

Santiago, seis de noviembre de dos mil veinticuatro.-

VISTOS, OÍDO Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que, comparece a este Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, Gabriel Lara Gómez, abogado, en representación de ROBERT ALEXANDER AZOCAR ORTEGA, cédula de identidad N°18.349.032-K, ambos con domicilio en Av. Providencia N°1208, oficina 1607, Providencia, interponiendo denuncia en procedimiento de tutela por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, despido indebido y cobro de prestaciones, en contra de PETRA ADMINISTRADORA DE SERVICIOS GENERALES SPA, RUT N°76.885.286-3, representada legalmente por José Navarrete Medina, ambos con domicilio en Alcalde Davalos N°152, Providencia, y solidaria o subsidiariamente, en contra de AGUAS ANDINAS S.A., RUT N°61.808.000-5, representada legalmente por Eugenio Rodríguez Mingo, ambos domiciliados en Avenida Presidente Balmaceda N°1398, Santiago, MEGAMEDIA S.A, RUT N°76.185.964-1, representada legalmente por María Bazán Cardemil ambos domiciliados en Avenida Vicuña Mackenna N°1370, Ñuñoa, CANAL 13 SPA, RUT N°76.115.132-0, representada legalmente por Cristian Núñez Pacheco, ambos domiciliados en Inés Matte Urrejola N°0848, Providencia e HIDROGÍSTICA S.A., RUT N°96.828.120-8, representada legalmente por Pablo Martínez Ubago, ambos domiciliados en José Ananías N°530, Macul, con la finalidad que se condene a las demandadas al pago de las siguientes prestaciones: a) \$29.199.456.- por indemnización especial del inciso tercero del artículo 489 del Código del Trabajo, b) \$2.654.496.- por indemnización sustitutiva del aviso previo, c) \$2.654.496.- por indemnización por un año de servicio, más \$2.123.596.- por el recargo del 80% establecido en la letra c) del artículo 168 del Código del Trabajo, d) \$10.000.000.- por daño moral, más intereses, reajustes y costas.

Para fundar su acción, señala haber ingresado a prestar servicios para la demandada principal, bajo vínculo de subordinación y dependencia, con fecha 01 de abril de 2022, inicialmente como sub gerente de operaciones, siendo promovido en septiembre de 2022 al cargo de gerente de operaciones, labores que cumplía tanto en dependencias de la demandada principal ubicadas en Alcalde Davalos N°152, Providencia, como en las dependencias de las empresas mandantes a los que prestaba servicios su empleadora, percibiendo una remuneración mensual promedio de \$2.654.496.-, compuesta de sueldo base, gratificación y bonos, exento de la limitación de jornada, en consideración a la naturaleza de sus funciones, conforme dispone el inciso segundo del artículo 22 del Código del Trabajo.



XKDWXQXXFHX

Refiere que la demandada principal, es una empresa del rubro “facilities”, cuyo foco está puesto en entregar servicios de apoyo a empresas privadas para que estas sólo se enfoquen en su negocio, en líneas como aseo industrial, seguridad privada, mantención de áreas verdes y mantención de obras menores, debiendo prestar funciones de manera directa en torno a la administración de cada uno de los contratos que la demandada principal mantiene con cada uno de sus clientes.

Para AGUAS ANDINAS S.A., presta servicios de aseo, sanitización, mantención de áreas verdes, mantención de obras menores, desmalezados, cliente al destinaba aproximadamente un 50% de su tiempo, ya que al menos la mitad del personal de su empleadora se abocaba a este cliente, a MEGA MEDIA S.A., le prestaban servicio de aseo, sanitización y seguridad privada, cliente al que le dedicaba aproximadamente un 20% de su tiempo, el contrato con CANAL 13, consistía en servicio de aseo dedicándole aproximadamente un 20% de su tiempo y a HIDROGÍSTICA le prestaban servicio de aseo y mantención de áreas verdes, destinándole aproximadamente un 10% de su tiempo, correspondiéndole realizar la planificación, organización, dirección y control de todos los servicios permanentes y esporádicos, comunicación constante con el cliente, gestión de la contratación de personal, gestión de materiales e insumos para este servicio, gestión de uniformes y elementos de protección personal para los trabajadores de este servicio, apoyo en gestión de materias de prevención de riesgos, apoyo en la gestión de la plataforma de certificación laboral, administración de las maquinarias utilizadas en este servicio, administración de los vehículos que tiene asignado (rutas, combustibles, modificaciones, etc.), confección de informes periódicos del estado de avance de los servicios para retroalimentación al cliente, valoración y control de bonos del personal asignado, confección mensual de documentación para estados de pago de los servicios, administración de caja chica semanal asignada para gastos menores, administración de los administradores y supervisores que se encargaban de controlar en terreno la ejecución de los trabajos, administración de costos y gastos de acuerdo a presupuesto, participación en comité paritario como invitado, apoyo en gestión de materias de prevención de riesgos, según el caso.

Afirma que, con fecha 02 de junio de 2023, fue despedido por aplicación de la causal establecida en el artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, esto es, incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, remitiendo una misiva cuyo contenido transcribe, decisión que estima es vulneratoria de su garantía fundamental de la integridad psíquica y la honra. Contextualiza su separación, indicando que la demandada principal, cada quince días celebra una reunión entre gerentes y algunos mandos medios (“comité de gestión”) para



revisar distintos temas críticos, e incluye principalmente asuntos operativos, comerciales y financieros, que fue citada para el 02 de junio de 2023, mediante correo electrónico remitido por la gerente de Administración y Finanzas, Catalina Bobadilla, solicitándole a los participantes, José Luis Navarrete (gerente general), Cynthia Barahona (gerente comercial), Paulina Rivera (contadora), Jocelyn Castro (administradora de contratos servicios), Ferdinando Pinto (administrador de contratos de seguridad) y Daniel Politis (funcionario nuevo) llevar un detalle de las 6 principales actividades de su cargo. Por iniciativa propia, un día antes de la reunión se acercó a la oficina del gerente general a informarle dos temas que consideraba que se debían agregar en la reunión. El primero, que extraoficialmente el cliente HIDROGÍSTICA había informado en una reunión online que contrato llegaría a su fin por decisión interna y el segundo, una propuesta de reestructuración del área de Mantenimiento de Obras Menores, con el objetivo de realizar mejoras en ese servicio, acusando recibo el gerente general y señalándole que serían abordados en la reunión

El día de la reunión, realizada en la sala ubicada en el segundo piso de sus oficinas, se presentó con el computador corporativo que tenía asignado, donde tenía el detalle de lo que iba a presentar cuando le cedieran la palabra, exponiendo las 6 principales actividades de su cargo y la propuesta de reestructuración, y siendo aproximadamente las 10:00 horas, con todos los citados presentes, Catalina Bobadilla dio inicio a la reunión, presentando el temario: término de servicios con cliente HIDROGÍSTICA, propuesta de reestructuración área de Mantenimiento de Obras Menores, alza sueldo mínimo, montos pendientes de facturación, funciones de Daniel Politis, y las 6 principales actividades de cada cargo.

Respecto al término del contrato con HIDROGÍSTICA, que mensualmente representaba una facturación neta de aproximadamente 3,7 millones, la administradora del contrato Jocelyn Castro, comenzó a exponer los antecedentes de lo sucedido y los motivos operativos por los que el cliente decidió ponerle fin. Inmediatamente José Luis Navarrete de forma bastante exaltada comenzó a interrumpirla, y sin que se hubiera expuesto la totalidad de los hechos, comenzó culparlo por la pérdida del contrato, afirmando que esto se debía a que no iba a terreno, o bien, iba muy poco, agregando que no conversaba con los clientes para obtener su retroalimentación, lo que descarta, pues a lo menos, durante dos días de la semana, concurría a terreno a supervisar los servicios que proporcionaba la empresa y conocer el nivel de satisfacción de los clientes, tareas propias de sus funciones como gerente de operaciones. Intentó pedir la palabra para defenderse



de las acusaciones y presentar más antecedentes de lo ocurrido, viéndose impedido de hacerlo por el gerente general.

Luego, al tratar la propuesta para reestructurar el área de Mantenimiento de Obras Menores, mientras presentaba las falencias actuales del área y las mejoras a realizar, José Luis Navarrete, quien se mantenía ofuscado, interrumpiéndolo mientras desarrollaba su exposición, la contadora Paulina Rivera, agregó que el área de Mantenimiento no había rendido unas facturas de compra de insumos y materiales, por aproximadamente \$1.000.000.-, ante lo cual, y sin otros antecedentes, el gerente general señaló literalmente “esto es un robo”, lo que confirmó Paulina Rivera, y por tratarse de una línea de negocio que dependía operativamente de su área, se lo acusaba injustamente de ello., sin tener derecho a responder lo aseverado por el gerente general, quien impidió cualquier replica, ordenando de manera autoritaria pasar al siguiente punto, sin siquiera permitir terminar la presentación, sintiéndose anulado, disminuido y denostado por la conducta del gerente general, cuestión que se verificó de manera pública ante todos los asistentes.

Posteriormente, al momento de presentar las nuevas funciones, Daniel Politis, quien llevaba algunas semanas trabajando, informó que sería una especie de asesor, y mientras esto ocurría, se volvió al tema del término de los servicios con HIDROGÍSTICA, volviéndolo a atacar directamente el gerente general, reiterando que ello se debía a que no iba a terreno, agregando que en el desarrollo de sus funciones, debía usar un cartel con la palabra “terreno” para recordar todas las mañanas que debía desplazarse a dependencias de los clientes, provocando las risas de parte de los asistentes a la reunión. No bastando con la humillación de la que era objeto, su jefatura también se refirió a él como un “ratón de oficina”, dando a entender que no concurría a terreno, incrementando la humillación pública, siendo catalogado con este rótulo irrespetuoso e inadecuado, sintiendo un profundo malestar por encontrarse inmerso en dicha situación, no obstante, el gerente general continuó hablando de este tema, sindicándolo como principal responsable de lo sucedido, por lo que solicitó la palabra para dar su versión de los hechos, a lo que el gerente general de manera autoritaria respondió que no lo haría, agregando que no tenía permitido hablar, por lo que decidió abandonar la sala y continuar con sus labores pendientes, cuestión que provocó que el gerente general, desaforada e impulsivamente le vociferara, frente a todos los asistentes, que estaba despedido. Se dirigió a su oficina en el primer piso para retirar sus efectos personales y devolver los equipos de la empresa.

Unos minutos más tarde, Jocelyn Castro y Cynthia Barahona, aun impactadas con la decisión, al borde de las lágrimas, concurren hasta su oficina para tratar



de revertir la decisión de despido, no obstante, a los pocos minutos llegó el gerente general, en un estado desaforado e intransigente, y al verlo conversando con sus compañeras exclamó, en presencia de ellas, que se retirara del lugar inmediatamente, porque ya no trabajaba ahí, y al pedirle la carta de despido, de manera muy prepotente, reiteró la orden que abandonara el lugar y si quería tener noticias de su carta, que fuera a la Inspección del Trabajo a obtener una copia, recomendándole Maritza Quezada que se retirara de las instalaciones.

El 05 de junio de 2023, se sorprendió en la Inspección del Trabajo, al conocer que la causal invocada fue la contenida en el N°7 del artículo 160 del Código del Trabajo y fundada en hechos que no resultan ser efectivos, agravados debido a que la conducta agresiva, exaltada, violenta e irrespetuosa de la persona que se autodenomina como víctima en la misiva, que incurre en una serie de imprecisiones y errores insalvables como señalar un cargo distinto al que efectivamente desempeñaba, además de las condiciones en que se puso término a sus servicios, acusándolo de situaciones falsas que fueron puestos en conocimiento de los clientes, quienes por mensajes le indicaron que se habían enterado de lo ocurrido, cuestiones que lo afectaron negativamente, considerando que solo dos días antes fue reconocido por su buen desempeño mediante la entrega de una carta otorgada por el propio gerente general, haciéndose acreedor de un bono otorgado precisamente por la obtención de buenos resultados en su calidad de gerente de operaciones.

Todo lo anterior ha provocado que se encuentre sumido en un estado de angustia, desconsuelo y depresión, se ha vuelto una persona más irritable y triste, quiere estar a solas, para que nadie le pregunte qué le pasó y porque perdió su empleo, dejó de participar en todo tipo de actividades sociales y familiares, sintiéndose desalentado al verse perjudicado y además ser sindicado como responsable de conductas en las que no ha incurrido, lo que ha provocado un cambio drástico y negativo en su vida diaria y en su visión del futuro, ocasionándole graves daños y perjuicios, viéndose vulneradas las garantías contempladas en los artículos 19 N°1 inciso primero y 19 N°4, de la Constitución Política, esto es, la integridad psíquica, y el derecho a la honra.

Propone como indicios la carta remitida por el gerente general, el 31 de mayo de 2023, en que en base a la evaluación de desempeño del cargo de gerente de operaciones, se le otorga un bono de producción correspondiente a un sueldo bruto a pagar en el mes de mayo de 2023, agregando que se agradece su dedicación, trabajo y colaboración con la empresa y espera que pueda seguir desarrollando y cumpliendo los objetivos de su área y así obtener beneficios tanto personales como para la empresa (1), el pago del bono de producción derivado de



la evaluación de desempeño (2), conversación y mensajes de WhatsApp con Catalina Bobadilla, el 02 y 03 de junio de 2023, en forma posterior a la reunión donde fue despedido (3), conversación y mensajes de WhatsApp con Héctor Castillo (trabajador de Canal 13) el 05 de junio de 2023 (5), la carta de despido que hace expresa referencia a la reunión de 02 de julio de 2023, que solo trata de acomodar a su conveniencia los hechos que efectivamente ocurrieron en dicha instancia, responsabilizándolo de incurrir en falta de reportes y descontrol de responsabilidades, agregando que se dirigió a al gerente general de manera exaltada, agresiva, irrespetuosa, impropia y gravemente desproporcionada, conductas desplegadas precisamente por José Luis Navarrete, de manera pública ante todos los asistentes a la reunión, señalándolo como responsable del área de operaciones, incurría en robos debido a la eventual falta de rendición de facturas, agregando además que su jefatura lo cataloga como un “ratón de oficina” y sugería usara un collar con la palabra “terreno”, además de la conducta desaforada posterior a la reunión, en que ordena la salida inmediata de las instalaciones de la demandada principal (6), temporalidad entre la evaluación de desempeño con el reconocimiento del trabajo desarrollado y el pago de un bono de producción, informado el 31 de mayo de 2023, en que además se agradece su dedicación, trabajo y colaboración con la empresa y espera que pueda seguir desarrollando y cumpliendo los objetivos de su área y así obtener beneficios tanto personales como para la empresa y el posterior despido sancionatorio que se verifica a tan solo dos días de haber sido bien evaluado y reconocido por su jefatura (7), su destacado desempeño en el cumplimiento de sus funciones, siendo promovido de cargo, obtuvo aumento de remuneración, sin ser nunca fue objeto de amonestaciones, sanciones o multas de ninguna naturaleza (8, 9 y 10), su destacado desempeño en el cumplimiento de sus funciones, lo que se reflejaba no solo a nivel interno de la empresa sino también era reconocido por los clientes a los cuales debía atender, siendo felicitado por dichos clientes mientras prestaba sus servicios, no habiendo sido objeto de reclamos, reproches de ninguna naturaleza (11).

En el primer otrosí, de manera subsidiaria, deduce demanda por despido indebido y cobro de prestaciones, fundado en similares argumentos y solicitando el pago de las indemnizaciones por término de los servicios, más daño moral.

SEGUNDO: La demandada PETRA ADMINISTRADORA DE SERVICIOS SPA, contesta solicitando el total rechazo de la demanda, con costas.

Reconoce que el demandante fue contratado el 01 de abril de 2022, mediante un contrato de trabajo a plazo que pasó a tener naturaleza indefinida, a contar del 02 de mayo de 2022, desempeñándose como sub gerente de operaciones hasta el



término del vínculo, indicando que para efectos del artículo 172 del Código del Trabajo, el monto de su remuneración era inferior al señalado en la demanda, de acuerdo a las liquidaciones de los tres últimos periodos anteriores al despido, debiendo excluirse toda asignación que no constituya remuneración de acuerdo a lo ordenado en el inciso segundo del artículo 41 del Código del ramo, admitiendo que con fecha 02 de junio de 2023, puso término a los servicios del demandante por aplicación de la causal establecida en el N°7 del artículo 160 del mismo cuerpo legal, negando que ello se haya verificado con vulneración de sus derechos fundamentales, sino que su despido se debió precisamente a que incurrió en incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo, al desplegar una conducta irrespetuosa, agresiva y exaltada en contra del gerente general y superior jerárquico.

Afirma que, el 02 de junio de 2023, se llevó a cabo, como regularmente ocurría, una reunión de gestión a la que concurrieron el demandante, el gerente general, Cynthia Barahona, Catalina Bobadilla, Paulina Rivera, Jocelyn Castro, Ferdinando Pinto y Daniel Politis, iniciándose con la materia referida a la pérdida del cliente HIDROGÍSTICA (contrato de prestación de servicios por 3 instalaciones). En ella, partió exponiendo Jocelin Castro, señalando que el problema de este contrato se remontaba al mes de diciembre de 2022, reconociendo que lo anterior no fue informado a la gerencia general y no se habían tomado medidas con anticipación a fin de poder evitar el cese del contrato, quedando así de manifiesto que esta situación no había sido puesta en conocimiento del gerente general, por lo que este pidió una explicación a la Sra. Castro, manifestando, tanto esta como el demandante que sabían del término del contrato desde antes de la reunión, por lo que el Sr. Navarrete les expresó que debían haberle informado de esto el mismo día que tomaron conocimiento. Acto seguido el Sr. Navarrete les solicitó información respecto de cuánto significaba el costo asociado a la pérdida de estas 3 instalaciones. Luego de abordar este aspecto se pasó a otro punto, pidiendo el Sr. Navarrete al demandante y a Cynthia Barahona que coordinaran una reunión -urgente- con el cliente, para ver la posibilidad de revertir el término del contrato, sin ninguno de los epítetos señalados en la demanda.

Luego, la reunión continuó con la restructuración de MOM (Depto. de Mantenimiento de Obras Menores), exponiendo el demandante la propuesta de cambios en el equipo de trabajo para mejorar la gestión y regularizar todos los trabajos atrasados, y luego de algunas consultas menores, el gerente general, de forma clara y sin las exageraciones contenidas en la demanda, hizo referencia al demandante sobre la necesidad de estar más terreno, con el objeto de obtener



una mejor retroalimentación con el cliente y con los trabajadores de manera ágil y en tiempo real para reaccionar oportunamente ante tales requerimientos y dar soluciones concretas en el momento, y con ello evitar la pérdida de contratos. Fue en este contexto que el Sr. Navarrete le recalcó al actor la importancia de trabajar en terreno, y no en los términos señalados en la demanda, momento en que el actor comenzó a manifestar enojo y molestia por las críticas y exigencias que se le realizaban en relación con su trabajo, las que percibió de una forma exagerada, distorsionada y en un claro síntoma de “victimismo”, junto con una actitud de negación de los hechos que se le mencionaban, manifestando hostilidad ante el gerente general.

A continuación, Paulina Rivera intervino mencionando que hay rendiciones de cuentas sin cuadrar de MOM (Depto. de Mantenión de Obras Menores), que estaba a cargo del demandante, por lo que le afectaba directamente en su gestión, y era precisamente respecto de lo que había expuesto minutos antes, señalando Paulina Rivera que se habían adulterado los documentos por los que se habían adquirido insumos en Homecenter, con claros indicios de que se había cometido un fraude. En este momento y en la forma en que se trató el tema, en ningún momento ni circunstancia, y a nadie de los restantes asistentes a la reunión, se le ocurrió siquiera, que se le haya imputado en dicha situación al demandante su participación en el “robo” que pretende, sino que se trató de una manera delicada y seria, lo que hizo aflorar el incordio, molestia e incomodidad del actor al verse expuesto al tratamiento de un tema del que estaba a cargo, aumentando por ello su irritabilidad y enojo con el gerente general.

Cuando la reunión ya estaba por finalizar, y todavía hacía uso de la palabra el gerente general y solo quedando un punto por exponer en la reunión, a eso de las 11: 30 horas, el demandante quiso tomar la palabra, a lo que el gerente general le replicó que todavía no terminaba, momento en que el actor ofuscado, exaltado y de manera agresiva, cerró violentamente su computador y se levantó de su asiento, a lo que el Sr. Navarrete le replicó que tomara asiento porque aún no había terminado de hablar, momento en que el actor sin previa provocación, se dirigió de manera exaltada, agresiva, irrespetuosa, impropia y gravemente desproporcionada hacia el gerente general, indicándole que se iría de la reunión porque no lo dejaban hablar, aspecto que se agravó considerando que existían otros asistentes, quienes al advertir y ver el comportamiento del demandante se sintieron menoscabados y violentados por una situación absolutamente al margen del decoro. Frente a ello, cuando el actor se retiraba, el gerente general le manifestó que estaba despedido, llamando su atención que se haya sorprendido



por los hechos contenidos en el aviso de despido, por cuanto su grave conducta se le representó de inmediato y sería la causa de su despido.

De esta manera, ninguna relación tiene con los hechos de la reunión, ni menos como indicio de una vulneración de derechos fundamentales el hecho de que días antes se hubiere reconocido al actor por su buen desempeño mediante la entrega de una carta otorgada por el propio gerente general de la empresa, entregándole además un bono por la obtención de buenos resultados en su gestión, ello solo confirma que la gerencia general no sabía de la potencial y posible pérdida del cliente HIDROGÍSTICA, haciendo presente que, pudiendo hacerlo, no invocó para su despido las situaciones referentes al término del contrato con el cliente y la falta de rendición de cuentas, todas situaciones que si bien le fueron reprochadas al demandante, se adoptaron medidas para subsanarse, sin embargo, las faltas de respeto nunca serán toleradas o permitidas por su representada y será esta circunstancia la que detona el despido. Por otra parte, constituye una obligación contractual para con los clientes comunicar la salida del demandante de la planilla de quienes ejercen labores incluso relacionada con ellos, y por motivos de seguridad, pero de ninguna manera esta comunicación tiene la connotación paranoica atribuida por el demandante, ni menos la intención de causar los efectos señalados en la demanda.

No cabe duda que no existe afectación ni a la integridad psíquica ni a la honra del actor, por cuanto, la desazón e incluso irritabilidad que este puede mantener por su despido, más bien obedece a las reacciones propias de una persona que no tolera críticas, que podría tener el síndrome del victimismo, dado que no existe ni ha existido ninguna acción de su representada en orden a mancillar su honra y buen nombre, puesto que no ha ejecutado ninguna de las imputaciones y menos acciones a que refiere la denuncia.

Sostiene, haber cumplido con las formalidades legales para proceder al despido del actor, destacando que, lo que efectúa el empleador al dar por concluido un contrato de trabajo, es adecuar el hecho de constituir a su juicio una causal de caducidad o desahucio, con la norma que lo habilita a poner fin al contrato, lo que pone en conocimiento del trabajador, naciendo para este el derecho de reclamar ante la autoridad judicial de despido injustificado, indebido o improcedente, siendo la autoridad la llamada a establecer la concurrencia de la causal impetrada, que por lo demás ha ocurrido en la especie. Es más, aquello que busca impedir el legislador con la instauración de la figura de tutela de derechos fundamentales con ocasión del despido es la terminación de la relación laboral por parte del empleador en forma abusiva, es decir, aquella que se produce con clara infracción de las prerrogativas esenciales que la asisten al trabajador en



una empresa frente al poder de mando y dirección de la autoridad, lo que no ocurre en la especie. La vulneración de derechos fundamentales de trabajadores no constituye un hecho habitual ni corriente, sea porque se trata de conductas esencialmente clandestinas, como por el hecho de su gravedad implícita.

Aduce que su representada no ha vulnerado el derecho al honor o buen nombre del demandante, por cuanto no ha ejecutado ninguna acción o conducta destinada a desacreditarlo ante sus pares o terceros, ya sea por la vía de una “supuesta acusación injuriosa de robo”, sea por tratarlo como “ratón de oficina” o bien “poniendo en conocimiento de terceros de los hechos mismos del despido”, relatos falaces que solo tiene por finalidad dar sustento a una acción de vulneración de derechos fundamentales inexistente, e incluso, el actor no presenta indicio alguno que dé cuenta de la realización conductas de su representadas o sus agentes, tendientes a deshonrarlo o denostarlo.

No es efectivo que la carta indicada en el primer indicio, o el pago del bono de producción, sean prueba indiciaria de los derechos cuya vulneración se reclama, ya que dicho bono -al que accedió el demandante- no guarda relación alguna con los hechos del despido, referentes al trato agresivo, irreflexivo, descortés e irrespetuoso que tuvo el actor con el Gerente General y que provocaron el cese inmediato de su contrato, sin derecho a indemnización. Jamás ni en la reunión del 02 de junio ni posteriormente acusó al actor de ejecutar las labores de subgerente de operaciones con desidia o negligencia, lo que por medio de esta carta la parte demandante pretende distraer al tribunal, sino que la situación en análisis dice relación a los deberes y obligaciones que pesan en el demandante en virtud del contenido ético jurídico que me impone el contrato de trabajo y que le obliga a cumplir con los deberes de fidelidad y lealtad con su empleador.

Las conversación y mensajes de WhatsApp de su sola lectura demuestran no ser constitutivas de indicio alguno de la vulneración invocada, y más bien responden a la preocupación que compañeras de trabajo tienen respecto al actor y de la percepción particular de quienes envían los mensajes, pero en ningún caso pueden dar fe de la existencia de un ambiente hostil de parte de la empresa o sus agentes en contra del actor, tampoco sucede con los mensajes del cliente, y el mero hecho que le ofrezca apoyo y ayuda para encontrar una nueva fuente laboral, responde que jamás su representada ha puesto en entre dicho el buen nombre del demandante, con el fin de desacreditarlo ante terceros.

No existe el indicio consistente en el destacado desempeño en el cumplimiento de sus funciones, el actor no fue promovido en su cargo, y aun cuando ello hubiese ocurrido, no obsta a que la empleadora despida al actor, cuando incurre en actos de desobediencia en contra de su empleador,



manifestados en falta de respetos y consideración debida en la persona del gerente general.

Con respecto al supuesto daño moral, el demandante solicita la suma de \$10.000.000, sin otorgar ningún tipo de antecedente o contexto que permita justificar su pretensión de acceder a una indemnización tan alta, más allá de genéricamente señalar que el actuar de su representada le habría causado el daño psicológico y a su honra, pero una declaración con la vaguedad como la planteada para fundamentar su pretensión de que se le indemnice este supuesto daño moral raya en la mala fe, aún más si consideramos la exorbitante suma pretendida.

En cuanto al despido, señala que el legislador autoriza al empleador a poner término a la vinculación, sancionando a aquél con la pérdida de las indemnizaciones que, en ausencia de las primeras, le habrían correspondido, como ocurre con la invocada por su representada para justificar el cese de los servicios del demandante, pues ella implica que la convención no se está realizando de buena fe o el contratante respectivo no está siendo diligente al desarrollar las funciones para las que se le contrató. La propia severidad del efecto indicado determina que, en el caso que la actitud imputada al trabajador sea el incumplimiento de las obligaciones contractuales, éste deba ser de tal naturaleza y entidad que produzcan un quiebre en la relación laboral e impida la convivencia normal entre uno y otro contratante, o bien, se trate de conductas que lesionen y/o amenacen en cierto modo la seguridad y estabilidad de la empresa.

En la especie, no cabe duda alguna que se ha configurado la causal de terminación del contrato de trabajo invocada desde el momento que incumplió gravemente las obligaciones que impone el contrato, puesto que propinó expresiones agresivas e irrespetuosas en contra del gerente general el 02 de junio de 2023, violentándolo no solo a él, sino que perdiendo total decoro y mesura con las demás personas asistentes a la reunión, generando un ambiente laboral tenso que escapa a las directrices en las cuales deben desenvolverse las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores, generando la pérdida de confianza insalvable que provocó el cese ipso facto de su contrato de trabajo, sin derecho a indemnización. El demandante con sus palabras y acciones, se alejó y desoyó los deberes de fidelidad y lealtad con las que debe dirigirse a su empleador, y que no pueden ser toleradas por su representada en tanto las relaciones laborales, como cualquier otra relación humana debe estar regida con las máximas del respeto, consideración, compostura y cortesía que permitan el adecuado cumplimiento de las obligaciones que el contrato de trabajo impone a los contratantes.



XKDWXQXXFHX

TERCERO: La demandada, AGUAS ANDINAS S.A., opone excepción de falta de legitimación pasiva y contesta, solicitando el total rechazo de la acción con costas.

Alega que, la demanda resulta ser improcedente y debe ser completamente rechazada atendido que se dirige en contra de su representada como empresa principal bajo un pretendido régimen de subcontratación, en circunstancias que carece de legitimación pasiva, pues el actor en el ejercicio de sus funciones jamás ha prestado servicios en régimen de subcontratación en beneficio de su parte.

Alega la improcedencia de la acción de tutela a su respecto, y sin perjuicio de controvertir que el actor haya prestado servicios en los términos establecidos en el artículo 183-A y siguientes del Código del Trabajo, su eventual responsabilidad queda limitada al tiempo durante el cual acredite prestó servicios en régimen de subcontratación, y además, deber ser calificada como subsidiaria al haber ejercido, periódica y oportunamente los derechos de información y retención respecto de la demandad principal.

CUARTO: La demandada MEGAMEDIA S.A., opone excepción de falta de legitimación pasiva y contesta solicitando el total rechazo de la demanda, con costas.

Sostiene que su representada carece de los requisitos que le permiten ser sujeto pasivo de la denuncia de tutela, teniendo presente los límites que establece el artículo 183-B del Código del Trabajo, acerca de la responsabilidad de la empresa principal, no resulta posible extenderla a obligaciones que excedan a las taxativamente señaladas en la norma, sin perjuicio de lo cual, refiere que las labores de aseo, sanitización y seguridad privada contratadas respecto de la demandada principal y empleadora del actor, fueron desarrolladas por personas distintas, indicando que el denunciante en lapso alguno prestó alguno de dichos servicios ni siquiera de forma esporádica o discontinúa para su representada.

En subsidio, alega haber ejercido el derecho de información y retención respecto de la demandada principal, y en el evento que el demandante demuestre haberse desempeñado en régimen de subcontratación, su eventual responsabilidad es subsidiaria y limitada al tiempo que acredite prestó servicios en beneficio de su representada.

QUINTO: La demandada CANAL 13 SPA, opone excepción de falta de legitimación pasiva, beneficio de excusión, y contesta solicitando el total rechazo de la demanda, con costas.

Señala que el actor se limita a afirmar que trabajó en régimen de subcontratación para su representada, pero no explica en la demanda ninguno de los elementos configuradores de la misma, no existiendo una relación



circunstanciada de los hechos del trabajo en régimen de subcontratación en la demanda asociada a los hechos de su alegación, incumpliendo lo establecido en el artículo 446 N°4 del Código del Trabajo.

Alega la falta de legitimación pasiva de su representada, en razón que el demandante no trabajó en régimen de subcontratación, ni prestó servicios dentro del ámbito organizativo de CANAL 13, bastando leer la demanda para concluir que, como gerente de operaciones, era un alto directivo de la demandada principal, y en dicha virtud, tenía la calidad de personal de exclusiva confianza. En dicha condición, realizaba labores internas “de alta jerarquía dentro de la organización”, de forma exclusiva para su empleadora, funciones que según relata el libelo, no calza con la configuración de un trabajador subcontratado al estilo de lo preceptuado en el artículo 183-A del Código del Trabajo.

En el improbable caso que el actor acredite los supuestos de su acción, en cuanto a la existencia de trabajo en régimen de subcontratación y procedencia de las prestaciones que reclama, sostiene que su responsabilidad es sólo subsidiaria, por haber hecho ejercicio de sus derechos de información y retención respecto de sus empresas contratistas y subcontratistas, y limitada al tiempo en que el actor efectivamente haya trabajado en régimen de subcontratación para su representada.

SEXTO: La demandada HIDROGÍSTICA S.A. opone excepción de falta de legitimación pasiva y contesta, solicitando el total rechazo de la acción con costas.

Afirma que la demanda es improcedente, ya que se dirige en contra de su representada como empresa principal bajo un pretendido régimen de subcontratación, en circunstancias que carece de legitimación pasiva, pues el actor en el ejercicio de sus funciones jamás prestó servicios en régimen de subcontratación en beneficio de su parte.

Alega la improcedencia de la acción de tutela a su respecto, y sin perjuicio de controvertir que el actor haya prestado servicios en los términos establecidos en el artículo 183-A y siguientes del Código del Trabajo, su eventual responsabilidad queda limitada al tiempo durante el cual acredite se desempeñó en régimen de subcontratación, y en carácter subsidiario, al haber ejercido, periódica y oportunamente los derechos de información y retención respecto de la demandada principal.

SÉPTIMO: Celebrada la audiencia preparatoria, con fecha 25 de septiembre de 2023, con la asistencia de la totalidad de las partes, la resolución de la excepción de falta legitimación pasiva opuesta por HIDROGÍSTICA S.A., CANAL 13 S.A., AGUAS ANDINAS S.A. y MEGAMEDIA S.A. quedó para definitiva, y al no



prosperar el llamado a conciliación, con su acuerdo, se establecieron como hechos pacíficos del juicio los siguientes:

1. Existencia de una relación laboral entre Robert Alexander Azócar Ortega y la demandada PETRA ADMINISTRADORA DE SERVICIOS GENERALES SPA a contar del 01 de abril de 2022.
2. Que la relación laboral se extendió hasta el 02 de junio de 2023 y que terminó por la causal de despido prevista en el artículo 160 N°7 del Código del Trabajo.
3. Se dio cumplimiento a las formalidades legales del despido.
4. Que el actor se regía en cuanto a su jornada por el artículo 22 inciso segundo del Código del Trabajo.

Posteriormente, se recibió la causa a prueba, estableciéndose como hechos controvertidos, los siguientes:

1. Remuneración pactada y efectivamente percibida y los ítems que la componían.
2. Cargo que el actor ejercía a la época del despido.
3. Efectividad que la demandada PETRA ADMINISTRADORA DE SERVICIOS GENERALES SPA, incurrió en actos u omisiones que vulneraron las garantías fundamentales del actor, de no afectación a la integridad física y psíquica y al honor previstas en el artículo 19 N°1 y 19 N°4 de la Constitución Política, con ocasión del despido. Hechos y antecedentes en que se funda.
4. Si son efectivos y ciertos los hechos contenidos en la carta de despido y si esos hechos efectivamente configuran la causal invocada. Antecedentes y por menores en que se funda.
5. Efectividad que el trabajador demandante prestó servicios exclusivos y personales bajo régimen de subcontratación para las demandadas HIDROGÍSTICA S.A., CANAL 13 SPA, AGUAS ANDINAS S.A. y MEGAMEDIA S.A. Hechos y antecedentes en que se funda. En el evento de ser ello efectivo límite temporal de dichos servicios, respecto de cada una de las demandadas.
6. En la afirmativa del punto anterior, si las demandadas HIDROGÍSTICA S.A., CANAL 13 SPA, AGUAS ANDINAS S.A. y MEGAMEDIA S.A. ejercieron los derechos de información, retención y de pago. Antecedentes en que se funda.
7. Efectividad que la demandada PETRA ADMINISTRADORA DE SERVICIOS GENERALES SPA, incurrió en actos u omisiones que causaron daño moral al trabajador con ocasión del término de sus servicios y si existe vínculo de



causalidad entre dichos actos u omisiones y el daño efectivamente sufrido. Antecedentes fácticos que permitan al tribunal evaluar prudencialmente dicho daño.

8. Efectividad que en la especie procede la declaración del beneficio de excusión que propone y alega la demandada CANAL 13 SPA.

OCTAVO: En audiencia de juicio, realizada el 02 de junio de 2023, las partes, en apoyo de sus alegaciones, incorporaron la siguiente prueba:

Demandante:

Documental:

1. Copia de carta informando resultado de evaluación de desempeño pago de bono, remitida por la empresa Petra Administradora de Servicios Generales SPA, de 31 de mayo de 2023.
2. Conversación y mensajes de WhatsApp sostenida entre el demandante y Catalina Bobadilla con fecha 02 de junio de 2023 y 03 de junio de 2023.
3. Conversación y mensajes de WhatsApp sostenida entre el demandante y Yocelin Castro con fecha 02 de junio de 2023.
4. Conversación y mensajes de WhatsApp sostenida entre el demandante y Héctor Castillo (trabajador de Canal 13) con fecha 05 de junio de 2023.
5. Copia de carta de despido de 02 de junio de 2023.
6. Certificado de cotizaciones AFC.

Confesional:

Absolvió posiciones José Navarrete Medina, gerente general, en representación de la demandada principal, indicando que el demandante cumplía funciones primero como subgerente de operaciones y luego como gerente de operaciones, aproximadamente en septiembre de 2023, debido a su desempeño ya que era un buen ejecutivo, evaluado de acuerdo a métricas incorporadas en su anexo de contrato las que cumplió en un 80%, percibiendo un bono por su desempeño, pagado un día antes de lo que ocurrió en la reunión de gestión, que se realizan cada 15 días, en que se evalúan los reportes y rentabilidad, administración, contacto y desempeño de los trabajadores. En esa reunión, el actor como gerente de operaciones tenía que rendir cuentas de los diferentes contratos que tenían como empresa, en que participaron Catalina Bobadilla (gerente de finanzas), Paulina Rivera (gerente de contabilidad), Ferdinando Pinto (administrador de contrato), Daniel Politis (asesor), Cintia Barahona (gerente comercial) y Jocelyn Castro (administradora de contrato), señalando que el día anterior a la reunión, alrededor de las 17:00 horas, cuando finalizaba la jornada, el demandante se le acercó indicándole que había tenido conocimiento que el cliente HIDROGÍSTICA iba a finalizar su contrato, por lo que le señaló que lo verían en la



XKDWXQXXFHX

reunión de gestión, oportunidad en que lo pusieron como primer punto de la tabla, por la importancia del cliente, ya que de ese contrato dependen alrededor de 110 personas y constituye el 60% de la facturación de la empresa, destacando que el demandante tuvo una reunión con HIDROGÍSTICA, siendo informado, junto con Cintia Barahona y Jocelyn Castro, que ese contrato se iba a terminar, sin comunicárselo de manera exacta, digna y sincera cuando tuvieron conocimiento de ello, abordando el tema con preocupación y poniendo todos los antecedentes en la mesa, dado que, el mal desempeño podía detonar el término de ese contrato, lo que era responsabilidad del actor como gerente de operaciones, quien iba a exponer sobre la estructura de su departamento para ser más eficientes respecto a los clientes, pero no le permitió realizar la exposición, por considerarlo innecesario pues conocía los antecedentes y le interesaba más lo que él tenía como responsabilidad por el contrato de HIDROGÍSTICA. Refiere que la reunión terminó cuando el actor se levantó de manera irrespetuosa de la mesa, levantando la voz, cerrando violentamente el computador y faltándole el respeto a todos los presentes, por eso fue despedido, remitiéndole carta certificada a su domicilio.

Testimonial:

La testigo, Laura Daniela Farías Pulgar, pareja del demandante, luego de indicar que comenzó a trabajar para la demandada principal como subgerente de operaciones y en septiembre de 2022 fue ascendido a gerente de operaciones, siendo despedido en junio de 2023. Señala que tenía reuniones periódicas con otros gerentes de otras áreas y con el gerente general, por lo que preparaba una presentación de PowerPoint para exponer, y cuando llegó a su casa medio en shock, le comentó que lo habían despedido, pues en la reunión hubo una acusación que había una especie de robo en el área que manejaba, sin poder decir nada ya que el gerente no lo dejó expresarse y finalmente en algún momento le dijo que estaba molesto porque habían perdido a este cliente, y tenía que ponerse un collar con la palabra terreno, porque tenía que salir a terreno, ya que no quería ratones de oficina y como no lo dejó terminar su presentación ni defenderse, el demandante señaló que no iba a participar de esa reunión porque no lo dejaban hablar, y se iba a retirar, momento en que el gerente general le dijo que estaba despedido, y que se fuera inmediatamente, tenía que dejar el notebook y celular de la empresa, todo en forma irrespetuosa, muy exaltado y “casi como que, por favor, ándate rápido”, y al pedirle la carta de despido, le indicó que tenía que esperar, o ir a la Dirección del Trabajo, y lo único a que atinó fue a tomar sus cosas e irse, cuando llegó la carta supieron que el despido fue por incumplimiento grave del contrato, señalando que el actor había sido violento, se había exaltado, había faltado el respeto. Agrega que, quedó mal con el despido, pero cuando



recibió la carta fue un doble golpe porque fue por una causal que no le permitía ningún tipo de indemnización, estaba súper triste, muy irritable, le costaba mucho hablar del tema, no quería ir a ningún lado porque todos le preguntaban cómo iba el trabajo, como estaba, no quería juntarse con nadie ni hacer nada, incluso tenía pesadillas pues quedó muy mal. Contra examinada, refiere que, entendió que en la reunión había una especie de facturas que no se habían declarado, señalando directamente el señor Navarrete que esto había sido un robo, a lo que la contadora dijo que sí, que era un robo, sin ninguna prueba, entendiendo que a su área se le estaba imputando el robo, fue un malentendido en realidad (“no fue un robo, pero fue una acusación”). Indica que, el demandante volvió a encontrar trabajo y está mucho mejor porque de su trabajo anterior lo llamaron y le pidieron que volviera porque había hecho muy buen desempeño, aunque obviamente es un trauma que queda y una marca porque fue humillado.

Peritaje:

Incorporó, mediante declaración, el informe elaborado por Lorena Paula Tiznado Müller, perito psicóloga, quien evaluó al demandante con el objeto de determinar si existía daño asociado a eventuales situaciones de maltrato en su trabajo, realizándole dos entrevistas (07 y 09 de mayo, 5 horas y media), entrevistando a la gerente de finanzas, Catalina Bobadilla (como un tercero), el 13 de mayo de 2024, pesquisando posibles antecedentes traumáticos asociados en la vida, en la historia vital del peritado, otros que podrían haber estado asociados en tiempo a los hechos que relata en la demanda, descartándose cada uno en la entrevista, presentando el demandante juicio y sentido de realidad conservado, es decir, es capaz de diferenciar la realidad externa de la interna, sin alteración en el curso de su pensamiento, no presenta antecedentes de salud mental previas, ni preexistentes, ni atenciones psicológicas y o psiquiátricas anteriores ni a consecuencia del relato que refiere en la demanda, y tampoco observó sintomatología activa actual, al momento de la evaluación, sin embargo, refiere sintomatología clínica asociada al evento específico, evidenciando tristeza, principalmente elementos ansiosos, sintomatología ansiosa depresiva, pensamientos intrusivos y vivencias con respecto a la situación estresante que vivió con el gerente de la empresa Petra, presentando daño psicológico compatible con un síndrome ansioso-depresivo, posterior a un hecho puntual que fue una reunión en la que se sintió menoscabado y maltratado por una jefatura jerárquicamente superior siendo expuesto frente a otros al despido y expulsado del lugar de trabajo de manera agresiva. Hay imágenes, recuerdos que irrumpen en su vida y que interfieren además su vida social y familiar en el tiempo posterior al evento, dado que empieza a tener menos contacto social, mayor introversión e



irritabilidad, todo esto compatible con un trastorno ansioso depresivo, sin constituir un trastorno. Su mente estaba focalizada en hacer justicia y en su vulnerabilidad al haber quedado sin trabajo, que logra recomponerse ya que es una persona que cuenta con recursos psicológicos y factores de protección, logrando de cinco o seis meses estabilizarse emocionalmente al encontrar trabajo. El test aplicado es bastante profundo y mide psicopatología y sintomatología emocional, mostrando que hay eventos recientes que son compatibles y que es reactivo a circunstancias externas vividas traumáticas, sin antecedentes de salud mental previos, configurándose, desde el punto de vista psicológico, un daño psíquico de acuerdo a los marcos referenciales utilizados, que se exponen en el informe. Distingue el daño psíquico del psicológico, indicando que el primero está fundamentado en evidencia clínica forense, el daño moral no, ya que se trata de un bien material que no puede ser evaluado científicamente.

Demandada principal PETRA ADMINISTRADORA DE SERVICIOS
GENERALES SPA:

Documental:

1. Copia de contrato del demandante de 01 abril de 2022, y anexo de 02 de mayo de 2022.
2. Carta de comunicación de despido de 02 de junio de 2023, comprobantes de envío vía carta certificada y de aviso vía plataforma digital a la Inspección del Trabajo.
3. Copia de cheque girado al demandante por concepto de pago de finiquito correspondiente a vacaciones proporcionales y días trabajados del mes de junio de 2023.
4. Liquidaciones de sueldo del demandante de los meses de marzo, abril y mayo de 2023.
5. Copia del Reglamento Interno.

Confesional:

Absolvió posiciones el demandante, admitiendo que fue despedido el 02 de junio de 2023 y actualmente se encuentra trabajando (noviembre de 2023). Refiere que en la empresa se realizaban reuniones de gestión en que participaban distintos gerentes y algunos mandos medios, generalmente cada quince días, remitiéndose un correo informando la fecha y temas a tratar, realizándose esta reunión el 02 de junio de 2023, indicando que, se acercó el día anterior a conversar con José Navarrete para comentarle que la empresa HIDROGÍSTICA dejaría de ser su cliente, aunque oficialmente no había llegado un documento formal, les habían comunicado en una reunión online, que por motivos de rotación de personal (una persona que rotaba, cada cierto tiempo faltaba, llevaban un



XKDWXQXXFHX

reemplazo y así había una rotación constante) querían cambiar al prestador del servicio, señalando que este cliente representaba alrededor de 3,7 millones de pesos de facturación mensual para la empresa, de un total de 250 millones de pesos, agregando que el señor Navarrete no se lo tomó de mala manera, indicándole que lo verían al día siguiente en la reunión. En esta reunión, cuando intentó presentar los antecedentes de lo ocurrido con este cliente, que insiste, informalmente les había comunicado que iba a terminar el contrato, le pidió la palabra en varias ocasiones para presentar los antecedentes, negándose José Navarrete, hasta llegar a un punto en el que le prohibió hablar (“No tenía permitido hablar en esta reunión”), y en el contexto de la reunión, se le imputó un robo, explicando que su cargo de gerente de operaciones, implicaba administrar operativamente los distintos contratos que tenía la empresa, planificarlos, organizarlos, dirigirlos y controlarlos, y además, controlar la facturación, estimando que con ello se vulneró su honra, reconociendo que sabía de irregularidades en la facturación del equipo a su cargo, señalando que estaba en medio de una presentación sobre esta área y las mejoras que iban a realizar, cuando se tocó el tema del atraso en las rendiciones de las facturas y el gerente general José Navarrete dijo que eso era un robo, imputándose a un área que dependía de él, utilizando ciertos términos humillantes, señalando sin prueba alguna, que no iba a terreno y que tenía que usar un collar que dijera “terreno” para que todos los días se viera en el espejo, provocando las risas de algunos de los asistentes, utilizando la frase “ratón de oficina”, nuevamente sin prueba alguna. Además en la reunión, le prohibieron hablar, censurándolo en cierta medida, por lo que se retiró de la sala de reuniones con el computador de la empresa, despidiéndolo el señor Navarrete frente a todos, le pidió que devolviera el computador, y bajó hasta su oficina, lugar al que llegaron Jocelyn Castro y Cintia Barahona, al borde de las lágrimas, para conversar sobre lo sucedido, en ese momento el señor Navarrete bajó a buscar a Cintia, señalándole que se fuera porque ya no trabajaba en la empresa, negándose a entregarle la carta de despido, refiriendo que esta es la primera vez que lo despiden.

Testimonial:

Declararon los testigos Catalina Fernanda Bobadilla Mondaca, Paulina Soledad Rivera González y Ferdinando Alfredo Pinto Román.

La testigo Catalina Bobadilla Mondaca, gerente de gestión y finanzas, a cargo de planificar y administrar las finanzas de la empresa, el área de contabilidad y recursos humanos. Refiere que tuvo lugar una reunión de comité quincenal en que participaron José Navarrete, Cintia Barahona, Jocelyn Castro, Robert Azocar, Ferdinando Pinto, Daniel Politis, Paulina Rivera y ella, que tenía como propósito



XKDWXQXXFHX

ver temas operativos principalmente la pérdida del cliente, particularmente en su caso, el tema de unas facturas que faltaba entregar la rendición, a cargo del jefe del área de mantenimiento y del demandante como gerente de operaciones, por lo que tenía conocimiento de ello, iniciándose el tema de las facturas cuando el actor hablaba sobre la reestructuración del departamento, por lo que pidió explicaciones de lo que había sucedido, porque estaban investigando la situación, pero tenían más o menos claro que había sido un trabajador -que ya no estaba en la empresa-, tratando de definir cuáles serían las medidas para evitar que volviera a suceder y el motivo por el que había pasado, en eso, salió el tema de la falta de rendición de unas facturas por aproximadamente un millón de pesos, pidiéndole explicaciones al demandante, sin que existiera una explicación clara, tomando la decisión de cerrar la cuenta corriente de Sodimac (le entregaban órdenes de compra), indicando que el demandante no era el responsable del ilícito o del fraude, y nunca fue culpado de ello. En cuanto a la pérdida del cliente HIDROGÍSTICA (filial de Aguas Andinas), señala que este había anunciado la terminación de los servicios, contrato del que estaban a cargo tres personas y tenía asociado, como conglomerado alrededor de 120 trabajadores, tratándose de su principal cliente, por eso era importante analizar lo que había pasado para que no volviera a repetirse y no generara problemas con el resto de las filiales de Aguas Andinas. A lo largo de la reunión se trataron las salidas a terreno del área de operaciones, haciéndose hincapié en la importancia de esto, por lo que fue una instrucción general, incluyendo a Jocelyn (administradora del contrato de Aguas Andinas) y Cintia (gerente comercial). El gerente general fue directo en señalar la importancia de las visitas a terreno y que debían hacerlo y con más frecuencia, formando parte de su planificación semanal. Después de tratar esos dos temas, se vieron otros temas menores, y luego un resumen, momento en que comenzó el problema porque el demandante quería intervenir, pidiendo la palabra, pero le solicitaron que esperara a que el gerente terminara de hablar, intentó interrumpirlo y continuar hablando, comenzando la molestia que llegó al límite, cuando dijo que retiraría de la mesa, cerró su computador, se paró abruptamente y cuando salía de la sala el gerente general le dijo, “bueno entonces estás despedido”, y ahí se acaba la reunión. Sostiene que el gerente general estaba molesto con todo lo que había sucedido, entonces fue directo en dar las instrucciones y con el despido, con un de voz alto y un poco más duro de lo usual. El demandante también molesto, habló fuerte. Contra examinada, reconoce que luego de su despido, se comunicó por mensaje con el demandante señalándole que lamentaba la pérdida de su trabajo, que era un buen profesional.



XKDWXQXXFHX

Por su parte, Paulina Rivera González, subgerente de administración y recursos humanos, a cargo de departamento contable (cierres mensuales, revisión de ventas, compras a nivel general), contrataciones y despidos. Indica, respecto a la reunión de gestión, que aproximadamente 15 días antes habían tocado el tema de una rendición, pidiéndole explicaciones al demandante, como gerente de operaciones, para que el jefe de mantenimiento diera una respuesta, y como no existió, se trató el tema en la reunión, señalando que había realizado una investigación, encontrando una orden de compra adulterada por un supervisor que pertenecía al Departamento de Operaciones, se trataba de unas facturas por compras que no correspondían al giro de la empresa (un Coleman, lámparas), destacando que lo único que le pidió fue una respuesta sobre esto, porque habían transcurrido 15 días, y el supervisor a cargo había renunciado, sin referirse a ello como un robo, no hubo una imputación directa al demandante. Sostiene que José Navarrete, en general le señaló al actor, Cintia y Jocelyn que tenían que ir más a terreno para estar más en contacto con el cliente, sin utilizar las expresiones que relata el demandante en su demanda, porque fue lo que suscitó la pérdida del cliente (primer punto de la reunión), agregando que en ese momento se enteró que habían perdido al cliente más grande, porque el 60% de los ingresos de la empresa provienen de Aguas Andinas, por lo que los ánimos no estaban muy buenos, José Navarrete le pidió a Cintia y al demandante que consiguieran una reunión urgente para ver si salvaban la situación, pero se dieron cuenta que el problema venía desde diciembre, pero nadie lo había informado desde la gerencia de operaciones, señalando que el demandante pasaba el 95% de su tiempo en la oficina, no obstante su cargo requiere estar en terreno, y cuando la reunión estaba terminando, el demandante ya estaba molesto, José Navarrete estaba terminando de hablar y el demandante le pedía la palabra, señalándole José Navarrete que esperara que terminara, momento en que se paró violentamente, incluso se cayó una taza, estaba muy alterado, fue insolente y agresivo, quedando todos pasmados, se puso de pie, tomó su computador y entró en una discusión con José Navarrete mientras bajaban al primer piso, expresándose con impropiedades (faltándole el respeto), momento en que José Navarrete le dijo que estaba despedido porque era causal de despido, le pidió el computador de la empresa y el demandante bajó a buscar sus cosas, remitiéndole con posterioridad la carta de despido a su domicilio.

Finalmente, Ferdinando Pinto Román, administrador de contratos de seguridad; refiere que estuvo presente en la reunión, que partió con la información de la pérdida del cliente HIDROGÍSTICA, con una presentación de la administradora de contratos Jocelyn Castro, solicitando José Navarrete a esta y a



Cintia Barahona que pidieran una reunión con el cliente para ver si podían revertir la situación. Luego pasaron a otros puntos, entre ellos, los del Departamento de Mantenimiento de Obras Menores, a cargo del demandante, y cuando estaban terminando la reunión, su percepción personal, fue la molestia del demandante porque no podía explicar sus temas, tomando la palabra José Navarrete, haciendo hincapié en que debían tener capacidad de trabajar en equipo y solucionar los problemas, pero no se había tomado ninguna decisión respecto a HIDROGÍSTICA, y en un momento, el demandante estaba muy ofuscado, interrumpiendo a José Navarrete, hasta que se paró de la mesa, cerró su computador y se va de la reunión, preguntándole José Navarrete porque se iba, respondiéndole “usted no deja hablar a nadie” y se retira, por lo que José Navarrete señaló “hasta aquí llegó la reunión, muchas gracias, nos vamos”, por lo que volvió a su centro de trabajo (MEGA).

Demandadas HIDROGÍSTICA S.A. y AGUAS ANDINAS S.A.:

Documental:

1. Certificados de cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales F30-1 correspondientes a los meses de abril de 2022 a junio de 2023, ambos meses inclusive, emitidos por Petra Administradora de Servicios Generales SPA.

Confesional:

Absolvió posiciones el actor, indicando que su funciones de gerente de operaciones consistían en administrar operativamente los cuatro distintos contratos que tenía la empresa, que en la práctica se traducían en que era quien gestionaba la contratación del personal que trabaja en cada una de las instalaciones de los clientes, la entrega de insumos (contratos de limpieza), gestionar y controlar que se cumplan con los presupuestos en relación a eso, generar toda la información y registros para generar los estados de pago y poder facturar los servicios. A la empresa Aguas Andinas, le prestaban servicio de aseo, servicio de mantenimiento de áreas verdes, servicio de mantenimiento de obras menores, servicio de sanitización. A Megamedia, servicio de aseo, servicio de seguridad, a Canal 13, servicio de aseo, y a Hidrogística, servicio de aseo.

Demandada MEGAMEDIA S.A.:

Documental:

1. Contrato de prestación de servicios de aseo de 05 de diciembre de 2018 entre Petra Administradora de Servicios Generales SPA y Red Televisión Megavisión S.A. hoy MEGAMEDIA S.A.
2. Contrato de prestación de servicios de protección, seguridad preventiva, vigilancia y resguardo, de 01 de noviembre diciembre de 2018 entre Petra



Administradora de Servicios Generales SPA y Red Televisión Megavisión S.A. hoy MEGAMEDIA S.A.

3. Contrato de Prestación de servicios de desinfección y sanitización de 01 de octubre de 2022 entre Petra Administradora de Servicios Generales SPA y MEGAMEDIA S.A.
4. Certificados de cumplimientos de obligaciones laborales y previsionales de la empresa Petra Administradora de Servicios Generales SPA, obra “Servicios Mega”, enero a junio de 2023.
5. Certificados de cumplimientos de obligaciones laborales y previsionales de la empresa Petra Administradora de Servicios Generales SPA, obra “Sanitización”, de enero a junio de 2023.
6. Certificados de cumplimientos de obligaciones laborales y previsionales de la empresa Petra Administradora de Servicios Generales SPA, obra “Seguridad Mega”, de enero a junio de 2023.
7. Contrato de trabajo del demandante y la demandada Petra Administradora de Servicios Generales SPA de 01 de abril de 2022 y anexo de 02 de mayo de 2022.
8. Certificados de pago de cotizaciones previsionales del actor, de abril de 2022 a junio de 2023.

Confesional:

Absolviendo posiciones el demandante señala que el administrador de contrato de Petra para Megamedia, se llamaba Verónica, y prestaba servicios en sus dependencias. Indica que, como gerente de operaciones, se reportaba a su jefatura por medio de WhatsApp generalmente, cuando iba a las instalaciones, encargándose de contratar el personal, gestionar los insumos, ir a visitar la instalación a terreno para ver que se esté cumpliendo todo de acuerdo al contrato comercial, gestionar los servicios adicionales que solicitaba el cliente, destinando aproximadamente un 20% de su jornada mensual.

Demandada CANAL 13 SPA:

Documental:

1. Contrato de prestación de servicios de aseo de 03 de junio de 2022.
2. Certificado de antecedentes laborales y previsionales de Petra Administradora de Servicios Generales, de 04 de septiembre de 2023.
3. Contrato de trabajo del demandante y Petra Administradora de Servicios Generales SPA de 01 de abril de 2022 y anexo de 02 de mayo de 2022.
4. Certificados de pago de cotizaciones previsionales de abril de 2022 a junio de 2023.

Oficio:



XKDWXQXXFHX

Incorporó la respuesta de oficio remitida por Certilapchile.

EN CUANTO A LA ACCIÓN DE TUTELA:

NOVENO: Previo a pronunciarse sobre la acción principal, conforme quedó establecido en audiencia preparatoria, y se acredita con la documental acompañada a la causa por el demandante y la demandada principal PETRA ADMINISTRADORA DE SERVICIOS GENERALES SPA, se encuentran establecidas las siguientes circunstancias:

1. De acuerdo al contrato celebrado, con fecha 01 de abril de 2022, el demandante fue contratado para desempeñarse como subgerente de operaciones y actividades asociadas (cláusula primera), funciones que desempeñaría en las instalaciones y faenas de la empleadora, correspondiéndole gestionar los informes y reportes de su gestión, que sean necesario y/o que le sean solicitados por sus superiores jerárquicos, supervisar el correcto funcionamiento de los controles de la asistencia de la empresa y los registros en las planillas Excel dispuestas para tal efecto, coordinar, solicitar y gestionar la adquisición, en su caso, con terceros o con otras dependencias pertinentes de la empresa, los elementos logísticos que requiera el servicio para el cumplimiento de los requisitos de los clientes y velar por el cumplimiento normativo de éstos, coordinar, velar y cautelar que la documentación laboral y administrativa se encuentre en conformidad a las exigencias legales a fin de cumplir con los requerimientos normativos y reglamentarios en cada instalación, coordinar la existencia, vigencia y entrega, por sí y/o por medio de sus dependientes, de los documentos pertinentes que los supervisores hayan requerido o necesiten, supervisar el correcto funcionamiento y velar por el cumplimiento de las normas de seguridad y sanidad en cada instalación de la empresa, supervisar, coordinar y configurar en conformidad a la normativa vigente y los criterios definidos por la empresa, las políticas de reclutamiento y evaluación de los postulantes a cargos de la empresa, debiendo velar por el cumplimiento de las directrices de la correcta exigencia de la documentación legal administrativa y legal pertinente en conformidad al proceso que para estos efectos tenga implementado la empresa y luego, monitorear y supervisar la capacitación a los contratados, supervisar y velar por el correcto cumplimiento de las normas laborales y sectoriales en esta materia y en las de prevención de riesgos de toda clase, supervisar y velar por la mantención de las instalaciones, herramientas y vehículos de la empresa, cumplir y hacer cumplir a través de sus dependientes las leyes, reglamentos, estatutos, instrucciones y normas que rigen la actividad del



giro de la empleadora y especialmente las aplicables o dictadas por el empleador y/o sus clientes, realizar sus labores en forma prolija, cuidadosa y puntual, conservando, resguardando y vigilando los bienes de la empresa y de los clientes que estén a su cargo y de las personas que concurran a sus dependencias, representar al empleador ante las diversas entidades administrativas y judiciales con quienes la empresa deba relacionarse, ya sea directamente o a través de sus apoderados (sin perjuicio de los poderes que se implementarían para estos efectos).

En razón de la naturaleza de las funciones contratadas, no se encontraba sujeto a la limitación de jornada, conforme a lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 22 del Código del Trabajo, relación que se pactó por un plazo determinado (cláusula cuarta) y mediante anexo de 02 de mayo de 2022, pasó a tener naturaleza indefinida.

2. Sin perjuicio de no mediar anexo, consta en las liquidaciones de remuneración exhibidas por la demandada principal, que a contar del 01 de septiembre de 2022, comenzó a desempeñarse como gerente de operaciones, cargo que se corrobora con la comunicación emanada de la demandada principal, de 31 de mayo de 2023, en cuanto, de acuerdo a la evaluación de desempeño de su cargo de gerente de operaciones, se le otorgó un bono de producción correspondiente a un sueldo bruto a pagar en las remuneraciones del mes de mayo 2023, por la gestión e indicadores del período 2022-2023, regulado en la cláusula segunda del anexo de 02 de mayo de 2022.
3. Conforme consigna la cláusula tercera del contrato individual, complementada con las liquidaciones de los meses de marzo, abril y mayo de 2023, por la prestación de sus servicios, el demandante percibía sueldo base por \$1.950.000.-, gratificación determinada, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 50 del Código del Trabajo de \$162.292.-, asignación de colación y movilización de \$150.000.- cada una, viático por instalación de \$180.000.-, percibiendo en el mes de mayo de 2023, un bono de \$2.412.292.-, por lo que, para efectos de lo establecido en el artículo 172 del Código del Trabajo, su remuneración ascendía a \$2.412.292.-, compuesta de sueldo base, gratificación y asignación de colación y movilización.
4. Finalmente, con fecha 02 de junio de 2023, la demandada principal puso término a los servicios, invocando la causal establecida e el N°7 del Código del Trabajo, dado cumplimiento a las formalidades legales pertinentes, decisión que según expresa la carta de despido, se hizo consistir en: “/a



circunstancia de que Usted en el día de hoy, cerca de las 11:30 horas, y mientras se desarrollaba la reunión de gestión de operaciones correspondiente al mes de junio, y luego de que se le representara a usted su falta de reportes y descontrol de las responsabilidades que bajo su cargo de sub gerente de operaciones se confiaron, usted -sin previa provocación- se dirigió de manera exaltada, agresiva, irrespetuosa, improcedente y gravemente desproporcionada hacia el gerente general, situación que se agrava considerando que existían además otros asistentes a esa reunión, quienes obviamente también consideraron su actitud de manera absolutamente ajena a los estándares y protocolos de nuestra organización, actitudes que no se pueden avalar ni aceptar. Estos hechos sin duda se enmarcan en las causales antes señaladas, por cuanto, además, su contrato de trabajo señala, que deben cumplirse las normas del reglamento Interno”.

DÉCIMO: Precisado lo anterior, el demandante vincula la vulneración de su derecho a la vida e integridad física y psíquica y su derecho a la honra, con lo ocurrido en la reunión de gestión desarrollada el 02 de junio de 2023 -mismo día de su despido y en que se sustenta su separación-, en la que se tratarían, entre otros temas, el término del contrato con el cliente HIDROGÍSTICA, oportunidad en que junto con Jocelyn Castro, administradora de este y otros servicios, comenzaron a exponer los antecedentes sobre lo sucedido y los motivos operativos que originaron el término del contrato. José Navarrete, gerente general, comenzó a interrumpirla y a culparlo de la pérdida del cliente, afirmando que ello se debía a que no acudía a terreno o que iba muy poco y no conversaba con los clientes para obtener retroalimentación. Intentó pedir la palabra para defenderse de las acusaciones de su jefatura y presentar más antecedentes, lo que fue impedido de manera tajante por el gerente general. Mientras exponía respecto a una propuesta para reestructurar el área de mantenimiento de obras menores, y el gerente general se mantenía en un estado ofuscado e interrumpiéndolo en varias ocasiones, Paulina Rivera, contadora, preguntó por la rendición de unas facturas de compra de insumos y materiales (\$1.000.000.- aproximadamente) el gerente general expresó que se trataba de un robo, impidiendo cualquier réplica de su parte, ordenando de manera autoritaria pasar al siguiente punto. Sintiendo a esta altura de la reunión, anulado, disminuido y denostado por la conducta injusta del gerente general verificada de manera pública ante todos los asistentes, mientras se presentaba el nuevo trabajador Daniel Politis (asesor de la empresa), el gerente general volvió al tema de la pérdida del cliente, atacándolo directamente y reiterando que ello se debía a que no iba a terreno y por ello debía usar un collar



XKDWXQXXFHX

con un cartel que dijera “terreno” para recordar todas las mañanas que debía desplazarse a las dependencias de los clientes, refiriéndose a él como un “ratón de oficina”, sindicándolo como principal responsable de lo sucedido, por lo que solicitó nuevamente la palabra, negándose de manera autoritaria y agregando que no tenía permitido hablar, lo que provocó que decidiera abandonar la sala de reuniones, vociferando el gerente general, de manera desaforada e impulsiva, que estaba despedido, frente a todos los asistentes. Al bajar a su oficina, a los pocos minutos, llegó el gerente general, y en un estado desaforado e intransigente, al verlo conversar con sus compañeras de trabajo, exclamó que se fuera y se retirara del lugar porque ya no trabajaba en la empresa.

UNDÉCIMO: Al respecto, debe considerarse que al demandante corresponde acreditar, en conformidad a lo establecido en el artículo 493 del Código del Trabajo, la existencia de indicios suficientes de haberse producido la vulneración alegada. Luego, corresponderá al denunciado, explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y su proporcionalidad.

En tal sentido propone como indicios la carta remitida por el gerente general, el 31 de mayo de 2023, en que en base a la evaluación de desempeño del cargo de gerente de operaciones, se le otorga un bono de producción correspondiente a un sueldo bruto a pagar en el mes de mayo de 2023, agregando que se agradece su dedicación, trabajo y colaboración con la empresa y espera que pueda seguir desarrollando y cumpliendo los objetivos de su área y así obtener beneficios tanto personales como para la empresa (1), el pago del bono de producción derivado de la evaluación de desempeño (2), conversación y mensajes de WhatsApp con Catalina Bobadilla, el 02 y 03 de junio de 2023, en forma posterior a la reunión donde fue despedido (3), conversación y mensajes de WhatsApp con Héctor Castillo (trabajador de Canal 13) el 05 de junio de 2023 (5), la carta de despido que hace expresa referencia a la reunión de 02 de julio de 2023, que solo trata de acomodar a su conveniencia los hechos que efectivamente ocurrieron en dicha instancia, responsabilizándolo de incurrir en falta de reportes y descontrol de responsabilidades, agregando que se dirigió a al gerente general de manera exaltada, agresiva, irrespetuosa, improcedente y gravemente desproporcionada, conductas desplegadas precisamente por José Luis Navarrete, de manera pública ante todos los asistentes a la reunión, señalándolo como responsable del área de operaciones, incurría en robos debido a la eventual falta de rendición de facturas, agregando además que su jefatura lo cataloga como un “ratón de oficina” y sugería usara un collar con la palabra “terreno”, además de la conducta desaforada posterior a la reunión, en que ordena la salida inmediata de las instalaciones de la demandada principal (6), temporalidad entre la evaluación de



desempeño con el reconocimiento del trabajo desarrollado y el pago de un bono de producción, informado el 31 de mayo de 2023, en que además se agradece su dedicación, trabajo y colaboración con la empresa y espera que pueda seguir desarrollando y cumpliendo los objetivos de su área y así obtener beneficios tanto personales como para la empresa y el posterior despido sancionatorio que se verifica a tan solo dos días de haber sido bien evaluado y reconocido por su jefatura (7), su destacado desempeño en el cumplimiento de sus funciones, siendo promovido de cargo, obtuvo aumento de remuneración, sin ser nunca fue objeto de amonestaciones, sanciones o multas de ninguna naturaleza (8, 9 y 10), su destacado desempeño en el cumplimiento de sus funciones, lo que se reflejaba no solo a nivel interno de la empresa sino también era reconocido por los clientes a los cuales debía atender, siendo felicitado por dichos clientes mientras prestaba sus servicios, no habiendo sido objeto de reclamos, reproches de ninguna naturaleza (11).

DUODÉCIMO: Analizada la prueba pormenorizada, en relación a los indicios propuestos, se constata que estos, en su mayoría, apuntan a la ausencia de reproche respecto al desempeño del demandante, y encontrándose acreditado que, contratado como subgerente de operaciones, transcurridos cinco meses desde su ingreso a la empresa, fue ascendido al cargo de gerente de operaciones en el mes de septiembre de 2022, con el consecuencial aumento de remuneraciones, desempeño que precisamente motivó el pago de un bono de producción en el mes de mayo de 2023, según expresa la carta (31 de mayo) agradeciendo su “dedicación, trabajo y colaboración con la empresa”, lo que lleva a colegir que no existió reproche alguno al cumplimiento de sus labores mientras estuvo vigente la relación laboral, apareciendo que tanto la vulneración de derechos fundamentales como su separación de la empresa, se circunscriben a lo ocurrido en la reunión de gestión celebrada el 02 de junio de 2023.

DECIMOTERCERO: Lo sucedido aquel día puede reconstruirse a través de la declaración de los testigos y de la absolución de posiciones del demandante y del representante legal de la demandada principal, refiriendo José Navarrete que las reuniones de gestión son programadas cada 15 días para evaluar reportes, rentabilidad administración de contratos y desempeño. En la que tuvo lugar el 02 de junio, participaron además del representante legal, la gerente de gestión y finanzas (Catalina Bobadilla), la gerente de contabilidad (Paulina Rivera), la gerente comercial (Cynthia Barahona), los administradores de contrato (Jocelyn Castro y Ferdinando Pinto) y el asesor Daniel Politis. Se tratarían, entre otros temas operativos, la pérdida del contrato con el cliente HIDROGÍSTICA, filial de AGUAS ANDINAS, que en dichos de Catalina Bobadilla Mondaca, como



conglomerado, representaba alrededor de 120 trabajadores asociados al servicio y por ello se trataba de su principal cliente, ya que significaba el “60% de la facturación de la empresa”, según señala José Navarrete, admitiendo que ello había sido informado por el demandante el día anterior al de la celebración de la reunión, por lo que sería tratado en ella, poniéndolo como primer tema en la tabla.

Iniciada la reunión, coincide el demandante y el gerente general José Navarrete en sostener que el actor intentó presentar los antecedentes de lo ocurrido con dicho cliente, junto con la modificación a la estructura del Departamento de Operaciones que lideraba, para ser más eficientes con respecto a los clientes, reconociendo José Navarrete que no le permitió realizar esta exposición por “considerarlo innecesario ya que conocía los antecedentes y le interesaba más la responsabilidad del demandante por el contrato con HIDROGÍSTICA”. En ese momento, y cuando el demandante exponía sobre la reestructuración, Catalina Bobadilla le pidió explicaciones sobre lo sucedido con unas facturas que, conforme señala la testigo Paulina Rivera González (subgerente de administración y Recursos Humanos), no correspondían al giro de la empresa y habían sido adulteradas por un supervisor del Departamento de Operaciones, de lo que tuvo noticia con anterioridad (“15 días antes, le había pedido explicaciones al demandante como gerente del departamento”), sin obtener una respuesta satisfactoria, negando que se hubiera imputado responsabilidad del ilícito al demandante o que se le hubiere tildado de ladrón.

Durante la reunión, y debido a la importancia del cliente HIDROGÍSTICA, el gerente general solicitó a Jocelyn Castro y Cinthia Barahona, según sostiene el testigo Ferdinando Pinto, coordinaran una reunión con el cliente para intentar revertir la situación, haciendo hincapié en la necesidad de realizar visitas a terreno a los encargados de los contratos (demandante, Cinthia Barahona y Jocelyn Castro), coincidiendo la testigo Paulina Rivera en que José Navarrete le señaló al actor, Cintia y Jocelyn que tenían que ir más a terreno para estar en contacto con el cliente, porque fue lo que suscitó su pérdida y que consiguieran una reunión urgente para ver si salvaban la situación, no obstante, se dieron cuenta que el problema venía desde diciembre, sin que esto hubiera sido informado desde la gerencia de operaciones, destacando que el cargo de gerente de operaciones requiere estar constantemente en terreno, indicando la testigo Catalina Bobadilla que a lo largo de la reunión se trataron las salidas a terreno del área de operaciones y como instrucción general (demandante, Cinthia y Jocelyn) el gerente general recalcó su importancia y frecuencia, indicándoles que ello debía formar parte de su planificación semanal .



Según refiere la testigo Paulina Rivera, la pérdida de AGUAS ANDINAS como cliente (conglomerado del que forma parte HIDROGÍSTICA) representaba el 60% de los ingresos de la empresa y provocó que los “ánimos no estuvieran muy buenos”, por lo que cuando estaba concluyendo la reunión “el demandante ya estaba molesto, José Navarrete estaba terminando de hablar y el demandante le pedía la palabra, señalándole José Navarrete que esperara que terminara, estando muy alterado, se paró violentamente -incluso se cayó una taza-, fue insolente y agresivo, quedando todos pasmados, tomó su computador y entró en una discusión con José Navarrete mientras bajaban al primer piso, expresándose con improperios (faltándole el respeto), momento en que José Navarrete le dijo que estaba despedido, le pidió el computador de la empresa y el demandante bajó a buscar sus cosas”, coincidiendo el testigo Ferdinando Pinto, al señalar que, de acuerdo a su percepción personal, el demandante estaba molesto porque no podía explicar sus temas, tomando la palabra José Navarrete, haciendo hincapié en que debían tener capacidad de trabajar en equipo y solucionar los problemas, pero no se había tomado ninguna decisión respecto a HIDROGÍSTICA, interrumpiéndolo el demandante, hasta que se “paró de la mesa, cerró su computador y se fue de la reunión” y al preguntarle José Navarrete porque se iba, le respondió “usted no deja hablar a nadie”, retirándose el lugar, señalando el gerente general “hasta aquí llegó la reunión, muchas gracias, nos vamos”, dinámica que se corrobora por Catalina Bobadilla, al referir que el problema se suscitó al término de la reunión, porque el demandante quería intervenir, pidiendo la palabra, pero le solicitaron que esperara a que el gerente terminara de hablar, intentó interrumpirlo y continuar hablando, molestia que llegó al límite cuando el actor señaló que se retiraría de la mesa, cerró su computador, se paró abruptamente y cuando salía de la sala el gerente general le dijo, “bueno entonces estás despedido”, terminando con ello la reunión.

Lo anterior es admitido por José Navarrete y el demandante, al absolver posiciones, en cuanto el primero señala que la reunión terminó “cuando el actor se levantó de manera irrespetuosa de la mesa, levantando la voz, cerrando violentamente el computador y faltándole el respeto a todos los presentes, por eso fue despedido”, indicando el demandante que pidió la palabra en varias ocasiones para presentar los antecedentes relacionado con la pérdida del cliente, negándose José Navarrete, hasta llegar a un punto en el que le prohibió hablar, señalando sin prueba alguna, que no iba a terreno y que tenía que usar un collar que dijera “terreno” para que todos los días se viera en el espejo y viera que decía “terreno”, provocando las risas de algunos de los asistentes, utilizando la frase “ratón de oficina”, por lo que se retiró de la sala de reuniones con el computador de la



empresa, despidiéndolo el señor Navarrete frente a todos, le pidió de vuelta el computador, y bajó hasta su oficina, lugar al que llegaron Jocelyn Castro y Cintia Barahona, al borde de las lágrimas, para conversar sobre lo sucedido, en ese momento el señor Navarrete bajó a buscar a Cintia, señalándole que se fuera porque ya “no trabajaba en la empresa”.

DECIMOCUARTO: Desarrollada la reunión en las condiciones descritas, no existe antecedente alguno que dé cuenta que al demandante se le haya imputado, a propósito de las facturas adulteradas por parte de un supervisor del área de operaciones, la comisión de un delito en los términos pretendidos (“un robo”), así como tampoco que utilizando expresiones peyorativas (“cartel con la palabra terreno”, “ratón de oficina”), se haya cuestionado directamente su desempeño profesional, pues la pérdida del cliente, que estaba en conocimiento del área de operaciones, según se colige de la carta remitida por AGUAS ANDINAS a la demandada principal, con fecha 06 de junio de 2023, además de informar el término del acuerdo de prestación de servicios de aseo, a contar del 31 de agosto de 2023, expresamente alude a la reunión realizada el 31 de mayo, en que consensuaron finalizar el servicio en un plazo no mayor a 60 días, sin que se hubiera informado a la gerencia general sino hasta el 01 de junio -día anterior al de realizarse la reunión-, según admite tanto el demandante como José Navarrete, obedeció en palabras de los testigos de la demandada principal, a una gestión deficiente del Departamento de Operaciones, siendo incluidos en el requerimiento de planificar visitas a terreno de manera semanal, el actor como gerente de operaciones, los administradores de contrato Jocelyn Castro y Ferdinando Pinto, y la gerente comercial Cinthia Barahona.

DECIMOQUINTO: En tal escenario, la importancia del cliente cuyo contrato terminaría, formalmente informada el 06 de junio de 2023, en cuanto representaba –a falta de prueba en contrario- el 60% de los ingresos de la empresa, ciertamente explica la molestia del gerente general de la empresa, y la que se ocasionó en el demandante, al intentar explicar, sin éxito, en el transcurso de reunión, las mejoras que se realizarían en el área de operaciones que lideraba y los motivos por los que se había suscitado la pérdida de los acuerdos comerciales con HIDROGÍSTICA y AGUAS ANDINAS, y en la dinámica de tratar de hacer uso de la palabra, mientras lo hacía el gerente general, el disgusto de los involucrados escaló a tal punto, que provocó que el demandante decidiera ponerse de pie, golpear la mesa, cerrar el computador y retirarse de la reunión, y a su turno que, apresuradamente el gerente general decidiera despedirlo, frente a los asistentes a la reunión, más ni la actitud del demandante ni la de José Navarrete tiene justificación suficiente en el contexto de una reunión desarrollada en dependencias



de la empresa, frente a otros trabajadores y mientras se discutían temas propios del ámbito laboral, especialmente si se considera que, de acuerdo a lo preceptuado en el inciso segundo del artículo 2 del Código de Trabajo, constituye una máxima para el Derecho del Trabajo, que las relaciones laborales siempre deben fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona, que resulta exigible a ambas partes del contrato individual (trabajador y empleador⁹, presentándose entonces reprochable, tanto el comportamiento del trabajador como el manifestado por el empleador.

DECIMOSEXTO: Establecido lo anterior, el despido dispuesto en los términos señalados, no resulta suficiente para estimar que con ello se transgredieron las garantías fundamentales del demandante, aunque la decisión de prescindir de sus servicios se determinó en forma apresurada, según devela el fundamento indicado en la comunicación correspondiente al imputarle, en términos imprecisos que “-*sin previa provocación- se dirigió de manera exaltada, agresiva, irrespetuosa, improcedente y gravemente desproporcionada hacia el gerente general, situación que se agrava considerando que existían además otros asistentes a esa reunión*”, desde que, constituyendo la carta y la reunión que culminó con su separación de la empresa el único indicio idóneo relacionado con la controversia planteada, este no se presenta como sospecha razonable de la vulneración de la integridad física y psíquica del demandante y de su derecho a la honra, al no haber sido demostrado que se le hubiere acusado de un robo o de incumplimientos contractuales, sin una previa investigación y con el “solo objeto de desacreditarlo públicamente y perjudicial su honra profesional”, sin que conste mediante antecedentes suficientes que, la demandada principal haya puesto en conocimiento de los clientes, con posterioridad a su despido, los motivos que sustentaron la decisión, con la finalidad de “manchar su honra y evitar su contratación posterior”, según propone el demandante, no resultando útiles a su planteamiento los mensajes de WhatsApp remitidos por Catalina Bobadilla, Jocelyn Castro y Héctor Castillo (Canal 13), con fecha 02, 03 y 05 de junio de 2023, lamentando lo sucedido en la reunión (“todos con dolor de cabeza y mil sensaciones incómodas, aparte de la pena”, “una pena lo sucedido”), manifestándole que se trata de un excelente profesional que no merecía lo sucedido y deseándole éxito para el futuro.

En tal sentido, si bien puede estimarse que el despido manifestado verbalmente y en presencia de otros trabajadores de la empresa, resulta desproporcionado, en base a las circunstancias que se demostró lo precedieron, considerando que la demandada principal, en calidad de empleador, al determinar hacer uso de la facultad disciplinaria que le es reconocida, puede optar por aplicar



alguna de las causales legales establecidas para ello, debiendo asumir la acreditación de la justificación de la decisión. Sin embargo, el estándar probatorio en materia de vulneración de derechos exige la acreditación de indicios múltiples, concordantes y suficientes, cuestión que no ha podido ser demostrada, tanto en la proposición de los indicios ni mediante la prueba rendida por el demandante, y conduce a desestimar la demandada intentada en lo principal.

DECIMOSÉPTIMO: Respecto al daño moral demandado, y no obstante resultar inoficioso emitir pronunciamiento a este respecto, en atención a que fue desestimada la vulneración que sirve de antecedente a esta pretensión, considerando que el actor expresamente sostiene que “se ha provocado un daño moral, con todas las aflicciones que debió tolerar producto de su despido formulado de manera pública y siendo posteriormente expulsado de las dependencias de la empresa por el gerente general en estado de cólera, encontrándose sumido en un estado de angustia, desconsuelo y depresión, volviéndose una persona más irritable y triste, quiere estar a solas para que nadie le pregunte qué le pasó y por qué perdió su empleo, dejando de participar en todo tipo de actividades sociales y familiares, sintiéndose desalentado al haber sido perjudicado injustamente y además ser sindicado como responsable de conductas en las que no ha incurrido, provocando un cambio drástico y negativo en su vida diaria y en su visión del futuro, ocasionándole graves perjuicios”, a que apuntó la declaración de su testigo y pareja Laura Farías Pulgar y el peritaje psicológico incorporado por Lorena Tiznado Müller, este último, sin perjuicio de establecer, de acuerdo a lo observado, una “afectación emocional posterior a la reunión en que ocurrieron los hechos relatados por el peritado y que constan en la demanda, esta afectación se habría caracterizado por sentimientos de frustración, tristeza y rabia. Junto a ello se desencadena diversa sintomatología ansiosa y depresiva, caracterizada por estado de ánimo bajo, tristeza, rumiación, pensamientos repetitivos que él describe como “no poder sacarme el tema de la cabeza”, revivencia del evento estresante, por medio de síntomas intrusivos, esto corresponde a imágenes y recuerdos que irrumpen de modo inmotivado en medio de las actividades diarias sin un nexo de sentido con las actividades que se está llevando a cabo, describe revivir “lo que pasó en la reunión y que me venía a buscar a mi oficina el gerente”, encontrándose en estado de preocupación “por estar sin pega, no tener mi mente tranquila y no hacer justicia”, más bien parece relacionarse con la pérdida de su empleo, y la forma y condiciones en que se materializó su despido, ha de tenerse presente que para acceder a la indemnización pretendida, preciso es que se acredite la ocurrencia del hecho y el daño, además, de la relación de causalidad entre uno y otro, de manera que no



habiendo sido demostrada la existencia del hecho, en este caso, la vulneración que sirve de fundamento a la pretensión, y considerando que el despido, como figura propia de una relación de índole laboral, en principio, ubica al trabajador en una situación de incertidumbre en el futuro no sólo a su respecto, sino también respecto de su grupo familiar, más, en virtud del principio de estabilidad relativa del empleo y previendo esta incertidumbre, la legislación laboral ha establecido sanciones para el empleador, en el caso que se trate de un despido injustificado, indebido o improcedente, a través del pago de las indemnizaciones y recargos que procedan, según lo establecido en el artículo 168 del Código del Trabajo, inconcuso resulta pronunciarse sobre el daño y la relación de causal requerida.

EN CUANTO AL DESPIDO:

DECIMOCTAVO: Encontrándose acreditado que el demandante fue despedido, con fecha 02 de junio de 2023, invocándose la causal del N°7 del artículo 160 del Código del Trabajo, tratándose del incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, tanto la doctrina como la jurisprudencia, han entendido exige como causal de caducidad del contrato, la concurrencia de dos elementos, debiendo tratarse, primeramente, del incumplimiento de una obligación que impone el contrato, y, en segundo lugar, este incumplimiento debe ser grave.

Al respecto, y si bien la prueba aportada por la demandada da cuenta de los términos en que se desarrolló la reunión en que se dispuso la separación del demandante, según lo razonado a propósito de la acción de tutela, del tenor de la carta transcrita en el motivo noveno, la primera imprecisión que se advierte es la alusión al cargo de subgerente de operaciones, no obstante, en los hechos, y con conocimiento de la demandada principal, ha quedado demostrado que el demandante se desempeñaba como gerente de operaciones desde el mes de septiembre de 2022, y seguidamente, respecto de la conducta que se reprocha como incumplimiento, al apelar al comportamiento del trabajador, “sin mediar provocación, dirigiéndose de “manera exaltada, agresiva, irrespetuosa, improcedente y gravemente desproporcionada hacia el gerente general, situación que se agrava considerando que existían además otros asistentes a esa reunión, quienes obviamente también consideraron su actitud de manera absolutamente ajena a los estándares y protocolos de nuestra organización, actitudes que no se pueden avalar ni aceptar”, la comunicación omite indicar con precisión en que consistió la manera exaltada, agresiva e irrespetuosa que reprocha al demandante, considerando lo sucedido en la reunión que culmina con la separación del trabajador, cuya dinámica llevó a la molestia del gerente general, quien apresuradamente, a juicio de este tribunal, tomó la decisión de despedirlo, premura que se corrobora en los hechos expresados en la carta de término y en el



modo en que estos se relatan, tanto así, que ninguna obligación contractualmente pactada se esgrime como transgredida y tampoco se expresan las contenidas en el Reglamento Interno que se hubieren quebrantando con la conducta del actor, comunicación que en base a lo anterior, incumple el requerimiento establecido en el artículo 162 del Código del Trabajo, e impide analizar las consideraciones contenidas en la cláusula quinta del contrato celebrado el 01 de abril de 2022 -elevadas al carácter esencial-, ni estimarse incumplida por el demandante la obligación de observar y acatar el Reglamento Interno de la empresa.

DECIMONOVENO: De otro lado, la demandada principal tampoco ha conseguido demostrar que el reproche que al demandante se formula, revista la gravedad necesaria para poner término al contrato, debiendo para ello, tenerse en consideración que la calificación de la gravedad de los hechos para configurar la causal contemplada en el artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, está entregada a la valoración que de ellos haga el juez de la causa y, cualquier estipulación que efectúen las partes a través del contrato en el sentido de asignarles a ciertos hechos el carácter de constitutivos de la causal en comento -aunque la carta no lo exprese-, en nada alteran este punto, puesto que dichas cláusulas se encuentran en contravención a los principios que inspiran el Derecho Laboral, careciendo por lo tanto, de todo efecto.

Corresponde también tener presente que, el legislador ha reservado la aplicación de esta causal a sucesos de tal magnitud que provoquen un perjuicio al empleador o, que en sí mismos, sean contrarios a la naturaleza del contrato, a la luz de lo cual, a juicio de este tribunal, habiendo mantenido el demandante un buen desempeño hasta la celebración de la reunión que originó su despido, siendo ascendido al cargo de gerente de operaciones, y retribuido en base a su labor con un bono de producción, aparece que la decisión de adoptar a su respecto la sanción de consecuencias más negativas para un trabajador, cual es, el despido sin derecho a beneficio alguno, por una causal imputable, en circunstancias que, en uso de su facultad disciplinaria bien pudo aplicar, al tratarse del cargo de más alta jerarquía dentro del área de operaciones, una causal diversa, o bien, determinar la aplicación de una sanción menos gravosa, de aquellas que contempla el artículo 72 del Reglamento Interno, lo que hace procedente acoger la demanda, declarando indebido el despido, y ordenar el pago de la indemnización sustitutiva del aviso previo y por años de servicio, incrementada esta última en un 80%, acorde dispone la letra c) del artículo 168 del Código del Trabajo.

VIGÉSIMO: En relación al daño moral reclamado a propósito del despido, considerando que el perjuicio se sustenta por el demandante en la vulneración de



derechos fundamentales, basta para descartar en esta parte la demanda lo señalado a propósito del perjuicio reclamado respecto de la acción principal.

VIGESIMOPRIMERO: En cuanto a la responsabilidad de las demandadas AGUSA ANDINAS S.A, HIDROGÍSTICA S.A., MEGAMEDIA S.A. y CANAL 13 SPA, COMPAÑÍA GENERAL DE ELECTRICIDAD S.A., preciso es tener presente lo dispuesto en el artículo 183-A del Código del Trabajo, que define el trabajo en régimen de subcontratación, como “aquél realizado en virtud de un contrato de trabajo por un trabajador para un empleador, denominado contratista o subcontratista, cuando éste, en razón de un acuerdo contractual, se encarga de ejecutar obras o servicios, por su cuenta y riesgo y con trabajadores bajo su dependencia, para una tercera persona natural o jurídica dueña de la obra, empresa o faena, denominada la empresa principal, en la que se desarrollan los servicios o ejecutan las obras contratadas”, excluyendo de dicha definición, aquellas obras o servicios que se ejecutan o prestan de manera discontinua o esporádica, pudiendo colegirse, entonces que, para configurar un trabajo bajo régimen de subcontratación, se requiere la existencia de una relación, en que participe una empresa principal que contrata a otra, que en definitiva, es el empleador del trabajador subcontratado, debiendo existir entre la empresa principal y la contratista un acuerdo para que ésta última desarrolle para aquella, las obras o servicios que motivaron el contrato.

VIGESIMOSEGUNDO: En ese contexto, el demandante alega, luego de señalar que la demandada principal, es una empresa del rubro “facilities”, cuyo foco está puesto en entregar servicios de apoyo a empresas privadas en líneas como aseo industrial, seguridad privada, mantención de áreas verdes y mantención de obras menores, debiendo prestar funciones de manera directa en torno a la administración de cada uno de los contratos que la demandada principal mantenía con cada uno de sus clientes.

Para AGUAS ANDINAS S.A., presta servicios de aseo, sanitización, mantención de áreas verdes, mantención de obras menores, desmalezados, destinándole a este cliente, aproximadamente un 50% de su tiempo, ya que al menos la mitad del personal de su empleadora se abocaba a este. A MEGA MEDIA S.A., le prestaban servicio de aseo, sanitización y seguridad privada, cliente al que le dedicaba aproximadamente un 20% de su tiempo. El contrato con CANAL 13, consistía en servicio de aseo dedicándole aproximadamente un 20% de su tiempo y a HIDROGISTICA le prestaban servicio de aseo y mantención de áreas verdes, destinándole aproximadamente un 10% de su tiempo, correspondiéndole realizar la planificación, organización, dirección y control de todos los servicios permanentes y esporádicos, comunicación constante con el



cliente, gestión de la contratación de personal, gestión de materiales e insumos para este servicio, gestión de uniformes y elementos de protección personal para los trabajadores de este servicio, apoyo en gestión de materias de prevención de riesgos, apoyo en la gestión de la plataforma de certificación laboral, administración de las maquinarias utilizadas en este servicio, administración de los vehículos que tiene asignado (rutas, combustibles, modificaciones, etc.), confección de informes periódicos del estado de avance de los servicios para retroalimentación al cliente, valoración y control de bonos del personal asignado, confección mensual de documentación para estados de pago de los servicios, administración de caja chica semanal asignada para gastos menores, administración de los administradores y supervisores que se encargaban de controlar en terreno la ejecución de los trabajos, administración de costos y gastos de acuerdo a presupuesto, participación en comité paritario como invitado, apoyo en gestión de materias de prevención de riesgos, según el caso.

VIGESIMOTERCERO: Al respecto, se acompañaron a la causa, a solicitud del demandante, mediante exhibición, las cotizaciones por servicio de aseo, remitidas por Cinthia Barahona Valdés, Gerente Comercial a la demandada HIDROGÍSTICA, respecto del recinto ubicado en calle José Ananías, contemplando la dotación de personal (3 aseadores jornada completa y parcial, 1 supervisor de manera constante pero no exclusiva, 1 prevencionista de riesgo con visita coordinada con el mandante), equipos de limpieza, descripción de las tareas generales, materiales e implementos (08 de mayo de 2022), y en relación al recinto Exequiel Fernández contemplando la dotación de personal (1 aseador jornada parcial, 1 supervisor constante pero no exclusivo, 1 prevencionista de riesgo con visita coordinada con el mandante), equipos de limpieza, descripción de las tareas generales, materiales e implementos (22 de julio de 2022), y los correos remitidos por el actor, con fecha 25 de agosto de 2022, respecto a los estados de pago por el servicio de aseo a HIDROGÍSTICA en calle Exequiel Fernández José Ananías, y los que se inician el 03 de agosto de 2022, con personal de dicha empresa, respecto a la contratación de personal de aseo, y coordinación de una visita a la instalación de calle José Ananías, además de las facturas emitidas por la demandada principal por aquellos servicios, de 07 de septiembre y 06 de diciembre de 2022 y 06 de mayo de 2023, junto con la carta de 06 de junio de 2023, informando el cliente que, a contar del 01 de junio de 2023, había decidido poner término al acuerdo de prestación de servicios de aseo (agosto de 2022) con la demandada indicando que “según lo establecido y consensuado en la reunión realizada con fecha 31 de mayo, el servicio finalizara en un plazo no mayor a 60 días.”, solicitándole abstenerse de prestar cualquier servicio a contar del 31 de



agosto del 2023. En el caso de AGUAS ANDINAS, se exhibió el contrato de servicios de facilities management para dicha empresa y las sociedades relacionadas (Zona 1 y Zona 2), de 08 de marzo de 2022, junto con 5 facturas de 01 de abril, 07 de junio y 14 de diciembre de 2022, 14 de abril y 16 de junio de 2023, complementados con los certificados de cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales, de los meses de abril de 2022 a junio de 2023, acompañados por las demandadas AGUAS ANDINAS S.A. e HIDROGÍCTICA S.A, dando cuenta de un número fluctuante de más de 100 trabajadores en dicho período.

Con MEGAMEDIA S.A., de acuerdo a la documental acompañada por esta empresa, la demandada principal celebró dos contratos de prestación de servicios, el de aseo suscrito el 05 de diciembre de 2018, con una dotación de auxiliares de aseo, supervisores y capataz distribuidos en turnos (mañana, tarde, Full) en 9 establecimientos, y un contrato de prestaciones de servicios de seguridad, de 01 de noviembre de 2018, para la protección, seguridad preventiva, vigilancia y resguardo de sus instalaciones propias y en arriendos, proporcionado 32 guardias de seguridad, supervisor 1), jefes de turno (4), control Acceso (2), jefe Mób. y Operad. CCTV (1), GS, Móviles (4), GS, Prensa (1), GS, Radios (1), GGSS (13), Estac VM 1416 (1), Estac VM 1452 (3), Estac Sta. Elena 1402 (1).

Con CANAL 13 SPA, la demandada principal celebró un contrato de prestación de servicios de aseo (03 de junio de 2022), con una dotación de 31 trabajadores, para cumplir labores como jefe de operaciones (1, de manera constante pero no exclusiva), prevencionista de riesgo (1, de manera constante pero no exclusiva), supervisor general (1), jefe de equipo (2 turno mañana y turno tarde), vidriero (1), aseadores (13 turnos mañana, 14 turno tarde).

VIGESIMOCUARTO: La prueba reseñada, contrastada con la proposición fáctica que a este respecto formula el demandante, resulta del todo insuficiente para estimar que, las funciones de subgerente de operaciones, desde el 01 de abril al 31 de agosto de 2022, y luego como gerente de operaciones (01 de septiembre de 2022 al 02 de junio de 2023), se hayan desempeñado en régimen de subcontratación respecto de las demandadas solidarias, en primer término, porque de acuerdo a lo señalado en la cláusula primera del contrato individual, sus labores se cumplían en dependencias de su empleador, y seguidamente, debido a que por su naturaleza, según se desprende del detalle contenido en la cláusula primera del contrato individual, implicaban, tal como reconoce el actor al absolver posiciones, administrar operativamente los distintos contratos que tenía la empresa, planificarlos, organizarlos, dirigirlos y controlarlos, gestionar la contratación del personal que trabaja en cada una de las instalaciones de los



XKDWXQXXFHX

clientes, la entrega de insumos (contratos de limpieza) y recabar toda la información y registros necesarios para generar los estados de pago y poder facturar los servicios prestados a los clientes, exento por ello de la limitación de jornada, de acuerdo a lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 22 del Código del Trabajo, modalidad de trabajo que se contrapone a la prestación de servicios en régimen de subcontratación, funciones que por lo demás no se contemplan en la dotación de cargos indicados en los contratos de prestación de servicios proporcionados a las empresas mandantes, circunstancia que corrobora en los certificados de cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales, al no constar que haya sido informado como trabajador de la demandada principal.

Seguidamente, y de mayor relevancia resulta que sus funciones, corresponden a aquellas que se enmarcan en las facultades de dirección y administración que al empleador le son reconocidas, resultando contrario a las normas que regulan el trabajo en régimen de subcontratación, que la empresa mandante se desprenda de estas prerrogativas y la externalice para que las ejerza un tercero.

VIGESIMOQUINTO: De esta manera, no resultaron acreditados los requisitos señalados en el motivo vigesimoprimer, necesarios para estimar se desempeñó en régimen de subcontratación, especialmente porque de acuerdo a la naturaleza de las funciones contratadas por su empleador directo, no ha podido demostrarse, a través de la prueba rendida, que se hayan ejecutado de manera permanente y exclusiva en beneficio de las demandadas solidarias, tanto así, que es el propio actor quien refiere haber destinado un determinado porcentaje de su tiempo a cada uno de los contratos, no resultando útil para arribar a una conclusión diversa, la aplicación del apercibimiento solicitado por el actor, ante la exhibición parcial de documentos por las demandadas principal y solidarias, de modo que, no habiéndose demostrado que AGUAS ANDINAS S.A., HIDROGÍSTICA S.A., MEGAMEDIA S.A. y CANAL 13 SPA, hayan tenido, durante la relación laboral habida con la demandada principal, la calidad de empresas mandantes, según lo dispuesto en el artículo 183-A del Código del Trabajo, se acogerá la excepción de falta de legitimación pasiva opuesta por las demandadas solidarias.

VIGESIMOSEXTO: Que la prueba analizada lo ha sido en conformidad a las reglas de la sana crítica, y la restante rendida en nada altera las conclusiones a las que se ha arribado.

Por estas consideraciones y visto además lo dispuesto en los artículos 1, 2, 7, 160, 162, 163, 168, 183-A y siguientes, artículos 432 y siguientes, 446 y siguientes, 485 y siguientes del Código del Trabajo, y demás normas pertinentes, se resuelve:



- I. Que se ACOGE la excepción de falta de legitimidad pasiva opuesta por las demandadas AGUAS ANDINAS S.A., HIDROGÍSTICA S.A., MEGAMEDIA S.A. y CANAL 13 SPA.
- II. Que se RECHAZA la demanda por vulneración de derechos fundamentales intentada en lo principal.
- III. Que se ACOGE la demandada por despido indebido deducida en subsidio por Gabriel Lara Gómez, en representación de ROBERT ALEXANDER AZÓCAR ORTEGA, en contra de PETRA ADMINISTRADORA DE SERVICIOS GENERALES SPA, representada legalmente por José Navarrete Medina, solo en cuanto se condena a la demandada al pago de las siguientes prestaciones:
 1. \$2.412.292.- por indemnización sustitutiva del aviso previo.
 2. \$2.412.292.- por indemnización por un año de servicio, más \$1.929.834.- por el recargo del 80% establecido en la letra c) del artículo 168 del Código del Trabajo.
- IV. Que, las sumas ordenadas pagar, deberán serlo con los reajustes e intereses establecidos en los artículos 63 y 163 del Código del Trabajo.
- V. Que cada parte pagará sus costas.
- VI. Ejecutoriada la presente sentencia, cúmplase lo dispuesto en ella, dentro de quinto día, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 462 del Código del Trabajo. En caso contrario pasen los antecedentes al Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional para los fines pertinentes.

Regístrese y archívese en su oportunidad.

RIT: T-1800-2023.-

RUC: 23-4-0502499-3.-

Pronunciada por Marcela Solar Catalán, Juez titular de este Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.



XKDWXQXXFHX

A contar del 08 de septiembre de 2024, la hora visualizada corresponde al horario de verano establecido en Chile Continental. Para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar 2 horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>