

Coyhaique, catorce de marzo de dos mil veinte.

VISTOS:

PRIMERO: Comparece doña **PALOMA CHANDIA SALGADO**, cesante, Rut N° 17.594.864-3, domiciliada en Circunvalación Escuela Agrícola N° 420, de Coyhaique y de conformidad a lo dispuesto en los artículos 485 y siguientes del Código del Trabajo, interpone denuncia en procedimiento de tutela laboral de derechos fundamentales con ocasión del despido indirecto y cobro de indemnizaciones y prestaciones, en contra de su ex empleador **SOCIEDAD COMERCIAL VIENTO SUR LIMITADA**, RUT N° 76.549.750-7, representada legalmente por **Adolfo Figueroa Aren**, ignora profesión u oficio, RUT N° 8.013.033-3, ambos con domicilio en calle Arturo Prat N° 402, de esta ciudad, en base a los fundamentos de hecho y de derecho que a continuación expone:

I. FUNDAMENTOS DE HECHO:

a) DE LAS CARACTERÍSTICAS DE LA RELACIÓN LABORAL:

1. Con fecha 13 de enero de 2017, fui contratada bajo vínculo de subordinación y dependencia para prestar servicios como garzona para la demandada, tal como disponía el contrato de trabajo suscrito.

2. La jornada de trabajo era de 45 horas semanales e inicialmente se desarrolló en turnos rotativos. Sin embargo, debido a que comencé a estudiar, a contar del mes de marzo de 2019, mi jornada de trabajo dejó de ser rotativa, y comenzó a desarrollarse en turnos fijos desde las 9:00 a las 16:00 horas. Atendido que local funciona los días domingos, me correspondía trabajar los dos primeros domingos de cada mes, quedando como día libre los días lunes.

3. En cuanto a mi remuneración esta era de \$376.250.- para efectos del artículo 172 del Código del Trabajo.

4. En relación a la duración del contrato de trabajo, este tenía el carácter de indefinido.

b) DE LAS CIRCUNSTANCIAS DEL AUTODESPIDO Y LA VULNERACIÓN A MIS DERECHOS FUNDAMENTALES.

Al iniciarse el mes de marzo de 2019, acordé con mi empleador que mi jornada de trabajo se desarrollaría en turnos fijos desde las 9:00 a las 16:00 hrs., para así poder estudiar. Este acuerdo mi empleador, también lo hizo con otra compañera de trabajo, quien también se encontraba estudiando.

Las cosas se desarrollaron con normalidad, hasta que, a fines del mes de mayo de 2019, mi supervisora me señaló que ya no seguiría haciendo turnos fijos de día, y que debía nuevamente



retomar los turnos de tarde y de noche lo que no me permitiría estudiar. Hago presente que esta decisión de mi supervisora, solo me afectó a mí y no a mi otra compañera que también estudiaba.

Esta decisión en cuanto al obligarme a realizar turnos de noche, o turnos rotativos, también se había producido tiempo atrás, cuando estuve embarazada, oportunidad en la que tuve que recurrir a la Inspección del Trabajo, para evitar que mi empleador me siguiera exigiendo realizar turnos de noche encontrándome embarazada.

El hecho de que mi supervisora, decidiera una vez más modificar mi jornada, y exigirme hacer los turnos rotativos, implicaba que no podría continuar con mis estudios, e iba sumada a constantes malos tratos, gritos de llamados de atención, críticas inadecuadas hacía mi persona delante de clientes y compañeros de trabajo, por supuestamente hacer mal mi trabajo.

Los hechos anteriormente descritos, me provocaron una sensación de malestar síquico y físico, que fue en aumento, que motivaron que con fecha 2 de junio de 2019, debiera concurrir al Hospital Regional de esta ciudad, específicamente Urgencias, donde se me diagnosticó crisis de pánico, y me recetaron medicamentos tales como: Ciclobenzapina, Clonazepam, Ibuprofeno, y se me derivó para control médico a mi consultorio.

El día 13 de junio de 2019, decidí ir a la Asociación Chilena de Seguridad, en adelante ACHS, para ser controlada con un especialista pues mis malestares no mejoraban e iban empeorando. Así, fui evaluada por los profesionales médicos, se me prescribió licencia médica desde el día 14 de junio al 9 de agosto de 2019, y me recetaron diferentes medicamentos, entre ellos algunos con carácter de sicotrópicos.

Con fecha 24 de junio de 2019, la ACHS, determinó que mi afección tenía el carácter de enfermedad profesional, indicando: "Detectado el agente de riesgo: Liderazgo Disfuncional a través de comportamientos hostiles, el empleador tiene la obligación de, según lo establecido en las Circulares N° 3.241 y N° 3.298, re-adequar puesto de trabajo o cambiar al trabajador de dicho puesto con la finalidad de cesar la exposición al agente causante de la enfermedad profesional. Además, se indica, implementar las medidas señaladas en Carta de recomendaciones y el Trabajador debe seguir con su tratamiento en la agencia de la ACHS de su región. Se deberá privilegiar la indicación de medidas que tengan por finalidad modificar las condiciones de riesgo causantes de la enfermedad profesional".

Para llegar a esta conclusión, el Comité de Calificación de Enfermedades Profesionales de Patologías Mentales, reunió los siguientes antecedentes: ingreso y examen médico, informe psicológico, estudio de puesto de trabajo e informe realizado por equipo multidisciplinario,



detectándose como agente de riesgo el liderazgo disfuncional a través del comportamiento hostil de la jefatura causante de la enfermedad profesional en mi cargo de garzona.

Luego, continué con mi tratamiento psicológico, reposo y medicamentos.

Así, terminado mi reposo laboral, y llegado el día sábado 10 de Agosto de 2019, me presenté a trabajar.

Lamentablemente, y pese a todo el proceso que tuve que realizar, al reintegrarme a trabajar continué siendo objeto de malos tratos y hostigamientos, pues mi empleador no adoptó ninguna medida tendiente a modificar, disminuir o eliminar las condiciones de riesgo causantes de mi enfermedad profesional. Seguí siendo objeto de las mismas vulneraciones y ataques de mi supervisora sin que se adoptara ninguna medida al respecto para protegerme.

Llegado el día lunes 26 de agosto de 2019, la situación de hostigamiento nuevamente se volvió intolerable, cuando al llegar a mi lugar de trabajo, recibí de parte de mi jefa una carta de amonestación, donde se indica que habría cometido una falta grave al no presentarme a trabajar el día domingo 25 de agosto. Lo anterior, no resulta ser más que un nuevo acto de hostigamiento y acoso laboral, pues como señalé anteriormente, sólo me correspondía trabajar los dos primeros domingos de cada mes, siendo el día domingo 25 de agosto, el correspondiente al cuarto domingo del mes, razón por la cual ese día no debía presentarme a trabajar. Mi supervisora hizo oídos sordos de cualquier explicación que pudiera haberle dado, pues se negó a escucharme.

Todo lo anterior, motivó que con la finalidad de resguardar mi integridad psíquica, decidiera con fecha 28 de Agosto de 2019, poner término a mi contrato de trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 171 del Código del Trabajo, esto es haciendo uso y aplicación del autodespido o despido indirecto, enviando la carta correspondiente a mi ex empleador el día 28 de agosto de 2019, realizando la comunicación respectiva a la Inspección del Trabajo al día siguiente, esto es 29 de agosto de 2019.

El contenido de la carta de auto despido decía relación con el término de la relación laboral en virtud del artículo 171, en relación con la causal contemplada en el artículo 160 N° 7, ambos del Código del Trabajo.

El incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato por parte de mi ex empleadora se funda en que conforme lo ordenado por la Asociación Chilena de Seguridad, no se adoptaron por mi empleador, las medidas para readecuar mi puesto de trabajo, ni se modificaron las condiciones causantes de mi enfermedad profesional, entre otros incumplimientos.

c) RECLAMO Y LLAMADO A CONCILIACIÓN ANTE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO



El día 29 de agosto de 2019, concurrí a la Inspección del Trabajo a ingresar un reclamo administrativo, que motivó la citación a un comparendo de conciliación a realizarse el día 6 de septiembre de 2019, al que mi empleador compareció representado, sin que se llegara a un acuerdo en cuanto a la causal del autodespido, y procediéndose únicamente a pagar las remuneraciones y feriado adeudado.

II. EL DERECHO:

a) EN CUANTO A LA VULNERACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL ÁMBITO LABORAL.

A este respecto cabe señalar que nuestra doctrina ha señalado que los derechos fundamentales constituyen la expresión jurídica más tangible y manifiesta de la dignidad de la persona humana y de los valores de libertad e igualdad. Ellos han de regir plenamente en cualquier ámbito, siendo oponibles, por tanto, no sólo a los poderes públicos sino también a los sociales, desarrollando así una eficacia horizontal o pluridireccional.

El Derecho del Trabajo ha asumido "el reconocimiento y la protección de aquellos derechos que acertadamente fueron llamados por la doctrina comparada como derechos laborales inespecíficos "otros derechos constitucionales de carácter general, y por ello, no específicamente laborales que pueden ser ejercidos, sin embargo, por los sujetos de las relaciones (los trabajadores en particular) en el ámbito de las mismas". (Tutela de Derechos Fundamentales del Trabajador, Ugarte Cataldo, J. en su cita Palomeque, M. los derechos laborales en la Constitución Española. Pág. 3).

En el ámbito laboral, el artículo 5° inciso primero del Código del Trabajo, ha materializado el reconocimiento de la plena vigencia de los derechos fundamentales de los trabajadores en la empresa, lo que se ha denominado como "ciudadanía en la empresa", consagrando la función limitadora de los derechos fundamentales respecto de los poderes empresariales.

Así, los derechos fundamentales necesariamente se alzan como límites infranqueables de los poderes empresariales, siendo ésta no una afirmación teórica o meramente simbólica sino que un principio o valor normativo -función unificadora o integradora de los derechos fundamentales- que de forma ineludible debe irradiar y orientar la aplicación e interpretación de las normas laborales, debiendo darse primacía, de manera indiscutible a aquéllos por sobre éstos. Se crea pues, un principio de interpretación de la legislación común conforme al texto constitucional, de manera que toda la interpretación de las normas, cualquiera sea su rango y su objeto, debe ajustarse a la concepción del trabajador como un sujeto titular de derechos constitucionalmente protegidos.



Frente al despliegue de los poderes empresariales es necesario dilucidar cuándo concretamente éstos derechos resultan lesionados en el ejercicio de las facultades del empleador. El artículo 485 del Código del Trabajo señala que estos resultan lesionados cuando: "el ejercicio de las facultades que la ley reconoce al empleador limita el pleno ejercicio de aquellas sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial".

Se desconoce el contenido esencial del derecho cuando el derecho queda sometido a limitaciones que lo hacen impracticable, lo dificultan más allá de lo razonable o lo despojen de la necesaria protección. Es decir, cuando al derecho se le priva de aquello que le es consustancial, de manera tal que deja de ser reconocible como tal y se impide su libre ejercicio (Sentencia Tribunal Constitucional, de 24.02.87, Rol N° 43). Las Leyes N° 20.086 y 20.260 incorporaron al Código del Trabajo un procedimiento específico para la protección de los derechos fundamentales, regulado en el Párrafo 6° del Capítulo II de su Libro V (artículos 485 y siguientes), denominado "Del Procedimiento de Tutela Laboral".

Dicho procedimiento se aplica "respecto de las cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de las normas laborales, que afecten los derechos fundamentales de los trabajadores, entendiéndose por éstos los consagrados en la Constitución Política de la República en su artículo 19, números 1°, inciso primero (derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de la persona) siempre que su vulneración sea consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral.

Agrega el inciso 3° del artículo 485 del C.T., que "se entenderá que los derechos y garantías a que se refieren los incisos anteriores resultan lesionados cuando el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador limita el pleno ejercicio de aquéllas sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial." Esta garantía está directamente vinculada al incumplimiento del deber legal de cuidado que debe adoptar el empleador, a fin de resguardar tanto la integridad física como psíquica de sus trabajadores.

En mi caso, se dan plenamente estos supuestos, pues encontrándose vigente la relación laboral y a consecuencia directa de actos ocurridos en ella, fui acosada y hostigada laboralmente, vulnerándose mi integridad psíquica y mi dignidad personal, de manera totalmente injustificada y arbitraria, situación que fue corroborada por la ACHS.

Agrega el artículo 493 del Código del Ramo que "cuando de los antecedentes aportados por la parte denunciante resulten indicios suficientes de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales, corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad."



En este caso, según he relatado en este libelo y probaré en el juicio respectivo, se dan indicios más que suficientes de que efectivamente mis derechos fundamentales han sido vulnerados.

Los hechos que me forzaron a poner término al contrato de trabajo, por medio del despido indirecto fundado en el artículo 171 en relación con el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, importa necesariamente la transgresión de derechos fundamentales, en la especie a las garantías contempladas en el artículo 485 del Código del Trabajo en relación con el artículo 19 N° 1° inciso primero de la Constitución Política de la República. Respecto a los derechos vulnerados, podemos señalar lo siguiente:

b) DERECHO A LA INTEGRIDAD FÍSICA Y PSÍQUICA

Este derecho se encuentra consagrado en el artículo 19 N° 1 de la Constitución Política que señala: "La Constitución asegura a todas las personas: 1°.- El derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de la persona".

De esta forma la Constitución recoge el derecho humano a la vida en un sentido amplio, incorporando no sólo la protección de la vida misma sino también la protección del derecho a una vida digna, asumiendo así la doctrina de los Derechos Humanos plasmada en la Carta de San José de Costa Rica y en la Convención Interamericana de Derechos Humanos. Esta garantía constitucional incorpora también la protección de la dignidad humana y a estar protegido en contra de actos u omisiones que puedan dañar la salud física o mental de la persona.

El reconocimiento de este derecho implica que nadie puede ser lesionado o agredido físicamente, ni ser víctima de daños mentales o morales que le impidan conservar su estabilidad psicológica, tanto por acción como por omisión.

El derecho a la integridad física y psicológica de toda persona y en consecuencia de todo trabajador, exige que el empleador, en el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce en su carácter de tal, debe respetar los derechos fundamentales, en los términos establecidos en el artículo 5 inciso 1° del Código del Trabajo, siendo uno de los límites de sus prerrogativas el respeto por el derecho en análisis. Es más, el derecho a la dignidad humana constituye la base para analizar y comprender el alcance y contenido de la indemnidad psicológica de todo trabajador. Por ello, en atención a los efectos que deriven del actuar del empleador podrá establecerse si con ello se ha afectado o no un derecho fundamental específico del trabajador, pudiendo ser de un aparente contenido neutro y que, no obstante, ello afecte o prive de alguno de los derechos de que es titular el trabajador en su carácter de persona.

Este deber no sólo dice relación con actos directos, esto es, de mantener condiciones de higiene y seguridad en los lugares de trabajo, sino que además implica una obligación de hacer, esto



es, actuar de manera oportuna y eficaz a fin de evitar que las condiciones de trabajo permitan afectar la integridad física y síquica del trabajador.

La inactividad, pasividad o indiferencia ante situaciones que impliquen un riesgo para el trabajador, deben ser consideradas atentatorias de los derechos fundamentales, sobre todo cuando es evidente el resultado lesivo para el trabajador.

En sede laboral se consagra en el denominado "deber de protección", descrito en artículo 184 del Código del Trabajo, que pone al empleador en posición de garante, por cuanto se le impone el deber de promocionar la protección del trabajador.

En mi caso, el derecho a la integridad psíquica ha sido manifiestamente transgredido. En efecto, el acoso y hostigamiento del que fui objeto por parte de mi supervisora, afectó mi dignidad e integridad síquica, sin que la denunciada cumpliera con su obligación de protección y cuidado para con los trabajadores, mandato contemplado en el artículo 184 del Código del Trabajo, consistente en tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente mi salud, toda vez que el empleador no adoptó las medidas destinadas a crear un adecuado y seguro ambiente de trabajo, pese a habersele instruido en ese sentido por la ACHS.

En conclusión, el maltrato psicológico a que me vi expuesta, me produjo una grave alteración del ánimo y de mi salud mental, que claramente tienen su causa directa en los actos vulneratorios de los derechos fundamentales de los que fui objeto.

De esta misma manera lo ha reconocido la jurisprudencia de nuestra Excma. Corte Suprema, que en causa Rol N° 4858-2006, referida a acoso laboral, señaló "TERCERO: La Constitución de la República asegura a todas las personas el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica y, en resguardo de esta garantía, es necesario tomar medidas para poner término a dicho ambiente laboral".

Todo lo ocurrido atentó no sólo contra el artículo 19 N° 1 inciso 1 de la Constitución Política de la República, sino que también, a los artículos 3 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, 6 N° 1 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, 22 N° 1 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, y 5 N° 1 de la Convención Americana de Derechos Humanos que, de acuerdo a lo preceptuado en el artículo 5 de la carta fundamental el Estado de Chile se ha obligado a reconocer y promover.

c) DEL ACOSO LABORAL

El artículo 2 del Código del Trabajo, en su inciso 2°, conforme a su actual texto incorporado por la Ley 20.607 de agosto de 2012, prescribe: "Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a ella, entre



otras conductas, (...). 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".

El tenor de tal norma, permite inferir que la intención del legislador ha sido, por una parte, sancionar el acoso laboral ejercido en las condiciones previstas en la nueva normativa como contrario a la dignidad de la persona, por tratarse de una conducta ilícita, que lesiona diversos bienes jurídicos que derivan de dicho derecho, tales como la integridad física y psíquica, la honra de la persona y la igualdad de oportunidades, teniendo por fundamento, el respeto y promoción de los derechos fundamentales de las personas en el ámbito de su trabajo, resguardados por la Constitución y las leyes .

En relación a ello y su contraste con los hechos relatados, se encuadran en que los actos realizados por mi supervisora, por medio gritos, llamados de atención en presencia de clientes y compañeros de trabajo, malas palabras, las agresiones verbales que sufrí, el habersele ordenado por la mutualidad tomar medidas al respecto, sin que se tomara alguna, el pretender cambiar mi jornada de trabajo quitándome la posibilidad de trabajar, entre otras, desatendiendo su deber de proteger mi derecho a la vida e integridad psíquica, configuraron una situación de hostigamiento reiterado, perjudicándome.

Todo ello se ve refrendado con la necesidad de que la situación se corrigiera, poniéndose en conocimiento del empleador por la Asociación Chilena de Seguridad, la situación en la que me encontraba, e instruyéndole tomar medidas al respecto.

En efecto, el término hostigar, según el diccionario de la Real Academia Española de la Lengua, significa, entre otros, molestar a alguien o burlarse de él insistentemente, y a su turno, menoscabo, significa deteriorar algo, quitándole parte de la estimación que antes tenía, causar mengua o descrédito en la honra o en la fama; maltratar, significa tratar mal a alguien de palabra u obra, y finalmente humillación, significa abatir el orgullo y altivez de alguien, herir el amor propio o la dignidad de alguien, dicho de una persona: pasar por una situación en la que su dignidad sufra algún menoscabo.

Así las cosas, la configuración de una hipótesis de Acoso Laboral, exige, por una parte, el ejercicio de conductas constitutivas de hostigamiento (más de una) por parte del acosador y un resultado en la víctima, sea en términos de menoscabo, maltrato o humillación, que en este caso



particular vulneraron tanto su Derecho Fundamental de la Integridad Psíquica, como su Derecho Fundamental a la Honra, ambos entre otros, pilares estructurales de la Dignidad de una persona.

Todo ello resulta del todo aplicable al momento en que la empleadora ignora lo ordenado por la ACHS, concerniente a la adopción de medidas para proteger mi salud e integridad psíquica, de os actos de hostigamiento y acoso de los cuales estaba siendo víctima.

Lo anterior, resulta además concordante con las concepciones doctrinarias que se han expuesto en relación al acoso laboral o mobbing, en cuanto constituye una violencia en pequeñas dosis; un ataque que, tomado por separado, no es realmente grave, sino que es el efecto acumulativo de micro traumatismos frecuentes y repetidos lo que constituye la agresión y que en general propende a perturbar el ejercicio de las labores de la víctima, de forma que termine abandonando su lugar de trabajo.

d) DEL DEBER GENERAL DE PROTECCIÓN DEL EMPLEADOR QUE ESTE INCUMPLIÓ.

El artículo 184 inciso 1° del Código del Trabajo, dispone: "El empleador está obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, informando de posibles riesgos y manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales".

Tal disposición, consiste en la obligación del empleador en orden a otorgar protección a sus trabajadores, adoptando todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la salud de aquellos, entendida ésta como el estado completo de bienestar físico, psíquico y social de una persona y no sólo como la ausencia de afecciones y enfermedades.

En relación a la figura del Acoso Laboral, atendido su carácter pluri-ofensivo de Derechos Fundamentales, es imprescindible que el empleador, conociendo de hechos que puedan configurarlo, adopte una actitud protagónica en orden a prevenirlo y reprimirlo, no sólo por la actual tipificación que se le ha dado, sino porque dicho deber de protección forma parte del bloque de deberes que emanan del contenido Ético Jurídico del Contrato de Trabajo y porque constituye el medio eficaz de cumplir con el resguardo de la dignidad del trabajador y el respeto a sus derechos fundamentales en general.

Lo anterior, en este caso fue absolutamente incumplido por el empleador, ya que el hostigamiento se mantuvo pese a lo informado e instruido por la ACHS.

El empleador, tiene responsabilidad en los hechos que han acontecido, ya que el propio Código del Trabajo, es el que le impone, no sólo el deber de no dañar la vida y salud del trabajador



(obligación negativa), sino además un deber de prevención y protección (obligación positiva). La legislación coloca al empleador en una posición de garante de la vida y de la salud de los trabajadores ante los riesgos laborales e intensifica de esta manera la eficacia horizontal de las garantías constitucionales al interior de la empresa.

e) PROCEDENCIA DE LA TUTELA LABORAL

Según lo dispuesto en el artículo 485 del Código del Trabajo el procedimiento de Tutela por vulneración de derechos fundamentales se aplica "respecto de las cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de las normas laborales, que afecten los derechos fundamentales de los trabajadores, entendiéndose por éstos los consagrados en la Constitución Política de la República en su artículo 19, números 1°, inciso primero (derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de la persona) siempre que su vulneración sea consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral".

En este caso, los actos vulneratorios de mi derecho a la integridad psíquica y de acoso laboral, se cometieron estando vigente la relación laboral y fueron cometidos directamente por quien era mi supervisora respecto de mi persona, en el lugar de trabajo, situación que puse en conocimiento de la Asociación Chilena de Seguridad.

De esta manera queda en evidencia que ha sido el empleador quien ha incurrido en un incumplimiento grave de sus obligaciones contractuales, en especial su obligación de preservar la salud de sus trabajadores, de respetar sus derechos fundamentales y de ofrecer condiciones laborales compatibles con la dignidad humana -todas ellas obligaciones de hacer-, así como su obligación de abstenerse de vulnerar los derechos fundamentales de sus trabajadores consagrada en el artículo 5° del Código del Trabajo, al establecer que las garantías constitucionales constituyen un límite a las facultades de mando del empleador, obligación ésta de no hacer.

Ha sido el empleador, por tanto, quien ha infringido la ley del contrato, obligándome por tanto a denunciar los hechos en que ha incurrido mi empleador mediante estos incumplimientos, recurriendo para ello a la facultad que otorga el artículo 171 del Código del Trabajo, a fin de evitar que los incumplimientos y vulneraciones cometidas por mi empleador continuaran causándome un daño irreversible en mi integridad psíquica.

Así las cosas, resulta evidente que la terminación del contrato de trabajo, producido en este caso por el despido indirecto conforme al artículo 171 del Código del Trabajo, tuvo su motivación inmediata en la vulneración de los derechos fundamentales de que fui víctima por parte de mi empleador. Nos encontramos por ello en la hipótesis contenida en el artículo 489 del Código del Ramo, esto es de "vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido". Ello como



ya se ha explicado en atención no sólo a que, tal cual ya sobradamente lo ha reconocido nuestra jurisprudencia en orden a asimilar para todo efecto el despido directo o disciplinario con el indirecto o autodespido, como ocurre en el caso de marras, sino porque era la única vía legal posible a fin de ver resguardados mis derechos.

Una interpretación distinta a la señalada implicaría quedar en la más absoluta indefensión pues significaría virtualmente obligarme a ser sometida en forma continua y reiterada a la vulneración de mis derechos fundamentales, sin darme la posibilidad de solicitar el cese de estas vulneraciones y privándome de este nuevo procedimiento de Tutela, que precisamente busca lograr un amparo efectivo de la mantención del trabajo en las condiciones señaladas en los artículos 2 y 5 del Código del Trabajo.

V. INDICIOS DE QUE EL ACTUAR DEL EMPLEADOR VULNERÓ MI INTEGRIDAD PSÍQUICA COMO TRABAJADORA

Producto de la dificultad probatoria que existe en los casos de vulneración de derechos fundamentales, nuestro legislador consagró un sistema de prueba indiciaria, específicamente en el artículo 493 del Código del Trabajo, que aliviana la posición probatoria del trabajador, especialmente en lo que dice relación con la carga de la prueba material.

Desde esta perspectiva, y de acuerdo al propio texto de la norma del artículo 493, el trabajador deberá acreditar indicios de que se ha producido una vulneración de derechos fundamentales, en el caso específico, una vulneración al derecho a la integridad síquica, esto es, hechos que permitan generar al juez una duda razonable en torno a la existencia de la lesión de derechos fundamentales.

En este punto es preciso señalar que la ley no exige una pluralidad de indicios, toda vez que lo determinante será la calidad y precisión del indicio que se aporte al juicio. Como señala UGARTE, por "suficiente", debe entenderse, "más que un número determinado de indicios, la exigencia de una cierta calidad de los mismos: deben permitir la sospecha razonable para el juez de que la vulneración se ha producido. Así, el hecho de que el empleador despida a los trabajadores al otro día de terminarse el fuero laboral pos negociación colectiva, lesionando la libertad sindical del afectado, o al día siguiente de ser notificado de una denuncia ante la inspección del Trabajo o una demanda judicial, lesionando su garantía de indemnidad, es sólo un indicio, pero suficiente de que razonablemente se ha producido la conducta denunciada".

Por su parte el empleador, frente a los indicios aportados por el trabajador, deberá explicar los fundamentos de la medida adoptada y su proporcionalidad, esto es, que su conducta obedece a un motivo razonable.



En mi caso concreto, los indicios de haber existido una efectiva vulneración de la garantía aludida, se resumen en los siguientes hechos:

a) El primer indicio fue Instrucción de mi supervisora de pretender cambiar mi jornada de trabajo o turnos, de manea que no pudiese estudiar. El segundo indicio lo constituye el hecho de que sólo respecto de mi persona se adoptó esta medida y no respecto de mi otra compañera de trabajo.

b) El tercer indicio, lo constituye los malos tratos, llamadas de atención frente a los clientes, y gritos de los cuales fui víctima durante la relación laboral.

c) El cuarto indicio, lo constituye el haber asistido a urgencias del Hospital regional, con fecha 2 de junio, oportunidad en la que se me recetaron los fármacos ya indicados.

d) El quinto indicio, lo constituye el haber sido atendida y tratada en la mutual de seguridad, donde mi afección fue catalogada como enfermedad profesional, luego de realizada una investigación al respecto.

e) El sexto indicio, lo constituye el hecho de haberse ordenado por dicho organismo a mi empleador, la adopción de medidas para cesar con la exposición al agente causante de la enfermedad, sin que mi empleador adoptara ninguna medida al respecto.

f) El séptimo indicio, es el haberme reintegrado a trabajar y que hayan continuado las acciones de hostigamiento y malos tratos.

g) El octavo indicio lo constituye la carta de amonestación de fecha 26 de agosto de 2019, donde se le llama la atención por supuestamente no haberme presentado a trabajar el día domingo 25 de agosto, en circunstancias que no me correspondía trabajar ese día.

Por tanto, y en mérito de los expuesto y de lo dispuesto en los artículos 19 número 1 de la Constitución Política, artículos 2°, 4°, 5°, 63, 73, 160, 162, 163, 168, 171, 172, 173, 184, y siguientes 432, 485, 489 y siguientes del Código del Trabajo, y demás normas legales y reglamentarias pertinentes, solicita tener por interpuesta, dentro de plazo legal, denuncia de Tutela por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido indirecto, cobro de Indemnizaciones y prestaciones, en contra de la demandada, ya individualizada, acogerla a tramitación y en definitiva dar lugar a ella en todas sus partes declarando que:

1. La procedencia del autodespido, producto de la vulneración de mis derechos fundamentales a mi integridad síquica, por parte de mi ex - empleador.

2. Que la demandada deberá ser condenado al pago de las siguientes prestaciones:



- a) Indemnización del artículo 489 inciso 3° del Código del Trabajo, de 11 meses de remuneración, ascendente a \$ 4.138.750.- o la suma que se determine conforme al mérito del proceso y que no podrá ser inferior a 6 meses de remuneración, ascendente \$2.257.500.-
- b) Indemnización sustitutiva de aviso previo, por la suma de \$376.250.-
- c) Indemnización por 2 años de servicios y fracción superior a 6 meses, por la suma de \$1.128.750.-
- d) Recargo del 50% de conformidad con lo establecido en los artículos 489, 168 y 171, por la suma de \$564.375.-
- e) Que las sumas anteriores deberán ser pagadas con reajustes e intereses.
- f) Que se condena a las demandadas al pago de las costas de la causa.

En el primer otrosí, en subsidio de lo anterior, deduce demanda por despido indirecto, cobro de prestaciones e indemnizaciones, fundada en el artículo 171 en relación con lo dispuesto en el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, en contra de su ex empleador SOCIEDAD COMERCIAL VIENTO SUR LIMITADA, RUT N° 76.549.750-7, representada legalmente por Adolfo Figueroa Aren, ignoro profesión u oficio, RUT N° 8.013.033-3, o por quien lo represente en virtud de lo establecido en el artículo 4° del Código del Trabajo, ambos con domicilio en calle Arturo Prat N° 402, de esta ciudad, en base a los fundamentos de hecho y de derecho que a continuación expone:

I. DE LOS FUNDAMENTOS DE HECHO:

Habiendo sido expuestos estos fundamentos en el N° I de la parte principal de este escrito de demanda, en atención al Principio de Economía Procesal, se solicita tener por reproducido lo allí expuesto, en particular lo referido a las características de la vinculación laboral, de las circunstancias del despido, y del reclamo y llamado a conciliación ante la Inspección del Trabajo.

II. EL DERECHO:

1. El artículo 171 del Código del Trabajo, en relación al 160 N° 7 del mismo cuerpo de leyes, señala que el trabajador que considere que su empleador ha incurrido en estas causales, en un plazo de 60 días podrá poner término al contrato y recurrir al Juzgado respectivo para el pago de las indemnizaciones establecidas. 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.

2. Que, en función de lo establecido anteriormente, de los hechos descritos y de las prestaciones adeudadas, resulta evidente que el empleador ha incurrido en conductas de hostigamiento laboral y falta de cuidado de conformidad con lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo.



3. La institución consagrada en el artículo 171 del Código del Trabajo, conocida doctrinariamente como "despido indirecto" ha sido conceptualizada como "el término del contrato de trabajo", decidido por el trabajador, observando el procedimiento que la ley señala, motivado porque el empleador incurrió en una causal de caducidad del contrato que le es imputable, y que da derecho al trabajador para que el Tribunal ordene el pago de la indemnización sustitutiva del aviso previo y por años de servicios, con los recargos legales.

En este contexto, doña Gabriela Lanata Fuenzalida, (Contrato Individual de Trabajo. Lexis Nexis 2006) ha sostenido que la terminación del contrato de trabajo es el género y el despido es la especie, siendo el despido una forma de terminación del contrato de trabajo que se produce por incumplimiento de alguno de los contratantes de sus obligaciones contractuales. De acuerdo a ello, la situación planteada en el artículo 171 del Código del Trabajo constituye un tipo de despido y no una forma distinta de terminación del contrato, sino propiamente un despido producido, en este caso, por una causal atribuible al empleador. Por ello todas y cada una de las instituciones propias del despido son aplicables al despido indirecto. La circunstancia de que quien haya incurrido en las causales haya sido el empleador no le quita el carácter de despido, según se desprende del propio tenor del artículo 171 del Código del Trabajo que hace alusión expresa a las causales que motivan no sólo una terminación genérica del contrato, sino propiamente del despido.

4. La conclusión anterior se refuerza al considerar las situaciones concretas en las que los trabajadores recurren a esta institución, como en el caso de autos, en el que he sido hostigada laboralmente y donde se ha vulnerado mi integridad psíquica, por mi ex empleador, viéndome obligada a recurrir al despido indirecto puesto que era ésta la única vía posible para evitar seguir estando sometida a permanentes vulneraciones de mis derechos, con el resultado lesivo de graves daños en mi salud mental. La otra posibilidad habría sido la renuncia voluntaria, lo que claramente no corresponde a justicia ni a los principios generales del derecho, pues habría dejado impune la actitud vulneradora del empleador y, al contrario, habría significado que fuera la víctima de tales actos vulneratorios quien soportara las pérdidas, al perder su empleo por causas ajenas a su voluntad y, además, perder las indemnizaciones legales asociadas a ello.

5. Al respecto se debe destacar la jurisprudencia tanto de la Corte Suprema como de la Corte de Apelaciones de Concepción, las que han sostenido que el despido indirecto no puede implicar para el trabajador la pérdida de ninguno de los derechos que la ley reconoce al trabajador que ha sido despedido. Así, por ejemplo, lo resolvió la Corte de Apelaciones de Concepción en causa Rol N° 49-2007, de 22 de agosto de 2007, al señalar:



"10. Que el despido indirecto no puede implicar para el trabajador, en modo alguno, la renuncia de ningún beneficio contemplado en la legislación laboral".

Asimismo, la Corte Suprema, en causa Rol N° 5.033-09 de 24 septiembre de 2009, señaló: "Que, consiguientemente, al haber negado los sentenciadores el resarcimiento referido, solicitado por la afectada sobre la base de la protección que la normativa le reconoce, no obstante haberse visto forzada a poner término a la relación laboral al encontrarse en una situación de hecho que llevó a su separación (...) han incurrido en un error de interpretación (...)".

El hecho de que la institución del artículo 171 del Código del Trabajo, conocida como "despido indirecto" es una forma de despido ha sido establecido repetidas veces por la jurisprudencia de nuestros tribunales superiores de justicia. Así por ejemplo, nuestra Ilustrísima Corte de Apelaciones de Concepción, en causa rol número 152- 2009 (reforma laboral), con fecha 16 de diciembre de 2009, en el que señala: "Si bien la norma en referencia habla de "despido", se debe entender que el derecho contemplado en el artículo 171 del Código del Trabajo, aun cuando es ejercido por el trabajador, es la réplica a la decisión unilateral del empleador renuente al cumplimiento de las obligaciones impuestas en el contrato, motivo por el cual no se puede atribuir el fin de la relación laboral a la voluntad del trabajador, por cuanto si éste no verifica en el juicio los requisitos del despido indirecto, se entenderá que él mismo renunció al contrato".

El fallo recién citado reitera lo ya establecido por la misma I. Corte de Apelaciones de Concepción en fallo del recurso Rol 90-2007 "es dable entender que la expresión despido incluye las hipótesis del autodespido o despido indirecto".

Asimismo, la I. Corte de Apelaciones de Santiago ha señalado: "Que la expresión "despido" no puede estar sólo referida a los casos del llamado despido disciplinario, sino que ha de entenderse incluido el denominado despido indirecto que tiene lugar en los casos en que el trabajador solicita la terminación del contrato de trabajo por haberse configurado una causal de caducidad, imputable al empleador" (I. Corte de Apelaciones de Santiago, Rol 212-2010).

6. Respecto del deber General de protección, éste surge de la relación comunitaria a que da lugar el Contrato de Trabajo, este deber abarca tanto a la persona del trabajador como también a las cosas de su propiedad que introduce en la empresa por su trabajo. El empleador debe preocuparse por la persona y bienes del trabajador, adoptando las medidas de seguridad necesarias, en relación al trabajo a realizar y resguardando sus intereses. Desde el punto de vista ético de la relación laboral, el deber de protección es la contrapartida de los deberes de obediencia y fidelidad del trabajador. Este deber no debe caer ni en un extremo cuidado por parte del empleador hacia el trabajador ni tampoco en una absoluta despreocupación por este. El carácter imperativo de



este deber no permite su restricción ni ampliación por un convenio entre las partes. El Código del Trabajo hace referencias a este deber, en el epígrafe del Libro II "De la protección a los trabajadores" así como también su título I, II y III avalan lo afirmado.

En suma, siendo el contrato de trabajo de carácter bilateral, el cumplimiento de las obligaciones en él comprendidas no sólo le corresponde al trabajador, sino que, en forma correlativa al empleador, quien de igual forma debe respetar el contenido ético jurídico de las mismas promoviendo relaciones laborales armónicas las cuales permitan un clima laboral estable y productivo para ambos contratantes.

7. En cuanto al pago de las indemnizaciones, los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo señalan que las sumas que los empleadores adeudaren a los trabajadores por concepto de remuneraciones, indemnizaciones o cualquier otro, devengadas con motivo de la prestación de servicios, deben pagarse reajustadas de acuerdo a 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 consecuencia, en mérito de lo expuesto y de lo dispuesto en los artículos 2, 4, 63, 73, 160, 162, 163, 168, 171, 172, 173, 184, 432, 454 N° 1 y 446 y siguientes del Código del Trabajo, y demás normas legales y reglamentarias pertinentes, solicita tener por interpuesta, dentro de plazo legal demanda subsidiaria por Despido Indirecto, Cobro de indemnizaciones y prestaciones Laborales, en contra de la demandada, ya individualizada, acogerla a tramitación y en definitiva declarar terminada la relación laboral por haber incurrido el empleador en las causales previstas en el artículo 160 N° 7, en relación con el artículo 171 del Código del Trabajo y condenarla al pago de las siguientes prestaciones:

- a) Indemnización sustitutiva de aviso previo, por la suma de \$ 376.250.-
- b) Indemnización por 2 años de servicios y fracción superior a 6 meses, por la suma de \$1.128.750.-
- c) Recargo del 50% de conformidad con lo establecido en los artículos 489, 168 y 171, por la suma de \$ 564.375.-
- d) Que las sumas anteriores deberán ser pagadas con reajustes e intereses.
- e) Que se condena a las demandadas al pago de las costas de la causa.

SEGUNDO: Que la demandada contesta la demanda interpuesta en su contra solicitando desde ya, su total y absoluto rechazo, en todas y cada una de sus partes, negando a su vez la totalidad de los hechos expuestos por la actora, por ser estos falsos, otros imprecisos y algunos



inexistentes, con expresa condenación en costas, por las consideraciones de hecho y de derecho que a continuación pasa a exponer:

I. ANTECEDENTES PRELIMINARES:

a. La actora ha optado por exigir la intervención del ya sobrecargado aparato judicial mediante la interposición de una acción que lejos de pretender el amparo de los derechos fundamentales de los trabajadores, tiene como único objetivo conseguir indebidamente una suerte de indemnización, que no le corresponde y que deja de manifiesto sus ilegítimos fines, toda vez que, la demandada pago en la Inspección de Trabajo todo lo que en derecho le correspondía legalmente a la demandante. De esta forma, se advierte rápidamente el hecho que el demandante ha accionado ante este Tribunal con el único objeto de lucrar indebidamente a costa de mi representada, utilizando un procedimiento establecido por el legislador para aquellos trabajadores que realmente ven vulnerados sus derechos fundamentales, que quedará acreditada en este proceso, sobre todo en lo relativo a la creación artificial de supuestos indicios, como -mañosamente - intenta hacer creer en el cuerpo de su libelo.

b. Ahora bien, es efectivo que el actor ingresó a prestar servicios a la empresa que represento con fecha 13 enero del 2017, en calidad de garzona.

- Termina a su contrato por auto despido el 28 de agosto del 2019. Con fecha 06 de septiembre de 2019, se le cancelan en la Inspección el Trabajo los haberes adeudados, \$149.514 por concepto de remuneración del periodo 20/8/2019 al 27/8/2019; \$ 496.650.- feriado legal proporcional.

c. La remuneración pactada en forma inicial estaba constituida por un sueldo fijo de \$ 264.000.- más el 25% de gratificaciones legales, con tope de 4,75.

Es pertinente indicar que se efectuó un primer Anexo de contrato con fecha 01 de marzo del 2019, donde se le reajustó su sueldo base a \$ 301.000, estableciéndose que se mantendrían todas las demás cláusulas de su contrato original del enero del 2017.

d. La jornada ordinaria de trabajo, conforme a lo estipulado en el contrato inicial era de lunes a domingo. Turnos uno de 09:00 a 14:30 horas con media hora de colación de intermedio; turno dos de 16:00 a 12:00 horas media hora de colación intermedio, se señala que se contrata bajo el artículo número 22 del código del trabajo, que los turnos serán rotativos semanales donde se combinará una semana en turno de mañana y otro de noche, todo con una jornada de 45 horas semanales. La trabajadora tendrá como descanso los días miércoles como compensación del día domingo trabajado en el mes, Pero luego se acordó verbalmente como día de descanso el día lunes



El 16 de agosto de 2019, se suscribe un anexo de contrato, donde se estipula que la trabajadora dispondrá de dos porciones de tiempo que no excedan una hora al día, para la alimentación de su bebe, se estipula el siguiente horario: Turno uno de 09:00 a 16:00 horas, hora tomada 09:00 a 10:00; turno dos de 16:30 a 12:00 hrs, hora tomada de 23:00 a 24:00 horas.

Se estipula que se mantendrá las demás condiciones del contrato original del 01 d enero del 2017.

II. EXCEPCIONES QUE SE INTERPONEN EN CONTRA DE LA DENUNCIA DE PRESUNTA VULNERACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES CON OCASIÓN DEL DESPIDO INDIRECTO Y COBRO DE INDEMNIZACIONES Y PRESTACIONES.

A. Excepción de improcedencia de la acción de Tutela Laboral de Derechos Fundamentales cuando la relación laboral terminó por el ejercicio de la acción de auto despido o despido indirecto contemplada en el artículo 171 del Código del Trabajo: a) El procedimiento de Tutela Laboral por Vulneración De Los Derechos Fundamentales de los trabajadores, contemplado en el artículo 485, regula aquella infracción que se produce por una acción del empleador cuando en el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce, limita el pleno ejercicio de tales derechos y garantías sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial; o bien, adopta represalias en contra de los trabajadores, en razón o como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo o por el ejercicio de acciones judiciales, como lo consagra el inciso penúltimo del artículo recién citado. b) Que el artículo 489 del Código del Trabajo solamente reglamenta la Vulneración De Los Derechos Fundamentales de los trabajadores por parte del empleador, cuando tal vulneración "se hubiere producido con ocasión del despido,..." y no cuando el término de los servicios opera por la determinación del trabajador como lo contempla el artículo 171 del Código del Trabajo. Este último texto se refiere a un acto voluntario del dependiente, cuando el empleador incurre en las causales consagradas en los N°1, 5 o 7 del artículo 160, conducta que en modo alguno corresponde propiamente a un despido. Así, resulta improcedente el procedimiento de Tutela Laboral tratándose de un Auto despido. c) El procedimiento de Tutela tiene el carácter de especial pues sólo procede frente a determinadas vulneraciones estableciendo una sanción específica y determinada. Por consiguiente, su normativa reguladora tiene interpretación restringida, máximo cuando se establece una sanción o pena especial y específica que no se encuentra disponible en el ejercicio de acciones laborales comunes u ordinarias.

B. Improcedencia del ejercicio conjunto de la acción de Tutela Laboral y la acción de auto despido o despido indirecto:



De conformidad a lo prevenido en el inciso séptimo final del artículo 489, respecto de la acción de despido injustificado, indebido o improcedente en el Procedimiento de Tutela Laboral, deberá ser ejercida e interponerse SUBSIDIARIAMENTE. b) Si se estimara procedente el ejercicio de la acción de auto despido o despido indirecto contemplada en el artículo 171 del Código del Trabajo en el procedimiento de Tutela Laboral de Derechos Fundamentales por tratarse de "Una forma de despido", su tratamiento procesal debe seguir la misma suerte de la acción de despido injustificado, indebido o improcedente contemplada en el procedimiento de "Tutela laboral" esto es, en forma subsidiaria y para el caso de no tener acogida la acción principal tutelar. c) No existe razón jurídica alguna para dar un tratamiento procesal distinto, diferenciado e incluso preferente a la acción del artículo 171 respecto de aquella que contempla el artículo 168, ambos del Código del Trabajo. De esta forma, la manera correcta en que debió interponerse la acción de despido indirecto o auto despido era en forma subsidiaria a la acción de Tutela laboral y no en forma conjunta. Lo anterior se ve reforzado por lo dispuesto en el artículo 487 al limitar el procedimiento de Tutela solo respecto a los derechos a que se refiere el artículo 485, norma que se refiere a vulneración de Garantías y Derechos Fundamentales específicos y distintos a las causales de caducidad procedente para el ejercicio de la acción de despido indirecto contenida en el artículo 171 del Código del Trabajo. Así podemos observar que la demandante funda su acción en lo dispuesto en el artículo 485 del Código del trabajo, la que expresamente señala "El procedimiento contenido en este párrafo se aplicara respecto de las cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de las normas laborales, que afectan los derechos fundamentales de los trabajadores " es decir que la demanda se basa en una norma que tiene como presupuesto la existencia de la relación laboral, que afectan la existencia de la relación laboral, lo que no ocurre en la especie, ya que, le puso término a la relación laboral alegando la causal del artículo 171 del referido cuerpo legal.

El artículo 489 del Código del Trabajo en su inciso 7° establece que "Si de los mismos hechos emanaren dos o más acciones de naturaleza laboral, y una de ellas fuese de tutela laboral de que trata este Párrafo, dichas acciones deberán ser ejercidas conjuntamente en un mismo juicio, salvo si se tratare de la acción de despido injustificado, indebido o improcedente, la que deberá interponerse subsidiariamente. En este caso no será aplicable lo dispuesto en el inciso primero del artículo 488. El no ejercicio de alguna de estas acciones en la forma señalada importará su renuncia".

Por tanto, la acción se encuentra incorrectamente construida no se ajusta a los hechos denunciados y adolece de una deficiencia en la fundamentación jurídica de la acción, por lo que la



demanda tutelar no tiene destino alguno debiendo procederse al rechazo en todas sus partes, con costas.

C. DEFENSA DE FONDO RESPECTO DE LA ACCIÓN CONJUNTA DE TUTELA LABORAL Y DESPIDO INDIRECTO:

- Para el caso que se estime que resulta jurídica y procesalmente procedente el ejercicio de la acción de despido indirecto en el procedimiento de Tutela expongo las siguientes defensas de fondo: La comunicación de auto despido o despido indirecto en la cual se fundan las acciones "conjuntas" de Tutela y auto despido laboral, nos producen total y completa indefensión:

a. De conformidad a lo prescrito en el artículo 171 del Código del Trabajo, el aviso o comunicación que debe dar el trabajador al empleador deberá serlo en la forma a que se refiere el artículo 162 del Código del Trabajo, norma que exige expresar los hechos en que se funda la o las causales.

b. Que de la sola lectura de la comunicación de auto despido queda en evidencia que el demandante no señala en ella, la oportunidad, día, mes o año en que se habría incurrido por su empleador en los presuntos hechos constitutivos de las causales, dejando a esta parte en total indefensión e impidiendo con ello alegar y ejercer una defensa adecuada y precisa. En efecto, no solo no indica la oportunidad, momento, lugar o época y tampoco señala quién, cómo y dónde habrían sucedido los hechos que alega.

c. La exigencia de expresar en forma clara, precisa y determinada los hechos resulta relevante, no solo para una correcta y adecuada defensa, sino que también porque le otorgan la debida competencia al Tribunal y además porque existe prohibición legal para complementar o agregar nuevas circunstancias distintas a las expresadas en la comunicación de auto despido laboral (artículo 454 N° 1 del Código del Trabajo)

d. En la comunicación de auto despido la demandante expone la causal establecida en el artículo 160 N° 7 CT, incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, toda vez que, conforme a lo ordenado por la Asociación Chilena de Seguridad mediante resolución N° 642658124062019, no se adoptaron medidas para readecuar el puesto de trabajo, producto de la enfermedad de origen laboral que le afecta y tampoco se han modificado las condiciones de riesgo causante de la misma, entre otros incumplimientos.

Este último hecho es el que supuestamente fundamenta la presentación de su acción de autodespido.



Al revisar el libelo de su demanda, la actora relato hechos que serían los constitutivos de vulneración de los derechos fundamentales y que se refiere únicamente a situaciones producidas durante la vigencia de la relación laboral y no vinculado al término de su contrato de trabajo.

Así las cosas, es por lo anterior, que no puede ni discutirse los hechos ocurridos durante la vigencia de la relación laboral, por cuanto la demandante ejerció la acción con ocasión del auto despido.

Por lo tanto, el objeto deberá limitarse exclusivamente a los hechos con ocasión del despido, por cuanto así la actora lo ha demandado, no pudiendo extenderse a los hechos ocurridos durante la relación laboral, al ser ájenos a la acción deducida. Como claramente lo ha manifestado la jurisprudencia mayoritaria de nuestros Tribunales de Justicia.

e. En relación a lo anteriormente planteado, la demanda carece de indicios suficientes, ya que, se limita a relatar hechos producidos durante la relación laboral y no relacionada con la terminación de su trabajo, para luego relatar situaciones generales de fecha incierta de las supuestas vulneraciones.

Respecto de la carta de amonestación de fecha 26 agosto de 2019, que fue ejecutada por su empleador y ajustada a derecho, toda vez que, que la trabajadora fue informada de que le correspondía cumplir el turno del domingo 25 de agosto del 2019, ya que, las otras garzonas cubrieron sus turnos mientras estuvo con licencia, a lo cual estuvo de acuerdo y luego llegado el día no concurrió a trabajar, faltando además el día lunes 26 de 2019 sin causa justificada, la carta de amonestación no fue enviada por la supervisora del local, si no por su empleador directo quien ordeno que la supervisora no diera órdenes a la trabajadora, si no que sería él quien se relacionaría directamente con la trabajadora. Cumpliendo con lo solicitado por la ACHS, adoptando las medidas para evitar riesgos a la trabajadora.

Por tanto, en mérito de lo expuesto y lo dispuesto en la ley 16.744 de 1968, los artículos 161, 452 y sgtes., y demás normas pertinentes del Código del Trabajo, pide tener por contestada la demanda de autos, y en definitiva rechazar la demanda de tutela laboral, por despido indirecto, cobro de indemnizaciones y prestaciones, todo ello con costas.

TERCERO: Que llamadas las partes a conciliación esta no se produjo.

Se fijaron los siguientes hechos a probar:

1. Efectividad de haber incurrido la demandada en las conductas señaladas por la trabajadora en la demanda, como vulnerativa a sus derechos fundamentales con ocasión del término de sus servicios.



2. Circunstancias del término de la relación laboral, causal invocada y hechos en que se funda.

CUARTO: Que la parte demandante en apoyo a sus pretensiones rindió la siguiente prueba:

DOCUMENTAL:

1. Contrato de trabajo de fecha 01 de marzo del año 2017, suscrito entre las partes.
2. Anexo del contrato de trabajo de fecha 16 de agosto del año 2018, suscrito entre las partes.
3. Dato de Atención Urgencia de fecha 02.06.2019.
4. Resumen informativo paciente de fecha 17.06.2019.
5. Resolución de calificación del origen de los accidentes y de enfermedades laborales de la Ley 16.744 de fecha 24.06.2019.
6. Informe de antecedentes médicos de fecha 09 de julio del año 2019.
7. Resumen informativo de paciente de fechas 01.07.2019 y 29.07.2019.
8. Informes médicos de atención de fechas 15.07.2019., 17.06.2019., 24.06-2019., 01.07.2019., y 29.07.20169.
9. Certificado término de reposo laboral, de fecha 05.08.2019.
10. Carta de amonestación de fecha 26.08.2019.
11. Carta de fecha 28.08.2019 y comprobante de Correos de Chile de misma fecha.
12. Presentación de reclamo ante la Inspección Provincial del Trabajo de Coyhaique N°1101/2019/614, de fecha 29.08.2019.
13. Acta de comparendo de conciliación ante la Inspección Provincial del Trabajo de fecha 06.09.2019 y 10.09.2019.

CONFESIONAL:

Previamente juramentado comparece a absolver posiciones don **Manuel Adolfo Figueroa Aren**, C.I. N°8.013.033-3, comerciante, domiciliado en calle Errázuriz N°1526, Coyhaique, quien, en síntesis, declara que cuando la actora estaba trabajando en el local, trabajaban alrededor de 9 o 10 personas, se trabaja en 2 turnos. En el salón 2 personas, el jefe era Patricio Sandoval. La actora salió varias veces con licencia médica, no recuerda fechas. Ella dejó de trabajar por su voluntad.

Fueron intervenidos por la ACHS, como resultado del informe se pedía que debiera ser removida del cargo la actora, pero ello no pasó porque se retiró antes. La resolución mencionada salió después que la actora se había ido. Hacía uso de fuero maternal por alimentación. La medida que iban a tomar era ofrecerle ir a la cocina ya que no hay más alternativa.



Es primera vez que tiene una demanda, él tiene 60 años.

OTROS MEDIOS DE PRUEBA:

Exhibición de documentos.

Registro de asistencia de la trabajadora del periodo comprendido entre el mes de Marzo a Agosto del año 2019.

OTROS MEDIOS DE PRUEBA:

Oficio.

- Oficio respuesta de la ACHS, de fecha 10 de enero de 2020, remite resolución de calificación del origen de los accidentes y enfermedades, copia de carta dirigida al empleador en donde además se comunica la resolución, se prescriben medidas, estudio de puesto de trabajo y su ficha médica de la actora de autos.

QUINTO: Que la parte demandada rindió la siguiente prueba:

DOCUMENTAL:

1. Anexo de contrato de trabajo 01.03.2019.
2. Notificación N°1126-2018, rechazo de licencias médicas fecha 21.08.2018.
3. Notificación de Resolución Exenta N°409 de fecha 04.09.18, que no acoge recurso de reposición por el rechazo de 2 licencias médicas.
4. Copia carta enviada por Carolina Valenzuela, experta en prevención de riesgos ACHS al representante legal de la empresa don Manuel Adolfo Figueroa A.
5. Copia de la Asesoría Comité de Aplicación Programa de Vigilancia de la ACHS, de fecha 26.11.2019.
6. Informe de resultado cuestionario SUSESO/IST AS21, completa aplicación, fecha de descarga 10.10.2019.
7. Carta de egreso del Programa de Vigilancia de Riesgos Psicosociales de fecha 26.11.2019.
8. Carta de comunicación de resolución de Calificación y Prescribe Medidas de la ACHS, de fecha 24.06.2019, a la empresa denunciada.
9. Copia carta de autodespido de doña Yovana Chandia Salgado, entregada a su empleador, de fecha 28.08.2019.
10. Carta de amonestación del empleador a doña Yovana Paloma Chandia Salgado, de fecha 26.08.2019.



11. Carta certificada enviada al domicilio de la demandante de fecha 16.09.2019, y comprobante de boleta de Correos de Chile. Copia de carta certificada devuelta por Correos de Chile a la empresa.

12. Copia del Reporte de Asistencia Legal de la demandante, de las siguientes fechas:

- 01-08-2019 al 30-08-2019.
- 01-06-2019 al 30-06-2019.
- 01-05-2019 al 31-05-2019.
- 01-04-2019 al 30-04-2019.
- 01-03-2019 al 31-03-2019.
- 01-02-2019 al 28-02-2019.
- 01-01-2019 al 31-01-2019.

CONFESIONAL: La parte demandada se desiste de la prueba confesional ofrecida en la audiencia preparatoria.

TESTIMONIAL:

1. Previamente juramentada comparece doña **Patricia del Carmen Sandoval Soto**, RUN N° 10.420.619-0, administradora, domiciliada en calle Alejandro Gutiérrez N°969, Coyhaique, quien, en resumen dice que la actora comenzó a trabajar en enero de 2017, era garzona, tenía 2 turnos, de 9 a 4 y media y de 4 y media a 12 de la noche. Trabajaba 2 domingos al mes. Cuando le comunicaron que Alejandra iba a estudiar, se pusieron de acuerdo de cambiar sus turnos, pero este acuerdo no se cumplió porque la actora faltaba a trabajar o llegaba tarde, por eso ella determinó que se vuelva al turno normal. La actora llegaba permanentemente atrasada, le avisaba que su hija estaba enferma. Le llamó la atención por eso y le informó a su jefe. No quería firmar porque se quería ir antes, no le gustaba atender a estudiantes porque no daban propinas. La actora es sobrina de su cuñado, por eso las demás le reclamaban que tenía trato preferencial. Cuando le daba una orden para cambiar las alcuza reclamó que el lunes no trabajaba y no lo haría. Una vez se fue sin avisar, luego le envió un WhatApps pidiendo disculpas. En relación al informe de la ACHS, dice que como hay 2 puestos de trabajo, cocina y salón, cuando ella volvió, no recuerda fecha, se decidió cambiarla como ayudante de cocina, se le informó verbalmente y por carta. Le dieron el plazo de 90 días para implementar las medidas. Ella renunció en agosto.

Contrainterrogada, dice que tomo la medida de trasladarla de garzona a la cocina, verbalmente, cuando volvió a trabajar, esa decisión la tomó el dueño de la empresa y la psicóloga de la ACHS, cuando fue informada la actora no dijo nada, ella la notificó verbalmente. La decisión no sería de inmediato sino dentro de 15 días, debía hacerle instrucciones. Ella era jefe directo como



garzona y también lo sería en la cocina, pero hay una persona encargada de cocina. Esta decisión se le informó a la actora en el mes de agosto, no recuerda fecha, pero ella presentó autodespido.

Se le exhibe documento N° 3, incorporada por la demandada, reconoce el documento, tiene fecha 16 de septiembre de 2019.

La actora hizo un acuerdo con otra trabajadora para cambiar los turnos, pero no se cumplió por los atrasos de 15 minutos de la actora. Hay un anexo, de 16 de agosto de 2019, se establece que podía llegar a las 10 de la mañana o salir una hora más temprano. Se le exhibe documento N° 2, incorporado por la demandante, lo reconoce pero no se cumplía estrictamente por voluntad de la actora, según el contrato podía entrar de 9 a 10.

Cuando se aplica la encuesta (documento 8 demandada), la actora estaba con licencia por eso no la contestó.

La carta de amonestación de 26 de agosto, fue decidida por el dueño de la empresa y la redactó el contador, no llegó a trabajar un día domingo la actora, no recuerda a qué turno le tocaba, tampoco recuerda si era los primeros y segundos domingos. Se determinó que debía trabajar porque estaba con licencia médica los primeros domingos.

A la pregunta del Tribunal, dice que un día le pidió que deje el teléfono porque había mucho público y ella se enojó, se fuera a la escalera y continuó con el teléfono. No aceptaba las sugerencias para realizar su trabajo. Nunca la trató con insolencia ni menoscabándola. A veces reconoce que levanta la voz.

OTROS MEDIOS DE PRUEBA:

Oficios.

- Oficio respuesta del COMPIN, ORD 01/ 2019, de 2 de enero de 2020, remite historial de licencias médicas de la actora.

- Oficio respuesta de la Inspección Provincial del Trabajo de Coyhaique, N° 01, de 3 de enero de 2020.

SEXTO: Que no ha existido controversia entre las partes respecto de la fecha de inicio de la relación laboral y de su término, esto es, desde el 13 de enero de 2017 hasta el 28 de agosto de 2019, fecha en que la actora le puso término haciendo uso de la facultad del artículo 171 del Código del Trabajo. Además, que la remuneración mensual de la trabajadora demandante alcanzaba la suma de \$ 376.250.

SÉPTIMO: Que, en primer lugar, cabe resolver la controversia en cuanto a si las acciones de tutela y de despido indirecto resultan compatibles, ya que existen variadas interpretaciones en esta materia.



Este juez considera que sí lo son, toda vez que, la norma del artículo 487 del Código del Trabajo, no excluye, en la aplicación del procedimiento de tutela, los casos de despido indirecto, puesto que, ambas acciones, pueden emanar de los mismos hechos, ya que la vulneración de un derecho fundamental perfectamente puede ser la causa de un auto despido, por una conducta imputable al empleador.

Además, el artículo 489, del mismo código, tampoco los excluye, ello debido a que, el despido indirecto, técnicamente, desde el punto de vista laboral, es una modalidad de despido y, en ningún caso, una renuncia y, por eso es que la ley establece expresamente que, de acogerse la acción de auto despido o despido indirecto, trae como consecuencia, el pago indemnizatorio respectivo de un despido injustificado, debiendo considerarse que, el tratamiento normativo del despido indirecto, reside, en gran medida, en la regulación propia del despido, en lo relativo a las causales y, a las indemnizaciones que proceden, que son las mismas, por mandato del artículo 171, en relación con los artículos 160, 162 y 163 del Código del Trabajo, por lo que no habría razones jurídicas para hacer esta exclusión.

Por lo demás, siendo la causa de la obligación de indemnizar, por tutela al trabajador, las actuaciones lesivas, ilícitas e injustificadas, por parte del empleador, resulta por ello irrelevante si la relación laboral ha terminado con ocasión del despido, esto es por decisión del empleador o por auto despido, esto es, por decisión del trabajador, ya que, en ambos casos, se exige que la terminación del contrato provenga de una conducta del empleador, carente de motivación, es decir, se exige un despido injustificado y lesivo, de un derecho fundamental o bien un despido indirecto justificado, por un incumplimiento lesivo e injustificado por parte del empleador.

Pues bien, si se realiza entonces el ejercicio de concordar el inciso 7 del artículo 489, con el artículo 487, ambos del Código del Trabajo, tratándose de procedimientos de naturaleza laboral, basados en los mismos hechos de vulneración de derechos fundamentales del trabajador, las acciones serían compatibles.

Tampoco, por cierto, es posible limitar la tutela sólo al despido, ello porque, de ser así, se le estaría dando al despido indirecto un efecto y alcance distinto al despido propiamente tal, infringiéndose, con esto, el mandato de no discriminación, el principio de igualdad y de mismo trato legal, todos ellos consagrados en la propia Constitución Política de la República, derechos que, por lo demás, al igual que los del listado del artículo 485, son derechos fundamentales y se llegaría al absurdo que, una misma persona, habiendo sufrido la misma vulneración que otra, no tendría, sin embargo, derecho a la indemnización adicional y tendría, por ende, una indemnización



considerablemente menor, aun cuando se trate del mismo escenario en ambos casos, que es la lesión de un derecho fundamental del dependiente, a causa de una conducta del empleador.

Finalmente, no se puede perder de vista que, las normas de esta rama del derecho, siempre deben ser interpretadas aplicando el principio "indubio pro operario", principio rector en materia laboral, en cuya virtud las disposiciones legales deben siempre ser interpretadas en favor del trabajador, por tratarse de la parte más débil de la relación contractual y nunca en su perjuicio y la jurisprudencia, efectivamente, así lo ha entendido, al asimilar la naturaleza jurídica del despido, del artículo 489 del estatuto laboral, al auto despido, siempre y cuando este último sea una consecuencia directa e inmediata de la lesión o de la vulneración de derechos fundamentales, ello, de acuerdo a una interpretación lógica, precisamente pro operario y acorde con los principios generales del derecho, que han efectuado correctamente los Tribunales del Trabajo y, también, los Tribunales Superiores de Justicia.

Así, la Excelentísima Corte Suprema de Justicia, en causa rol 18465-2016, ha dicho al respecto: " En efecto, el despido directo o el indirecto substancialmente son idénticos en sus antecedentes, motivos y causas: el incumplimiento de las obligaciones contractuales o legales por parte del empleador, originando una vulneración de los derechos del trabajador. De esta forma la voz "despido" utilizada por el legislador equivale a término de la relación laboral, única forma de vincular el principio de igualdad y no discriminación a efectos del incumplimiento, en atención a que en ambas situaciones el trabajador dispondrá de idénticas acciones para hacer valer y reclamar los derechos vulnerados derivados del incumplimiento de las obligaciones del empleador".

OCTAVO: Que, cabe tener en consideración que la acción de tutela de derechos fundamentales busca, principalmente, la protección, resguardo y eficacia de ciertos derechos fundamentales del trabajador al interior de su relación laboral, ya sea mientras ésta se desarrolla o bien al llegar su término, a fin de que se restablezca el ejercicio de él o los derechos lesionados, reparando el daño producido en la ejecución de la relación laboral o bien, derechamente, resarcir o sancionar la vulneración que realice el empleador con ocasión del despido.

NOVENO: Se debe tener presente que en este procedimiento, resulta aplicable lo dispuesto en el artículo 493 del Código del Trabajo que prescribe: "cuando de los antecedentes aportados por la parte denunciante resulten indicios suficientes de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales, corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad". Es decir, el legislador introdujo una reducción probatoria, consistente en la obligación del trabajador de presentar indicios suficientes de la vulneración de garantías fundamentales que alega. Ello no significa inversión del onus probandi, ya



que no es suficiente la mera alegación de una lesión a un derecho fundamental para que se traslade al empleador la carga probatoria, sino que ella consiste en aliviar la posición del trabajador exigiéndole un principio de prueba por el cual acredite indicios de la conducta lesiva, o sea, debe acreditar hechos que generen sospecha fundada y razonable de la lesión que alega.

Existe ante situaciones de vulneración de derechos fundamentales un problema de prueba planteado por las situaciones, en la medida que exige esclarecer conductas muchas veces no perceptibles por los sentidos, es de gran dificultad probatoria a través de los elementos tradicionales de prueba, especialmente, para la parte más débil de la relación laboral desde el punto de vista de acceso a los medios de prueba. Por esta razón, ha sido abordado por el legislador, mediante una reducción probatoria referida.

Corresponderá entonces determinar si la demandante cumplió con este estándar probatorio exigido.

DÉCIMO: Que tanto de la prueba rendida, como de lo manifestado por las partes en la denuncia y contestación, los cuales apreció directamente éste tribunal por medio de sus sentidos, conforme a las reglas de la sana crítica, sin contradecir los principios de la lógica, las máximas de la experiencia y los conocimientos científicamente afianzados, permiten concluir a éste tribunal dada la gravedad, precisión y concordancia de las probanzas aportadas, que se encuentran acreditados los siguientes hechos:

1.- Con el mérito de los antecedentes aportados por las partes (N° 11 del considerando cuarto y N°9 del considerando quinto), consta que el demandante comunicó a su empleador su decisión de terminar el contrato de trabajo, lo que hizo por escrito, invocando una causal y señalando hechos que le sirven de fundamento, comunicación que despachó por correo, cumpliéndose de esta manera con las formalidades del artículo 162 del Código del Trabajo.

2.- Que la denunciante funda su denuncia en la falta de medidas adoptadas por su empleadora frente a los hostigamientos denunciados, por ella, cuestión importante a resolver es determinar si la demandada, estando en conocimiento de los hechos en que habría incurrido la supervisora, tomó las medidas conducentes a la modificación y corrección sugerida por la ACHS.

3.- Que la actora, quien se desempeñaba como garzón en el local comercial de la demandada, concurrió, el 2 de junio de 2019, a Urgencia del Hospital Regional de esta ciudad, donde se le diagnosticó crisis de pánico y le recetaron medicamentos. Posteriormente, el 13 de ese mes y año, asistió a la Asociación Chilena de Seguridad, siendo atendida por profesionales médicos, otorgándole licencias médicas desde el 14 de junio al 9 de agosto de 2019, recetándole sicotrópicos.



El 24 de junio de 2019, la ACHS determinó que la actora tenía una enfermedad profesional, concluyendo: “Detectado el agente de riesgo: Liderazgo Disfuncional a través de comportamientos hostiles, el empleador tiene la obligación de, según lo establecido en las Circulares N° 3.241 y N° 3.298, re-ajustar puesto de trabajo o cambiar al trabajador de dicho puesto con la finalidad de cesar la exposición al agente causante de la enfermedad profesional. Además, se indica, implementar las medidas señaladas en Carta de recomendaciones y el Trabajador debe seguir con su tratamiento en la agencia de la ACHS de su región. Se deberá privilegiar la indicación de medidas que tengan por finalidad modificar las condiciones de riesgo causantes de la enfermedad profesional”.

Lo anterior, queda acreditado con la documental incorporada por la denunciante, considerando cuarto, N° 3 y 5.

4.- Que, de los resúmenes administrativos de paciente, de fecha 17 de junio, 1 de julio y 29 de julio de 2019, informe de antecedentes médicos, de fecha 9 de julio de 2019, informes médicos de fechas 17 y 24 de junio, 1, 15 y 29 de julio de 2019, certificado de término de reposo laboral, de fecha 5 de agosto de 2019, incorporados por la demandante y no objetados, queda suficientemente demostrado que la actora fue afectada seriamente en su salud.

5.- Que, de los antecedentes proporcionados en el oficio de la ACHS, de fecha 10 de enero de 2020, suscrito por don Patricio Castillo Barrios, dan cuenta tanto de lo resuelto por la ACHS (24-06-2019), resolución no apelada, como de las referencias y datos suficientes tenidos en consideración para arribar a tal resolución. Así, quedó de manifiesto y es, especialmente, relevante para el caso que se analiza que, 3 de los entrevistados confirman haber sido testigos de los malos tratos hacia la actora de parte de su jefatura directa, es decir, doña Patricia Sandoval. Por otro lado ésta, al absolver posiciones reconoce que a veces levanta la voz.

6.- Que, de los libros de asistencia, exhibidos en la audiencia de juicio, se desprende que la actora, desde marzo de 2019 y según el anexo de contrato de 16 de agosto de 2018, incorporado por la demandante, debía cumplir turnos y los días lunes tenía libre de asistencia y debía trabajar los dos primeros domingos del mes, quedando libre los otros dos domingos siguientes; sin embargo, al reintegrarse a sus funciones el 20 de agosto de 2019, fue amonestada dos veces, por haber faltado a trabajar los días domingo 25 y lunes 26 de agosto de 2019, en circunstancias que le correspondía esos días de descanso.

7.- De la contestación de la demanda surge que la empleadora tomó conocimiento de lo resuelto por la ACHS, ya referido, al menos el 26 de agosto de 2019, fecha en que se amonestó a la



actora, refiriendo que el empleador directo le pidió a la supervisora no le diera órdenes a la trabajadora, sino que sería él el que se relacionaría con ella, cumpliendo lo solicitado por la ACHS.

Cabe hacer presente que la trabajadora demandante se reintegró a sus labores el 20 de agosto de 2019, según consta del reporte de asistencia legal, exhibidos por la demandada.

Por lo anterior, se concluye que la demandada, no obstante haber tomado conocimiento de la resolución de la ACHS, precedentemente referido, la empresa no tomó medidas suficientes para resguardar la salud de la actora, como estaba siendo recomendado en tal resolución.

8.- Conforme a lo que se ha venido sosteniendo, este juez ha tomado convicción suficiente de que, con las conductas desplegadas por la demandada y que se han dado por acreditadas, se puede dar por establecido la existencia de indicios suficientes de haberse vulnerado la integridad psíquica de la actora contemplada en el artículo 19 N° 1 de la Carta Fundamental, por lo que la presente denuncia debe ser acogida.

DÉCIMO PRIMERO: Que habiéndose acogido la acción principal no se emitirá pronunciamiento de la acción subsidiaria deducida.

DÉCIMO SEGUNDO: Que, toda la prueba ha sido debidamente ponderada y la que no ha sido objeto de análisis específico en esta sentencia, lo ha sido por estimar que en nada contribuyen a resolver lo que se han tenido como hechos sustanciales y controvertidos, y como objeto de este juicio, ni mucho menos alteran las conclusiones a las que se ha llegado.

Y, visto, además lo dispuesto en los artículos 1, 2, 162, 163, 168, 171, 172, 173, 432 y siguientes 446 y siguientes y 485 y siguientes del Código del Trabajo, 19 N° 1 de la Constitución Política de la República se declara:

Que se acoge la denuncia por vulneración de derechos fundamentales efectuada por doña **PALOMA CHANDIA SALGADO**, en contra de SOCIEDAD COMERCIAL VIENTO SUR LIMITADA y en consecuencia se declara:

I.- Que la empresa SOCIEDAD COMERCIAL VIENTO SUR LIMITADA, incurrió en actos que afectaron la integridad psíquica de doña PALOMA CHANDIA SALGADO, vulnerando con ello el derecho fundamental que la Constitución Política de la República garantiza a toda persona en su artículo 19 N° 1.

II.- Que se condena a la demandada SOCIEDAD COMERCIAL VIENTO SUR LIMITADA a pagar a la denunciante PALOMA CHANDIA SALGADO lo siguiente:

- a) \$ 376.250.-, por concepto de indemnización sustitutiva de aviso previo.
- b) \$ 1.128.750.-, por concepto de indemnización de 2 años y fracción superior a 6 meses.
- c) \$ 564.375.-, por recargo legal.



d) \$ 2.257.500.- equivalente a 6 meses de la última remuneración mensual, de conformidad al artículo 489 inciso tercero del Código del Trabajo.

III.- Que las sumas que se ordena pagar deberá serlo con los reajustes e intereses que se ordena en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

IV.- Que no se condena en costas a la demandada por estimar que ha litigado con motivos plausibles.

Ejecutoriada que sea la presente sentencia, remítase copia de ella a la Dirección del Trabajo de Coyhaique. Además, cúmplase lo resuelto en ella dentro de quinto día, en caso contrario pasen los antecedentes a la unidad de cumplimiento ejecutivo del Tribunal.

Devuélvase la evidencia incorporada al juicio.

Regístrese, notifíquese a las partes y archívese en su oportunidad.

RIT : T-22-2019.

RUC : 19-4- 0231955-3.

Dictada por don **OSCAR ALBERTO BARRÍA ALVARADO**, Juez del Juzgado de Letras del Trabajo de Coyhaique.

