

Santiago, veinticinco de junio de dos mil veintiséis.

VISTO Y CONSIDERANDO.

PRIMERO: Que, comparece don René Felipe Viancos Soto, interpone una denuncia en procedimiento de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, nulidad del despido y cobro de prestaciones e indemnizaciones laborales en contra de su ex empleadora, la empresa Phycho World Cia. SpA (también conocida bajo la marca "OneMarketer"), representada legalmente por don Max Ronald Celedón Collins. En subsidio, la parte actora deduce demanda por despido indebido, nulidad del despido y cobro de prestaciones e indemnizaciones laborales.

En cuanto a los antecedentes de hecho, la relación laboral inició el 19 de febrero de 2024, desempeñándose el actor en el cargo de Head of Devops y proyectos de infraestructura. Sus labores se desarrollaban bajo una modalidad híbrida y se encontraba exento de cumplir con una jornada laboral determinada, conforme al inciso segundo del artículo 22 del Código del Trabajo. Como contexto, se señala que el trabajador sufría una excesiva sobrecarga laboral, exigiéndosele disponibilidad continua las 24 horas del día, motivo por el cual se pactó un "bono alistamiento 24/7" que, según indica, nunca fue pagado. Como fundamento fáctico de la acción, el denunciante expone haber sido víctima de acoso laboral sistemático por parte de su jefatura directa, don Max Celedón, quien ejercía un trato hostil, denostándolo constantemente con insultos, garabatos y burlas relativas a su origen socioeconómico y educación escolar. A estas conductas se sumó el



retraso deliberado e injustificado en el pago de sus remuneraciones y la degradación unilateral de sus funciones, siendo reemplazado en su cargo de jefatura sin previo aviso. Producto de estos vejámenes, el actor desarrolló un trastorno adaptativo, iniciando un reposo médico psiquiátrico el 9 de julio de 2024. Durante este período, la jefatura continuó el hostigamiento, mofándose de su licencia médica, condicionando la entrega de certificados laborales a su reincorporación y publicando ofertas de trabajo para buscar a su reemplazante. Finalmente, encontrándose aún con licencia médica, el trabajador tomó conocimiento de su despido con fecha 23 de octubre de 2024, invocándose en la carta respectiva supuestas inasistencias injustificadas.

En el ámbito jurídico, la parte actora argumenta la vulneración de dos garantías constitucionales consagradas en la Constitución Política de la República. En primer lugar, alega la infracción al derecho a la integridad psíquica (artículo 19 N°1), configurándose la figura de acoso laboral o mobbing (artículo 2 del Código del Trabajo) debido a los constantes insultos, humillaciones y presiones ejercidas por su jefatura, lo que derivó en un menoscabo directo a su salud mental. En segundo lugar, argumenta la vulneración del derecho a no ser sujeto de discriminación arbitraria (artículo 19 N°16), fundamentada en tratos peyorativos basados en su origen social y estatus económico, así como en una discriminación por motivos de salud, al ser hostigado y posteriormente despedido por hacer uso de una licencia médica. Respecto a la acción subsidiaria de despido indebido, la demanda sostiene que la causal legal fue invocada de forma incompleta en la carta de despido; que las supuestas inasistencias estaban plenamente justificadas por

el reposo médico prescrito; y que, al estar exento de jornada y bajo modalidad híbrida, el trabajador no tenía obligación de asistencia presencial en días y horarios determinados. Adicionalmente, fundamenta la acción de nulidad del despido en el no pago de las cotizaciones previsionales correspondientes al bono de alistamiento adeudado durante la vigencia de la relación laboral.

Finalmente, en su petitorio principal, la parte demandante solicita que el Tribunal declare la vulneración de sus derechos fundamentales y condene a la denunciada al pago de una indemnización adicional equivalente a 11 remuneraciones mensuales (\$38.495.259), la indemnización sustitutiva del aviso previo (\$3.499.569), y las remuneraciones adeudadas por concepto del bono de alistamiento (\$6.957.400). Asimismo, solicita la declaración de nulidad del despido con el consecuente pago de remuneraciones y prestaciones hasta su convalidación, el pago de las cotizaciones de seguridad social adeudadas, la aplicación de reajustes, intereses y multas, la remisión de los antecedentes a la Inspección del Trabajo y la expresa condena en costas. En subsidio, solicita que se declare el despido como injustificado, indebido o improcedente, condenando a la demandada al pago de la indemnización sustitutiva del aviso previo, las remuneraciones adeudadas, la nulidad del despido, el pago de cotizaciones, reajustes, intereses y costas de la causa.

SEGUNDO: Que, comparece don Max Celedón Collins, en representación de la sociedad Psycho World CIA SpA, deduciendo contestación frente a la denuncia de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales, nulidad de despido y cobro de prestaciones, y, en subsidio, contestación a la

demanda por despido injustificado, interpuestas en su contra por el ex trabajador don René Felipe Viancos Soto. Previo a contestar el fondo, la parte demandada opone la excepción de incompetencia del tribunal en razón del territorio, la que fue rechazada en audiencia preparatoria.

En cuanto a los antecedentes fácticos que contextualizan y fundamentan la defensa, la demandada expone que el actor ingresó a prestar servicios el 19 de febrero de 2024, bajo un contrato de trabajo a plazo indefinido y en modalidad híbrida (vía remota y presencial según instrucciones), desempeñando el cargo de "Head of Devops y proyectos de infraestructura". Dada la naturaleza de sus funciones, el trabajador se encontraba excluido de la limitación de jornada ordinaria conforme al artículo 22 del Código del Trabajo, tratándose de un cargo de exclusiva confianza que requería dedicación exclusiva. Su remuneración se componía de un sueldo base de \$1.299.486, asignaciones de movilización y colación de \$200.000 cada una, un bono de alistamiento 24/7 sujeto a resultados mensuales por \$1.618.000, y gratificación legal, montos que fueron pagados íntegra y oportunamente. La demandada señala que la prestación efectiva de servicios duró escasos meses, puesto que el actor presentó siete licencias médicas consecutivas entre el 9 de julio y el 19 de octubre de 2024. Asimismo, el trabajador denunció padecer una enfermedad profesional derivada de supuestos estresores generados por su jefatura; sin embargo, tras una investigación en la que se entrevistó a ocho trabajadores, la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS) resolvió el 7 de octubre de 2024 que la patología era de origen común.

Respecto a las imputaciones de la demanda, la empresa niega categóricamente la existencia de sobrecarga laboral, acoso, vejámenes o

trato hostil. Por el contrario, argumenta que el representante de la empresa y el actor mantenían una estrecha relación de amistad desde su época universitaria en el año 1995, caracterizada por un trato de confianza, visitas a sus respectivos hogares y un lenguaje de bromas recíprocas. Para acreditar lo anterior, la demandada expone fotografías y conversaciones de WhatsApp que, según su defensa, fueron descontextualizadas por el actor en su libelo para aparentar un maltrato inexistente. Finalmente, en cuanto al término de la relación laboral, se expone que, habiendo expirado la última licencia médica el 19 de octubre de 2024, el trabajador no se presentó a cumplir sus labores los días lunes 21, martes 22 y miércoles 23 de octubre, sin dar causa justificada alguna, lo que motivó su despido unilateral con fecha 23 de octubre de 2024. Posteriormente, las partes suscribieron y ratificaron el respectivo finiquito ante notario.

cuanto al fondo, rechaza la vulneración de las garantías consagradas en el artículo 19 N° 1 (integridad psíquica) y N° 16 (no discriminación) de la Constitución Política de la República, reiterando que el trato derivaba de una amistad recíproca y que no existió discriminación en el pago de remuneraciones ni en la reestructuración de cargos de la empresa. Respecto al despido, sostiene que este se ajusta plenamente a derecho al configurarse la causal del artículo 160 N° 3 del Código del Trabajo, esto es, la inasistencia injustificada del trabajador. Asimismo, descarta la procedencia de la nulidad del despido, afirmando que las remuneraciones y cotizaciones previsionales se encontraban íntegramente pagadas y fiscalizadas por la Inspección del Trabajo. Finalmente, argumenta la improcedencia del cobro del bono de alistamiento, explicando que su exigibilidad dependía de la

atención efectiva de incidentes mensuales, presupuesto que no se cumplió debido a las extensas licencias médicas del actor, sumado a que dicho concepto no fue objeto de reserva en el reclamo interpuesto ante la Inspección del Trabajo.

Finalmente, las peticiones concretas formuladas por la parte demandada al tribunal consisten en que se rechace y desestime en todas sus partes la denuncia de tutela laboral, la nulidad del despido y el cobro de prestaciones, con expresa condenación en costas; y se desestime íntegramente la demanda subsidiaria de despido injustificado, también con expresa condenación en costas.

TERCERO: Que, llamadas las partes a conciliación esta no se produce. El tribunal procede a fijar los siguientes hechos pacíficos:

- 1) Las partes mantuvieron una relación laboral entre el 19 de febrero y el 23 de octubre de 2024.
- 2) El último cargo desempeñado por el actor fue el de Head of Devops y proyectos de infraestructura.
- 3) La remuneración mensual conforme al artículo 172 del Código del Trabajo ascendió a \$3.499.569 (compuesta, en parte, por un sueldo base de \$1.299.486).
- 4) De conformidad a lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 22 del Código del Trabajo, el actor se encontraba excluido de limitación de jornada de trabajo.



El Tribunal, estimando que existen hechos pertinentes, sustanciales y controvertidos, recibe la causa a prueba y fija los siguientes hechos a probar:

- 1) Si, con ocasión de su despido, el actor fue vulnerado en sus derechos fundamentales, conforme a los hechos que denuncia en su libelo. Indicios, pormenores y circunstancias.
- 2) En su caso, hechos y circunstancias sobre la proporcionalidad y el fundamento de la conducta del empleador.
- 3) Causal y hechos consignados en la carta de despido, efectividad de éstos y cumplimiento de formalidades legales.
- 4) Si fueron íntegramente pagadas las remuneraciones y las cotizaciones del trabajador, en relación al haber denominado: “bono alistamiento”, respecto de los meses de marzo, abril, mayo

CUARTO: Que, la denunciante incorporó a juicio la siguiente prueba:

Documental:

- 1) Contrato de trabajo celebrado entre las partes con fecha 19 de febrero de 2024.
- 2) Set de liquidaciones de remuneración del denunciante correspondiente al periodo comprendido entre febrero y octubre de 2024.
- 3) Captura de pantalla de correo electrónico enviado por don Max Celedón Collins al actor con fecha 18 de marzo de 2024.

- 4) Correo electrónico de asunto “Reestructuración Áreas Técnicas” enviado por don Michel Landabur al actor el día 4 de junio de 2024.
- 5) Impresión de pantalla del perfil de LinkedIn “Francisco Pellegrini Arellano”.
- 6) Informe psiquiátrico del actor, emitido por el Médico Psiquiatra Dr. Daniel Martínez Aldunate con fecha 9 de julio de 2024.
- 7) Boleta de atención psiquiátrica extendida al actor el día 9 de julio de 2024.
- 8) Set de 9 licencias médicas otorgadas al actor entre el 9 de julio al 23 de octubre de 2024.
- 9) Informe psiquiátrico emitido por el Médico Psiquiatra Dr. Daniel Martínez Aldunate con fecha 30 de julio de 2024.
- 10) Certificado de prestador individual de salud del Dr. Daniel Martínez Aldunate, emitido por la Superintendencia de Salud con fecha 15 de junio de 2025.
- 11) Set de impresiones de pantalla de la red social WhatsApp, correspondientes a la información de contacto y conversaciones laborales del contacto “Max Celedón” y el actor de fechas 2 de mayo y 9 de julio de 2024 y 1 de febrero de 2025.
- 12) Impresión de pantalla de cadena de correos electrónicos de fecha 19 de agosto de 2024 con el asunto “solicitud de certificado de Antigüedad Laboral” entre el actor y don Max Celedón.



13) Cadena de correos electrónicos de fechas 22 y 23 de agosto de 2024, bajo el asunto “Rechazo de Licencia” entre don Michel Landabur y el actor.

14) Impresiones de pantalla de publicaciones de los perfiles de LinkedIn “Francisco Pellegrini Arellano” y “OneMarketer” relativos a oferta laboral para el cargo de Ingeniero durante agosto de 2024.

15) Impresión de pantalla de correo electrónico de reagendamiento de cita médica para el día 23 de octubre de 2024, enviado el día 21 de octubre del mismo año por la Dra. Amaya Candia Neira al actor.

16) Se desiste.

17) Copia de finiquito del actor ratificado con reserva de derechos .

Confesional: y. Testimonial: Se desiste.

Exhibición de documentos:

1) Liquidaciones de remuneraciones y anexos del cálculo de remuneración variable, conforme al artículo 54 bis del Código del Trabajo, durante toda la relación laboral del actor. **Solicita apercibimiento.**

QUINTO: Que, la parte denunciada incorporó los siguientes medios de prueba:

Documental:

1) Comprobante de pago de la retención, Planilla de descuentos de CLA y Liquidaciones de sueldo de René Viancos.



- 2) Contrato Individual Actualizado, Contrato y certificación de firma digital
- 3) Declaración Jurada Ley N°21.389
- 4) Finiquito original firmado, Carta de aviso de término y respaldos de envío.
- 5) Libros de remuneraciones desde febrero a octubre 2024 + enero 2025
- 6) Liquidaciones de Sueldo de los últimos 3 meses trabajados.
- 7) Planillas de Cotizaciones AFC de René Viancos .
- 8) Planillas de Cotizaciones AFP de René Viancos.
- 9) Planillas de Cotizaciones CCAF de René Viancos.
- 10) Planillas de Cotizaciones IPS (EX INP) de René Viancos 11) Planillas De Cotizaciones ISAPRE de René Viancos 12) Planillas De Cotizaciones Mutual de René Viancos
- 13) Set de Licencias Médicas.

Confesional:

Se desiste

Testimonial:

Que, la demandada llamó a estrados a Aníbal Fabres Cubillos, quien juramentado señala que, su empleador es Phycho World trabaja desde 2019, actualmente es Office Manager. Que, conoce a Rene desde febrero de 2024. Actualmente el no cumple funciones, la empresa tomó la decisión de



desvincularlo en octubre de 2024. El actor estuvo con reposo médico desde julio, se le acababa el 19 de octubre, la jefatura lo llamó para preguntarle, no tuvieron noticia de otra licencia médica. Que, las licencias se la hacían llegar por correo electrónico. Que, no le adeudan ningún monto, está todo documentado. Que, entre Rene y Max, había una relación de amistad, se conocían de muchos años. Que, había un bono de alistamientos, que se traducían en bono kpi mensual, a las demás áreas se le pone la misma glosa. Que, conoce la carta de despido, envió la carta. Que, se envió la carta por correo certificado.

Contrainterrogado, KPI es un indicador de rendimiento, es por incidencia, se mide por evaluación que hacía Max celedón collins, no tiene conocimiento del cálculo. Que, a él no le pagaban KPI. Que, cada jefatura comunica KPI por reunión. Que, no es todos los meses el mismo valor, es variable. Que, no maneja el alistamiento 24/7. Que, KPI también se paga al área comercial como comisiones. Que, el actor no tiene horario fijo, se coordina con la jefatura. El kpi depende de la incidencia, no sabe como se calcula. Que, participó en el envío de la carta aparece walkmarket spa.

Igualmente llamó a estrados a Francisco Felipe Pellegrini Arellano, quien juramentado señala que, su empleador es walmart. Conoce a René cuando ingresó a la empresa. Que. Trabajó con René, el 01 de julio de 2024 asumió 2 áreas y pasó a estar en equipo de René. Que, René velaba por continuidad de sistemas, reparación e instalaciones. Que, no recuerda que haya tenido una jornada determinada, cree que de 09 a 6 de la tarde, en general las personas están con artículo 22. Que, se terminó la relación laboral, René estuvo con licencia, luego no asiste 3 días seguidos, como no



hubo justificación se procedió con desvinculación. Que, hay un bono pactado para atender servicio, no todos los días hay emergencias. Que, a él le pagan este bono de emergencia. Que, entre Max Celedón y René había relación de amistad desde antes.

Contrainterrogado, señala que está a cargo de equipos y sistemas, está encargado de equipo de The box. Que, antes René le rendía a Max. Que, René estaba bajo su jerarquía. Que, recursos humanos se comunicó con René para informarle la nueva estructura. Que, buscó nuevo ingeniero the box cuando René estaba con licencia médica, buscaban un rol que iba a estar debajo de René. Que, el también recibe bono de alistamiento. Que, si reciben una alerta hay personas que están de turnos para reestablecer un sistema. Que, René fue contratado antes que asumiera su cargo, entiende que está bajo artículo 22, generalmente trabajan en horario de oficina, si hay problema a las 3 René debía responder, por alistamiento 24/7 el equipo debía responder. Que, Kpi significa condiciones de desempeño. Que, el KPI pasa a ser un porcentaje, son temas dinámicos. Que, la jefatura define el objetivo, no necesariamente se comunica el desempeño por escrito, este puede variar. Que, cuando se terminó la licencia lo citaron a reuniones por correo, el correo no se bloquea con licencia.

Oficio: FONASA, ASOCIACIÓN CHILENA DE SEGURIDAD ACHS.

SEXTO: Que, para resolver el asunto controvertido es dable señalar que el artículo 485 del Código del Trabajo, expone que “El procedimiento contenido en este Párrafo se aplicará respecto de las cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de las normas laborales, que afecten

los derechos fundamentales de los trabajadores, entendiéndose por éstos los consagrados en la Constitución Política de la República en su artículo 19, números 1°, inciso primero, siempre que su vulneración sea consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral, 4°, 5°, en lo relativo a la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada, 6°, inciso primero, 12°, inciso primero, y 16°, en lo relativo a la libertad de trabajo, al derecho a su libre elección y a lo establecido en su inciso cuarto, cuando aquellos derechos resulten lesionados en el ejercicio de las facultades del empleador.

También se aplicará este procedimiento para conocer de los actos discriminatorios a que se refiere el artículo 2° de este Código, con excepción de los contemplados en su inciso sexto.

Se entenderá que los derechos y garantías a que se refieren los incisos anteriores resultan lesionados cuando el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador limita el pleno ejercicio de aquéllas sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial. En igual sentido se entenderán las represalias ejercidas en contra de trabajadores, en razón o como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo o por el ejercicio de acciones judiciales.

Interpuesta la acción de protección a que se refiere el artículo 20 de la Constitución Política, en los casos que proceda, no se podrá efectuar una denuncia de conformidad a las normas de este Párrafo, que se refiera a los mismos hechos”.

Que, respecto a la prueba, el legislador en el artículo 493 del Código del Trabajo establece que cuando con los antecedentes aportados por la denunciante resulten indicios suficientes de que se ha producido vulneración de derechos fundamentales, corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de la medida adoptada y su proporcionalidad.

SÉPTIMO: Que, lo anterior, implica que dicho artículo introdujo una reducción probatoria, consistente en la obligación del trabajador de presentar indicios suficientes de la vulneración de garantías constitucionales que alega, esta rebaja probatoria no implica inversión de la carga probatoria, consiste en aliviar la posición del trabajador exigiéndole un principio de prueba por la cual acredite indicios de conducta lesiva, es decir, acredite hechos que generen sospechas fundadas, razonables, en orden a la existencia de la lesión que alega.

OCTAVO: Que, para cumplir con el estándar probatorio por el cual se acredite indicios de la conducta alegada, esto es, que acredite hechos que generen sospechas fundadas, razonables, en orden a la existencia de la conducta, la demandante incorporó prueba documental y testimonial, detallada en esta sentencia; que analizada de acuerdo a las reglas de la sana crítica, es decir, de conformidad a los principios de la lógica, las máximas de la experiencia y los conocimientos científicamente afianzados, se concluye que la demandante no logró aportar indicios suficientes que permitan tener por configurada la vulneración de las garantías constitucionales invocadas en su libelo.

Al respecto, es menester referirse en forma detallada sobre la prueba incorporada por la parte demandante. El actor fundó su pretensión acompañando prueba documental consistente, entre otros, en correos electrónicos (documentos 4, 12 y 13), capturas de pantalla de la red social LinkedIn (documentos 5 y 14), impresiones de conversaciones de WhatsApp con su jefatura directa (documento 11), además de informes psiquiátricos, licencias médicas y boletas de atención médica (documentos 6 al 10, y 15).

Sin embargo, el tribunal advierte que la parte denunciante renunció expresamente a rendir la prueba testimonial y confesional que había ofrecido en la etapa preparatoria, limitando de manera ostensible el alcance probatorio de sus afirmaciones fácticas, toda vez que los documentos por sí solos carecen de la suficiencia necesaria para contextualizar el supuesto ambiente de hostilidad y menoscabo sostenido que exige la figura del acoso laboral.

En efecto, si bien los informes psiquiátricos (documentos 6 y 9) y el cúmulo de licencias médicas (documento 8) acreditan fehacientemente que el trabajador padeció un cuadro clínico de salud mental que requirió reposo, dichos instrumentos no son idóneos, por sí mismos, para establecer el nexo de causalidad laboral. Dicha orfandad probatoria queda definitivamente despejada y desvirtuada con la prueba de oficio incorporada en esta sede, específicamente la respuesta remitida por la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS), entidad técnica que, tras la respectiva investigación de la denuncia de enfermedad profesional, calificó la patología del actor como de origen común, descartando la existencia de estresores laborales o acoso imputables al empleador.

Por su parte, en cuanto a las capturas de pantalla de WhatsApp (documento 11) con las que el actor pretendía acreditar los insultos, el trato denigrante y la discriminación por origen social por parte de don Max Celedón, la apreciación de estos mensajes no puede realizarse de forma aislada. Analizados a la luz de las reglas de la sana crítica, y concatenados con la prueba testimonial rendida por la demandada, en específico las declaraciones de don Aníbal Fabres y don Francisco Pellegrini —quienes resultaron contestes, verosímiles y con conocimiento directo de los hechos—, se colige que entre el trabajador y el representante legal de la empresa existía una estrecha relación de amistad forjada desde la época universitaria. En este contexto, el lenguaje informal, coloquial o los epítetos utilizados carecen de la connotación de hostigamiento, menoscabo, humillación o discriminación arbitraria exigida por el artículo 2 del Código del Trabajo, enmarcándose más bien en códigos de comunicación propios de una relación de confianza recíproca preexistente a la relación laboral.

Adicionalmente, respecto a la prueba documental aportada para sostener una supuesta "sustitución vejatoria" de su cargo (correos sobre reestructuración y perfiles de LinkedIn, documentos 4, 5 y 14), los testigos de la demandada aclararon de manera coherente que la empresa se encontraba atravesando procesos de cambio estructural para optimizar el servicio, y que las ofertas de empleo publicadas mientras el actor se encontraba con licencia médica buscaban suplir un rol técnico subordinado a la jefatura del actor, y no reemplazarlo a él de manera encubierta. De tal forma, no se observa una alteración abusiva de las condiciones laborales ni actos discriminatorios motivados por el estado de salud del demandante.



NOVENO: Que, el procedimiento de tutela laboral exige como premisa normativa que el trabajador acredite, a lo menos, indicios razonables de la lesión a sus derechos fundamentales (artículo 493 del Código del Trabajo). Como ha quedado asentado en el considerando precedente, los hechos probados en el proceso no alcanzan a configurar dicho estándar indiciario respecto de las garantías a la integridad psíquica (artículo 19 N° 1 de la Constitución Política) ni a la no discriminación (artículo 19 N° 16). Consecuentemente, al no haberse demostrado que el ejercicio de las facultades del empleador vulnerara de forma arbitraria o desproporcionada los derechos del trabajador, corresponde desestimar y rechazar en todas sus partes la pretensión principal de tutela laboral.

DÉCIMO: Que, habiéndose desestimado la acción de tutela, corresponde abocarse al análisis de la demanda subsidiaria de despido indebido o injustificado. Las partes no han controvertido que, el empleador invoca la causal contemplada en el artículo 160 N° 3 del Código del Trabajo, en contestación imputa no haberse presentado a sus funciones sin aviso ni causa justificada los días lunes 21, martes 22 y miércoles 23 de octubre de 2024.

La referida causal exige la no concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada durante dos días seguidos. De la prueba documental incorporada por ambas partes, en particular el set de licencias médicas del actor (documento 8 de la demandante y 13 de la demandada), constituye un hecho probado que el último periodo de reposo médico del trabajador expiró el día sábado 19 de octubre de 2024. En consecuencia, el trabajador

tenía la obligación contractual de retomar la prestación de sus servicios el día lunes 21 de octubre.

El denunciante pretendió justificar su inasistencia aduciendo encontrarse bajo la cláusula del inciso segundo del artículo 22 del Código del Trabajo (exclusión de limitación de jornada), y acompañando un correo electrónico de reagendamiento de cita médica para el día 23 de octubre (documento 15) y licencia médica extendida con posterioridad al término de la relación laboral, sin embargo, el demandado no cumplió con acreditar el cumplimiento de las formalidades del despido.

Al respecto, el artículo 162 del Código del Trabajo impone al empleador la obligación perentoria de comunicar el término de la relación laboral por escrito, ya sea en forma personal o mediante el envío de una carta certificada al domicilio del trabajador registrado en el contrato de trabajo, dentro de los plazos legales correspondientes. Esta exigencia no constituye un mero trámite administrativo, sino una garantía sustancial de orden público que busca resguardar el derecho a la defensa del dependiente, permitiéndole conocer con certeza la data, la causal y los hechos precisos que motivan su desvinculación.

Del análisis de la prueba rendida en autos, ha quedado acreditado que la empresa empleadora omitió despachar la respectiva carta certificada al domicilio del actor. Si bien la parte demandada incorporó un comprobante de envío a correos de Chile, este tiene como destinatario a una persona distinta al demandante y la dirección no coincide íntegramente con la registrada en contrato de trabajo.



UNDÉCIMO: Que, el incumplimiento de las formalidades de comunicación descritas en el inciso primero del citado artículo 162 se traduce, necesariamente, en la falta de causales legales válidas y revisables en juicio. Al no haberse remitido la comunicación en la forma y oportunidad que la ley imperativamente ordena, el despido deviene en un acto unilateral carente de sustento legal y, por consiguiente, debe ser calificado como injustificado.

En virtud de lo razonado en los considerandos precedentes, habiéndose establecido el carácter injustificado del despido del cual fue objeto el demandante corresponde acoger la acción intentada y condenar a la parte demandada al pago de la indemnización sustitutiva de aviso previo, más los reajustes e intereses legales correspondientes, según se detallará en la parte resolutive de este fallo.

DÉCIMO SEGUNDO: Que, respecto al cobro de prestaciones adeudadas y la consecuente acción de nulidad del despido. El actor funda esta pretensión en el no pago del "Bono Alistamiento 24/7" por un monto mensual de \$1.618.000, durante los meses de marzo a julio de 2024, lo que a su juicio generaría además una deuda de cotizaciones previsionales que haría aplicable la sanción del artículo 162 del Código del Trabajo (Ley Bustos).

Del análisis del Contrato de Trabajo (documentos 1 y 2 de las partes) y, fundamentalmente, de las declaraciones contestes de los testigos de la demandada don Aníbal Fabres y don Francisco Pellegrini, se tiene por probado que dicho bono (denominado operativamente KPI o de incidencias)



no poseía un carácter fijo o garantizado, sino eminentemente variable. Su devengo y pago se encontraba supeditado al cumplimiento de condiciones específicas de desempeño y a la atención efectiva de incidentes en los sistemas de la empresa durante el mes respectivo. Dado que el trabajador comenzó a presentar sucesivas ausencias y extensas licencias médicas, la falta de prestación efectiva de servicios hizo imposible que se verificaran los supuestos de hecho acordados para la exigibilidad de la bonificación variable.

Al no existir deuda remuneracional alguna a favor del trabajador por concepto de bonos, por derivación lógica y legal, tampoco existe deuda respecto de las cotizaciones previsionales asociadas a dicho monto. Por consiguiente, al no configurarse el presupuesto de hecho consagrado en el inciso quinto del artículo 162 del Código del Trabajo al momento del término de la relación laboral, la acción de nulidad del despido carece de sustento jurídico y será íntegramente rechazada.

DÉCIMO TERCERO: Que, de conformidad con lo razonado en los considerandos precedentes, al no haberse acreditado la vulneración de derechos fundamentales, ni la existencia de deudas remuneracionales o previsionales que invaliden el despido, el tribunal formará su convicción en sentido desestimatorio, rechazando la demanda principal, nulidad de despido y cobro de prestaciones, acogiendo únicamente la demanda por despido injustificado.

Que, el resto de la prueba en nada altera lo decidido, y con relación al apercibimiento solicitado por la reclamante, tratándose de una facultad de

esta sentenciadora, y estimándose que no se cumplen los requisitos y que en nada modifica todo lo precedentemente razonado, se negará lugar a su aplicación.

POR ESTAS CONSIDERACIONES, y visto además lo dispuesto en los artículos 2, 7, 160 N°3, 162, 168, 173, 420, 446 y siguientes, 453, 454, 485, 489 y 493 del Código del Trabajo, SE RESUELVE:

I.- QUE SE RECHAZA, en todas y cada una de sus partes, la denuncia en procedimiento de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales, deducida por don RENÉ FELIPE VIANCOS SOTO en contra de su ex empleadora, la empresa PSYCHO WORLD CIA. SpA.

II.- QUE SE RECHAZA, la demanda subsidiaria de nulidad del despido y cobro de prestaciones interpuesta por el actor en contra de la misma demandada,

III.- QUE SE ACOGE, únicamente la demanda subsidiaria de despido injustificado interpuesto por el actor en contra de la misma demandada, declarándose que el despido de fecha 23 de octubre de 2024 es injustificado, condenándose a la demandada a pagar la suma de \$ 3.499.569.- por concepto de indemnización sustitutiva del aviso previo. Esta suma se pagará con intereses y reajustes de conformidad al artículo 63 y 173 del Código del Trabajo.

IV.- QUE cada parte pagará sus costas al no resultar ninguna completamente vencida en autos.

Regístrese, notifíquese y archívese en su oportunidad.



RIT T-419-2025

RUC 25- 4-0645009-3

Dictada por CATALINA ANDREA CASANOVA SILVA, Juez
Titular del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.



SHPCMZXXS

A contar de las 23:00 horas del día sábado 04 de abril de 2026 (Chile Continental), la hora visualizada corresponde al horario de invierno establecido en Chile Continental. Para la Región de Magallanes y Antártica Chilena sumar una hora, mientras que para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Islas Salas y Gómez restar dos horas. Para más información consulte <http://horaoficial.cl>