síntomas y tratamiento, todos de fecha 17 de diciembre de 2022 y 26. certificados de pago de cotizaciones previsionales por enero de 2021 a julio de 2022.

Asimismo aportó prueba testimonial de doña Lisette Monardes Díaz, don Ricardo Antonio Pérez Velasco y Víctor Manuel Rocamonde Seijas.



Doña Lisette Monardes Díaz, afirma: “ Soy médica veterinaria. Trabajo desde el 2020. Inicialmente part time después full time.

Conocí al demandante, como consultor en 2020. Era esporádico. Entiendo que tenía una empresa propia.

En el 2021, lo presentan como de planta. Veía las remuneraciones y turnos.

La mayoría le tenía miedo, era muy autoritario, no se podía argumentar mucho. Hacía comentarios sexistas.

La relación con Diego al principio era cercana, pero después intentaba minimizar a Diego.

Fue despedido como julio de 2022 por fraude y mal trato”

Contrainterrogada: Entre Diego y el actor se contradecían en las órdenes. Los malos tratos se los comentaron a Diego”.

Luego don Ricardo Antonio Pérez Velasco, declara: “ Trabajo en la demandada desde el 2018, como peluquero.

Después que yo llegué vi al actor que pasó y después iba cada un mes, mes y medio. Pasaba a ver el tema de las remuneraciones.

Eso cambió en 2021, se arrendó el piso superior y llegó el demandante a trabajar como administrador. Veía vacaciones, remuneraciones, turnos.

Tuve un problema porque las comisiones estaban mal calculadas, fui hablar con él. Me alzó la voz y se molestó.

Cuando empezó a trabajar en la Empresa no tuve mayores problemas, salvo cuando teníamos reuniones, nos retaba y amenazaba con despedirnos. Con las chicas era gritón, intimidador, golpeaba los muebles. Se alteraba, siempre quería imponer su voluntad.



El demandante después de un tiempo desautorizaba a Diego, lo trataba mal. Hacía comentarios homofóbicos”.-

Finalmente don Víctor Manuel Rocamonde Seijas, señala: “Yo trabajé en la demandada desde el 16 de agosto de 2021 hasta el 31 de julio de 2022.

Conozco al demandante, él me entrevistó. Mis jefes era Diego y el actor.

Después de dos meses empezó haber problemas. La relación con el personal, cuando él llegaba todo se ponía tenso, alzaba la voz.

Los demás le tenían miedo. Yo no, le dije que no me podía alzar la voz. Siempre trató a las mujeres como inferiores.”.

Se incorpora oficio respuesta de Previred.

Finalmente solicitó exhibición de documentos referida a: copia de la licencia médica correspondiente al mes de julio de 2022, todas las facturas y boletas emitidas por su empresa Empresa Administraciones e Inversiones Chile-España Spa, RUT 76.723.948-3, durante el periodo 2018 a 2022 y boletas de honorarios emitidas durante los años 2018 a 2020.

EN CUANTO A LA EXCEPCIÓN DE PRESCRIPCIÓN:

SEXTO: Que la demandada opuso excepción de prescripción respecto del feriado legal que se demanda, fundada en el artículo 510 inciso 1° del Código del Trabajo.

La parte demandante evacúa traslado en la audiencia preparatoria, solicita el rechazo de la misma. Los fundamentos constan en el registro de audio.

SEPTIMO: La norma del artículo 510 del Código del Trabajo, inciso 2° fija un plazo de 2 años contados desde que los derechos se hicieron exigibles. Vale decir, estando vigente el contrato el dependiente tiene dos años para reclamar por los derechos incumplidos.



Así las cosas, estima esta juez que concurren los presupuestos legales toda vez, que el actor pudo ejercer su derecho mientras se encontraba vigente la relación laboral, lo cual no hizo.

Así las cosas y de conformidad al artículo 2523 del Código Civil, la prescripción de interrumpe, desde la notificación de la demanda.

En consecuencia, se acoge la excepción de prescripción opuesta por la parte demandada, declarándose prescrito el feriado reclamado en la demanda de autos, del período anterior al 8 de noviembre de 2020, por cuanto la demanda de autos fue notificada el 8 de noviembre de 2022.-

EN CUANTO A LA ACCION DE TUTELA:

OCTAVO: En cuanto a la efectividad que con ocasión del despido del denunciante, la denunciada hubiere vulnerado el derecho a la no discriminación, a su integridad física y psíquica conforme a los hechos relatados en la demanda.-

En el libelo de demanda, el actor pese a accionar de tutela por hechos acaecidos con ocasión del despido, su relato lo remonta al año 2021. Expone que en dicho período a pesar del crecimiento de la empresa, la demandada no lo tomó de buena manera, obstruyendo sus funciones.

Refiere que, a fines del 2021 y comienzos del 2022, los éxitos eran evidentes del negocio, pero producto de la recarga de trabajo comienza a tener problemas con su jefe, cuando le representa que estaba descuidando la empresa (viajes, inasistencias y descuidos administrativos, etcétera) cuando más se necesitaba advirtiendo un desorden con la mercadería.

Dice que, los tratos hacia su persona comenzaron a ser despectivos, a tratarlo mal y a ponerlo mal con los trabajadores, mientras por otro lado lo obligaba a asumir más carga y nuevas responsabilidades.



Acusa problemas de salud, consistentes en fuertes cólicos y el colon se le inflamaba, todos estos síntomas que fueron empeorando en el tiempo, a los pocos días cayó a la Clínica Dávila.

Posteriormente siguieron los problemas y su exceso de trabajo, le produjo una depresión reactiva que lo mantuvo con licencia médicas, y culminando con el despedirme el 21 de julio de este año.

Cita como indicios:

- a) El exceso de trabajo al que fue sometido el actor;
- b) Los malos tratos sufridos el último tiempo; Continuas amenazas de sumario;
- c) El despido, estando el trabajador con licencia de enfermedad; La exigencia realizada el 29 de enero 2020, cerca del término de su jornada, que lo mantiene trabajando todo un fin de semana, elaborando más de 2.000 liquidaciones de sueldo.

NOVENO: Al respecto, debe tenerse presente que el procedimiento de tutela no busca desconocer las potestades empresariales, sino que por el contrario, su objetivo es conocer y sancionar aquellas afectaciones graves, de envergadura, intolerables o como señala el inciso tercero del artículo 485 del Código del Trabajo para los casos en que se limita el pleno ejercicio de los derechos fundamentales del trabajador, sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial. En consecuencia, las molestias de menor envergadura que pudiesen sufrir alguno de estos derechos, queda excluida de la misma. Lo anterior no obsta en modo alguno a la posibilidad de que estas afectaciones, produzcan alguna consecuencia indeseada, de acuerdo a las especiales particularidades de quien se ve enfrentado dentro de la organización empresarial, a situaciones o restricciones que fuera de este ámbito serían inaceptables.

En efecto, lo señalado no significa un desconocimiento de la ciudadanía en la empresa, sino que por el contrario, una constatación de que en la práctica se produce constantemente una tensión entre derechos que colisionan entre ellos, por un lado los propios y característicos de la potestad de mando y disciplinaria, que ha sido asociada al derecho de propiedad y a la libertad empresarial y por otro los derechos que emanan del reconocimiento de que el trabajador es un ciudadano que está amparado constitucionalmente por la protección de su dignidad, libertad e igualdad.

DECIMO: Que, el aspecto procesal de la acción de tutela exige y requiere que el demandante proporcione a lo menos indicios suficientes para estimar que se han vulnerado sus derechos esenciales, tal como lo exige el artículo 493 del Código del Trabajo, existiendo esos indicios, corresponderá al demandado justificar su conducta. Así, no se trata de una inversión del onus probandi, ya que no basta la alegación de una lesión a un derecho fundamental, para que se traslade al empleador la carga probatoria, sino que sólo se alivia la posición del trabajador exigiéndole un principio de prueba por el cual acredite indicios de la conducta lesiva, esto es, acredite hechos que generen la sospecha fundada y razonable de que ha existido esta lesión.-

Luego de reconocido lo anterior, es necesario en consecuencia, determinar si el demandante cumplió con este estándar probatorio exigido, para lo cual incorpora prueba documental, revisada la cual se puede constatar que celebró un contrato con la demandada con fecha 23 de julio de 2021, para desempeñarse como Gerente de Operaciones. Luego el 24 de enero de 2022, fue cambiado a Gerente Contralor General.

Se incorporaron licencias médicas e historial de las mismas, las cuales dan cuenta que el actor permaneció con licencia los meses de abril de 2022 por treinta días, mayo de 2022 treinta días, junio de 2022 treinta días, julio de 2022 treinta días, desde el 6 de agosto de 2022 por 21 días.-Todas estas licencias médicas fueron otorgadas por enfermedad de origen común.

Se allega un certificado médico emitido por el Psiquiatra Dr. Cristian Aguirre, de fecha 22 de diciembre de 2022. En este se indica que el demandante concurrió en primera consulta el 13 de septiembre de 2022, oportunidad en la que se refiere a sobrecarga laboral y probable maltrato laboral asociado a enfermedad desmielinizante, desde hace unos tres meses previos a primera consulta.

Incorpora pantallazos de conversaciones de mensajería whatsapp entre el actor y Noslen Betancourt, del período julio de 2020 a 2022. Revisadas las mismas, se advierte que se trata de una relación de amistad entre ambos, tratan diversos temas, incluida la relación del actor con su pareja Militza Vergara. También se conversa de trabajo, se lee que doña Noslen, es peluquera. En este contexto se aprecia que efectivamente el actor tenía relación con la demandada, sin embargo, no es posible determinar a través de dichos mensajes, la naturaleza de esta relación que el actor califica como laboral, puesto que además de la Empresa demandada, aparece una peluquería o veterinaria en Parque Los Reyes, a la cual concurrían el actor y doña Noslen, además no se trata de conversaciones permanentes en el tiempo.

Lo anterior, unido a que en gran parte de estos mensajes aparece la frase “multimedia omitido”, impide conocer el contenido íntegro de estas conversaciones, lo que imposibilita arribar a alguna conclusión, diversa de lo ya señalado en cuanto existiría una relación con la demandada, desconociéndose los términos de la misma.

Por otro lado, en lo referente a los mensajes de whatsapp con el representante del demandado Diego Rosende, se trata de una conversación de fecha 5 de julio de 2022 y otra de 9 de abril de 2022. En la primera de ellas, se desprende que se trata de una conversación de orden laboral, no aparece expresiones ni malos tratos. En tanto, el 9 de abril de 2022, se trata de instrucciones al “equipo”.-



Sobre este punto también se acompañan dos pantallazos de whatsapp entre doña Carol Chamorro y Víctor Racamonde, desconociéndose la pertinencia, con los hechos aprobar, sin perjuicio que no tienen fecha, por lo que tampoco pueden ser valorados.

Además comparecen los testigos, don Nelson Ramón Betancourt Rodríguez y doña Militza Vergara Peña. Ambos declaran haber prestado servicios en la demandada. El primero desde principios de 2021 hasta agosto de 2022, que se desempeñaba como maestro, concurría a hacer arreglos. Afirma que todo funcionaba bien entre el demandante y el demandado.-

En tanto doña Militza Betzabeth Vergara Peña, dice que llegó en octubre de 2018 como asistente veterinario. Agrega que se hicieron pareja con el demandante en el 2019, que este veía los temas de dinero de la Empresa.

UNDECIMO: De la prueba aportada antes analizada, no se logra demostrar la supuesta discriminación, ni acoso laboral que se alega por el actor.

En cuanto primer indicio referido al exceso de trabajo al que dice fue sometido, no se aportó prueba que diera cuenta de aquello, sino solamente que, efectivamente se desempeñó a lo menos desde el 2021 hasta su despido en julio de 2022, como Gerente de Operaciones y luego como Gerente Contralor General.

En el mismo sentido, no logró aportar indicios suficientes respecto de los supuestos malos tratos sufridos el último tiempo y amenazas.

Debe tenerse en cuenta, que ni los testigos del demandante, manifiestan que el actor hubiere sido objeto de malos tratos o amenazas. Por lo demás, el certificado médico que se incorpora en autos, carece de valor probatorio pues refiere sobre consulta médica realizada por el actor en septiembre de 2022, es decir, dos meses después de su despido, de manera tal que aun cuando se señala que esto habría acaecido los tres meses previos, se trata de una prueba obtenida



con posterioridad al supuesto acaecimiento de los hechos que denuncia. Sin perjuicio que además, no existen antecedentes que respalden sus dichos.

Finalmente cita como indicio que, habría sido despedido con licencia de enfermedad, lo cual no puede constituir indicio alguno, toda vez que el despido de un trabajador por las causales invocadas en la carta, no impide su despido mientras está con licencia, se trata de un derecho establecido en la ley.

Tampoco se probó el trabajo todo el fin de semana, y la elaboración de 2000 liquidaciones de remuneraciones, siendo en este punto, desestimada la planilla excell toda vez que no contiene fecha, ni firma, desconociéndose de quien emana.-

En definitiva, no habiéndose confirmado ninguno de los indicios que se alegan, además no habiendo tampoco explicado el actor de qué forma su despido constituiría una discriminación, se procederá al rechazo de la acción de tutela.

EN CUANTO AL DESPIDO:

DUODECIMO: Que en cuanto al despido indebido que se alega, cabe señalar lo que sigue:

a) Que el artículo 162 del Código del Trabajo establece los requisitos para proceder a la desvinculación de un trabajador y prescribe en su inciso 1°: " Si el contrato de trabajo termina de acuerdo con los números 4,5 o 6 del artículo 159 o si el empleador le pusiere término por aplicación de una o más de las causales señaladas en el artículo 160, deberá comunicarlo por escrito al trabajador, personalmente o por carta certificada enviada al domicilio señalado en el contrato, expresando la o las causales invocadas y los hechos en que se funda".

b) Que la carta de despido, dirigida al actor se encuentra fechada el 21 de julio de 2022, y señala:

"De nuestra consideración:

Cumplo con comunicar a Ud, que Comercializado™ Petsmann SpA (la Empresa) ha decidido poner término a su Contrato de Trabajo, a contar del día 21 de julio de 2022, por la causal contemplada en el artículo 160 N°1 letra a) "Falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones"1 y N°7 del Código del Trabajo, esto es, "Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el Contrato de Trabajo",

Uno. Antecedentes laborales. Ud. fue contratado para el cargo de Administrador General, cuyas funciones esenciales consisten en realizar tarea administrativa a través de la planificación, organización, dirección y control de distintas áreas de la compañía, además de poder representarla ante distintas instancias. Cargo de suma confianza, ya que maneja las cuentas bancarias y accesos web a las sesiones de usuario frente a varias instituciones públicas.

Sin embargo, en conocimiento de lo descrito y aprovechándose de su cargo y la confianza depositada en Usted, al ser un amigo de años del representante legal de la empresa, es que se configuran una serie de conductas improbas y que constituyen un claro incumplimiento grave de sus obligaciones. De lo anterior da cuenta una serie de irregularidades que se han advertido, las que se desarrollarán a continuación y que nos han dejado en un estado de inseguridad, por cuanto la confianza que la Compañía depositó en Usted se ha perdido.

Dos. Conductas ejecutadas.

- Con fecha 24 de enero de 2022, Usted suscribió un contrato de trabajo, en el cual modifica su cargo al de Gerente Contralor General a través del portal de empleadores de la Dirección del Trabajo, utilizando para ello la Clave Única del representante legal de la empresa, don Diego Rosende Lindermann, sin su previa autorización, aumentando incluso su sueldo base de \$1.875 000 - a \$2.375.000.-.

Asimismo, de la revisión de los estados de cuenta de la tarjeta de crédito de la compañía, hemos podido observar que Ud. la utilizó para gastos que no fueron

autorizados por la empresa y que tampoco existió la correspondiente rendición de cuentas:

<i>Lugar de Operación</i>	<i>Fecha</i>	<i>Descripción</i>	<i>Valor</i>
<i>Las Condes</i>	<i>05-05-202</i>	<i>DL-DIDI</i>	<i>\$ 3 990</i>
<i>Las Condes</i>	<i>05-05-202,</i>	<i>DL-DIDI</i>	<i>\$ 6 934</i>
<i>Las Condes</i>	<i>05-05-202;</i>	<i>DL-DIDI</i>	<i>\$ 5.110</i>
<i>Las Condes</i>	<i>05-05-202;</i>	<i>DL-DIDI</i>	<i>\$ 1 000</i>
	<i>05-05-2022</i>	<i>CHILE LENTES</i>	<i>\$184 990</i>
<i>Santiago</i>	<i>16-05-2022</i>	<i>PETROBRAS MANQ.</i>	<i>\$ 21 500</i>
<i>Las Condes</i>	<i>17 05-2022</i>	<i>DL-DIDI</i>	<i>\$ 7 880</i>
<i>Las Condes</i>	<i>17-05-2022</i>	<i>DL-DIDI</i>	<i>\$ 5 390</i>
<i>Santiago</i>	<i>18-05-2022</i>	<i>DL-DIDI</i>	<i>\$ 19.330</i>
<i>Santiago</i>	<i>25-05-2022</i>	<i>DL-DIDI</i>	<i>\$ 4 060</i>
<i>Santiago</i>	<i>25-05-2022</i>	<i>DL-DIDI</i>	<i>\$ 1 000</i>
<i>Santiago</i>	<i>25-05-2022</i>	<i>DL-DIDI</i>	<i>\$ 4 480</i>
<i>Santiago</i>	<i>25-05-2022</i>	<i>DL-DIDI</i>	<i>\$ 1.000</i>
<i>Santiago</i>	<i>29-05-2022</i>	<i>PEDIDOSYA</i>	<i>\$ 21579</i>
<i>Santiago</i>	<i>29-05-2022</i>	<i>PEDIDOSYA</i>	<i>\$ 1 500</i>
<i>Santiago</i>	<i>30-05-2022</i>	<i>PEDIDOSYA</i>	<i>\$ 12.480</i>
<i>Santiago</i>	<i>30-05-2022</i>	<i>PEDIDOSYAS</i>	<i>\$ 1.500</i>
<i>Los Vilos</i>	<i>01-06-2022</i>	<i>MINIMARKET LOS GORDÍTOS</i>	<i>\$ 12350</i>

Los Vilos	01-06-2022	EL PALOMO	\$ 8 000
Los Vilos	01-06-2022	TIENDA UPA! HIJUELAS	\$ 3 800
Santiago	02-06-2022	PEDIDOSYA	\$ 30 260
Santiago	02-06-2022	PEDIDOSYA	\$ 2000
Santiago	04-06-2022	DI-DIDI	\$ 5 880
Santiago	04-06-2022	DL-DIDI	\$ 4 830
Santiago	04-06-2022	DL-DIDI	\$ 18764
Santiago	04-06-2022	PEDIDOSYA	\$ 32 580
Santiago	04-06-2022	PEDIDOSYA	\$ 30.630
Santiago	04-06-2022	PEDIDOSYA	\$ 31490
Santiago	04-06-2022	PEDIDOSYA	\$ 2 000
Santiago	04-06-2022	PEDIDOSYA	\$ 2000
Santiago	04-06-2022	PEDIDOSYA	\$ 2000
Santiago	06-06-2022	NESPRESSO	\$ 31.980
Santiago	08-06-2022	DL-DIDI	\$ 2.660
Santiago	10-06-2022	DL-DIDI	\$49000
Santiago	10-06-2022	DL-DIDI	\$4690

TOTAL: \$ 578.637 (quinientos setenta mil y ocho mil seiscientos treinta y siete pesos)

-También fue posible concluir que Usted ha asesorado incorrectamente a la empresa en la solicitud de diversos créditos a distintas entidades bancarias, sin comunicar los riesgos asociados en materia de liquidez para poder hacemos



cargo de la deuda. Información que se espera que Usted provea debido a su cargo de Administrador

-Por otro lado, en relación con el trato que Usted mantiene con sus compañeros de trabajo, hemos constatado que ha incurrido en actos que implican un menoscabo en los derechos fundamentales de estos, quien han reclamado, en reiteradas oportunidades, malos tratos y/o amenazas que reciben de su parte

-Mismo trato ha ejercido en contra del representante legal de la compañía cuando se le ha solicitado dar cuenta de ciertas labores encomendadas. Usted responde de mala manera, con gritos y faltas de respeto en frente de otros trabajadores, sin cumplir con lo que se le ordenó.

-Esto último logra verificarse a partir de la ausencia de control que debió ejercer en razón de su cargo, lo que ha dejado en indefensión a la empresa frente a las obligaciones legales que debe cumplir ante distintas instituciones públicas

Si bien, las malas prácticas aquí señaladas pueden ser cuantificables en dinero, el perjuicio es más grave, y es la pérdida de credibilidad frente a la organización de la cual Usted, hasta hoy, era parte, ello con especial consideración al nivel de confianza y responsabilidad que tenía en la empresa Comercializadora Petsmann SpA

Tres. Gravedad de los hechos.

La conducta descrita, no solo constituye la causal invocada, sino que también provocan graves perjuicios a su empleador, conforme se detalla a continuación:

> Pérdida de confianza por parte de esta empresa, su accionar provocó una pérdida de la confianza armonía y equilibrio que debe haber entre las partes de un contrato con las características del contrato de trabajo.



> *Ha provocado un perjuicio económico a la empresa, quien debe asumir los costos de su mala gestión como Administrador.*

> *Ha incurrido en una falta legal, moral y ética que ha destruido la relación de confianza propia y necesaria que emana del contenido jurídico de la relación laboral.*

> *La conducta reprochable del trabajador rompe el sentido propio del contenido ético jurídico del contrato de trabajo, haciendo imposible la restauración del vínculo laboral habido con el trabajador, por cuanto, claramente no existe ni podrá existir más la confianza como elemento esencial de la relación laboral.*

Como es de su conocimiento la probidad en la relación laboral corresponde a la honradez, integridad y rectitud en el actuar, de lo que se sigue que la falta de dichas condiciones en la relación laboral corresponde justamente a la falta de probidad contenida en la causal de despido invocada en esta carta

Como resulta evidente de la lectura de los párrafos anteriores, la conducta que ha desplegado en la relación laboral que nos vinculaba, corresponde justamente a aquellas que caen dentro de dicha figura, desde el minuto en que incurrió en las conductas descritas precedentemente, configurándose un incumplimiento a cada una de las normas señalada.

Los hechos relatados en esta carta son una infracción a las normas internas establecidas en su contrato de trabajo, que todo trabajador conoce y adhiere al momento de ser contratado, por tanto, procede invocar la causal de término de la relación laboral por incumplimiento grave de sus obligaciones contractuales

Los hechos relatados en esta carta, junto con constituir falta de probidad en el desempeño de sus funciones, son una infracción a las normas internas establecidas en su contrato de trabajo, que todo trabajador firma, conoce y adhiere al momento de ser contratado, constituye un directo incumplimiento a su



contrato de trabajo, por tanto, procede invocar la causal de término de la relación laboral por incumplimiento grave de sus obligaciones contractuales.

Desde ya le hacemos presente que la empresa revoca interna y totalmente las facultades y poderes que le fueron conferidos durante el ejercicio de su cargo

Atendido todo lo expuesto, es que hemos tomado la decisión de terminar la relación laboral que nos une bajo las causales y en la oportunidad señalada en el N° 1 y 2 de la presente carta; por cuanto todos los hechos expuestos corresponden a conductas suyas que claramente configuran las causales invocadas.

Asimismo, le indicamos que sus cotizaciones previsionales y de salud se encuentran debidamente declaradas y pagadas, según copias adjuntas.

Por último, le comunicamos que, para efectos de firma y pago del finiquito de trabajo, una vez cumplidos los diez días hábiles contados desde la fecha del término de la relación laboral, se debe acercar dentro de su horario de funcionamiento a la notaría de don/ña Gonzalo Hurtado Morales ubicada en Apoquindo 4943 comuna de Las Condes para suscribir el respectivo finiquito”.-

c) De acuerdo al artículo 454 N° 1 del Código del Trabajo, le correspondía a la parte demandada acreditar los hechos fundantes del despido del actor.

DECIMO TERCERO: Que primeramente se encuentra asentado en la causa, que el actor fue despedido el 21 de julio de 2022, mediante carta fechada en dicha ocasión.

Que a fin de acreditar los hechos del despido, la parte demandada incorpora pantallazo de página de la Dirección del Trabajo, en que consta que uno de los representantes legales de la demandada, es el demandante de autos.

Asimismo, ninguna de las partes discute que el demandante se desempeñaba como Gerente de Operaciones, que tenía acceso a la clave única



de la Empresa, sin perjuicio de lo señalado por el representante legal de la demandada don Diego Rosende al absolver posiciones, en cuanto afirma que el actor habría hecho un mal uso de esta clave.

Respecto de la modificación unilateral del contrato de trabajo por el actor sin autorización del representante legal de la demandada, ello no fue acreditado por la demandada, pues solo se cuenta con la modificación del contrato con fecha 24 de enero de 2022, el cual aparece firmado por ambas partes, no encontrándose desvirtuado aquello, mas que por los propios dichos del demandado.

Lo mismo sucede en relación a los gastos no autorizados que se detallan en la carta de despido. En este caso, si bien se incorpora cartola de la tarjeta de crédito de la demandada en que aparecen diversas transacciones, debemos recordar que tratándose de un Gerente de Operaciones, el actor se encontraba autorizado para realizar diversos gastos.

En el mismo sentido anterior, no se aportó prueba acerca de las supuestas asesorías incorrectas, sin perjuicio que el demandado no estuviere de acuerdo.

Por su parte también se le atribuyen una serie de conductas de mal trato, acoso laboral y sexual hacia trabajadores de la Empresa demandada, sin embargo a fin de acreditar estos hechos se incorporan correos electrónicos de distintos trabajadores dando cuenta de diversos hechos, todos los cuales son posteriores a la fecha del despido, razón por la cual no pueden ser considerados.

No consta en probanza alguna, que estos trabajadores hubieren formulado reclamo o denuncia tanto al representante de la demandada o a la Inspección del Trabajo, en la fecha que señalan habrían ocurrido.

DECIMO CUARTO: Además de lo anterior, debe tenerse presente que la norma del artículo 162 del Código del Trabajo, exige que la carta de despido contenga una descripción de los hechos que permita al trabajador asumir una adecuada defensa, lo cual en este caso, tampoco ha sucedido, toda vez que se



denuncian que el trabajador habría incurrido en malos tratos respecto de los trabajadores, los cuales no se detalla, nombre, fecha ni conducta.

Asimismo, los dichos de los tres testigos que comparecen por la demandada doña Lisette Monardes, declara acerca de la época y forma en que el actor prestaba sus servicios. Agrega que el actor era muy autoritario, hacía comentarios sexistas. Luego don Ricardo Antonio Pérez Velasco, hace referencia a un episodio en 2021, con el actor porque las comisiones estaban mal calculadas, ante lo cual se molestó. Declara que en las reuniones, los retaba y amenazaba con despedirlos.

En el mismo sentido declara don Víctor Manuel Rocamonde Seijas, respecto a mantener una relación autoritaria con el personal. A las mujeres las trataba como inferiores.

En síntesis, las declaraciones de los testigos no permiten dar por establecidos los malos tratos que se indican en la carta de despido del actor, los cuales no se detallan, máxime si los trabajadores que dicen haber sido maltratados, nada señalaron en su oportunidad en forma alguna.

Así las cosas, teniendo en cuenta que, para que concurra la causal del incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, no puede tratarse de cualquier incumplimiento, sino que debe ser grave y estar en directa relación con las labores realizadas por el trabajador, lo cual no fue acreditado en juicio.

DECIMO QUINTO: A su turno en lo referente a la falta de probidad que se atribuye al demandante, sin perjuicio de lo ya señalado anteriormente, no debemos olvidar que la norma del artículo 160 N° 1 del Código del Trabajo, exige que las conductas que allí se describen se encuentren “debidamente comprobadas”, lo cual no ha sucedido en el caso de autos, donde no se desconoce que el demandante tenía facultades de administración.



En este punto, conviene traer a colación, que de acuerdo a los antecedentes el demandante y el representante legal de la demandada don Diego Rosende, mantenían una relación de amistad, y según se desprende de los antecedentes aportados, y tal como lo relata la demandada al contestar su demanda, el demandado perdió la confianza en el demandante, lo que conduce además a concluir que bien pudo ser desvinculado por la causal del artículo 161 inciso 2° del Código del Trabajo, esto es, desahucio dado por el empleador.

Se deja constancia que en nada modifica lo que se viene razonando los pantallazos de GPS que se acompañan puesto que el hecho de encontrarse a distancia el demandado, no obsta a que pueda realizar operaciones financieras, ni bancarias.

DECIMO SEXTO: Que atendido el mérito de todo lo antes señalado y no habiéndose logrado acreditar los hechos fundantes de las causales invocadas se procederá a acoger la demanda por despido indebido.

Sin perjuicio de lo anterior, no existiendo mérito para imponer un recargo superior al 80%, toda vez que esta juez, estima que no se trata de un despido carente de motivo plausible, no se hará lugar al recargo del 100%.-

DECIMO SEPTIMO: En cuanto a la fecha de inicio de la relación laboral entre las partes, el demandante sostiene que se inició en marzo de 2015 hasta julio de 2022.

Consta de la prueba directa aportada por ambas partes, en especial, las boletas de honorarios y facturas las cuales son de diversos períodos, entre estos, marzo de 2015, para posteriormente saltarse al año 2018, períodos discontinuos, por montos diversos, los servicios prestados corresponden a asesorías a nombre del demandante. Dichas boletas fueron emitidas hasta a lo menos abril de 2021.

Que para que una persona pueda ser considerada trabajadora de otra debe prestar a ésta servicios personales, ya sean intelectuales o materiales, mediante



subordinación o dependencia, recibiendo a cambio de dicha prestación una remuneración determinada. En otros términos para que una persona detente la calidad de trabajador, se requiere: a) que preste servicios personales; b) que la prestación de dichos servicios las efectúe bajo vínculo de subordinación o dependencia; y c) que como retribución a los servicios prestados reciba una remuneración determinada.

Sobre lo anterior, y no obstante las boletas de honorarios incorporadas en autos, los testigos que comparecen por el actor, no declaran acerca del inicio de la supuesta relación laboral que reclama el actor. Así el testigo Nelson Ramón Betancourt Rodríguez, afirma que trabajó para la demandada desde principios de 2021 hasta agosto de 2022, y que realizaba labores de arreglos menores, como maestro. En tanto, doña Militza Vergara Peña, afirma que llegó en octubre de 2018, como asistente veterinario, que se hizo pareja con el demandante en el 2019. Hace presente que el demandante veía los temas de dinero de la Empresa.

En conclusión, ha quedado demostrado que las partes estuvieron unidas por una relación comercial a contar del 2015, sin embargo, no existen evidencias que esta haya sido bajo subordinación y dependencia como exige nuestro legislador.

En este escenario a la luz de los antecedentes aportados unido a la discordancia entre los contratos de trabajo del actor, acompañados por ambas partes, se estará a los certificados de cotizaciones de seguridad social, en especial el certificado de Isapre Cruz Blanca de fecha 28 de noviembre de 2022, el cual da cuenta que el actor desde el mes de noviembre de 2019, registra cotizaciones de salud pagadas por la demandada en forma continua hasta el mes de julio de 2022, conducta que permite dar por establecida la existencia de una relación laboral en los términos del artículo 7 del Código del Trabajo.

Por lo tanto, se tendrá como inicio de relación laboral entre las partes desde noviembre de 2019 a julio de 2022, para todos los efectos legales.



DECIMO OCTAVO: Establecido lo anterior, corresponde determinar el monto de la remuneración del demandante para efectos del artículo 172 del Código del Trabajo, y siguiendo la misma línea, se estará al promedio de la remuneración de los tres últimos meses que constan en el certificado de cotizaciones previsionales de AFC, de los meses de abril, mayo y junio de 2022, que arroja un promedio de \$ 2.645.833.-

DECIMO NOVENO: Que en cuanto a la remuneración de los 21 días del mes de julio de 2022, le correspondía a la demandada acreditar su pago, lo cual no consta en autos, razón por la cual se hará lugar a esta prestación en la forma que se dirá en lo resolutive del fallo.

VIGESIMO: En relación al feriado que se reclama de todo el período laborado, se hará lugar parcialmente por el período que va entre el 8 de noviembre de 2020, a la fecha del término de la relación laboral que equivalen a 33,25 días, toda vez que la demandada no acreditó haberlo otorgado o compensado en dinero, lo que asciende a \$ 2.932.450.

VIGESIMO PRIMERO: Asimismo, habiéndose declarado la existencia de la relación laboral a contar de noviembre de 2019, no existen cotizaciones reclamadas desde dicho período, por lo que se procederá al rechazo de la acción de nulidad del artículo 162 inciso 5° y siguientes por improcedentes.

VIGESIMO SEGUNDO: Que la prueba aportada ha sido analizada conforme a las reglas de la sana crítica, sin alterar los principios de la lógica ni las máximas de la experiencia de este Tribunal, conforme a lo dispuesto en el artículo 456 del Código del Trabajo; y el resto de las alegaciones y probanzas no contienen información que contradiga aquellos hechos asentados por los medios que se han tenido en consideración para resolver la presente controversia.

Visto además, lo dispuesto en los artículos 1, 7, 8, 9, 160 N° 1, N° 7, 162, 168, 172, 173 y 446 a 462, 585 y siguientes del Código del Trabajo, SE DECLARA:

I- Que **SE ACOGE LA EXCEPCION DE PRESCRIPCION** respecto del feriado, declarándose prescrito el período anterior al 8 de noviembre de 2020.

II- Que la **RELACIÓN LABORAL** que unió a las partes se extendió entre noviembre de 2019 y el 21 de julio de 2022.

III- Que **SE RECHAZA LA ACCION DE TUTELA.**

IV Que **SE ACOGE LA DEMANDA POR DESPIDO INDEBIDO** por lo que la demandada de autos deberá pagar a la actora, las siguientes prestaciones:

a) Indemnización sustitutiva del aviso previo, por la suma de \$ 2.645.833.-

b. Indemnización por 3 años de servicio, por la suma de \$ 7.937.499.

c. Recargo legal del 80% sobre la indemnización por años de servicios, por la suma de \$ 6.349.999.

d. Remuneración 20 días de julio 2022, por la suma de \$ 1.763.888.-

e. Feriado por 33.25 días \$ 2.932.450.-

V.- Que las sumas ordenadas pagar lo serán con los reajustes e intereses que disponen los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.-

VI.- Cada parte pagará sus costas.

VII.- Ejecutoriada que se encuentre la presente sentencia cúmplase con lo dispuesto en ella, dentro de quinto día. En caso contrario, certifíquese dicha circunstancia y pasen los antecedentes al Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional

Regístrese y archívese en su oportunidad.-

RIT : T-1883-2022



RUC : 22- 4-0437072-7

Pronunciada por don (ña) CARMEN GLORIA CORREA VALENZUELA, Juez Titular del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

En Santiago a veintiséis de marzo de dos mil veinticuatro, se notificó por el estado diario la sentencia precedente.

