

Tribunal:	Primer Juzgado de Letras de Los Andes.
Procedimiento:	Tutela laboral – Aplicación general.
Caratulado:	Ramírez con Servicios Médicos Veterinarios Integrales
RIT:	T-2-2020
RUC:	20-4-0248510-9

Los Andes, dieciocho de mayo de dos mil veintiuno.

Visto y considerando:

Primero: Que, a folio 1 comparece el abogado Wilson Chaparro Ibacache, con domicilio en Avenida O'Higgins N°297, comuna de San Felipe, en representación de **Isaac Manuel Ramírez Lazcano**, cesante, domiciliado en calle Wenceslao Villarroel N°2013, El Patagual, comuna de Los Andes; quien interpone acción de tutela de derechos fundamentales, por acoso laboral, en contra de la empresa **Servicios Médicos Veterinarios Integrales Ltda.**, representada por Luis Daniel Estivales Riveros, desconoce su profesión, ambos con domicilio en Esmeralda N°1390, Local 111 y 112, Edificio Lincura, comuna de Los Andes, conforme a los antecedentes que expone y que, en síntesis, son los siguientes:

Señala que el demandante fue contratado por la demandada desde el día 1 de febrero de 2019, para desempeñar funciones propias de Médico Veterinario, devengando un sueldo mensual variable, compuesto de un sueldo base mensual de \$636.000, más un 20% de lo cobrado por procedimientos quirúrgicos que él realizara dentro de sus turnos, más un 40% del valor de los procedimientos realizados fuera de turno, por lo tanto, era variable, por lo que el promedio de los tres últimos meses de labores asciende a \$880.185. Agrega que su jornada de trabajo correspondía a un sistema de turnos, de 4 días continuos de trabajo seguidos y 4 días de descanso, distribuidos de la siguiente forma: turno de día de 8:00 a 20:00 horas, en 4 días continuos, con una hora de colación dentro de la jornada, y un turno de noche desde las 20:00 horas a las 8:00 horas, en 4 días continuos, con una hora de colación.

A continuación afirma que la demandada incurrió en la causal contemplada en el artículo 160 N°1 letra f del Código del Trabajo, en el cual se establece que el contrato de trabajo termina por “*Alguna de las conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas, que a continuación se señalan: f) Conductas de acoso laboral*”; así como en el artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, el cual dispone que el contrato de trabajo termina por “*incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato*”, que significó que el demandante pusiera término al contrato de trabajo, mediante la figura del despido indirecto, de acuerdo al artículo 171 del Código del Trabajo, conforme paso a exponer.

Al efecto explica que desde el mes de junio de 2019, se iniciaron conductas que le causaron perjuicios, tales como pagos incompletos de las horas realizadas en los turnos; el no pago de las cotizaciones previsionales



como las de salud; presión constante al ser vigilados a través de las cámaras de circuito cerrado y hasta la contabilización de los minutos en que dejaba el puesto de trabajo, por ejemplo, al ir al baño, por tomar un café en los horarios nocturnos, etc., lo cual es contrario a la intimidad del trabajador; el trabajar en condiciones de higiene no aptas, como por ejemplo el retiro del aire acondicionado en la estación de primavera y verano, que podía ocasionar la propagación de agentes bacteriológicos peligrosos para los trabajadores; el retiro del comedor, para forzarles a que no permanecieran en esa zona; el retiro del agua mineral del dispensador, conectándola a las tuberías; el retiro de los insumos y medicamentos en el turno de noche, lo cual impedía realizar procedimientos quirúrgicos en dicho turno.

Indica que al reincorporarse de su primera licencia médica en el mes de noviembre de 2019, no tuvo acceso al programa de Registros de Pacientes para poder hacer fichas clínicas, autorizaciones de procedimientos, obligándolo a acceder al sistema computarizado con la clave de otro de sus compañeros.

Señala que se empleaban palabras obscenas dirigidas al demandante y existían conductas violentas constantemente por parte de Luis Estivales Riveros, quien lo responsabilizaba de errores de diagnóstico que cometía el mismo Luis Estivales Riveros; se le amenazaba con descuentos de su sueldo por la falta de pagos de los clientes y pacientes de la clínica; existía presión psicológica al encontrarse de Licencia Médica, con constantes mensajes de texto de Luis Estivales Riveros, para que firmara el contrato de trabajo, lo que por presión tuvo que hacer los primeros días de diciembre de 2019, a pesar que comenzó a trabajar meses antes.

Plantea que ante tales abusos y atropellos, con fecha 15 de octubre de 2019 debió consultar al psiquiatra Juan Fernando Miranda Vidal, indicando éste que en la primera evaluación se le diagnosticó trastorno de ansiedad generalizada, con síntomas de gran intensidad, incapacitantes, y posteriormente se le identificó síntomas depresivos, asociados a trastorno de ansiedad, es decir, que se trata de una depresión severa enmarcada por síntomas de ansiedad generalizada, todo ello como consecuencia de las situaciones presentadas en el trabajo. Por ello, por prescripción médica, tomó una licencia de 15 días, los cuales fueron prorrogados por 15 días más por sugerencia del mismo psiquiatra, por el ambiente hostil vivido en la empresa que generaba sus trastornos, ya que nunca había padecido de esos síntomas. No obstante a todo lo planteado, al regresar a su puesto de trabajo, luego de la segunda licencia médica, no se tomaron las medidas correctivas pertinentes.

Atendiendo a los hechos narrados, cuestiones que fueron propiciadas por el ex empleador, se configuraron conductas que encuadran dentro de los tipos legales para que se verifique un acoso laboral, conforme a lo dispuesto en el artículo 160 N°1 letra f y el incumplimiento grave de las



obligaciones que impone el contrato, causal prevista en el N°7 del mismo artículo 160, ambos del Código del Trabajo, es que con fecha 15 de enero de 2020, puso término al contrato de trabajo, conforme a lo establecido en el artículo 171 del Código del Trabajo, según carta de autodespido.

Señala que en relación a lo expuesto en la carta de Despido Indirecto enviada al empleador, con fecha 15 de enero de 2020, queda de manifiesto que el término de la relación contractual se produjo por las conductas de acoso laboral de las que fue víctima el demandante y el incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato por parte del empleador.

Arguye que al demandante se le impuso una jornada de trabajo a través de un sistema de turnos, ya referido. Agrega que si bien es cierto, el demandante semanalmente trabajaba 4 días continuos, cada uno de esos días laboraba por 12 horas con una hora de colación, lo cual excede del límite diario de trabajo. En el artículo 22 del Código del Trabajo se establece que la duración de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de 45 horas semanales, sin embargo, estas horas deben ser distribuidas en no menos de 5 días ni en más de 6, es decir, que en ningún caso la jornada podrá exceder de 10 horas por día. En el caso del ex trabajador, laboraba 48 horas semanales, pero distribuido en 4 días a la semana, es decir, durante 12 horas diarias, lo cual excede los límites de la jornada diaria y semanal, siendo que este exceso diario y semanal debe ser considerado como horas extras, es decir, 2 horas extras diarias, las que suman un total de \$1.791.400. Cita el inciso segundo del artículo 32 del Código del Trabajo, que establece que la falta de pacto escrito en referencia al realizar labores en horas extraordinarias y su pago, se considerarán extraordinarias las que se trabajen en exceso de la jornada pactada, con conocimiento del empleador. En el caso de autos, plantea, la extensión de la jornada de trabajo diario no sólo estaba en pleno conocimiento del empleador, sino que lo pactó así en contravención a las normas imperativas que rigen al derecho del trabajo, en protección del trabajador. Es así como desde el inicio de la prestación de servicios, el demandante trabajó en estas condiciones, en beneficio del empleador, pero vulnerando sus derechos laborales.

Luego se refiere al procedimiento de tutela, alegando que la demandada vulneró el derecho del demandante a la integridad física y psíquica por medio del acoso laboral sostenido del ex empleador.

Se refiere al artículo 2329 del Código Civil, respecto a la indemnización del daño moral, afirmando que fluye del relato de los hechos, que se le ha causado al demandante un perjuicio no solamente económico, sino hasta un daño desde el punto de vista psicológico, que le ha llevado a ser diagnosticado con un trastorno de ansiedad generalizada, con síntomas de gran intensidad, incapacitantes y posteriormente se le identificó síntomas depresivos, asociados a trastorno de ansiedad, es decir, que se trata de una depresión severa enmarcada por síntomas de ansiedad generalizada, todo



ello como consecuencia de las situaciones presentadas en el trabajo, según consta del informe médico de fecha 22 de noviembre de 2019, que le impide trabajar y causado por tensiones laborales severos, que lo han colocado actualmente en una delicada situación de salud y afectando gravemente su integridad síquica y física. Por tal motivo, avalúa el daño moral en la suma de \$10.000.000.

Solicita se acoja la demanda y, en definitiva, se declare que el demandante fue objeto de acoso laboral con infracción de sus derechos fundamentales, condenando a la demandada al pago de las prestaciones que se señalan en el artículo 489 del Código del Trabajo, esto es: a) 11 meses de remuneración mensual; b) indemnización sustitutiva de aviso; c) Feriado proporcional; d) Horas extras no pagadas; e) Cotizaciones previsionales, de salud y de cesantía impagas antes del despido; y f) indemnización por daño moral; todas las sumas con intereses, reajustes y costas.

En subsidio de la acción de tutela deducida en forma principal y fundada en los mismos hechos y narración, interpone demanda por despido indirecto, pidiendo se declare terminado el contrato de trabajo por acoso laboral y por incumplimiento grave de las obligaciones del empleador, y cobro de prestaciones, planteando como peticiones concretas que se condene a la demandada al pago de los siguientes conceptos: a) Indemnización sustitutiva de aviso previo, por \$880.185; b) Feriado Legal proporcional, por \$588.746; c) horas extras no pagadas, por \$1.791.400; d) Cotizaciones previsionales, de salud y de cesantía impagas antes del despido; e) Indemnización por el daño moral, por \$10.000.000; f) todas las sumas anteriores más intereses y reajustes hasta la fecha efectiva del pago; y g) las costas de la causa.

Segundo: Que, a folio 16 comparece el abogado Hernán Vela González, en representación de la demandada **Sociedad Comercial de Servicios Médicos Veterinarios Integrales Limitada**, rol único tributario número 76.229.634-9, representada legalmente por Luis Daniel Estivales Riveros, médico veterinario, cédula nacional de identidad N°13.445.528-9, ambos domiciliados en calle Esmeralda N°1390, Edificio Lincura, Local 111 y 112 de esta comuna de Los Andes.

Niega y controvierte expresa y formalmente, todos los antecedentes de hecho y fundamentos de derecho que intentan servir de sustento a la demanda, salvo aquellos que reconozca expresamente en su presentación.

Reconoce que el actor ingresó a prestar funciones para la sociedad, bajo régimen de subordinación y dependencia, desde el día 1 de febrero del año 2019, para ejecutar labores de médico veterinario y administrativas que le encargue su jefatura directa, en las dependencias de su ex empleador, ubicada en Esmeralda N°1390, Local 111 y 112 de esta ciudad de Los Andes. Su jornada de trabajo, era en sistema de turno, compuesto de 4 días continuos de trabajo, seguidos de 4 días de descanso, distribuidos en turno



día de 08:00 a 20:00 (4 días) con una hora de colación dentro de la jornada; y turno de noche de 20:00 a 08:00 horas (4 días) con una hora para colación de la jornada. Su remuneración se pactó en un sueldo base mensual de \$636.000.- con una gratificación anual del 25% de las remuneraciones imponibles con tope de 7,75 ingresos mínimos mensuales. Además del 20% de los procedimientos quirúrgicos realizados por este dentro de sus turnos y un 40% del valor de los procedimiento realizados fuera de turno.

Señala que con fecha 15 de enero de 2020, el actor se autodespidió, utilizando para ello las causales previstas en el artículo 160 N°1 letra f y N°7 del Código del Trabajo.

Opone **excepción de caducidad de la acción**, fundado en el artículo 486 inciso final del Código del Trabajo, aduciendo que la ley exige que la denuncia por vulneración de derechos fundamentales se ejerza dentro del plazo de sesenta días, contados desde que se produzca la vulneración de derechos fundamentales, en el caso de ejercerse la acción por actos acontecidos durante la relación laboral, como acontece en la especie, por lo que en el mejor de los casos, si se cuenta dicho término desde que se cometió el último acto denunciado, igualmente la acción se encuentra caduca, ya que el plazo se encuentra vencido. Al respecto, explica que el demandante señala que los supuestos actos de acoso laboral ocurren desde el mes de junio del año 2019, señalando que con fecha 15 de octubre de 2019, el psiquiatra Juan Fernando Miranda Vidal le habría extendido una licencia médica, por 15 días, prorrogados por 15 días más, por sugerencia del referido facultativo. De esta manera, constatando que el actor se encuentra ausente del lugar del trabajo, al menos desde el 15 de octubre de 2019, queda establecido que la denuncia debió haberse interpuesto hasta el 27 de diciembre del año 2019, o al menos, por hechos acaecidos a más tardar el 22 de noviembre del año 2019, sin embargo, la demanda se dedujo el 3 de febrero del año 2020. Por lo tanto, al no tratarse de una denuncia por vulneración de derecho fundamentales con ocasión del despido, los términos de caducidad de los hechos y de la acción se confunden, coincidiendo con el enunciado “desde que se produzca la vulneración de derechos fundamentales alegada”.

A continuación alega la caducidad de los hechos, remitiéndose a lo expresado anteriormente, señalando que la norma del artículo 486 del Código del Trabajo no distingue, como sí podría suceder en relación al artículo 489 del Código del Trabajo, solicitando que se excluyan todos los hechos supuestamente sucedidos antes del 22 de noviembre del año 2019.

En cuanto al fondo, sostiene que no es efectivo que se realizaran pagos incompletos de horas realizadas en los turnos, es más, el actor en vez de trabajar las 12 horas diarias con una hora de colación y cuatro días seguidos libres, trabajaba sin embargo, tan sólo 11 horas y no las realizadas



en los turnos, es más, el actor en vez de trabajar las 12 horas diarias con una hora de colación y cuatro días seguidos libres, trabajaba sin embargo, tan sólo 11 horas y no las 12 convenidas; no es efectivo el no pago de las cotizaciones previsionales y de salud; no es efectivo que se sometiera al actor a presión constante, ni mucho menos se le haya vigilado a través de cámaras de circuito cerrado, dichas cámaras, no son para vigilar al personal, sino que fueron instaladas precisamente, como una medida de seguridad, tanto para el resguardo de los bienes que guarnecen la clínica, como para la seguridad misma de los propios funcionarios de dicho establecimiento, sobre todo, para aquellos que trabajan en los turnos de noche. Es por ello que en el segundo piso de la clínica se instaló un monitor con acceso a 15 cámaras de seguridad, sin posibilidad de manipular, ni realizar acercamiento (zoom), pudiendo los trabajadores que realizan turnos de noche, advertir la presencia de cualquier persona; tampoco es efectivo que se le haya vigilado la contabilización de los minutos, en que el demandante dejaba su puesto de trabajo, ni que se haya desplegado acto alguno que pudiera violar la intimidad del actor; no es efectivo que el demandante haya sido puesto a trabajar en condiciones de higiene no apta, los equipos de funcionamiento de la clínica se encuentran en plena función, los que sólo se han desconectado por trabajos de mantención y de ampliación de la capacidad en BTU; por lo demás, no ha existido, ni existe propagación de agentes bacteriológicos, pues la ventilación de las habitaciones de la clínica veterinaria se encuentra asegurada por ventanas y aire acondicionado en la zona del hospital, las que siempre han estado operativas; no es efectivo igualmente, que se le haya retirado al actor el comedor, ya que el comedor que era de madera se cambió de la sala de descanso por uno de vidrio con pisos plásticos, por exigencia de normativa, para así facilitar su limpieza; es falso el retiro del agua mineral del dispensador, conectándola a tuberías, toda vez que la clínica cuenta obviamente con servicio de agua potable y el dispensador con agua purificada, se encuentra emplazado en el primer piso de la clínica, en el lugar de atención de público, sin mayores contratiempos. También es falso lo expuesto respecto a la no entrega de insumos y medicamentos en el turno de noche, ni que con ello se le impidiera realizar procedimientos quirúrgicos en dicho turno, ya que en la clínica los únicos insumos que se manejan en custodia, son lógicamente, los que deben custodiarse, como la morfina u otros opioides, dejándose los indispensables para procedimientos. El material quirúrgico de la clínica se encuentra obviamente a disposición de quienes quedan de turno, de lo contrario no se podrían ejecutar procedimientos, careciendo de sistema la atención nocturna de la clínica. El material quirúrgico de la clínica consiste en una caja básica instrumental que siempre debe estar esterilizada para el uso de todos los médicos. El instrumental específico para cada cirugía es de propiedad de cada médico que realizan las cirugías, por lo que cada facultativo tiene y



EXPPXPYSR

utiliza el propio; tampoco es efectivo, que al actor se le haya obligado, ingresar al programa de registro de pacientes para hacer fichas clínicas y a solicitar autorizaciones de procedimientos con la clave de otro compañero de trabajo, toda vez que la clínica cuenta con licencia *Qvet*, programa computacional al cual se ingresa con una clave que se le otorga a los facultativos, la cual se bloquea cuando ellos están ausentes de la clínica, ya sea por uso de sus vacaciones o cuando se encuentran con licencia médica y que se desbloquea al arribar el trabajador a sus funciones, el problema se ocasiona cuando el sistema puede arrojar error en su manipulación, siendo necesaria la activación del perfil, lo que puede tardar aproximadamente 24 a 30 horas.

Con respecto al empleo de palabras obscenas, señala que ello no es efectivo, ni mucho menos el actor puede señalar que ha sido víctima de conductas violentas desplegadas por Luis Estivales Riveros, ni siquiera se da el trabajo de detallar las supuestas conductas, en qué consisten, cuándo y dónde ocurrieron. Tampoco es efectivo que se responsabilizara al demandante de errores de diagnóstico que supuestamente cometía Luis Estivales Riveros, en circunstancias que el señor Estivales Riveros, no realiza diagnósticos en la clínica. Es igualmente falso, que al demandante se le haya realizado amenaza alguna, ni menos descuentos de su sueldo por la falta de pago de los clientes y pacientes de la clínica, ni por ningún otro concepto. No es efectivo que se le haya ejercido presión psicológica, al encontrarse con licencia médica, con constantes mensajes de textos, para forzarlo a firmar un contrato de trabajo. No es efectivo que el actor haya sido atropellado y abusado por la serie de falaces hechos que imputa. No es efectivo que producto de ellos surja la supuesta depresión severa, ni que ella tenga su génesis en los supuestos hechos reseñados por el demandante, ni que tenga participación alguna el representante legal de la empresa demandada y otro dependiente de la misma.

A continuación se refiere al concepto y los elementos del acoso laboral, señalando que en la especie se alega que el supuesto acoso laboral habría vulnerado el derecho a la integridad física y psíquica del demandante, sin embargo, no ha allegado al proceso antecedentes que acrediten las conductas constitutivas del acoso, en este caso, aquellas que afectan sus derechos fundamentales, dejando al tribunal en la imposibilidad de concluir que tales conductas tienen la fuerza suficiente para tal afección. La reiteración de las conductas constituye un elemento de la esencia del fenómeno, exigencia que deberá demostrarse por el actor, lo que importa para la configuración es que el menoscabo, maltrato o humillación sea reiterado, aunque obedezca a la conducta aislada de diferentes participantes del grupo laboral. Agrega que el actor se limita a lanzar al ruedo una serie de supuestos actos para intentar constituir acciones que importan acoso laboral y poder dar algún asidero a su acción. La serie de supuestas acciones



son del todo vagas e imprecisas, no indican quién habría ejercido cada una de ellas, tampoco el demandante se digna a proporcionar fechas, ni mayores antecedentes de tan aciagos hechos. El actor, lejos de ser claro en pormenorizar cada uno de los supuestos hechos que importarían el acoso laboral, se limita a enunciarlos, sin fijarlos en el tiempo, ni en el espacio, no proporciona fechas, ni nombre de las personas que supuestamente realizaron todos y cada uno de los actos abusivos, hechos que en opinión del actor importarían acoso laboral, el demandante se limita a enunciar una serie de situaciones, incurriendo en las reseñadas ambigüedades, no dando cuenta de los elementos propios de la institución que invoca. La insuficiencia de los hechos que se contienen en la demanda, en la que no se precisan las conductas específicas constitutivas del acoso laboral que se reprocha, impide que pueda existir en la especie al acoso laboral pretendido por el demandante.

Se refiere a continuación a la existencia de indicios, sosteniendo que el artículo 493 del Código del Trabajo exige la concurrencia de dos o más para alterar la obligación de probar y, por otro lado, es también indiscutible que tales indicios deben llevar a una especie de inicio de convicción, de haber acontecido la vulneración de las garantías fundamentales que se encuentran expresamente amparadas. En el caso sub lite, la contraria no acompaña a su libelo pretensor elemento alguno que pueda calificarse como indicio, ya que sólo se limita a aparejar una copia de su carta de aviso de despido indirecto, instrumentos que no reúnen el carácter de indicio en esta causa y mucho menos en la cuantía mínima exigida por el legislador, dicho documento no permite inferir nada, ni el acoso laboral alegado, ni mucho menos la existencia de una lesión a un derecho fundamental, como el derecho a la integridad física y psíquica, que arguye la contraria.

Alega que la pretensión por daño moral se funda en los mismos hechos que el actor estima constitutivos de acoso laboral y vulneratorios de derechos fundamentales. De tal suerte, al no existir en la realidad los hechos denunciados por el actor, ni menos en el particular sentido que les desea dar, sin que ellos, además, sean de la naturaleza y magnitud alegada por el demandante, y por lo mismo, no habiéndose acreditado la existencia del primer requisito de la responsabilidad alegada, esto es, el incumplimiento por parte del empleador de una obligación laboral en los términos expuestos en el libelo, ni el hecho ilícito, ni el daño alegado, ni mucho menos el nexo causal entre uno y otro, solicita el rechazo de la pretensión de daño moral, por ser del todo inexistente en la especie.

Plantea que resulta improcedente la acción de resarcimiento del daño moral, interpuesta de manera conjunta con la acción tutelar, toda vez que la indemnización de los daños no patrimoniales está incluida en la denominada indemnización adicional contenida en el inciso tercero del artículo 489 del Código del Trabajo. En efecto, aduce, las indemnizaciones contenidas en el



artículo 489 del referido cuerpo legal tienen por objetivo justamente la reparación del daño extrapatriomonal causado al afectado, daño que cabe suponer, por la incidencia que tiene el ámbito moral del individuo, la vulneración de los derechos fundamentales por parte del empleador sea indemnizada conforme al rango que ha dispuesto, esto es, “no menos de seis ni más de once remuneraciones”, comprendiéndose en ese concepto el daño moral, pues esa indemnización no es una simple tarificación por antigüedad, sino que deja margen de apreciación importante al juez de la causa acerca del daño producido, especialmente el moral.

Si lo anterior no fuera necesario, para desestimar la pretensión del resarcimiento del daño moral, el actor no aporta fundamento jurídico alguno que pudiese justificar la procedencia del daño moral demandado, ni mucho menos su *quántum*; limitándose a solicitar la cantidad de diez millones de pesos. Así las cosas, no es posible para la demandada elaborar una adecuada defensa en este punto, ya que implica adivinar o suplir las deficiencias de la denuncia, vulnerándose con ello el principio del debido proceso. Además, al tratarse de una acción de tutela de derechos fundamentales, enervada conforme al procedimiento expreso de los artículos 485 y siguientes del Código del Trabajo, lo cierto es que al declararse la caducidad de los hechos y/o de la acción, la pretensión indemnizatoria carecería de sustento fáctico.

En cuanto a la restantes pretensiones, afirma que la demandada no adeuda al actor por ningún concepto suma alguna de dinero. Nada adeuda por feriado. Tampoco adeuda suma alguna por horas extraordinarias, puesto que se encuentran pagadas en su totalidad aquellas efectivamente trabajadas por el actor. Sin perjuicio de lo anterior, opone **excepción de prescripción** contra la acción de cobro de las horas extraordinarias, de todas aquellas anteriores al 3 de agosto del año 2019, o la fecha que el juez estime, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 510 N°4 del Código del Trabajo.

Alega la improcedencia del ejercicio conjunto de la acción de tutela laboral y de despido indirecto, por ser acciones incompatibles, señalando que el procedimiento de tutela laboral está reservado a aquellos casos en que el empleador en el ejercicio de las facultades que la ley reconoce, limite el pleno ejercicio de los derechos fundamentales de los trabajadores sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial. Aduce que el artículo 489 del Código del Trabajo es de una claridad meridiana, que no admite interpretación alguna, en cuanto señala que la vulneración de derechos fundamentales debe ser producto de un despido, y el sentido natural y obvio de la palabra “despido”, es el producido por el empleador, no pudiendo comprenderse a un despido que no es tal, como el denominado auto despido, puesto que es una decisión que solamente puede entenderse en relación al empleador y no



al trabajador. Agrega que lo anterior se refuerza con lo dispuesto en el mismo artículo 489 del estatuto laboral, cuando confiere la acción exclusivamente al “trabajador afectado”, debiendo entenderse que ha sido afectado por un despido atentatorio de derechos fundamentales. De esta manera, la situación fáctica que regula la norma en cuestión no es otra que aquella en que el despido que lleva a cabo el empleador, cuando es a la vez atentatorio de las garantías fundamentales del trabajador. Resulta evidente entonces que la acción de tutela laboral protege las garantías constitucionales del trabajador frente a la actividad del empleador y la máxima expresión de actividad del empleador en contra del trabajador es el despido. Sin embargo, en la especie, el demandante dice haber ejercido un despido indirecto, decisión unilateral, voluntaria, pensada y presumiblemente asesorada del trabajador, quien decide poner término a su contrato de trabajo, haciendo uso del mecanismo que le concede el artículo 171 del Código del Trabajo, el cual constituye por sí, una vía de protección suficiente a favor de los trabajadores en tales casos, y en consecuencia no puede además, dar acción de tutela a su favor, toda vez que ha sido el trabajador quien ha elegido proceder con su despido, citando jurisprudencia al efecto.

Solicita el rechazo de la demanda en todos sus extremos, con costas.

A continuación contesta la demanda de despido indirecto, interpuesta subsidiariamente, solicitando que dicha acción sea rechazada, contravirtiendo al efecto, todos y cada uno de los hechos esgrimidos por la contraparte, por no ser ellos ciertos y por no concurrir en la especie ninguno de los supuestos o condiciones que la hacen procedente.

Señala que el actor intenta sustentar su auto despido, en hechos que según su entender, importarían acoso laboral, conforme a lo dispuesto en el artículo 160 N°1, letra f del Código del Trabajo; sumado al incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, causal contemplada en el artículo 160 número 7 del mismo código. Indica que el actor manifiesta que los hechos se encuentran descritos en su carta de aviso de despido, que se sustenta en los mismos hechos alegados para dar fundamento a su acción principal, limitándose a señalar que el comportamiento manifestado por la demandada, sin indicar nombre, importa un incumplimiento principal y no accesorio o accidental, por cuanto se trataría de las obligaciones mínimas establecidas en nuestra legislación laboral.

Asevera que la demandada no adeuda al actor, por ningún concepto, ni menos por feriado, suma alguna de dinero, pues no existe feriado alguno que se adeude al actor. Además, nada adeuda por horas extraordinarias, las que se encuentran pagadas en su totalidad.

Opone **excepción de prescripción** de la acción de cobro de horas extraordinarias, de todas aquellas anteriores al 3 de agosto del año 2019, de



conformidad con lo dispuesto en el artículo 510 N°4 del Código del Trabajo.

Alega la improcedencia de la indemnización sustitutiva del aviso previo, señalando que al ser el auto despido del todo improcedente en la especie, la demandada nada adeuda al actor por este concepto, por lo que el despido indirecto del actor, al ser rechazado, se debe entender que el contrato ha terminado por renuncia de éste, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 171 del Código del ramo.

Plantea la improcedencia del cobro por cotizaciones previsionales, de salud y de cesantía impagas, señalando que la demandante se limita a demandar por este rubro, sin otorgar ningún antecedente que permita dar asidero a su pura y simple alegación. La demandada nada adeuda por este concepto, encontrándose debidamente declaradas y enteradas las cotizaciones previsionales, de salud y de cesantía.

Arguye la improcedencia del daño moral demandado, por los mismos motivos señalados respecto de la acción principal, los que da por reproducidos, agregando que no procede la indemnización del daño moral por término del contrato de trabajo por auto despido, adicional a las tarifadas que establece el Código del Trabajo.

Solicita rechazar la demanda de auto despido formulada en subsidio por el actor, con costas.

Tercero: Que, evacuando el traslado conferido respecto de la excepción de caducidad de la tutela de derechos fundamentales y de los hechos en que se funda, la parte demandante solicita su rechazo, toda vez que la acción no ha caducado, por el contrario, conforme al propio artículo 485 y siguientes del Código del Trabajo, la acción, tal como se señala en la demanda, se refiere a un conjunto de actos, un cúmulo de hechos, que constituyen conductas vulneratorias, que se reiteraron, fueron continuas en el tiempo y condujeron al demandante a poner término a la relación laboral por despido indirecto el 15 enero 2020, de manera que en ningún caso es posible sostener que la acción de tutela o los hechos en que se funda hayan sido objeto de caducidad.

En cuanto a la excepción de prescripción de las horas extraordinarias, sostiene que su parte está consciente que la exigibilidad de su pago está acotada a los últimos seis meses previos a la demanda.

Pide que se rechacen ambas excepciones, con costas.

Cuarto: Que, en la audiencia preparatoria, frustrado que fuere el llamado a conciliación, se fijaron como hechos a probar los siguientes:

“1.- Efectividad de haber incurrido la demandada en actos vulneratorios a las garantías fundamentales del demandante, en la afirmativa, hechos y circunstancias que así lo demuestren.



2.- *Efectividad de los hechos contenidos en la carta de auto despido, en la afirmativa, concurrencia de las causales invocadas. Hechos y circunstancias que así lo demuestren.*

3.- *Remuneración pactada y efectivamente percibida por el demandante.*

4.- *Efectividad de adeudarse las prestaciones indicadas en la demanda, en la afirmativa, monto y naturaleza de tales prestaciones.*

5.- *Efectividad de haber sufrido el demandante el daño moral demandado, hechos y circunstancias que así lo demuestren, en la afirmativa, monto de los perjuicios.*

6.- *Procedencia de las excepciones de caducidad y de prescripción deducidas por la parte demandada. Hechos y circunstancias que así lo demuestren.*”

Quinto: Que, la parte demandante rindió la siguiente prueba:

I.- Documental:

1. Carta de auto despido con constancia de envío.
2. Liquidaciones de sueldo desde el mes de abril a noviembre de 2019.

3. Contrato de trabajo celebrado entre las partes de fecha 01 de Febrero de 2019.

4. Certificado de trabajo, emitido el 6 de diciembre de 2019, suscrito por el representante de la demandada.

5. Resolución de Multas expedida por la Inspección del Trabajo de Los Andes N°8520/19/50, de 28 de octubre de 2019.

6. Informe de exposición de fiscalización N°193 de la Inspección del Trabajo de Los Andes.

7. Informe de investigación, emanado de la Inspección del Trabajo de Los Andes Nro. 505/20/83.

8. Certificado de Cotizaciones Previsionales AFP Cuprum del demandante de fecha 6 de mayo de 2020.

9. Certificado de Cotizaciones de Isapre Consalud del demandante fecha 5 de mayo de 2020.

10. Informe médico emitido por el Dr. Juan Fernando Miranda Vidal, de fecha 22 de noviembre de 2019.

11. Activación de Fiscalización ante la Inspección del Trabajo de Los Andes N°387.

12. Resoluciones Médicas de Isapre Consalud.

II.- Confesional:

Absolvió posiciones el representante legal de la demandada, **Luis Daniel Estivales Riveros**, cédula nacional de identidad 13.455.528-9, médico veterinario, domiciliado en Pasaje 7, número 1224, Coyhaique.

Señala que las condiciones de higiene en la clínica veterinaria se mantienen, que tres o cuatro veces al día se hace limpieza. Que se ocupa



amonio cuaternario para limpiar los pisos, que expresamente durante el transcurso del tiempo ha ido prohibiendo el uso de cloro más que nada por un tema de presentación, pero para lo cual se usa amonio cuaternario, para limpiar los pisos y limpiar las superficies donde se trabaja. Consultado acerca de si específicamente para el año 2019 tenían las instalaciones aire acondicionado, responde afirmativamente. Agrega que a la fecha hay aire acondicionado, relata que de hecho se hizo una remodelación con respecto al aire acondicionado. Indica que la remodelación partió en enero y que estuvieron por un tema técnico sin el equipo de 60.000 BTU, ya que necesitaban un equipo trifásico. Añade que con el estallido social y luego la pandemia se retrasó el trifásico un año y algo en instalar, pero así y todo estaban funcionando los aires chicos, un aire que se ocupaba en el primer piso y un aire en el segundo piso, en la sala de descanso. Señala que no puede no tener agua potable para el funcionamiento de la clínica, que es esencial para el funcionamiento de una clínica veterinaria el agua potable. Indica que el agua potable viene del grifo, que están en una zona urbana. Señala que el comedor del año 2019 a la fecha es el mismo sistema, es un comedor de cuatro, cinco personas que está en la sala de descanso para tomarse un café, almorzar, compartir en momentos de descanso. Agrega que en su momento había un comedor de madera el cual había sido reiteradas veces rayado su cubierta y perdido la permeabilidad del barniz, por lo que se cambió posteriormente por una mesa de vidrio que facilitaba la limpieza. Señala que cuenta con un sistema de cámaras de circuito cerrado. Añade que a la fecha está funcionando para ver lo que pasa cuando están en el segundo piso en la sala de descanso, para ver lo que pasa en el primer piso tanto en las consultas como en la recepción. Señala que un técnico fue a las dependencias a instalar el servicio. Agrega que están desde mediados del año 2018. Añade que las cámaras están enfocadas hacia los clientes. Consultado acerca de si están enfocadas solamente hacia los clientes, responde afirmativamente, hacia los clientes y hacia los pacientes. Respecto a los insumos médicos del turno de la noche indica que en ese tiempo tenía libre disposición, la sala de botiquín estaba abierta con el refrigerador donde estaban los insumos para las máquinas de hemograma de perfil y todos los insumos, ya sea en cajas de cien unidades, doscientas unidades dependiendo del producto que esté. Señala que a la fecha hay un técnico que se encarga de surtir los insumos a cada estación de trabajo, ya sea hospital o consultas. Añade que específicamente desde febrero del año 2019 hasta octubre del año 2019, cada técnico, cada médico se encargaba de hacer la revisión de los cajones y rellenarlos de productos, indica que no tenía un cargo específico. Consultado acerca de si para esa fecha, desde febrero del año 2019 a octubre del año 2019 se habían pagado los sueldos o remuneraciones por horas extras, responde afirmativamente. Consultado acerca de si se encontraban al día todos, responde afirmativamente. Agrega



que las cotizaciones previsionales de salud de los trabajadores se encontraban al día. Consultado acerca de si sabía que don Isaac fue tratado por un médico psiquiatra, don Fernando Miranda Vidal, responde afirmativamente. Agrega que no tenía la razón clara en ese momento. Señala que se le dieron todas las instancias para que fuera a sus horas, para que fuera a sus horas de psicólogo también, que estuvo con terapia y no hubo ningún problema en ello, en este episodio lamentable que es conocido como *burn out* dentro de la profesión.

III.- Testimonial:

1.-Rocío Beatriz Leiva Urtubia, cédula nacional de identidad 18.384.996-4, técnico veterinaria, domiciliada en Camino Internacional kilómetro 10 sector Las Vizcachas, comuna de Los Andes.

La testigo señala que conoce a las partes del presente juicio porque trabajó con ellos. Indica que a Luis Estivales lo conoce desde noviembre del año 2018 y al demandante desde febrero del año 2019. Indica que cuando ingresó primero empezó a hacer apoyos. Agrega que en la clínica contaban con un comedor, una sala común que es una sala de estar con un comedor, un camarote para descansar, unas bancas. Añade que contaban con aire acondicionado en la sala de estar en el hospital, un baño arriba y un baño abajo. Expresa que luego cuando fueron transcurriendo los meses, el aire acondicionado de la sala de estar se desconectó, que posteriormente ya no tenían la cama, pero que tenían un sillón donde sentarse y una mesa con unas banquitas. Manifiesta que consumían sus comidas en la residencia, la cual era como una sala de descanso donde se encontraba el comedor, añade que había un mini refrigerador y un baño que se había habilitado como cocina. Expresa que en ese lugar almorzaban y ahí también descansaban cuando tenían tiempo. Señala respecto al suministro de agua potable en la fecha comprendida entre febrero del año 2019 a diciembre del año 2019, que al principio contaban con un bidón de agua que estaba a libre disposición y que luego, alrededor del mes de octubre, noviembre, eso se eliminó. Expresa que a partir de entonces compraban agua en el negocio de al lado y la mantenían fría en un mini refrigerador que tenía la empresa. La testigo indica que tenían cámaras de seguridad en el primer piso, en la recepción, en las consultas, en la subida de la escalera del segundo piso, donde se recibe la escalera, saliendo de la escalera, en el hospital, en la entrada del baño y en el pabellón. Explica que la cámara del hospital apuntaba hacia los pacientes y la entrada; que la cámara del pabellón apuntaba en forma general, precisa que en una esquina trataba de enfocar todo; que la cámara de la salida de la escalera arriba, enfocaba justo hacia la salida de la escalera; que la cámara del pasillo donde estaba el baño enfocaba a la puerta del baño; y que abajo, la cámara de recepción enfocaba hacia las piernas de los clientes, hacia las bancas de las consultas. Añade que enfocaba de la misma forma que la cámara del pabellón, que



enfocaba en forma general. Agrega que la cámara de la escalera del primer piso enfocaba todo el pasillo de la escalera y la subida de la escala.

Manifiesta que las remuneraciones se les daba en un solo pago a fin de mes. Indica que incluía el sueldo base, agrega que ella tenía un bono de estudio de \$30.000 y que con eso hacia un alcance liquido de \$390.000, que variaba según los feriados correspondientes a cada mes. Señala que el pago de las cotizaciones previsionales y de salud siempre estaban atrasados, agrega que de hecho ella todavía tiene pagos que no se le han realizado. Expresa que durante la noche no tenían acceso a la farmacia, que era el lugar donde estaban guardados los insumos, añade que era lo que había quedado afuera durante el turno de día solamente, los accesos que tenían a sus insumos. Expone que hubo un tiempo en que el tema se manejaba abierto, que al principio hasta julio se manejaba abierto. Señala que si faltaba algo, todos tenían acceso a sacarlo. Agrega que luego de eso se puso llave y que la llave la manejaba la encargada de los técnicos, la que era su labor en ese momento. Expresa que ella manejaba una llave y otra la encargada de los médicos. Explica que ellas trabajaban de lunes a viernes, en el turno de día. Ellas eran las encargadas de manejar las llaves de entrada hacia la farmacia. Añade que en el turno de la noche no tenían acceso a los medicamentos, que era lo que quedaba afuera solamente. Indica que trabajaba directamente con el demandante porque era la asistente de él.

Respecto al trato de Luis Estivales hacia el demandante, expresa que al principio fue un trato bastante cortés, no de mucha confianza, añade porque Isaac tiene una personalidad bien respetuosa, por lo que era un trato cortés, bien respetuoso. Agrega que luego de eso, de a poco comenzó a cambiar, que siempre se le exigió más, se le llamaba la atención porque era muy cortés con los clientes, entonces se demoraba mucho en las consultas. Manifiesta que siempre realizaba constantemente bromas, más con respecto a su sexualidad. Indica que empezó la presión, que la exigencia hacia el demandante era notablemente mayor que hacia los otros médicos. Indica que fue testigo de eso, que el demandante se ponía nervioso por eso, por la exigencia, porque que a él siempre se le exigía más. Manifiesta que respecto al trato con su jefe, Isaac tomó distancia. Expresa que tenían almuerzos donde trataban de almorzar todos juntos, compañerismo, e Isaac no compartía, se mantenía siempre alejado de todos cuando estaba don Luis en la clínica, que trataba de no estar cerca. Señala que las bromas de sexualidad hacia el demandante las realizaba don Luis, agrega que normalmente las bromas eran súper pocas delante de Isaac, pero que siempre había como ese juego con respecto a la sexualidad de parte de don Luis. Añade que don Luis Estivales decía, “*que si el mariconcito*” y cosas así. Indica que por ejemplo don Luis siempre reclamaba que el demandante no tenía carácter, que se lo iban a comer las otras personas.



Manifiesta que en una ocasión que don Luis estaba molesto, delante de la testigo trató de “*maricón*” al demandante, no fue delante de Isaac, pero hizo la expresión. Expresa que don Luis siempre tenía expresiones de ese tipo con respecto a Isaac. Indica que el demandante cuando llegó les llamó la atención porque era muy respetuoso, cariñoso y alegre, que tenía buen trato, agrega que siempre tuvo buen trato, que era muy respetuoso, muy correcto para hablar y profesional. Añade que el demandante siempre ha sido muy metódico para trabajar, por ende se demoraba un poco más en las consultas, pero porque era muy exhaustivo en los chequeos de los animales y muy metódico. Expresa que después de eso, cuando empezó todo este tema en que empezó a sentir que ejercían más una presión contra él y todo ese tema, el demandante comenzó a andar más nervioso, más distraído. Manifiesta que muchas veces llegó al turno cuando no le tocaba trabajar, porque estaba muy nervioso. Cuando sentían el jeep del señor Estivales al demandante se le caían las cosas de las manos, tiritaba, se ponía nervioso. Agrega que siempre trabajaban pensando, mirando que les faltaba hacer, que no se les fuera a quebrar algo, que no se les fuera a caer algo. Señala que Luis Estivales tuvo reacciones bruscas; si al demandante se le caía una taza y la quebraba, don Luis pegaba portazos, le daba combos a la pared, todo delante de ellos. Expone que el demandante cuando lo sentía tiritaba y trataba de trabajar, de hacer que no faltara nada, que no estuviera sucio. Expresa que el demandante siempre estaba como pendiente, corriendo, haciendo cosas y que muchas veces que estuvo el señor Estivales se le cayeron frascos de remedio, que se le quebraron por ese mismo nerviosismo. Expone que el demandante al principio era muy seguro de sí, pero los últimos meses que tuvieron laboralmente él bajó bastante su seguridad, andaba con miedo, que era como la personalidad de un niño cuando está asustado. Manifiesta que por lo mismo cuando el demandante llegaba, ella lo ayudaba bastante a tratar de dejar todo bien, porque siempre se le encontraba algo malo a él, siempre se le cuestionaba su trabajo.

Contrainterrogada indica que entre ella y el demandante no hay una relación de amistad, agrega que fue netamente una relación laboral, que han mantenido contacto preguntándose donde están trabajando, cosas por el estilo, pero que con la pandemia en realidad, ha sido poco el contacto. Agrega que amistad no, que no se juntan. Señala que en la clínica existía agua potable, pero que no se puede beber porque es mala, para beber no era buena porque viene con mucho cloro, viene tibia. Expresa que la clínica se encuentra en una zona urbana, que está en una población. Consultada acerca de si esa agua potable la suministra Esval, responde afirmativamente. Consultada acerca de las bromas que supuestamente se realizaban al demandante respecto a su orientación sexual eran en su presencia o se hacían a espaldas de él, responde que a espaldas de él.



El juez realiza preguntas aclaratorias a la testigo en virtud del artículo 454 N°6 del Código del Trabajo. Señal que no recuerda exactamente la fecha en que se eliminó el bidón con agua purificada, pero que fue alrededor del mes de octubre o noviembre del año 2019, pero que cuando se eliminó el demandante estaba trabajando. Señala que la eliminación del bidón con agua purificada fue para todas las personas que se desempeñaban en la clínica veterinaria, para todos igual, es decir, fue algo que los perjudicó a todos. Respecto sobre el acceso a la farmacia de noche, precisa que había personas que tenían acceso a la farmacia, la doctora que estaba de día y la técnico que estaba encargada de ellos, de los técnicos que trabajaban con los médicos, expresa que los señalados anteriormente tenían acceso y el administrador de la clínica, más el director que era don Luis, que ellos tenían acceso a la farmacia. Expresa que daban medicamentos en el sector, pero que por ejemplo si se acababan no había para reponer. Añade que las personas que tenían permanente acceso a la farmacia tenían una llave para acceder a ello y que concurrían sólo en el turno de día. Que en el turno de la noche eran turnos rotativos, que eran cuatro grupos que eran de un médico con un técnico, agrega que mientras un grupo que eran dos médicos, dos técnicos estaban con descanso, los otros estaban trabajando. Explica que se trabajaba doce horas de día y el otro grupo doce horas de noche. Agrega que trabajaban cuatro noches, descansaban cuatro días, después trabajaban cuatro días y descansaban de nuevo cuatro días y así todo el mes iban rotando. Que ninguno de los veterinarios que se desempeñaban de noche tenía acceso a la farmacia.

Aclara que al demandante se le exigía más que a los otros médicos, que quién le exigía más era el director, en este caso Luis Estivales. Manifiesta que se le exigía más en el sentido que siempre era cuestionado su trabajo, siempre se le cuestionaba. Que por ejemplo en un turno de noche podían atender varias urgencias toda la noche, que estaban hasta las seis de la mañana, hasta las cinco con urgencias, que después ingresaban a pabellón con los pacientes, que cerraban la caja con harto dinero, pero que por ejemplo entregaban el turno con un paciente que se sacó la vía y ellos no servían, que se le cuestionaba en ese sentido, por lo que siempre trabajaban con la presión de no cometer ningún error, porque por un error todo lo bueno que habían hecho no servía. Señala que era siempre así, todos los turnos algo se le encontraba, siempre algo se les criticaba, indica que eso ejercía una presión contra su compañero y que de rebote le caía a ella, porque ella lo asistía. Consultada acerca de quién siempre lo cuestionaba, quién siempre lo criticaba, respondió “don Luis”. Consultada a quién se refiere con “nosotros”, responde que se refiere a ella y el demandante, agrega que porque ella era la asistente de él. Añade que en estricto rigor a ella no se le cuestionaba, por el tema de que ella era la asistente. Indica que al demandante se le llamaba la atención, pero



manifiesta que como trabajaba con él y hacia los procedimientos con él, también se sentía identificada con el tema de la presión.

2.-Maureen Elizabeth Mc Cawley Madrid, cédula de identidad 16.814.078-9, médica veterinaria, domiciliada en Amadeo Casarino 1746, Villa El Horizonte, comuna de Los Andes.

Señala que conoce a las partes del juicio porque trabajó con ellos mientras estuvo en la clínica veterinaria. Agrega que trabajó en la clínica veterinaria desde agosto del año 2018 hasta marzo del año 2020, indica que ahí es cuando ella tuvo licencia y que se desvinculó completamente en febrero del año 2021. Señala que las condiciones de higiene eran buenas porque tanto técnicos como médicos veterinarios hacían el aseo, que se mantenía limpio tanto las partes donde estaban los pacientes como la residencia, que no había ningún problema con las áreas comunes. Respecto a las condiciones ambientales dentro del quirófano, expresa que no había una ventilación que diera hacia una ventana al exterior, sino que había una puerta la cual mientras ellos estaban en procedimiento se mantenía cerrada, netamente por un tema de asepsia. Indica que el agua potable era suministrada para todos mediante un bidón eléctrico, agrega que les daba agua caliente y agua helada, y además el agua potable de la llave. Señala que en esa época consumían las comidas en la residencia, agrega que había una mesa cuadrada con unas bancas al principio, que luego eso cambió porque les quitaron esa banca. Añade que les dejaron una mesa pequeña con dos pisos, que en ese lugar almorzaban. Expresa que les cambiaron la mesa alrededor de octubre, noviembre del año 2019. Manifiesta que el sistema de vigilancia interno era mediante cámaras, las cuales estaban con audio, tanto en el primer piso como en el segundo piso. Indica que las cámaras estaban enfocadas en el hospital, hacia la escalera del segundo piso enfocando hacia la escalera, en el primer piso desde del inicio de la escalera hacia las consultas. Añade que había otra desde la caja hacia la puerta principal, pero en residencia claro. Expresa que las remuneraciones eran pagadas mediante liquidación de sueldo. Precisa que las remuneraciones incluían el sueldo base, los bonos que se podía adquirir mediante lo que se hacía, lo que se desempeñaba en la clínica y las horas extras. Agrega que esas horas extras no siempre se reflejaban en las liquidaciones. Manifiesta que al principio cuando empezó a trabajar se pagaban puntualmente las correspondientes cotizaciones previsionales y de salud en las liquidaciones, y que luego se fueron aplazando por meses. Respecto a quién se encargaba de hacer reparto de insumos médicos en el turno de la noche, señala que el botiquín se mantenía con llave, expresa que esa llave la manejaba el director médico. Añade que cuando ella trabajaba tenía una llave también, por lo cual tenía acceso al botiquín mientras se requerían medicamentos. Señala respecto a los repartos, que en la noche se dejaba la llave, cuando ella trabajaba ahí, pero que de ahí en adelante cuando ella salió con



licencia las condiciones cambiaron. Expresa que no podría hablar sobre eso, porque no estuvo.

Consultada acerca de cómo era el trato hacia el demandante por parte de Luis Estivales Riveros, responde que cuando el demandante llegó el trato era muy bueno, muy amable, igual que con todos, luego eso fue variando hasta llegar a ser de frente un mal trato. Agrega que muchas veces el director médico humillaba al demandante delante de ellos, muchas veces Luis *“como que le tiraba el cuerpo”* al demandante, siendo que Luis es mucho más alto. La testigo agrega que eso lo veía como una intimidación. Añade que Luis le decía al demandante que *“las cosas no las haces bien”*, *“que mira cómo las estás haciendo”*, *“mira lo que haces”*. Lo que lo hacía sentir muy inseguro en lo que él se desempeñaba. Señala que antes de estas conductas asumidas por Luis Estivales, el demandante era una persona muy alegre, seguro de sí mismo, que compartía con ellos siempre, cuando tenían que estar en la residencia descansado compartía con ellos, agrega que eso fue cambiando a medida que fueron pasando las cosas relatadas, que él se alejaba, se veía muy triste, tartamudeaba. Manifiesta que el director llegaba y que al demandante literalmente se le caían las cosas de la mano, que se volvió una persona insegura. Agrega que muchas veces vio llorar al demandante, diciéndole lo que sentía, como se sentía. Añade que el demandante cambió completamente, de un momento a otro, cuando empezaron estos malos tratos.

Contrainterrogada la testigo señala que trabajó en la clínica del demandado, agrega que estuvo con licencia médica desde abril del 2020 hasta febrero del 2021. Indica que no recuerda la fecha exacta en que instalaron las cámaras, pero indica que todo el año 2019 estuvieron con cámaras. Agrega que no tiene una relación de amistad con el demandante, expresa que son sólo colegas. Consultada acerca de si tiene algún grado de enemistad con Luis Estivales, responde negativamente.

IV.- Exhibición de documentos:

Se exhibe y tiene por incorporado el Libro de Asistencia del personal y liquidaciones de sueldo desde el mes de febrero del año 2019 a enero del año 2020 del demandante, inclusive.

Sexto: Que, la parte demandada rindió únicamente prueba documental, consistente en:

- 1).- Contrato de trabajo de fecha 1 de febrero de 2019.
- 2).- Copia de liquidaciones de sueldo desde febrero de 2019 a enero de 2020.
- 3).- Certificado de pago de cotizaciones previsionales período febrero de 2019 a enero del año 2020.
- 4).- Comprobante de registro de asistencia, período febrero de 2019 a enero de 2020.



5).- Transcripciones de conversaciones de *whatsapp*, entre el denunciante y Luis Estivales Riveros, del 14 de enero de 2019 al 7 de noviembre de 2019.

6).- Correo electrónico enviado por cliente Francisco Acuña Maturana a Luis Estivales Riveros, de fecha 21 de agosto de 2019.

7).- Tomas fotográficas del denunciante realizadas al interior de la clínica veterinaria.

Séptimo: Que, en la audiencia preparatoria y en la de juicio se dejó para la sentencia definitiva la resolución de los incidentes de exclusión planteados por la demandante, respecto de los documentos rendidos por la demanda, consistentes en 1) Contrato de trabajo de fecha 01 de febrero de 2019 y 7) Tomas fotográficas del denunciante realizadas al interior de la clínica veterinaria, fundados, el primero, en que el documento no se encontraría completo y, el segundo, en que en su obtención se habrían vulnerado las garantías fundamentales del demandante.

En cuanto a la primera solicitud de exclusión, resulta efectivo que el documento incorporado por la parte demandada consistente en contrato de trabajo del demandante no se encuentra incorporado en forma íntegra, lo que impide conocer la totalidad de su contenido, por lo que se deberá acoger la solicitud y no se valorará en la presente sentencia, ello sin perjuicio que la propia demandante incorporó el contrato de trabajo del actor dentro de su prueba documental, el que sí podrá ser apreciado por el tribunal.

En lo referido a la segunda solicitud de exclusión, si bien las fotografías fueron ofrecidas como “*Tomas fotográficas del denunciante realizadas al interior de la clínica veterinaria*”, tales registros no fueron exhibidos a los testigos ni corroboradas de ninguna otra manera en juicio, por lo que no resulta posible determinar fehacientemente que correspondan al denunciante ni tampoco la forma y lugar donde fueron obtenidas, de manera que igualmente no es posible concluir de su sola apreciación que en su obtención se haya vulnerado la intimidad del demandante, lo que conduce al rechazo de la solicitud de exclusión, lo anterior sin perjuicio que, por los mismos motivos señalados, tampoco se les podrá asignar valor de convicción.

Octavo: Que, del análisis de la prueba rendida, valorada de acuerdo a las reglas de la sana crítica, conforme al artículo 456 del Código del Trabajo, es posible tener por acreditados los siguientes hechos, que resultan relevantes para la resolución del asunto:

1) Que el demandante Isaac Manuel Ramírez Lazcano, fue contratado por la empresa Servicios Médicos Veterinarios Integrales Ltda., representada por Luis Daniel Estivales Riveros, con fecha 1 de febrero de 2019, para ejecutar labores de médico veterinario y administrativas que le encargue su jefatura directa, en las dependencias de su ex empleador,



ubicada en Esmeralda N°1390, Local 111 y 112 de la comuna de Los Andes.

2) Que la jornada de trabajo del demandante se pactó en base a un sistema de turnos, de día y de noche, compuesto de 4 días continuos de trabajo, seguidos de 4 días de descanso. Los turnos de día se realizaban desde las 08:00 a las 20:00 horas, con una hora de colación dentro de la jornada. Los turnos de noche se realizaban desde las 20:00 a las 08:00 horas, con una hora para colación de la jornada.

3) Que la remuneración se pactó en un sueldo base mensual de \$636.000.- con gratificación anual del 25% de las remuneraciones imponibles con tope de 7,75 ingresos mínimos mensuales. Además del 20% de los procedimientos quirúrgicos realizados por el demandante dentro de sus turnos y un 40% del valor de los procedimientos realizados fuera de turno.

Tales asertos se corroboran de la prueba documental rendida por el demandante, consistente en el Contrato de Trabajo de fecha 1 de febrero de 2019, además de tratarse de circunstancias sobra las cuales no existió controversia.

4) Que durante el transcurso del año 2019, el Director de la empresa demandada y jefe directo del demandante, Luis Daniel Estivales Riveros, fue variando su trato hacia el actor, pasando de uno cortés a otro caracterizado por constantes exigencias, reprimendas y presiones en sus labores diarias, que resultaban mayores que a los demás médicos veterinarios que trabajaban en la clínica, humillaba e intimidaba al demandante con su mayor tamaño físico, habiendo incluso utilizado respecto al actor expresiones con un afán despectivo en razón de su sexualidad, si bien no en su presencia, pero refiriéndose a él como “*maricón*” o “*mariconcito*”.

5) Que durante el transcurso del año 2019, el Director de la empresa demandada y jefe directo del demandante, Luis Daniel Estivales Riveros, en diversas ocasiones en que el actor dejaba caer cosas de sus manos, reaccionaba en forma brusca, dando portazos y golpes de puño a la pared, frente al demandante.

6) Que producto de los malos tratos recibidos en forma constante de parte de Luis Estivales, durante el transcurso del año 2019 el demandante presentó un cambio en su conducta e incluso en su personalidad, pasando de ser alegre y seguro de sí mismo, a nervioso, distraído, inseguro, con constantes episodios de llanto, presentando temblores físicos al exponerse a la presencia de Luis Estivales, al punto de caérsele las cosas de sus manos, reiteradamente.

Los hechos 4), 5) y 6) precedentes se tienen por acreditados de la manera señalada en base a las declaraciones de las testigos Rocío Leiva Urtubia y Maureen McCawley Madrid, íntegramente transcritas en el motivo quinto de este fallo, respecto de cuyas afirmaciones no se rindió



prueba en contra por la demandada, quienes dieron suficiente razón de sus dichos, manifestando ambas haber trabajado junto al demandante en la época en que éste prestó sus servicios para la demandada, la primera como técnico veterinaria, asistente del actor, y la segunda como médico veterinaria, colega del mismo. Ambas se encuentran contestes en el deterioro del tratamiento suministrado por Luis Estivales al demandante, cuestión que se suscitó con el transcurso de los meses, durante el año 2019. Las testigos igualmente hicieron hincapié en que los malos tratos referidos se convirtieron en una constante, ejemplificándolo con sucesos o reacciones violentas y reiterativas de Luis Estivales contra el demandante. Si bien es cierto, en la declaración de las testigos no se mencionan hechos específicos, referidos a días y horas particularmente determinados, se debe considerar que ambas deponentes coinciden en que tales conductas eran reiterativas y sostenidas en el tiempo, que no se trató de casos aislados, sino de una constante, cuestión que explica la ausencia de especificidad en sus relatos, sin embargo, no les resta valor de convicción, puesto que éstos sí cuentan con la contextualización y ejemplificación suficiente que permite establecer, como ya se ha dicho, que los malos tratamientos se convirtieron en una constante durante el desarrollo de la relación laboral.

7) Que el demandante desde el 15 de octubre de 2019 se sometió a tratamiento psiquiátrico, siendo diagnosticado desde la primera evaluación con trastorno de ansiedad generalizada, con síntomas de gran intensidad, incapacitantes, motivo por el cual se le ordenó tratamiento farmacológico y reposo laboral total. Posteriormente se le identificaron síntomas depresivos asociados a trastorno de ansiedad, es decir, depresión severa enmascarada por síntomas de ansiedad generalizada, manteniéndose el tratamiento farmacológico y el reposo laboral total.

El hecho se tiene así acreditado conforme al certificado médico emitido por el psiquiatra Juan Fernando Miranda Vidal, de fecha 22 de noviembre de 2019, incorporado por la demandante y no enervado por prueba en contrario.

8) Que el demandante tuvo licencias médicas desde el 18 de octubre de 2019 al 1 de noviembre de 2019, por 15 días; y desde el 11 de noviembre de 2019 al 25 de noviembre de 2019, por 15 días.

Lo anterior consta de las Resoluciones Médicas folios 2019465371 y 2019465404, visadas por la Contraloría Médica de la Isapre Consalud, rendidas por la parte demandante. Se deja constancia que en el Informe evacuado por la Inspección del Trabajo, incorporado por la parte demandante, se señala además una tercera licencia médica del actor, desde el 7 de enero de 2020, por tres días, sin embargo, atendido que el referido informe no se agregó en forma íntegra a la carpeta virtual, no se le dará valor probatorio.



9) Que con fecha 15 de enero del 2020, el demandante comunicó a la demandada su despido indirecto, invocando las causales del artículo 160 N°1 letra f) y 160 N° 7, del Código del Trabajo.

Dicha circunstancia consta de la carta de autodespido incorporada por la demandante, con su respectivo comprobante de envío, además de no existir debate al respecto entre las partes. En la carta referida se mencionan como fundamentos de las causales invocadas, las mismas circunstancias de hecho alegadas en el escrito de demanda.

10) En cuanto al retiro del agua mineral del dispensador, conectándola a las tuberías de agua potable y a la forma de acceder a los insumos y medicamentos en el turno de noche, si bien se trata de circunstancias que se pueden tener por acreditadas por los dichos de ambas testigos, se dirá desde ya que tales medidas no resultan constitutivas de acoso laboral *per se*, sino que, eventualmente podrían haber configurado un indicio de conculcación a garantías fundamentales del demandante, pero en la medida que hubiesen afectado sólo a éste, sin embargo, dado que fueron aplicadas por la empleadora en general a todos los trabajadores de la clínica, no es posible atribuirles un disvalor relevante para la resolución del presente caso.

Noveno: Que, no se tendrán por acreditadas las siguientes aseveraciones contenidas en la demanda:

En cuanto a que Luis Estivales Riveros responsabilizaba de errores de diagnóstico al demandante; que al demandante se le amenazaba con descuentos de su sueldo por la falta de pagos de los clientes y pacientes de la clínica; que al reincorporarse el demandante de su primera licencia médica en el mes de noviembre de 2019, no tuvo acceso al programa de Registros de Pacientes para poder hacer fichas clínicas, obligándolo a acceder al sistema computarizado con la clave de otro de sus compañeros. No se dan por establecidas tales afirmaciones por estimarse que la prueba rendida no da cuenta de ellas, ni aun indiciariamente.

En lo que dice relación con la presión psicológica ejercida contra el demandante al encontrarse con Licencia Médica, mediante mensajes de texto de Luis Estivales Riveros, para que firmara el contrato de trabajo, lo que por presión tuvo que hacer los primeros días de diciembre de 2019, a pesar que comenzó a trabajar meses antes, se desestimará tal alegación, puesto que la única prueba rendida al efecto consiste en la transcripción de las conversaciones por mensajería de texto habidas entre el demandante y Luis Estivales, rendida por la parte demandada, en la que no constan tales supuestas presiones psicológicas, por el contrario, lo que sí consta son los mensajes del propio demandante solicitando la revisión de su contrato de trabajo, formulando una serie de observaciones, que Luis Estivales quedó en enviar “al abogado”, para que luego fuese firmado por el demandante.



En cuanto al no pago de las cotizaciones previsionales, se desestima tal alegación, puesto que el documento denominado “Activación de Fiscalización” de la Inspección Provincial del Trabajo, solicitada por el actor, se refiere a la fiscalización N°387 de 2019, de la que se desconoce su resultado, dado que el “Informe de Exposición Fiscalización” dice relación con una fiscalización diversa, que lleva el N°193, en la que, por lo demás, no se detectó infracción en cuanto al pago oportuno de las cotizaciones previsionales de *la trabajadora*. Además, concurre a desestimar esta alegación la valoración de los documentos incorporados por la demandante, consistentes en Certificado de Cotizaciones Previsionales AFP Cuprum del demandante de fecha 6 de mayo de 2020 y Certificado de Cotizaciones de Isapre Consalud del demandante fecha 5 de mayo de 2020, así como también el Certificado de Previred incorporado por la demandada, ya que en tales instrumentos constan los pagos de la totalidad de las cotizaciones del actor, si bien algunos efectuados en forma tardía, todas se encuentran pagadas y, en atención a que la alegación contenida en la demanda fue el no pago y no el pago tardío de las cotizaciones, se tiene por no probada la circunstancia de hecho alegada por el actor.

En lo que dice relación con la presión constante al ser vigilados a través de las cámaras de circuito cerrado y hasta la contabilización de los minutos en que dejaba el puesto de trabajo, lo cual es contrario a la intimidad del trabajador; se desestima la alegación por estimarse que, de la declaración de las testigos de la misma parte demandante, es posible concluir que las cámaras instaladas en la clínica estaban posicionadas a captar imágenes en lugares que abarcaban planos generales, con fines de seguridad, sin que se pueda determinar por ninguno de los medios de prueba rendidos que éstas fueran utilizadas en forma intrusiva, conculcando la intimidad de ninguno de los trabajadores.

En cuanto a que al demandante se le hacía trabajar en condiciones de higiene no aptas, cuestión que ejemplifica con el retiro del aire acondicionado en la estación de primavera y verano, que podía ocasionar la propagación de agentes bacteriológicos peligrosos para los trabajadores; se tiene por no acreditado por la propia declaración de las testigos, quienes señalaron que sí existía aire acondicionado, el que luego se desconectó, sin embargo, se estima plausible la explicación brindada por el absolvente de la demandada, en cuanto a que igualmente existían otros equipos de aire acondicionado funcionando en el lugar. Sin perjuicio de lo anterior, la testigo Maureen McCawley afirmó que las condiciones higiénicas eran buenas, por lo que el fondo de la alegación, en cuanto a que el demandante debía trabajar en condiciones de higiene no aptas, resulta enervado.

Igualmente se desestima la alegación consistente en que se habría retirado el comedor, para forzar a los trabajadores a que no permanecieran



en esa zona, ya que ambas testigos señalaron que el comedor no se retiró, sino que se cambió por otro.

Décimo: Que, en cuanto a la caducidad planteada como excepción contra la acción de tutela y como alegación contra los hechos que la podrían configurar, se debe tener en consideración que la acción deducida consiste en una de tutela de derechos fundamentales con ocasión del autodespido, vale decir, se sostiene en la demanda que el despido indirecto del actor se funda en una serie de hechos que, si bien acaecidos durante la relación laboral, en su conjunto configuraron las causales invocadas por el demandante para autodespedirse. Por lo tanto, basta para desechar la excepción –y la mera alegación–, la constatación consistente en que el despido indirecto del demandante se produjo con fecha 15 de enero de 2020, habiéndose deducido la demanda el 3 de febrero de 2020, esto es, dentro del plazo de 60 días contado desde la separación del trabajador, conforme al artículo 489 inciso segundo del Código del Trabajo.

Se hace presente en este punto que para la decisión precedente e, igualmente, con la finalidad de emitir pronunciamiento respecto de la alegación de la demandada fundada en la incompatibilidad de la acción de tutela con el despido indirecto, se estima que este último constituye una modalidad de despido, por lo que el ejercicio de la acción de tutela no se encuentra limitada sólo al caso en que el vínculo laboral se finiquita por decisión del empleador, sino que también en el evento que sea el trabajador el que opta por terminar el contrato de trabajo conforme lo previene el artículo 171 del Código del Trabajo, por consiguiente, tiene éste la facultad legal de denunciar que, con ocasión del despido indirecto, se vulneraron su derechos fundamentales protegidos por la normativa pertinente, criterio que ha sido así sostenido por la Excm. Corte Suprema en fallo de Unificación de Jurisprudencia en la causa Rol 11.200-2015.

Undécimo: Que, teniendo en consideración lo preceptuado en el artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo, en cuanto a que es contrario a la dignidad de la persona el acoso laboral, entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo; conforme a los hechos acreditados indicados con los números 4), 5), 6), 7) y 8) en el motivo octavo de este fallo, es posible dar por establecido que, durante su relación laboral con la demandada, en el transcurso del año 2019, el demandante fue objeto de acoso laboral por parte del que era su jefe directo, Luis Daniel Estivales Riveros, dado que la conducta de éste, en la forma que resultó establecida, configura un constante hostigamiento en contra del actor, que tuvo la reiteración suficiente para no estimarse como



hechos aislados, sino que parte de un continuo, que en definitiva afectaron la dignidad del demandante, quien sufrió menoscabo y humillación de parte de su jefe directo y representante legal de la empresa demandada. Por lo tanto, habiéndose establecido que el demandante sufrió acoso laboral, no cabe ponderación alguna que realizar, puesto que las facultades de mando del empleador en ningún caso justifican una conducta como la que se ha tenido por acreditada, desde que la sanción al acoso laboral prevista por el legislador se funda en que éste es contrario a la dignidad de la persona, que constituye una conducta ilícita, que puede lesionar diversas garantías, tal como en este caso, en que el demandante, producto del hostigamiento que sufrió en su lugar de trabajo, vio menoscabada su integridad psíquica al punto de presentar cambios conductuales y de personalidad, experimentó constantes episodios de llanto e incluso temblores físicos al exponerse a la presencia de Luis Estivales, todo lo cual le llevó a requerir de tratamiento psiquiátrico, siendo diagnosticado con trastorno de ansiedad generalizada, con síntomas de gran intensidad, incapacitantes, los que luego fueron identificados como síntomas depresivos, debiendo observar tratamiento farmacológico y reposo laboral total, al menos, desde el 18 de octubre de 2019 al 1 de noviembre de 2019 y desde el 11 de noviembre de 2019 al 25 de noviembre de 2019.

Duodécimo: Que, conforme a las conclusiones precedentes, es posible estimar que, en la especie, concurre la causal de autodespido invocada por el demandante, conforme al artículo 160 N°1 letra f) del Código del Trabajo, toda vez que ha quedado demostrado que durante el desarrollo de su relación laboral, el actor fue objeto una serie de conductas desplegadas por su jefe directo y representante legal de la empresa demandada, las que dada su gravedad, reiteración y consecuencias nocivas para la integridad psíquica del actor, configuran justamente acoso laboral, lo que autorizó al demandante para poner término a su contrato de trabajo mediante el despido indirecto, por haber sido el propio empleador quien incurrió en la causal invocada.

A mayor abundamiento, se estima que en virtud de los hechos acreditados indicados con los números 4), 5), 6), 7) y 8) en el motivo octavo de este fallo, igualmente la demandada incurrió en un incumplimiento contractual en relación al demandante, desde que, si bien es cierto, el contrato de trabajo suscrito por las partes no contiene una cláusula que manifieste expresamente la obligación de la demandada de abstenerse de proporcionar malos tratos al trabajador, o de la obligación positiva de brindarle un trato conforme a su dignidad como persona, sin embargo, cabe preguntarse si se requiere de tal estipulación contractual para que ésta le resulte exigible, siendo la respuesta negativa. En efecto, con base a lo dicho por la doctrina especializada nacional (Thayer, William y Novoa, Patricio. Manual de Derecho del Trabajo. Derecho Individual de Trabajo. 5ª



edición. Editorial Jurídica de Chile, Santiago de Chile. 2008. Tomo III. Pág. 113.), el contrato de trabajo contempla un contenido jurídico-institucional, uno patrimonial y uno ético-jurídico, consistiendo este último en “*un profundo contenido moral con manifestaciones jurídicas*”, que incluye, entre otras, la obligación de respeto a la persona y dignidad del trabajador. Tal razonamiento doctrinal ha tenido igualmente cabida en la jurisprudencia de la Excma. Corte Suprema de Justicia, que en los autos Rol 6072-2008 ya señalaba “*Que como lo ha declarado esta Corte en otras oportunidades, el contrato de trabajo se encuentra también marcado por un contenido ético, es decir, por el imperio de ciertos principios que las partes deben respetar, entre ellos, el deber de fidelidad y lealtad a que ambas se encuentran obligadas, (...) las relaciones laborales han de desenvolverse en un clima de confianza, el que se genera en la medida que las partes cumplan con sus obligaciones en la forma estipulada, fundamentalmente, de buena fe, principio del cual se encuentra imbuido toda nuestra legislación y consagrado, especialmente en materia contractual, en el artículo 1546 del Código Civil. De esta manera, los mencionados deberes de solidaridad y colaboración, integrantes de la carga ética aludida, son claras directrices del comportamiento de los contratantes durante la vigencia de su vinculación, sujetándolos a varios deberes que si bien no han sido explicitados en el texto del contrato pertinente o consensuados expresamente, emanan de la naturaleza de la relación laboral, por ejemplo, que ninguna de las partes actuará en perjuicio o detrimento de la otra.*”

Conforme a lo anterior, la sola circunstancia que en el contrato de trabajo suscrito por las partes no se proscriban los malos tratos al trabajador, no es óbice para verificar que éste constituye un contenido obligacional que resultaba plenamente exigible al demandante quien, atendidos los hechos invocados en la carta de despido indirecto y que se han tenido por acreditados en este juicio, de conformidad a la prueba rendida, lo incumplió en forma reiterada. Luego, es posible concluir, además, que el incumplimiento contractual de parte de la demandada tuvo el carácter de gravedad contemplado en el artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, cuestión que se manifestó en la misma afectación a la integridad psíquica del trabajador, cuestión que generó un quiebre en las relaciones laborales entre las partes del contrato de trabajo, lo que autorizó al demandante para poner término a su contrato de trabajo mediante el despido indirecto, por haber sido el propio empleador quien incurrió en la causal invocada.

Décimo tercero: Que, el procedimiento de tutela abarca las cuestiones suscitadas por aplicación de las normas laborales, cuando los derechos humanos que expresamente se mencionan en el artículo 485 del Código del Trabajo resulten lesionados en el ejercicio de las facultades del empleador. Dentro de las garantías constitucionales protegidas por la acción de tutela se encuentra, en lo pertinente, el derecho a la vida, integridad



física y psíquica, siempre que la vulneración de estas garantías sea consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral. La misma norma precisa que se entenderá que estos derechos y garantías resultan lesionados cuando el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador limite el pleno ejercicio de aquellos sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial. Pues bien, en la especie, ya se ha establecido que el actor fue víctima de acoso laboral, el que por propia disposición del legislador resulta contrario y atentatorio contra su dignidad y que, como ya se ha dicho, dada su ilicitud, no admite análisis de proporcionalidad, puesto que no se encuentra dentro de las facultades de mando del empleador, conclusiones que conducen al acogimiento de la acción de tutela de derechos fundamentales, según se dirá en lo resolutivo, determinándose la indemnización especial del artículo 489 inciso tercero del Código del Trabajo en seis meses de remuneraciones ya que, sin perjuicio de su gravedad, no consta que se trate de hechos reiterados o que hayan afectado a diversos trabajadores, que amerite su agravamiento.

Décimo cuarto: Que, en cuanto al daño moral demandado, se debe dejar asentado que, tal como ha resuelto la Excma. Corte Suprema en los autos Rol 9.298-2019, el artículo 485 del Código del Trabajo no señala qué medidas deben adoptarse para restablecer el imperio del derecho, tampoco las indemnizaciones que deben regularse en favor del trabajador afectado. Por su parte, el artículo 495 del mismo estatuto, señala los requisitos que debe cumplir la parte resolutive de la sentencia, entre ellos, el determinar las medidas a que se encuentra obligado el infractor dirigidas a obtener la reparación de las consecuencias derivadas de la vulneración de derechos fundamentales, bajo el apercibimiento señalado en el inciso primero del artículo 492, incluidas las indemnizaciones que procedan. Luego, es un tema pacífico que la reparación del daño debe ser integral, por lo tanto, serán las consecuencias que en el fuero interno del trabajador generó la conducta del empleador que se calificó de transgresora lo que determinará si debe comprender el daño moral. Corrobora dicha interpretación, la circunstancia que el artículo 495 del Código del Trabajo no especifica qué tipo de tutela resarcitoria corresponde que se decrete, pues solo indica “las indemnizaciones que procedan”, por lo tanto, será el tribunal quien deberá determinarla considerando la prueba rendida en la etapa procesal pertinente. Por lo tanto, si un empleador infringe el contenido protector contenido en los incisos primero y segundo del artículo 485 del Código del Trabajo, en el presente caso con ocasión del despido indirecto como especie de despido, el inciso tercero de su artículo 489 contempla una indemnización adicional no inferior a seis meses ni superior a once meses de la última remuneración mensual, de carácter punitivo, que debe determinar el tribunal conforme a las circunstancias del caso, compatible con una que



persiga la reparación de los perjuicios morales ocasionados, concluyéndose, de esta forma, que aquélla no es exclusiva ni restringe la posibilidad de conceder una indemnización por daño moral si el daño que amerita su procedencia se acredita. Además, en el ámbito de la responsabilidad civil, sea contractual o extracontractual, cuyo fundamento descansa en lo dispuesto en los artículos 1556, 1558 y 2329 del Código Civil, debe tenerse presente la directriz del legislador tendiente a restablecer el equilibrio roto por la conculcación de garantías esenciales del trabajador, por lo que la indemnización permitirá paliar el malestar, angustia e inseguridad que significaron los actos de los que fue objeto, que afectaron su integridad física y síquica, de manera que si un empleador conculca uno de los derechos a que se refieren los incisos primero y segundo del artículo 485, provocando al trabajador una lesión de carácter extrapatrimonial, puede resarcirse, puesto que la reparación del daño moral es compatible con la indemnización tarifada predeterminada por la ley, ya que ésta tiene carácter punitivo o sancionatorio, objetivo que es distinto a la derivada del daño moral, que es compensatoria.

Conforme a lo anterior y estimándose que en virtud de los hechos que se han tenido por establecidos indicados con los números 4) y 5) del considerando octavo de esta sentencia, los que por ser constitutivos de acoso laboral resultan ilícitos, el demandante sufrió los perjuicios extrapatrimoniales que se han tenido por acreditados en los hechos indicados con los números 6), 7) y 8) del mismo motivo octavo, se concluye que surge la responsabilidad de la demandada de resarcir los daños ocasionados al actor, debiendo regularse su monto en forma prudencial, teniendo en consideración la extensión del perjuicio causado.

Décimo quinto: Que, en cuanto a la pretensión consistente en el pago del feriado proporcional, no existiendo debate en cuanto a la existencia de la relación laboral, correspondía a la demandada acreditar en juicio la compensación en dinero del feriado no otorgado, sin embargo, su defensa consistió en negar la existencia de tal deuda, pero no acreditó el haberla solucionado, siendo su carga procesal.

Conforme a lo anterior, se deberá acoger la demanda en este sentido, considerando que la relación laboral entre las partes se inició el 1 de febrero de 2019 y terminó el 15 de enero de 2020, esto es, 11 meses y 15 días, por lo tanto, corresponde compensar 14,37 días de feriado proporcional, de acuerdo al artículo 73 inciso tercero del Código del Trabajo.

Luego, para calcular su remuneración íntegra, constituida por el sueldo más las remuneraciones variables percibidas en los últimos tres meses trabajados, con exclusión de la gratificación legal, se deben considerar los tres últimos meses con denominación específica precedentes al feriado legal, en que el trabajador hubiere percibido remuneración completa, que en la especie corresponde a los meses de agosto, septiembre y diciembre de 2019.



En tales períodos percibió como remuneración íntegra \$810.750, \$955.514 y \$860.233, respectivamente, por lo tanto, para efectos de estos cálculos, se debe considerar una remuneración diaria de \$29.183, que multiplicado por 14,37 días de feriado proporcional, da un resultado de \$419.364, que será la suma por la que se acogerá la demanda en este sentido.

Décimo sexto: Que, en cuanto al cobro de horas extraordinarias, habiéndose deducido la demanda el 3 de febrero de 2020, cabe en primer lugar hacer lugar a la excepción de prescripción deducida por la demandada, respecto de todas las horas extraordinarias devengadas con anterioridad al 3 de agosto del año 2019, por haber expirado el plazo de prescripción del derecho para su cobro, de seis meses, según lo dispuesto por el artículo 510 inciso cuarto del Código del Trabajo.

Ahora bien, en cuanto a horas extraordinarias devengadas desde el día 3 de agosto de 2019 y en adelante, se debe considerar que se ha pretendido a través del libelo obtener el pago de horas extraordinarias devengadas, exponiendo como fundamento las estipulaciones horarias acordadas por las partes en el contrato de trabajo, en el que se acordó un sistema de turnos, según el hecho acreditado indicado con el número 2) en el considerando octavo de este fallo, que excedería el límite legal de 45 horas semanales y de 10 horas diarias, por lo tanto, a decir de la demandante, cada día trabajado habría significado la prestación de 2 horas extraordinarias, basando en tal premisa sus cálculos. Sin embargo, se debe considerar que las normas contenidas en los artículos 22 inciso primero y 28 del Código del Trabajo, para sustentar su petición, admiten una serie de excepciones, entre ellas, la posibilidad que tiene el empleador de obtener autorización de la Dirección del Trabajo para la implementación de sistemas de turnos, sin que conste en estos autos la ausencia de tal autorización, por el contrario, la Inspección Provincial del Trabajo de Los Andes en su Informe de Exposición N°193, incorporado por la propia demandante, señala expresamente haber revisado contratos de trabajo, controles de asistencia y reglamento interno de la demandada, sin que se hubiere formulado observación alguna al respecto, por lo que se ha de concluir que la clínica veterinaria cuenta con la autorización correspondiente para trabajar en sistema de turnos, con lo que se desechará la demanda en este sentido.

Décimo séptimo: Que, en cuanto a la pretensión de cobro de cotizaciones previsionales, de salud y de cesantía impagas antes del despido, se deberá estar a lo ya resuelto en este fallo, en cuanto a que, del examen de los certificados de cotizaciones previsionales rendidos por la demandante y del certificado de Previred incorporado por la demandada, se concluye que las cotizaciones del actor se encuentran íntegramente pagadas, lo que conduce al rechazo de esta pretensión.



Décimo octavo: Que, atendido el acogimiento de la acción deducida en forma principal, no se emitirá pronunciamiento respecto de la demanda subsidiaria de despido indirecto y cobro de prestaciones laborales.

Décimo noveno: Que, a efectos de las indemnizaciones de los artículos 162 inciso cuarto y 489 inciso tercero del Código del Trabajo, se fijará como última remuneración mensual la suma de \$880.185, que si bien es inferior a la que corresponde al promedio de los últimos tres meses efectivamente trabajados por el demandante, incluidas las imposiciones y cotizaciones de previsión o seguridad social de cargo del trabajador y las regalías o especies valuadas en dinero, con exclusión de la asignación familiar legal, pagos por sobretiempo y beneficios o asignaciones que se otorguen en forma esporádica o por una sola vez al año; corresponde al monto calculado y solicitado por la demandante, de manera que no resulta procedente fijar un monto superior, evitando así incurrir en ultra petita.

Vigésimo: Que, no habiendo resultado completamente vencida la demandada, cada parte soportará sus costas.

Por estas consideraciones y teniendo presente, además, lo dispuesto en los artículos 456, 458, 459, 485 a 495 del Código del Trabajo, se decide:

I.- Que **se rechaza** la excepción de caducidad deducida por la parte demandada, contra la acción de tutela de derechos fundamentales.

II.- Que **se acoge** la acción de tutela por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido indirecto, interpuesta por el abogado Wilson Chaparro Ibacache, en representación de Isaac Manuel Ramírez Lazcano, contra la empresa Servicios Médicos Veterinarios Integrales Ltda., representada por Luis Daniel Estivales Riveros, todos ya individualizados, por haber vulnerado su derecho a la integridad psíquica, contemplado en el artículo 19 N°1 de la Constitución Política de la República, a través de conductas constitutivas de acoso laboral, condenándose a la demandada a pagar al demandante la indemnización especial del artículo 489 inciso tercero del Código del Trabajo, de seis remuneraciones, equivalente a la suma de \$5.281.110.

II.- Que **se acoge** la acción de indemnización de perjuicios por daño moral, condenándose a la demandada al pago de la suma de \$1.000.000 al demandante, en resarcimiento a tal concepto.

III.- Que **se acoge** la acción de cobro de prestaciones únicamente en lo que dice relación con el feriado proporcional, condenándose a la demandada al pago de \$419.364 por este concepto, en favor del demandante.

IV.- Que **se acoge** la excepción de prescripción respecto de las horas extraordinarias devengadas con anterioridad al 3 de agosto de 2019.

V.- Que **se rechaza** la acción de cobro de prestaciones laborales en lo referido al pago de las horas extraordinarias no prescritas, e igualmente en lo referido al cobro de cotizaciones previsionales.



VI.- Que cada parte soportará sus costas.

VII.- Que las sumas ordenadas pagar deberán serlo con reajustes e intereses de conformidad a los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo, según corresponda.

VIII.- Que se ordena remitir copia de la presente sentencia a la Dirección del Trabajo para su registro.

IX.- Ejecutoriada que sea la presente sentencia, cúmplase con lo dispuesto en ella dentro de quinto día. En caso contrario, certifíquese dicha circunstancia y pasen los antecedentes a la Unidad de Cobranza Laboral y Previsional de este tribunal, para su ejecución.

Regístrese y archívese en su oportunidad.

RIT T-2-2020

RUC 20- 4-0248510-9

Dictada por Fernando Marcos Alvarado Peña, Juez Titular del Primer Juzgado de Letras de Los Andes.



A contar del 04 de abril de 2021, la hora visualizada corresponde al horario de invierno establecido en Chile Continental. Para la Región de Magallanes y la Antártica Chilena sumar una hora, mientras que para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar dos horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>