

**CARATULADO : MUÑOZ CON NESTLÉ CHILE S.A.**  
**MATERIA : TUTELA E INDEMNIZACIÓN POR DAÑO MORAL Y**  
**COBRO DE PRESTACIONES LABORALES**  
**RIT : T-35-2020**

Osorno, diecinueve de abril de dos mil veintiuno.

VISTOS:

En la causa **RIT T-35-2020** compareció don **DANIEL ANTONIO MUÑOZ PANGUI**, cesante, con domicilio para estos efectos en calle Río Aconcagua N° 2625 de la comuna de Osorno, interponiendo demanda en contra de de la empresa **NESTLÉ CHILE S.A**, RUT N° 90.703.000-8, representada legalmente en conformidad a lo dispuesto en el inciso 1° del artículo 4° del Código del Trabajo por don Víctor Hugo Núñez Vergara, ignora profesión, cédula de identidad N° 7.226.943-8, ambos domiciliados en calle O'Higgins N° 900, de la comuna de Los Ángeles. El demandante en lo principal ejerce acción de tutela e indemnización por daño moral y cobro de prestaciones laborales; luego en subsidio ejerce acción de despido injustificado y cobro de prestaciones laborales. En cuanto a los hechos dice que el 01 de febrero del año 2015, el demandante fue contratado bajo vínculo de subordinación y dependencia por la empresa demandada. Su lugar de desempeño habitual sería en la fábrica de la comuna de Llanquihue. La labor para la cual fue contratado era Analista de Finanzas y Control. Transcribe las cláusulas tercera, cuarta y quinta del contrato de trabajo. Dice que su última remuneración mensual era de \$2.303.188. En julio 2017 el demandante fue trasladado a trabajar en la ciudad de Los Ángeles. El 01 de abril de 2020, se suscribe entre las partes un addendum al contrato de trabajo denominado "*Acuerdo de Teletrabajo*", donde se dispone que el trabajador desempeñaría sus funciones en calle Río Aconcagua N° 2625 de la comuna de Osorno. El 05 de junio de 2020 se le envía a su domicilio de la comuna de Osorno, la carta de aviso de término de la relación laboral, invocando la empresa Nestlé la causal del artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, esto es, incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato. Luego del despido, la empresa propuso al demandante la firma en una Notaría de un avenimiento con la oferta de que le cambiarían la causal de despido, sin embargo, el trabajador no aceptó debido a que sus cláusulas eran favorables solo para la empresa. El 15 de junio de 2020, el demandante ingresó un reclamo ante la Inspección del Trabajo N° 803/2020/868. En el procedimiento realizado en forma no presencial por la Inspección del Trabajo de la ciudad de Los Ángeles (actuación de la conciliadora mediante correos electrónicos con las partes a raíz de la pandemia), la empresa hizo un ofrecimiento al actor de cambiarle la causal de término a "*necesidades de la empresa*" del artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo. Finalmente, las partes no llegaron a un acuerdo por los montos y los descuentos que se detallaban en el finiquito. Sostiene que revisando las cláusulas del contrato de trabajo de 01 de febrero del año 2015, se puede concluir que el demandante pertenecía a la planta de la plana mayor de la empresa, lo que significaba que sus servicios laborales serían prestados en la oficina central, fábricas, centros de distribución u oficinas de la empresa a nivel país. Se señala en el contrato que estaba excluido de la limitación de jornada de trabajo, ya que,



desempeñaba sus funciones sin fiscalización superior inmediata. Dice que de la lectura del contrato de trabajo se desprende además que para el demandante el contrato suscrito con Nestlé adolecía de certidumbre y seguridad respecto del lugar de trabajo, horario laboral, jefatura inmediata, etc. La empresa Nestlé Chile S.A., en el ejercicio de su libertad contractual (poder sin contrapeso) para establecer cláusulas en el contrato de trabajo suscrito con el demandante, ha dispuesto que el demandante quedaría excluido de la limitación de jornada ordinaria, es decir, sin un límite o máximo semanal de 45 horas, sin distribución de jornada y sin registrar su asistencia a la empresa. Así, Nestlé ha dispuesto que se encuentre en una excepción a la regla general del artículo 21 del Código del trabajo. El principal efecto de estas excepciones es la exclusión de los referidos trabajadores de las normas legales sobre control de asistencia y del derecho a horas extraordinarias. Dentro de los 8 casos o hipótesis del artículo 22 inciso 2° del Código del ramo, el contrato de trabajo señala que el demandante se encuentra sin limitación de jornada de trabajo porque que desempeñará sus funciones sin fiscalización superior inmediata. Según la doctrina de la Dirección del Trabajo, existe “fiscalización” cuando se puede criticar y traer a juicio las acciones u obras de otro, y es “superior” cuando se ubica en una posición de preeminencia respecto de otra. Indica los requisitos para ello. Concluye que según el contrato de trabajo del demandante éste no tenía fiscalización superior inmediata, sin embargo, la realidad práctica prevalecía sobre lo escriturado en este contrato. Se refiere a lo dispuesto por la ley 20.281 que estableció presunciones de limitación de jornada. Advierte que la realidad práctica prevalecía sobre lo escriturado en el contrato, lo que finalmente se acredita en forma evidente con la sola lectura de los hechos que la empresa Nestlé señaló para configurar el término de la relación laboral. Según el relato del actor, las funciones que realizaba en la empresa comprendían actividades de control de procesos a nivel sistémico, preparación de contabilizaciones de cierre de mes, provisiones y regularizaciones contables, preparación de presupuestos tanto anuales como trimestrales y evaluación financiera de nuevos productos. La totalidad de estas actividades se realizaban a través de la herramienta SAP. Tenía algunas actividades presenciales como el control de inventario, actividad que se realizaba de forma esporádica, ya que el centro de sus actividades estaba a nivel sistémico. De acuerdo a la cláusula cuarta del contrato de trabajo, se desprende que sus funciones comprendían actividades que no solo se limitaban a una fábrica en particular, sino que en distintas ciudades de todo Chile. Lógicamente el demandante requería de un espacio físico donde establecerse y debía reportarse habitualmente a sus jefaturas locales, que en el principio de la relación laboral correspondía a la fábrica de Llanquihue y luego, la fábrica de Los Ángeles. En efecto, el demandante al inicio de su relación laboral trabajó exclusivamente para la fábrica de Llanquihue, sin embargo, durante el año 2016 y parte del año 2017, adicionalmente, ejerció labores de soporte técnico para la fábrica de Nestlé Chile S.A., de la ciudad de Los Ángeles. La sobrecarga laboral ya se hacía presente para el actor afectando levemente su salud. En el año 2017 la empresa le pidió trasladarse a la fábrica de la ciudad de Los Ángeles. El demandante accedió pero con la condición de estar solo un año y medio en ella, ya que, tenía proyectos

familiares en el sur (matrimonio) y que por ende, necesitaba volver a la fábrica de Llanquihue en el plazo estipulado. La empresa accedió a su petición y en julio 2017 comenzó a trabajar en la ciudad de Los Ángeles. Nuevamente durante todo el 2018, además de sus funciones en la fábrica Los Ángeles, debió atender las necesidades de la fábrica de Llanquihue y ahora además, la fábrica Cancura de la comuna de Osorno. El demandante debió viajar constantemente y a veces con estadía durante toda una semana, a la comuna de Llanquihue y a la ciudad de Osorno. El viaje desde una región a otra, lo hacía muchas veces en su propio vehículo y otras en bus, pero siempre durante el trayecto debía conectarse online para avanzar en temas pendientes. Luego al llegar a una nueva fábrica, debía preocuparse de las necesidades de ésta pero sin despreocupar la labor de su trabajo en Los Ángeles. Su rendimiento en su lugar de trabajo original no debía mermarse, su jefatura en Los Ángeles lo apoyaba pero sin que ello implicara una baja en el rendimiento de la fábrica. El demandante a esas alturas solo se conformaba con tener la posibilidad de disfrutar un poco más de tiempo con su familia en el sur, ni siquiera pidió un aumento de sueldo, todavía tenía esperanzas de que la promesa de volver al sur fuera cumplida por la empresa. En conformidad a sus funciones de F&C Analyst, en la realidad práctica debía entregar resultado de sus gestiones y debía reportarse habitualmente al Controller de Los Ángeles y al Gerente de la Planta. Además jerárquicamente reportaba sus labores al Controller de la Planta respectiva que visitaba y al Contralor de Operaciones que se encontraba en Santiago. Lógicamente, el desgaste físico y emocional y la sobrecarga laboral se hicieron patente en su salud. Tuvo episodios graves de mucho riesgo para su salud (vida) en los traslados de una región a otra. Así comenzó su tratamiento psiquiátrico derivado del estrés laboral. La promesa incumplida de la empresa, la medicación recetada para su crisis de ansiedad y su lógico deseo de concretar su vida familiar (matrimonio) iban mermando cada vez más su salud pero no así su rendimiento laboral en la empresa. El demandante se sobre exigía y trataba de cumplir en todos los ámbitos de su vida. Tanto así, que en septiembre de 2018 solicitó a la empresa ayuda financiera para estudiar en forma semi presencial un master en dirección financiera. La empresa comprometió su ayuda, pero nuevamente incumplió su promesa creándose para él un nuevo problema para costear estos estudios. A mediados del año 2019, su desilusión con sus jefaturas lo hizo plantearse la idea de presentar su currículum en el mercado laboral de Nestlé en Panamá para radicarse junto a su novia en ese país. Existió interés de los ejecutivos de ese país pero lamentablemente se lo comunicaron a recursos humanos de Nestlé Chile lo que conllevó un quiebre con su jefatura. Su médico psiquiatra le recomendaba descansar para realizar debidamente su tratamiento, pero el demandante tenía necesidad de cumplir exitosamente con las peticiones laborales de tan prestigiada empresa. Señala que para un joven profesional como el actor la multinacional Nestlé significaba un tremendo desafío para proyectar su carrera laboral y consolidar no solo su currículum, sino que también su estabilidad económica para iniciar su vida familiar. Al parecer, lamentablemente la multinacional Nestlé usufructúa de estas ansias profesionales de estos jóvenes hasta desgastarlos psicológicamente con sus (sobre) exigencias laborales sin preocuparse del debido apoyo social, la calidad de los liderazgos, las



compensaciones y la doble presencia. Sostiene que todas ellas configuran las dimensiones del Cuestionario SUSESO – ISTAS 21, del Protocolo de Vigilancia Epidemiológica sobre exposición a riesgos psicosociales en el trabajo que fiscaliza el Ministerio de Salud y se refiere a la reacción de la legislación laboral, ante las llamadas “empresas negras” (black corporation), explicando de que se trata. Luego se refiere también al Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo del Departamento de Salud Ocupacional del Ministerio de Salud del año 2013 diciendo que los factores psicosociales en el ámbito ocupacional hacen referencia a situaciones y condiciones inherentes al trabajo y relacionadas al tipo de organización, al contenido del trabajo y la ejecución de la tarea, y que tienen la capacidad de afectar, en forma positiva o negativa, el bienestar y la salud (física, psíquica o social) del trabajador y sus condiciones de trabajo, a la causa y efecto en los trabajadores. Se refiere al tamaño de la multinacional Nestlé y a la diversificación de sus productos. Hace ver que trabajar para ella es una tremenda oportunidad laboral para todo profesional que desea desarrollar su carrera profesional, pero a veces una corporación de este tamaño y sus esfuerzos por establecer políticas empresariales sobre recursos humanos que se publicitan en memorias corporativas y en la prensa, no se condicen con los comportamientos poco empáticos de sus liderazgos locales, transformando su engranaje administrativo en una pesadilla laboral para el joven profesional que desea emerger. En el caso del demandante fue expuesto a sobre exigencias laborales y no se le cumplieron promesas que le permitían desarrollarse profesional y emocionalmente, lo que derivó en un lento deterioro para su salud y que finalmente culminó con un episodio brutal para su vida laboral y personal. Se refiere a los comunicados de prensa realizados por la demandada sobre la contingencia Covid 19 manifestando preocupación por la salud y seguridad de sus colaboradores y sostiene que en una carta de despido del actor se aprecia su nulo interés por cuidar a un trabajador de un posible contagio y utiliza esta triste emergencia para desvincularlo por supuestamente faltar gravemente a sus labores por no asistir a una reunión presencial a la fábrica de Los Ángeles, en circunstancias que se encontraba con contrato de teletrabajo, en una ciudad con cuarentena territorial, con licencia médica, y sin transporte seguro para trasladarse. El 05 de Junio de 2020, la demandada desvinculó al actor sin derecho a indemnización laboral alguna. Inserta el relato escrito que el actor entregó a su apoderado. En cuanto a los antecedentes del término de la relación laboral, dice luego de contraer matrimonio el día 07 de marzo del 2020, regresó a la fábrica de Los Ángeles. Señala que pasaron aproximadamente dos semanas cuando se declara la alerta por Pandemia por Brote Covid-19. El fin de semana del 20 de marzo, como de costumbre, estaba en la ciudad de Osorno visitando a su señora y su jefe, el señor Javier Silva – Factory Controller de la fábrica Los Ángeles – lo contacta indicando que se quedara en la ciudad de Osorno, ya que, le compartirían un contrato de teletrabajo para realizar sus funciones a distancia. Dicho contrato se concretó el día 01 de abril de 2020, donde se suscribe entre las partes un Addendum al contrato de trabajo denominado “Acuerdo de Teletrabajo” que dispone que el trabajador desempeñaría sus funciones en calle Río Aconcagua N° 2625 de la comuna de Osorno. Transcribe la cláusula segunda. Se



refiere a la declaración de pandemia de la Organización Mundial de Salud (OMS) y a las resoluciones del Ministerio de Salud y de las Seremis de Salud tendientes a evitar la propagación de la enfermedad COVID-19 en el país, específicamente Resolución Exenta N° 215 de 30/03/2020, Resolución Exenta N° 322 Resolución Exenta N° 327 de 06/05/2020, Resolución Exenta N° 9227 de 06/04/2020 , Resolución Exenta N° 11487, Resolución Exenta N° 403 de fecha 28/05/2020 del MINSAL, Resolución Exenta N° 8.668 de 19/03/2020. Asimismo invoca los dictámenes N°1239/005, de 19.03.2020, N°04604/112, de 03.10.2017 y N°1239/005, de 19.03.2020, de la Dirección del Trabajo. La empresa demandada dictó su propia normativa relativa al Covid-19 para sus trabajadores, que tiene el carácter de obligación para el trabajador y contiene supra deberes que estima que son atentatorios a los derechos fundamentales de los trabajadores de Nestlé. En efecto, la afectación a derechos fundamentales que se vislumbran en dicha normativa son el derecho a la intimidad y privacidad, así como también la dignidad del trabajador, toda vez que implican una amenaza o perjudican su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. El 01 de junio de 2020, la empresa Nestlé dictó el documento denominado “Protocolo Especial de Seguridad Covid-19 Fábricas/Centros de Distribución de Nestle Chile S.A.”, que señala textualmente: *“El trabajador declara tomar conocimiento de estas medidas y se obliga a cumplirlas cabalmente:...”*. Precisa que tal documento de acuerdo a lo recién transcrito no es una recomendación para el trabajador sino que se trata de una obligación que la empresa puede invocar cuando exista un incumplimiento para así fundar una sanción o un despido. Tal Protocolo que contiene obligaciones para los trabajadores, al no cumplirse por la propia empresa Nestlé, constituye entonces no solo un incumplimiento contractual del empleador sino que además una vulneración al derecho a la vida e integridad física y psíquica del demandante. Transcribe este protocolo en lo pertinente. Reitera lo ocurrido el 7 de marzo de 2020. Agrega que todas las reuniones las tenían de forma remota y que llegaban comunicados del autocuidado y de los riesgos de contagio. Sus labores atribuidas a algo presencial las realizaba vía call, los controles de inventario, que es la única actividad que debería realizar presencial, los llevaba con reuniones constantes donde el personal de fabricación realizaba el conteo físico y él, considerando la producción efectiva del mes y la información del Software SAP lo verificaba. Ningún problema en el desempeño de sus labores. Es más, señala que hasta la fecha de la demanda existen colaboradores que siguen con funciones de teletrabajo. El viernes 29 de mayo, su Jefe directo el señor Javier Silva lo llama indicando que el señor Stephan Pol – Contralor de Operaciones de la Oficina Central en Santiago- le había dicho que debía presentarse en la fábrica de Los Ángeles el día lunes. El actor le informa a su jefe directo señor Javier Silva que no posee un medio de transporte seguro para realizar el viaje y que estaba coordinando con el colega Manuel Aguayo - Ingeniero de Proyecto de fábrica Los Ángeles - para la semana del 8 de junio, tal como habían acordado. Esto ya se había coordinado e informado al señor Javier Silva y antes, por temas obvios de la pandemia, no podía desplazarse. En estas circunstancias le envía un correo a las 17:12 horas del día domingo 31 de mayo de 2020 al señor Javier Silva y a RRHH explicando la situación para hacerlo de manera más formal. El lunes 01 de



junio lo contacta el señor Stephan Pol para preguntarle por qué no quiere viajar. El demandante le contesta que no se trata de que no quiera viajar, sino que no posee un transporte seguro para retornar. Le indica además que podría seguir con tele trabajo hasta la fecha que había coordinado con su jefatura directa, esto es, el lunes 08 de junio para así viajar en forma más segura de no contagiarse. El señor Stephan Pol ya alterado le contesta que ese no es su problema y que debe viajar como sea en transporte público y que lo dejen en carretera porque a él le daba igual. Le ordena además que debe presentarse en la fábrica de Los Ángeles el día miércoles 03 o jueves 04 y que si no se presentaba tendría problemas. Así es don Stephan Pol, Contralor de Operaciones de la Oficina Central en Santiago, quien toma la decisión de desvincular al demandante. Su determinación abusiva, poco empática e incoherente con los mensajes corporativos de la empresa Nestlé respecto de los cuidados del Covid-19 han degradado toda intención de esta multinacional de demostrar a la comunidad y a sus colaboradores (trabajadores) su preocupación por esta pandemia tan riesgosa. A estas alturas el actor ya se encontraba en pánico ante la poca empatía de su jefe superior. La falta de opciones de traslado y la angustia de un viaje poco seguro para evitar un contagio, lo debilitaron aún más en su salud mental. Los síntomas de su enfermedad diagnosticada como de origen laboral lo hicieron sentirse incapaz de retomar sus funciones en Los Ángeles, por ende, el día martes 2 de junio, luego de su horario laboral normal, concurrió a la consulta médica y le comentó a su médico lo que le aquejaba y lo que le estaba pasando. El médico conociendo su historial médico y que anteriormente no quiso tomar licencia le indicó que ya basta, que debe descansar y alejarse entre 15 y 30 días de sus labores. El demandante le responde a su médico que el día 03 o 04 de junio debe presentarse en el trabajo y éste le indica que no lo dejará viajar. Así las cosas, el médico le indica una licencia por 30 días y declara su dolencia como algo netamente profesional, ya que en lo personal no veía, tal como indicaba su psiquiatra anterior, problemas. En cuanto al derecho y al despido vulneratorio de derechos fundamentales: El acto del despido incoado en contra suyo importa necesariamente la transgresión de derechos fundamentales, tales como vulneración al derecho a la vida e integridad física, y además, vulneración a las garantías contempladas en el artículo 2 del Código del Trabajo, en cuanto describe los actos de discriminación junto con el artículo 485 del Código del Trabajo respecto de la tutela laboral de derechos fundamentales, y el artículo 489 por la vulneración con ocasión del despido. Denuncia cada vulneración de derechos fundamentales en forma subsidiaria, a saber: A) Denuncia de vulneración derecho a la vida e integridad física de la persona: los hechos relatados dan cuenta de una grave afectación a sus derechos humanos básicos. En efecto, constituyen una lesión grave a la vida e integridad física de don Daniel Antonio Muñoz Panguí causada con ocasión del despido por su ex empleador la empresa Nestlé Chile S.A. La relación laboral es por naturaleza una relación jerárquica, de poder, donde están claramente definidas las posiciones de dependencia y subordinación que ocupan trabajadores y empleadores. No hay cuestionamiento alguno a las facultades de dirección, y de control del empleador, pero todo ello tiene un límite cada vez más legitimado en nuestro ordenamiento jurídico laboral, debe respetar los derechos fundamentales del trabajador. Un

empleador no puede abusar de su calidad de tal al extremo de obligar a un trabajador a exponer su vida e integridad física con tal de dar cumplimiento a una supuesta obligación contractual. La Constitución, consagra y garantiza el derecho a la vida e integridad física de las personas en su artículo 19 N ° 1 de la Constitución Política del Estado. Asimismo, el ordenamiento laboral contempla como base de la relación laboral el trato compatible con la dignidad de la persona. Así lo señala expresamente el artículo 2º inciso segundo del Código del Trabajo en su Título Preliminar. Esto se relaciona con el artículo 5º del Código del Trabajo, que establece como límite a la facultad de dirección, control y organización del empleador el respeto a las garantías constitucionales del trabajador. Invoca y transcribe el artículo 485 del Código del Trabajo. Precisa que en este caso la afectación a la vida e integridad física es consecuencia directa de la conducta de la empresa Nestlé configurada en la carta de desvinculación. Los hechos fundantes del aviso de término desentrañan las falsedades de la empresa relativas a su supuesta preocupación por la salud de sus “colaboradores”. Hace notar que un comunicado realizado por la empresa el 24 de marzo de 2020 respecto a su preocupación por la salud y seguridad de las personas y colaboradores, el que transcribe en lo pertinente y se refiere a otras comunicaciones similares, criticando que en el caso de autos no parece haberle importado a Nestlé que el demandante tuviese una justa preocupación por el contagio de la enfermedad. La empresa Nestlé en una carta de aviso de término de fecha 05 de junio de 2020, funda la causal de término en hechos que según ellos representan un incumplimiento grave de sus obligaciones que le impone el contrato. Alega que Nestlé expuso al actor a un posible contagio de Covid-19 desatendiendo las circunstancias graves en que el país se encuentra y la saturación de los centros de salud. Toda la población mundial se encuentra angustiada por las innumerables y poco certeras formas de contagio del virus denominado coronavirus-2 del síndrome respiratorio agudo grave (SARS-CoV-2) que produce la enfermedad del Covid-19. Se le acusa de incumplimiento grave por no acudir presencialmente a la fábrica de Los Ángeles en circunstancias que se encontraba bajo la modalidad de trabajo a distancia en su domicilio de la ciudad de Osorno. La empresa funda su despido en una supuesta obligación contractual que a la postre configuraría una acción temeraria del trabajador si contrae el virus y además ocasiona un cluster de contagios en la propia empresa. Se le exige al trabajador el traslado por casi 500 kilómetros en un bus interprovincial en el lapso de 6 horas desde una comuna con alta incidencia de contagio de Covid-19 como Osorno a otra que no tenía buenos resultados como la ciudad de Los Ángeles. La empresa, además de olvidar toda su propaganda corporativa en la que publicita su preocupación por el contagio de la población, las medidas preventivas y el riesgo para la salud que provoca la enfermedad COVID-19, despreocupa algo fundamental para la vida e integridad física de su trabajador, el demandante, pues no adopta medidas seguras para su traslado desde Osorno a Los Ángeles, ni aún se ocupa de obtener un permiso único colectivo en la página de la Comisaría Virtual de Carabineros de Chile que se define como una autorización temporal a empresas que cumplen un rol en cualquiera de los rubros declarados como esenciales para la continuidad operacional del país, para distribuir y abastecer de bienes y servicios. Insiste en la

situación sanitaria de la ciudad de Osorno por el aumento en el brote de Covid-19 y la reglamentación prohibitiva y limitante del derecho de desplazamiento de su población. Menciona que en la ciudad de Los Ángeles el virus tenía una alta incidencia de contagios. Invoca la Resolución Exenta N° 1224 del 01 de abril de 2020 de la Secretaría Regional Ministerial de Salud del Bío Bío, la transcribe en lo pertinente y alega que Nestlé la transgredió en el caso de autos. Reitera invocación a dictámenes de la Dirección del Trabajo. No basta entonces que la empresa Nestlé emita comunicados y dicte el 01 de junio de 2020 (previo al despido vulneratorio) un “Protocolo Especial de Seguridad Covid-19 Fábricas/Centros de Distribución de NESTLE Chile S.A.” de carácter obligatorio para los trabajadores, pero en la realidad práctica no adopte medidas para prevenir el contagio del Covid-19 poniendo en situaciones de riesgo grave e inminente para la vida y salud de los trabajadores. Recuerda que en la fecha de la carta de término de la relación laboral el demandante se encontraba con licencia médica N° 3040418019-3 de fecha 02 de junio de 2020 extendida por el médico Psiquiatra doctor Juan Carlos Sánchez Montecinos, donde además se certifica que el trabajador se encontraba con síntoma ansioso, angustia, insomnio, etc., a propósito de su situación laboral. Dicha licencia médica fue extendida por medios electrónicos, por ende, era conocida al instante por el Departamento de RRHH de la empresa Nestlé Chile. El desprecio evidente de la empresa Nestlé Chile a las medidas preventivas dictadas por la autoridad sanitaria para evitar el contagio de la población por la enfermedad COVID-19 y su incumplimiento grave a su obligación de resguardar su vida y salud y eventualmente, de sus compañeros de trabajo (en caso de estar contagiado y contagiar a los demás) ha puesto en un riesgo grave e inminente a todos sus trabajadores. Advierte que los hechos narrados que sirven de fundamento para la causal invocada, acreditan este desprecio de Nestlé respecto de la pandemia, ya que, se señala en ella que supuestamente fue el demandante quien solicitó el trabajo a distancia, es decir, no se trataba de una medida de prevención adoptada por la propia empresa. La transcribe en lo pertinente. La empresa no adoptó medidas seguras para su traslado desde Osorno a Los Ángeles, ni aún se ocupó de obtener un permiso único colectivo para sus trabajadores que se trasladaban, en la respectiva página de la Comisaria Virtual de Carabineros de Chile, pero además en forma humillante y menoscabándolo lo acusa de poco profesional y que debió prever las dificultades de desplazamiento. Sin duda, Nestlé con esta carta de término ha vulnerado sus derechos fundamentales, pues ha quedado de manifiesto su trato “incompatible” con la dignidad de la persona. Invoca y transcribe el artículo 493 del Código del Trabajo. En este caso, según he relatado en este libelo, estima que además de existir indicios más que suficientes de que efectivamente los derechos fundamentales del trabajador han sido vulnerados, la propia carta de aviso de término de la relación laboral, de 05 de junio de 2020 donde se invoca por la empresa Nestlé la causal del artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, y relata hechos donde según ellos se fundamenta el supuesto incumplimiento grave, configuran una prueba directa de vulneración. Enumera los indicios que a su juicio acreditan la vulneración de su derecho a la vida e integridad física. B) En subsidio, denuncia vulneración al derecho a la no discriminación por enfermedad. Dice que



este derecho está resguardado en nuestro ordenamiento jurídico a través de distintos cuerpos normativos, a saber, la Constitución Política de la República, el Código del Trabajo y la nueva Ley N° 20.609 que establece medidas contra la discriminación arbitraria. De conformidad con lo dispuesto en la Constitución Política de la República, las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos. A su vez, el Estado tiene el deber primordial de estar al servicio de la persona humana y su finalidad es promover el bien común, asegurando el derecho de las personas a participar con igualdad de oportunidades en la vida nacional. A partir de estas breves ideas señaladas en las Bases de la Institucionalidad, emana uno de los principios más relevantes que inspiran todo nuestro ordenamiento jurídico, cuya consagración expresa consta en el artículo 19 N°2 de la Constitución, esto es, el principio general de igualdad y no discriminación. Lo transcribe. En la legislación chilena, es menester recordar que el principio de “*No discriminación arbitraria*” informa la totalidad del ordenamiento jurídico, y encuentra reconocimiento expreso en la Constitución Política de la República, en el Código del Trabajo, y, desde el año 2012 también en la Ley N°20.609 (o “Ley Antidiscriminación”, o “Ley Zamudio”). Invoca y transcribe en parte el artículo 2° del Código del Trabajo el que en su inciso siguiente, señala una serie de categorías sospechosas que a su juicio son constitutivas de discriminación siempre que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación, a saber: raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional u origen social. Sin perjuicio de dicha enumeración, tanto la jurisprudencia como la doctrina nacional están contestes en que ese listado en caso alguno constituye una enumeración taxativa, siendo el principio de no discriminación consagrado en el artículo 19 N° 16 de la Constitución Política de la República, la norma crucial que inspira cualquier otra regulación a este respecto. Así, la discriminación en el trabajo está proscrita salvo que descansa en los motivos permitidos por la Constitución, esto es, idoneidad personal para el cargo, y edad o nacionalidad en determinados casos. Invoca el Convenio N° 111 de 1958 de la OIT que trata sobre la discriminación (empleo y ocupación), ratificado por Chile el 20 de septiembre de 1971 y promulgado mediante DS 733 de 19 de octubre de 1971, publicado en D.O. de 13 de noviembre de 1971. Se refiere a su artículo 1 y lo transcribe. De este artículo se observa que el término discriminación comprende cualquier distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación. Hace notar que la inclusión nefasta de un apellido (arbitrariedad) para los actos discriminatorios permite a los denunciados explicar su actuar mediante la invocación de otro derecho fundamental para justificar su teoría en juicio y explica porque. El Código del Trabajo al consagrar el principio de no discriminación en su artículo segundo, enumera ciertas categorías sospechosas pero tal como sostiene buena aparte de la doctrina laboral nacional (Ugarte, Lizama, Caamaño) lo que el artículo segundo hace es reforzar aquellas áreas más comúnmente afectadas por actos de discriminación, sin excluir otras condiciones que generen discriminación laboral. Lo anterior, refuerza la idea de que el derecho laboral ha sido el principal motor del derecho antidiscriminatorio. A mayor abundamiento, el artículo 2 inciso primero

parte final de la Ley N° 20.609 que establece medidas contra la discriminación (conocida como “Ley Antidiscriminación”, o “Ley Zamudio”) incluye a la enfermedad como categoría sospechosa. Reitera que el contrato de trabajo del demandante adolecía de certidumbre y seguridad respecto del lugar de trabajo, horario laboral, jefatura inmediata, y los hechos ya narrados. Durante la relación laboral tuvo episodios graves de mucho riesgo para su salud (vida) en los traslados de una región a otra. Así comenzó su tratamiento psiquiátrico derivado del estrés laboral. La promesa incumplida de la empresa de regresar al sur, la medicación recetada para su crisis de ansiedad y su lógico deseo de concretar su vida familiar (matrimonio) mermaron su salud psíquica. Su médico psiquiatra le recomendaba descansar para realizar debidamente su tratamiento, pero el demandante tenía necesidad de cumplir exitosamente con las peticiones laborales de tan prestigiada empresa. Repite alegaciones de falta de apoyo social y otros por parte de la empresa, protocolo y riesgos psicosociales en el trabajo, existencia de licencia y conocimiento de esta por el empleador. Sostiene que la empresa puso fin al contrato con la desvinculación del trabajador enfermo en abierta discriminación por su condición de salud. Invoca el artículo 490 del Código del Trabajo. Advierte que sin perjuicio de que la presente denuncia de vulneración de derechos fundamentales se interpone invocando el artículo 489 del Código del Trabajo enuncia indicios que configuran un panorama indiciario que finaliza en la desvinculación del trabajador encontrándose con licencia médica y en pleno proceso administrativo de calificación de enfermedad profesional por la Mutual de Seguridad. Enumera los indicios que a su juicio acreditan que su despido vulnera el derecho a la integridad psíquica. En cuanto al cobro de prestaciones laborales demanda a la empresa Nestlé Chile S.A., por las prestaciones laborales pendientes de pago. Lo anterior, en conformidad al inciso final del artículo 489 del Código del Trabajo. Dichas sumas son las que emanan de su contrato de trabajo, obligaciones legales y extensión de beneficios del contrato colectivo y que la empresa reconoció en el procedimiento de conciliación al actor en la Inspección del Trabajo de la ciudad de Los Ángeles mediante un proyecto de finiquito, a saber: 1) \$132.167 por concepto de sueldo básico; 2) \$199.359 por concepto de compensación alquiler; 3) \$126.865 por concepto de gratificación legal mensual; 4) \$1.520.848 por concepto de bono anual finiquito; 5) \$196.833 por concepto de PDP Plan de Pensiones; 6) \$222.126 por concepto de bono vacaciones; 7) \$134.549 por concepto de Aguinaldo FFPP; 8) \$225.014 por concepto de Aguinaldo Navidad; 9) \$107.055 por concepto de Vida Cara. En cuanto a la indemnización por daño moral: señala que tanto en la doctrina como en la jurisprudencia, se ha establecido que la indemnización especial del artículo 489 del Código del Trabajo no excluye una eventual indemnización del daño moral, si el trabajador logra probar dicho daño y el excedente. En la especie, la transgresión evidente de la empresa Nestlé tanto en la ensombrecida relación laboral del actor como en el despido vulneratorio e indebido ha afectado gravemente los intereses extra patrimoniales del trabajador. En efecto, ya ha relatado los episodios de riesgo a su vida que el actor sufrió durante los traslados desde una Región a otra mientras ejercía su labor contractual. En la relación laboral ha sido sobre exigido y de ello el demandante derivó a un tratamiento psiquiátrico con la supervisión de

médicos especialistas en Psiquiatría y el inicio de un procedimiento en el Organismo Administrador de la empresa, la Mutual de Seguridad. Este procedimiento que además de tener por finalidad calificar la enfermedad del trabajador de origen común o laboral, conllevaba consultas médicas que permitirían un tratamiento de su diagnóstico. Todo ello se interrumpió con el término del contrato de trabajo, lo que ha generado un daño extrapatrimonial ajeno al ámbito contractual. Al tenor del artículo 495 N° 3 del Código del Trabajo se estima procedente que el Tribunal condene a la empresa Nestlé a una indemnización por el daño moral efectivo ocasionado al actor. Promete acreditar mediante diversas pruebas el daño moral efectivo que sufre el actor y que la empresa Nestlé ocasionó con la desvinculación en circunstancias que se encontraba con licencia médica extendida por formato electrónico y por ende, tenía conocimiento al instante. Estima que resulta plenamente aplicable las normas de los artículos 1556, 2320 y 2322 del Código Civil, ya que, el daño provocado al actor ocurrió durante la relación laboral y posterior a ella con el despido, toda vez que su tratamiento psiquiátrico deberá costearlo en forma particular para atenuar las consecuencias en su salud que han sido originadas por la demandada. En virtud de todo lo anterior, solicita se condene a la contraria al pago de \$26.000.000 a modo de indemnización por daño moral o el que el tribunal estime en justicia. En definitiva pide se acoja la demanda y se declare que con ocasión del despido se ha vulnerado su derecho fundamental a la vida e integridad física y en subsidio, a la no discriminación por enfermedad, amparados de la Constitución Política de la República en relación con el 485 del Código del Trabajo, pago de prestaciones laborales e indemnización por daño moral y así, condenar a la denunciada al pago de las sumas que detalla. En subsidio interpone demanda por despido indebido y cobro de prestaciones e indemnizaciones laborales en contra del demandado, fundándose para ello en los mismos hechos ya relatados. En cuanto al derecho dice que la causal de despido invocada debe interpretarse en forma restrictiva atendido los principios inspiradores del Derecho del Trabajo que tienden a proteger al trabajador de la desigualdad de poder negociador con respecto a la empresa. Hace notar el carácter multinacional de la demandada; lo dispuesto en la ley 20.281 de 2008; reitera la falta de certidumbre y seguridad del contrato de trabajo suscrito por las partes en lo referido al lugar de trabajo, horario laboral, jefatura y otros. Los hechos relatados en la carta de término a simple lectura reflejan otra realidad muy distinta a la escriturada en el contrato. La empresa realiza una interpretación acomodaticia y abusiva de su posición dominante estableciendo cláusulas vagas y más aún que contravienen la normativa laboral contenida en el Código del Trabajo y Dictámenes de la Dirección del Trabajo. Da un ejemplo. Destaca que el poder negociador de un trabajador (autonomía de la voluntad) con respecto a su empleador se encuentra totalmente limitado y en general, inexistente, para acordar libremente cláusulas de su propio contrato de trabajo. El demandante se encontraba sujeto a lo que la empresa dispusiera en conformidad al contrato que firmó al inicio de la relación laboral. La cláusula quinta es vaga y contradictoria y más aún, sujeta a la interpretación acomodaticia de Nestlé. A mayor abundamiento, el addendum al contrato de trabajo denominado “acuerdo de teletrabajo” de 01 de abril de 2020, es otro

ejemplo de imprecisión y poca seguridad respecto de su jornada de trabajo. Transcribe nuevamente la cláusula cuarta. Se pregunta si el actor cumplía o no un horario laboral determinado y si tenía fiscalización superior inmediata debiendo reportarse presencialmente o en forma telemática con sus superiores, y por último, si existía supervisión o control funcional y directo sobre la forma y oportunidad en que desarrollaba sus labores. En tal caso, la empresa Nestlé estaría incurriendo en un hecho infraccional y podría ser objeto de sanción por la entidad fiscalizadora – Inspección del Trabajo de Los Ángeles según los parámetros que detalla, transcribiendo un formulario. Transcribe la carta de despido y analiza cada párrafo de ella. Concluye que la empresa Nestlé en abuso de sus facultades empresariales expuso al demandante a sobre exigencias laborales que en definitiva, derivaron en un detrimento grave a su salud física y emocional que ha sido sustento de la denuncia de vulneración al derecho a la no discriminación por enfermedad que se desarrolla en lo principal de este escrito. Con ocasión de este despido se ha vulnerado dicho derecho fundamental ya que, el actor se encontraba haciendo uso de una licencia médica por el estrés laboral que la empresa Nestlé lo estaba sometiendo y más aún, en las circunstancias graves que el país se encuentra por el brote de Covid 19 y las innumerables y poco certeras formas de contagio para la población. Recuerda que el principio de la primacía de la realidad sobre lo escriturado, se debe aplicar siempre en el contexto del principio rector pro operario. En caso contrario, las empresas podrían utilizar en forma discriminada y abusiva la realidad práctica de la labor del trabajador para sancionar o desvincular a trabajadores por incumplir obligaciones que no se encuentran expresadas en el contrato de trabajo dejando un manto de mayor incertidumbre e inseguridad para el trabajador y desprotegiéndolo de las prerrogativas del derecho del trabajo que intentan compensar el desequilibrio de poderes que existe inherentemente entre las partes de la relación laboral. La empresa Nestlé discrecionalmente establece la gravedad de que el actor no volvió a trabajar pero al mismo tiempo, no le otorga “la calidad de graves o justificados” a los argumentos dados por el trabajador para no viajar en circunstancias que el país se encontraba en una de las crisis sanitarias más graves de este siglo. Quizás la empresa Nestlé en su maquiavélico comportamiento del caso de autos, pretende alterar la carga probatoria dejando que el actor acredite la calidad de graves o justificados sus argumentos vertidos en correo de fecha domingo 31 de mayo de 2020. Recuerda el artículo 454 N°1 inciso 2 del Código del Trabajo. Hace notar que en la carta de despido no se refiere un detrimento por no encontrarse el actor presencialmente en la fábrica. En efecto, los hechos fundantes del aviso de término reflejan un castigo o una sanción disciplinaria (la más grave) por no concurrir a sus labores sin causa justificada. Transcribe la carta. La empresa Nestlé al no poder invocar la causal del artículo 160 N° 3 ni aún el artículo 160 N° 4 letras b), ambas del Código del ramo, por encontrarse el trabajador en la situación de “plana mayor” donde sus funciones se realizaban “sin fiscalización superior inmediata”, Nestlé pretendió solapadamente utilizar un supuesto incumplimiento grave de sus obligaciones contractuales que a todas luces en la realidad solo refieren a no concurrir a sus labores que el artículo 160 N° 3 o el artículo 160 N° 4 letras b), establecen cuando no existe una causa justificada por

parte del trabajador. Todo lo expresado precedentemente, tiene por objeto dejar establecido que el demandante al encontrarse contractualmente en la situación prevista en el artículo 22 inciso 2° segundo del Código del Trabajo, y más precisamente “sin fiscalización superior inmediata”, no puede argumentar la empresa Nestlé como hechos fundantes para su desvinculación la no concurrencia presencial a sus labores sin que se señale algún incumplimiento funcional u operacional que permita al menos discutir una supuesta gravedad como exigencia de la causal invocada, esto es, el artículo 160 N° 7 del Código de Trabajo. Por otro lado, se ha expuesto latamente en este libelo que la situación laboral del actor se encuentra circunscrita a condiciones laborales de absoluta incerteza e inseguridad debido a la vaguedad de las estipulaciones contractuales donde ha predominado la interpretación abusiva de Nestlé y el establecimiento de sobreexigencias laborales que han dañado gravemente la salud del actor. Se expuso igualmente que la realidad práctica ha sido muy distinta a la contractual, sin embargo, no puede operar en autos el principio de la primacía de la realidad por sobre lo escriturado, por encontrarse este principio subordinado a una interpretación siempre favorable para el trabajador por el carácter proteccionista del derecho del trabajo respecto del contratante más débil de la relación laboral. Sostiene que el supuesto incumplimiento sostiene en ningún caso tiene la calidad de gravedad requerido por la norma. Se encuentra circunscrito a hechos de conocimiento público (Brote Covid-19) que reflejan patentemente la incoherencia de la empresa Nestlé en su falso afán de proteger a sus trabajadores, expresado oficialmente a sus trabajadores y a la comunidad. Se ha tildado por Nestlé que los argumentos del actor en correo de fecha domingo 31 de mayo de 2020 no revisten en forma alguna la calidad de graves o justificados, y tampoco corresponden a una explicación razonable para un profesional. Se le ha despedido encontrándose con licencia médica atribuible a factores laborales y se ha cuestionado su previsión de contagiarse en el desplazamiento a su trabajo y exponer a un riesgo a sus compañeros de trabajo. Reitera lo ocurrido el 07 de marzo del 2020. Nestlé señala en la carta de despido que el actor es quien habría solicitado a don Javier Silva realizar sus funciones a distancia. Ello tiene relevancia, a su juicio, para desentrañar las falsedades de la empresa Nestlé. Se refiere nuevamente a los comunicados públicos referidos a la protección de las personas y trabajadores que realizó la empresa, a su tele trabajo, a lo ocurrido el 29 de mayo de 2020 y días posteriores. Se refiere a la normativa que la Autoridad Sanitaria ha dispuesto para evitar el contagio de Covid 19 para los trabajadores y las obligaciones que se le imponen al empleador. Hace notar que el actor tenía una justa preocupación por el probable contagio de la enfermedad COVID-19 durante su traslado de 6 horas en un bus interprovincial recorriendo 500 kilómetros desde la comuna Osorno a Los Ángeles. Repite las menciones a las resoluciones sanitarias del Ministerio de Salud y de las Seremis de Salud. Repite además lo referido a Dictámenes de la Dirección del Trabajo, como asimismo alegaciones respecto de la normativa de la empresa en la materia, a la falta de certeza del contrato firmado por las partes. Hace notar que el demandante inició su relación laboral el día 01 de febrero de 2015 en la empresa Nestlé Chile S.A., de forma presencial; luego, el 01 de abril de 2020, su contrato devino o se transformó en trabajo a distancia de acuerdo al



Addendum de esa misma fecha. De acuerdo a lo anterior, el derecho de reversibilidad, es decir, la posibilidad de volver a la modalidad presencial por decisión unilateral de cualquiera de las partes, se debe efectuar previo aviso por escrito a la otra con treinta días de anticipación. La empresa Nestlé Chile S.A., para hacer uso de esta decisión unilateral de volver a la modalidad presencial del actor debió avisarle con a lo menos 30 días de anticipación mediante un aviso por escrito. Asimismo, al escriturarse el contrato de trabajo a distancia (Addendum de fecha 01/04/2020) con posterioridad a la entrada en vigencia de la Ley N° 21.220 de 26.03.2020 - en conformidad al artículo 2 transitorio entró en vigencia el 01 de abril de 2020 debieron estipularse todas las cláusulas del artículo 152 quáter K del Código del Trabajo, así como todas las nuevas disposiciones de esta nueva Ley. Respecto a la vigencia de las normas de la Ley N° 21.220 en el Addendum de fecha 01/04/2020 estima que son completamente aplicables todas las disposiciones y exigencias de esta nueva Ley, y en particular, la empresa Nestlé debió ejercer su decisión unilateral - derecho de reversibilidad- de solicitar al actor volver a la modalidad de trabajo presencial, con un aviso previo y escrito de mínimo treinta días. Transcribe información publicada en el centro de consultas de la Dirección del Trabajo. En cuanto al elemento determinante de esta causal del artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo: se exige normativamente como elemento determinante en aplicación dedicha causal de despido la “gravedad” del incumplimiento que se invoca. No obstante, el legislador no ha formulado un concepto legal, siendo la jurisprudencia quien se ha encargado de fijar los criterios delimitadores. En términos muy concretos, la gravedad del incumpliendo se pondera en base a la magnitud, volumen, entidad o importancia del incumplimiento en correlación con posibilidad o imposibilidad de hacer posible la continuidad de la relación laboral, siendo el despido la única respuesta posible en cuanto sanción. Lo anterior determina el incumplimiento debe estar identificado claramente con la medida adoptada y que pueda ser probado como así también vinculado estrictamente al contrato de trabajo. Hace notar que en conformidad a la cláusula 6 del Addendum de 01/04/2020 suscrito por las partes se señala textualmente en la parte final lo siguiente: *“El regreso del trabajador a su puesto habitualde trabajo será requerido mediante los canales electrónicos habituales de comunicación”*. Pues bien, el canal oficial de comunicación que se utilizaba en la empresa para las comunicaciones entre trabajador y las jefaturas era el correo electrónico por medio de outlook. No existe ningún correo enviado por Nestlé al actor solicitándole el regreso a su puesto habitual. El aviso de término de la empresa señala: *“...entre los días 18 y 29 de mayo del año 2020, el señor Javier Silva le indicó en reiteradas oportunidades que usted debía reintegrarse a sus funciones de manera presencial, a lo cual usted se negó.Tanto es así, que con fecha 31 de mayo del año en curso, usted manifestó mediante correo electrónico que no volvería a prestar servicios presencialmente y que la Compañía debía evaluar si aceptaba o no dicha condición”*. Los hechos recién transcritos para fundar la causal invocada son totalmente falsos. No hubo tales requerimientos del señor Javier Silva para reintegrarse a sus labores. Solo existió lo que expuso, esto es, que el día viernes 29 de Mayo, don Javier Silva lo llama indicando que el señor Stephan Pol le había dicho que debía presentarse en la fábrica de Los Ángeles el día lunes. Le indica a

su jefe directo señor Javier Silva que no posee un medio de transporte seguro para realizar el viaje y que estaba coordinando con el colega Manuel Aguayo - Ingeniero de Proyecto de fábrica Los Ángeles - para la semana del 8 de junio, tal como habían acordado. En estas circunstancias, el demandante le envía un correo a las 17:12 horas del día domingo 31 de mayo de 2020 al señor Javier Silva y a RRHH explicando la situación para hacerlo de manera más formal. El lunes 01 de junio lo contacta el señor Stephan Pol para preguntarle por qué no quiere viajar y luego se inicia una conversación tensa que ya se ha relatado. Por cierto, era evidente además que el demandante no podía presentarse el 03 o 04 de junio de 2020, ya que, se encontraba con licencia médica. En definitiva pide que se declare que el despido del actor sea declarado indebido, toda vez que, no ha existido un incumplimiento contractual de su parte, y menos aún, con las características de gravedad que exige la norma del artículo 160 N ° 7 del Código. A mayor abundamiento, la decisión unilateral del empleador, el llamado derecho de reversibilidad, ha sido ejercido contraviniendo expresamente el artículo 152 quáter I del Código de Trabajo, por no haberse avisado previamente por escrito con a lo menos 30 días de anticipación. En cuanto a las prestaciones demandadas, dice que como consecuencia de lo anterior, la demandada deberá ser condenada al pago de lo siguiente: 1) \$2.303.188 por indemnización sustitutiva del aviso previo; 2) \$11.515.940, por indemnización legal por 5 años de servicio; 3) \$9.212.752 por aumento de 80 % de la indemnización por años de servicio de conformidad a lo dispuesto en el artículo 168 letra c) del Código del Trabajo; 4) \$811.297 o la que el tribunal determine por concepto de feriado proporcional. 5) \$132.167 por concepto de sueldo básico. 6) \$199.359 por concepto de compensación alquiler. 7) \$126.865 por concepto de gratificación legal mensual. 8) \$1.520.848 por concepto de bono anual finiquito. 9) \$196.833 por concepto de PDP Plan de Pensiones. 10) \$222.126 por concepto de bono vacaciones. 11) \$134.549 por concepto de aguinaldo FFPP. 12) \$225.014 por concepto de aguinaldo Navidad. 13) \$107.055 por concepto de Vida Cara. 14) Costas de la causa. 15) O la suma mayor o menor en que el tribunal estime prudente condenar a la demandada conforme el mérito de los antecedentes, todo con reajustes, intereses y costas. En definitiva pide que se acoja la demanda declarando y condenando a la demandada a lo siguiente: a) que su despido ha sido indebido; b) condenar al demandado al pago de las prestaciones ya señaladas; c) costas de la causa, o la suma mayor o menor en que el tribunal estime prudente condenar a la demandada conforme el mérito de los antecedentes, todo con reajustes, intereses y costas.

Al contestar la demanda la demandada pide el rechazo de la demanda. Se refiere a los antecedentes de la demanda y hace un resumen de la denuncia realizada. Contesta la demanda niega todos los hechos expuestos en la demanda, salvo aquellos hechos que se reconozcan expresamente. Afirma que no es efectivo que la demandada, sus autoridades, directores o gerentes, con ocasión del despido de la denunciante, hayan desarrollado alguna acción o incurrido en una omisión que tenga el mérito constituir un atentado a la garantía de la no discriminación que le ampara, en los términos sancionados en el artículo 2° del Código del Trabajo. Del mismo modo, tampoco han desarrollado acción o incurrido en omisión alguna que atenten contra la libertad de trabajo. El tribunal

debe tener presente que esta defensa controvierte expresa y formalmente todos los hechos expuestos en la demanda como las consecuencias de derecho que se seguirían de los mismos, con excepción de aquellos que en el desarrollo del presente escrito de contestación fueren reconocidos. Niega en forma categórica la afirmación desarrollada en el cuerpo del escrito de demanda en orden a que la demandada habría incurrido en acciones u omisiones vulneradoras de garantías constitucionales en perjuicio del denunciante. Señala categóricamente que: - No es efectivo que la denunciante se le haya conculcado aquellos derechos fundamentales derivados del artículo 485 del Código del Trabajo consagrados en los artículos 19 N° 1, y N°2 de la Constitución Política de la República, referidos a la integridad física y psíquica, y principio de igualdad y no discriminación, como tampoco se den los requisitos para que al actor se le conceda una indemnización por daño moral. Conforme se ha expresado, los hechos descritos por el demandante en su relato, no son efectivos desde el momento que el demandante tergiversa y falsea absolutamente la realidad contextual que rodeó su desvinculación. Nunca se le han lesionado sus derechos y garantías constitucionales con ocasión del despido. Son ciertos los siguientes hechos: i) El ex trabajador se encontraba realizando sus prestaciones presencialmente en la fábrica Nestlé de la ciudad de los Ángeles, desempeñando la función de F&C Factory Specialist. ii) Que, en relación al cargo que ejercía el actor, hay ciertas funciones que necesariamente deben ser realizadas en la fábrica misma, tales como chequeos de compliance, ajustes de inventarios, y atención a las distintas áreas de la compañía. iii) Que el trabajador al momento de ser contratado y promovido al cargo, estuvo en conocimiento y de acuerdo con las condiciones contractuales al momento de ser trasladado de la fábrica Nestlé de la ciudad de los Ángeles, entendiendo que para la demandada era una obligación esencial que debía estar en su lugar de trabajo, fábrica Nestlé de la ciudad de los Ángeles, por lo que se le pagaba un bono por residencia, que correspondía a un 8% adicional calculado sobre su sueldo. iv) Que, el actor solicitó a su jefe directo, realizar sus funciones a distancia, ya que por motivos personales se encontraba temporalmente en la ciudad de Osorno, a lo que se accedió de manera temporal, con el compromiso de reintegrarse a sus funciones de manera presencial cuando se le requiriese. La contraria omite que el 18 de marzo del año 2020, se firmó addendum al contrato de trabajo denominado “acuerdo de teletrabajo”, donde se establecía que el señor Muñoz debía volver a sus funciones el 1 de abril del año 2020; posteriormente el 01 de abril de 2020, se suscribe entre las partes un Addendum al contrato de trabajo denominado “Acuerdo de Teletrabajo”, donde se establece en el numeral 6 que señala: v) Que, entre los días 18 y 29 de mayo del presente año, su jefe directo le indicó en reiteradas oportunidades que debía reintegrarse a sus funciones de manera presencial, a lo que el actor se negó, enviando con fecha 31 de mayo del presente año un correo electrónico señalando que no volvería a prestar servicios presenciales y que la compañía debía evaluar si aceptaba o no dicha condición. vi) Que, dicha argumentación para no volver a trabajar de manera presencial, no reviste en forma alguna la calidad de graves o injustificada, y tampoco corresponden a una explicación razonable de parte de una persona que ejerce un cargo profesional, ya que debió prever las dificultades de

desplazamiento. vii) De esta forma con fecha 5 de junio del 2020 se desvincula al actor, por las causales que se invocaron en la carta de despido. En general, el conjunto de alegaciones del demandante, son del todo falsas, e impertinentes a la presente acción de tutela y corresponderá a dicha parte, acreditar sus dichos, por cuanto no se le puede imponer a ña demandante probar hechos negativos aun cuando pretende basarse en “indicios” de poca entidad, incluso, en su escrito de demanda el señor Muñoz reconoce que se negó a las reiteradas solicitudes de reintegrarse a su trabajo presencial en la ciudad de los Ángeles, lugar donde debía ejercer sus funciones, y cumplir sus obligaciones contractuales, que debía ejecutar presencialmente. Alega incongruencia del relato, diciendo que el denunciante narra una serie de hechos que van desde la incertidumbre del contrato de trabajo, exponer su vida e integridad física con tal de dar cumplimiento a una supuesta obligación contractual, un posible contagio de Covid-19, no respetar una licencia médica de fecha 02 de junio de 2020, etc. Señala que lo que se deduce de su relato es: i) el demandante es trasladado en el mes de julio 2017 desde fábrica Llanquihue a fábrica la ciudad de los Ángeles. ii) el actor viaja constantemente, en su propio vehículo y otras en bus a la ciudad de Osorno a visitar a su futura esposa e hijo, todos los días viernes en la tarde. Alega que se encuentra sometido a exigencias laborales, cansado, ansioso, señala que somete en su tratamiento en el cual le recetan medicamento y descanso, pero que él toma la decisión de no informar a la demandada y solo consumir medicamento. Así continúa su ritmo de vida, donde trabaja, estudia y realiza viajes de carácter personal todos los fines de semana recorriendo un total de 848 kilómetros semanales. iii) El demandante el 7 de marzo del 2020 contrae matrimonio, y el fin de semana del 20 de marzo se encuentra en la ciudad de Osorno visitando a su señora, viajando sin ningún inconveniente pese con una fecha anterior (18 de marzo 2020) se promulgó y publicó el Decreto N° 104 que declaró Estado de Excepción Constitucional de Catástrofe por Calamidad Pública en el Territorio de Chile. Esto nos demuestra que el actor vio la oportunidad de no volver a su lugar habitual de trabajo en la ciudad de Los Ángeles y simplemente no quiso regresar. iv) Que el actor el 18 de marzo inició sus labores mediante la modalidad de teletrabajo, luego el 1 de abril se prorroga sus labores mediante teletrabajo, estableciéndose como lugar desde donde ejercería sus funciones calle Rio Aconcagua N° 2625, de la comuna y ciudad de Osorno, y en cuanto al retorno de sus funciones presenciales se estableció que el regreso a su puesto habitual de trabajo será requerido mediante los canales electrónicos habituales de comunicación. Es de esta forma que, posteriormente entre los días 18 y 29 de mayo del presente año el señor Silva le solicitó en innumerables oportunidades reintegrarse sus funciones de manera presencial, a lo que él se negó, tanto así que con fecha 31 de mayo manifestó mediante correo electrónico que no volvería a prestar servicios presenciales y que la compañía debía evaluar si aceptaba o no dicha condición. El señor Muñoz alude en su denuncia que se coloca en riesgo su salud sin embargo, en el presente caso lo que se denuncia es una falta de seguridad externa, donde el denunciante se expuso al trasladarse de ciudad, y parece curioso que en la misma denuncia en la que señala no poder viajar a la ciudad de Los Ángeles, relata cómo no tuvo impedimento alguno para trasladarse a la ciudad de Puerto Varas “... no poseía

*medicamentos para mi tratamiento, solicité hora a un especialista en la ciudad de Puerto Varas” (página 19)...” por temas más políticos que necesario coordiné con mi colega Manuel Aguayo (Ingeniero de Proyecto de Fábrica Los Ángeles) un viaje a Los Ángeles para el 25 de Mayo, innecesario considerando mis funciones de teletrabajo y la pandemia que azota el país, pero aprovechaba de buscar algunas cosas personales que había dejado en la ciudad de Los Ángeles y hacía acto de presencia. Le comuniqué esto a mi Jefatura quien me dijo que era bueno por la visibilidad en la planta, sin embargo, esa semana me entregaron mi casa en Puerto Varas, por lo cual le indiqué a mi Jefe que finalmente no pude viajar por este asunto...” (Página 20).* Concluye del mismo relato que el actor no podía viajar a su lugar de trabajo, pero si a otros lugares, o sea no viajó a presentarse a su lugar de trabajo simplemente porque no quiso; haciendo caso omiso de todas las solicitudes de realizar su trabajo presencial en la planta de la demandada en la ciudad de Los Ángeles. Por tanto en la carta de desvinculación la demandada no hace otra cosa que aportar los elementos fácticos que configuraban las causales de despido, conforme se puede leer de su texto, en tanto expresa. v) La demandada en nada ha vulnerado los derechos del trabajador al despedirlo, estando con licencia médica el actor. Curioso, por decir lo menos, es que el trabajador luego de negarse a concurrir a trabajar, presente una licencia médica. Sin perjuicio de lo anterior, la Mutual de Seguridad calificó su enfermedad de origen común y no profesional, nada impide a la demandada poder desvincular al ex trabajador que presenta licencia médica. En cuanto al despido vulneratorio de derechos fundamentales, vulneración derecho a la vida e integridad física de la persona, el actor establece en su denuncia respecto a la vulneración del derecho a la vida e integridad física de la persona que, la afectación a la vida e integridad física del denunciante *“es consecuencia directa de la conducta de la empresa Nestlé configurada en la Carta de desvinculación. Que, con la carta de término se ha vulnerado sus derechos fundamentales, pues ha quedado de manifiesto su trato incompatible con la dignidad de la persona.”* Pues bien, la conducta desplegada por Nestlé Chile S.A., en ejercicio de su derecho a controlar la disciplina laboral, que emana de su libertad empresarial establecida en el artículo 19 n°21 de la Constitución, ha sido absolutamente proporcional en relación al fin perseguido, pues ni el despido ni ninguno de los hechos generados con ocasión de él, han tenido la virtud e intensidad vulneratoria de ninguna de las garantías constitucionales del trabajador. El fin perseguido, poner término a la relación laboral por incumplimiento grave del trabajador, es legítimo y los medios empleados, la carta es proporcional e idóneo para ese fin, sin que se pueda atisbar ni menos el actor ha señalado en qué consistirían las situaciones excepcionales y graves que importarían una falta de proporcionalidad entre los medios empleados y el fin. Invoca jurisprudencia judicial que establece que los hechos contenidos en carta de despido no pueden constituir vulneración de garantías, esto toda vez que por exigencia legal, el empleador que pone término al contrato debe, en la carta de despido, señalar la causal legal que se invoca y los hechos que la constituyen, so pena de impedírsele acreditar posteriormente en un juicio otros hechos que no hayan sido materia de la referida carta, de conformidad al N° 1 del artículo 454 del Código Laboral. En consecuencia, el cumplimiento de



dicha exigencia legal, no puede ser considerando como una vulneración de derechos. Las consecuencias que se derivan de la falta de acreditación de los hechos constitutivos de la causal en el juicio, se establecen por la propia ley al tener el despido por injustificado y dar derecho al pago de las indemnizaciones que establece el código citado con los recargos que señala el artículo 168 del mismo. Invoca y transcribe jurisprudencia judicial. Así, es posible concluir que, caben dos situaciones y en ambas, a la luz de la acción demandada, a nuestro juicio, resulta inaplicable en la especie la acción de tutela laboral, ya sea considerando el contenido de la carta como el destinatario de la misma: ii) En cuanto al contenido de la carta de despido en la forma descrita por el legislador, es una protección que otorga el ordenamiento jurídico al trabajador en dos aspectos: el empleador debe ajustar su conducta a la ley y el trabajador pasa a disponer de los medios de oposición, conforme lo que se exponga en la carta. Coherente con lo expuesto, la jurisprudencia ha estimado que la imputación de infracciones en la carta de despido, no es suficiente para dar por afectada la honra de una persona, ello porque la propia ley exige dar cuenta en la carta de despido de los motivos en que se funda. Invoca y transcribe jurisprudencia judicial pertinente. En la especie no se dan elementos con ocasión de la emisión y entrega de la carta de despido vulneración derecho a la vida e integridad física de la persona. El empleador que sin expresarse en términos insultantes u oprobiosos atribuye una conducta determinada en el marco del derecho deber, no ejecuta ningún acto lesivo a los derechos y garantías constitucionales invocados por el actor. iii) En lo referente a los destinatarios de la carta de despido o de los motivos del mismo, hace presente que la vulneración podría producirse cuando el empleador se extralimite en la divulgación de la carta, por cuanto solo el trabajador y la Inspección del Trabajo pueden ser destinatarios de la misiva. Cita que los tribunales han resuelto al respecto en temas similares que: *“el legislador no ha considerado que el despido constituya en sí una violación a derechos fundamentales, porque de esa manera, todos los despidos por falta de probidad serían vulneratorios del derecho a la honra, entre otros derechos fundamentales”*. Y en el caso de que se trata no se ha acreditado que se haya expuesto al trabajador al escarnio o publicidad, sino que, por el contrario, al demandante, le fue enviada por carta certificada y entregada personalmente la carta, oportunidad en que el trabajador se enteró, de los motivos aducidos para su desvinculación. En el caso de autos fueron invocadas causales de desvinculación que no podían soslayarse atendida la gravedad de las mismas. ii) En subsidio la vulneración al derecho a la no discriminación por enfermedad. Señala que la dañada salud mental del actor tiene un origen laboral y que supuestamente la demandada en conocimiento de dicha patología y sus consecuencias para la empresa, puso fin con la desvinculación del trabajador enfermo en abierta discriminación por su condición de salud. Erra el actor al establecer según su conveniencia que el origen sea laboral esto, porque la Mutual de Seguridad estableció que el origen de la enfermedad es común. Señala el actor que la demandada conociendo de dicha patología, y las consecuencias para la empresa puso fin a la relación laboral, discriminándolo por su condición de salud, cuando en su mismo relato señala que no informó de su tratamiento psiquiátrico, y que tampoco lo siguió. El despido se debe únicamente a la negación de realizar el

trabajo por el que fue contratado, según consta en su carta de despido. Alega falta de indicios conforme dispone el artículo 485 del Código del Trabajo, se entiende que los derechos y garantías constitucionales de los trabajadores resultan lesionados cuando el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador limita el pleno ejercicio de aquéllas sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial. Ante la dificultad probatoria que tiene el trabajador, por la falta de acceso a los medios de prueba, el legislador ha decidido reducir el esfuerzo probatorio de los dependientes en el procedimiento de tutela laboral. Esta reducción probatoria requiere, como requisito sine qua non, que el trabajador presente indicios suficientes de la vulneración de las garantías fundamentales que alega, lo que no implica inversión del onus probandi, no siendo suficiente la mera alegación de una lesión a un derecho fundamental. En este caso, resulta absolutamente improcedente la aplicación de la prueba indiciaria, por cuanto la demandante solamente alega que sus derechos constitucionales supuestamente han sido vulnerados, pero no señala indicios suficientes ni el derecho que supuestamente se vulneró, que fundan la acción de tutela alegada. En efecto, del sólo relato de la denuncia, se puede apreciar que el actor no ha podido indicar qué actos e indicios que haya realizado la demandada para que haya vulnerado sus derechos fundamentales en su despido. Promete acreditar que ninguno de los indicios invocados por la demandante sustenta su acción, por lo cual, el tribunal deberá oportunamente rechazar la denuncia en todas sus partes. En cuanto al daño moral demandado, dice que no procede la indemnización de ningún supuesto perjuicio, el daño moral debe ser probado fehacientemente por quien lo alega, en este caso, por el demandante. Cita y transcribe texto de la profesora doña Carmen Domínguez Hidalgo. Agrega que mención aparte merece la increíble y desproporcionada pretensión económica del actor, nada menos que \$26.000.000. Agrega que es un principio universalmente aceptado el que la indemnización no podrá ser fuente de lucro para la supuesta víctima. Los perjuicios morales que se demandan deben ser acreditados. Invoca y transcribe jurisprudencia judicial. En cuanto al monto demandado, es necesario señalar que, si bien la valoración del daño moral es una facultad privativa de los tribunales de la instancia en lo que respecta al quantum del mismo, no es menos cierto que la existencia de éste necesariamente debe ser objeto de acreditación por parte de quien los alega. Cita y transcribe texto de la profesora Carmen Domínguez H. del profesor Pablo Rodríguez Grez y del profesor José Luis Diez Schwerter. Por lo anterior, y sin perjuicio de las consideraciones expuestas en los demás capítulos de esta contestación y conforme promete acreditar, queda de manifiesto la absoluta improcedencia de las indemnizaciones que se demandan, de su manifiesta desproporción con los hechos de la causa, razón por la cual deben ser rechazadas. Respecto a las prestaciones demandadas: atendido a que el despido se encuentra plenamente justificado y amparado por la causal legal invocada, no procede que la demandada sea condenada al pago de la indemnización adicional por tutela, indemnización sustitutiva de aviso previo, indemnización por años de servicio, otras prestaciones, recargo legal del 80% y daño moral, de modo que niega su procedencia. Rechaza su demanda en su totalidad de igual formas las

prestaciones solicitadas, por ende, tampoco procede el pago de reajuste e intereses. La demandada niega que la empresa, respecto del actor, realizara actos vulneratorios que hayan atentado contra 19 N° 1, y N°2 de la Constitución Política de la República, referidos a la integridad física y psíquica, y principio de igualdad y no discriminación. Situaciones que nunca ocurrieron, ni con ocasión del despido, y tampoco con anterioridad. Niega y controvierte, que se le adeude al demandante suma alguna de dinero por ningún tipo de concepto, por lo cual su parte niega que la demandada le adeude al demandante a título de indemnización sustitutiva de aviso previo la suma de \$2.303.188, por cuanto en consideración a las causales invocadas para la desvinculación, las que son absolutamente concurrentes en la especie, permiten la desvinculación sin derecho a indemnización sustitutiva. La demandada niega que le adeude al demandante a título de indemnización por \$11.515.940, por concepto de indemnización legal por 5 años de servicio. Dicha suma no se adeuda porque la causal invocada y concurrente para poner término a la relación laboran, se encuentran dentro del llamado despido sancionatorio, el que precisamente, por su naturaleza no da lugar a indemnización alguna. La demandada niega que le adeude al demandante el recargo del 80% de la indemnización por años de servicio, que contempla el artículo 168 letra c) del Código del Trabajo, y que demandante cuantifica en \$ \$9.212.752, ello por cuanto, a juicio de la empresa, el despido resultaba procedente conforme a las causales invocadas y hechos constitutivos, latamente expuestos en la correspondiente carta de desvinculación, por lo que de acuerdo al artículo 160 del Código del Trabajo, el contrato termina sin derecho a indemnización alguna. Niega que le adeude al demandante a título de indemnización adicional por despido vulneratorio de garantías constitucionales, en base al artículo 489 del Código del Trabajo, la suma de 11 remuneraciones equivalentes a. \$25.335.068. Eso por cuanto la demandada jamás ejecutó actos orientados a afectar la integridad psíquica del actor, y menos aún discriminatorios, en el proceso de desvinculación. No se indica con precisión, y solo se limita a señalar que se expresa en el contenido de la carta de despido como el empleador o sus representantes atentaron contra su integridad psíquica y física. Sólo se hace un relato con apreciaciones meramente subjetivas de parte del demandante. La demandada controvierte que la suma de \$811.297 o la que el tribunal estime por concepto de feriado proporcional; la suma de \$132.167 por concepto de sueldo básico; la suma de \$199.359 por concepto de compensación alquiler; la suma de \$126.865 por concepto de gratificación legal mensual; la suma de \$1.520.848 por concepto de bono anual finiquito; la suma de \$196.833 por concepto de PDP Plan de Pensiones; la suma de \$222.126 por concepto de bono vacaciones; la suma de \$134.549 por concepto de Aguinaldo FFPP; la suma de \$225.014 por concepto de Aguinaldo Navidad; la suma de \$107.055 por concepto de Vida Cara, conforme a las causales invocadas y hechos constitutivos, latamente expuestos en la correspondiente carta de desvinculación, por lo que de acuerdo al artículo 160 del Código del Trabajo, el contrato termina sin derecho a indemnización alguna. La demandada niega y controvierte absolutamente ser causante de perjuicios morales respecto del demandante y menos por un monto de \$26.000.000. Argumenta el demandante que se debe considerar a la demandada como causante del daño que él experimentó. Mal se puede pretender,

culparla por los cuadros depresivos o de ansiedad del actor. Por ello niega que en el caso de autos la obligación de indemnizar un eventual daño moral, pues aquél que se ha demandado no reúne los requisitos legales para ser considerado un daño indemnizable. La demandada controvierte que deba ser condenada a pago de interés y reajuste alguno, por cuanto solicita que la demanda debe ser desestimada en todas sus partes, y aún cuando fuese eventualmente condenada por algún concepto, sólo podría ser condenada al pago de intereses y reajustes desde que la eventual sentencia quedase firme y ejecutoriada y se encuentre en mora de su cumplimiento, y también la demandada controvierte, que aún ante una eventual sentencia condenatoria, pueda ser condenada en costas, por cuanto ha tenido motivo plausible para litigar. En cuanto a la aplicación del contexto jurídico a los hechos de la causa que justifican el rechazo de la demanda: alega la falsedad de los hechos conforme los describe la demandante: conforme se ha expresado los hechos descritos por el demandante en su relato, no son efectivos, pues el actor, comienza desvirtuando la realidad contextual, conforme se ha expuesto en el apartado anterior. Jamás se le han lesionado sus derechos y garantías constitucionales relativos a la integridad psíquica o se le ha discriminado por enfermedad. Menos aún, resulta sostenible que, por la sola circunstancia del despido, se lesionara derecho alguno garantizado por la Constitución Política de la República, ni menos que se haya ejecutado algún acto, que pusiere en peligro su integridad psíquica o como alega en forma subsidiaria una discriminación, por esa sola circunstancia. Como fundamento fáctico, de la presente alegación, se solicita tener por reiterados, por razones de economía procesal, todos y cada uno de los acápites anteriores a la presente contestación, en lo que resulten pertinentes, los que solicita se tengan por reproducidos, para efectos de desechar la acción de tutela. Alegación de falta de objeto: en consecuencia, no existe una obligación que cumplir con relación a las pretensiones indemnizatoria de tutela laboral, toda vez, que al no haber existido vulneración de garantías constitucionales, ni antes ni al momento de la desvinculación, mal puede hacerse cesar algo que no existe, que carece de objeto, toda vez que toda obligación, conforme a las normas generales del derecho, debe tener un objeto real y lícito. Los efectos que nacen del procedimiento tutelar laboral, precisamente persiguen la nulidad del acto lesivo o bien hacer cesar un eventual acto vulneratorio. Al no existir actualmente tal acto vulneratorio, se estaría demandando una obligación carente de objeto. Alega la inexistencia de las obligaciones indemnizatorias demandadas y falta de procedencia de ellas: es del todo inexistente la obligación de indemnizar de acuerdo al artículo 489 del Código del Trabajo, ello por cuanto conforme se ha expuesto, no existiendo la vulneración aludida por la parte demandante, no existe causa para tal indemnización adicional. Como ya se ha expuesto en este libelo, nunca se dieron respecto del demandante los actos atentatorios a las garantías constitucionales invocadas como vulneradas, por el actor. En lo referente al despido por la causal N° 7, del artículo 160 del Código del Trabajo. El actor en su demanda señala que se trataría de un despido injustificado, siendo que la justificación es clara y detallada en la carta de despido de fecha 5 de junio de 2020 que acompañaremos en su oportunidad correspondiente El señor Muñoz fue contratado para desempeñarse como F&C Factory Specialist , y sus servicios

debían ser prestados presencialmente en la fábrica Nestlé de Los Ángeles, esto debido a que los trabajadores que realizan funciones administrativas son ejecutadas de una manera más óptima y permiten una mayor vinculación entre las distintas áreas. Las funciones del actor en relación a su cargo necesariamente debían ser realizadas presencialmente, a saber: chequeos de compliance, ajustes de inventarios y atención a las distintas áreas de la Compañía. Para la demandada estar presente en su lugar de trabajo era una obligación esencial y por ello pagaba un 8% adicional sobre su sueldo desde el momento que se trasladó a la ciudad de Los Ángeles. La actitud del señor Muñoz planteada en el correo enviado con fecha 31 de Mayo del presente año se refleja fielmente su intención de no volver a trabajar de manera presencial en su lugar de trabajo, procede a incumplir gravemente una obligación establecida en su contrato de trabajo, y dicho incumplimiento fue serio y relevante, o sea de tal naturaleza y entidad que produjo un quiebre en la relación laboral que impide la convivencia normal entre uno y otro contratante; además de ser una conducta indisciplinaria, y que lesiona la tranquilidad de la empresa. En definitiva, hay un quiebre o pérdida de la confianza. Sus argumentos para no asistir a su lugar de trabajo pasan a ser infundados más aún más cuando en su propio relato señala que sí se trasladó a otras ciudades en periodo de pandemia. Alega la improcedencia de aplicar el 80% de multa por ser procedente y justificado el despido: el despido fue justificado y procedente, por las razones precedentemente expuestas, que solicita al tribunal tener por íntegramente reproducida, y como parte integrante de la presente excepción y alegación, solicito que se declare la improcedencia de condenar a la demandada a pagar la suma de \$9.212.752 ello por cuanto, a juicio de la demandada, el despido resultaba procedente conforme a las causales invocadas y hechos constitutivos, latamente expuestos en la correspondiente carta de desvinculación, por lo que de acuerdo al artículo 160 del Código del Trabajo, el contrato termina sin derecho a indemnización alguna. Alega la inexistencia del daño moral: en el presente caso el actor considera el daño moral, como un manifiesto afán de lucro indemnizatorio elevando a la suma de \$26.000.000 el “sufrimiento” experimentado por haber sido, a su desvinculado en forma injustificada y atentando contra su honra e integridad psíquica. Los perjuicios demandados no sólo resultan excesivos, sino que además improcedentes, por no existir responsabilidad alguna de la demandada en los hechos. Si bien es cierto, todo incumplimiento contractual, puede llevar a la obligación de indemnizar perjuicios, ello deben ser precisados. Debe existir una certidumbre de los mismos y una correlativa relación de causalidad entre el hecho dañoso o culposo, ya sea que se esté dentro del ámbito de la responsabilidad contractual o extracontractual, y el supuesto daño ocasionado. Del mismo modo, debe estar determinada la naturaleza del perjuicio. Nada de eso ocurre en la especie. Concluye que la demandada no incurrió en ninguna actuación que pudiera quedar bajo el procedimiento sancionatorio tutelar a que se refiere el artículo 485 del Código del Trabajo. Lo anterior toda vez, que como ente empleador, no ha incurrido en ningún acto lesivo a la garantías constitucionales supuestamente vulnerada con respecto del demandante en virtud de que no ha ejecutado actos con ocasión del despido que atenten contra su psíquica ni ha sido discriminado por alguna enfermedad, y además no se adeudan las prestaciones



demandadas, ya sea por resultar improcedentes en su totalidad o por los conceptos y montos indicados en la demanda. De esta forma, no existiendo en el caso de marras acciones o actos imputables a la demandada de vulneración en contra del demandante con ocasión del despido, la acción intentada deberá ser rechazada. En suma, la presente denuncia de tutela por derechos fundamentales con ocasión del despido no está basada en ningún hecho concreto, sino que tan sólo en convenientes conjeturas y especulaciones del denunciante, las que –en nuestra opinión–, tienen como único objetivo obtener una sentencia que le otorgue una considerable indemnización, haciendo evidente el ánimo lucrativo del actor. Lo anterior, cobra relevancia al justificar las indemnizaciones en el justo sueldo que recibiría, puesto que si fuera por eso a ningún trabajador se le podría desvincular bajo las causales establecidas en el Código del Trabajo pues se les estaría privando de recibir la remuneración correspondiente, lo que en el caso de marras no tiene asidero factico ni legal. Así pues, y en particular considerando la normativa de derechos fundamentales supuestamente infringida, el tribunal no podrá sino rechazar las pretendidas vulneraciones, por cuanto el despido del trabajador se ha fundado en una causal de término establecida en el Código del Trabajo, y guarda estricta relación con la no concurrencia del trabajador. En definitiva, pide el rechazo de la demanda, con costas.

En la audiencia preparatoria las partes no arribaron a conciliación. Concedido y evacuado el traslado de la excepción de caducidad, el tribunal la desechó como consta de la actuación de folio 81.

En la audiencia de juicio la demandada acompañó los siguientes documentos: 1) Copia de contrato de trabajo de fecha 1 de febrero de 2015 celebrado entre las partes (folio 55); 2) Copia simple addendum al contrato de trabajo celebrado entre las partes de fecha 18 de marzo 2020 suscrito entre las partes (folio 56); 3) Copia simple Addendum al Contrato de Trabajo celebrado entre las partes de fecha 1 de abril 2020 entre las partes ( folio 22); 4) Copia simple de carta de aviso de despido de 5 de junio de 2020, con comprobante de envío (folio 58). 5) Copia simple de Resolución de calificación del origen de los accidentes y enfermedades Ley 16.744 N° 3831282, emitida por la Mutual de Seguridad, el 26 de junio de 2020 (folio 61) 6) Copia simple de correo electrónico enviado por el denunciante desde su correo institucional de fecha 31 de mayo del a o 2020 (folio 62). 7) Copia simple comprobante de vacaciones del demandante periodo 2016 a 2020 (folio 63).

La demandante acompañó los siguientes documentos: 1) Protocolo Especial de Seguridad Covid-19 fábricas/Centros de Distribución de NESTLE CHILE S.A. de fecha 01 de junio de 2020 (folio 23). 2) Licencia médica electrónica de 02 de junio de 2020 extendida por el médico Psiquiatra doctor Juan Carlos Sánchez Montecinos (folio 24). 3) Certificado Médico del Psiquiatra doctor Juan Carlos Sánchez Montesinos, de 02 de junio de 2020 (folio 25). 4) Presentación de Reclamo ante Inspección del Trabajo N° 803/2020/868 de 15 de junio 2020 (folio 26). 5) Boleta de Venta y Servicios N° 40828 de fecha 29/09/2017 del Servicio Araucanía Sur, Hospital de Lautaro (folio 28). 6) Formulario de Atención de Urgencia N° de Atención 7948744 de 29/09/2017 del Hospital de Lautaro (folio 29). 7) Boleta de honorarios electrónica N° 6345 de fecha 25/10/2017 del médico

psiquiatra doctor Juan Pablo Pailahueque Quezada (folio 31). 8) Boleta de honorarios electrónica N° 6422 de fecha 20/11/2017 del médico psiquiatra doctor Juan Pablo Pailahueque Quezada (folio 32). 9) boleta de venta y servicios N° 040762 de 05/03/2018 del Servicio Araucanía, Hospital de Collipulli (folio 33). 10) Hoja de atención de urgencia folio urgencia: 354115 del Hospital de Collipulli, de 05/03/2018 (folio 34). 11) Boleta de honorarios electrónica N° 6768 de 12/03/2018 del médico psiquiatra doctor Juan Pablo Pailahueque Quezada (folio 35). 12) Proyecto finiquito de 12 junio 2020 de Nestlé para el actor (folio 36). 13) declaración jurada tramitación licencia médica N° 1008/2020/37 de 13.07.2020 Inspección Comunal del Trabajo de Puerto Varas (folio 37). 14) Acta de comparendo conciliación N° 803/2020/868 de 30.06.2020 de Inspección del Trabajo de Los Ángeles (folio 41). 15) Actualiza domicilio NESTLE COVID 19 (folio 42). 16) Continuidad operacional Nestlé de 09.04.2020 (folio 43). 17) Mantén correctamente la distancia social (folio 44). 18) Medidas prevención fuera del trabajo COVID (folio 45). 19) Mensaje CEO Nestlé de 23.03.2020 (folio 46). 20) Modificación contrato de trabajo Incremento a F&C Specialist de 01.04.2019 (folio 47). 21) Pasos NESTLE Chile por caso positivo COVID (folio 48). 22) Principios Corporativos NESTLE junio 2010 (folio 49). 23) Tips Home Office de 19.03.2020 (folio 50). 24) Tips Home Office parte 2 19.03.2020 (folio 51). 25) Recurso de reposición de 22 de septiembre de 2020 presentado ante la SUSESO por el demandante (folio 69)

La demandante rindió prueba confesional consistente en la declaración de don José Luis Tagle Moreno, en representación de la demandada.

La demandada rindió prueba testimonial consistente en la declaración de doña María José Badinella Montes.

Ambas partes se valieron de las declaraciones de don Stéphan Raphael Pol y don Javier Alfredo Silva Tala.

Las partes formularon observaciones a la prueba.

#### **CON LO RELACIONADO Y CONSIDERANDO:**

**PRIMERO:** Que en la audiencia preparatoria las partes establecieron como hechos no controvertidos los siguientes:

- 1) Que entre las partes existió un contrato de trabajo indefinido desde el 01 de febrero del 2015 al 05 de junio del 2020.
- 2) Que la remuneración del demandante para los efectos del artículo 172 del Código del Trabajo, es de \$2.303.188.
- 3) Que el empleador cumplió con las formalidades del despido.
- 4) Que el demandante presentó licencia médica electrónica extendida el 02 de junio del 2020 por 30 días.

**SEGUNDO:** Que la demandante rindió prueba confesional consiste en la declaración de don José Luis Tagle Moreno en representación de la demandada. Dijo que trabaja para la empresa desde hace 25 años, empleado con contrato de trabajo indefinido. Su empleador es Nestlé Chile SA y ejerce labores en el edificio corporativo en Santiago sin perjuicio de visitas a distintas plantas. Sus labores son de asesorías, abogados en temas corporativos. La demandada es una empresa grande y operan a nivel nacional, como tienen muchas unidades de negocios se distribuyen las labores finanzas, técnicas (fábricas y sus operaciones) y recursos

humanos y distribución. Conoce la fábrica de Los Ángeles. Conversó con el gerente de Los Ángeles. Dentro de su área de trabajo está el saber cuándo hay ciertos conflictos en las distintas unidades. El señor Pol, el señor Silva y la señorita Recabarren le manifestaron el problema que tuvieron con el demandante. A raíz de la pandemia la compañía tomó medidas para asegurar la salud de los trabajadores, enviaron, turnos especiales, a trabajadores a más de 800 trabajadores a sus hogares sin suspensión de contrato de trabajo; en otros casos se consultó a cada trabajador sobre su situación personal. Nestlé es una empresa esencial. Se les pidió a los trabajadores tener esta prudencia para manejar la situación de Pandemia. Trataron de conciliar y acordar algún sistema de concordar. Respecto del demandante estaba contratado en la ciudad de Los Ángeles a pesar que al parecer era de Osorno. Desempeñan función de auditoría, dentro de sus funciones debía ir a la fábrica. En cada fábrica hay trabajadores encargados de velar por los inventarios y pagos y esta era una de las funciones del demandante. El demandante postuló a este cargo y era un ascenso. El demandante en marzo solicitó permiso trasladarse a Osorno y realizar trabajo firmando un documento incluso, y trabajar transitoriamente. La empresa accedió a eso como se hizo con otros trabajadores. Supo que se le pidió que volviera ya que su trabajo era necesario que se hiciera en la fábrica. El demandante puso innumerables problemas para volver a la fábrica; se le pidió y siempre se negaba; el jefe de finanzas le consultaba sobre la situación del demandante, les decía que hablaran con el demandante y que se ajustaron, hasta que le informan que el 31 de mayo el demandante había enviado un correo y colocó a la compañía contra la espada y la pared diciendo que había tomado la decisión de quedarse en su casa, que era peligroso viajar en bus y que la compañía tenía que ver que iba a hacer. El demandante ha sido el único caso de un trabajador que se negó a volver a su trabajo. El demandante tenía un anexo de teletrabajo transitorio. Nunca habló con el demandante sabe que los jefes (Pool y Silva) hablaron con el demandante y le contaron varias veces la situación. El lugar de trabajo del demandante según su contrato es Los Ángeles y dijo que era impertinente que se le facilitara un vehículo para viajar todos los días desde Osorno a Los Ángeles. El demandante puso la empresa con el correo del 31 de mayo en una situación muy difícil porque se quebró la confianza y la esencia de la subordinación y dependencia. Existe un anexo de contrato de 1 de abril anexo de contrato, lo conoce, era transitorio. Reiteradamente se le dijo al demandante que volviera a trabajar. La empresa realiza una labor esencial en el estado de excepción constitucional. El absolvente no ha recibido amonestación de parte de la empresa.

**TERCERO:** Que la demandante rindió prueba testimonial consiste en la declaración de doña María José Badinella Montes, que dijo que el demandante es su cónyuge desde 28 febrero 2020. La testigo trabaja en Nestlé en la fábrica Llanquihue, es ingeniero de proyectos. Su cónyuge trabaja en el área de finanzas. El demandante estaba haciendo teletrabajo y un día se entera que lo despidieron injustificadamente. El demandante estaba con crisis de pánico porque la exigencia y el trato que tenían con él, era horrible. Escuchó que Estefan Pool le gritaba. A medio día lo llamó un colega (Manuel Aguayo) y le dijo que en una reunión se había enterado que lo habían despedido. El demandante en estado shock, estaba

con licencia médica en ese momento, llamó a la señora Recabarren y ella le dijo que lo habían despedido por falta grave, que sus papeles estaban manchados y que no iba a encontrar trabajo. Recabarren lo llamó luego y le dijo que le había conseguido que sus papeles no quedaran manchados. Le dio una crisis de pánico del demandante. El día que le dio la crisis de pánico, la empresa ya sabía que el demandante estaba con licencia psiquiátrica. El viernes 29 de mayo de 2020 el jefe le dijo que quería que estuviera la otra semana en Los Ángeles, pero el demandante no tenía auto ni los papeles para trasladarse. El demandante no tenía casa en Los Ángeles se quedaba en la casa de un amigo. La testigo viajaba en autos desde Osorno a Llanquihue con una carta de la empresa. El demandante llamó a la Inspección del Trabajo y le dijeron que tenía que decirle a la empresa que no tenía los medios para trasladarse y que enviara un correo. La idea de la Inspección era que la empresa le respondiera. Pero ese correo nunca llegó. Después del despido todo fue terrible ya que el demandante venía con un exceso de abuso laboral, había asistido a psiquiatra. El último psiquiatra que le dio la licencia le dijo que debía parar y desconectarse. El demandante tomaba pastillas para dormir, para despertarse y las SOS para las crisis. La testigo trabaja para Nestlé actualmente. Contrainterventada dijo que el demandante estaba desde marzo con teletrabajo, enviaron a todos los administrativos con teletrabajo. Al demandante le permitieron hacer el teletrabajo desde Osorno. Nunca se le pidió al demandante volver a trabajo presencial. Javier Silva era el jefe del demandante y le dijo que Stefan Pool quería que volviera la siguiente semana a Los Ángeles. El demandante preguntó cómo lo hacía por lo de la pandemia porque no tenía auto y le dijeron que lo iban a ver. El lunes Stefan Pool lo llama y amenaza al demandante diciéndole que tenía que volver a trabajar; eso fue parece después del correo.

**CUARTO:** Que ambas partes se valieron de las declaraciones de los testigos don Stéphan Raphael Pol y don Javier Alfredo Silva Tala.

Don Stephan Pol dijo que trabaja en el departamento de finanzas en la demandada. Explica sus labores, dentro de ellas la parte finanzas de recursos humanos. Trabaja para la empresa hace 14 años. Tiene relación con todas las fábricas del país (8). Sergio Larrondo era el contralor corporativo. Sabe que el demandante se casó en marzo en el sur, empezó con el teletrabajo, meses después le pidió que regresara a la fábrica de Los Ángeles porque era el especialista de costos en la fábrica, le dijo que no podía regresar porque había vendido su carro y no podía regresar; le pidió que regresara y el demandante le dijo que no. Le dio 2 o 3 días porque lo necesitaba en la fábrica y el demandante se negó. Habló por teléfono con el demandante. El demandante fue despedido luego de eso aproximadamente una semana y media. El demandante fue despedido por falta grave, la decisión se hizo con el departamento legal y recursos humanos. Fue una decisión en conjunto. Las labores que realiza el demandante las realice actualmente don Rodrigo Vidal de manera presencial. No sabe si el pacto de teletrabajo se hizo por escrito, pero si se aceptó que tele trabajara. Cuando el demandante se fue al sur le dijo que sus deberes estaban en Los Ángeles y le dio 2 o 3 días porque él sabía que tenía que regresar. Los temas de permisos de traslado debe verlo con recursos humanos. El demandante quería trasladarse al

sur desde hacía tiempo. Recursos humanos de la empresa otorga los permisos de desplazamiento a los trabajadores. Interrogado por el apoderado de la demandada el demandante dice que era especialista de costos y es complicado que se hagan por tele trabajo. Javier Silva también le pidió que regresara y el demandante se negó por teléfono y por correo electrónico.

Don Javier Silva Atala dijo que trabaja para la empresa desde el 2012 junio o julio. Es contralor de la fábrica de Graneros control financiero, presupuestario y buenas prácticas. Trabaja presencial y actualmente por la pandemia de lunes a jueves presencial y viernes teletrabajo y ahora solo teletrabajo. El demandante esta en contraloría como especialista, sus labores similares a las del testigo pero con un nivel inferior de responsabilidad. Era el jefe directo del demandante en la fábrica. Le solicitó al demandante que realizara su labor presencial; dentro de sus labores están las buenas prácticas y su rol es verificar que los procesos se hagan en tiempo y forma; y esas labores deben hacerse presencialmente. Control de inventario, por ejemplo una de las labores; hay personal encargado de hacer los inventarios pero ellos deben controlar que se realicen correctamente; deben ir a la bodega y mirar que se estén haciendo de buena forma y esa verificación debe hacerse presencialmente porque hay que ver a la persona como lo está haciendo. El testigo realizaba sus labores de forma presencial en el tiempo del despido del demandante. Para poder acudir el equipo de recursos humanos tenía un plan de cuidado de Covid con las medidas sanitarias correctas. Control de inventario y de materias primas cuando el demandante estaba en teletrabajo no se podía realizar esa labor. El testigo si podría haberlo hecho pero la pandemia aumentó la carga laboral y por eso se solicitó el retorno del demandante a labor presencial. La empresa provee de documentos para hacer traslado entre las distintas dependencias, pero no recuerda si en esa época existía. Respecto de la movilización el demandante tenía un vehículo y lo vendió estando en cuarentena. Para poder trasladarse a Los Ángeles había una persona Manuel Aguayo que vivía en el sur y se trasladaba a las dependencias de Los Ángeles. Se le comentó al demandante que Manuel Aguayo se trasladaba desde el sur, pero el contrato laboral del demandante era en Los Ángeles y no se le podía dar algún beneficio.

**QUINTO:** Que la acción de tutela ejercida por el actor es la que contempla el artículo 489 del Código del Trabajo, también conocida como acción de tutela con ocasión del despido.

El actor sostiene que con el despido el empleador demandado vulneró su derecho a la vida y a la integridad física. En subsidio sostiene que el despido es vulneratorio del derecho a la no discriminación por enfermedad.

**SEXTO:** Que en lo referido a la vulneración denunciada de un modo principal sostiene en síntesis que *“el empleador no puede abusar de su calidad de tal al extremo de obligar a un trabajador a exponer su vida e integridad física con tal de dar cumplimiento a una supuesta obligación contractual”*. Luego sostiene que *“la afectación a la vida e integridad física es consecuencia directa de la conducta de la empresa Nestlé configurada en la carta de desvinculación”*. Agrega que *“Nestlé expuso al actor a un posible contagio de Covid-19 desatendiendo las circunstancias graves en que el país se encuentra y la saturación de los centros de salud”*. Precisa que en la carta de despido *“se le acusa de incumplimiento*



*grave por no acudir presencialmente a la fábrica de Los Ángeles en circunstancias que se encontraba bajo la modalidad de trabajo a distancia en su domicilio de la ciudad de Osorno”.*

Como indicios de la vulneración señala los siguientes:

- 1) contrato de trabajo de 01 de febrero del año 2015, suscrito entre el demandante y la empresa demandada. En este documento, acompañado por el demandante da cuenta que en esa fecha las partes suscribieron contrato de trabajo en virtud del cual el demandante se obligó a prestar servicios como F&C Analyst y será considerado como un trabajador de la Plana Mayor de empresa, debiendo prestar sus servicios según su naturaleza en la oficina central, fábricas, centros de distribución u oficinas de la empresa a nivel país.
- 2) Anexo de contrato de trabajo denominado Addendum al Contrato de Trabajo fechado en la ciudad de Los Ángeles 1 de abril 2020, acompañado por la demandada, que da cuenta que las partes acordaron que el demandante desempeñará las funciones propias de su cargo en la modalidad de teletrabajo desde calle Río Aconcagua N° 2625 de la comuna de Osorno. Acordaron además que la vigencia de dicho acuerdo se extendería desde el 1 de abril de 2020 hasta *“que sea requerido su regreso por su Line Manager dependiendo de la situación sanitaria del país. El regreso del trabajador a su puesto habitual de trabajo será requerido mediante los canales electrónicos habituales de comunicación.”*
- 3) Correo electrónico del actor de domingo 31 de mayo de 2020 a las 17:12 horas del día al señor Javier Silva y a RRHH, cuya impresión, acompañada por el demandante da cuenta que a través de esa comunicación el actor manifestó que existen diferentes motivos que le imposibilitarían realizar 100% sus labores presenciales, destacando el hecho de no poseer un transporte adecuado que le brinde la seguridad necesaria para viajar desde la Región de Los Lagos a la ciudad de Los Ángeles. Además hace ver que existen controles sanitarios en la ruta y peajes de larga espera, los que podrían significar un riesgo de contagio de Covid y ello sería un riesgo para él, su familia y sus colegas. Agrega que *“te he propuesto continuar realizando mis actividades de teletrabajo, con cuarentena voluntaria hasta que la situación se logre normalizar. Esto es lo que puedo ofrecer como trabajador, tomando en cuenta que la decisión de aceptar esto o no, depende de la compañía y de sus necesidades”.*
- 4) “Protocolo Especial de Seguridad Covid-19 Fábricas/Centros de Distribución de Nestlé Chile S.A.” de 01 de junio de 2020, acompañado por el demandante. Se trata de un documento confeccionado por la empresa en el que se disponen ciertas medidas, instrucciones y sugerencias referidas al tema Covid, referidos específicamente a qué hacer si se tiene alguno de los síntomas que se señalan; que hacer en el transporte público o privado; que hacer al ingresar a la fábrica; que hacer al usar el casino o comedor, camarines o vestidores; que hacer al interior de las áreas productivas de la fábrica, al interior del centro de trabajo en áreas comunes, estacionamientos u oficinas, o al usar la sala de ventas. Llama la atención de esta sentenciadora que dicho documento, acompañado por el trabajador, en el acápite denominado *“cuídate y cuida a los demás siempre:*

cumple estas medidas cuanto estés fuera del trabajo (de acuerdo a las instrucciones del Minsal)”, dicho acápite se encuentra encuadrado con líneas de lápiz y se lee manuscrito la frase “vive solo”. Al leer las instrucciones ellas disponen que en cuarentena se encuentran prohibidas la mayoría de las actividades fuera del hogar, que solo se puede salir del hogar con permisos especiales, que se prohíben todas las actividades sociales y recibir o hacer visitas y que no se debe participar en eventos prohibidos por la autoridad.

5) licencia médica electrónica de 02 de junio de 2020 extendida por el médico Psiquiatra doctor Juan Carlos Sánchez Montecinos, acompañada por el demandante, que da cuenta que en esa fecha se otorgó licencia médica a contar del 3 de junio por 30 días. En los datos del lugar de reposo se indica la ciudad de Puerto Varas y se señala como tipo de licencia “enfermedad profesional”.

6) Publicaciones de la empresa Nestlé con el lema: “Cuídate y así cuidas a los demás”, las que no acompaña.

7) Resoluciones Sanitarias sobre brote de Covid-19 de la Seremis de Salud y el Ministerio de Salud que no fueron acompañadas.

8) Dictamen N°1239/005, de 19 de marzo de 2020 de la Dirección de Trabajo que complementa doctrina contenida en Dictamen N°1116/004, de 06.03.2020, que fija criterios y orientaciones sobre el impacto, en materia laboral, de la emergencia sanitaria provocada por el virus Covid-19. En él la Dirección del Trabajo se refiere a medidas alternativas de cumplimiento de las obligaciones contractuales; reitera la obligación legal del empleador del artículo 184 bis del Código del Trabajo; se refiere al cierre de las empresas por decisión de la autoridad sanitaria; y al cierre preventivo de la empresa por el empleador.

9) Conversación vía celular de día viernes 29 de Mayo de 2020, entre el actor con su jefe directo el señor Javier Silva y conversación vía celular de día lunes 01 de Junio de 2020 entre el actor y el señor Stephan Pol, Contralor de Operaciones de la Oficina Central en Santiago. Si bien estas personas reconocen haberse comunicado con el demandante solo reconocen haber conversado con el demandante sobre sus labores presenciales, sin detalle de los diálogos sostenidos.

11) Hechos fundantes de la carta de aviso de término de la relación laboral de 05 de junio de 2020, invocando la empresa Nestlé la causal del artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, esto es, incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

**SEPTIMO:** Que sin perjuicio de lo que pueda resolverse respecto de lo justificado o injustificado del despido al analizar la acción de despido injustificado deducida, lo cierto es que los hechos que el actor indica como constitutivos de la vulneración a su garantía del derecho a la vida e integridad física no son tales.

En efecto, como se ha analizado al momento del despido el actor se encontraba autorizado por su empleador para realizar tele trabajo hasta que le fuera requerido el regreso a su puesto habitual mediante los canales electrónicos habituales de comunicación. Por ello no se divisa que el requerimiento efectuado por el empleador para que el actor volviera a realizar labores presenciales pueda estimarse como una vulneración de derechos fundamentales, más aun cuando es el propio demandante reconoce en la demanda que en julio del 2017 fue

trasladado a la ciudad de Los Ángeles, lugar al que debía regresar a requerimiento del empleador; justificando éste dicha decisión en la necesidad que el demandante realizara ciertas labores que debían efectuarse por él de forma presencial.

En efecto, es el mismo actor quién en la demanda reconoce que *“tenía algunas actividades presenciales como el control de inventario”*, aun cuando dice que ella se realizaba de manera esporádica.

Lo cierto es que el actor se encontraba tele trabajando desde el 18 de marzo de 2020 y el solo requerimiento a labores presenciales, cuando es el propio actor que reconoce que dentro de sus labores había labores que deben realizarse de forma presencial como las que el señala o las que describe el testigo señor Silva (*“dentro de sus labores están las buenas prácticas y su rol es verificar que los procesos se hagan en tiempo y forma y esas labores deben hacerse presenciales”*), no pueden considerarse vulneración a la garantía que invoca.

Por lo demás según aparece de autos la situación de salud que relata el actor no puede vincularse con el requerimiento antes señalado, ya que desde años anteriores había manifestado episodios que requirieron atención de urgencia como se ha acreditado, con los documentos por él acompañados. Pareciera entonces que la forma de cumplir la prestación de labores y la conciliación que de ella hacía el trabajador con su vida privada (realizando viajes interregionales los fines de semana), provocaron en el demandante alteraciones en su salud.

**OCTAVO:** Comprende esta jueza que la situación de pandemia vivida en el país, sobre todo en los primeros meses de ella, provocó incertidumbre y temor en la población, sobre todo por el desconocimiento que existía en un principio acerca del modo de contagio y los efectos o consecuencias en la salud de las personas, lo que naturalmente acrecentó en el actor su temor e incertidumbre al requerírsele volver a labores presenciales, pero, como se ha establecido, el demandante sabía que estaba contratado para labores en la ciudad de Los Ángeles (reconoce que fue trasladado el 2017) y que el teletrabajo acordado con la empresa, precisamente por razón de la pandemia, era una situación transitoria, ya que así se expresa en el anexos de 1 de abril de 2020 como en el anterior firmado el 18 de marzo de 2020 (en el que incluso se fijaba un plazo de término).

Por otro lado, ha de tenerse presente que de acuerdo al giro de la empresa demandada, ésta es una empresa que desarrolla una labor esencial en la producción de alimentos, por lo que la situación sanitaria no podía impedir el desarrollo de labores presenciales requeridas para su funcionamiento.

No se divisa de así que el despido del actor haya vulnerado la garantía a la vida y a su integridad que invoca.

**NOVENO:** Que de manera subsidiaria el actor considera que el despido de que fue objeto vulneró su derecho a la no discriminación por enfermedad. Sostiene que la demandada puso término a su contrato de trabajo *“en abierta discriminación por su condición de salud”* y luego enumera los siguientes indicios que acreditan, a su juicio, que su despido es vulneratorio de su derecho a la integridad psíquica. Ellos son los siguientes:

- a) Boleta de venta y servicios y formulario de atención de urgencia de fecha 29 de septiembre de 2017 del Servicio Araucanía Sur, Hospital de Lautaro; boleta de honorarios electrónica de 25 de octubre de 2017 y de 20 de

noviembre, ambas de 2017 del médico psiquiatra doctor Juan Pablo Pailahueque Quezada; boleta de venta y servicios y hoja de atención de urgencia de 5 de marzo de 2018 del Servicio Araucanía, Hospital de Collipulli; boleta de honorarios electrónica de 12 de marzo de 2018 del médico psiquiatra doctor Juan Pablo Pailahueque Quezada. Estos documentos, acompañados por el demandante dan cuenta de atenciones médicas en los hospitales que se indican y por el profesional que se individualiza en los años 2017 y 2018; fechas muy anteriores al despido del actor.

- b) Exámenes de laboratorio N° de orden 9290717 de 29/09/2017 del Hospital de Lautaro los que no son acompañados en juicio.
- c) Indica además como indicios el contrato de trabajo de 01 de febrero del año 2015, y anexo de 01 de abril de 2020 ya analizados precedentemente.
- d) Señala además como indicios de esta vulneración las conversaciones vía celular de día viernes 29 de Mayo de 2020, entre el actor con su Jefe directo el señor Javier Silva; el correo electrónico del actor del domingo 31 de mayo de 2020 a las 17:12 horas del día al señor Javier Silva y a RRHH; la conversación vía celular de día lunes 01 de Junio de 2020 entre el actor y el señor Stephan Pol, Contralor de Operaciones de la Oficina Central en Santiago; la licencia médica electrónica de 02 de junio de 2020 extendida por el médico Psiquiatra doctor Juan Carlos Sánchez Montecinos; y los hechos fundantes de la carta de despido de 05 de junio de 2020; hechos todos ya analizados al haber sido invocados también como indicio de la vulneración denunciada de manera principal.

**DECIMO:** Que los indicios antes referidos y analizados no dan cuenta de la discriminación que por enfermedad alega el actor. No existe prueba alguna que dé cuenta siquiera que el empleador conocía el estado de salud del actor y los episodios que requirieron su atención de urgencia en los años 2017 y 2018 en la Región de la Araucanía por lo que se desechará también la denuncia de vulneración de estas garantías.

Tampoco se divisa discriminación por razón de salud del actor desde que, como se explica en la carta de despido el hecho que motivo este, según lo hace ver el empleador es el correo electrónico de 31 de mayo de 2020, hecho anterior a la fecha en que se otorgó la única licencia médica acompaña en juicio el 2 de junio de 2020.

**DECIMO PRIMERO:** Que el actor ejerce además acción de indemnización por daño moral, la que será también desecheda desde que, como se ha dicho no se acogerá la denuncia de tutela por vulneración a los derechos fundamentales ya señalados y porque no es posible imputar al empleador responsabilidad en la salud del trabajador, ni como consecuencia del despido, ni como consecuencia del modo en que el actor prestaba sus servicios debiendo trasladarse largas distancias para compatibilizar su vida laboral y familiar.

La alegación que hace el actor referido a la falta de claridad del contrato de trabajo en relación con el lugar en que debía prestar sus servicios, su horario y su jefatura inmediata; y el hecho de tener que trasladarse por más de 500 kilómetros los fines de semana para compatibilizar vida laboral y privada, lo

que le habrían provocado, desde antes de la pandemia (atenciones de urgencia el 2017 y el 2018), no pueden imputarse al empleador.

El actor ha reconocido que fue trasladado a la ciudad de Los Ángeles el 2017; no ha acreditado la existencia de una promesa de regreso no cumplida a la Región de Los Lagos; no existe prueba que dé cuenta de alguna solicitud en ese sentido por el demandante a la empresa o reclamo de incumplimiento de obligaciones laborales ante la Inspección del Trabajo.

**DECIMO SEGUNDO:** Que el actor demanda además una serie de prestaciones laborales, por diversos montos, consistentes en 1) \$132.167 por sueldo básico; 2) \$199.359 por compensación alquiler; 3) \$126.865 por gratificación legal mensual; 4) \$1.520.848 por bono anual finiquito; 5) \$196.833 por PDP Plan de Pensiones; 6) \$222.126 por bono vacaciones; 7) \$134.549 por Aguinaldo FFPP; 8) \$225.014 por Aguinaldo Navidad; 9) \$107.055 por concepto de Vida Cara.

Como aparece del proyecto de finiquito acompañado por el demandante, el empleador ofreció pagar dichas sumas por esos conceptos al momento de suscribir el finiquito. Este proyecto de finiquito se encuentra firmado por la empresa y no ha sido objetado.

Por lo tanto se accederá a la demanda, condenándose a la demandada al pago de estas prestaciones.

**DECIMO TERCERO:** Que en lo que se refiere a la acción de despido injustificado, como aparece de la carta de despido de 5 de junio de 2020, el empleador demandado hace ver al trabajador lo siguiente:

- 1) Que está contratado para desempeñarse en el cargo de F&C Factory Specialist y que los servicios debía prestarlos presencialmente en la fábrica de Los Ángeles.
- 2) Que en esta fábrica como en todas las demás fábricas de la demandada en el país los trabajadores que realizan labores administrativas, “como es su caso” deben asistir presencialmente a la fábrica, por estimar la empresa que las labores desarrolladas presencialmente son ejecutadas de manera más óptima y permiten una mayor vinculación entre las distintas áreas.
- 3) Que en el cargo en el que se desempeñaba el actor hay ciertas labores que necesariamente deben realizarse en la fábrica, las que indica.
- 4) Que al momento de ser contratado y promovido al cargo, estuvo en conocimiento y en acuerdo con dicha condición contractual; lo que para el empleador era una obligación esencial, toda vez que mensualmente se le pagaba un “bono de residencia” de 8% adicional calculado sobre el sueldo; bono que fue acordado cuando se le trasladó desde la fábrica de Llanquihue a la de Los Ángeles.
- 5) Que el 16 de marzo el demandante solicitó a su jefe directo señor Silva realizar sus funciones a distancia ya que por motivos personales se encontraba temporalmente en la ciudad de Osorno; a lo que se accedió pero con el compromiso de que debía reintegrarse a sus funciones de manera presencial cuando se le requiriese.
- 6) Que entre el 18 y 29 de mayo de 2020 el señor Silva le indicó que en reiteradas oportunidades que debía reintegrarse a sus labores de manera presencial, a lo que el demandante se negó; enviando el correo de 31 de



mayo de 2020 manifestando que no volvería a prestar servicios presenciales y que la empresa debía evaluar si aceptaba o no esa condición.

- 7) Agrega que los argumentos que esgrime no revisten la calidad de graves o justificados y tampoco corresponden a una explicación razonable *“de parte de una persona que ejerce un cargo profesional, ya que usted debió haber previsto las dificultades de desplazamiento que le atañen”*

La parte empleadora consideró que tales hechos constituyen la causal de despido del artículo 160 n°7 del Código del Trabajo.

**DECIMO CUARTO:** Que la causal de despido del artículo 160 n°7 del Código del Trabajo, invocada por la demandada, supone necesariamente de la concurrencia de dos condiciones:

- 1) que el trabajador haya incumplido las obligaciones que el contrato le imponía; y
- 2) que tal incumplimiento se califique de grave; calificación que corresponde realizar al tribunal.

**DECIMO QUINTO:** Que ha sido el propio demandante en su demanda quien ha reconocido que dentro de las labores para las cuales fue contratado se encontraban algunas que debía realizar presencialmente.

También ha reconocido que desempeñaba sus labores en la fábrica de Los Ángeles, lugar al que fue trasladado el año 2017.

Por lo anterior, la obligación de prestar servicios presenciales existía ya desde el 2017.

**DECIMO SEXTO:** Que resulta relevante establecer lo ocurrido con anterioridad al despido:

- 1) El demandante desde el 18 de marzo de 2020 se encontraba teletrabajando desde la Región del Los Lagos. De ello dan cuenta los anexos de contrato de trabajo de 18 de marzo y de 1 de abril de 2020 acompañados. En el último se acordó que el actor realizaría sus labores en la modalidad de tele trabajo hasta que fuera requerido su regreso por su “Line Manager” mediante los canales electrónicos habituales de comunicación.
- 2) El viernes 29 de mayo el jefe directo del demandante, señor Javier Silva, llama al actor indicándole que debía presentarse en la fábrica de Los Ángeles el día lunes. Este hecho lo reconoce el demandante en la demanda; y si bien en la carta de despido la demandada sostiene que hubo requerimiento de regreso a labores presenciales entre el 19 y el 29 de mayo de 2020, lo cierto es que no existe ninguna prueba al respecto.
- 3) El domingo 31 de mayo de 2020 el demandante envió correo electrónico a su jefatura, el que ya ha sido analizado, y en el que el trabajador manifiesta que se encuentra en la Región de Los Lagos, que no posee transporte adecuado que le brinde seguridad y que “ofrece” continuar realizando sus labores de teletrabajo y que es decisión de la compañía aceptar esto o no.
- 4) El lunes 1 de junio de 2020 el demandante recibe una llamada telefónica de don Stephan Pol; eso expresa el actor. El señor Pol presentado como testigo por las partes reconoce haber hablado con el trabajador (aunque no

indica fecha) pero señala que le pidió que regresara a sus labores presenciales, le dio 2 o 3 días para ello y el demandante le dijo que no.

5) El 2 de junio de 2020 se extendió en favor del demandante una licencia médica, que indicaba reposo por 30 días a partir del día 3 de junio de 2020.

6) La carta de despido está fechada el 5 de junio de 2020.

**DECIMO SEPTIMO:** Que tal como lo alega el demandante ha de tenerse en cuenta que conforme lo dispuesto en el artículo segundo transitorio de la ley 21.220, dicha norma que regula la prestación de servicios en modalidad de teletrabajo comenzó a regir el 1 de abril de 2020.

El artículo 152 quater I del Código del Trabajo dispone que si la modalidad de teletrabajo se dispone con posterioridad al inicio de la relación laboral, como ocurre en la especie, cualquiera de las partes puede unilateralmente volver a las condiciones originalmente pactadas, previo aviso por escrito a la otra parte, con una anticipación mínima de 30 días.

**DECIMO OCTAVO:** Que por lo expuesto en los considerandos precedentes estima esta jueza que el requerimiento del empleador para que el demandante volviera a prestar labores presenciales no cumplió las formalidades acordadas en el anexo de contrato (mediante los canales electrónicos habituales de comunicación), ni cumpliendo los plazos que la ley laboral vigente exigía.

**DECIMO NOVENO:** Que el incumplimiento de las formalidades antes señaladas, como asimismo el hecho de encontrarse el trabajador haciendo uso de licencia médica, justifican su inasistencia a las labores presenciales requeridas por el empleador los días 3 y 4 de junio de 2020, de manera tal que la obligación de prestar labores presenciales no le era exigible.

Por lo anterior no es posible tener por configurada la causal de despido invocada por el empleador debiendo declararse injustificado el despido del actor y condenarse a la demandada a pagarle las siguientes prestaciones:

- 1) \$2.303.188 por indemnización sustitutiva del aviso previo;
- 2) \$11.515.940, por indemnización legal por 5 años de servicio;
- 3) \$9.212.752 por aumento de 80 % de la indemnización por años de servicio de conformidad a lo dispuesto en el artículo 168 letra c) del Código del Trabajo.

**VIGESIMO:** Que el demandante pide que se condena a la demandada al pago de \$811.297 o la suma que el tribunal fije, por indemnización por feriado proporcional; obligación que la demandada se limita a controvertir sin mayores explicaciones.

Que la relación laboral del actor se inició el 1 de febrero de 2015 y terminó el 5 de junio de 2020, de manera tal que la última anualidad se cumplió el 1 de febrero de 2020.

Así de conformidad con lo dispuesto en el artículo 73 inciso 3° del Código del Trabajo se ha devengado en favor del actor la indemnización por feriado proporcional por el período 1 de febrero a 2 de junio, ambos de 2020.

Para el cálculo del feriado proporcional se tiene en cuenta que conforme a los artículos 67 y 69 del Código del Trabajo la indemnización por feriado anual equivale a 21 días de remuneración; y que los 122 días que transcurrieron entre el 1 de febrero y el 2 de junio, de 2020 equivalen al 33,4% de los 365 días que constituyen un año.

En consecuencia si la indemnización por feriado anual en la especie es de \$1.612.231 (21 días de remuneración), la indemnización por feriado proporcional alcanza a \$538.485 (33, 4% de aquella); suma que deberá pagar la demandada.

**VIGESIMO PRIMERO:** Que el resto de la prueba rendida en nada altera lo ya reflexionado.

Por estas consideraciones y visto además lo dispuesto en los artículo 7, 8, 67, 69, 73, 160 n°7, 152 quater I, 162, 168, 172, 446, 452, 453, 454, 456, 459, 485, 489 y 495 del Código del Trabajo se declara:

I.- Que no ha existido la vulneración de derechos fundamentales denunciada.

II.- Que **SE ACOGE** la demanda interpuesta por don **DANIEL ANTONIO MUÑOZ PANGUI**, en contra de **NESTLÉ CHILE S.A**, ambos individualizados, declarándose injustificado el despido de que fue objeto el actor ocurrido el 5 de junio de 2020, condenándose a la demandada a pagarle las siguientes prestaciones:

- 1) \$2.303.188 por indemnización sustitutiva del aviso previo;
- 2) \$11.515.940, por indemnización legal por 5 años de servicio;
- 3) \$9.212.752 por aumento de 80 % de la indemnización por años de servicio de conformidad a lo dispuesto en el artículo 168 letra c) del Código del Trabajo;
- 4) \$538.485 por indemnización por feriado proporcional;
- 5) \$132.167 por sueldo básico;
- 6) \$199.359 por compensación alquiler;
- 7) \$126.865 por gratificación legal mensual;
- 8) \$1.520.848 por bono anual finiquito;
- 9) \$196.833 por PDP Plan de Pensiones;
- 10) \$222.126 por bono vacaciones;
- 11) \$134.549 por Aguinaldo FFPP;
- 12) \$225.014 por Aguinaldo Navidad;
- 13) \$107.055 por concepto de Vida Cara.
- 14) A pagar reajustes e intereses de conformidad con lo dispuesto en los artículo 63 y 173 del Código del Trabajo.

III.- Que al no haber sido vencida totalmente la demandada, cada parte pagará sus costas.

**RIT T-35-2020**

Pronunciada por doña María Isabel Palacios Vicencio, Jueza Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Osorno.

