

Santiago, once de julio de dos mil dieciocho.

VISTOS Y OIDOS.

Se interpone demanda de tutela laboral de derechos fundamentales por vulneración con ocasión del despido, por parte de MARCELO DANIEL MARTÍNEZ URREA, cedula de identidad N°12.462.533-5, con domicilio en Liray N°18, casa 6, Colina, que comparece a juicio representado por los abogados Pierinna Cordova Garda y Pablo Baeza Alarcón; en contra de la empresa TELEVISIÓN NACIONAL DE CHILE, RUT N°81.689.800-5, con domicilio en Bellavista N°0990, Providencia, Santiago, que comparece a juicio representada por el abogado Samuel Soto Bustos.

Señala la demanda que el demandante ingresó a trabajar para la demandada el día 01 de junio de 2005. Indica que fue contratado como director asistente, pasando por diversos cargos, llegando a trabajar como productor de programas. Asegura que no obstante lo anterior, en la práctica se desempeñaba como productor general de proyecto del área dramática de TVN. Indica que al término de la relación laboral su remuneración era de \$3.500.000.-.

Relata que el día 09 de junio de 2017 su jefe Mauricio Campos le indica que está despedido ya que recibió acusaciones de malos tratos en contra del demandante. El actor exigió que se le dijera quienes lo habrían denunciado y los hechos específicos que se le imputaban, lo que le fue negado. Señala que Mauricio Campos comunicó al grupo de trabajo del demandante que aquel había sido desvinculado por haber sido acusado de malos tratos, ante lo cual el actor decide enviar un correo a sus compañeros de trabajo para aclarar los hechos.

Indica que en contradicción con los hechos relatados, se le entrega una carta de despido por necesidades de la empresa, que se



funda en el perfil de competencias del actor en relación a nuevos desafíos de la empresa. Indica que los hechos en que se fundamenta la carta no son efectivos y que la misma empresa lo capacitó en los últimos años para el desempeño de su cargo.

Señala que luego conversó con el director ejecutivo del canal, a quien le expuso los hechos y aquel ordenó una investigación, habiendo explicado el demandante que él pensaba que había sido despedido para privilegiar a familiares de otras jefaturas. Afirma que jamás tuvo conocimiento del resultado de aquella investigación por haber dejado de trabajar en el canal el gerente de recursos humanos a las pocas semanas.

Narra luego diversos episodios que a juicio del demandante dan cuenta de los reales motivos el despido del actor, que serían el privilegiar a familiares de ciertas jefaturas y por haber tenido conflictos justamente con parientes o cónyuges de sus jefaturas. Indica que sufrió represalias en este sentido. Señala que se había vuelto una práctica en el canal que trabajaran jefaturas y sus esposas o parientes, lo que perjudicó al actor.

Relata que en el mes en agosto de 2017 conocido en términos generales el resultado de la investigación interna en la empresa demandada, en la que se habría concluido que no existían denuncias por mal trato en contra del actor y que sus competencias no representaban problema para el funcionamiento del canal.

Afirma que los hechos descritos vulneraron el derecho a la honra del actor, al divulgarse que habría maltratado a otros trabajadores, lo que llegó a conocerse al interior de la empresa y también en el exterior, provocando incertidumbre en su futuro laboral.

Indica al ser despedido no pudo hacer uso del seguro médico al padecer una enfermedad y que debió trasladarse con su familia a vivir donde sus suegros, entre otras dificultades, lo que vulneró



su derecho a la honra y afectó su integridad psíquica. Afirma que el despido sería también discriminatorio.

Señala que el despido sería nulo en los términos del artículo 162 del Código del Trabajo, y que trabajó el día 02 de abril de 2017 sin que ese día se hubiera remunerado y por tanto sin que tampoco se le pagaran por cotizaciones de seguridad social por aquel día.

Asegura que se le adeuda una indemnización especial de \$6.000.000.- por contrato colectivo al que estaba adscrito, lo que fue reconocido por la demandada en el finiquito. Reclama también la restitución de lo aportado por el empleador al seguro de cesantía del trabajador. Afirma también que el empleador descontó del finiquito al que tenía derecho \$1.333.678.- por pensión de alimento, ordenado por el Tribunal respectivo, lo que el empleador no ha cumplido con remitir.

Indica que todo el proceso del despido del actor, además de ser vulneratorio, le causó una afección emocional que debe ser reparada, por lo que indica tiene derecho a ser indemnizado por ese concepto en \$60.000.000.-.

Pide se acoja la demanda, de declare la vulneración de derechos y el despido injustificado y se condene a la demandada a pagar remuneración por un día de abril de 2018, nulidad de despido por no pago de cotizaciones previsionales -por el mismo día de abril de 2017-, bono de feriados por dos periodos, diferencia de gratificación, indemnización por 11 años de servicios, indemnización sustitutiva del aviso previo, 30% de recargo sobre la indemnización por años de servicios, descuento del empleador por el aporte al seguro de cesantía, pago de retención judicial, indemnización de daño moral por sesenta millones de pesos, todo con intereses, reajustes y costas de la causa. .

En subsidio, pide se declare el despido como injustificado. Sostiene que los fundamentos de la carta de despido hacen de la



desvinculación injustificada, desde que el perfil y trayectoria del actor era el adecuado para el desempeño de su cargo y el negocio de la demandada.

Pide se declare el despido injustificado y se condene a la demandada a pagar las mismas indemnizaciones y prestaciones de la acción principal, salvo la especial del artículo 489 del Código del Trabajo.

La demandada contesta la demanda reconociendo la relación laboral con el actor, su fecha de inicio, indica que fue contratado como director asistente y al término se desempeñaba como productor de programas. Niega que el actor se desempeñara como director general. Asume también las cantidades señaladas en la demanda respecto de la remuneración del actor, sin embargo, indica que debe aplicarse el límite del artículo 172 del Código del Trabajo.

Explica que la industria de la televisión se ha visto afectada por menores ingresos, lo que ha llevado a la empresa a reducir sustantivamente su planta de trabajadores, debiendo a la vez revisar los perfiles de los trabajadores según los cargos que desempeñan. Los trabajadores que no cumplían los perfiles de sus cargos fueron despedidos por la causal necesidades de la empresa. En el área en la de que se desempeñaba el actor se despidió su despido, lo que le fue comunicado por Mauricio Campos, quien entregó la carta de despido que fue firmada por el actor. Se transcribe parte de la carta, en la que se indica que el perfil de competencias (sic) del actor no se ajustan al perfil requerido para el cargo que ocupa. Indica que al requerir información el actor a Campos, le explica que sus competencias eran menores que las de otros trabajadores, en especial por la falta de empatía con el grupo con el que trabajaba.

Asegura que no es efectivo que Mauricio Campos comentara el despido del actor el día 10 de junio, ya que ese día no fue a las grabaciones. Indica que el mismo día 10 de junio, luego del



despido del actor, el actor envía un correo electrónico masivo al área en la que trabajaba, en el que se despido y da cuenta de haber sido despedido por lo que se le explicó como mal trato y malas relaciones, lo que niega.

Afirma que así fue el actor quien divulgó esa información respecto de su despido, lo que continuó haciendo posteriormente en diversas reuniones, siendo falsa esa información entregada por el actor. Indica que además el actor habló con el presidente del sindicato para que se pidiera al contralor una investigación sobre la existencia de denuncias de maltrato en contra del actor, a lo que se accedió pese a no ser a esa altura trabajador de la demandada. Agrega que el actor denostó a varias trabajadoras, al afirmar que obtuvieron sus cargos por sus relaciones con jefaturas de la empresa. Afirma que los conflictos de interés se encuentran regulados al interior de la empresa.

Niega que se vulnerara alguno de los derechos que se indican en la demanda.

Afirma que no se debe ninguna remuneración al actor por el mes de abril de 2017 ni tampoco cotizaciones por un día de abril, por lo que el despido no es nulo en los términos del artículo 162 del Código de Trabajo.

Sostiene que la indemnización especial de \$6.000.000.- que se pide por el demandante fue pagada de manera anticipada.

Respecto del daño moral pedido por el actor, indica que solo devela un ánimo de lucro y no existen los presupuestos facticos ni jurídicos para hacer procedente esta indemnización. Cita jurisprudencia.

Señala que atendida la causal de término que se esgrime en la carta de despido y por disposición del artículo 13 de la Ley 19.728, tiene derecho a descontar al trabajador el aporte del empleador al seguro de cesantía del trabajador.



Reconoce adeudar al actor indemnización sustitutiva del aviso previo, indemnización por años de servicios, dos bonos de vacaciones y gratificación proporcional, en los mismos términos demandados.

Pide el rechazo de la acción principal en todas sus partes, salvo en aquello expresamente reconocido.

Se contesta luego la acción subsidiaria de despido injustificado. Reclama en primer término que la acción se interpone de manera conjunta con la acción principal de vulneración de derechos, por lo que debía entenderse renunciada. En el fondo afirma que el despido se encuentra justificado en términos idénticos a los referidos respecto de la acción principal.

Pide también el rechazo de estación.

CONSIDERANDO.

PRIMERO: La acción principal que ejerce el demandante es la acción de vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, del artículo 489 del Código del Trabajo, reclamando afectación a derecho de la no discriminación en el trabajo, derecho a la integridad psíquica y derecho a la honra. Se pide además las indemnizaciones relativas al despido y diversas prestaciones. Por otra parte, se reclama la sanción de la nulidad de despido por no pago de cotizaciones previsionales. En subsidio, se ejerce la acción de despido injustificado, donde también se cobran prestaciones y reclama la nulidad del despido. El demandado resiste las acciones ejercidas, asegurando que no ha existido vulneración y que el despido fue debida y justificadamente ejercido. Las indemnizaciones y prestaciones asociadas al despido son en su mayoría resistidas, como se analizará en detalle.

No existe controversia entre las partes respecto de la existencia de una relación de trabajo entre el 01 de junio de 2005



y el 09 de junio de 2017. Es pacífico también que la relación laboral terminó por despido ejercido por el empleador invocándose la causal necesidades de la empresa, cumpliéndose al efecto las formalidades de comunicación del despido.

Por otra parte, ante la falta de controversia entre las partes a partir de sus escritos fundamentales, se dictó sentencia parcial en sentencia preparatoria, la que solucionó en favor del actor la indemnización por años de servicios por \$27.406.764.-, diferencia de gratificaciones y bono de vacaciones por \$1.677.512.-, indemnización sustitutiva del aviso previo por \$2.491.524.-. Se descontó de esto último un monto ordenado retener por el Tribunal de Familia respectivo por \$1.333.678.-, cantidad que a la fecha de la audiencia de juicio ya había sido enterada en el aquel Tribunal por la demandada.

Es posible despejar desde ya también la improcedencia de lo solicitado en la demanda a título de devolución de aporte del empleador al seguro de cesantía del actor, puesto que en el pagó que se estableció en la sentencia parcial referida y lo solucionado a ese título por el empleador demandado, no se realizó tal descuento. Coherente aquello con la oferta irrevocable de pago contenida en la carta de despido incorporada por ambas partes al juicio.

En la prueba confesional, el actor reconoce que la indemnización especial de \$6.000.000.- establecida por contrato colectivo se encuentra solucionada, lo que además fue suficientemente acreditado por el empleador, de manera que se puede despejar desde ya también aquella pretensión.

Respecto de la acción de nulidad de despido por no pago de cotizaciones previsionales, aquello se pide por el supuesto no pago de un día de la remuneración de abril de 2017 del actor. Los certificados de pago de cotizaciones previsionales del demandante incorporados por la demandada dan cuenta de haberse cotizado ese mes por el limite o tope legal, de manera que aunque se adeudada



efectivamente un día de trabajo, aquello no produce una diferencia entre lo cotizado y lo remunerado al actor, por lo que es fácil también descartar la procedencia de esta parte de la demanda. Lo anterior sin perjuicio de dudosa de ser procedente la acción de nulidad de despido por no pago de cotizaciones previsionales por el no pago de un día de remuneración en situación que durante años la demandada siempre cumplió cabalmente con esta obligación, lo que se aleja de las razones del legislador para establecer esta sanción y se hacer decididamente a una interpretación abusiva del derecho por quien pretende.

Luego de despejadas estas cuestiones de simple solución, se analizarán las acciones ejercidas en el fondo, las defensas intentadas por la demandada y la prueba aportada a juicio, para determinar la procedencia de las acciones intentadas.

SEGUNDO: La acción principal de tutela laboral de derechos fundamentales por vulneración con ocasión del despido se funda en haberse agredido el derecho a la no discriminación del actor (artículo 2 del Código del Trabajo), el derecho a la honra (artículo 19 N°4 de la Constitución Política) y el derecho a la integridad psíquica (artículo 19 N°1 de la Constitución Política). Los hechos que se acusan como acciones vulneratorias del empleador pueden resumirse en:

- i. Al momento de entregarse al demandante la carta de despido por su jefatura, Mauricio Campos productor general, el día 09 de junio de 2017, le habría indicado de manera verbal que el despido se debía a que se acusó por otros trabajadores al actor de malos tratos y que a aquello respondía su desvinculación, nada de lo cual se trata en la carta de despido.
- ii. Se asegura que se privilegió a otros trabajadores sobre él, por ser aquellas cónyuges de directivos.



En esta parte de la denuncia se afirma que altos cargos de la demandada tendían esta práctica de beneficiar a sus cónyuges, subyaciendo en su denuncia que esto se encontraría relacionado con su despido.

- iii. El despido es injustificado por ser falsos los hechos de la carta y por ocultar los verdaderos motivos del despido.

TERCERO: Respecto de la discriminación que se denuncia existe un problema conceptual en la demanda, desde que no se identifica el grupo protegido al que pertenecería el actor. Se indica que se prefiere a la otra trabajadora por ser esposa de una jefatura, sin embargo eso no sitúa al demandante como parte de alguna categoría postergada socialmente que motive su perjuicio. Que el fundamento de la decisión sea ilegítima, como lo propone el actor, no vuelve a aquella decisión en una discriminación en los términos del artículo 2 del Código del Trabajo.

Respecto de los hechos que configurarían esa discriminación (despido por preferirse trabajadoras esposas de trabajadores de altos cargos), tampoco son debidamente acreditados. De hecho, en el relato de la demandada se habla de conflictos de interés como algo prácticamente prohibido en la demandada, en circunstancias esos conflictos de intereses son conocidos, permitidos y valorados en la reglamentación interna de la empresa. Así los testigos David Guevara contralor de la empresa a la época de los hechos, Mauricio Campos productor general, Luis Marchant gerente de personas de la empresa demandada a la época de los hechos y Eduardo Alegría productor ejecutivo de la empresa; todo lo que se complementa con el procedimiento administrativo interno de la empresa demandada, en particular su apartado para los conflictos de interés y su declaración, incorporado a juicio por la demandada. No existe prueba en contrario más que la declaración del mismo actor al



absolver posiciones, lo que es insuficiente a la luz de la prueba anteriormente reseñada.

No se acredita entonces la existencia de una discriminación en el trabajo en los términos del artículo 2 del Código del Trabajo, de manera que esta denuncia de vulneración será rechazada.

CUARTO: El despido del demandante es descrito como otro indicio de discriminación es el despido del actor. Al ejercerse la acción de tutela laboral de derechos fundamentales con ocasión del despido, es necesario analizar el fundamento que se intenta para la desvinculación, ya que el despido actuará como cobertura de la vulneración, al ser la agresión de derechos fundamentales inconfesos en su origen.

En el presente caso el demandante es despedido por necesidades de la empresa, como ya se estableció. La carta de despido indica en sus fundamentos de echo: *"Los hechos que sustentan la causal invocada derivan de la observación que se ha realizado de su perfil de competencias, el cual, en el contexto de los nuevos desafíos que enfrenta la industria televisiva y en especial el área dramática en la cual desempeña sus funciones, no se ajusta al perfil requerido para el cargo que ocupa."*

Lo primero que salta a la vista de la fundamentación de la carta de despido, es que la redacción misma aleja el despido del actor de los presupuestos de las necesidades de la empresa del artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo. El despido por esta causal no contempla la desvinculación por competencias o calificación del trabajador, lo que se eliminó explícitamente del presupuesto legal (Ley 19.759 de 05 de octubre de 2001), de manera que ya no puede formar parte de un fundamento justificado. Por otra parte, se indica en la carta que las competencias del actor no se ajustan a los nuevos desafíos de la industria particular, sin asomarse una explicación de a cuáles desafíos se refiere el empleador y cómo las competencias del trabajador no se ajustan a



ella -tampoco se dice a qué competencias se refiere-. Esas competencias del trabajador que se reclama no tiene, se enfrenta con los más de 11 años de servicios del trabajador para esta empresa, lo que permite valorar ese hecho como develador de calificaciones suficientes y probadas del trabajador que de falta de competencias como intenta justificar el empleador.

Desde la prueba, aun con los problemas en el argumento que se anotaron, el demandado no logra acreditar hechos que digan alguna relación con los fundamentos de la carta de despido. Los testigos Mauricio Campos y Luis Marchant, jefes del actor, señalan que el demandante carecía de "habilidades blandas" y presionaba mucho para reducir el presupuesto de las producciones, pero al solicitarse que relataran los episodios que los llevaban a esas conclusiones, dan relatos vagos e inconsistentes, sin que temporalmente se puedan relacionar tampoco con la desvinculación de un trabajador de una larga trayectoria en la empresa. Pero lo que es más revelador respecto de la falta de fundamentos de hecho sobre el despido del demandante, resulta ser la declaración del testigo David Guevara Pasten, contralor de la empresa demandada al tiempo del despido y quien investigó el despido del actor, según declara. Este testigo es claro en señalar que se concluyó que no existía justificación para el despido de la empresa. Esta declaración está dada por un agente interno de la empresa, que tenía por labor investigar al más alto nivel las cuestiones relevantes de la empresa para transmitírselas al directorio, como explica, por lo que la valoración que llega a concluir luego de su investigación del despido del demandante es relevante y concluyente para la misma demandada.

Las dificultades económicas de la demandada son citadas como un hecho público y notorio durante el juicio, cuestión que aunque fuera concedida, no permite vincular este despido con esos problemas económicos y que además se contradice el la primera parte del fundamento de la carta, cuando se ataca las capacidades del actor.



QUINTO: Se reclama por el demandante la imputación que le efectúa el empleador, a través de Mauricio Campos Espinoza, Productor General y jefe directo del actor, al momento de comunicarle el despido, en cuanto a deberse su desvinculación a malos tratos del demandante en contra de otros trabajadores.

Este hecho es narrado por el mismo demandante al ser llevado a absolver posiciones por la demandada, señalando explícitamente que Mauricio Campos le indicó que trabajadores de la empresa se habían quejado por los malos tratos del actor, sin que especificara a quienes se refería pese a pedírselo reiteradamente por el demandante. A partir de estos dichos el demandante narra que sintió angustia y reclamó en diversas instancias, incluido el presidente del sindicato y el director ejecutivo del canal, ordenándose una investigación pero sin llegar a tener respuesta. El testigo de la demandante David Guevara, contralor del canal de televisión, señala que al entrevistar en su investigación a Mauricio Campos también le señaló que el despido del actor se había debido a malos tratos a otros trabajadores, cuestión que al investigarla no resultó ser cierta. El testigo de la demandada Mauricio Campos Espinoza, reconoce que se lo planteó al actor al momento de su despido, pero al pedir al testigo que detalle a qué malos tratos se refiere, solo pormenoriza dos situaciones, una referida a un permiso a un actor menor de edad y la queja de uno de sus padres por no ser concedido y otro al contrato de una actriz que se habría quejado por no cumplirse sus descanso, sin detallar fechas ni mayores antecedentes que permitan calificar aquello como un mal trato, a diferencia de lo indicado por el testigo.

El relato del actor y del testigo Davis Guevara, coinciden en que se reclamó por demandante y el presidente del sindicato al que pertenecía por aquellos dichos, lo que motivo una investigación llevada internamente a la empresa, en la que, como se dijo, se descartó la existencia de malos tratos de parte del actor. Existen múltiples correos electrónicos incorporados a juicio en apoyo al



actor, donde se manifiesta por varios trabajadores de la misma empresa su completa extrañeza ante las imputaciones que se efectuaron al trabajador. Si bien estos correos son una respuesta al mensaje enviado por el demandante el día 10 de junio de 2017, en el que cuenta su despido y los hechos que le fueron imputados, todo tiene su origen en las expresiones de Mauricio Campos Espinoza, jefatura del actor, al despedir al demandante y señalarle que había recibido reclamos por el mal trato del actor a otros trabajadores. Esto trascendió no solo por el demandante sino también en la investigación realizada por la empresa, donde Campos reafirma sus dichos, sin que sea tampoco exigible a quien sufre estas imputaciones el permanecer impávido o mantener reserva, obteniéndose de cualquier acto de defensa ante el ataque que recibe.

Las imputaciones que se realizan al actor por su jefatura se encuentran fuera del contexto del despido que ofrece la carta, no se sostienen como verosímiles en una empresa como la demandada, donde se espera que tales acusaciones se realicen por canales predispuestos y lleven a una investigación seria, nada de lo que en el presente caso ocurrió. Simplemente se trata al demandante de mal tratador sin antecedentes objetivos o demostrables y se intenta sostener el despido en aquellos hechos al comunicárselo al trabajador.

Estas calificaciones infundadas al demandante causaron la angustia y desconcierto que explica en su declaración en juicio. La esposa del actor María Ruiz Morandé declara en juicio que lo ha visto angustiado y distinto a partir de su salida de la empresa demandada, en particular por las imputaciones que se le realizaron, lo que ha permanecido en el tiempo, incluida la angustia que ha significado la pérdida de trabajo y la obtención de un nuevo trabajo pero en condiciones mucho menores a las que tenía en la empresa demandada.



SEXTO: Los indicios que han logrado establecerse respecto de la vulneración de derechos que se denuncian, aparecen como suficientes para establecer la agresión a los derechos a la honra y la integridad psíquica del actor.

El empleador denunciado despidió al demandante ocultando en las descripciones de la carta la real razón del despido. En tal sentido, en juicio el demandado se aleja completamente de la acreditación de los hechos contenidos en la carta de despido, pudiendo descartarse la razón expresada en esa carta a partir de los dichos del testigo David Guevara, contralor de la empresa demandada a la época del despido. Se elige una causal de despido improcedente para fundar la desvinculación en las competencias de un trabajador, el cual por lo demás venía desempeñándose de manera continua por 11 años, sin reparo y con calificaciones o evaluaciones que se muestran como satisfactorias y sobresalientes en los últimos años de su vida laboral. Se le imputa al demandante hechos de maltrato en contra de otros trabajadores para explicar su despido al momento de comunicárselo, esta imputación no la realiza cualquier trabajador sino que el productor general, superior jerárquico del actor y quien reconoce los hechos en juicio. No se acredita ningún hecho de maltrato del actor en contra de otros trabajadores, lo que además fue descartado internamente por el empleador. No recibe el demandante ninguna explicación satisfactoria de la imputación que se le realiza, de su desvinculación misma ni de los reales motivos para aquello, lo que no termina de descubrirse ni explicarse por el empleador. Se utiliza la causal de despido necesidades de la empresa de tal forma injustificada que degenera en un libre despido, en contra del sistema de protección del trabajo y su estabilidad contemplada por el legislador.

Todo lo anterior importa un descredito profesional e ilegítimo en contra del trabajador despedido, quien además de perder su fuente laboral debiendo afrontar la cesantía y pesando sobre él el descredito por acusaciones infundadas, que son también



la peor retribución a un trabajador que se ha desempeñado largos años para la empresa. La afectación emocional al demandante es descrita por el mismo demandante y María Ruiz, su esposa, quienes declaran en juicio, como ya se ha descrito, siguiéndose esa afectación como una consecuencia natural y lógica de los hechos descritos.

Se establece entonces la afectación a la honra del demandante y la vulneración a su integridad psíquica, ambas garantías fundamentales de los números 4 y 2 del artículo 19 de la Constitución política de la Republica, en relación con el artículo 485 y 489 del Código del Trabajo.

SÉPTIMO: Ante los hechos vulneratorios de derechos fundamentales largamente descritos y analizados, no existe justificación razonable del empleador. Las imputaciones de malos tratos por parte del empleador no están justificadas, el despido es ilegítimo en su origen y no se ha entregado una razón que justifique tal uso de las facultades del empleador.

El ejercicio de esas facultades sobrepasó el límite impuesto por el respeto a los derechos fundamentales del trabajador (artículo 5 del Código de Trabajo), agrediendo derechos especialmente protegidos con ese actuar y en su posición de empleador en el contrato de trabajo (artículo 485 del Código del Trabajo), de manera que la acción de tutela laboral de derechos fundamentales por vulneración con ocasión del despido deberá ser acogida.

Se ha sentado que se solución por el empleador demandado la indemnización por años de servicios del demandante y la indemnización sustitutiva del aviso previo, de manera que será condenado al pago del 30% del recargo sobre la indemnización por años de servicios, correspondiente a \$8.222.029.-. Se ha sentado también que no se descontó el aporte del empleador al seguro de cesantía del demandante al efectuarse el pago de la indemnización por años de servicios, por así haberlo ordenado la sentencia



parcial dictada en autos, de manera que nada corresponde restituir al efecto.

Se condenará a la demandada además, al pago al demandante de una indemnización especial de sanción/reparación por la vulneración de derechos de que fue objeto, la que alcanzará las siete remuneraciones mensuales del demandante, por estimarse que con tal monto se repara el daño padecido por el actor y condecirse tal evaluación con la gravedad de los hechos de vulneración establecidos. Para estos efectos no procede el límite del artículo 172 del Código del Trabajo, por no contemplarlo la misma norma. De manera que la remuneración del actor se tendrá en \$2.841.144.-, lo que se extrae de las liquidaciones de remuneración del actor ofrecidas en juicio, en particular de los meses de marzo, abril y mayo de 2017. En este sentido el demandado reclama que aún acogiendo la acción por tutela laboral se podría otorgar tal indemnización, pues no se contempla en el petitorio de la demanda. Lo cierto es que si bien existe un descuido evidente en la redacción de aquella parte de la demanda al omitir la indemnización del listado que se señala en lo petitorio de la demanda, no hay duda que se ejerce la acción del artículo 489 del Código del Trabajo, y el legislador impone al juez la condena al demandado en esta indemnización como una cuestión perentoria y no facultativa, pudiendo únicamente el sentenciador variar el monto de la condena pero no la condena misma (inciso 3° de la norma citada).

En el mismo sentido de lo señalado en el párrafo anterior, no se acredita por el demandante un daño emocional mayor que lo haga acreedor de una indemnización especial superior, menos aún de una indemnización por el daño moral separada y que haga crecer la indemnización por el mismo daño. Recuérdese en tal sentido que la vulneración reclamada y establecida en esta sentencia es a la integridad psíquica del actor. La única prueba no analizada respecto del daño que busca justamente acreditar este daño moral reclamado, es un certificado de tratamiento psicológico del actor,



que no contiene ninguna información útil al efecto, limitándose a señalar que el actor está en tratamiento psicológico son expresar la razón ni en que consiste aquel tratamiento o si en razón del mismo se ha detectado algún daño que guarde relación con esta causa.

Se descarta en definitiva la indemnización por daño moral que se reclama como indemnización conjunta o complementaria.

OCTAVO: La acción de nulidad de despido por no pago de cotizaciones previsionales del actor será también descartada, desde que se acredita por el empleador demandado mediante los respectivos comprobantes y certificados de pago de cotizaciones de seguridad social, que en ese mes de marzo de 2017, donde se reclama la diferencia de cotizaciones previsionales, se pagó cotizaciones de seguridad social en directa relación a la remuneración percibida por el actor y por el límite legal para las cotizaciones.

Se reclama un día de remuneración por el actor, por haber trabajado el día domingo 02 de abril de 2017 en la cobertura de un determinado evento para el canal demandado. En un primer momento el actor intenta plantear esto como parte de la vulneración de derechos que sufrió, como una represalia mientras aún se encontraba vigente la relación laboral y favorecer su jefatura a otra trabajadora, con quien tenía un espurio conflicto de interés, lo que probatoriamente al menos ha sido descartado. Luego, se indica que el evento se desarrolló un día domingo y no fue pagado aquel domingo al trabajador. Sin embargo, se acredita por el demandado que se optó por el demandante por compensar ese día trabajado por un día de feriado, lo que declara la testigo Ana González Cavada, confiesa el mismo actor al absolver posiciones y se condice con el acuerdo colectivo de que plasmado en el contrato colectivo de 12 de noviembre de 2016 y en el acuerdo de 31 de diciembre de 2016, siendo el actor parte de ambos instrumentos.



Se ha acreditado por el trabajador, quien como se indicó percibió su remuneración aquel mes de manera íntegra y sin reclamos, que exista la obligación de pago de un día no solucionada por el empleador, por lo que se rechazará también esta prestación.

NOVENO: De lo demás pedido en la demanda, ya se ha establecido que se reconoce el pago por el actor en juicio de la indemnización especial de \$6.000.000.- que se demanda. Las gratificaciones y feriados ya se encuentran solucionados y la retención ordenada por el Tribunal de Familia respectivo ya fue consignada en la causa pertinente.

Se descarta el valor probatorio de los correos electrónicos y las copia de mensajes entre el demandante y un periodista de un medio digital ("El Filtrador"), desde que esta prueba no permite establecer nada distinto a que un periodista intentó contactar al actor para preguntar información relacionada con su despido, por los supuestos conflictos de interesal interior de la empresa, pero en caso alguno permite establecer un actor de vulneración distinto a los ya sentados en esta sentencia, que se imputable al empleador en abuso de sus facultades de dirección o mando. Tampoco se ha realizado referencia mayor a la declaración de Eduardo Alegría, testigo de la demandada, al no aportar información distinta a la ya analizada, tornándose redundante e inútil por lo mismo0 su declaración. Se descarta igualmente el valor probatorio del contrato de trabajo del actor con su actual empleador, al no vincularse con los hechos denunciados ni analizados.

Visto además lo dispuesto en los artículos 2, 5, 7, 161, 172, 173, 420, 446 y siguientes, 456, 459, 485, 489, 495 todos del Código del Trabajo, artículo 19 N°1 y 4° de la Constitución Política de la República, y demás normas legales pertinentes **SE RESUELVE:**



I.- Se **acoge** la acción principal de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, interpuesta por MARCELO DANIEL MARTÍNEZ URREA en contra de la empresa TELEVISIÓN NACIONAL DE CHILE, y, por tanto, se declara que con ocasión de la desvinculación del demandante el empleador demandado vulneró sus derechos fundamentales a la integridad psíquica y a la honra, de los números 1 y 4 del artículo 19 de la Constitución Política de la República;

II.- Se **condena** a la demandada TELEVISIÓN NACIONAL DE CHILE a pagar al demandante MARCELO DANIEL MARTÍNEZ URREA:

1. Recargo del 30% sobre la indemnización por años de servicios, correspondiente a \$8.222.029.-;
2. Indemnización especial del artículo 489 inciso 3° del Código del Trabajo por siete remuneraciones, correspondiente a \$19.888.008.-;

III.- Las cantidades señaladas en el punto anterior deberán ser objeto de los intereses y reajustes contemplados en el artículo 173 del Código del Trabajo;

IV.- Se **condena** a la demandada TELEVISIÓN NACIONAL DE CHILE a reparar en naturaleza los derechos vulnerados del demandante MARCELO DANIEL MARTÍNEZ URREA, debiendo remitir como documento adjunto la presente sentencia por correo electrónico corporativo a todos y cada uno de los trabajadores del área dramática de la empresa. Lo anterior deberá cumplirse dentro de décimo día de encontrarse la causa firme y ejecutoriada, bajo el apercibimiento del inciso 1° del artículo 492 del Código del Trabajo;

V.- Se **rechaza** la demanda respecto de la acción de cobro de un día de remuneración del mes de abril de 2017, de la acción de nulidad de despido por no pago de cotizaciones previsionales, de la acción de indemnización de daño moral y de cobro de indemnización especial del despido por acuerdo colectivo;



VI.- Cada parte soportará sus costas;

VII.- Remítase una copia de esta sentencia a la Dirección Nacional del Trabajo;

VIII.- Una vez firme y ejecutoriada la presente sentencia remítase al juzgado de cobranza laboral y Previsional para su ejecución, en la forma y plazos del artículo 462 del Código del Trabajo.

Notifíquese, regístrese y archívese en su oportunidad.

RIT T-1080-2017

RUC 16- 4-0058277-2

Dirigió la audiencia y dictó sentencia VICTOR MANUEL RIFFO ORELLANA, Juez Titular del 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

