

Causa	Ruc 23-4-0472250-6	Rit T-46-2023
Materia	Tutela de derechos fundamentales Despido injustificado	
Procedimiento	Aplicación general	
Demandante	Fernando Joel Rojas Mardones	C.I. 10.296.483-7
Abogados	Daniela Fernanda Verónica Rodríguez Olate Cristian Andrés Rebolledo Herrera	C.I. 6.895.084-5 C.I. 16.293.900-9
Demandado	Bellavista SpA. Comercial Tarapacá S.A. Víctor Antonio Cortés Escaida	Rut 77.257.631-5 Rut 76.669.660-0 C.I. 5.392.730-0
Abogados	Víctor Joel Cortés Escaida Jovita Ivone Mora Cortés	C.I. 5.392.730-0 C.I. 5.192.886-5
Ingreso	3 de abril de 2023	
Aud. de juicio	29 de agosto de 2023	
Juez	Juan Marcelo Bruna Parada	

Talca, veintidós de diciembre de dos mil veintitrés.
VISTO, OÍDO Y CONSIDERANDO.

Primero: Partes del juicio. Que son partes en este juicio laboral sobre tutela de derechos fundamentales y en subsidio despido injustificado, Ruc 23-4-0472250-6, Rit T-46-2023 del Juzgado de Letras del Trabajo de Talca, don FERNANDO JOEL ROJAS MARDONES, desempleado, domiciliado en calle Rio Claro N°1736, Población Don Sebastián, sector de Colín, comuna de Maule, como demandante; COMERCIAL TARAPACÁ S.A., persona jurídica del giro de su denominación, domiciliada en Camino Azapa 3221, comuna de Arica, FUNDO BELLAVISTA SpA., persona jurídica del giro de su denominación, domiciliada en Fundo Bellavista A, comuna de Maule, representadas legamente por doña Jovita Ivone Mora Cortés, abogada, domiciliada en 11 Oriente 1485 de Talca y don VÍCTOR ANTONIO CORTÉS ESCAIDA, abogado, domiciliado en 11 Oriente 1485 de Talca e, como demandados.

Segundo: Demanda. Comparece don Fernando Joel Rojas Mardones, quien interpone demanda de tutela por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido discriminatorio y cobro de prestaciones e indemnizaciones laborales, nulidad del despido y otros, señalando.

El día 24 de agosto de 2015, celebró contrato de prestación de servicios con “Comercial Tarapacá S.A” ya individualizada, bajo la modalidad de contrato a plazo fijo hasta por 60 días, el cual derivó posteriormente en uno de duración

indefinida. Percibiendo una remuneración mensual bruta en aquel entonces según el contrato de trabajo de \$241.000 pesos, pero en la realidad, me fue ofrecido el pago de la suma de \$120.000 pesos semanales, los cuales aumentaron a \$130.000.- pesos mensuales desde el mes de junio de 2022, los que eran depositados o transferidos en su cuenta Rut o cuenta del Banco Ripley en algunos momentos, a través de la Sociedad Comercial Tarapacá S.A. en un inicio o por Víctor Antonio Cortes Mora y luego por Bellavista SpA. o directamente por mano. Estos montos eran enterados mediante dinero en efectivo los meses que no se le depositaba el total acordado, pagos que eran efectuados mediante abonos de distintos montos en la forma descrita (pago mediante transferencia o depósito y/o dinero en efectivo). Luego también, fueron sus empleadores Fundo Bellavista SpA. y Víctor Antonio Cortés Escada, de quienes percibió los pagos en dinero y especie, como de las cotizaciones previsionales, de salud y cesantía (no de forma íntegra como indicará).

Su cargo en un comienzo correspondía al de “Trabajador Agrícola”, en el Fundo Bellavista, ubicado en sector el Querquel, comuna de Maule, teniendo como obligación la labor de desempeñar todas las tareas y actividades que se le encomendaran, relacionadas con la función de trabajador agrícola en las dependencias del lugar, tales como, colaborar en el riego de las plantaciones de cerezos, aplicar abonos, poda, fumigar, entre otras labores similares durante la jornada laboral de 08:00 horas a 17:00 horas de lunes a viernes y de 08:00 a 13:00 horas los días sábados.

Desde el mes de marzo del año 2019, le ofrecieron una mejora salarial consistente en: el pago de un bono mensual por la suma de \$200.000 mensuales y la entrega de una casa habitación para vivir con su familia, ubicada al interior del Fundo Bellavista y un bono anual de término de cosecha por la suma de \$450.000.

Montos en dinero y especie adicionales a la suma pactada en la realidad y último tiempo de \$130.000 semanales, esto es, la suma total de \$520.000 líquido a pago, como sueldo base, más el pago de un bono mensual por la suma de \$200.000 y la entrega en especie de una casa habitación, valorada actualmente en la suma mínima de \$200.000, sumando el pago en dinero y especie, para el cálculo de la última remuneración mensual percibida o pactada por la suma total de \$920.000 mensuales.

Antecedentes. De sobre carga laboral.

Sumado a los ofrecimientos anteriores, particularmente el hecho de comenzar a vivir al interior del fundo en la casa habitación ofrecida desde el mes de marzo del año 2019, aquello significó que además de las labores inicialmente contratadas y desarrolladas, -desplegadas en los horarios de trabajo pactado- se le comenzó a pedir efectuar más labores que las pactadas y los horarios de trabajo sencillamente dejaron de ser respetados, extendiéndose los mismos junto con las funciones, debiendo fumigar con tractor en horarios nocturnos, salir a comprar insumos agrícolas, hasta incluso se le solicitó durante las temporadas de cosecha, durante tempranas horas de la mañana y antes del inicio de la jornada ordinaria de trabajo, ir en el furgón de propiedad del fundo, a buscar los trabajadores de temporada y en las tardes ir a dejarlos, también se le solicitaba conducir al interior del fundo el tractor, sin contar con licencia para ello, todo lo que era sabido por su ex empleadora, pero igualmente se le solicitaba hacer.

En el mes noviembre de 2020 su empleadora comenzó a funcionar con la razón social de Fundo Bellavista SpA. y desde ahí en adelante le comenzó a pagar bajo esa denominación y en el mes de diciembre de 2020, su empleadora, terminó la relación de trabajo con el administrador o capataz del fundo don Marcos E., por lo que se le solicitó desplegar desde esa fecha, dicha labor. Esto generó que, al estar en temporada de cosecha, debió trabajar en aquel momento 24/7 y sin horario durante varios meses.

Existiendo a estas alturas de la relación laboral, importantes incumplimientos al contrato de trabajo pactado por parte de su empleador hasta ese entonces, incluso incumplió su deber de protección y salud y vida del trabajador, cuando durante fines del año 2020 y principios de 2021 aproximadamente, mientras conducía el furgón con su capacidad máxima de trabajadores, el mismo sufrió un desperfecto en sus frenos -advertido con anterioridad a su empleador por falta de mantenciones-, donde libró junto a los demás trabajadores de temporada de un grave accidente, de lo cual también tomó conocimiento, pero como era de costumbre y por no importarle, hizo caso omiso y reparó provisoriamente dicho vehículo.

Durante el año 2021, le indicaron que contratarían a un capataz o administrador del fundo, debiendo dejar de efectuar dichas labores, las que finalmente recayeron en don Pablo Concha Vega, quien no tenía conocimientos y debió colaborar en todo lo relacionado con las labores de capataz y propias del fundo, debiendo mantener sus extensas jornadas de trabajo, debiendo levantarse

a las 06:00 horas de la mañana y por las noches estar hasta las 00:00 horas, para cambiar riegos de las plantaciones, sin el pago de horas extras prometidas, las que se le ofrecían pagar, pero no se concretaba a finales de mes, debiendo desplegar enormes esfuerzos físicos para mantener la extensa carga laboral.

Así las cosas, coincidentemente con lo que en varias ocasiones le indicó don Víctor Cortés, siempre le señalaba que cuando quería despedir algún trabajador, que había que buscar formas, como ocurrió con el trabajador don Álvaro Báez, quien hasta la fecha aún trabaja en dicho lugar, comentándole que debía entregarle cartas de amonestación para despedirlo sin pagar nada, finalmente nunca le pasó ninguna carta, debido a que no existían incumplimientos por parte del trabajador hasta el día de hoy, tal y como en reiteradas ocasiones le dijo.

Antecedentes médicos.

Durante el mes de octubre de 2022, su cuerpo comenzó a resentirse y aquello repercutió en su salud, comenzando a tener síntomas de fuertes dolores en el pecho, debiendo comenzar con la toma de exámenes médicos para saber cuál era la razón, por lo que habló con su jefe directo, capataz o administrador del fundo don Pablo Concha Vega (tal y como se indicó la orden por parte de los dueños o empleador cuando comenzó a trabajar, esto es, entenderse con él sobre todo tipo de asuntos, tales como permisos, inquietudes, vacaciones entre otras, y él informaría a la jefatura), quién le autorizó permisos que le solicitó para la toma de exámenes y visitas al médico, debiendo luego cubrir los mismos con horas extras. Los exámenes para su suerte salieron buenos y el médico le indicó o atribuyó a estrés o sobre carga laboral sus dolencias.

Durante el mes de noviembre y por continuar con sus dolencias, solicitó verbalmente sus vacaciones a don Pablo Concha Vega, lo que no fue concedido por estar en periodo de alta demanda de trabajo, indicándole que los dueños no veían con buenos ojos sus solicitud y que ya otorgarle los permisos para ver médico y hacerse exámenes no había sido bien recibido. Esto se lo comentó en una esfera de confianza, ya que compartía almuerzos de fines de semana (sábado) o tomaba desayuno en su casa frecuentemente durante la semana y compartía con su familia en general (por el hecho de vivir al interior del fundo), existiendo confianza. Por lo anterior, continuó su solicitud durante el mes de diciembre -particularmente en la época de navidad-, indicándole que le otorgaban el feriado legal (vacaciones) desde el día 03 del mes de enero de 2023 y por 15

días, por lo que él pediría el papel (comprobante de feriado) para firmar su salida de vacaciones durante los días otorgados, dicho documento se lo pidió muchas veces y le decía que lo traería, pero como era costumbre el desorden administrativo en ese y muchos otros sentidos, no fue algo que le preocupara, además el hecho de que vivía en el mismo fundo, no le hacía sospechar lo que ocurriría después.

Además, en la época de las festividades de navidad y año nuevo del año 2021, no recibió el sueldo durante esas dos últimas semanas del mes de diciembre, hablando con el administrador o capataz del fundo, don Pablo Concha, quien le indicó que hablaría con la jefatura (dueños) y que se le pagaría pronto, recibiendo el pago en forma posterior, sin poder disponer de dineros para esa importante fecha, sin recibir aguinaldo, a diferencia de sus demás compañeros de trabajo y tampoco se le pagó el bono de término de cosecha del periodo 2021, como tampoco de 2022 posteriormente.

Antecedentes del despido discriminatorio vulneratorio de derechos fundamentales.

Estando descansando y haciendo uso de su feriado legal desde el día 03 de enero de 2023, durante su primer día fue a renovar su licencia de conducir y de ahí en adelante estuvo en el domicilio de su empleador hasta que con fecha 06 de enero de 2023, don Pablo Concha Vega, pasó por la casa del fundo que le prestaba su empleador, con una noticia de su despido y la razón era por haber faltado al trabajo los días 03, 04 y 05 de enero de 2023, en circunstancias que la misma persona que le comunicaba aquello, era la misma que le había otorgado el permiso sin el comprobante para su desgracia. Don Pablo Concha le indicó que le enviarían la carta a su domicilio, señalado en el contrato y yo le dije que como era posible si él me había otorgado el feriado, por lo que le solicitó una reunión con la jefatura o dueños para aclarar este mal entendido.

Al día sábado siguiente (07 de enero de 2023), lo citaron a una reunión en el galpón del fundo (a unos pasos de la casa que le facilitaban), a la que asistieron sus empleadores, esto es, doña Jovita Ivone Mora Cortés, don Víctor Antonio Cortés Escaida y el administrador o capataz don Pablo Concha Vega, en aquella instancia este último (capataz), negó haberle otorgado vacaciones y que por esa razón le había comunicado el despido el día de ayer en forma verbal y que se le enviaría carta certificada comunicando aquello. Don Víctor confirmó la medida.

Luego, todos le indicaron que la medida no sería revertida y que debía haber solicitado a los dueños las vacaciones y no a don Pablo Concha, también que como estaba despedido, debía desalojar la casa inmediatamente durante el fin de semana.

Continúa desarrollando latamente los hechos ocurridos con posterioridad al despido y antecedentes de derecho sobre la discriminación por enfermedad.

Refiere antecedentes de derecho sobre el daño moral, manifestando que en su caso concurren presupuestos fácticos y jurídicos para que le sea otorgado, los que avalúa en la suma de \$5.000.000, según lo que se acreditará en el proceso, particularmente porque a la época del despido no solo se le privó de recuperar su salud mediante el descanso.

En cuanto a la nulidad del despido, se deberá declarar que su despido es nulo, atendido a que existe un incumplimiento previsional de parte de la demandada, por lo que debe ser condenada a integrar las cotizaciones previsionales de salud y cesantía adeudadas, y sin perjuicio de los efectos que deriven de ese incumplimiento y que resumirá.

La demandada, a la época de su despido, no declaró y pagó las cotizaciones previsionales en forma íntegra por la real remuneración desde el 24 de agosto de 2015 por la suma de \$480.000.- líquidos hasta el mes de febrero de 2019 y desde el mes de marzo de 2019 hasta la época de su despido en el mes de enero de 2023 por la suma de \$920.000; En AFP Hábitat, por no pago desde el inicio de su relación laboral el 24 de agosto de 2015 al 06 de enero de 2023; en cuanto a las cotizaciones de salud en Fonasa, por el no pago total desde el inicio de su relación laboral el 24 de agosto de 2015 al 06 de enero de 2023; y en cuanto a las cotizaciones de salud en AFC Chile S.A. II, por el no pago total desde el inicio de su relación laboral el 24 de agosto de 2015 al 06 de enero de 2023, por lo que de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 162 del Código del Trabajo, el despido no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo. En virtud de lo relacionado anteriormente, y aplicando los principios de primacía de la realidad y de continuidad laboral, la demandada no sólo deberá integrar las cotizaciones previsionales de manera íntegra, sino que deberá pagarle las remuneraciones durante el período entre la fecha del despido y la comunicación donde se convalida el despido, previo pago de imposiciones morosas.

Demanda, en tal caso, el pago de remuneraciones a razón de \$920.000.- pesos por cada mes o lo que es lo mismo, el pago al cual está obligado el

empleador moroso en el pago de las cotizaciones previsionales comprende la totalidad del período de tiempo que media entre la fecha del despido y la fecha de envío o entrega de la comunicación mediante la cual el empleador le comunique que ha pagado íntegramente las cotizaciones morosas, con las formalidades indicadas en el inciso sexto del artículo 162 sobre convalidación del despido. Y que desde la época del despido a la fecha de esta presentación asciende a la suma aproximada o mayor a \$2.500.000.

En cuanto a la existencia de indicios suficientes de la vulneración de derechos:

Primer indicio: Lo constituyen, los ofrecimientos en dinero y especie, este último particularmente consistente en el hecho de comenzar a vivir en una casa habitación al interior del fundo desde el mes de marzo del año 2019, lo que significó que además de las labores inicialmente contratadas y desarrolladas, desplegadas en los horarios de trabajo pactado, se le comenzó a pedir efectuar más labores que las pactadas y los horarios de trabajo sencillamente dejaron de ser respetados, extendiéndose los mismos junto con las funciones hasta la época de mi despido.

Segundo indicio: Lo constituye, el hecho de que en el mes de diciembre de 2020, terminó la relación de trabajo con el administrador o capataz del fundo don Marcos E., por lo que se me solicitó desplegar desde esa fecha, dicha labor. Debiendo trabajar 24/7 y sin horario desde ahí en adelante por varios meses, hasta la contratación de don Pablo Concha Vega, quien por no tener conocimientos, debió colaborar en todo lo relacionado con las labores de capataz y propias del fundo, debiendo mantener mis extensas jornadas de trabajo y desplegando enormes esfuerzos físicos para mantener la extensa carga laboral.

Tercer indicio: Los importantes incumplimientos al contrato de trabajo pactado por parte de su empleador, incluso incumplimientos a su deber de protección y salud y vida del trabajador, cuando durante fines del año 2020 y principios de 2021 aproximadamente, mientras conducía el furgón con su capacidad máxima de trabajadores, el mismo sufrió un desperfecto en sus frenos, donde libré junto a los demás trabajadores de temporada de un grave accidente e hizo caso omiso y reparó provisoriamente dicho vehículo mi empleadora.

Cuarto indicio: Lo constituyen los dichos de don Víctor Cortés, al señalarle que cuando quería despedir algún trabajador, había que buscar formas, como ocurrió con el trabajador don Álvaro Báez, quien hasta la fecha aún trabaja ahí,

pero le comentaba que debía entregarle cartas de amonestación para despedirlo sin pagar nada, finalmente nunca le pasó ninguna carta, debido a que no existían incumplimientos por parte del trabajador hasta el día de hoy, tal y como en reiteradas ocasiones le dijo.

Quinto indicio: Los problemas de salud, esto es, que durante el mes de octubre de 2022, por el exceso de trabajo su cuerpo empezara a resentirse comenzando tener síntomas de fuertes dolores en el pecho, debido a lo cual se realizó diversos exámenes médicos para saber cuál era la razón, por lo que habló con su jefe directo, capataz del fundo don Pablo Concha Vega, quién le autorizó permisos que le solicitó para la toma de exámenes y visitas al médico, debiendo luego cubrir los mismos con horas extras. Los exámenes para su suerte salieron buenos y el médico le indicó o atribuyó a estrés o sobre carga laboral sus dolencias.

Sexto indicio: La solicitud de vacaciones y otorgadas desde 03 de enero por capataz: Durante el mes de diciembre solicitó nuevamente vacaciones, indicándole que le otorgaban el feriado legal (vacaciones) desde el día 03 de enero de 2023 y por 15 días, por lo que él pediría el papel (comprobante de feriado) para firmar su salida de vacaciones durante los días otorgados, dicho documento se lo pidió muchas veces y le decía que lo traería, pero como era costumbre el desorden administrativo en ese y muchos otros sentidos, no fue algo que le preocupara, además el hecho de que vivía en el mismo fundo, no le hacían sospechar lo que ocurriría después.

Séptimo indicio: El no pago de bonos y aguinaldo en las festividades de navidad y año nuevo del 2022: En la época de las festividades de navidad y año nuevo del año 2022, no recibió el sueldo durante esas dos últimas semanas del mes de diciembre, hablando con el administrador o capataz del fundo, don Pablo Concha, quien le indicó que hablaría con la jefatura (dueños) y que se le pagaría pronto, recibiendo el pago en forma posterior, sin poder disponer de dineros para esa importante fecha, así como tampoco aguinaldo alguno, a diferencia de los demás compañeros de trabajo que sí recibieron; tampoco se le pagó el bono de término de cosecha del periodo 2021, como tampoco de 2022 posteriormente.

Octavo indicio: El contenido de la carta de despido fechada 06 de enero de 2023, por no concurrir a sus labores los días 03, 04 y 05 de enero y comunicada verbalmente ese mismo día por el capataz, despachada por carta certificada al domicilio correspondiente a la casa de mi propiedad (Población Don Sebastián,

calle Río Claro N°1736, Colín) y no a su domicilio de ese entonces en el interior del fundo Bellavista SpA.

Noveno indicio: El contenido de acta comparendo de conciliación de fecha 09 de enero de 2023 y los dichos de doña Jovita Mora Cortés, principalmente contenidos en la declaración reclamada y en los diálogos del referido documento.

Décimo indicio: El contenido de la propuesta de nuevo finiquito con una indemnización voluntaria, manteniendo la causal del artículo 160 N°3 del Código del Trabajo y ofrecimiento de pago por \$1.203.898, cuya propuesta se mantenía según los dichos de doña Jovita Mora Cortés en el comparendo de conciliación de fecha 24 de enero de 2023, hasta el 27 de enero de ese mismo mes y año.

Cita normas legales y concluye solicitando tener por deducida denuncia de tutela de derechos fundamentales, con ocasión de su despido discriminatorio, por vulneración de su garantía a la no discriminación y a la afectación de su derecho a la salud, la que dirige en contra de su ex empleadora, Comercial Tarapacá S.A., como también don Víctor Antonio Cortés Escada, hoy también Fundo Bellavista SpA.; solicitando se resuelva a su favor, lo siguiente:

1.- Que se declare, que durante el periodo de su relación laboral, al terminar esta, su despido fue con ocasión de vulneración de sus derechos fundamentales por discriminación por salud. Que atendido lo anterior, y los hechos descritos, esta sea condenada a pagarle una indemnización sancionatoria equivalente al máximo de 11 remuneraciones, por la suma de \$10.120.000, o la suma que se fije, conforme dispone el artículo 489 del Código del Trabajo, lo anterior a razón de la remuneración mensual de \$920.000.

2.- Que, como consecuencia de lo anterior, y al tenor del inciso 3° del artículo 489, se condene a pagar las siguientes indemnizaciones o sumas de dinero en relación a la verdadera base de cálculo por la suma de \$920.000 y por las siguientes diferencias impagas y conceptos:

- a) Indemnización por años de servicios (7) \$6.440.000.
- b) Recargo legal (80%), \$5.152.000.
- c) Feriado legal (15 días), \$460.000.
- d) Feriado proporcional (5 meses), \$191.000.
- f) Pago bono término cosecha, \$450.000.
- g) Pago bono mensual (6 meses), \$1.200.000.

O las sumas mayores o menores que se determinen en atención a las probanzas del juicio.

3.- Que la demandada sea condenada al pago de la suma de \$5.000.000, correspondiente a indemnización por daño moral.

4.- Que, como consecuencia de la nulidad del despido, se condene a la demandada al pago del total de sus remuneraciones que corresponden durante el período comprendido entre la fecha de la separación o despido, ocurrido el 06 de enero de 2023 y la fecha en que se le comunique la convalidación del mismo, a razón de la remuneración mensual de \$920.000, más los reajustes e intereses legales que correspondan, o la suma que se estime pertinente según el mérito del juicio. En todo caso, hasta abril de 2023, se le adeuda la suma de \$2.500.000, por tal concepto.

5.- Que, la demanda deberá declarar y pagar las cotizaciones previsionales a las instituciones correspondientes, por los conceptos de cotizaciones previsionales impagas en forma íntegra a la AFP Hábitat, Fonasa y AFC Chile S.A., por los periodos impagos o no pagados por los periodos y montos que se determine mayores o menores de acuerdo al mérito del proceso.

6.- Que la demandada deberá ser condenada al pago de las sumas señaladas, o bien las sumas mayores o menores que se considere ajustadas a derecho, debidamente reajustadas, y con intereses que establece la ley, además del pago ejemplar de las costas de la causa.

7.- Que de conformidad a lo que señala el artículo 495 inciso final del Código del trabajo, se remita copia de la sentencia a la Dirección del Trabajo para su registro y publicación.

8.- Que la demandada deberá ser condenada a:

a.- Capacitar a todos sus jefaturas directas, realizando un seminario de a lo menos 12 horas o las que se determine, que no podrá distribuirse en menos de 6 jornadas de dos horas de duración en un periodo de dos meses calendario, dictado por un abogado especialista en derecho laboral designado por el tribunal, a costa de la denunciada y que diga relación con el derecho a la no discriminación en el empleo.

b.- Publicar en un lugar visible del fundo una carta o publicación escrita en donde se expresen disculpas al actor por la conducta sancionada en este juicio, haciendo presente que el hecho que lo afectó no se condice con los principios que la rigen, publicando dichas disculpas en un Diario de circulación, nacional, regional o comunal, en papel o digital, previa aprobación del tribunal de dicha publicación, según lo determine el tribunal.

c.- Publicar en las liquidaciones de sueldo de la empresa, una publicación en donde exprese disculpas al actor por la conducta sancionada en este juicio, haciendo presente que el hecho que lo afectó no se condice con los principios que rigen al Fundo Bellavista.

9.- Todo lo cual, deberá ser pagado en los montos que se determine con los reajustes e intereses correspondientes, con expresa condenación en costas.

b) *Demanda subsidiaria de despido injustificado.* En forma subsidiaria y sustentada en los mismos hechos, se interpone demanda por despido injustificado, solicitándose en definitiva que se declare:

1.- Que se declare su despido efectuado por su ex empleadora, le puso término a su contrato de trabajo, injustificada, indebida e improcedentemente dicha medida, con incumplimiento previsional y sin pago de las indemnizaciones y prestaciones laborales que se derivan del despido producido en esos términos.

2.- Que, como consecuencia de lo anterior, se condene a pagar las siguientes sumas de dinero en relación a la verdadera base de cálculo por la suma de \$920.000 y por las siguientes diferencias impagas y conceptos:

a) Indemnización por años de servicios (7), \$6.440.000.-

b) Recargo legal (80%), \$5.152.000.-

c) Feriado legal (15 días). \$460.000.-

d) Feriado proporcional (5 meses), \$191.000.-

f) Pago bono término cosecha, \$450.000.-

g) Pago bono mensual (6 meses), \$1.200.000.-

O las sumas mayores o menores que se determinen, en atención a las probanzas del juicio.

3.- Que, como consecuencia de la nulidad del despido, se condene a la demandada al pago del total de mis remuneraciones que corresponden durante el período comprendido entre la fecha de la separación o despido, ocurrido el 06 de enero de 2023 y la fecha en que se le comunique la convalidación del mismo, a razón de la remuneración mensual mencionada en el cuerpo de esta presentación, respectivamente, o la que se sirva determinar, más los reajustes e intereses legales que correspondan, o la suma que se estime pertinente según el mérito del juicio, sin perjuicio claro está- de todas las prestaciones que se devenguen mientras la demandada no dé cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 162 inciso 5° del Código del Trabajo. En todo caso, hasta abril de 2023, le adeuda la suma

de \$2.500.000 por tal concepto, cuyo pago demando, a razón de una remuneración mensual de \$920.000.

4.- Que, la demanda deberá declarar y pagar las cotizaciones previsionales a las instituciones correspondientes, por concepto de cotizaciones previsionales impagas en forma íntegra a AFP Hábitat, Fonasa y AFC Chile S.A., por los periodos impagos o no pagados en forma íntegra según lo indicado en lo principal de esta presentación o por los periodos y montos que se determine mayores o menores de acuerdo al mérito del proceso.

5.- Que la demandada deberá ser condenada al pago de las sumas señaladas, o bien las sumas mayores o menores que se considere ajustadas a derecho, debidamente reajustadas, y con intereses que establece la ley, además del pago ejemplar de las costas de la causa.

6.- Todo lo cual, deberá ser pagado en los montos que se determine con los reajustes e intereses correspondientes, con expresa condenación en costas.

Tercero: a) Contestación de la demanda por Bellavista SpA. y Tarapacá S.A. Comparece doña Jovita Mora Cortés, en representación legal de Bellavista SpA y Comercial Tarapacá S.A., quien contestando la demanda, solicita su rechazo en todas sus partes, con expresa condena en costas. En primer lugar porque se contiene en un libelo inepto y, en segundo, por no ser efectivos los hechos en que se funda, todos los que niega expresamente, con excepción de los ratificados en este escrito y en conformidad a los fundamentos de hecho y derecho que paso a exponer:

Respecto de Comercial Tarapacá S.A.

La demanda debe ser rechazada en todas sus partes por inoponibilidad de todas las acciones deducidas a su respecto, fundada en que no tiene vínculo laboral con el actor desde el año 2020.

En efecto, el año 2020 Comercial Tarapacá S.A. cedió a Bellavista SpA. el contrato de arrendamiento bajo el cual explotaba el denominado fundo Bellavista-A y realizó una cesión de todas las actividades comerciales y agrícolas que efectuaba en la Región del Maule, de este modo todos los trabajadores que se desempeñaban en dicho predio agrícola pasaron a desempeñarse para la empleadora Bellavista SpA., quien asumió todas las obligaciones laborales y previsionales de la empleadora. Es así que, respecto del actor, Bellavista SpA., desde la mencionada cesión de contrato y en adelante, subrogó a la ex empleadora del actor, Comercial Tarapacá S.A. en la relación laboral que tenía

con el trabajador, reconociendo su antigüedad laboral y todos sus derechos en cuanto trabajador, asumiendo así la calidad de empleadora única de la actora. La cesionaria se obligó expresamente a dar cumplimiento estricto a todas las obligaciones laborales y previsionales que el contrato le imponía.

Este contrato de cesión no fue celebrado como una forma de eludir el cumplimiento de las obligaciones laborales, sino para ordenar las actividades de ambas empresas pues se dedican a rubros distintos y en territorios geográficos distantes, en efecto, Comercial Tarapacá se dedica a actividades turísticas, hoteleras y de centro de eventos, en Arica, mientras que Bellavista SpA. se dedica al giro agrícola en la explotación del predio denominado fundo Bellavista-A, ubicado en Maule. Prueba de lo anterior y del efectivo cumplimiento de las obligaciones laborales asumidas es que ésta es la primera demanda y denuncia laboral que se dirige en contra de Bellavista SpA., teniendo trabajadores contratados en forma estable en pleno respeto y apego a la legislación. En efecto, la relación de trabajo con el actor asumida desde 2020 perduró más de 2 años, y durante ese tiempo cumplió a cabalidad todas las obligaciones para con el actor.

El libelo de la demanda de autos está mal planteado, pues no se ejerció la acción contenida en el artículo 507 del Código del Trabajo ni tampoco explica ni justifica en qué calidad se demanda en conjunto a las demandadas, ni menos solicita que se sean consideradas como un solo empleador conforme a lo dispuesto en el artículo 3 inciso 4° del mismo cuerpo legal citado.

Circunstancias que deben ser expresadas en la acción y no puede subentenderse que se cumple con el requisito por el mero hecho de demandar a tres personas distintas. En este sentido debe interpretarse la norma, justificado en lo dispuesto en el inciso siguiente del mismo artículo 3° ya referido que dispone que la mera participación en la propiedad no configura por sí sola alguno de los elementos o condiciones señaladas en el inciso anterior.

Por tanto, en mérito de los argumentos formulados pide que esta demanda se rechace respecto de Comercial Tarapacá S.A. por no serle oponible al haber terminado el vínculo jurídico con el actor en el año 2020, estar mal planteado el libelo y no señalar en qué calidad se le demanda.

Respecto de la demandada Bellavista SpA:

Previo es necesario precisar que:

El legislador contempla la acción de tutela laboral de derechos fundamentales en el artículo 485 y siguientes del Código del Trabajo,

distinguiendo claramente entre las eventuales vulneraciones ocurridas durante la relación laboral y aquellas ocurridas con ocasión del despido. Así el artículo 486 del Código del Trabajo se refiere a la acción de tutela por hechos ocurridos durante la relación laboral, mientras que el artículo 489 del mismo cuerpo legal se refiere a la acción de tutela por vulneraciones ocurridas con ocasión del despido.

Atendido que la acción de tutela interpuesta en estos autos se refiere a la transgresión de los derechos fundamentales que aduce, que habría ocurrido con ocasión del despido, sin embargo, no se funda ni explica ningún hecho transgresor o vulneratorio ocurrido durante su despido.

En el presente caso el fundamento de la acción incoada son supuestos hechos ocurridos durante la vigencia de la relación laboral, esto es, antes del despido, no obstante que la acción interpuesta es por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, que no fue fundada en modo alguno. En efecto, todas aquellas situaciones que describe el actor como vulneratorias las sitúa él mismo en épocas muy anteriores al término de su relación laboral, sin que exista ni explique cuál sería el vínculo causal entre las mismas y su despido.

Por esta razón es que se sostiene que la demanda de autos carece de fundamentación, requisito indispensable establecido en el art 446 N°4 del Código del Trabajo que exige a la demanda contener la exposición clara y circunstanciada de los hechos y consideraciones de derecho en que se funda y artículo 490 que establece que la demanda debe contener, además de los requisitos del artículo 446, la enunciación clara y precisa de los hechos constitutivos de la vulneración alegada acompañándose los antecedentes en que se funde.

Sin perjuicio de lo anterior, rechaza categóricamente todos y cada uno de los hechos presentados en la demanda y en especial los que se exponen como constitutivos de indicios, en la forma que pasa a explicar:

Antecedentes de la empresa.

El Fundo Bellavista está dividido en tres lotes o predios, A, B y C. todos de distintos dueños y cada uno con su respectivo rol.

El 11 de noviembre de 2009 Comercial Tarapacá S.A. arrendó a su propietaria, Los Helechos S.A, el Lote A del Fundo Bellavista para explotarlo agrícolamente. En el año 2016 inició la plantación de cerezos, en un primer momento de 5 hectáreas, al cabo de un año se aumentó en dos más.

En el año 2020, Comercial Tarapacá S.A. cedió a Bellavista SpA., el contrato de arriendo del Lote A del Fundo Bellavista y a partir de esta fecha esta última empresa es la que se encarga de la explotación de este predio.

El Lote B, de propiedad en ese entonces de V.S.V. Ingeniería y Construcciones Ltda., lo administra don Víctor Cortés Escada, por mandato otorgado por su dueña. En este Lote existe una casa que don Víctor Cortés prestó al actor de autos, don Fernando Rojas para posibilitar la crianza de ganado equino que en ese año, en asociación, comenzaron. Sin que dicho pacto entre ambos diga relación alguna con sus representadas, quienes no tienen ni tuvieron participación alguna en el mismo. En modo alguno corresponde que la empleadora se inmiscuya en las relaciones contractuales que sus trabajadores deciden acordar con terceras para ser ejecutadas sin que se afecten las obligaciones propias del contrato de trabajo, pues, naturalmente, rige en materia privada el principio de la autonomía de la libertad y el trabajador es libre de celebrar los contratos que requiera con terceras personas, sin que corresponda que la empleadora otorgue su consentimiento.

Antecedentes laborales.

La actora inició su relación laboral con Comercial Tarapacá S.A con fecha 24 de Agosto de 2015.

Según contrato, la remuneración se convino en \$241.000 base más el pago de gratificación, el que en diciembre de ese año se reajustó a \$250.000. El pago de la remuneración se hizo semanalmente a petición del trabajador.

Posteriormente, con fecha 1° de Noviembre 2020 ese contrato fue cedido a Bellavista SpA., reconociendo su nuevo empleador la antigüedad ganada en Comercial Tarapacá S.A. Desde esa fecha Comercial Tarapacá S.A. dejó de tener relación laboral con el demandante.

En un principio los pagos se realizaban en dinero, a través del Administrador de ese entonces, porque los trabajadores preferían esa forma, pero con el tiempo se fueron acostumbrando a recibirlo mediante transferencias. Por razones de seguridad y conveniencia para los trabajadores, a partir de enero del año 2022 todos los pagos comenzaron a efectuarse mediante transferencia en las respectivas cuentas Rut de cada trabajador y así se hace hasta hoy, salvo excepciones.

Las funciones que debía desarrollar el demandante eran de índole agrícola y cualquier otra que el empleador le encomendara que no significara un detrimento a su persona.

La jornada laboral del trabajador es variable según la temporada del año. En el verano, de lunes a viernes: 7 A.M. hasta 15 P.M. y sábado: 07 A.M. hasta 13,30 P.M. En período de cosecha: lunes a sábado: 6 A.M. hasta 13,00 P.M. En invierno, de lunes a viernes: 08 A.M. hasta 16,00 P.M. y sábado: de 08 A.M. hasta 15,00 P.M.

Los distintos horarios se convinieron de común acuerdo con los trabajadores y tenían por finalidad evitar el trabajo en las horas de máximo calor, en el verano y aprovechar la visibilidad, en el invierno.

En el año 2019 el demandado solicitó ocupar la casa habitación existente en el Lote B del fundo. Se le explicó que pertenecía a otro dueño y debía hacer el trato directamente con don Víctor Cortés. Así lo hizo.

El contrato que hizo con don Víctor Cortés fue para la crianza de equinos en el Lote B. No guarda relación alguna con el contrato de trabajo que lo vincula a sus representadas, que consta por escrito y su texto es claro. Como lo reconoce en su libelo, el 11 de enero del presente año, el actor, retiró los caballos de su propiedad que criaba a raíz del contrato con don Víctor Cortés, 19, entre yeguas y potrancas. La permanencia de esos animales en el predio vecino (Lote B) no tiene ninguna relación con la relación contractual con sus representadas y es una prueba, que además del contrato de trabajo que tenía con su parte, había celebrado otros contratos de diversa índole con don Víctor Cortés.

En el año 2019 el actor solicitó aumento de remuneración por sobre los reajustes legales que se había estado pagando, aduciendo que en otras partes le pagaban más a los trabajadores. Se le negó por tres razones: 1°) Porque con ese aumento, su remuneración quedaba en un valor más alto que la de sus compañeros que hacían su misma labor, lo cual distorsionaría el sistema de remuneraciones y sería arbitrario en relación a sus otros compañeros. En esas circunstancias, presentó su renuncia verbalmente. Le pidió que la formalizara por escrito ante la Inspección del Trabajo. No lo hizo sino que, por el contrario, al día siguiente se disculpó por lo que denominó sus “exabruptos” y solicitó seguir con su trabajo en la forma ya pactada en el contrato. Lo que aceptó.

En ese acto, reiteró al actor que no estaba autorizado para realizar trabajos para su representada fuera de su horario y solo si era necesario, se le pediría

trabajar horas extraordinarias. Él conocía la política de la empresa en ese sentido, porque le fue informada desde el inicio de la relación laboral, y se le pidió respetarla. Los trabajos que según sostiene el actor, efectuaba después de su jornada de trabajo nunca fueron ordenados por su empleadora, sino que, si los hubo, fueron por cuenta suya a raíz de trabajos que realizaba en el predio colindante y no se justificaban con el contrato de trabajo con su empleadora Bellavista SpA.

Esta fue la primera vez que “renunciaba” al trabajo. Sin embargo, hubo una segunda renuncia, que fue presentada verbalmente por el trabajador después que le llamara la atención por no acatar las indicaciones del administrador de ese entonces, don Marco Escaida, pues se percató que -usando su nombre- desconocía sus instrucciones y las cambiaba, - instruyendo de manera diversa a los demás trabajadores- argumentando que el administrador estaba equivocado, provocando desorden, desorientación y malestar entre sus compañeros - al ser ellos cuestionados por parte del administrador al no haber cumplido sus instrucciones, generando, además problemas entre éste y quien suscribe, frente a aparentes instrucciones contradictorias supuestamente dadas por su persona al actor. Esa renuncia corrió la misma suerte. Al día siguiente se desdijo y pidió que se le perdonaran nuevamente sus palabras descomedidas. Se aceptaron sus disculpas, pero se le advirtió que no habría una tercera oportunidad.

Durante un tiempo acató las instrucciones de su jefe directo, pero luego reincidió en desconocer su autoridad.

Niega que haya trabajado en jornada laboral extraordinaria, salvo excepciones muy calificadas. Las únicas veces que trabajó fuera del horario ordinario contratado fue para compensar permisos que fueron solicitados y previamente autorizados. No tuvo inasistencias por razones de salud, sin perjuicio de ello, durante toda la relación laboral constantemente solicitó permisos por razones de orden familiar, que le fueron todos otorgados personalmente por esta representante legal que suscribe.

Sus problemas familiares originaron que comunicara una tercera renuncia verbal, no obstante, no fue aceptada, y por el contrario, en apoyo a su persona, le otorgó oportuno consejo y facilidades para que realizara sus trámites legales, judiciales, de asistencia social y demás que no es del caso especificar. Nunca descontó de su remuneración suma alguna por sus inasistencias.

Don Marcos Escalda, que cita en el punto 5 de su libelo, no se desvinculó de la empresa en la fecha que señala, sino el 21 de Febrero de 2021 a raíz que la Empresa comenzó a ser administrada directamente por ella. Don Marcos terminó la temporada del año 2020, controlar la cosecha, los trabajos de post cosecha y dejó la quinta en condiciones que iniciar su temporada de dormancia. Por tanto, no es efectivo que durante ese período haya tenido una sobrecarga de trabajo por la cosecha y que haya reemplazado al administrador en sus funciones de administración o técnicas, para lo cual no tiene calificación.

Lo anterior quedó claro en reunión que se tuvo con todo el personal. A partir de ese momento, el actor, intentando comenzar a ocupar el cargo de administrador, se auto atribuyó facultades para dar instrucciones a los demás trabajadores, cosa que inmediatamente fue revertida por su persona. En efecto, le pidió formalmente se le entregara la administración del fundo, lo que no fue aceptado pues asumió personalmente la dirección de la empresa agrícola.

Todo lo que asevera respecto de la conducción de un vehículo de transporte de trabajadores es falso. Ese hecho no guarda relación con su despido ni con la supuesta discriminación alegada en el libelo.

Efectivamente, después de la desvinculación de común acuerdo con el ex administrador del fundo contrató a don Pablo Concha, que conocían por ser del sector y que les hacía la mantención de los vehículos, no como administrador, sino como Jefe de Campo. En efecto, como explicó, la administración la continuó realizando personalmente, hasta el día de hoy. La función contratada con el señor Concha es netamente operativa de la producción.

No son efectivas las extensas jornadas de trabajo que aduce el demandante. Terminado el horario, que todos cumplen sagradamente, se retiraba al igual de sus compañeros.

Es falso y no guarda relación con su demanda la cita que hace de don Álvaro Báez.

El actor nunca pidió licencia por enfermedad, por eso le extrañó que en el mes de octubre le pidiera tantos permisos. Conversó con el actor para preguntar la causa, allí le explicó que tenía estrés laboral, de modo que le recordó que está afiliado a la Mutual de Seguridad y debía concurrir allí para tratarse, por cuanto la empresa paga mensualmente una cotización para la atención médica de su personal, en caso de enfermedad profesional o accidente laboral. Si el origen de su enfermedad era el que le indicó, luego de su diagnóstico por profesionales

especialistas, le darían licencia médica y tratamiento sin costo para él. Le indicó que así lo haría. Sin embargo nunca presentó licencia médica. Además, nunca practicó ningún tipo de descuento remuneracional por los permisos que le otorgó ni menos algún tipo de acoso o represalia.

Finalmente, en relación al tema, comunicó que sus exámenes salieron buenos. De este modo, al concurrir al lugar en que laboraban los trabajadores el día 5 de Enero, percatándose de la ausencia del actor, preguntó por él y el jefe de campo le respondió que el demandante le había informado que ella le había otorgado vacaciones a partir del día 3 de enero, lo que es absolutamente falso.

En efecto, durante la vigencia de toda la relación laboral las vacaciones de todos los trabajadores fueron acordados con su persona. El actor conocía el procedimiento y sabía que ningún trabajador salía de vacaciones sin que previamente se le entregara su respectivo comprobante; es el procedimiento establecido y aquello se prueba con los comprobantes de los feriados legales otorgados por los períodos anuales anteriores.

Esta es una empresa familiar, con pocos trabajadores y la relación siempre ha sido directa de su persona con los trabajadores. Normalmente esa programación de feriado legal se hace la primera semana de Enero y las vacaciones se comienzan otorgar, como regla general, a partir de la segunda quincena de enero, fecha en que las labores post cosecha se encuentran casi finalizadas.

Todo lo que expone en el N°10 de su libelo no corresponde al procedimiento establecido en la empresa. Engañó a su jefe directo al decirle que las vacaciones se las había dado ella “doña Jovita”, porque sabía que era una función de la administradora. No es efectivo que hubiera pedido el “documento” al jefe de campo, porque el demandante sabía que él no lo otorgaba.

Pagó la parte de su sueldo adeudado el día 30 de diciembre en la tarde, pero como el banco cierra a las 14 horas aparece como depositado el día 3 de enero, personalmente le indicó que la transferencia estaba realizada.

Es falso que no le pagó los que denomina “bonos de cosecha” de los años 2021 y 2022.

Se enteró de su inasistencia de los días 3, 4 y 5 de enero, el último de estos días en la tarde, en la quinta de árboles, al realizar una inspección del trabajo y para programar con el personal sus vacaciones. La razón que le dio el jefe de

campo es que se encontraba de vacaciones por decisión suya, según se lo había comunicado el actor.

Al día siguiente día 6 se sostuvo una reunión con el actor con el objeto que aclarara por qué había dicho que ella le había otorgado vacaciones. En dicha oportunidad, se desdijo y aclaró que las vacaciones se las había dado el jefe de campo sin comprobante y que, también, le había dicho que él se iba a encargar de obtenerlo y entregárselo.

En razón de lo anterior, ese mismo día a través del jefe de campo, le fue entregada la carta de despido, como se negó a firmarla luego de leerla, se le envió a su domicilio registrado en el contrato de trabajo por carta certificada el 9 de Enero del presente año.

Sin perjuicio de la decisión de despido, para confrontar sus dichos con el jefe de campo, lo citó a reunión al día siguiente, 7 de enero, con don Pablo Concha. En esa reunión estuvo presente, además, don Víctor Cortés Escada, quien es su cónyuge. Se realizó alrededor de las 15:00 horas. En esa oportunidad don Fernando dijo que todo había sido un malentendido, que por la conversación que tuvo conmigo en el mes de octubre, ya relatada, entendió que podía salir de vacaciones después de las fiestas de año nuevo. Pidió que todo quedara en nada. Le informó que la decisión del despido se confirmaba por la causal de haberse ausentado de manera injustificada por tres días seguidos causando un grave problema por su ausencia en la temporada en que más se necesita de trabajadores, siendo inaceptable su excusa de un supuesto mal entendido, en circunstancias que engañó al jefe de campo y le mintió descaradamente con la finalidad de justificar su decisión unilateral de ausentarse del trabajo. Llegando su audacia a límites de inaceptables para la empresa. Sus reiteradas acciones de sobrepasar tanto su autoridad como la de su jefe directo atentaron gravemente en contra el funcionamiento ordenado de la empresa, entorpeciendo las labores de control. Afectando con sus dichos falsos la sana convivencia entre los trabajadores y la empresa. El despido se ratificaba exclusivamente por razones de orden y de normal funcionamiento de la empresa en una causal contemplada en la ley de carácter objetivo.

Algunos días después desocupó la casa que le había pasado don Víctor Cortés, que se encuentra en otro predio denominado Fundo Bellavista-B, colindante con el predio denominado Fundo Bellavista-A, en que por contrato laboral cumplía su trabajo. Jamás su parte le proporcionó vivienda alguna porque

en el Fundo Bellavista-A existe solo una casa que es la que ocupa con su cónyuge.

Efectivamente le ofreció un bono de un millón de pesos, a título de mera liberalidad, para que dispusiera de ese dinero mientras encontraba otro trabajo, pero es absolutamente falso que le haya ofrecido trabajo.

La medida desvinculatoria, fundada en causal legal objetiva, tuvo por finalidad hacer respetar la estructura organizativa de la empresa.

El despido está fundado en una causa legal artículo 161 N°3 del Código del Trabajo, y obedece a razones de orden interno de la empresa. No es efectivo que se esté encubriendo un motivo de discriminación a la persona del actor por razones de salud.

En relación al daño moral.

No existe conducta antijurídica alguna atribuible a su parte, de modo que se cae el presupuesto base de la obligación de indemnizar.

Igualmente, (En todo caso, en materia laboral) el daño psicológico que sea consecuencia de la conducta antijurídica invocada, también debe ser acreditado, puesto que escapa a la esfera de la normalidad, de lo cotidiano de las relaciones laborales. No basta decir que se ha sufrido un daño moral. Deben entregarse al juzgador herramientas para decidir, el origen y la cuantía de ese daño, de lo contrario el juez carecerá de parámetros para determinar la procedencia del mismo y cuantía del resarcimiento.

Respecto de la nulidad del despido.

Su parte ha dado pleno cumplimiento a su obligación de declarar, retener y enterar íntegramente las cotizaciones previsionales, de cesantía y de salud del demandante. No es efectivo que exista incumplimiento previsional de su parte. Tampoco es efectivo que desde el 24 de agosto 2015 hasta febrero de 2019 haya tenido una renta líquida de \$480.000.

Su remuneración empezó en 2015, según contrato, con la suma de \$241.000 al mes, más 25% de gratificación, que totalizaba \$312.5000, suma por la que se enteraban sus cotizaciones. Cada vez que el ingreso mínimo aumentaba, ese aumento se reflejaba en su contrato. A la fecha del término del contrato laboral su remuneración imponible era: sueldo base: \$400.000 más 25% gratificación de \$100.000, totaliza \$500.000, que era el valor por el cual se enteraban sus cotizaciones laborales.

No es efectivo que en el mes de marzo 2019 su remuneración haya ascendido a \$920.000.

Es falso que en razón del contrato de trabajo entre la actora y su parte haya comenzado a habitar una casa perteneciente al Fundo Bellavista-A. Tanto ese hecho cuanto el valor tasado unilateralmente son falsos. Debió haber sido objeto de una modificación del contrato de trabajo, suscrito por ambas partes, que no existe. La casa en cuestión se encuentra en un predio contiguo, pero distinto al predio en que Bellavista SpA y su antecesora, Comercial Tarapacá S.A. tienen y tuvieron sus actividades. Fue ocupada por el demandante por autorización de don Víctor Cortés, quien no tiene relación laboral ni jurídica con Bellavista SpA., no la representa ni la vincula en ningún sentido, pues carece de facultad para ello.

Tampoco es efectivo que se le hubiera subido su remuneración, otorgándole un bono de \$200.000 mensuales. Ese hecho, si fuera efectivo, debió originar un anexo al contrato, que no existe. Con ese aumento habría quedado ganando más que el administrador de la faena de esa fecha y con mucho mayor razón que todas las demás personas que trabajan en la empresa. Se habría producido una distorsión en el sistema de remuneración sin justificación. Además, si ello fuera efectivo hubiera reclamado el no pago de esa partida en su oportunidad, no al cabo de tres años. Por lo expuesto queda corroborada la falsedad de esa pretensión.

Respecto a los indicios.

La de autos es una acción tutela por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido discriminatorio.

Consta que los antecedentes, con que la actora fundó su denuncia, se limitan a la carta de despido y al trámite administrativo, documentos que no dan cuenta de ningún atropello, ni discriminación, por el contrario, en el acto del comparendo se limitó a ratificar su reclamo de despido injustificado, sin exponer nada respecto a la vulneración de sus derechos fundamentales o que la verdadera causa de su despido era una supuesta enfermedad.

No hay otro antecedente aportado en su denuncia que constituya indicio que lo que allí expone corresponde a la realidad,

Respecto de las peticiones concretas:

1.- Indemnización de \$10.120.000.-

Pide rechazar esta partida porque no ha existido vulneración de derechos fundamentales que justifiquen su pago. Tampoco es efectiva la base de cálculo sobre la cual pide que se determine.

2.- Indemnización por años de servicio \$6.440.000

3.- Recargo legal (80%) \$5.152.000

Calcula estas dos partidas, suponiendo una remuneración mensual de \$920.000, cifra que no tiene respaldo en el contrato ni es real. Su parte pide el rechazo de estas partidas.

4. -Feriado legal (15 días), \$460.000. No indica a que período corresponde. Pide su rechazo porque no existe período pendiente de vacaciones.

5.- Feriado proporcional (5 meses), \$191.000. Se encuentra pagado en el finiquito sobre la remuneración realmente contratada, por lo que se pide su rechazo.

6. - Pago bono término de cosecha, \$450.000. Fue íntegramente pagada, por lo que se pide su rechazo.

7.- Pago bono mensual (6 meses), \$1.200.000. No procede porque nunca se convino en ese pago, no está contenido en el contrato de trabajo vigente, por lo que se pide su rechazo.

8.- Daño moral \$5.000.000. Pide su rechazo por no existir por haber concurrido daño moral, por carecer de prueba so origen y monto.

9.- Remuneraciones adeudadas por nulidad de despido \$2.500.000. Pide rechazar esta partida porque la acción de nulidad de despido deberá ser rechazada, menos por el monto que indica porque fue calculada sobre una remuneración que no fue contratada ni convenida posteriormente.

10.- No existen cotizaciones impagas por lo que debe rechazada esta partida.

11.- No procede porque en la especie no existen las deudas que pretende.

Respecto a las condenas adicionales de publicidad y disculpas.

Todas y cada una de estas peticiones que sean rechazadas porque no tienen fundamento. En la forma que se probará en juicio no ha existido por mi parte vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, el despido tiene justificación legal, se procedió en todo conforme lo establece la ley y fue racional y proporcionado. No existe la deuda previsional que alega, ni la obligación contractual de pagar un bono adicional, carece de causa, nunca fue convenido, ni

verbal ni tampoco escriturado. Por lo expuesto, todas estas partidas deben ser rechazadas.

En el primer otrosí de su presentación contesta la demanda subsidiaria de despido injustificado, fundada en los mismos hechos y razones que se señalan en la contestación de la demanda principal, solicitando su rechazo, con expresa condenación en costas.

b) Contestación de la demanda por don Víctor Cortés Escaida.
Compareció don Víctor Cortés Escaida, quien contestando la demanda de tutela de derechos fundamentales y subsidiaria de despido injustificado, deducida en su contra, solicita su rechazo, señalando.

La demanda carece de todo fundamento real y serio y son enteramente falsos los hechos que en ella expone, en especial es falso que diera al demandante órdenes relativas al contrato que tuvo con las empresas que demanda.

No ha tenido ni tiene relación jurídica laboral con la actora y en consecuencia de ello, el tribunal carece de competencia legal para conocer y fallar juicios relativos a materias ajenas al cometido específico de este tribunal especial.

En marzo de 2019 la actora le ofertó hacerse cargo del cuidado de los equinos que la propietaria del predio denominado Fundo Bellavista-B mantenía en su predio, a la que representa por mandato otorgado, a cambio de permitirle criar otros de esa misma especie para sí. Solicitó que para cumplir con ese cometido le permitiera vivir con su familia en la casa allí existente, que por ese entonces estaba desocupada, lo cual aceptó. A virtud de ello, al terminar su relación jurídica llegó a tener alrededor de 20 equinos de su propiedad exclusiva, habiendo partido con cero animales. Además, al dar en arrendamiento su propia casa ubicada en el pueblo de Colín, aumentó sus ingresos personales, por todo el tiempo que ocupó la casa que le prestó.

El actor reconoce en el texto de su libelo la existencia de este contrato en razón de lo que expone, al decir retiró los caballos que eran de su propiedad. Así, lo ocurrido respecto de su persona guarda relación con este contrato, que no es de naturaleza laboral y no con las empresas demandadas respecto de las cuales no administra, ni representa, ni tiene vínculo laboral alguno.

La actora falta a la verdad al afirmar que fue en razón de la relación iniciada en el año 2015 como trabajador agrícola de Comercial Tarapacá S.A. que habría pasado a ocupar en el año 2019 la casa precitada, que además de estar situada

en un predio distinto de aquel que explotaba su ex empleadora, es de dominio exclusivo de su parte, la cual es un tercero ajeno a la relación laboral en que funda su demanda.

Las peticiones que formula en la demanda le son inoponibles por lo antes dicho.

De la misma forma, un contrato laboral de trabajador agrícola no explica ni justifica la tenencia de animales de su propiedad en el predio de su representada.

Cuarto: a) Demanda reconvencional. Doña Jovita I. Mora Cortés, en representación de Bellavista SpA., deduce demanda reconvencional en contra del actor Fernando Joel Rojas Mardones, señalando.

El Sr. Rojas reconoce en la demanda de autos haber tenido la calidad de trabajador agrícola de esta empresa. En tal calidad recibió a su cargo las herramientas y equipos necesarios para la ejecución de su labor, entre otras: 1 tijera, 1 tijerón y 1 serrucho, todos para podar 1 máscara o trompa respiratoria con filtros para fumigar 1 par de guantes de goma 1 gorro protector de la radiación solar 1 par de lentes protector de rayos UV 1 traje buzo para fumigación. 1 par de botas de goma

Ninguno de los elementos aquí precisados, que recibió bajo su firma los restituyó al salir de la empresa; en consecuencia formula la presente demanda reconvencional para que así lo haga y en subsidio de ello, que pague su valor, que se estima en \$150.000.

Cita normas legales y concluye solicitando tener por interpuesta demanda reconvencional contra de don Fernando Rojas Mardones, ya individualizado, y previa su tramitación legal, acogerla y condenarlo a que restituya las especies precisadas en el cuerpo de esta presentación. En subsidio, al pago de su valor comercial ascendente a \$150.000 o el valor mayor o menor que se estime procedente, atendida la prueba que se rinda.

b) Contestación de la demanda reconvencional. El abogado don Cristian Rebolledo Herrera, en representación de don Fernando Joel Rojas Mardones, contestando la demanda reconvencional, solicita su rechazo, señalando.

La demandada cuantifica los elementos que pide devolver pero no señala la forma como llega a la cuantificación.

Refiere además que los elementos son elementos de protección personal, por lo que fueron entregados para el desempeño de las funciones y estas quedaron en el predio, o en aquel donde vivía su representado.

En consecuencia solicita el rechazo de la demanda reconvenzional con expresa condenación en costas.

Cuarto: Actuaciones procesales. El 16 de junio de 2023 se llevó a efecto la audiencia preparatoria, en la que llamadas las partes en gesto de conciliación, esta no se produjo. Acto seguido se recibió la causa a prueba dictándose el correspondiente auto de prueba.

El 29 de agosto de 2023 y el 5 de diciembre de 2023, se llevó a efecto la audiencia de juicio, incorporándose la prueba rendida por las partes, quedando la causa en estado de fallo.

Se fijó el día 22 de diciembre de 2023 para la actuación de notificación de la sentencia.

Quinto: Prueba de la parte demandante. Que la parte demandante en la audiencia de juicio incorporó en forma legal los siguientes medios de prueba.

Prueba documental.

1. Carta de terminación de contrato de trabajo de fecha 06 de enero de 2023, Ref: Comunica término al Contrato de Trabajo y copia de su respectivo sobre.

2. Propuesta de finiquito (no fechada), por el total de \$1.203.898.

3. Certificado 01, emitido por doña Claudia Muñoz Sepúlveda, Encargada de Unidad de Licencias de Conducir del Departamento de Transito Maule, sobre certificación de fecha 03 de enero de 2023.

4. Presentación de Reclamo ante la Inspección del Trabajo 701/2023/64, de fecha 09/01/2023.

5. Declaración Jurada ante la Inspección Provincial del Trabajo de Talca, de fecha 20 de febrero de 2023, N° constancia 122, efectuada por don Fernando Joel Rojas Mardones.

6. Acta de comparendo de conciliación, efectuada ante la Dirección del trabajo de Talca, IPT Talca, Unidad de Conciliación, de fecha 24 de enero de 2023, reclamante don Fernando Joel Rojas Mardones y reclamado Bellavista SpA.

7. Contrato de trabajo de fecha 24 de agosto de 2015, entre Comercial Tarapacá S.A y don Fernando Joel Rojas Mardones.

8. Certificado de trabajo de fecha 25 de agosto de 2016, emitido por Comercial Tarapacá S.A., con liquidaciones de sueldo de don Fernando Joel Rojas Mardones, de enero a julio de 2016.

9. Certificado de Cotizaciones Previsionales AFC Chile, de don Fernando Joel Rojas Mardones, de fecha 09 de enero de 2023, años 2022 y 2023.

10. Certificado de Cotizaciones Previsionales AFC Chile, de don Fernando Joel Rojas Mardones, de fecha 09 de enero de 2023, año 2021.

11. Certificado de Cotizaciones FONASA, de don Fernando Joel Rojas Mardones, de fecha 09 de enero de 2023.

12. Certificado de Cotizaciones Previsionales AFP Hábitat, de don Fernando Joel Rojas Mardones, de fecha 02 de abril de 2023.

13. Dos comprobantes de feriados del trabajador don Fernando Joel Rojas Mardones emitido por Comercial Bellavista S.A.

14. Detalle de transferencias desde otro banco, a la cuenta Rut N°10296483, desde febrero de 2022 a enero 2023.

15. Cartola histórica de cuenta Rut N°10296483 de Banco Estado, desde mes de septiembre de 2019 a febrero 2021.

16. Cartola movimientos Banco Ripley, cuenta corriente N°4043232555, correspondiente a don Fernando Rojas Mardones, desde mayo de 2021 a marzo de 2022.

Exhibición de documentos:

1. Nómina de todos los trabajadores y sus respectivos contratos de trabajo a la fecha del despido del actor, esto es, al 6 de enero de 2023.

2. Comprobantes de vacaciones otorgadas, de todos los trabajadores correspondientes a los años 2021, 2022 y 2023, incluidos los del demandante.

3. Documento que da cuenta sobre la entrega de los elementos de protección personal (EPP) al demandante y debidamente firmado por éste.

4. Liquidaciones de sueldo del periodo laborado por el actor para las demandadas.

5. Comprobante de transferencias efectuadas al demandante de autos.

6. Contrato de trabajo del Trabajador, don Pablo Concha Vega y documento con la descripción del cargo que ocupa, en cuanto a las funciones propiamente tales que despliega.

7. Documentos sobre charlas de protección personal y sobre uso de elementos de protección personal.

Oficios.

1.- Oficio remitido por AFP Hábitat.

2.- Oficio remitido por AFC Chile.

3.- Oficio remitido por Fonasa.

Prueba testimonial.

1.- Compareció don Jorge Nasaan Rojas Mardones, quien legalmente interrogado, expuso:

Conoce a las partes del juicio. Conoce a Fernando Rojas, son hermanos. Su hermano le contó que fue despedido injustificadamente. Su sobrina le dijo que cuando su papá terminara la cosecha le iban a dar las vacaciones. Él trabajó en el Fundo Bellavista de mayo a agosto de 2021, se retiró por motivos personales.

Le dijo su sobrina que su papá le pidió las vacaciones al nuevo encargado, Pablo Concha. Las vacaciones se iniciaban desde enero, terminaba la cosecha y le daban las vacaciones. Le dijo que no daba más, eran muchas horas laborales y estaba estresado.

Su hermano estaba encargado de darle órdenes a la gente, de ir a buscar a la gente, comprar petróleo, comprar líquidos.

Su hermano subió un video con traje blanco como overol para fumigar. Esto fue después que él se retiró. Antes los fumigadores trabajaban con ropa normal.

Don Víctor Cortes era el dueño del fundo, los patrones eran un matrimonio, la Sra. Jovita y don Víctor. Don Víctor le daba las instrucciones a su hermano y su hermano le daba las instrucciones a la gente.

La asistencia se firmaba una vez a la semana.

Don Pablo Concha estaba encargado del fundo.

Su hermano vivía en el mismo fundo, a la entrada de las casas patronales, dentro del fundo. La casa estaba habitable, de material ligero, con piso de cerámica.

Su hermano pidió las vacaciones porque se sentía enfermo. Tenía dolores en el pecho, se agitaba.

Su hermano pidió que le dieran el papel de las vacaciones y llegaron con la carta de despido como a los tres días.

Con el administrador tenía buena relación.

En la casa patronal vivían los dueños.

Contrainterrogado manifestó: Lo que sabe se lo dijo su sobrina y porque trabajó en el fundo hacia el 2021, por 4 meses.

Veía a la Sra. Jovita que daba instrucciones, una vez les hizo una reunión en el galpón. Eso se hizo porque ellos preguntaron quien mandaba. Ahí se les

señaló que las instrucciones las daba Jovita Mora. Cuando no estaba presente doña Jovita le daba instrucciones otra persona.

El libro de asistencia era medio café moradito de tapa dura, en el libro estaba el nombre de cada persona. Ese libro lo administraba Jovita Mora.

La distancia entre la casa de su hermano y la casa patronal era de unos 200 metros.

Su hermano le relató que se hizo exámenes para el corazón, pero salió que tenía estrés. Eso se lo dijo el cardiólogo.

Su hermano le pidió las vacaciones a don Pablo Concha el día 24 en una comida, cuando se comieron una carnecita. Esto se lo comentó su sobrina, habló con ella el 24 de diciembre por la tarde, tipo 5.

2.- Compareció doña Cristina Alejandra Rojas Acevedo, quien legalmente interrogada, dijo:

Conoce a las partes del juicio. Es hija del demandante. Su papá se hizo exámenes en octubre al corazón, pero le salió que todo era estrés laboral. Su papá trabajaba supuestamente 8 horas diarias, pero trabajaba más, desde las 5 de la mañana hasta que oscurecía. En tiempo de invierno 7 u 8 y en tiempo de verano hasta las 22:00 horas. Su padre trabajaba de lunes a lunes. Era raro que saliera los domingos. Cuando había que regar salía tipo 12:00 de la noche y a la 1:00 de la mañana iba a hacer cambio de riego.

A su papá en varias ocasiones lo quisieron despedir, pero no encontraron razón para despedirlo. En diciembre venía diciendo que se iba a tomar las vacaciones, la Sra. Jovita estaba al tanto y le dijo que hablara con Pablo Concha y este le dijo que sí. El 24 se hizo un asado en la casa de su papá, donde se sabía que su papá iba a tomar las vacaciones. Su papá le pedía a Pablo que le trajera el papel de las vacaciones, pero el viernes llegó Pablo con la carta de despido donde aparecía que no había trabajado los días 3, 4 y 5 de enero, pero estaba de vacaciones. Esos días él estuvo en la casa. La casa estaba tan cerca que veían a su papá ahí y no le dijeron nada.

Todos sabían que Pablo Concha era el administrador.

En marzo de 2019 su papá llegó a un acuerdo verbal, para irse a vivir al fundo y que le iban a pagar \$200.000, pero eso solo le pagaron por 6 meses y nunca más se lo dieron.

Don Víctor y doña Jovita son los dueños del fundo y los veía cuando iba a ver a su papá. Su esposo ayudaba a su papá en las faenas del fundo.

Los empleadores le pasaron a su papá un overol blanco para fumigar. Lo vio por fotos y una vez vio el overol en la basura. Antes nunca le pasaron overol ni mascarilla, lo que le consta por haber visto a su papá trabajando sin tales implementos.

El registro de asistencia era un libro de color burdeos y a dentro tenía letras con la palabra asistencia. Este año el libro se lo pasaban una vez a la semana para que lo firmara. Jovita Mora era la encargada de pasar el libro y a veces no se los pasaba.

Su papá quedó a cargo del fundo desde el 2019 hasta el 2022 cuando llegó Pablo Concha. Esto lo sabe porque debió ayudar a su papá a sacar una cuenta bancaria que le permitiera transferencias mayores a la que permite la cuenta Rut, para que los patrones le depositaran sumas mayores.

Comenta situación de furgón sin frenos, que le comentó su padre.

Su padre con Pablo Concha eran amigos, se conocían de antes de entrar a trabajar al fundo. Don Pablo Concha pasaba todos los días a la casa de su papá.

Los días 3, 4 y 5 de enero de 2023, no pasó, se corrió, solo saludaba, esto lo sabe porque estuvo ahí el fin de semana de la navidad y su papá se lo comentó.

Una vez que fue despedido, don Víctor y al Sra. Jovita le dijeron que no se preocupara de la casa que se cambiara con calma. Luego se la pidieron para arreglar la casa.

En el 2019 cuando no había administrador, quien le daba instrucciones fue mayormente la Sra. Jovita y menos don Víctor, pero cuando llegó Pablo Concha, las instrucciones se las daba Pablo Concha.

Contrainterrogada, refirió: Sabe que los riegos de los cerezos son automáticos, pero cuando se acaba el combustible debía ir a cargar combustible, pero no era todas las noches.

Tiene entendido que el combustible se echa para que cumpla la jornada completa. Pero no siempre ocurría y su papá debía ir a completar el combustible.

A su marido le impedían ir a la casa de su papá el último año, pero no ella.

Escuchó sobre el despido de su papá el 2019.

El asado el día 24 se hizo entre las 12 y la 1 de la tarde.

Sabe que los días 3, 4 y 5, los dueños pasaban por el camino, por lo que le comentó su papá.

Las funciones de jefatura, eran: la compra de líquidos, pagar al personal, ir a buscar petróleo, ir a buscar al personal, tener en buen estado los vehículos.

La señal de teléfono en el fundo es mala, en algunos lugares hay señal. Dentro de la casa cerca de la ventana había señal.

Su papá le devolvió al carta a Pablo Concha, pero le sacó una foto y con esa foto fueron a la Inspección del Trabajo.

Su papá venía desde diciembre diciendo que se iba a tomar vacaciones, doña Jovita le dijo que lo conversara con Pablo. Pablo le dijo que se tomara las vacaciones y que tenía listo el papel.

Siempre le daban las fechas después de la cosecha, unas dos semanas. Incluso el 2019-2020 las vacaciones se las pagaron y llegaron a acuerdo, esto se lo comentó su papá. Siempre salía de vacaciones en enero y febrero luego de la cosecha de las cerezas.

3.- Compareció don Javier Antonio Figueroa Contreras, quien legalmente interrogado, señaló:

Conoce a las partes del juicio. Don Fernando Rojas es su suegro. Su suegro fue despedido injustificadamente y por discriminación por salud. Su suegro había conversado con la Sra. Jovita Mora por sus vacaciones para enero quien le dijo que lo conversara con Pablo Concha. Él estuvo en una convivencia el 24 de diciembre de 2022, ahí se conversó de las vacaciones de don Joel, atendido que estaba con problemas de salud. En octubre de 2022 vio un profesional quien le dijo que los dolores eran por carga de trabajo.

Las funciones en el fundo aumentaron cuando se fue don Marco Escalda, quien estaba a cargo de traslado de personas, compra de petróleo insumos. La jornada de trabajo era desde las 5 de la mañana, el 2020, 2021 era el mismo horario

Los sábados y domingo él apoyaba a su suegro cuando enfardaba la avena en la máquina y los tractores.

Conoce a la Sra. Jovita y don Víctor, tenían una buena relación, está agradecido de ellos.

El 2019 las instrucciones se las daba don Marco, el 2021 don Pablo Concha además de don Víctor y la Sra. Jovita.

En las noches a veces lo acompañaba en el tema de las aguas.

Don Joel faltó el 3, 4 y 5 de enero, porque sus vacaciones estaban autorizadas según lo conversado con la Sra. Jovita y don Pablo. El 3 de enero

aprovechó para sacar licencia, el 4 y 5 estuvo en su casa en sus vacaciones. Esos días le llegó una carta, que se la llevó Pablo Concha, donde lo despidieron desconociéndole las vacaciones que le dieron verbalmente, lo que sabe porque en la convivencia se habló, además estaban planificando ir a Santiago a ver médico.

La relación con Pablo Concha y su suegro era buena, pasaba en la casa de su suegro. No se explica lo sucedido. Luego se le dijo que Pablo Concha no era el autorizado para dar las vacaciones.

Luego del despido se le solicitó al entrega de la casa, antes del 15 de enero de 2023, le consta porque tuvo que trasladarlo en el camión de una hija suya.

Casualmente le entregaban los elementos de protección personal, lo vieron con un traje para fumigar. Lo vio en un tractor con un traje fumigando, de color blanco, fue en noviembre antes de la cosecha.

Contrainterrogado, manifestó: Su suegro pensó que estaba de vacaciones. Esto habría sido conversado con la Sra. Jovita quien le dijo que lo conversara con Pablo Concha. La conversación con la Sra. Jovita fue en el mes de octubre cuando descargaba un camión, ahí le dijo que estaba cansado y que quería vacaciones y le dijo que lo hablara con Pablo Concha. Se habló con Pablo Concha el 24 de diciembre de 2022 al medio día. Siempre se habló de las vacaciones con Pablo Concha. Don Fernando le dijo, desde el 3 de enero en adelante estoy con vacaciones, si le dijo Pablo, tómese las vacaciones y que esto ya lo había conversado con la Sra. Jovita, eso fue en octubre.

En los exámenes de octubre, le salieron que tenía exceso de trabajo, estrés laboral, el médico estaba relacionado con el corazón, no le dieron licencia.

Don Fernando iba a buscar a los trabajadores a las 5 de la mañana, estos vivían en Colín distante a 4 kilómetros de fundo y entraban a las 7.

Cuando se fue don Marco Escaida, su suegro quedó de administrador, debía ir a buscar a la gente y comprar los insumos, era la cara visible del fundo.

Don Fernando desarrollaba otras labores distintas al contrato laboral, tenía caballos a medias con don Víctor, cuidaba los propios y los de don Víctor.

Sexto: Prueba de la parte demandada. Que la parte demandada a fin de probar sus alegaciones y defensas, incorporó los siguientes medios de prueba.

Prueba documental.

1. Contrato de trabajo;
2. Contrato de Cesión de Faena;

3. Permiso sin goce de remuneración.
4. Carta de despido.
5. Comprobante de carta certificada del despido;
6. Comprobante de aviso a la Dirección el Trabajo del término del contrato;
7. Comprobante de feriado legal período 2021-2022;
8. Dos Comprobantes de pago de remuneración durante el feriado legal precedente;
9. Copia de dos hojas del libro de asistencia, que registra vacaciones efectivas (v), entre el 25 de Abril y el 13 de mayo de 2022;
10. Comprobantes de pago de remuneraciones, correspondientes a los meses de Noviembre y Diciembre de 2022, que incluyen el bono de cosecha de ese año;
11. Comprobante de pago del feriado legal proporcional, conforme a liquidación efectuada en acta del comparendo, por la Inspección del Trabajo;
12. Certificados de cotizaciones previsionales enteradas por Comercial Tarapacá desde Agosto de 2015 hasta Octubre de 2020, ambos inclusive;
13. Certificados de cotizaciones previsionales enteradas por Bellavista S.p.A , desde Noviembre 2020 hasta Diciembre 2022;
14. Certificado de cotizaciones previsionales de Enero 2023.
15. Liquidaciones de pago de remuneraciones mensuales de todo el período trabajado desde 2015 en adelante.
16. Factura N° 5070247 de 10 de noviembre de 2022, de compra de elementos de seguridad.
17. Contrato de cosecha de cerezas período 2021-2022,
18. Contrato de trabajo de Pablo Concha con Bellavista S.p.A.
19. Mandato de V.SV. Ingeniería y Construcciones Ltda. a Víctor Cortés Escaida.
20. Copia de inscripción de dominio del Lote B del Fundo Bellavista a nombre de V.S.V. Ingeniería y Construcciones Ltda.
21. Copia de inscripción de dominio del Lote A del Fundo Bellavista, a nombre de Los Helechos S.A.
22. Plano de subdivisión del Fundo Bellavista y Santa Guillermina o Los Peumos, que originó los tres Lotes: A, B y C de ese predio.
23. Comprobante de entrega de elementos de seguridad.
24. Libro asistencia.

25. Descripción de los turnos de trabajo.

26. Libro asistencia de la semana del 2 al 8 de enero de 2023

27. Contrato de construcción de obra material.

28. Contrato de arrendamiento del predio.

Oficio.

1.- Oficio remitido por la Mutual de Seguridad.

Absolución de posiciones.

Fue provocada la confesión de don Fernando Joel Rojas Mardones, quien legalmente interrogado, expuso:

Que sufrió vulneración de derechos fundamentales, tanto durante como al término de la relación laboral.

Se le discriminó cuando fue despedido porque estaba enfermo, yendo a médico todo el mes de diciembre por el exceso laboral de trabajo y lo despidieron por abandono de trabajo, lo que no hizo.

Pidió vacaciones en diciembre. Conversó con la Sra. Jovita Mena, quien le dijo que lo conversara con el encargado que era Pablo. Conversó con Pablo y este le dijo que sí. Nunca le entregaron el documento.

Lo contrataron como cuidador de casa por \$200.000 y nunca le pagaron.

Faltó al trabajo por motivos de salud, pero con permiso del administrador. Nunca le dieron licencia. Le entregó los exámenes al administrador Pablo Concha. A Pablo le mostraba los exámenes que se estaba haciendo. Se hizo examen por el corazón y al final el médico le dijo que no era nada que era estrés laboral. El médico era especialista en el corazón. No recuerda el nombre del médico. Los documentos se los entregó a su abogado.

Él se hizo examen particular, y nunca le dijeron que fuera a la Mutual de Seguridad.

En la Inspección reclamó por salud, dijo allá que estaba siendo discriminado por estrés laboral.

Faltó al trabajo los días 2, 4 y 5 de enero de 2023, estaba con permiso del administrador y había pedido sus vacaciones. Nunca le dieron el permiso de vacaciones.

Vio el contrato de don Pablo Concha y dice que es administrador.

Doña Jovita le dijo que conversara con Pablo cuando le pidió vacaciones, y Pablo se las otorgó verbalmente, y él le pedía el certificado de vacaciones todos los días y llegó el día viernes con la carta de despido.

La crianza de equinos fue un ofrecimiento que le dio don Víctor Cortés cuando se fue como cuidador, le ofreció además una hectárea de tierra, y esta nunca se la dio. Nunca se le hizo anexo de contrato por estos hechos.

En el fundo Bellavista existen dos casas, la patronal y la del cuidador.

Le entregaron trajes desechables y unos guantes a de goma, zapatos, botas, nunca

Se le exhibe documento de entrega de elementos de seguridad personal, ante lo cual que es su firma la que allí aparece. Se le exhibe el libro de asistencia laboral, reconoce las firmas del libro de asistencia como suyas.

Nunca le han entregado otro contrato a firmar. A partir de noviembre de 2022 no sabe quién le pagaba su sueldo. Al comprar las cosas entregaba el Rut de Bellavista S.A.

El contrato era con Jovita Mora.

Prueba testimonial.

1.- Compareció don Pablo César Concha Vega, quien legalmente interrogado, dijo:

Don Joel era trabajador del fundo bellavista, cumplía su horario de 8 horas en forma normal. Luego se iba a su casa que estaba en el lote vecino.

Él hacía charlas técnicas cuando había que aplicar líquidos.

Don Joel faltó a trabajar 3 días. El último día hicieron una comida y el comentó que la Sra. Jovita le había dado vacaciones, él se retiró. El lunes era feriado, el martes, miércoles y jueves no apareció a trabajar.

La Sra. Jovita le preguntó cómo estaban los trabajadores, como el día jueves a las 11 o 12 de la mañana. Le dijo que Joel no había venido porque ella le había dado vacaciones, y ella le dijo que cuando le había dado vacaciones. Lo fue a ver y no lo encontró. Al día siguiente le envió la carta de despido. Don Joel no quiso firmar la carta y se la devolvió.

Al día siguiente se reunió con don Joel y le dijo que él le había dado las vacaciones, y le señaló que él no le había dado las vacaciones, a lo que don Joel dijo que había sido un mal entendido y solicitó volver a trabajar. No tenía permiso, no de él ni de la Sra. Jovita. No tenía justificación.

Don Joel leyó la carta de despido y le dijo que no había faltado el martes, el miércoles y jueves.

Él leyó la demanda porque la encontró en un poste. Allí decía que había sido discriminado por estar enfermo. Nunca presentó licencia médica, tampoco

presentó certificado médico y exámenes. El día de la comida les comentó que sus exámenes estaban bien.

Don Joel siempre anduvo bien en el trabajo, le gustaba manejar el tractor y no tenía problemas.

Don Joel iba a comprar petróleo en la camioneta, compraba tambores de 200 litros y combustible en bidones para las orilladoras, se le hacía transferencia por los montos del valor del combustible. De repente compraba los insumos que faltaban para el campo.

Él está encargado del campo, y por tal función se preocupa de la aplicación de los líquidos, que la gente trabaje y está preocupado de la mantención de los vehículos.

En cuanto al libro de asistencia, él le pone el tic cuando vienen a trabajar y luego la gente lo firma.

Se le exhibe libro de asistencia los días en que faltó don Joel y refiere que existe una cruz que significa ausente.

Desde mediados de agosto del 2015 hasta el 2020 se trabajó para Tarapacá y luego se firmó un anexo para Bellavista S.A..

Cuando él llegó a trabajar con contrato, le hicieron una charla de todo lo que correspondía para Bellavista S.A. y los años que fueron para Comercial Tarapacá.

Don Carlos Cortés no tiene cargo en Tarapacá y Bellavista, administra un lote donde tiene unos caballitos.

En Bellavista S.A. la que corta el queque es la Sra. Jovita, ella es la jefa.

El dueño del Lote B es una Constructora que administra don Víctor, el lote A es de otra empresa y la administra la Sra. Jovita, es un arriendo aparte, también se arrienda un galpón.

Al demandante no le dieron permiso para faltar. No se le discriminaba por salud, siempre trabajó y nunca faltó, solo faltó cuando se le despidió.

Sabe que cobra un bono de \$200.000, pero no sabe de qué es ya que trabajaba igual que todos los trabajadores. Una vez se les dio un bono semana por la cosecha, pero a todos se les dio ese bono, ya que ellos no cosechaban, con el bono se les pretendió igualar a los cosechadores.

La casa donde vivía era de una constructora que administra don Víctor Cortés, no es de Bellavista SpA.

Se le exhibe plano, lo reconoce y ubica la casa donde vivía don Joel, identifica las restantes casas. La casa del Lote A, está a 10 metros del Lote C. Los lotes están separados por cerco. Las 3 casas están por el mismo camino que viene del camino principal.

La casa donde vivía don Joel, actualmente la ocupa don Luis Hernández, hace lo mismo que hacía don Joel.

Se le exhibe documento de entrega de Elementos de Protección Personal, reconoce su letra y refiere que es lo que allí aparece es lo que entregó a don Joel, y don Joel lo firmó. Don Joel no devolvió los elementos al irse, no los dejó en ninguna parte. Eran elementos personales.

Contrainterrogado, manifestó: Todo lo que él entregaba debía devolverse. Existe un traje de fumigación que se usa una vez y se bota. A ellos se les entregó una de mejor calidad que dura 4 veces.

A don Luis Hernández se le entregó la casa donde vivía don Víctor Cortés, a cambio de unos caballos y carbón.

No sabe el monto del bono por la cosecha, cree que a don Joel se le pagó el bono, ya que si no se les pagaba, al día siguiente se lo pedían a él.

El sueldo de diciembre de 2022 fue pagado, don Joel tuvo un problema ese mes, la cuenta Rut no aceptaba la plata, y don Joel dijo que era porque había sacado un crédito para su hija. Se le pagó pero nos abe como.

Don Joel dijo que la Sra. Jovita estaba de vacaciones, lo marcó como inasistente porque la Sra. Jovita no le dijo nada. Don Joel comentó que estaba de vacaciones, pero no le llevó nada. Él le puso que no vino a trabaja, y cuando apareció la Sra. Jovita le preguntó y ella le dijo que no le había dado vacaciones.

Cuando están de permiso se le pone un P. Él lleva con contrato un año y algo, antes iba a hacer mantenciones.

Él no otorga vacaciones. Este año no se las has otorgado a nadie. No se acuerda que se le pone cuando se está de vacaciones.

Él fue contratado para preocuparse del campo. Antes iba a hacer mantenciones. A cargo del campo estaba don Marco, no sabe cuánto tiempo, estuvo, pero el último año estuvo la Sra. Jovita, don Joel no estaba a cargo de nada. La Sra. Jovita era quien le daba instrucciones a él.

Don Joel compraba petróleo e insumos, manejaba el tractor, trabajaba en la poda. Una o dos veces condujo el furgón en la época de cosecha, que dura como 10 o 12 días. En noviembre se fumiga, algunos líquidos que se pueden aplicar.

En cuanto a fumigaciones se hacen por temporadas, todos los meses del año, desde que empieza la floración. En verano una vez al mes y en invierno a veces dos veces al mes, pero distintos productos.

En el documento manuscrito de noviembre de 2022, la letra es de él. Antes se le entregó un traje de goma, que fue comprado por don Marco

La casa de don Joel estaba a unos 100 metros de la casa patronal. Él frecuentaba la casa de don Joel, a veces iba a tomar desayuno y a almorzar, pero no era frecuente. Para salir al camino se debe pasar por la casa de don Joel.

2.- Compareció don Juan Luis Hernández Espinoza, quien legalmente interrogado, manifestó:

Estuvo en una convivencia que se hizo a fin de año, y don Joel le dijo a Pablo que no volvía a trabajar porque se iba a tomar las vacaciones porque se las había dado la Sra. Jovita. No volvió a trabajar. Faltó el 2, 3, 4 y 5 de enero. Luego lo llamaron a una reunión donde dijo que Pablo le había dado las vacaciones, y este le dijo que él no tenía facultades para ello. En la conversación, Pablo se retiró y don Joel volvió a recalcar que se iba a tomar las vacaciones.

No tenía permiso para faltar los días 3, 4 y 5. Pablo no tiene facultades para dar permiso ni vacaciones. No sabe de justificación para faltar.

En la reunión del día 7 estaba la Sra. Jovita, don Joel, don Víctor y él estaba detrás de ellos, porque estaba reparado un galpón. Ahí se le preguntó quién le había dado las vacaciones, y dijo que Pablo, a lo que dijo que pudo haber sido un mal entendido y que quería volver a trabajar y la Sra. Jovita le dijo que no se podía porque estaba despedido.

Él ocupa una casa de don Víctor, que es la misma casa donde vivía don Joel. Él tiene contrato con doña Jovita para Bellavista SpA.. Con don Víctor hace mediería de chacra, le cuida unos caballos y tiene unas bestias suyas. Con don Víctor no tiene contrato escrito, solo de palabra, como acuerdo.

Nunca vio a don Joel con problemas de salud, no sabe de discriminación. Él trabajaba al lado de Joel, lo veía trabajar muy poco. Lo que lo veía hacer era salir a comprar y llegar media hora antes de salir del trabajo.

Todos tenían buena relación. No se trabaja horas extraordinarias, solo se trabaja la jornada y luego se retiran. Los riegos son programados, don Joel no trabajaba en riego.

Nunca vio ir al médico a don Joel.

Contrainterrogado, expuso: Trabaja para la Sra. Jovita desde febrero de 2023, antes trabajaba en el mismo fundo pero con don Víctor, hacía carbón y en medias, no tiene contrato con él solo un acuerdo de palabra. Trabaja como mediero. En febrero empezó trabajar con la Sra. Jovita en el fundo Bellavista.

El galpón está en el Lote B, el fundo está dividió en 3 partes: A, B y C. En el galpón guardan tractores, ese lo arriendan a una constructora. El galpón está a unos 25 metros de la casa de don Joel.

Cuando trabajaba con don Víctor, como lo hacía a medias estaba hasta la hora que quería.

Cuando escuchó la conversación, era día sábado y estaba reparando la parte baja de los pilares del galpón. Estaba como a 5 o 6 metros y se escuchaba todo lo que hablaban.

Don Joel tenía un convenio con don Víctor al igual que él, le cuidaba los caballos, además don Joel también tenía caballos.

A él no le piden cosas los domingos. Él trabaja sus horas. Firma un libro de asistencia, todas las semanas. Trabaja de 8 a 4 de la tarde y media hora de colación.

3.- Compareció don Felipe Ignacio Hernández Saravia, quien legalmente interrogado, expuso:

Él participó en el 2014, en su calidad de ayudante de carpintero, en la construcción de la casa en el Lote B. El trato lo hizo don Anderson con su cuñado. A él le pagaba don Anderson, el mínimo. Su mamá antes vivía en el fundo Bellavista por eso sabe que la casa está en el Lote B. El fundo está dividido en tres Lotes. En el lote B vivían sus abuelos.

La casa se construyó lo más cerca del camino vecinal. En ese tiempo no había otras construcciones. Actualmente está la casa donde vive su papá. Existe un galpón. Antes no estaba. Don Víctor es el dueño del lote B. Él no tiene ninguna relación con Víctor ni con doña Jovita.

Contrainterrogado, manifestó: Conoce la historia del Lote B. Sabe que don Víctor y doña Jovita están casados y viven en la casa que está en el fundo.

Es fácil diferencia los Lotes, no hay nombre del fundo. Hay portón antes de entrar al Fundo. Cuando llega está la casa donde vive su papá. Desde ahí a la casa patronal hay unos 200 a 300 metros. El galpón está al lado de la casa de su papá y luego están las caballerizas.

Conoce a don Joel de vista.

4.- Compareció don Anderson Esteban Medina Parra, quien legalmente interrogado, manifestó:

Que hizo una vivienda en el Lote B del fundo Bellavista, fue contratado por don Víctor Cortés a través de la empresa que representaba, Ingeniería y Construcciones. La construcción se hizo el 2014, se hizo contrato por ello, fue por obra vendida, en ese tiempo 10 millones y fracción y se hizo por 30 días hábiles, trabajaron 3 personas, Felipe, Antonio y Él.

En el Lote había un tipo galpón, un lugar donde se guardaban fardos, además de las ruinas de una casa. En el Fundo Bellavista existen 3 casas, la casa patronal, la que construyó él y otra.

Se le exhibe plano y reconoce la casa que construyó. La casa queda entre el lote B, cerca del lote A. Cada vez que hace una construcción verifica que quien lo contrata sea el dueño del terreno y don Víctor le presentó un papel como representante de la empresa. Hicieron contrato. Se le exhibe contrato de construcción y lo reconoce, agrega que al reverso está el finiquito.

En la casa que construyó vive el cuidador del fundo y antes, vivía el demandante, lo que sabe porque el grupo del lugar es pequeño y todo se comenta.

Cuando llegó sabía del Lote A y B y luego supo que se compró el Lote C. Del Lote A era dueño Bellavista SpA. y del Lote B, la empresa de ingeniería que lo contrató.

No sabe de relación de Bellavista con el Lote B. A él lo contrató Ingeniería y Construcciones.

Contrainterrogado, dijo: Sabe que doña Jovita y don Víctor son matrimonio, viven en el Fundo Bellavista. Conoce el fundo porque fue llamado para hacer faenas para su certificación, como baños para trabajadores y un salón.

Su ayudante en la construcción fue Felipe y Antonio, no recuerda que edad tenía Felipe. No les hizo contrato de trabajo a sus trabajadores y don Víctor no se lo exigió.

Séptimo: En cuanto al empleador del actor. El demandante al iniciar su exposición en forma expresa manifiesta que interpone demanda “en contra de su ex empleadora Comercial Tarapacá S.A., como también don Víctor Antonio Cortés Escada, y en contra de Fundo Bellavista SpA.; representada por doña Jovita Ivone Mora Cortés, (...)”; y en la parte petitoria concluye señalando que “(...) la que dirige en contra de su ex empleadora, Comercial Tarapacá S.A., como

también don Víctor Antonio Cortés Escaida, hoy también Fundo Bellavista SpA.; solicitando se resuelva a su favor, lo siguiente:”. Si bien en la relación de los hechos manifiesta que habría prestado servicios para los tres demandados, pero no señala en que forma los demanda y como quiere que se les condene, esto es, sobre la base de una continuidad laboral, como unidad económica o los tres en forma simultánea como coempleadores, como así tampoco refiere si pide que respondan por cuenta propia, en forma solidaria o subsidiaria.

Comercial Tarapacá S.A. reconoce la existencia de relación laboral desde el 24 de agosto de 2015 hasta el año 2020, época en cedió a Bellavista SpA. el contrato de arrendamiento bajo el cual explotaba el denominado fundo Bellavista-A y realizó una cesión de todas las actividades comerciales y agrícolas que efectuaba en la Región del Maule, de este modo todos los trabajadores que se desempeñaban en dicho predio agrícola pasaron a desempeñarse para la empleadora Bellavista SpA.. Por su parte Bellavista SpA. reconoce tal situación y se allana a la antigüedad laboral del actor.

El caso es que Bellavista SpA. no acompañó el anexo de contrato que dé cuenta del cambio de empleador respecto del actor, pero incorporó contrato de otros trabajadores que refieren el cambio de empleador, además de certificado de cotizaciones previsionales y liquidaciones de remuneraciones que dan cuenta que a partir de 2020 quien pagaba las cotizaciones y remuneraciones del trabajador era Bellavista SpA. y todos los testigos manifestaron que el empleador era Bellavista SpA. y la jefa era la Sra. Jovita Mora, quien comparece en juicio como representante legal de Bellavista SpA. Por consiguiente, conforme al principio de primacía de la realidad se tiene por cierto que el empleador del actor era Bellavista SpA. y su relación laboral databa desde el 24 de agosto de 2015.

En cuanto a la situación de don Víctor Joel Cortés Escaida, los testigos de la parte demandante manifestaron que era el cónyuge de la Sra. Jovita Mora, representante legal de Bellavista SpA., y este acreditó mediante mandato ser representante V.SV. Ingeniería y Construcciones Ltda., la que a su vez es dueña del Lote B del fundo Bellavista B, ubicado en la comuna de Maule, según da cuenta inscripción domínica del predio, el que además es colindante con el predio Lote A del fundo Bellavista, según plano y lo reconocieron los testigos de la parte demandada. La casa que ocupaba el demandante se encontraba en el Lote B del fundo Bellavista, de propiedad de V.SV. Ingeniería y Construcciones Ltda, según

lo dijeron los testigos de la parte demandada y lo reconoció el actor al absolver posiciones cuando se le exhibieron los planos.

Don Víctor Cortés refirió que entre el demandante y él existía un contrato de mediería de animales. Al respecto don Pablo Concha dijo que don Víctor Cortés no tiene cargo en Tarapacá y Bellavista y administra un lote donde tiene unos caballitos. Por su parte don Juan Hernández Espinoza, al declarar manifestó que con don Víctor hace mediería de chacra, le cuida unos caballos y tiene unas bestias suyas. Todo lo anterior hace plausible el hecho de la existencia de la mediería y el cuidado de caballos de propiedad de don Carlos Cortés como que se le permita tener los propios, en terrenos ajenos a los de Bellavista SpA., sin que ello implique relación bajo subordinación y dependencia, toda vez que ninguno de los testigos dio razones de la existencia de tal relación respecto del Sr. Cortés Escada.

Por consiguiente, el empleador de actor desde el 24 de agosto de 2015 hasta el 6 de enero de 2023 fue Bellavista SpA. debiendo rechazarse la demanda respecto de los demás demandados, sin perjuicio que ninguna declaración se podía hacer sobre ellos, en atención que no se pidió algún pronunciamiento en forma expresa.

EN CUANTO A LA TUTELA DE DERECHO FUNDAMENTALES.

Octavo: En autos, se ha ejercido acción tendiente a proteger derechos fundamentales que la legislación vigente consagra a los trabajadores. Sobre el particular, con la publicación de la Ley N° 20.087 se incorporó un mecanismo de protección o de tutela calificada que sólo protege un tipo de derechos: los derechos fundamentales del trabajador, procedimiento, que es la traducción procesal de la idea de la eficacia horizontal de este tipo de derechos en las relaciones jurídicas entre privados, y en este caso particular, al interior del contrato de trabajo y es más, se trata no sólo de la eficacia horizontal de los derechos fundamentales entre particulares, sino de su eficacia inmediata o directa en cuanto la acción procesal se ejerce directamente por el trabajador, entre otros sujetos pasivos, en contra de otro particular involucrado en la relación laboral: el empleador, o en contra de un organismo de la administración del estado cuando cumple tal función, conforme quedó expresamente establecido en la Ley N° 21.280.

En este procedimiento de tutela laboral, como ya es posible colegir, el bien jurídico protegido, son los derechos fundamentales: así, la pretensión de la acción

de tutela es la protección y resguardo de cierto tipo de derechos de los trabajadores – los doctrinariamente denominados fundamentales inespecíficos- buscando el restablecimiento en el ejercicio del derecho lesionado y la reparación del daño producido por su vulneración, cuando dicha afectación provenga del ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador. Ahora, bien, en rigor el bien jurídico protegido por la acción de tutela no son los derechos fundamentales sin identidad, ni siquiera los derechos fundamentales previstos expresamente en el artículo 19 de la Constitución Política de la República, sino, que lo protegido son los derechos fundamentales del trabajador previstos expresamente en la lista contemplada de forma taxativa en el artículo 485 del Código del Trabajo, en la cual se distinguen dos tipos, según su origen: a) los de fuente constitucional, previstos en el artículo 19 del texto fundamental y; b) los de fuente legal: un solo derecho que corresponde al derecho a no ser objeto de represalias laborales, derecho a la indemnidad laboral.

Noveno: Que en el caso que nos convoca la parte demandante ha fundado el ejercicio de su acción de tutela en una presunta vulneración a la garantía consagrada el artículo 2 del Código del Trabajo, derecho a la no discriminación, por motivo de salud, con ocasión de su despido.

El despido lesivo debe entenderse como aquel que vulnera o restringe uno o más de los derechos fundamentales del trabajador, ya sea porque la afectación se produce en razón del propio acto extintivo, sea porque la afectación se produce en la ejecución del despido.

De ese modo, según da cuenta la doctrina, es posible distinguir dos tipos de despido vulneratorio en el marco de la tutela laboral.

En primer lugar, el despido cuyo motivo o resultado es lesivo de los derechos fundamentales del trabajador. Ya sea que esa motivación lesiva quede de manifiesta en el acto extintivo mismo, ya sea se oculte o encubra en una motivación neutral o, en fin, ya sea que se produzca como resultado de la afectación de dichos derechos.

En segundo lugar, el despido puede ser lesivo debido a la ejecución del despido. (Ugarte Cataldo José Luis. Derechos Fundamentales, tutela y Trabajo. Legal Publishing Chile, Santiago 2018. pp 86 a 89.)

El relato del denunciante en su libelo, refiere hechos desde el año 2019, relacionado con la falta de elementos de seguridad, problemas de frenos en un vehículo que conducía y en el cual trasladaba trabajadores, extensas horas de

trabajo, padecimientos de dolores durante el año 2022, visita al médico a mediados de 2022, quien descartó patología cardíaca y diagnosticó estrés laboral, el hecho de haberle concedido vacaciones y luego desconocerle tal permiso, concluyendo en su despido. Todo ello serían indicios, que demostrarían la vulneración de derecho que reclama. Procede entrar a determinar la procedencia de los indicios, su existencia y su calificación.

Décimo: En cuanto a los hechos correspondientes previo al año 2022, consistentes en falta de elementos de seguridad, problemas de frenos en un vehículo que conducía y en el cual trasladaba trabajadores, extensas horas de trabajo, a juicio de este sentenciador ninguno de tales hechos tiene relación con la desvinculación del actor, toda vez que se refieren a hechos ocurridos estando la relación laboral vigente; y en el evento de haber causado menoscabo en su momento, debió haber hecho las reclamaciones pertinentes ante la Inspección del Trabajo a fin de que realizara la correspondiente fiscalización y mediación, o haber recurrido a tribunales incoando la acción de vulneración de derechos fundamentales con relación laboral vigente, en los términos que lo autoriza el artículo 486 del Código del Trabajo.

Por lo tanto, los hechos que deben importar en esta causa dicen relación con los indicios que refieren proximidad a la desvinculación y que digan relación con algún móvil oculto en el despido, alguna ilicitud en el acto mismo del despido o episodios vulneratorios propios del acto de la ejecución del acto desvinculatorio o como consecuencia de ello, en especial que digan relación con la existencia de alguna enfermedad que haya motivado la desvinculación del actor.

El caso es que no se incorporó ningún antecedente médico que de cuenta que el actor haya padecido alguna enfermedad que le haya producido una baja en su trabajo, solo los testigos de la parte demandante manifestaron que en el mes de agosto fue la médico por un dolor en el pecho, pero este descartó dolencia cardíaca y dijo que era estrés laboral, pero no se presentó licencia ni certificado emitido por el facultativo consultado. Tampoco se acompañaron recetas médicas que den luces sobre algún tratamiento.

Al no haber probado indiciariamente la existencia de alguna enfermedad, no existe motivo que permita relacionar el despido con la discriminación que se denuncia, por lo que no se constata vulneración de derechos fundamentales que afecten al actor con ocasión del despido, no siendo el despido lesivo ni menos abusivo, debiendo rechazarse la demanda en esta parte.

EN CUANTO A LA CALIFICACIÓN DEL DESPIDO.

Undécimo: Bellavista SpA. fundó el despido de don Fernando Joel Rojas Mardones en la casual del artículo 160 N° 3 del Código del Trabajo, “No concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada durante dos días seguidos, dos lunes en el mes o un total de tres días durante igual período de tiempo; asimismo, la falta injustificada, o sin aviso previo de parte del trabajador que tuviere a su cargo una actividad, faena o máquina cuyo abandono o paralización signifique una perturbación grave en la marcha de la obra”; fundándose en los siguientes hechos, según expresamente se lee en la carta de despido:

“Ud. faltó a su trabajo sin dar explicación alguna y sin tener permiso que justifique su inasistencia, los días 03, 04 y 05, del presente mes y año.”

Duodécimo: Procede entrar a conocer la efectividad de los hechos que da cuenta la carta de despido y en la eventualidad de ser efectivo, corresponde su calificación para determinar si procede la causal aplicada y consecuentemente si proceden o no las prestaciones que se solicitan.

La parte demandante no niega las inasistencias de los días 03, 04 y 05 de enero de 2023, pero señala que la razón de su inasistencia es por haber estado de vacaciones, las que le fueron concedidas por su jefatura, en la persona de don Pablo Concha.

Tal aseveración fue negada por la representante de Bellavista SpA., como así también por don Pablo Concha al declarar como testigo en juicio. Sin perjuicio de ello, revisado el contrato de trabajo de don Pablo Concha, se constata que carece de facultades para otorgar permiso, toda vez que en su calidad de jefe de faena agrícola realiza la coordinación, dirección y control de los trabajadores agrícolas en el fundo Bellavista A, debiendo coordinar con gerencia el trabajo de cada semana, rendir cuenta de lo obrado y todo problema, petición o asunto concerniente al personal deberá reportarlo en forma inmediata a la gerencia, la que decidirá el curso de la acción a seguir.

Por lo tanto, el hecho que en la convivencia hecha el día 24 de diciembre de 2022 al medio día, don Fernando Rojas haya comunicado que estaba de vacaciones, según lo dijo el actor y lo comentaron los testigos de la parte demandante no implica que el Sr. Concha las haya autorizado, porque no era su facultad.

Es esclarecedor en esta parte la declaración de don Javier Antonio Figueroa Contreras, testigo y yerno del demandante, quien dijo que su suegro pensó que estaba de vacaciones, atendido que lo habría conversado con la Sra. Jovita quien le dijo que lo conversara con Pablo Concha, agregando que la conversación con la Sra. Jovita fue en el mes de octubre cuando descargaba un camión, comentándole en esa oportunidad que estaba cansado y que quería vacaciones, ante lo cual la Sra. Jovita le habría dicho que lo hablara con Pablo Concha, hablando con Pablo Concha el 24 de diciembre de 2022 al medio día, en medio de una convivencia. De este relato se concluye que la supuesta conversación por vacaciones fue dos meses antes de la conversación con Pablo Concha, lo que le resta toda plausibilidad y seriedad, tanto a la solicitud de vacaciones como al hecho que le fueran concedidas.

Por consiguiente, procede concluir que el actor no estaba de vacaciones los días en que faltó a sus funciones y no probó tener justificación para faltar, por lo que en la especie concurren los presupuestos del artículo 160 N° 3 del Código del Trabajo, por lo que procede rechazar la demanda y declarar que el despido es justificado, en consecuencia, nada se adeuda al trabajador por motivo de la calificación del despido.

Décimo tercero: En cuanto al cobro de bonos. La parte demandante cobró bono por término de cosecha, la suma de \$450.000, y bono mensual por 6 meses, la suma de \$1.200.000.

En cuanto al bono cosecha, la parte demandada negó que dicho bono estuviese pendiente, señalando que se pagó en la Inspección del trabajo. Al efecto, consta en el acta de conciliación ante la Inspección del Trabajo que Bellavista SpA. reconoció el bono de cosecha por la suma de \$450.000 y se acordó su pago ese día a las 11:00 horas, razón por la cual, de no haberse pagado, procede el cobro ejecutivo de dicho monto en la sede judicial correspondiente. Sin perjuicio de ello, se incorporó en juicio comprobante de transferencia electrónica a la cuenta del actor por la suma de \$163.960, el 24 de enero de 2023, con el mensaje “Finiquito 160 N° 3”, lo que hace presumir que se pagaron los montos que dan cuenta el acta de comparendo ante la Inspección del Trabajo, que considera feriado proporcional, bono cosecha y descuentos.

En cuanto al bono mensual ascendente a la suma de \$1.200.000, la parte demandada negó su existencia, correspondiendo a la parte demandante probar su existencia y monto, sin que incorporase ningún medio de prueba en tal sentido;

por su parte la demandada incorporó contrato de trabajo entre la demandante y Comercial Tarapacá Limitada, con quien inició la relación laboral el actor, y contratos de trabajo de otros trabajadores agrícolas con Bellavista SpA. sin que en ninguno de ellos se constate la existencia del mencionado bono.

Si bien el actor incorporó documentos relativos a detalle de transferencias desde otras cuentas, a la cuenta Rut N°10296483, desde febrero de 2022 a enero 2023, cartola histórica de cuenta Rut N°10296483 de Banco Estado, desde mes de septiembre de 2019 a febrero 2021 y cartola movimientos Banco Ripley, cuenta corriente N°4043232555, correspondiente a don Fernando Rojas Mardones, desde mayo de 2021 a marzo de 2022, ello por sí no da fe que las transferencias que allí se mencionan sean por motivos de bonos, más aún cuando el demandante refirió al absolver posiciones que hacía compras para empresa y le transferían a su cuenta Rut y cuenta Ripley, y esto último lo ilustró doña Cristina Alejandra Rojas Acevedo, quien dijo ser hija del demandante, señalando que ayudó a su papa a abrir una cuenta en el Banco Ripley cuando quedó a cargo del Fundo, a fin de que le transfirieran sumas mayores a las que permitía su cuenta Rut.

Décimo cuarto: En cuanto al feriado que se cobra. La parte demandante solicita el pago de 15 días de feriado legal, correspondiendo al ex empleador probar el uso de dicho feriado o su compensación. Al efecto incorporó certificados de feriados correspondientes a los periodos 2020-2021 y 2021-2022, los que dan cuenta que en cada periodo se tomó el total de los días de feriado, 21 días en cada periodo, de lo que se concluye que el actor hizo uso de todo el feriado legal de ambos periodos, por lo que no existe feriado legal que compensar.

En cuanto al feriado proporcional, se debe tener en cuanto que la anualidades se cumplen los 24 de agosto, por lo que el feriado proporcional corresponde al periodo que va desde el 24 de agosto de 2022 al 6 de enero de 2023, lo que da 5,52 días hábiles y 3 días inhábiles, atendido lo cual, considerando la remuneración mensual de \$500.000 mensuales, según dan cuenta liquidaciones de remuneraciones incorporadas en juicio, corresponde por feriado proporcional la suma de \$142.000.

El acta de conciliación ante la Inspección del Trabajo de fecha 24 de enero de 2023, se reconoció y pagó por feriado proporcional la suma de \$127.120, por lo que se adeuda por tal concepto la suma de \$14.880.

Décimo quinto: En cuanto a la nulidad del despido. Se tuvo por acreditado que la remuneración de actor ascendía a la suma de \$500.000, según

se concluyó en el considerando que antecede, lo que relacionado con los certificados de cotizaciones incorporados en juicio, se constata que todas las cotizaciones previsionales y de seguridad social se hicieron sobre la base de tal remuneración, además que todas están integradas hasta el término de la relación laboral, razón por la cual procede rechazar la reclamación de nulidad del despido.

Décimo sexto: *En lo que dice relación con el daño moral.* Al haberse rechazado la demanda de vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, al no existir despido lesivo, por el contrario, este se ajusta a derecho, resulta improcedente la reclamación de daño moral, por lo que se rechaza la demanda en esta parte, más aún cuando ningún daño probó el actor, toda vez que ningún medio de prueba dice relación con algún tipo de daño, sea material o espiritual.

EN CUANTO A LA DEMANDA RECONVENCIONAL.

Décimo séptimo: Se solicita la restitución de los siguientes elementos, y de no ser posible su reembolso: 1 tijera, 1 tijerón y 1 serrucho, todos para podar, 1 máscara o trompa respiratoria con filtros para fumigar, 1 par de guantes de goma, 1 gorro protector de la radiación solar, 1 par de lentes protector de rayos UV, 1 traje buzo para fumigación, 1 par de botas de goma.

El caso que los elementos cuya devolución se pide corresponden a elementos de trabajo y otros a elementos de protección personal, y varios de ellos de uso personal, correspondiendo a esta última cualidad: máscara o trompa respiratoria con filtros para fumigar, 1 par de guantes de goma, 1 gorro protector de la radiación solar, 1 par de lentes protector de rayos UV, 1 traje buzo para fumigación, 1 par de botas de goma. Tales elementos son de uso personal y para protección de la salud y vida y en contacto directo con fluidos corporales, por lo que solicitar su restitución es impresentable.

Solo procedería la restitución de 1 tijera, 1 tijerón y 1 serrucho; pero es el caso que no se presentó ningún medio de prueba que dé cuenta de la entrega de tales elementos en forma exclusiva al demandante, como así tampoco se incorporó algún medio de prueba que dé cuenta de su valor a la época del término de la relación laboral.

Es por lo expuesto que procede rechazar la demanda reconvencional.

Y teniendo además presente lo dispuesto en los artículos 160 N° 3, 162, 173, 452 456 del Código del Trabajo, se resuelve:

I.- Que se rechaza la demanda de tutela de derechos fundamentales con ocasión del despido y la demanda subsidiaria de despido injustificado, deducida por don Fernando Joel Rojas Mardones, en contra de Comercial Tarapacá S.A. y Bellavista SpA., representadas por doña Jovita Mora Cortés y en contra de don Víctor Antonio Cortés Mora, todos ya individualizados, declarándose que el despido del actor no es vulneratorio de derechos fundamentales y se ajusta a derecho.

II.- Que solo se acoge la demanda deducida por don Fernando Joel Rojas Mardones, en contra de Bellavista SpA., representadas por doña Jovita Mora Cortés, por la diferencia de feriado proporcional, debiendo pagar la demandada al actor la suma de \$14.880.

III.- Se rechaza la demanda reconvencional deducida por Bellavista SpA., representadas por doña Jovita Mora Cortés, en contra de don Fernando Joel Rojas Mardones.

IV.- En cuanto a las costas.

a.- Respecto de la demanda de tutela de derechos fundamentales y subsidiaria de despido injustificado, se condena en costas a don Fernando Joel Rojas Mardones. Se regulan las costas personales en la suma de \$400.000 para cada uno de los demandados.

b.- En cuanto a la demanda reconvencional, se condena en costas a la demandante reconvencional. Se regulan las costas personales en la suma de \$400.000.

Tásense las costas procesales si las hubiere.

Notifíquese, regístrese, remítase copia de la sentencia vía correo electrónico y archívese en su oportunidad.

RIT T-46-2023

RUC N° 23-4-0472250-6

Dictó don **JUAN MARCELO BRUNA PARADA**, Juez Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Talca.

Talca, veintidós de diciembre de dos mil veintitrés, se notificó por el estado diario la sentencia que antecede.



