

SANTIAGO, DIECISIETE DE OCTUBRE DE DOS MIL VEINTE.

VISTOS, OIDOS Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Comparece doña FRANCISCA FERNANDA

MACÍAS ROJAS, chilena soltera, de profesión Abogada, cédula nacional de identidad N° 18.140.597-K, domiciliada en Huérfanos 1022, of. 904, Comuna de Santiago, Región Metropolitana, en calidad de mandatario judicial, según se acreditará de don JOSÉ LUIS RODRIGO OÑATE BUSTOS, chileno, soltero, contador general, cédula de identidad N° 15.675.929-5 domiciliado para estos efectos en Avenida San Francisco N°15631, Comuna de San Bernardo, Región Metropolitana, quien deduce demanda en Procedimiento de Aplicación General Laboral por Despido Indebido, Nulidad del Despido y Cobro de Prestaciones Laborales Adeudadas, en contra de la ex empleadora de su representado, la empresa MOTEL LOS GATITOS LIMITADA, Rut N° 87.815.100-3, representada legalmente por doña RAQUEL ADELINA BOLLO CHAMIZO, cedula de identidad N° 5.024.665-5 ignoro profesión u oficio, o por quien detente las facultades contempladas en el artículo 4 del Código del trabajo al momento de notificación de la presente demanda, ambos domiciliados para estos efectos en Avenida Macul N°4849, Comuna de Macul, Región Metropolitana, con el fin que se declare el despido como indebido, la nulidad del despido y se le condene al pago de las indemnizaciones laborales que proceden, con expresa condenación en costas de conformidad a los antecedentes de hecho y fundamentos de derecho que expone

Sostiene que su representado comenzó a trabajar el 1 de diciembre de 2009, desarrollando el cargo de "Administrativo", para su ex empleadora la empresa MOTEL

LOS GATITOS LIMITADA, refiere que don José Luis se encontraba bajo el mando de su jefatura directa don Nabor Henríquez, quien diariamente impartía ordenes e instrucciones respecto al trabajo que se debía realizar y las labores que debía cumplir su representado, asimismo verificaba la asistencia a las dependencias del Motel diariamente y el cumplimiento del horario laboral.

Expone que en su cargo don José Luis, debía realizar labores relacionadas a la compra de insumos, mantención de las dependencias del Motel, pago de cuentas y otras labores que fuesen solicitadas por su jefatura.

Junto a lo anterior, don Nabor Henríquez, le solicitaba a José Luis que para realizar las compras de insumos necesarios así como los distintos encargos, pagos de cuentas, entre otros, utilizara su vehículo personal para fines de la empresa, porque lo desde agosto de 2019 comenzó a recibir una contraprestación adicional a la remuneración bajo la figura de honorarios por utilizar su vehículo personal.

Señala que, durante la vigencia del vínculo laboral, por más de 10 años, su representado se desempeñó de forma responsable y con el debido cuidado en las labores para las que fue contratado sin perjuicio de que durante la vigencia del vínculo, debía cumplir las labores una jornada laboral mediante el sistema de turnos, en este sentido mi representado tenía asignado el turno de día que correspondía a una jornada de lunes a viernes entre las 09:00 y 19:00 horas, con una hora de colación y que la última remuneración mensual que percibió con ocasión del contrato, correspondiente a la suma de \$740.749.- (setecientos cuarenta mil setecientos cuarenta y nueve



pesos) que corresponde a la última devengada durante el mes marzo de 2020, monto que solicita se tenga como base de cálculo para determinar el monto de sus indemnizaciones, en caso de acogerse lo pretendido.

Sostiene que la remuneración estaba compuesta mediante dos sistemas, en primer lugar la establecida en el contrato de trabajo pagada mediante la liquidación mensual de remuneraciones por un monto de \$617.500.- (Seiscientos diecisiete mil quinientos pesos) y además mensualmente se le pagaba a su representado la suma de \$123.249.- (Ciento veintitrés mil doscientos cuarenta y nueve pesos) mediante boleta de honorarios, como remuneración por las labores que realizaba con su vehículo personal. Entonces estima que por tanto, la base de cálculo para el pago de remuneraciones era mayor a la señalada por el empleador al realizar la declaración y pago de estas.

Manifiesta que el día 06 de abril de 2020, el jefe directo de su representado, don Nabor Henríquez, citó a José Luis a una reunión en las dependencias del Motel, donde luego de varias conversaciones previas entre las partes y con la finalidad de terminar la relación laboral mediante mutuo acuerdo, es que Nabor le ofreció pagar la suma de \$2.000.000 en 10 cuotas, lo cual es rechazado por su representado, acordando entre las partes la continuidad de los servicios.

Al día siguiente el 7 de abril de 2020, momento antes de comenzar la jornada laboral don José Luis recibió una llamada de Nabor Henríquez quien le solicita que no realice laboral alguna hasta que él llegue para tener una nueva reunión. Una vez que llega, don Nabor, le hace un ofrecimiento, los mismos \$2.000.000 pero sin cuotas y

además, el pago de un crédito que su mandante mantiene con Caja de Compensación Los Héroes.

Ante esta propuesta, su representado nuevamente la rechaza y es en este momento, que su jefe don Nabor, le indica que entonces no trabajará más con ellos y que se encuentra desvinculado sin ninguna indemnización, señalándole que tome sus pertenencias y se vaya de inmediato del recinto.

Durante los días posteriores, llegó hasta en el antiguo domicilio de su representado una carta de despido enviada por la empresa la cual cita en su libelo.

Sostiene que la carta de despido establece 3 causales conjuntas que son las contempladas en el 160 N°1 letra C, 160 N° 1 letra F y 160 N° 3, todas del Código del Trabajo.

En primer lugar la demandada acusa a su representado de haber ejercido vías de hecho contra el empleador o algún trabajador, sin señalar en toda la carta de despido cuales fueron estas agresiones, contra quien se ejercieron o cuando se ejercieron. Es más, en toda la carta de despido no existe alusión alguna a las vías de hecho supuestamente ejercidas por su representado.

En segundo término se argumenta el despido en conductas de acoso laboral, como se señaló anteriormente no existe ninguna justificación dentro del documento del despido donde se señale como se ejerció el acoso laboral, no se indica cuando fueron ejercidos los supuestos insultos, tampoco que fue lo que dijo expresamente su representado, asimismo, no da cuenta la carta de haberse llevado a cabo alguna investigación de los hechos por parte de la empleadora o el hecho de existir denuncias formales

por parte de las trabajadoras aludidas contra don José Luis Oñate.

Finalmente se señala un abandono intempestivo por parte de su representado el día 27 de marzo y posteriores ausencias los días 28, 29, 30 de marzo y 1 y 2 de abril, al respecto señalar que la causal alegada no es específica que hipótesis es la que el empleador está argumentando.

Respecto al abandono intempestivo, en primer lugar niega este hecho por parte de su representado ya que el día 27 de marzo trabajó durante toda la jornada no existiendo abandono alguno de sus labores, a mayor abundamiento, no se configura la causal toda vez que esta exige que se trate de un trabajador que tuviere a su cargo una actividad, faena o máquina cuyo abandono o paralización signifique una perturbación grave en la marcha de la obra. En este caso tampoco se señala como se perturba la marcha de la obra por la supuesta salida intempestiva del trabajador.

Sobre los días de ausencia cabe señalar que el día 28 y 29 de marzo son día Sábado y Domingo, días en que su representado no tenía la obligación de asistencia a las dependencias del Motel Los Gatitos, asimismo se señalan como ausencia el día 1 y 2 de abril, lo cual dicha parte niega rotundamente y deberá el empleador mediante libro de asistencia comprobar.

Por tanto, estima que el despido es del todo indebido y las causales esgrimidas han sido interpuestas de manera temeraria por parte del empleador como una forma de despedir a su representado privándolo de las indemnizaciones legales que le corresponden como represalia al hecho de no haber aceptado la propuesta del empleador

para finalizar la relación laboral por mutuo acuerdo.

Expone que nuestro ordenamiento jurídico laboral consagra un sistema causado de terminación del contrato de trabajo, en virtud del cual, el empleador solo podrá poner término al contrato de trabajo cuando concurran determinadas causales que el legislador ha definido taxativamente en los artículos 159, 160 y 161 del Código del Trabajo, las que deberán ser invocadas y fundamentadas en la correspondiente carta de aviso.

En efecto el artículo 162 del Código del Trabajo, manda a comunicar la causal de término del contrato de trabajo por escrito al trabajador, personalmente o por carta certificada enviada al domicilio del trabajador, dentro de los tres días hábiles siguientes al de la separación, con copia a la respectiva Inspección del Trabajo, dentro del mismo plazo. En cuanto a sus requisitos de fondo, dicha carta de despido deberá expresar la o las causales invocadas y los hechos en que se fundamenta y, asimismo el estado de pago de las cotizaciones de seguridad social devengadas hasta el último día del mes anterior al del despido, adjuntando los comprobantes que lo justifican.

Las exigencias legales de comunicar por escrito la causal de despido, con las formalidades señaladas y de señalar los hechos que se fundamenta la causal invocada, constituyen un deber ineludible para el empleador, ya que de acuerdo a las reglas del onus probandi, a él corresponde acreditar los presupuestos fácticos constitutivos de la causal que invoca y dicha prueba solo podrá recaer sobre los hechos señalados en la carta de despido.

En efecto, el artículo 454 N°1 inciso 2° del Código del Trabajo, señala que, en los juicios de despido, la carga de

la prueba recae en quien lo ha generado "...debiendo acreditar la veracidad de los hechos imputados en las comunicaciones a que se refieren los incisos primero y cuarto del artículo 162, sin que pueda alegar en el juicio distintos hechos distintos como justificativos del despido".

Sobre las vías de hecho, el artículo 160 n° 1 letra c) del Código del Trabajo establece: El contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando el empleador le ponga término invocando una o más de las siguientes causales:

1.- Alguna de las conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas, que a continuación se señalan:

a) Falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones;

b) Conductas de acoso sexual;

c) Vías de hecho ejercidas por el trabajador en contra del empleador o de cualquier trabajador que se desempeñe en la misma empresa;

Respecto a la causal y tema en comento, no existe una definición clara de lo que es "vías de hecho" y en este sentido la doctrina ha afirmado que "constituye una referencia genérica y omnicomprensiva de cualquier maltrato de obra o agresión física provocada por el trabajador. Dentro de ellas caben, desde luego, las riñas, golpes, peleas, enfrentamientos y reacciones desproporcionadas que, en definitiva, menoscaban la dignidad de la víctima y la disciplina interna de la empresa. De cierta manera, el Código parte de la base que la sola ocurrencia de este tipo de conductas, sin justificación ni provocación previa, es



lo suficientemente grave para extinguir el vínculo contractual, ya que un comportamiento de esta naturaleza implica un serio atentado tanto para "la disciplina de la faena, como para la propia seguridad de las personas y vidas que se encuentran en peligro" ("La configuración jurídica de las vías de hecho como causal del despido disciplinario", Pedro Irureta Uriarte, Revista Ius et Praxis, Año 19, N° 2, 2013, pp. 179 - 206 ISSN 0717 - 2877, Universidad de Talca - Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales)"

En este orden de ideas, la Ilustrísima Corte de Apelaciones de San Miguel en causa Rol 181-2016 Reforma Laboral, ha establecido:

"QUINTO: Que las faltas establecidas en la sentencia, merecen la calificación que alegó el recurrente, como se indicará, desde que en el análisis de la norma del artículo 160 N° 1 letra c) del Código del Trabajo se prescribe, en lo pertinente: "vías de hecho ejercidas por el trabajador en contra del empleador o de cualquier trabajador que se desempeñe en la misma empresa". La jurisprudencia ha estimado que esta causal consiste en "agresiones", que dicen relación con toda acción de fuerza o violencia que una persona ejecuta o realiza a en contra de otra sin estar amparada por alguna norma jurídica que la justifique o la legitime, resultando necesario que sea ejercida por el trabajador en contra del empleador o de cualquier otro trabajador que se desempeñe en la misma empresa; además, se ha sostenido que debe tratarse de actitudes agresivas y violentas contra sus semejantes; en general, que digan relación con confrontaciones entre trabajadores, arrebatos o conductas psíquicas incontrolables, que revistan el



carácter de graves.

Sobre el acoso laboral imputado a su representado, el artículo 2° del Código del trabajo en su inciso 2° los ha definido en el siguiente sentido "Asimismo, es contrario a la dignidad de la persona el acoso laboral, entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo."

Siendo por tanto, un requisito para que estemos frente a la causal de acoso laboral que los hostigamientos sean de carácter reiterados en el tiempo y que tengan un resultado de menoscabo hacia la persona, en este caso otro trabajador, en conclusión al no haber especificado el empleador el tiempo y forma en que se ejerció este supuesto acoso laboral, no siendo reiterado en el tiempo ni determinando las consecuencias de este, ni cómo se llevó a cabo, es que no es posible aplicar la causal en comento.

Respecto a las inasistencias esgrimidas, es importante señalar que es de carga del empleador acreditar los hechos establecidos en la carta de despido, sin que pueda agregar nuevos antecedentes en la etapa judicial, por tanto al negar esta parte las inasistencias señaladas serán carga de la prueba del empleador acreditar la causal, en conjunto con las causales anteriores.

Refiere que el artículo 168 del Código del Trabajo dispone: El trabajador cuyo contrato termine por aplicación



de una o más de las causales establecidas en los artículos 159, 160 y 161, y que considere que dicha aplicación es injustificada, indebida o improcedente, o que no se haya invocado ninguna causal legal, podrá recurrir al juzgado competente, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contado desde la separación, a fin de que éste así lo declare. En este caso, el juez ordenará el pago de la indemnización a que se refiere el inciso cuarto del artículo 162 y la de los incisos primero o segundo del artículo 163, según correspondiere, aumentada esta última de acuerdo a las siguientes reglas: (...)

c) En un ochenta por ciento, si se hubiere dado término por aplicación indebida de las causales del artículo 160.

Si el empleador hubiese invocado las causales señaladas en los números 1, 5 y 6 del artículo 160 y el despido fuere además declarado carente de motivo plausible por el tribunal, la indemnización establecida en los incisos primero o segundo del artículo 163, según correspondiere, se incrementará en un cien por ciento.

Expone que la base de cálculo de la remuneración utilizada por el empleador no contempló el monto que se pagaba al trabajador por su prestación de servicios mediante boleta de honorarios, es que la demandada no dio cumplimiento íntegro y completo a la obligación que imperativamente le impone el inciso 5° del artículo 162° del Código del Trabajo, el que establece que: "Para proceder al despido de un trabajador por alguna de las causales a que se refieren los incisos precedentes o el artículo anterior, el empleador le deberá informar por

escrito el estado de pago de las cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior al del despido, adjuntando los comprobantes que lo justifiquen. Si el empleador no hubiere efectuado el íntegro de dichas cotizaciones previsionales del despido, éste no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo”.

Asimismo, la demandada hizo caso omiso de lo preceptuado en el inciso 6° del artículo 162° del Código del Trabajo, que señala: “Con todo, el empleador podrá convalidar el despido mediante pago de las imposiciones morosas del trabajador, lo que comunicará a este mediante carta certificada acompañada de la documentación emitida por las instituciones previsionales correspondientes, en que conste la recepción de dicho pago”.

El incumplimiento de los deberes señalados en los incisos 5° y 6° del artículo 162° ya citado, faculta para reclamar la aplicación de la denominada “Ley Bustos”.

Sobre los feriados demandados expone que el artículo 73 del Código del Trabajo regula dos supuestos relativos al feriado proporcional; en primer lugar, establece la obligación legal el empleador, de compensar el feriado legal, a que el trabajador que reuniendo los requisitos del artículo 67, del Código del ramo, deja de prestar servicios sin haber hecho uso de su feriado legal; y en segundo lugar, dicho artículo, establece que el trabajador cuyo contrato termine antes de completar el año de servicio que da derecho a feriado, deberá percibir una indemnización por ese beneficio, equivalente a la remuneración íntegra calculada en forma proporcional al tiempo que medie entre su contratación o la fecha que enteró la última anualidad y el término de sus funciones.

Afirma que el ex empleador de su mandante, le adeuda el feriado proporcional devengado entre 01 de diciembre de 2019 al 07 de abril de 2020, siendo un total de 5,25 días hábiles, e igualmente se le adeuda un total de 5,25 días hábiles, contados desde la fecha del término de la relación laboral, es decir, el 7 de abril de 2020, se le adeudan por concepto de proporcional 8,25 días corridos equivalentes a \$203.706.- (doscientos tres mil setecientos seis pesos).

En cuanto al pago de las remuneraciones, el artículo 63 y 173 del Código del Trabajo señalan que las sumas que los empleadores adeudaren por conceptos de remuneraciones, indemnizaciones o cualquier otro, devengadas con motivo de la prestación de servicios, deben pagarse reajustadas de acuerdo con la variación del I.P.C., devengando además el máximo interés permitido para operaciones reajustables a partir de la fecha en que se hizo exigible la obligación.

Por lo expuesto pide por interpuesta demanda en Procedimiento de Aplicación General Laboral por Despido indebido, Nulidad del Despido y Cobro de Prestaciones en contra de la empresa MOTEL LOS GATITOS LIMITADA, ya individualizada, acogerla a tramitación y en definitiva declarar (en las cantidades y porcentajes indicados o en los que se determine):

En virtud del inciso 4° del artículo 162° del Código del Trabajo, la sustitutiva de aviso previo por la siguiente cantidad: \$740.749.- (Setecientos cuarenta mil setecientos cuarenta y nueve pesos)

En virtud del inciso 2° del artículo 163 del Código del Trabajo, la indemnización por 10 años de servicio por \$7.407.490.- (Siete millones cuatrocientos siete mil cuatrocientos noventa pesos)

Que se condene a la demandada al pago del recargo legal de un 100% de la indemnización por años de servicios en virtud del artículo 168 inciso 2° por haberse invocado las causales del art. 160 N°1 letra c) y f) sin motivo plausible, correspondiente a la suma de \$7.407.490 (Siete millones cuatrocientos siete mil cuatrocientos noventa pesos)

En subsidio, 80% de la indemnización por años de servicio, en virtud del artículo 168 letra c), del Código del Trabajo, correspondiente a la cantidad de \$5.925.992.- (Cinco millones novecientos veinticinco mil novecientos noventa y dos pesos)

Que se ordene a la demandada el pago adeudado de feriado proporcional devengado entre 1 de diciembre de 2019 al 7 de abril de 2020 por la suma de \$203.706 (doscientos tres mil setecientos seis pesos).

Que declare la existencia de cotizaciones previsionales adeudadas por concepto de remuneraciones no declaradas íntegramente y por tanto, condene a la demandada al pago de las remuneraciones y demás prestaciones que se devenguen desde la fecha del despido hasta que se acredite el pago de las cotizaciones previsionales, en virtud de lo dispuesto en el artículo 162 del Código del Trabajo.

Que la demandada deberá pagar las cotizaciones de seguridad social adeudadas, correspondiente al FONDO NACIONAL DE SALUD, AFP PROVIDA y AFC CHILE S.A. que actualmente se encuentran pendientes.

Que se condene a la demandada a pagar las sumas antes indicadas, con intereses y debidamente reajustadas según la variación que experimente el índice de precios al consumidor entre la fecha de presentación de la demanda y el día en que

efectivamente se realice el pago.

Que se condene a la demandada al pago de las costas de la causa.

SEGUNDO: Comparece doña RAQUEL ADELINA BOLLO CHAMIZO, cédula nacional de identidad 5.024.665-5, domiciliados todos para estos efectos en Avenida Macul 4849, comuna de Macul, Santiago, en representación de MOTEL LOS GATITOS LIMITADA, rol único tributario 87.815.100-3, contesta demanda por despido injustificado, nulidad del despido y cobro de prestaciones, deducidas por don JOSÉ LUIS RODRIGO OÑATE BUSTOS en contra de MOTEL LOS GATITOS LTDA, solicitando su rechazo con costas, por las consideraciones de hecho y derecho que expone:

Afirma que no son efectivos ninguno de los hechos que sirven de fundamento para interponer la demanda en contra de su representada, toda vez que, MOTEL LOS GATITOS LTDA no tiene conocimiento de los antecedentes que esgrime la demandante en su libelo de despido injustificado, nulidad del despido y cobro de prestaciones, hecho por el cual, corresponde a la actora acreditar los hechos que le permiten exigir el cobro de las prestaciones que señala en su demanda.

Manifiesta que el despido aplicado al demandante, no obedece a meros caprichos o a una decisión desproporcionada por parte de Motel Los Gatitos Ltda., toda vez que el demandante infringió e incumplió gravemente las obligaciones que le imponía su contrato, por lo que la sanción establecida en el artículo 160 n° 1 letra c) "vías de hecho ejercidas por el trabajador en contra del empleador o de cualquier trabajador que se desempeñe en la misma empresa" y f) "conductas de acoso laboral", se aplicó de manera

correcta, existiendo efectivamente constancia antes la Inspección del Trabajo en contra del demandante por parte de sus ex compañeros de trabajo - lo que esta parte demostrará oportunamente- que justificaron aplicar la sanción de término del contrato de trabajo suscrito entre Motel Los Gatitos Ltda., así también, respecto de la causal del artículo 3 del Código del Trabajo, cumpliendo así con la formalidad descrita en el artículo 162 del Código del Trabajo, esto es, comunicando por escrito al trabajador y a su vez notificándolo de manera personal en el mismo Motel.

En cuanto al fondo del asunto controvertido planteado dolosamente por la demandante, solicita tener presente que controvierte expresa y formalmente todos los hechos expuestos en la demanda, en razón de lo anterior desconocen, y por tanto niega los siguientes hechos:

Que el despido de don José Luis Rodrigo Oñate Bustos, por la causal del artículo 160 N°1 letra c) y f) y artículo 3 del Código del Trabajo, haya sido injustificado y comprendido en este punto, se controvierte que no se cumpla con las formalidades del despido.

Que procede el pago de indemnización por años de servicio.

Que procede el recargo legal invocado por el demandante.

Que se adeuda feriado legal correspondiente al periodo 01 de diciembre de 2019 al 07 de abril de 2020, en los términos planteados en la demanda.

Que se adeuda pago de las deudas previsionales y de seguridad social.

Describiendo el vínculo con el actor señala que fecha 01 de diciembre de 2009 se celebró un contrato de trabajo entre José Luis Rodrigo Oñate Bustos y Motel Los Gatitos Ltda.

Los servicios para los cuales Motel Los Gatitos Ltda., contrató al actor fueron para prestar el servicio de administrador y que su jornada de trabajo, dado la naturaleza de éste, no se encontraba sujeto al cumplimiento de un horario de trabajo, rigiéndose su jornada laboral en virtud de lo establecido en el artículo 27 del Código Laboral.

Su remuneración bruta mensual ascendía a los \$470.000. Además de un bono de movilización de \$30.000., mensuales no imponibles.

El contrato poseía carácter de indefinido, siendo su última remuneración íntegra del mes de marzo de 2020 la suma de \$587.500.

En relación a las causas que motivan el despido, señala que el demandante de autos el señor José Luis Rodrigo Oñate Bustos, incurrió gravemente en reiteradas ocasiones en maltrato

y tratos discriminatorios en contra de sus ex compañeros de labores, particularmente en contra de Yasna Constanza Guzmán Castillo, administradora financiera del Motel Los Gatitos Ltda., y de Olga Huircán, Administradora financiera del Motel Los Gatitos Ltda., sin embargo el hecho más grave, ocurrió el martes 31 de marzo de 2020 durante el turno de noche, en la que la trabajadora Yasna Guzmán sufrió un trato vejatorio contra su persona.

Señala que tales hechos reiterados, desencadenaron una constancia por parte de una de las trabajadoras afectadas ante la Inspección del Trabajo con fecha 09 de abril de 2020.

Expone que el actor, según la constancia que la trabajadora hizo en la Inspección del Trabajo: "Oficina n°

2000 / Año 2020 / Correlativo 11524", se refirió hacia su persona con expresiones tales como: "Lesbiana culiada, maricona culiada, chupa zorra, apitutada, miradora en menos, pareces una ballena de gorda". El hecho fue de tal gravedad, que la trabajadora estuvo con licencia médica por estrés agudo por un periodo de 11 días, los que se han ido prorrogando.

Ante tales hechos discriminatorios los que se demostrarán oportunamente, la administración del Motel Los Gatitos Ltda., por medio del señor Don Nabor Henríquez, se reúne en forma individual con los trabajadores, y en particular con el demandante, con quien se trató lo acontecido esa noche con la trabajadora, en donde se buscó llegar a algún tipo de acuerdo para terminar la relación laboral, en especial atención, a todos los años de servicio que había prestado el ex trabajador en la empresa familiar, cuestión que no suscitó el acuerdo necesario.

Así las cosas, durante los días siguientes, el ex trabajador, tampoco se presentó a su lugar de trabajo, sin perjuicio que no tenía un horario establecido, él debía de todas maneras presentarse en las dependencias del Motel Los Gatitos Ltda., a cumplir con sus obligaciones contractuales, como habitualmente lo realizaba.

Todo lo anterior, gatilló que la empresa decidiera dar por finalizado su vínculo contractual con el demandante en autos, por medio de las causales del artículo 160 n° 1 letras c) y f) y artículo 3 del Código del Trabajo, notificándose según lo dictan los preceptos legales.

De los hechos ya mencionados con anterioridad, la conducta del actor resultaría del todo grave para Motel Los Gatitos Ltda., siendo del todo evidente la materialización

de la causal, quedando los antecedentes previos estampados en una constancia realizada por una trabajadora ante la Inspección del Trabajo.

Sin perjuicio de lo anterior, el demandante pretende que el despido sea declarado sin causa o injustificado, por el hecho supuesto de la no concurrencia e inexistencia de los hechos que justifican las causales invocadas en la carta de despido, por lo que según indica a falta de estos requisitos esenciales, el despido debe ser declarado carente de causa legal.

Manifiesta que el artículo 162 del Código del ramo prescribe que "Si el contrato de trabajo termina de acuerdo con los números 4, 5 o 6 del artículo 159, o si el empleador le pusiere término por aplicación de una o más de las causales señaladas en el artículo 160, deberá comunicarlo por escrito al trabajador, personalmente o por carta certificada enviada al domicilio señalado en el contrato, expresando la o las causales invocadas y los hechos en que se funda". Así, del precepto legal transcrito, se desprenden los requisitos de la comunicación de terminito cuales son:

- I. Deberá comunicarlo por escrito al trabajador

- II. Personalmente o por carta certificada enviada al domicilio señalado en el contrato.

- III. Expresando la o las causales invocadas y los hechos en que se funda.

Ahora bien, como se ha expresado en la carta de despido se comunicó por escrito el despido, expresando las causas invocadas y los hechos en que el que se funda, cumpliendo

así con los preceptos legales vigentes.

Lo anteriormente expuesto, se desprende con claridad, que, en caso alguno pudo haberse infringido las disposiciones del Código Laboral, ya que, el actor conocía perfectamente los hechos que motivaron su despido, no solamente por los antecedentes expuestos en la carta de despido notificada personalmente, sino que también, por tener un conocimiento mucho más detallado de la causa de su despido, en tanto que Nabor Henríquez, en representación de la empresa, le manifestó la resolución de la empresa ante los graves y reprochables actos en los que incurrió, cuando con el objeto de que ex trabajador tuviera algún tipo de indemnización en consideración a sus años de servicios, la empresa buscó una salida alternativa para el trabajador, sin embargo, no suscitó el acuerdo entre las partes, y por tanto, se optó por notificar e informar formalmente por medio de la carta de despido, del término de la relación laboral, y en atención a las causales invocadas, no otorgan derecho a ningún tipo de indemnización.

Lo expuesto previamente, está en armonía con lo dispuesto en el artículo 454 N° 1 del código del Trabajo, considerando que la demandada en el juicio sobre despido tiene la carga probatoria, debiendo acreditar la veracidad de los hechos imputados en las comunicaciones a que se refieren los incisos primero y cuarto del artículo 162, sin que pueda alegar en el juicio hechos distintos como justificativos del despido.

Conforme a lo expuesto, respecto de las prestaciones demandadas:

Procedencia de la indemnización por años de servicio y la sustitutiva del aviso previo.



Tal como se señaló en los acápites anteriormente, la conducta del actor debe ser considerada necesariamente como grave, por lo que la causal establecida en el artículo 3 y 160 N°1 letra c) y f) del Código del Trabajo, sanciona al trabajador que incurre en conductas graves debidamente acreditadas, con la pérdida de las indemnizaciones establecidas en favor de él, por lo que difícilmente se podría dar cabida a la petición del actor, lo que dicha parte demostrará en las instancias procesales respectivas.

Manifiesta que la sanción del recargo del 80% establecida por el legislador en el artículo 168 del Código del Trabajo para el empleador que aplique en forma injustificada las causales del artículo 160 del Código del Trabajo y en caso que el despido fuera además declarado carente de motivo plausible por el tribunal, la indemnización se incrementa en un cien por ciento, no tiene aplicación en el caso de autos, en tanto que es improcedente, ya que no se cumple con los presupuestos legales que lo justifican.

En cuanto al feriado legal, proporcional y progresivo que señala del actor en su demanda, señala que, según la información registrada por informes contables, no se adeuda, en tanto que el ex trabajador hizo uso de todos sus días, por todo el periodo mientras estuvo vigente la relación laboral.

En el evento que se resuelva que este compareciente es vencido total o parcialmente, se solicita se le exima del pago de las costas de la causa, por estimar que tuvo motivo plausible para litigar, conforme a los argumentos esgrimidos en esta defensa.

Por lo expuesto, pide tener por contestada la demanda deducida por la actora, y, en definitiva, rechazarla en los

términos expresados en el cuerpo de esta presentación, con ejemplar condena en costas.

TERCERO: Que en la audiencia preparatoria, se llamó a las partes a conciliación sin resultados, luego se fijaron como hechos no controvertidos y hechos a probar los siguientes:

HECHOS NO CONTROVERTIDOS:

1. Existencia de relación laboral
2. Fecha de inicio 01 de diciembre de 2009

CONVENCION PROBATORIA

1. Que las funciones del actor eran de administrativo.-

HECHOS CONTROVERTIDOS:

1. Circunstancias del despido. Cumplimiento de las formalidades por parte del empleador. Contenido de la carta y efectividad de los hechos que en ella se señalan.

2. Remuneración que ha de servir de base de cálculo a las prestaciones que se demandan.

3. Efectividad de haberse otorgado o compensado el feriado que se reclama.

4. Estado de pago de las cotizaciones previsionales del trabajador.

CUARTO: Que la parte demandada en la audiencia de juicio incorporó los siguientes medios de prueba:

Documental:

1. Copia Carta que comunica término de la relación laboral de fecha 07 de abril de 2020, emitida por Motel Los Gatitos

2. Contrato de trabajo de fecha 01 de septiembre de 2018 entre del demandante con Sociedad Motel Los Gatitos LTDA.

3. Anexo de contrato de fecha 01 de noviembre de 2019 en donde se pacta nuevo sueldo base y eliminación de bono de movilización.

4. Liquidación de sueldo del mes de febrero de 2020.

5. Registro de Copia de la Constancia a través de Internet de fecha 09-04-2020 ' Constancia virtual ante la inspección del trabajo de fecha oficina 2000/ año 2020/correlativo No 11524 de parte de YASNA CONSTANZA GUZMAN CASTILLO C.I 17417213-7 dando cuenta de los REITERADOS MALTRATOS PSICOLOGICOS, TRATO DISCRIMINATIVOS de parte de LUIS ONATE BUSTOS, Rut: 15.675.929-5.

6. Certificado de Pagos de Cotizaciones Previsionales LUIS ONATE BUSTOS, Rut: 15.675.929-5, comprendidos los periodos diciembre de 2009 a marzo de 2020.

TESTIMONIAL:

Yasna Constanza Guzmán Castillo, cedula de identidad 17.417.213-7, quien previamente interrogada y legalmente interrogada, en síntesis, declara en los siguientes términos:

Señala que cumple funciones de administración financiera en el Motel, describe sus funciones, toma decisiones, recibe proveedores, si no está don Nabor quien es el administrador, señala que lleva un año aproximadamente.

Sobre algún problema laboral tuvo un problema con José Luis, de hostigarla laboralmente, no solo de la testigo sino de las nuevas trabadoras era demasiado pendiente de las chicas y reclamaban de que era insistente, pidiendo teléfonos con ella y las niñas nuevas que llegaban, sobre José Luis señala que no tuvo problemas directos pero actitudes de las que se alejó a tiempo para evitarlo, y ahí comenzaron las malas relaciones, refiere que el demandante era cortante, con mala actitud a trabajar, frente a ordenes lo hacía de mala manera, recibía comentarios con otras personas, antes tenían una relación laboral buena.

Sobre el hostigamiento laboral, señala que a la testigo llegaban personas a acusarlo, niñas de las que realizaba

comentarios obscenos a niñas que podían ser sus madre, hermanas, actitud de acoso, comentarios obscenos, sexuales, agarrones que permitían sin la valentía de reclamar, se lo decían a la testigo y se fue alejando del demandante y comenzó una actitud muy pesada y desagradable.

CONTRAINTERROGACIÓN.

Respecto de que el demandante andaba pendiente señala que fueron 2 o 3 veces en que ocurrió el hecho, sobre la fecha en que ocurre, explica que la testigo llega en agosto de 2019 y cuando la conocieron un poco más, las niñas vieron una salida, querían que tomara una decisión, que lo informaba a su jefe, se comentaba tomando once con quienes se sentían acosadas por él. Que las personas pensaban lo mismo y se negaban a hablar, toma conocimiento en el mes de noviembre diciembre de 2019, señala que al saber los hechos se lo hace saber cómo comentario, le hizo saber a horas que no correspondían, que el demandante iba a horas que no correspondía, que iba a buscar cosas, un fin de semana fue a tomar desayuno, se dichos hechos se los hizo saber para que tomara una decisión. Respecto de las medidas tomadas por el empleador, la desconoce, que Nabor tuvo conocimiento pero desconoce si se tomaron motivos, que el demandante seguía con su comportamiento, sobre un procedimiento del Motel en casos de acoso, señala que no tiene.

Respecto de un reclamo realizado el 9 de abril ante la inspección del trabajo, corresponde que fue a dejar constancia por recibir insultos y discriminación, no lo hizo el 31 de marzo, sino el 9 de abril, no lo hizo el mismo día porque fue al médico pues no tenía intención de trabajar, lo hizo solo por si volvía a trabajar, para evitar que se repitieran los hechos porque se asesoró en cuanto a redacción para enviarlo el 9, el mismo día fue al médico, para que en caso de volver si tenía intenciones

para que si se repite tener la prueba de haber avisado de lo que pasó.

Sobre el hecho del 31 de marzo, estaba tomando desayuno con Olguita con prepotencia a encararla y tenía rabia acumulada con la testigo, solo hablaba con otros compañeros, explotó, llegó con insultos que era lesbiana culiá, que era maricon, que era mala, la acusó de tener relación con otros despidos, se le culpó por eso, también culpándola por formar un mal ambiente en el motel Los Gastitos, señala que salió perjudicada, con una actitud con insultos, desbordado, descontrolado, sin siquiera pararse, con insultos que había llegado a los gatitos por su orientación sexual, por cuanto las niñas de su edad tendrían buena relación con la testigo, le dijo que la testigo quería comerse a todas las minas.

Recalcando que era lesbiana culiá o maricon, sobre Olga señala que es Jefa de Los Gatitos, es jefa de todo el personal, señala que estaban en el turno saliente de noche, ella estaba entrando al turno, alrededor de las 9.

Sobre a organización del motel, expone que Nabor es quien toma las decisiones, en el trabajo y en base a las labores, dentro del equipo está Olguita, las cajeras, la testigo, Fabiola, y Soledad, ellas son las que podrían darle órdenes a un trabajador.

PREGUNTAS DEL TRIBUNAL.

Sobre los comentarios obscenos o sexuales refiere que si lo hacía a mujeres de todas las edades, si veía a una mujer agachada decía cuidado que va pasando, que bonita está usted, que suerte tiene su marido, que salieran, "estoy acumulado", entre otros, que esas personas lo conocían hace años, que se tomaba confianza, que por decencia no les decía nada, sobre el agarrón fue en enero de 2020 o diciembre, sobre la reacción frente al agarrón, no

había reacción frente a él, que no se veía como grave, la persona del agarrón se rió, sentían que estaba mal pero al hablar con la testigo se descargaba, las demás compañeras le comentaron que se sentían incomodas, por ejemplo Sandra, le dijo que le "paró los carros al José Luis, que está limpiando la habitación, no recuerda que comentarios pero lo frenó, que cortara el webeo, "no estoy para tu webeo", cochino, le señalo que si se vuelve a insinuar harían algo más.

Señala que la persona a la que le dio el agarrón tiene aproximadamente 60 años, en la discusión con José Luis estaba presente, la señora se fue porque dijo que no soportaba más, trabaja en la lavandería, señala que esas expresiones por su orientación sexual no las había dicho antes, que tenía la tremenda raja que no tenía ningún brillo. El 31 de marzo, que aquel día habían 3 camareras y justo Sofia que era camarera y escuchó algunas de las cosas, que no hiciera caso, que le dijo que siempre había sido así, que llevaba 8 años, que descalificaba físicamente, viejas culiás, viejas guatonas, que mucha gente no hablaba y al suceder con ella lo habló, por el daño que le produce a tener una licencia médica por 3 meses.

Sobre los dichos del 31 de marzo señala que ingresó a las 20 horas y tuvo una discusión con la amiga de él, Claudia, amiga de José Luis, señala que José Luis le había robado plata a Los Gatitos y que al pedir un anticipo, le dijo dile a ese maricón se fue a la casa antes del término para ir de noche, le pasa los 50 mil y durante el resto del día se le pagó , dijo que nunca se le había entregado, se le dio de nuevo la plata, la acuso de que se había quedado con la plata.

Dile a ese maricón que no se había quedado con la plata, Claudia, que al contárselo al otro día el demandante llegó furioso, y él se fue a lo personal.

Nabor Henríquez Bollo, cedula de identidad 10.717.342-0, quien previamente juramentado y legalmente interrogado declara, en síntesis, en los siguientes términos:

Señala ser uno de los dueños del motel, realiza labores de administración, hace 30 40 años vinculado al negocio, sobre el contenido de la demanda señala conocerlo sobre la relación laboral, y problemas de un trabajador.

Señala que se produjo por insultos a Yasna, con entrevistas con personal del motel no solo el día, quejas sobre José Luis, insultos, enredos con la plata. Sobre los insultos del día que discutió expresa que se recibió a ella como "esta lesbiana chupa choro, que le vino a quitar las compañeras, patricia, Doris, Sofi, sobre aquello se lo dijeron al otro día o el mismo.

Sobre la época fue a fines de marzo, señala que previa confirmación de los hechos, el problema puntual fue con Yasna y oportunidades anteriores con otras compañeras, señala que la discusión partió por temas de adelanto de sueldo, discrepancia de sueldo, a raíz de esto refiere hechos anteriores, presencié uno pues los hombres almuerzan en un lugar, las mujeres en otro, en algunas oportunidades José Luis estaba al lado de Yasna y ella le pidió que no lo hiciera más. Sobre la reacción José Luis se manifestaba conforme y se reiteraba en el tiempo, el presencié dos veces que el almorzaba con ella.

Señala que la mesa tiene de la cocina tiene más de dos metros y él se sentaba al lado, señala que respecto de la desvinculación conversa con José Luis se ponen de acuerdo y luego en la noche lo desconoce, reafirmando su convicción y él se alteró.

CONTRAINTERROGACION.

Sobre el conocimiento de los insultos hacia Yasna, respecto del día en que toma conocimiento de los hechos, el hecho puntual

fue a fines de marzo principios de abril.

Respecto de haber conversado con José Luis Oñate, expone que de mutuo acuerdo quedaron en que no seguiría trabajando, sobre la causal eran los insultos, por parte de él, Oñate dijo que no quería trabajar, la conversación señala que fue al día siguiente del incidente.

Respecto de que el demandante emitía boletas fueron dos meses para hacer trámites, señala que eran 100 mil por cosas que debía hacer.

Respeto de la jornada de trabajo tenía horario flexible, dependía de la cantidad del trabajo, osea dependía de comunicaciones telefónicas, dejaban indicaciones de lo que debía hacer, el directamente o la cajera de turno o mediante nota.

Sobre la conversación señala que se fue del lugar de trabajo al término, sobre la reunión la concordaron telefónicamente unos días antes porque estaba fuera de Santiago.

Olga Ester Huircan Huenchupan, cedula de identidad 11.798.781-7, quien previamente juramentada y legalmente interrogada, declaró, en síntesis, en los siguientes términos:

Señala que es trabajadora del Motel Los Gatitos, que trabaja como administradora, que sus funciones las desempeña en equipos, señala que trabajan 4 personas, sobre las funciones consiste en ver el personal, pedidos, a veces la caja.

Sobre las últimas personas desvinculadas del Motel, recuerda a José Luis Oñate, a Elizabeth porque estaba enferma respecto a José Luis Oñate, sabe que tuvo problemas con Yasna, señala que le comentaron porque fueron problemas con muchas insolencias, problemas con garabatos, señala que le dijo "lesbiana tal por cual" (sic) por cuanto las compañeros de trabajo, la señora Patricia Toro, Sofía Corre y Yasna. Respecto de otras circunstancias, señala que se decía que el problema fue la pelea

con Yasna, con Yasna fue la pelea más grande.

Sobre los incidentes menores, con garabatos cuando se enojaba que no llegaran más allá, problemas entre compañeros, algunas veces se enojaba, se solucionaba entre compañeros. Sobre el episodio con Yasna, sobre actitudes frente a las mujeres señala que eran "bien", de repente cuando eran jóvenes a él le gustaba, se llevaba mejor, era amable, con las personas mayores no tanto.

CONTRAINFERROGACION.

Señala que trabaja desde octubre de 2019, señala que estuvo con licencia en el mes de marzo, que respecto de los hechos de Yasna porque conversaban con las niñas por Wazap.

Señala que estaba la pelea cuando volvió al trabajo.

PREGUNTAS DEL TRIBUNAL.

Sobre el episodio ocurrido el 31 de marzo, expone que estaba en la cocina, en el momento mismo, y José Luis llegó muy furioso discutiendo con la Yasna, trato de calmar pero no hubo caso.

Sobre que estos hechos al ingresar le cuentan que estaban peleando, se lo contó Sofía, ella estaba afuera y no quiso entrar, al entrar a la cocina ella escuchó que era lesbiana maricona puras groserías, sobre porque surgió la discusión, que al principio se llevaban bien, desconoce porque pelearon, luego de la discusión señala que Yasna no sabía, con José Luis no tuvo contacto. La señorita Yasna y Sofía lo indicaron, sobre otro hecho posterior, luego Yasna salió con licencia como dos meses.

Señala que nunca recibió insulto de José Luis, sobre algún insulto a otro compañero, entiende que fue con una compañera, que lo solucionaron y lo solucionaron entre compañeros, señala que trabajan 22 personas.

QUINTO: Que la parte demandante incorporó en la audiencia de juicio las siguientes probanzas:

DOCUMENTAL :

1. Presentación Reclamo ante la Inspección del Trabajo 1324/2020/7917 de fecha 7 de abril de 2020.

2. Acta de comparendo de conciliación remota 1324/2020/7917, de fecha 12 de mayo de 2020.

3. Copia Carta que comunica término de la relación laboral de fecha 07 de abril de 2020, emitida por Motel Los Gatitos.

4. Copia de certificado de antigüedad laboral de don José Luis Oñate, de fecha 14 de junio de 2019

5. Liquidación de sueldo de José Luis Oñate de los meses de febrero, marzo y mayo del 2019 y del mes enero 2020.

6. Boletas de Honorarios Electrónica emitidas por José Luis Oñate Bustos a favor de Motel los Gatitos Limitada No 1 y 2.

7. Certificado de cotizaciones de don José Luis Oñate emitido por Fonasa de fecha 22 de mayo de 2020

8. Certificado de cotizaciones de don José Luis Oñate emitido por AFC Chile de fecha 22 de mayo de 2020

9. Certificado de cotizaciones de don José Luis Oñate, emitido por AFP Provida de fecha 12 de mayo de 2020.

SEXTO: Sobre el despido injustificado. Que al tenor de los escritos de demanda y contestación es posible establecer las circunstancias del despido y la efectividad de los hechos señalados en la carta de despido, y solo en la medida que se formara convicción sobre el despido injustificado determinar las indemnizaciones que fueren procedentes. Igualmente para establecer la procedencia de la declaración demandada deberá determinarse si el empleador demandado enteró de manera íntegra las remuneraciones pactadas y pagadas.



SEPTIMO: Que el examen de las declaraciones prestadas en juicio por las testigos Olga Huircan y Yasna Guzmán, permite formar convicción acerca de la efectividad de los hechos que fueron imputados en primer lugar al demandante José Luis Oñate en la carta de despido, pues se ha expuesto una relación circunstanciada de hechos en que el actor haría proferido expresiones que se pueden estimar irrespetuosas respecto de cualquier persona, que han pretendido menoscabar a una compañera de trabajo, con alusiones a su aspecto físico y especialmente con un desprecio respecto de la opción sexual de la trabajadora y testigo Yasna Guzmán. En efecto no pueden resultar tolerables expresiones tales como "maricona", "chupa choro", lesbiana culiá, que constituyen ofensas que han producido en la trabajadora el día 31 de marzo de 2019 una afectación psíquica y física que la llevaron a que un facultativo le prescribiera durante 3 meses licencias médicas, que le hicieran decidir no presentarse más al trabajo, lo que resulta del todo entendible ante el escenario conocido por varios trabajadores del Motel Los Gatitos, entre los que se cuentan la testigo Olga Huircan, Sofia, el conocimiento que toma Nabor Henríquez y que, desconociendo si supusieron exponer de manera pública la opción sexual de una de sus trabajadoras, en cualquier caso manifestaron de manera pública y particularmente ofensiva y vulgar, una opinión no solicitada ni querida de las opciones afectivas (y desde luego sexuales) de la trabajadora Yasna Guzmán, lo que puede buenamente puede estimarse violencia o maltrato verbal respecto de una trabajadora, conducta que no puede ser justificada ni permitida no solo en el ámbito laboral sino que en la vida en general, por constituir un trato

degradante o vejatorio a la manifestación de los afectos personales, alejado de la obligación de respeto y consideración que mutuamente nos debemos las personas y que encuentra una particular protección en el ámbito de la empresa.

OCTAVO: Que en los mismos términos que se ha referido más adelante la apoderada de la parte demandante ha contribuido en su contrainterrogatorio a esclarecer de mejor forma las conductas desplegadas por el actor el 31 de marzo, al permitir al tribuna contar con mejores antecedentes y pormenores de lo acaecido en la oportunidad en que de manera grosera y destemplada el trabajador demandante agredió verbalmente a su compañera de labores, y la propia abogada del demandante permite también situar en los mismos hechos a Olguita, quien a la vuelta del juicio resultó ser la testigo doña Olga Huircan quien, permitió dar además coherencia externa al testimonio de la testigo Yasna Guzmán, pues permite a ambas situarlas en el mismo lugar y hora de los hechos, coincidiendo ambas en lo sustantivo en los hechos relatados, no advirtiéndose ningún antecedente que permita colegir una vulneración a su obligación de decir verdad en juicio. También contribuyó la propia parte demandante a esclarecer que razones, atendibles desde la humillación, ofuscación o descrédito que expresiones como las del actor pueden producir en una persona normal o común, la llevaron a formular una denuncia ante la Inspección del trabajo el día 9 de abril de 2019, no existiendo ningún plazo perentorio desde el trabajador víctima de conductas de menosprecio o vulneración de la dignidad de un compañero, que en el documento consistente en Copia de la Constancia a través de Internet de fecha 09-04-2020 ' Constancia virtual ante la

inspección del trabajo de fecha oficina 2000/ año
2020/correlativo N° 11524 de parte de YASNA CONSTANZA GUZMAN
CASTILLO C.I 17417213-7 dando cuenta de los reiterados
maltratos psicológicos, trato discriminativos de parte de
LUIS ONATE BUSTOS, Rut: 15.675.929-5, que da cuenta de
idénticas ofensas a las que son relatadas con detalle en
estrado

NOVENO: Que con los hechos respecto de los que se ha
formado convicción en lo razonado en los considerandos
precedente, corresponde manifestar que, citando a la propia
abogado de la demandante, "respecto a la causal y tema en
comento, no existe una definición clara de lo que es "vías
de hecho" y en este sentido la doctrina ha afirmado que
"constituye una referencia genérica y omnicomprensiva de
cualquier maltrato de obra o agresión física provocada por
el trabajador. Dentro de ellas caben, desde luego, las
riñas, golpes, peleas, enfrentamientos y reacciones
desproporcionadas que, en definitiva, menoscaban la dignidad
de la víctima y la disciplina interna de la empresa. De
cierta manera, el Código parte de la base que la sola
ocurrencia de este tipo de conductas, sin justificación ni
provocación previa, es lo suficientemente grave para
extinguir el vínculo contractual, ya que un comportamiento
de esta naturaleza implica un serio atentado tanto para "la
disciplina de la faena, como para la propia seguridad de las
personas y vidas que se encuentran en peligro" ("La
configuración jurídica de las vías de hecho como causal del
despido disciplinario", Pedro Irureta Uriarte, Revista Ius
et Praxis, Año 19, N° 2, 2013, pp. 179 - 206 ISSN 0717 -
2877, Universidad de Talca - Facultad de Ciencias Jurídicas
y Sociales)", apareciendo que las conductas desplegadas por

parte del demandante el día 31 de marzo de 2019, corresponden a agresión verbal respecto de la trabajadora Yasna Guzmán, conducta debidamente probada, que permite concluir que el trabajador demandante al proferir en contra de la trabajadora Yasna Guzmán expresiones tales como **"chupa choro"** (sic) -estimando que el actor se referiría probablemente a la práctica del cunnilingus (Práctica sexual consistente en aplicar la boca a la vulva, según definición del diccionario de la RAE); **maricon**, a la expresión femenina de maricón o marica que inequívocamente, como lo expresa el diccionario de la RAE, se usa también como insulto referido a la homosexualidad; con la no tan poética ni amable expresión "guatona culeá" o "guatona culiá", probablemente también desde el vulgarismo propio de Chile Y argentina contenido en la RAE referido a la práctica del coito y el mayor o menor peso que pueda asignársele a alguna persona; no hizo sino denostar verbalmente o agredir de palabra a su compañera de trabajo, cuadrando a la perfección con la causal de despido de "vías de hecho ejercidas por el trabajador en contra de cualquier trabajador que se desempeñe en la misma empresa, en este caso doña Yasna Guzmán, cuadrando además con el artículo 2 del Código del Trabajo que al definir el acoso laboral lo define como "toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo." lo que aunado a las conductas pretéritas del actor con referencia a aspectos

físicos o estéticos de sus compañeras, afirmaciones ofensivas respecto de compañeras de trabajo, el hostigamiento reiterado respecto de doña Yasna Guzmán, también puede estimarse una de las conductas prohibidas de acoso laboral, por lo que a partir del primer hecho imputado se configuran las causales del artículo 160 N° 1, letras c) y f) del Código del Trabajo, por lo que se rechazará en consecuencia la demanda de despido injustificado del actor.

DECIMO: Que habiéndose acreditado la causal de despido del artículo 160 N° 1, letras c) y f) del Código del Trabajo, producida por el maltrato de palabra a la señorita Yasna Guzmán...en el sentido de menoscabo, ofensas y repudio por su orientación sexual, se declarará ajustado a derecho el despido del demandante por configurarse los hechos relacionados con la expresada causal y grave hecho.

UNDECIMO: Que respecto de los demás hechos comunicados al trabajador no se ha rendido prueba por la parte demandada para acreditar dichas imputaciones, sin perjuicio de que se declarará plenamente ajustado a derecho el despido por la causal, rechazándose las prestaciones demandadas por el actor vinculadas con el despido, esto es, indemnización sustitutiva de aviso previo, años de servicio e incremento del artículo 168 del Código del Trabajo.

DUODECIMO: Que la parte demandante, como fundamento de su pretensión de nulidad de despido, manifestó que se le habrían pagado remuneraciones mayores aquellas que se contienen en sus liquidaciones de sueldo, ofreciendo acreditar el pago mediante boletas de honorarios, vinculando aquellas según confesó espontáneamente por utilizar su vehículo personal, lo que permite descartar que el demandante como parte de su remuneración haya percibidos

rentas diversas a las expresadas en sus liquidaciones de sueldo, teniendo especial consideración que el pago de los servicios de transporte, o por usar el vehículo personal del actor, se extendieron por 2 meses, no formando parte de las estipulaciones pactadas o una prestación correlativa a las funciones pactadas en el contrato, lo que hará rechazar la pretensión de nulidad del despido por haberse pagado, según los comprobantes de pago, la totalidad de las cotizaciones previsionales del demandante.

DECIMO TERCERO: Que respecto de la pretensión de ser pagado el feriado proporcional por la suma de \$203.706, ninguna prueba se ha aportado por la demandada de que se hayan otorgados días correspondientes al señalado feriado, limitándose en su contestación a expresar que sus informes contables dan cuenta de que nada se adeuda, siendo insuficiente su mera afirmación para acreditar el cumplimiento de la obligación demandada, por lo que se acogerá la pretensión antes expuesta, esto es, 8,25 días corridos equivalentes a \$203.706.- (doscientos tres mil setecientos seis pesos).

DECIMO CUARTO: Que la prueba no singularmente considerada no altera las conclusiones que llevan rechazar la demanda de despido injustificado, nulidad de despido y cobro de indemnizaciones relacionadas con el despido, acogiendo solo lo relacionado con el feriado pretendido.

Y visto lo dispuesto por los artículos 1, 7, 73, 160 N°1, letras c) y f), 168, 420, 452 y siguientes del Código del Trabajo se declara que:

I.SE RECHAZA la demanda de despido injustificado, cobro de indemnizaciones y nulidad del despido deducida por don JOSÉ LUIS RODRIGO OÑATE BUSTOS, en contra de la ex

empleadora de su representado, la empresa MOTEL LOS GATITOS LIMITADA, Rut N° 87.815.100-3, representada legalmente por doña RAQUEL ADELINA BOLLO CHAMIZO, todos debidamente individualizados, decidiéndose que el despido comunicado al demandante con fecha se encuentra ajustado a derecho y que se niega lugar a las indemnizaciones y pago de cotizaciones pretendidas.

II. Que se condena a la parte demandada al pago de feriado proporcional devengado entre 1 de diciembre de 2019 al 7 de abril de 2020 por la suma de \$203.706 (doscientos tres mil setecientos seis pesos).

La suma señalada en lo precedente devengará intereses y reajustes en la forma prescrita por el artículo 63 del Código del Trabajo.

III. Cada parte pagará sus costas.

Ejecutoriada que sea la presente sentencia, si no se pagare la suma ordenada dentro de quinto día hábil, remítanse los autos al Juzgado de Cobranza Laboral de esta jurisdicción mediante interconexión.

RIT : 0-3635-2020

RUC : 20- 4-0273861-9

Pronunciada por FELIPE ANDRES NORAMBUENA BARRALES, Juez Titular del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

En Santiago a diecisiete de octubre de dos mil veinte, se notificó por el estado diario la sentencia precedente.



1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago

San Martín #950 Santiago – Fono 02-9157000

Corre



WKVBRJFDK

jud.cl

A contar del 06 de septiembre de 2020, 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>