

Santiago, once de noviembre de dos mil diecinueve.

VISTOS, OIDOS Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que comparece don CHRISTIAN MITCHELL OSSES CORDERO, Cédula de Identidad N° 11.976.535-8, de nacionalidad chilena, de oficio ejecutivo de ventas, domiciliado en calle Abtao N °55, comuna de Estación Central, y de conformidad a lo dispuesto en los artículos 19 números 1°, N° 4 y N° 16 de la Constitución Política de la República, y artículos 2° y siguientes del Código del Trabajo, interponer denuncia de tutela de derechos fundamentales durante la relación laboral y con ocasión del despido, en contra de su ex empleador LOS PARQUES S.A., Rut: 77.225.460-1, empresa del rubro de su denominación, legalmente representada por don SEBASTIAN LYNCH LILLO, Rut: 6.599.986-2, ambos con domicilio en la calle LUIS THAYER OJEDA N°320, PROVIDENCIA, ciudad de Santiago; solicitando se acoja, dando lugar a ella en todas sus partes, con expresa condenación en costas.

SEGUNDO: Que funda su acción en los hechos que relata, y que expone ocurrieron en el contexto de su trabajo para el demandado. Al respecto, señala que comenzó a trabajar para LOS PARQUES S.A., el 3 de Junio del año 2014, en el cargo de Ejecutivo de ventas, con una jornada laboral de 45 horas semanales de lunes a viernes.

Señala que su remuneración mensual imponible promedio de los últimos tres meses trabajados era de \$3.000.000.-, para los efectos del artículo 172 del Código del Trabajo, suma que solicita se tenga como base de las indemnizaciones legales correspondientes.



Señala que desde el 18 de Junio del 2018, comenzaron los actos de acoso, hostigamiento y discriminación, desde su jefatura directa Lilian Herrera, y Mauricio Guzmán, supervisor y jefe de ventas, en un principio por su aspecto físico, forma de vestir, sobrepeso. Expone que se cuestionaba su trabajo, le hacían trabajar en horarios que no correspondían exigiendo metas de ventas altísimas y trabajando bajo presión. Indica que los actos de acoso, hostigamiento y discriminación, fueron constantes durante el tiempo, pese a su buen desempeño en la empresa. Informa que fue evaluado dentro de los 10 mejores vendedores, recibiendo premios situación que se condice con sus liquidaciones y remuneración mensual. Indica que debido a esta situación de malos tratos, se dirigió varias veces a Mauricio Guzmán, para negociar su salida de la empresa, pero se le respondió que la empresa Los Parques S.A. no pagaba años de servicio y que debía renunciar. Indica que se lo amenazaba, que si denunciaba los actos de acoso lo tendrían sin sueldo durante siete meses. Por ello se frustró la posibilidad de poner término al contrato y salir del mal ambiente laboral. Señala que al sentirse estresado, comenzó a tener problemas de salud y se le diagnosticó un cuadro de depresión aguda con fecha 23 de Octubre por la mutual de seguridad.

Indica que interpuso una denuncia por enfermedad profesional ante la Mutual de Seguridad, y que en dicha institución solicitaron dos testigos para fundamentar la denuncia, pero ellos no pudieron declarar por lo que el proceso de investigación de acoso ante esa entidad se debilitó.

Expone que con fecha 28 de diciembre del 2018, a las 09:00 horas,



cuando fue a buscar su sábana de comisiones retroactiva a la recepción de la empresa, tras la entrega del documento llegó el señor Julián encargado de radio y lo increpó preguntándole porque estaba ahí si estaba con licencia médica. Indica que en ese mismo momento llegó el jefe de ventas Willie Slimming, con una espada katana en una mano y con la otra grabando con su celular, increpándolo y diciéndole que no debía estar en la empresa sino haciendo reposo. Agrega que él le preguntó si lo iba a golpear con la katana y por qué lo grababa, tras lo cual le golpeo el teléfono. Añade que una vez que él golpeó el teléfono el Sr. Slimming le propinó un golpe con el puño cerrado en el rostro, y lo lanzó al suelo, provocándole diversas lesiones. Después de esta agresión se dirigió a la Mutual de Seguridad para ser atendido. Expone que posteriormente ambos fueron detenidos y pasados a control de detención, en el 6º Juzgado de Garantía de Santiago, en causa RIT Ordinaria 9898-2018 RUC 1801289150-0.

Señala que el 04 de Enero del 2019, su empleador le puso término al contrato de trabajo por el episodio de agresión que recibió por parte de su jefatura invocando la causal del artículo 159 N°1 del Código del Trabajo, es decir, “mutuo acuerdo de las partes.”

Expone que de esta forma habría existido una manifiesta vulneración de derechos fundamentales al momento del despido, el cual se produjo por no proteger el empleador las condiciones laborales mínimas de respeto, habiéndose vulnerado la integridad física y psíquica, con una vulneración de derechos del artículo 2º del Código del Trabajo que afectó su dignidad



personal.

Señala que los hechos descritos le produjeron un menoscabo, dolor emocional y afección psicológica que fue producto de la tensión fisiológica y psicológica a que fue sometido en el trabajo. Indica que no existió una protección eficaz de su ex empleador hacia su persona durante la prestación de servicios, y que hasta la fecha no ha podido desarrollarse establemente en sus labores. Señala que todas las situaciones sufridas le han provocado trastornos familiares, económicos y psicológicos.

Agrega que el despido le ha generado un cambio anímico que afecta directamente su vida cotidiana, y relaciones familiares, que soporta un dolor interno que lo mantiene sumido en la tristeza y la depresión, que está más susceptible a tener episodios de depresión, de angustia y de ansiedad generalizada con apremio psíquico, que no puede tener un trabajo estable, ni tampoco llevar una vida normal debido a los constantes controles médicos y a los fármacos que debe tomar diariamente. Informa que a partir de esto se ha configurado una enfermedad profesional, por lo que pide la suma de \$10.000.000.-

Expone que firmó finiquito pero que las acciones derivadas de los antecedentes señalados no lo abarcan y que la vulneración de derechos fundamentales constituye prerrogativas indisponible y de orden público.

Como indicios suficientes de la vulneración de derechos fundamentales y de haberse producido los actos discriminatorios aludidos, señala los siguientes: 1.- Existencia de un ambiente laboral hostil y de acoso laboral en contra de su persona, tratos humillantes, discriminatorios



y hostiles, referirse a su aspecto físico y vestimenta, constantes llamados de atención de la jefatura, revisión constante de su desempeño laboral, y constantes amenazas de despido por parte de la empresa. 2.- Falta de protección del ex empleador de su salud mental y física. 3.- Constancia del acoso ante la inspección del trabajo N°2444 de fecha 18-06-2018. 4.- Constancia del acoso ante la inspección del trabajo N°3905 de fecha 05-10-2018. 5.- Constancia del acoso ante la inspección del trabajo N°4158 de fecha 26-10-2018. 22 6.- Constancia del acoso ante la inspección del trabajo N°4257 de fecha 07-11-2018. 7.- Constancia del acoso ante la inspección del trabajo N°4361 de fecha 14-11-2018. 8.- Constancia del acoso ante la inspección del trabajo N°4652 de fecha 13-12-2018. 9.- Informe investigación de accidentes Mutual de seguridad C.CH.C de los golpes recibidos por parte de su ex empleador de fecha 28-12-2018.

Solicita se declare que durante el transcurso de la relación laboral sufrió vulneraciones de sus derechos fundamentales de parte de su ex empleador, en particular el derecho a la vida e integridad física y psíquica contenido en el artículo 19 N° 1, N° 4 relativo al respeto y protección a la vida privada y a la honra de la persona y su familia, y a la libertad de trabajo y su protección contenido en el artículo 19 N° 16, todos de la Constitución Política de la República, y del artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo por la configuración de actos de acoso laboral, y al no haber cumplido la demandada con su deber general de protección y mantener relaciones laborales con un trato incompatible con la dignidad de la persona, y condenar a la demandada al pago de las siguientes



prestaciones: 1.- \$33.000.000.- por concepto de 11 remuneraciones mensuales, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 489 inciso 3° del Código del Trabajo, o la suma no inferior a 6 remuneraciones mensuales por la suma de \$ 18.000.000. 2.- \$10.000.000.- (diez millones de pesos) por concepto de daño moral o las sumas que el tribunal estime conforme al mérito del proceso fijar, más los intereses y reajustes de acuerdo a lo señalado en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo hasta la fecha efectiva del pago, y la expresa condena en costas de la causa, y como medidas concreta de reparación de las consecuencias lesivas derivadas de la vulneración de derechos fundamentales indicada. 3.- Una carta de disculpas públicas dirigida a su persona por parte del ex empleador en que se reconozca que se han lesionado sus derechos fundamentales.

TERCERO: Que la demandada al **contestar la acción principal**, interpuso excepciones y contestó la demanda solicitando su rechazo por no existir vulneración de derechos y por no existir daño moral alguno.

En primer lugar, opuso excepción de cosa juzgada en razón de finiquito válidamente extendido, pues el demandante firmó un finiquito sin hacer reserva de derechos de ningún. Señala que con fecha 04 de enero de 2019, en la notaría de Eduardo Diez Morello, el actor suscribió el correspondiente finiquito que necesariamente deberá cotejarse con las acciones que se han incoado en autos, ello en razón del amplio poder liberatorio que tiene un finiquito laboral válidamente extendido.

Expone que el actor se apoya en jurisprudencia en cuanto al alcance del finiquito respecto de la acción de tutela. Sin embargo, en el caso de



marras la situación es distinta pues el término del contrato no se debió a un despido sino a un mutuo acuerdo de las partes. En efecto, el documento firmado por el actor se denominó, de común acuerdo, “DECLARACION, TRANSACCION, RENUNCIA Y/O DESISTIMIENTO DE ACCIONES, RECIBO Y FINIQUITO”. Se observa que no fue un simple finiquito. Como se detallará más adelante, el mutuo acuerdo de las partes se debió a una situación puntual acaecida el día 28 de diciembre. Producto de ello es que las partes decidieron poner término a la relación laboral. Por lo tanto, no tiene sentido demandar tutela con ocasión del despido pues en autos no ha existido despido alguno, solo un término de mutuo acuerdo de la relación laboral.

Expone que en el caso de marras el actor en pleno y cabal conocimiento de sus derechos y de sus pretensiones al momento del término de la relación laboral firmó el documento, el cual para todos los efectos legales tiene pleno poder liberatorio.

En subsidio, opone la excepción de caducidad del inciso final del artículo 486 del Código del Trabajo, que señala que: “La denuncia a que se refieren los incisos anteriores deberá interponerse dentro de sesenta días contados desde que se produzca la vulneración de derechos fundamentales alegada. Este plazo se suspenderá en la forma a que se refiere el artículo 168.”

A la luz de los hechos relatados en la demanda, las presuntas vulneraciones, del derecho a la integridad psíquica, se habrían producido necesariamente durante la relación laboral, pues es imposible que con



ocasión del despido se hubiere producido la vulneración ya que en él no existió un despido. La relación laboral terminó por mutuo acuerdo de las partes mediante una carta firmada ante notario por las partes el día 02 de enero de 2019, seguido de la suscripción de un finiquito legalmente extendió con fecha 04 de enero de 2019. Añade que el actor estuvo con licencia médica desde el 23 de octubre y bajo esa premisa, es improbable que los actos vulneratorios se configuraran luego de esa fecha. Por aplicación del precepto indicado, existe un plazo para interponer la acción de tutela que debe ser contado desde el último acto vulneratorio en este caso. La demanda de autos fue presentada el día 28 de febrero de 2019. Por lo tanto, los 60 días que tenía para haber presentado la acción de vulneración de derechos transcurrieron con creces, contando que el último día trabajado fue con anterioridad al 23 de octubre de 2018. Por tanto, en razón de haber transcurrido en exceso el plazo de caducidad establecido en el artículo 486 inciso final del Código del Trabajo y en aras de la certeza jurídica que buscan los plazos establecidos para tales efectos por el legislador, corresponde que se proceda a acoger la excepción de caducidad y se rechace la acción de tutela incoada, en todas sus partes.

Contestando la demanda, señala que el demandante comenzó a prestar servicios como Ejecutivo de Ventas, Mantenimiento y Recaudación con fecha 03 de junio de 2014, con una remuneración variable por ventas. De acuerdo al promedio de las remuneraciones de los tres últimos meses íntegramente trabajados: agosto y septiembre 2018 y noviembre 2015, la base de cálculo alcanza la suma de \$1.706.512.-



Expone que con fecha 02 de enero de 2019 la relación laboral existente entre las partes termino por aplicación del artículo 159 N°1, esto es, Mutuo Acuerdo de las Partes.

Niega tajantemente cualquier alegación por vulneración de derechos fundamentales. Indica que las conductas de acoso laboral reclamadas, que datarían desde el mes de junio de 2018 no son tales. Agrega que los hechos denunciados son vagos y no tienen detalle alguno, que no se señalan lugares, fechas, hechos concretos, etc. En definitiva, que los dichos presentados en la demanda ni siquiera son constitutivos de indicios. Agrega que el actor en momento alguno realizó una denuncia por acoso a la empresa de manera que su empleador pudiese imponerse de los hechos que reclama en esta instancia y así poder iniciar la investigación correspondiente y que los antecedentes aportados son del todo insuficientes como para acreditar la existencia de las presuntas vulneraciones acusadas. Añade que de la lectura de la demanda aparece que las vulneraciones alegadas son infundadas y no se sustentan en supuestos que las hagan plausibles, ni siquiera en la prueba indiciaria. Indica que la Mutual de Seguridad con fecha 13 de noviembre de 2018 determinó que la calificación de la enfermedad del actor era de origen común. Dicha resolución se basó en un informe en el cual tuvo en consideración circunstancias personales del actor. En efecto dicho informe considera las declaraciones del actor de entre las cuales manifestó expresamente que “Trabajador indica que quiere que lo despidan con el fin de recibir pago de finiquito para emprender su negocio propio.” Ello se



condice con lo señalado en la demanda. Junto con ello, la Mutual llega a ciertas conclusiones de que el problema del actor atiende a elementos personales. Por ejemplo, consigna que: “Otros antecedentes de orden laboral o individual, relativos a la situación que consideren de importancia: Se conoce que es una persona separada, tiene un hijo que vive con la madre. Vive solo arrendando una pieza cercana al trabajo. Se conoce de sus problemas con los juegos de azar (ludopatía) y con el alcohol (alcoholismo que menciona que lo está tratando con medicamentos).” Por lo tanto, el informe de la Mutual es bastante claro al determinar que los problemas del actor son de carácter personal y que no se relacionan con el trabajo. Indica que imputar en esta instancia responsabilidad a la empresa por su problemas personales no tiene fundamento legal ni fáctico alguno.

En cuanto al término de la relación laboral, niega el relato en la forma que reclama el actor. Se reconoce la existencia de una situación el día 28 de diciembre, la cual detalla: El día 28 de diciembre de 2018, aproximadamente a las 08:00 de la mañana, el actor fue a las dependencias de la empresa e ingresó a las oficinas comerciales. A esa fecha el demandante estaba haciendo uso de licencia médica. La razón de su visita fue la solicitud de su “sábana” (detalle de ventas y comisiones asociadas a las ventas mensuales). En la recepción fue atendido por el encargado de personal Sr. Juan Benítez, quien le entregó la documentación requerida. Posteriormente, el Sr. Osses concurrió a la oficina del Asesor Comercial, Sr. Julián Inostroza a fin de solicitar explicaciones e información respecto a los resultados comerciales. El señor Inostroza le indicó que en



ese momento no lo podía atender, sin embargo, le comentó que lo podía atender en la tarde. Frente a esta situación el actor le señaló que no podía concurrir en la tarde porque está con licencia, ante esto, Don Julián Inostroza le dice que si estaba con licencia no debería estar en empresa siquiera. A continuación, el actor se exaltó y comenzó a gritar e increpar al Asesor Comercial, llamando la atención del personal que se encontraba cerca del lugar. Una de las personas que estaba fuera de la oficina fue el Jefe de Ventas Sr. Willie Slimming. Al escuchar los gritos se acercó al lugar para registrar un video con su celular. Cuando el actor se percató de ello se asomó fuera de la oficina. En ese instante el Sr. Osses al ver que el Jefe de Ventas se encontraba grabando, se acerca a él y le da un golpe botando el celular con el que estaba grabando. Luego de eso frente a la agresión recibida, el Sr. Slimming le da un golpe de puño en el rostro al vendedor, quien a su vez respondió con otro golpe, para luego abalanzarse sobre el Jefe de Ventas, terminando ambos en el suelo. Ambos trabajadores fueron finalmente separados por otros compañeros de trabajo, llevando al Sr. Slimming a su oficina y el Sr. Osses se retiró del lugar. Posteriormente, ambos trabajadores realizaron denuncias y ambos quedaron detenidos para pasar a control de detención. El sábado 29 de diciembre de 2018 se efectuó la audiencia de control de detención Ante el 6º Juzgado de Garantía de Santiago en causa RUC 1801289150- 0 RIT 9898 - 2018. Ambos fueron formalizados por delito de lesiones. Finalmente, el procedimiento termino por disculpas públicas que ambos trabajadores se dieron mutuamente, quedando ambos en libertad. Luego de salvar la situación penal de los



trabajadores, quedaba la situación laboral que debía ser revisada. Con los claros antecedentes que se contaba, existían fundamentos suficientes para cursar el despido del actor por vías de hecho según el artículo 160 N° 1 letra c) del Código del Trabajo. Sin embargo, la empresa de buena fe y en aras de no perjudicar el historial laboral del actor, se reunió con el demandante el día 02 de enero de 2019. En dicha reunión participaron por parte de la empresa doña Susana Kehsler (Gerente de Personas) y don Alberto Sepúlveda (abogado representante legal). En dicha instancia se llegó a un acuerdo entre las partes de terminar la relación laboral de mutuo acuerdo según lo establece el artículo 159 N° 1 del Código del Trabajo.

Señala que se debe recordar lo que señala el actor en su demanda cuando dice que en algún momento pidió a la empresa terminar su contrato previo pago de sus indemnizaciones. Pues bien, frente a la posibilidad del mutuo acuerdo propuesto el actor accedió de muy buena manera y sin reparo alguno. Es más, en dicha oportunidad el actor manifestó estar arrepentido por su actuar. Por lo tanto, dicho acuerdo se plasmó en la correspondiente carta y finiquito debidamente suscrito ante notario. El mutuo acuerdo importó el pago de \$12.100.000. Ello incluyó el pago íntegro de sus años de servicios, sustitutiva de aviso previo y el feriado legal. En definitiva, el actor recibió todo lo que le hubiese correspondido si el contrato hubiera terminado por aplicación de las necesidades de la empresa. Cabe señalar que en momento alguno manifestó estar disconforme con la medida, muy por el contrario, estaba agradecido de la actitud que tomó la empresa frente a su caso.



Expone que la presentación de la demanda es una clara demostración de mala fe por parte del actor. Agrega que es completamente falso que la empresa lo hubiere despedido, menos aún si la causa del término del contrato fue mutuo acuerdo de la partes. La causal del 159 N°1 del Código del Trabajo no es un despido, es un término consensuado entre las partes, no puede ser ejecutado unilateralmente por el empleador. El mutuo acuerdo que se produjo fue única y exclusivamente en favor el trabajador, causa que además fue solicitada por el mismo actor.

Señala que no corresponde que el actor de autos solicite, además de las indemnizaciones previstas para el despido y la tutela, una indemnización por daño moral, pues existe una indemnización especial y tarifada para estos casos, y otorgar dicha indemnización por daño moral implicaría una doble indemnización del mismo hecho, situación que se denomina "cúmulo de indemnizaciones", y que la doctrina rechaza, porque un daño no puede ser reparado dos veces. Agrega que sin perjuicio de la improcedencia de la indemnización por daño moral, de acuerdo a nuestra legislación laboral, será el actor quien deberá acreditar la entidad del daño y la relación directa entre éste con los hechos.

Respecto de las prestaciones demandadas: 1.- \$ 33.000.000 por indemnizaciones del 489 del Código del Trabajo: suma que no se reconoce pues no ha existido una vulneración a la garantía de indemnidad. 2.- \$ 10.000.000 por daño moral: suma que no se reconoce pues no ha existido una vulneración a la garantía de indemnidad y menos aún ha existido el perjuicio reclamado. Junto con ello, expone que la pretensión es



incompatible con la indemnización solicitada por vulneración de derecho toda vez que las dos se fundamentan en el mismo hecho.

CUARTO: Que, en la audiencia preparatoria, se confirió el traslado a la parte denunciante, respecto de la excepción de finiquito, y el Tribunal dejó su resolución para sentencia definitiva. En cuanto a la excepción de caducidad, tras conferirse el traslado a la parte denunciante, el Tribunal dejó su resolución para sentencia definitiva, según fundamentos que constan en el registro de audio. Efectuado el llamado a conciliación, ésta no se produjo.

Atendido que no existió discusión entre las partes, el Tribunal fijó los siguientes hechos pacíficos: 1. Existencia de una relación laboral entre las partes, iniciada el 03 de junio de 2014, desempeñándose el actor como ejecutivo de ventas en jornada ordinaria, distribuida de lunes a viernes. 2. El término de los servicios ocurrió el día 02 de enero de 2019, por mutuo acuerdo de las partes, suscribiendo un finiquito.

Estimando que existían hechos pertinentes, sustanciales y controvertidos, recibió la causa a prueba y fijó los siguientes hechos a probar: 1. Texto del finiquito suscrito por las partes. 2. Haberes que componen la remuneración del actor y cuantía. 3. Efectividad que el demandante fue sujeto de actos de hostigamientos reiterados y que con ocasión del término de los servicios se vulneró su integridad física, psíquica, su honra y libertad del trabajo. Hechos concretos que así lo demuestren, pormenores y circunstancias. 4. Efectividad del daño moral alegado por el demandante, causas del mismo, pormenores y



circunstancias.

QUINTO: Que en la audiencia de juicio, la parte denunciante, incorporó prueba documental consistente en: 1. Constancia del acoso sufrido, ante la Inspección del Trabajo N° 2444, de fecha 18 de julio de 2018. 2. Constancia ante la Inspección del Trabajo N° 3905, de fecha 05 de octubre de 2018. 3. Constancia ante la Inspección del Trabajo N° 4158, de fecha 26 de octubre de 2018. 4. Constancia ante la Inspección del Trabajo N° 4257, de fecha 07 de noviembre de 2018. 5. Constancia del acoso laboral, ante la Inspección del Trabajo N° 4361, de fecha 14 de noviembre de 2018. 6. Constancia de acoso sufrido, ante la Inspección del Trabajo N° 4652, de fecha 13 de diciembre de 2018. 7. Informe investigación de accidentes Mutual de Seguridad de los golpes recibidos por parte de su ex empleador, de fecha 28 de diciembre de 2018. 8. Declaración ante Mutual de Seguridad, de fecha 08 de enero de 2019. 9. Formulario ofrecimiento de testigos ante Mutual de Seguridad, Janet Parra y Andrés Santic. 10. Epicrisis atención ambulatoria Mutual de Seguridad, de fecha 23 de octubre de 2018, trastorno estrés agudo. 11. Orden de reposo ambulatoria, de fecha 23 de octubre de 2018. 12. Epicrisis atención ambulatoria Mutual de Seguridad, de fecha 27 de octubre de 2018, trastorno estrés agudo. 13. Orden reposo ambulatoria, de fecha 27 de octubre de 2018. 14. Certificado médico Dr. Christian Arévalo Rodríguez, médico psiquiatra, de fecha 30 de noviembre de 2018, trastorno adaptativo mixto. 15. Contrato de trabajo, de fecha 03 de junio de 2014. 16. Finiquito de fecha 04 de enero de 2019. 17. Copia de carpeta investigativa 6° Juzgado



de Garantía de Santiago, RIT 9898- 2018. 18.Hoja de historia clínica Mutual de Seguridad, de fecha 28 de diciembre de 2018. 19.Fotografía del actor con lesión nasal.

Declararon legalmente juramentados los siguientes testigos:

1. Andrés Alejandro Santic Angulo, quien señaló conocer al demandante desde hace 16 años, de la época en que ambos trabajaban en Los Parques. Indica que Christian Osses era un muy buen vendedor y que recibió premios. Que en el año 2018, después de licencias médicas, comenzó a sufrir hostigamientos, que su jefa Liliana Herrera y Mauricio Guzmán jefe de ventas de él y de Christian Osses. Expone que en cuanto a los horarios, se trabajaba fuera de los horarios. Indica que como una suerte de castigo los llevaban a una sala denominada El Acuario, donde se encontraban sin computadora ni sistema de datos para poder vender. Agrega que los privaban de su ID o de tener turno en El parque, lo que implicaba una disminución en el sueldo. Añade que al denunciante lo evaluaron por enfermedad profesional en la Mutual de Seguridad. Respecto de lo ocurrido el 28 de diciembre de 2018, señala que le contaron los hechos y que vio el video, y que lo que sabe es que Willie Slimming golpeó al demandante, que él respondió al golpe y que fueron detenidos. Dice que el demandante quedó afectado y que no ha podido encontrar trabajo, que le cuesta dormir y se ve ansioso y deprimido.

2. Gemita Lorena Urrutia Heller, señala que conoce al Sr. Osses porque eran compañeros de trabajo en Parque del Recuerdo. Que lo conoció el año 2016. Indica que ella presencié los hechos del día 28 de



diciembre, y que vió a Willie Slimming golpeando al demandante, que eso pasó cuando el Sr. Osses le boto el celular, pues el Sr. Slimming lo estaba grabando. Indica que el llevaba un arma, una katana, y que ese día ella estaba allí, en una de las entradas de las oficinas, la de Alameda 463, y que al escuchar gritos fue a ver qué ocurría y vió esto. Señala que el problema es la presión laboral a la que están sometidos. Agrega que el denunciante era víctima de acoso, que lo criticaban por su vestimenta, por su aspecto físico, por su gordura, que el trato era despectivo. Agrega que tenían jornadas extenuantes y sin límites. Señala que tras el despido el demandante estaba como ido.

La denunciada exhibió en la audiencia de juicio los siguientes documentos, bajo apercibimiento legal: 1. Exhibición de las cámaras de seguridad del día 28 de diciembre de 2018 de la ubicación Hall Central de las dependencias Parque del Recuerdo.

Se tuvo a la vista la causa Rit T-1834-2018, caratulada “Santic con Los Parques”, seguida ante el 2° Juzgado del Trabajo de Santiago.

SEXTO: Que, la denunciada, a su vez, a fin de acreditar los argumentos de su contestación, rindió la siguiente prueba documental: 1. Contrato de trabajo. 2. Finiquito firmado entre las partes. 3. Carta de mutuo acuerdo firmada entre las partes. 4. Informe investigación. 5. Acta de audiencia de control de detención del 6° Juzgado de Garantía de Santiago, causa RIT 9898-2018. 6. Informe de la Mutual de Solicitud de Evaluaciones de Condiciones Generales del Trabajo. 7. Resolución de calificación del origen de los accidentes y enfermedades, de fecha 13 de



noviembre de 2018. 8. Liquidaciones de enero, agosto y septiembre de 2018.

Declaran los siguientes testigos:

1. Mauricio Guzmán González, señala saber que el demandante ya no trabaja en la empresa, y que el 28 de diciembre hubo una pelea, que el Sr. Osses discutía con Julián Inostroza y llegó Willie Slimming a grabarlo mientras pasaba esto, y que entonces Christian Osses se alteró, le tiró el celular, y que Willie le pegó, y ambos se golpearon.

Señala que el Sr. Osses tenía mal trato con las personas, con los guardias, con los empleados, pero que era buen vendedor, que se llevaban bien. Agrega que el demandante le dijo a mediados del año 2018 que quería iniciar un proyecto independiente, y que quería que lo despidieran, y que él le habría que no hacían eso. Señala que luego el Sr. Osses tomó licencias, y que le perdió la pista.

2. Julián Inostroza Diez, señala que conoce al demandante porque trabajaba en la empresa. Que él estuvo ahí el día de los hechos, y que el demandante discutía de forma vehemente con un ejecutivo, que estaba en las oficinas pese a estar con licencia, y que le reclamó porque no estaba en el cuadro de honor, entonces él le dijo que hablaran más tarde, pero él le señaló que no podía porque estaba con licencia, y que él le respondió que entonces no debía haber acudido a la empresa. Añade que entonces comenzó a tratarlo de forma irrespetuosa, que perdió el control, que lo trató de muy mala forma frente a los trabajadores y personas que estaban en ese momento en la oficina, y entonces llegó Willie Slimming con su



celular, grabándolo. Que entonces el Sr. Osses se violentó e increpó al Sr. Slimming, lo insultó y le botó el celular. Que él entonces lo golpeó y el Sr. Osses lo golpeó también. Añade que el luego vió las lesiones en la nariz del Sr. Osses.

Agrega que el demandante trataba muy mal a la gente, a los funcionarios, y que tenía un trato inadecuado con las mujeres, que en eventos de la empresa se embriagaba, y que molestaba y hostigaba a las personas.

3. Willie Slimming Llantén, expone que el día 28 de diciembre hubo un altercado que terminó en una riña, situación de la que se avergüenza mucho. Señala que estuvo una noche detenido por eso. Que antes de esa situación si bien no trabajaba directamente con el demandante, lo conocía y se llevaban bien.

Indica que ese día escuchó gritos, y que salió con su celular, grabando. Que llevaba una espada falsa, una katana, que usaba junto a su equipo para sacar fotos, porque la unidad en que trabaja se llama Samurai, y que adornan la sala con elementos alusivos, cuestión que es política de la empresa para el incentivo de los equipos. Añade que fue increpado por el Sr. Osses y que le tiró el celular, entonces él lo golpeó en respuesta, de lo que está muy arrepentido. Dice que eso nunca le había pasado y que presento su carta de renuncia a la empresa, pero no se la aceptaron, pero se dió cuenta de la situación a la Inspección del Trabajo y debió pagar la multa que fue cursada.



Se agregaron como otros medios de prueba 2 videos del día 28 de diciembre, correspondientes a los hechos discutidos en la demanda, en cuanto a la riña entre el demandante y otro trabajador de la empresa, de 34 y 17 segundos, cada uno.

SÉPTIMO: Que antes de entrar al fondo del asunto, deben resolverse las excepciones que la demandada planteó y cuya resolución quedó para sentencia definitiva, cuales son las excepciones de cosa juzgada por existencia de finiquito y la excepción de caducidad.

Respecto de la primera de ellas, **la excepción de finiquito**, se establecieron dos hechos: el primero pacífico, cual es la efectividad de que el demandante suscribió un finiquito, y el segundo controvertido, referido precisamente a los términos del finiquito. En la audiencia preparatoria se dio tramitación como excepción a este punto, oyendo a la parte demandante, la que indicó que debiese desestimarse el poder liberatorio del finiquito en razón de que la acción de tutela de derechos fundamentales, no quedaría comprendida dentro de la renuncia de acciones por la jerarquía de los bienes que protege.

De acuerdo al documento que incorporó el demandante en la audiencia de juicio, denominado “Declaración, Transacción, Renuncia y/o Desistimiento”, se advierte que con fecha 4 de enero de 2019, las partes suscribieron el documento referido ante el Notario Público Eduardo Diez Morello, Notario de Santiago. En su cláusula primera, se señala que el demandante don Christian Mitchell Osses Cordero declara expresamente haber prestado servicios en calidad de trabajador dependiente y



subordinado, bajo un contrato indefinido en el cargo de Ejecutivo de Ventas, Mantenimiento y Recaudación, y que con fecha 2 de enero la relación laboral terminó POR MUTUO ACUERDO DE LAS PARTES (artículo 159 N° 1 del Código del Trabajo). Respecto de la aplicación de la casual, el trabajador declara expresamente la procedencia de su aplicación aceptándola expresamente para todos los efectos legales y contractuales. Luego, en la cláusula segunda, segundo párrafo, se deja expresa constancia que durante todo el período que duró la relación laboral y al momento de su término, en todo momento el ex-empleador ejerció las facultades de mando y dirección que la ley le confiere y reconoce respetando íntegramente sus derechos laborales, ya sean de orden individual o colectivo, y todos los derechos fundamentales y garantías constitucionales, la intimidad, vida privada, honra y, en general, la dignidad del ex trabajador. El tercer párrafo de la misma cláusula, señala que el trabajador declara que nunca a el ex-empleador incurrió en actos, conductas u omisiones que hubieren significado o importado un impedimento , restricción, limitación o vulneración de los derechos y garantías ya referidos o en actos discriminatorios o arbitrarios. La cláusula tercera del mismo instrumento, indica que el ex trabajador recibe como haberes la suma de \$12.100.000, correspondientes a indemnización convenida (\$10.239.077) y feriado proporcional (\$1.860.923), y que las partes convienen que las sumas percibidas corresponden a la única y total indemnización por cualquier derecho que hubiere podido corresponderle y por cualquier concepto que fuere indemnizable, ya sea en virtud del



contrato de trabajo que los unió y/o originada en el término de la relación laboral que existió entre las partes o de cualquier naturaleza. La cláusula quinta del documento, expresa que las partes convienen en otorgar al instrumento la calidad o naturaleza de transacción al tenor del artículo 2446 del Código Civil, con el objeto expreso de evitar un eventual litigio o controversia entre las partes derivado del término del contrato de trabajo que lo unió con la empresa. En la cláusula sexta del referido documento, don Christian Osses Cordero declara que nada se le adeuda por diversas causas, incluidas indemnizaciones, otorgando finiquito en términos amplios, renunciando a ejercer acciones que pudieren corresponderle. Finalmente, en la cláusula séptima, señala que si se hubieran iniciado acciones legales o constitucionales o interpuesto reclamo administrativo, acción o recurso de la naturaleza que fuere, se desiste de dichas acciones.

No se plantea reserva alguna respecto de ninguna de las cláusulas referidas.

OCTAVO: Que en relación a lo anterior, y ponderada la prueba rendida respecto de este hecho con respeto a los principios de la lógica, máximas de la experiencia y conocimientos científicamente afianzados, este Tribunal tiene por asentado:

a) Que con fecha dos de enero de dos mil diecinueve el demandante Christian Osses Cordero y Los Parques S.A., procedieron a poner término a la relación laboral existente por mutuo acuerdo de las partes, de acuerdo al artículo 159 N° 1 del Código del Trabajo.

Lo anterior se establece en base a que las mismas partes lo



consignaron en audiencia de preparación como un hecho pacífico entre ellas.

b) Que el día 4 de enero de 2019, las mismas partes otorgaron finiquito de la relación laboral, manteniendo la causal de término referida, acordando el pago de una suma de dinero, declarando en términos generales, y según se detalla en el considerando anterior, que nada se adeudaba por concepto alguno, de origen legal o contractual y renunciando a todo reclamo recíproco, otorgándose amplio y total finiquito, sin reserva de derechos ni acciones.

Lo anterior se establece en base a que las mismas partes lo consignaron en audiencia de preparación como un hecho pacífico entre ellas.

c) Que dicho finiquito fue otorgado ante notario público, cumpliendo con las formalidades legales.

El asentamiento anterior se logra con el análisis del finiquito incorporado, sin que exista rendición de ningún medio de prueba que le desvirtúe o le reste valor.

d) Que en dicho finiquito no se efectuaron reservas legales de acciones. El asentamiento anterior se logra con el análisis del finiquito incorporado y cuyo contenido fue referido previamente.

e) Que el contenido del finiquito no fue discutido, y su resumen se encuentra en la cláusula séptima ya referida.

NOVENO: Que de tal forma, el señalado documento da cuenta de dos circunstancias relevantes en el contexto de la acción incoada: la primera,



que la relación laboral terminó por mutuo acuerdo de las partes, y la segunda, que se produjo una renuncia expresa de acciones de toda clase que se pudieren ejercer en contra del demandado en autos.

La primera cuestión es relevante, puesto que la acción tutelar deducida, lo fue “con ocasión del despido”, o sea, la vulneración alegada se debe materializar con ocasión o en el contexto del término de la relación laboral alegada por el demandante, esto es de primordial importancia, puesto que la acción tutelar “con ocasión del término despido”, supone la ocurrencia del mismo, es decir, de una decisión unilateral del empleador, pero además que este se produzca vulnerando las garantías fundamentales que se señalan en el libelo pretensor, o que sea el resultado de una seguidilla de actos de acoso que concluyen en un despido que viola garantías fundamentales. En este caso ese despido no ocurrió.

En efecto, y de conformidad al documento “Declaración, Transacción, Renuncia y/o Desistimiento” ya referido, se puede tener por acreditado que el demandante terminó la relación laboral con la demandada mediante mutuo acuerdo de las partes y que no existió el despido a que alude, cumpliendo el término de la relación laboral con todos los requisitos establecidos en el artículo 159 en relación al artículo 177 del Código del Trabajo, y sin que exista prueba alguna en el proceso que permita establecer que en la suscripción del finiquito por mutuo acuerdo de las partes, confluya un vicio del consentimiento, como el error, la fuerza o el dolo, que pudiere restar validez al mismo, circunstancias que por lo demás no fueron alegadas en el proceso. Más aun, se pactó una indemnización



voluntaria y fueron debidamente pagados los días por feriado correspondientes, por lo que no existen rubros cuyo pago se adeude.

A mayor abundamiento, y haciendo un examen de los hechos del 28 de diciembre de 2018, si bien en la demanda se ha pretendido que estos hechos constituirían vulneraciones a derechos fundamentales, la prueba de autos, en especial las declaraciones testimoniales de los tres testigos de la denunciada, todos testigos directos y algunos de ellos protagonistas de los hechos, a lo que se agregan los videos con las grabaciones exhibidos en la audiencia de juicio, permiten establecer la ocurrencia de un pugilato en que demandante y uno de los trabajadores de la demandada se agreden mutuamente. Lo que ocurre con posterioridad a dicha pelea, es el examen de los hechos desde las competencias pertinentes, circunstancia respecto de la cual no ha existido controversia, habiéndose ventilado la situación, tipificada como delito, ante un tribunal de garantía. Dicha situación, que por lo demás pudiere haber motivado un despido, no deviene en ello, sino que la demandada llega a un acuerdo para el termino del vínculo laboral con el demandante, lo que se plasma en el instrumento ya señalado.

Un segundo hecho relevante, es la naturaleza del documento “Declaración, Transacción, Renuncia y/o Desistimiento”, que de acuerdo a lo que el mismo instrumento señala, constituye un acuerdo transaccional, previniendo actuales y futuros litigios, contempla renuncia de acciones y un finiquito en términos amplios. Dicho instrumento, debidamente signado por las partes, respecto del cual no existe cuestionamiento formal alguno, no contiene reserva alguna de derechos, previniéndose expresamente en el



mismo el ejercicio de acciones en contra de la demandada, exclusión que se refiere a una amplia variedad de acciones, haciendo referencia específica a las mismas, según da cuenta la cláusula segunda del referido documento.

Una conclusión necesaria y que debe ser consignada, es la total integridad y validez del finiquito celebrado por las partes, restando únicamente referirse a su eficacia y, con ello, a sus efectos. Dichos efectos, han sido correctamente expresados vía recurso de unificación de jurisprudencia laboral¹, por el cual se asienta que el finiquito como convención genera o extingue derechos y obligaciones; luego, al originarse en la voluntad de las partes que lo suscriben, es vinculante para quienes concurrieron a otorgarlo, dando cuenta de la terminación de la relación laboral, consintiendo en finalizarla en determinadas condiciones, expresando su voluntad libre de todo vicio, restringiéndose su poder liberatorio a todo aquello que las partes acordaron, el que se asimila en su fuerza a una sentencia firme y ejecutoriada.

En este punto, es oportuno consignar que el finiquito es un acto jurídico bilateral en virtud del cual ambas partes estipulan y convienen la forma de terminación del contrato y de los haberes adeudados y solucionados y, por ende, cualquiera de ellas puede formular las reservas que estime pertinente a los derechos que no aparezcan resueltos o mencionados en él, de manera que su poder liberatorio sería relativo, pues, alcanzaría sólo a aquellos aspectos en que existió consentimiento de

¹ Rol N° 1194-2015. Pronunciada por la Novena Sala de la Corte de Apelaciones de Santiago, presidida por la Ministra señora Pilar Aguayo Pino el Ministro señor Jorge Norambuena Carrillo y el Abogado Integrante señor Ángel Cruchaga Gandarillas.



ambos comparecientes. En el documento incorporado por la parte demandada, no objetado por la demandante, no consta reserva alguna de derechos por parte del ex trabajador denunciante, constando en cambio expresas renunciaciones como se consignara precedentemente, razón por la cual, el poder liberatorio de este finiquito suscrito es completo y total.

Si bien se ha cuestionado por la doctrina la efectividad que pudiere tener la renuncia de derechos en un documento como el reseñado cuando se trata del ejercicio de la acción de tutela de derechos fundamentales, debe expresarse que dicho cuestionamiento no pudiere hacerse extensivo a este caso en particular, en primer lugar, porque no se ha producido un despido, de manera que un supuesto fundamental para el ejercicio de la acción de tutela se incumple, ya que el documento se suscribe en el contexto del mutuo acuerdo de las partes, fundamento suficiente para rechazar la demanda; pero además, porque en el término de la relación laboral por mutuo acuerdo de las partes ya referido, no se vislumbra vulneración de derechos fundamentales, puesto que como ya se expresara, ésta se materializó conforme a lo dispuesto N° 1 del artículo 159 del Código del Trabajo, y en cumplimiento de todos los requisitos legales, de acuerdo al Código del Trabajo. Atendido lo anterior, y no habiéndose logrado determinar hecho ilícito alguno en el término de la relación laboral del actor que haga procedente la acción tutelar, y habiéndose determinado que el vínculo laboral finalizó por mutuo acuerdo de las partes, de conformidad lo dispone el artículo 159 N° 1 del Código del Trabajo y en concurrencia de los requisitos legales establecidos en el artículo 177 del



estatuto laboral, la demanda de tutela laboral no podrá prosperar.

NOVENO: Que, en conclusión, y a mayor abundamiento, dado que sólo puede desestimarse el poder liberatorio de un finiquito cuando existan razones poderosas que así lo justifiquen, las que en este caso no ha ocurrido, y teniendo en consecuencia el finiquito suscrito por las partes pleno poder liberatorio, lo que significa la consolidación e inmutabilidad de las declaraciones efectuadas en dicho instrumento, y por ello la pérdida del derecho para invocar la acción respectiva en juicio, se habrán de desechar las pretensiones del actor y a partir de ello, se declarará como intrascendente el resto de los esfuerzos probatorios que realizaron las partes en juicio, por no poder entrar esta juzgadora a su conocimiento, por ausencia de acción y derecho del demandante para invocarlos en juicio, lo que enerva toda posible discusión respecto de las indemnizaciones alegadas.

Por lo anterior, y **visto además** lo dispuesto en los artículos artículos 3, 73, 162, 163, 160 N° 7, 168, 171, 172, 432, 446 y siguientes, 485, 489, 490, 491, 492, 493, 494, 495 y demás pertinentes, todos del Código del Trabajo, se declara:

I.- Que **SE RECHAZA** la demanda interpuesta por CHRISTIAN MITCHELL OSSES CORDERO, en contra de LOS PARQUES S.A., acogiéndose la excepción de cosa juzgada en razón de finiquito válidamente extendido.

II.- Que, **NO SE CONDENA** a los demandante al pago de las costas de la causa, pese a haber sido completamente vencida, por considerarse que ha tenido motivo plausible para litigar.



Notifíquese, regístrese y archívese en su oportunidad.

RIT T-392-2019
RUC 19- 4-0170419-4

Dictada por doña **MACARENA MUÑOZ VALENZUELA**, Jueza Interina
del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.



ELBNEHZWX

A contar del 08 de septiembre de 2019, 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>