Punta Arenas, doce de septiembre de dos mil veinte.

VISTOS, OIDOS Y CONSIDERANDO:

Primero: Que comparece don Hervi Enrique Ferreira Jeldres, cesante, domiciliado en calle Armando Sanhueza Nº 1925, Punta Arenas, quien interpone denuncia por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido en contra de Sociedad Comercializadora y Distribuidora Oviedo Ltda., representada por don Julián José Fernández Sesnich, domiciliado para estos efectos en Los Flamencos Nº380, Punta Arenas, o por quien conforme al artículo 4 del Código del Trabajo haga las veces de representante del empleador, y previa cita de los artículos 2, 489 y demás normas aplicables del Código del Trabajo, solicita:

1.Que se condene a la demandada al pago de las siguientes prestaciones:

1.1. $10.000.000.- por concepto de daño moral, o la suma que el tribunal estime pertinente.

1.2. $8.298.818.- correspondiente a once remuneraciones por vulneración de derechos fundamentales.

2. Que se condene a la demandada al pago de reajuste de las sumas a las que sea condenado a partir de la fecha de presentación de la demanda.

3. Que se condene a la demandad al pago del máximo de interés legal a partir de la fecha en la que el fallo quede ejecutoriado.

4. Que se condene en costas.

Argumenta que el día 11 de marzo de 2019 siendo las 16:30 horas tomó contacto vía Whatsapp con don Javier Uribe Ojeda, quien se desempeñaba como Gerente de Operaciones de la Empresa Distribuidora Oviedo SpA -, el cual por el mismo medio le pidió que enviara su currículo vía correo electrónico. Luego, el día 10 de abril, don Javier Uribe le solicita enviar sus antecedentes al correo de Carolina Gotta, que ejerce funciones como encargada de Recursos Humanos, para que ella le realice la primera entrevista, la que se materializó el día 11 de abril de 2019, teniendo lugar la segunda entrevista el día 11 de junio RR.HH. de la empresa, siendo citado finalmente el día 16 de agosto a una última reunión donde se le confirma que había quedado aceptado para ocupar el puesto de encargado de bodega área seco y que tendría que iniciar sus labores con fecha 19 de agosto de 2019 oficialmente, en los siguientes horarios: lunes a viernes desde 08:00 a 13:00 horas y desde 14:00 horas hasta las 18:00 horas y días sábado de 08:00 horas a 13:00 horas, sin perjuicio de que en muchas oportunidades debía trabajar de dos a tres horas extras aproximadamente.

Señala que desde el día 19 de agosto sus funciones se realizaron de manera normal hasta el día 3 de octubre, fecha en que se realizó una reunión urgente para informar que el Sr. Javier Uribe

YKLGRGCJEL

Ojeda, (Subgerente de Operaciones y quien me recomendó para el trabajo) había sido desvinculado por razones de necesidades de la empresa. Asevera que desde ese día en adelante las cosas cambiaron para él toda vez que empezaron a ordenarle realizar labores ajenas a su contrato, principalmente ir a trabajar a la cámara de frio que se encuentra permanentemente a -19° y en otros sectores hasta -25°, lo cual constituía un menoscabo a su integridad física y mental (por el temor, de que al no cumplir dichas ordenes, podía ser despedido), atendido a que en el proceso de selección antes de ingresar a la empresa comunicó a RR.HH. a través del Subgerente de Operaciones que tenía que ser operado de la rodilla derecha, además de estar en pleno conocimiento que tenía una discapacidad física del 22.5%, lo cual le impedía absolutamente trabajar en Bodega Frío, sin perjuicio de que su contrato de trabajo indicaba claramente "encargado bodega área seco".

Sostiene que desde que el Sr. Uribe fue desvinculado de la empresa, se continua el hostigamiento hacia él, así por ejemplo: Limpieza de los equipos de congelación para los helados Bresler, mantención de estos mismos, limpieza y mantención de los hornos Breden Master, limpieza y mantención de las vitrinas refrigeradas de Cerveza Corona (Empresa Desa),limpieza y mantención de los equipos Alifrut, debiendo quedarse a trabajar hasta las 21:45 en varias oportunidades, ir a trabajar los días sábados, siendo enviado a la cámara de frío a sabiendas que no podía estar expuesto a bajas temperaturas según certificado médico que hizo llegar al Jefe de Operaciones (Sr. Luis Villegas), el cual no creyéndole, lo hizo presentarse a la oficina de Carolina Gotta junto a él pidiendo se le explicara porque no podía trabajar en la zona de cámara de frío, lo que molestó mucho Carolina Gotta, quién lo trató hasta de mentiroso delante del Jefe de operaciones, dando a entender que ella no sabía nada al respecto, siendo que informó con fecha 26 de junio antes de ingresar al trabajo, de su operación razón por la cual tomaron la decisión de contratarlo para la Bodega de Seco y no para la Cámara de frio, situación que claramente hacia contradecirse a la Sra. Gotta.

Indica que en virtud de su contrato de trabajo su deber y función consiste y se enfoca en ejecutar el puesto de encargado de bodega área seco por lo que con posterioridad y resultado de situaciones de facto fue reubicado en un nuevo puesto de trabajo en su segundo mes de vinculación con la empresa.

Señala que su lesión y sus posteriores consecuencias le han impedido someterse a bajas temperaturas porque le provoca un gran dolor en las rodillas ya que debió ser operado y luego de un largo periodo de recuperación logró mejorar su condición para recién poder caminar, de modo, que

YKLGRGCJEL

el frío le produce hinchazón en las piernas no pudiendo estar más de diez minutos de pie expuesto a estas temperaturas, lo cual encuentra respaldo en el pertinente certificado médico.

Reitera que la empleadora se encontraba en completo conocimiento de su impedimento por motivos de salud de su capacidad y puesto de trabajo como así también de sus limitantes, sin embargo, igualmente optó por derivarlo a la bodega área frío que en todo momento está a bajas temperaturas para mantener el buen estado de los productos del giro de la empresa.

Afirma que al informar nuevamente a su superior de tales dificultades fue enviado a hablar nuevamente con la encargada de recursos humanos doña Carolina Gotta quien en resumidas cuentas le dio a saber que si no accedía a las funciones en bodega zona frío aumentarían las posibilidades de perder su puesto de trabajo y no se le renovaría el contrato el cual se encontraba ad-portas de constituirse en indefinido.

Sostiene que se dio comienzo a una suerte de persecución y hostigamiento laboral tendientes a provocar una reacción en él que logre detonar su salida de la empresa, misma situación había tenido que enfrentar su anterior jefe don Javier Uribe Ojeda quien lo había ayudado a conseguir el empleo ya que habían trabajado anteriormente juntos en otra empresa.

Agrega que paralelamente había ocurrido una modificación en el sistema que se utiliza para trabajar en el área, sistema llamado INVAS, que cambiaba la manera de gestionar, administrar, almacenar y llevar el inventario de las diversas especies, trayendo consigo el cambio de varias metodologías y procedimientos que tuvieron sus efectos en el personal, porque no era primera vez que les modificaban el sistema de trabajo lo que venía afectando su desempeño, provocando una desazón, frustración y desmotivación en su grupo de trabajo, colegas que por el factor anteriormente mencionado ya no recibían del todo sus instrucciones presentando excusas varias, descontento que tuvo como corolario el conflicto con dos trabajadores y que puso en peligro su integridad como trabajador, haciéndosele pasar por un angustioso pasar por la empresa, además, de sentirse discriminado por sus superiores que no lo dotaron de herramientas que lo hicieran sentir en igual condición que sus pares.

Refiere que los hostigamientos fueron escalando de menos a más, tornando muy difíciles sus jornadas de trabajo, dejándosele con un nivel de estrés altísimo, a tal nivel que luego de que fue desvinculado el Sr. Javier Uribe, el Gerente General don Cristian Fernández Bunster y doña María José Clavero Subgerente de Gestión y Desarrollo, se constituyeron en más de una oportunidad al interior de la Bodega Seco a Supervisar directamente la jornada de trabajo, entorpeciendo el normal funcionamiento de esta, haciendo que el personal no trabajara con tranquilidad, haciendo más lentos

YKLGRGCJEL

los procesos de recepción, almacenamiento y despacho de los productos, lo cual a prima facie, pudiese entenderse como algo normal dentro de la empresa, claro, si esto no fuese dentro de los hechos de hostigamiento que ya venía sufriendo a esa fecha.

Relata que este clima de tensión que comenzó a generarse dentro de su equipo de trabajo, creó desorden, desatención a sus deberes y molestia entre algunos trabajadores, que veían que su rol de jefatura estaba siendo revisado y cuestionado por sus superiores, sumado a que en esta época comenzaron las marchas sociales, lo que creó un ambiente perfecto para comenzar a desconocer sus órdenes, tanto así que durante una de las jornadas al sorprender a dos trabajadores sentados conversando y viendo un video en un celular (Tomas Vargas y José Ceballos), les pidió que se incorporaran al trabajo a apoyar a sus compañeros que estaban sobrepasados, respecto a lo cual ambos le respondieron de muy mala forma y uno de ellos (José Ceballos) lo increpó enérgicamente, incluso tratando de agredirlo, situación que quedó plasmada en video exhibido en la prejudicial, a lo cual trató de contenerlos, para no ser agredido, debido a sus múltiples lesiones, reciente operación y discapacidad, situación que le podría provocar un colapso si recibiese un golpe, lo cual en definitiva no pasó a mayores.

Con fecha 25 de octubre de 2019, su empleador e procede a despedirlo invocando la causal establecida en el artículo 160 Nº1 letra c) del Código del Trabajo, esto es "vías de hecho ejercidas por el trabajador en contra del empleador o de cualquier trabajador que se desempeñe en la misma empresa", acusándolo de estar involucrado en un encuentro violento y de pelea física con un subordinado.

Expone que este hecho pudiese entenderse como el corolario de todos los hostigamientos que ya había sufrido desde el despido del Sr. Uribe, pero no fue así, ya que de la propia carta de despido y de la documental exhibida en la etapa prejudicial, se constituye otro importante indicio de vulneración, ya su empleador relata que "*De acuerdo a la investigación realizada, al relato de los testigos y al registro visual, con el que se cuenta en el área de bodega, se aprecia un evidente contacto físico con su subordinado, en el cual, después de un breve tiempo de discusión verbal y enfrentamiento cercano, usted se aleja de don José Ceballos y vuelve a enfrentarlo de una manera violenta con contacto físico.*

El ayudante, don Tomas Vargas, se interpuso entre usted y don Jose Ceballos, para frenar esta situación."

Entiende que lo natural y obvio es que ante una situación compleja como la que vivenció él y sus compañeros de trabajo, y por la cual se me despide, es que se siga un conducto regular, como lo

establece el reglamento interno, lo cual no ocurrió, según la propia documental exhibida, que no hizo más que ratificar lo que ya se venía orquestando, es decir, faltar a su propia normativa, despidiéndolo siendo que como se ve en las propias pruebas que señala como acreditantes de la causal, no se ve en parte alguna un contacto violento y queda muy claro que la agresión la comenzó el Sr. Ceballos, por lo que lo normal, es que ante una discusión se amoneste a ambos trabajadores, hecho que solo aconteció con el Sr. Ceballos -instigador de la discusión, y no con él, siendo acusado gravemente de ser el responsable de esta situación, con la consecuencia de ser despedido, lo cual constituye no solo una desproporción en la sanción, sino que discriminación hacia su persona y vulneración de sus derechos más fundamentales.

En cuanto al derecho manifiesta que toda relación laboral debe fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona, conforme a lo anterior, el empleador debe asegurar a sus dependientes un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre sus colaboradores.

El acoso laboral, es una violación grave que atenta en forma directa en contra de los derechos fundamentales de los trabajadores. Cita al efecto el artículo 2 del Código del Trabajo, que señala: *"Asimismo es contrario a la dignidad de la persona el acoso laboral, entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamientos reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más 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 bien sus oportunidades en el empleo"*.

Refiere que se encuentra en todas las situaciones descritas por el Código del Trabajo, y que lo más lamentable es que la consecuencia serán las afecciones físicas y psíquicas que sufrió y sufre actualmente producto del actuar de la empresa, junto con verse perjudicado por el tenor de la carta de despido para encontrar nuevas oportunidades de empleo, ya que de su sola lectura pareciese entender que soy una persona violenta.

En cuanto a las garantías fundamentales vulneradas invoca la integridad física y psíquica, debido al actuar negligente de la demandada ha afectado gravemente su integridad física y psíquica toda vez que actualmente se encuentra con un cuadro de trastorno adaptativo, con múltiples medicamentos, lo que le impide llevar una vida normal.

Asevera que los hechos dan cuenta de actos de discriminación por parte de la demandada por no darle el apoyo necesario para realizar sus labores, ignorando a sabiendas las jefaturas sobre su condición, exigiéndosele posteriormente funciones que en la condición que se encuentra no puede llevar a cabo y agravándolo cada vez que tuvieron oportunidad de hacer lo contrario.

YKLGRGCJEL

Asimismo, invoca como garantía conculcada el derecho a la libertad de trabajo toda vez que depositó sus ilusiones en este trabajo, obteniendo de la contraria una actitud indolente, transgresora y vulneratoria, dejando sus esperanzas en el piso, que destruyó su ilusión de insertarse en la sociedad con normalidad luego del accidente que lo tuvo mucho tiempo fuera de la vida laboral, lo cual le ha hecho perder la confianza en los demás. Agrega que le agradaba trabajar en la empresa y lo único que requería, era que ésta adoptara las medidas necesarias que le permitiesen desarrollarse de manera normal conforme a sus capacidades y que sus trabajadores lo trataran con dignidad.

Alega que también se ha vulnerado el respeto a la vida privada y a la honra de la persona y su familia, que son un derecho que se sostiene en el factor de la honra como el honor subjetivo que corresponde a la estimación que el sujeto tiene de sí mismo y en segundo lugar a la estimación valor social que corresponde al ámbito objetivo. Es aquí que el honor como sentido objetivo se puede traducir en el respeto entre otros, por lo que la Constitución al decir que todos nacen libres e iguales en derechos y oportunidades, ha de velar por la honra, toda vez que en la especie, el empleador ha afectado su dignidad y honra, al menoscabarlo como ser humano al momento de desvincularlo, haciendo presente en la carta de despido una versión de los hechos errónea lejos de lo que realmente ocurrió dejándolo en una situación inmejorable de indefensión sino que por el contrario, se encuentra en una situación de vulneración que lo deja con una casi nula posibilidad de encontrar una nueva fuente laboral ya que se le cataloga como un ser violento que se encuentra involucrado en encuentros violentos, sin sumar su condición de impedimentos físicos específicos a la hora de prestar servicios.

Sostiene que corresponde que se condene a la demandada al pago de la indemnización especial de tutela establecida en el artículo 489 inciso tercero del Código del Trabajo equivalente a once meses de remuneración especial de tutela, toda vez que la vulneración de derechos fundamentales se ha producido debido que el empleador no ha adoptado las medidas pertinentes frente a los hechos denunciados.

Además, plantea que debe indemnizarse el daño moral sufrido por los actos de discriminación y vulneración de derechos reiterados, lo cual lo ha sumido en una profunda depresión, decepción, dolor e impotencia. Tal hecho reviste especial gravedad si se considera que es una persona que sufre discapacidad e impedimentos físicos para ciertas labores para las cuales no fue contratado, razón por la cual fue denostado por su empleadora, es por esto que debe indemnizársele no solo el perjuicio actual, sino el que el Tribunal aprecie conforme a las máximas

de la experiencia y que tendrá repercusión en el futuro cuando postule para conseguir un nuevo empleo.

Cita el artículo 2329 del Código Civil, que prescribe: "Por regla general, todo daño que pueda imputarse a malicia o negligencia de otra persona, debe ser reparado por esta".

Explica que para indemnizar el daño moral, deben considerarse otros factores, a saber:

a) Conducta del Agente: Al efecto señala que la conducta del empleador ha sido absolutamente antijurídica y reiterada en el tiempo. Añade, que se está frente a una vulneración que reviste una gravedad aún mayor a la generalidad de los casos, puesto que no solo ha sido víctima de vulneración de derechos sino que también ha sido víctima de actos de discriminación.

b) Facultades económicas de las partes: El patrimonio del empleador es inmenso en comparación con el de él, por lo que perfectamente se encuentra en condición de pagar los perjuicios que me ha ocasionado.

c) Criterio subjetivo: Refiere que estos criterios de avaluación, permiten justificar los montos que solicitará, los cuales deben ser fijados conforme al actuar negligente del agente, que se traduce en el incumplimiento de las obligaciones laborales, contractuales, constitucionales e internacionales, así como directamente en contra de lo establecido en el articulo 2° del Código del Trabajo, que establece que *"Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona […]. Son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación. Los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo o la ocupación."*

Segundo: Que doña Marianna Vilicic Terreros, C.I. N° 16.163.215-5, en representación de Sociedad Comercial y Distribuidora Oviedo SpA, RUT 89.327.000-0, ambos con domicilio para estos efectos en Los Flamencos N° 380, Punta Arenas, contesta la denuncia de vulneración de derechos fundamentales, señalando que es efectivo que el actor fue contratado como Encargado de Bodega Área Seco y que fue despedido por la causal contenida en el artículo 160, N° 1, letra c) del Código del Trabajo.

Expone que el denunciante, participó en una postulación para trabajar para su representada desempeñándose en la cámara de frío, como Encargado de Cámara. En junio de 2019, fue enviado

YKLGRGCJEL

por la empresa a efectuarse exámenes preocupacionales a la ACHS (Asociación Chilena de Seguridad), cuyos resultados fueron favorables razón por la cual, la empresa, mediante correo electrónico de fecha 21 de junio de 2019, enviado por Carolina Gotta, Jefa de Recursos Humanos, le envía una carta oferta para desempeñarse como Encargado de Cámara y le señala que la fecha de ingreso se efectuaría el día 24 de junio de 2019. Luego, el denunciante en correo electrónico de la misma fecha indica que no estaba de acuerdo con la remuneración ofrecida por la empresa en su oferta y que aspiraba a una remuneración de $850.000.-, de esta forma, el denunciante rechazó la oferta de trabajo efectuada por parte de la empresa y finalmente el puesto de Encargado de Cámara fue ocupado por otro trabajador.

Hace presente que, durante este proceso de contratación el actor no hizo referencia a algún problema de rodilla y que los exámenes preocupacionales arrojaron resultados favorables para el desempeño en el cargo.

Refiere que en este contexto, la empresa no tuvo más contacto con el denunciante hasta que en agosto de 2020, se abrió el puesto para Encargado de Bodega Área Seco, al cual el denunciante postuló, produciéndose su contratación el 19 de agosto de 2019, pero nunca en este proceso de contratación ni en el anterior, señaló a su representada que tenía un grado de incapacidad declarado, solo indicó que había tenido un accidente que lo había mantenido algunos meses sin trabajar.

Asevera que no es efectivo que el Sr. Javier Uribe haya sido despedido de la empresa, pues dicha persona que ocupaba el cargo Subgerente de Operaciones, renunció a la empresa con fecha 2 de octubre de 2019. Dos días después de que el Sr. Javier Uribe se retirara de la empresa, la Gerencia se reunió con los líderes de operaciones para efectos de comunicar su salida y coordinar la reorganización de los procesos de dicha área.

Posteriormente, con fecha 8 de octubre de 2019, se efectuó otra reunión con los trabajadores de la línea de operaciones (bodega seco, cámara de frío y despacho), entre ellos el actor, y se plantearon los puntos levantados con ocasión de la renuncia del Subgerente de Operaciones, informándose que era un factor prioritario ordenar la cámara de frío, botar mermas y efectuar limpieza, ya que la capacidad de esta bodega es muy reducida en comparación con la bodega área seco. Por este motivo, el Gerente General, Cristian Fernández, e Ingrid Clavero, Subgerente de Desarrollo y Control de Gestión, establecieron una proyección de trabajo, debiendo estar terminado el trabajo de orden y limpieza en cámara de frío el día 21 de octubre.

Señala que a todo el personal de bodega se le pidió apoyo para lograr el objetivo y normalizar los procesos que estaban muy retrasados y también al Sr. Ferreira se le pidió efectuar labores en la

YKLGRGCJEL

cámara de frío, pero él con fecha 11 de octubre presentó un certificado otorgado con esa misma fecha, que señala que había sido operado de la rodilla el 26 de julio de 2019 (cuando no pertenecía a la empresa) y que no podía desempeñarse a bajas temperaturas, momento desde el cual no se le pidió ningún trabajo que incluyera ingresar a la cámara de frío y nunca a la cámara de frío desde que empezaron las labores de orden y limpieza.

En este contexto de cambios a nivel de subgerencia de operaciones, de orden de los sectores de trabajo y de mejoras en los procesos de bodega, ocurrió el lamentable hecho protagonizado por el actor, consistente en actos de violencia física y verbal con un trabajador que era su subordinado, don José Ceballos, razón por la cual el empleador toma la decisión de despedirlo el 25 de octubre de 2019, debido a que desde este punto de vista, no es tolerable para un empleador que el "Jefe de un Equipo" se transe a golpes con uno de sus subordinados. En otras palabras, manifiesta que el estándar de comportamiento al que debe ceñirse un encargado de área es más alto que el de un operador que se encuentra bajo su jefatura. Por esta razón se despidió al Sr. Ferreira y no al Sr. Ceballos, a quien se le amonestó por escrito y se le advirtió que para una próxima oportunidad se tomarían medidas más drásticas.

Hace presente que la participación de la Gerencia General y Subgerencia de Desarrollo y Control de Gestión no perturbó las labores en bodega como afirma el actor, muy por el contrario, el resultado de esto se reflejó en una mejora de los procesos logrando agilizar el trabajo y cumplir con los compromisos de entrega a tiempo.

Alega que tampoco es efectivo que al actor se le haya cambiado de funciones ni de puesto de trabajo, ni es cierto que se le haya acosado laboralmente ni que la Jefe de RRHH lo haya tratado de mentiroso.

En definitiva, sostiene que no existió en autos discriminación alguna en contra del actor, sino que la razón a la que obedece su despido fue la recién explicada. Niega que el despido sea el "corolario" de actos de acoso laboral, si no que corresponde a la simple aplicación de una sanción que obedece a una explicación razonable.

En cuanto al derecho aplicable, previa cita de los artículos 485 y 489 del Código del Trabajo, referidos al procedimiento de tutela laboral y a la denuncia de vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, expone que de la simple lectura de la denuncia de tutela queda en evidencia que el demandante está solicitando la declaración de vulneración de derechos con ocasión del despido, por cuanto demanda la indemnización del artículo 489 del Código del Trabajo, no obstante, todas las argumentaciones de las supuestas o más bien inexistentes

vulneraciones se basan en hechos ocurridos con anterioridad al término de la relación laboral, razón por la que la denuncia no podrá prosperar.

En este sentido, refiere que el demandante señala haber sido víctima de acoso laboral y de discriminación durante la vigencia de la relación laboral, conculcándose los derechos a la Integridad Física y Psíquica, derecho a la libertad de trabajo, respeto a la vida privada y a la honra de la persona y su familia

Respecto del derecho a la integridad física y psíquica, manifiesta que resulta evidente que, los hechos que se imputan a su representada no solo no son efectivos, sino que además, no son hechos que eventualmente se hayan producido con ocasión del despido sino que durante la vigencia de la relación laboral, de modo, que es imposible que este derecho fundamental haya sido vulnerado con ocasión del despido.

En lo concerniente a la vulneración al derecho a la libertad de trabajo fundada en el hecho que el actor depositó sus ilusiones en este trabajo, y que recibió como respuesta una actitud indolente dejando sus esperanzas en el piso, sostiene que los hechos en los que funda esta supuesta vulneración no solo no ocurrieron con ocasión del despido, sino que además, no configuran una vulneración al derecho constitucional resguardado por la tutela laboral.

Al efecto cita jurisprudencia administrativa referida al alcance de esta garantía constitucional: *"...Por libertad de trabajo debe entenderse dos aspectos: por una parte, la libertad de trabajo, esto es, el derecho de toda persona de no ser forzada a desarrollar una labor, la que sólo puede ser ejecutada con su consentimiento previo y libre, y, por otra, la libertad de contratación y la libre elección del trabajo, que consiste en la facultad de toda persona de escoger sin sujeción o concurso de otro, el momento, la persona, la labor y las condiciones en que contratará sus servicios laborales, con sujeción a los límites establecidos en la ley.*

Como ha señalado la doctrina, la libertad de trabajo significa que "a nadie le será impuesto un trabajo o un trabajador, que a nadie le será negado un trabajo por razones arbitrarias y que quien trabaje lo haga con una justa retribución" (EVANS, E. Derecho Constitucional, Editorial Jurídica, p 232). Precisamente, en el caso en cuestión nos encontramos con una exigencia arbitraria, no voluntaria, y que afecta la libertad de elección en la afiliación al sistema de pensiones privados." (Dirección del Trabajo, Ordinario 11279/19 del 17 de marzo de 2006).

Expresa que la mera expectativa o la ilusión de permanecer en un trabajo, no está dentro de la esfera de protección de la garantía constitucional.

YKLGRGCJEL

En relación al respeto a la vida privada y a la honra de la persona y su familia, alega que el actor plantea que al momento de ser despedido, se afectó su dignidad y su honra por cuanto se le menoscabó como ser humano, al contener la carta de despido hechos erróneos que se alejan de lo que realmente sucedió y que, sumado a lo anterior, la carta de despido lo hace ver como una persona violenta, que en su situación de incapacidad lo pone en una posición de inferioridad frente a sus pares. Frente a tales afirmaciones señala que evidentemente aquéllas de ninguna manera pueden configurar una vulneración a la garantía constitucional señalada, en ninguna de sus dos fases, ni objetiva ni subjetiva.

Indica que el autor don Alejandro Silva Bascuñán ha señalado que el vocablo "honra" tiene dos alcances que es necesario distinguir: *"uno que recae en la apreciación favorable que uno tiene de sí mismo y, por su propia naturaleza, tiene carácter subjetivo, porque se vincula al juicio propio y particular de cada persona en torno a ella misma; y el otro, entre tanto, es la estimación favorable que la colectividad tiene de las cualidades de la persona y de la conducta que ha observado, valor que tiene carácter objetivo, porque se construye y se expresa fuera de la persona en relación a la cual se refiere". "Por eso al ordenamiento jurídico le interesa que prime el crédito, el buen nombre, la fama, la apreciación objetiva del destinatario de la garantía constitucional."* (Alejandro Silva Bascuñán, Tratado de Derecho Constitucional, Tomo XI, 2ª Edición, Editorial Jurídica, 2006, página 193).

En base a lo anterior, postula que lo relevante desde la perspectiva de la protección constitucional de la honra, no es la auto percepción que tienen los individuos de sí mismos, sino que, por el contrario, de una cuestión objetiva, basada en la consideración social de éste.

Al respecto considera que debe tenerse muy presente, que todo despido puede involucrar una afectación a la integridad síquica y honra del trabajador y, por ello, debe reservarse la acción de tutela, para casos realmente graves y que superan el estándar propio de un despido por injustificado que éste fuere.

Sin perjuicio de lo antes señalado, estima que es posible afirmar que en base a los hechos que se le imputan a su representada, no es posible que se configure una vulneración a la garantía supuestamente infringida, en ninguna de sus dos dimensiones.

En lo concerniente a la justificación y proporcionalidad de las medidas tomadas por su representada, expresa que sin perjuicio que niega los hechos denunciados como constitutivos de vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, reconoce que se ejercieron las facultades sancionatorias del empleador, en el sentido que, el actor fue despedido en consideración

YKLGRGCJEL

a los hechos en los que se vio involucrado, su grado de participación y la jerarquía que ostentaba en relación con el otro trabajador.

Afirma que demostrará que no es posible configurar en este caso ninguna acción lesiva de derechos, sobre todo considerando que el actor siempre fue tratado con el debido respeto a todos y cada uno de sus derechos legales y constitucionales.

Refiere que eventualmente podría haberse discutido la justificación o no del despido, lo que el actor no efectúa, en relación con si los hechos consignados en la carta representan la gravedad suficiente para poner término al contrato de trabajo o no, pero cosa muy distinta es demandar la tutela de derechos fundamentales fundándose en hechos inexistentes o que nada tienen que ver con la forma en que se puso término al despido.

En virtud de lo expuesto, sostiene que no son procedentes las prestaciones demandadas y en cuanto a la indemnización por daño moral, agrega que el actor en su denuncia no indica el tipo de responsabilidad que imputa a la empresa, esto es, si es contractual o extracontractual. Asimismo, cuestiona que no se indica de qué forma se configuran los elementos necesarios para hacer efectiva la responsabilidad de su representada.

Consigna que en el supuesto que la responsabilidad demandada sea la contractual, hace presente que la contraria no indica, cuál es la obligación contractual incumplida, cuál sería la reprochabilidad de la conducta, de qué manera ese incumplimiento reprochable a generado un daño y finalmente, de existir daño, cuál es el nexo causal entre éste y el incumplimiento reprochable.

Añade, que se funda el supuesto daño moral en los mismos hechos en que se basa la vulneración de derechos, es decir, de otorgarse una compensación económica al demandante por el supuesto daño moral sufrido y acoger la vulneración de derechos fundamentales, se estaría compensando doblemente al trabajador por los mismos hechos, razones por las que no puede prosperar la pretensión, quedando de manifiesto que el supuesto daño moral solo tiene por finalidad abultar la cuantía de la demanda.

De conformidad a lo expuesto, y en virtud de lo dispuesto en los artículos 485 y siguientes del Código del Trabajo, solicito. tener por contestada la denuncia interpuesta, y que en definitiva, se la rechace íntegramente, con costas.

Tercero: Que, con fecha 10 de febrero de 2020 se celebra la audiencia de preparatoria ante el Juez Destinado don Franco Reyes Pozo, con la asistencia de los abogados José Luis Pérez Tapia y Marianna Vilicic Terreros, en representación del demandante y de la demandada, respectivamente. Llamadas las partes a conciliación esto no se produce.

YKLGRGCJEL

El juicio se realiza el 31 de agosto de 2020.

Cuarto: Que son hechos conformes los siguientes:

1.Existencia de relación laboral, bajo vínculo de subordinación y dependencia, entre ambas partes.

2. El inicio de la relación laboral fue desde el día 19 de agosto de 2019.

3. La relación laboral se extendió hasta el día 25 de octubre del año 2019.

4. El término de la relación laboral se dio en virtud de la causal del N°1, letra c, del artículo 160 del Código del Trabajo, invocada por el empleador.

5. El actor laboró íntegramente el mes de septiembre y su remuneración, ese mes, fue de $781.329.

Quinto: Que se fijaron los siguientes hechos a probar:

1. Efectividad de haberse vulnerado los derechos fundamentales del trabajador. En particular la integridad física, psicológica, libertad de trabajo, vida privada, honra y actos de discriminación, con ocasión del despido. Hechos y circunstancias.

2. En la afirmativa, relación de causalidad entre la infracción denunciada y daño moral.

3. Existencia de daño moral. Hechos y circunstancias.

4. Entidad de los perjuicios que se demandan por concepto de daño moral. Hechos y circunstancias.

Sexto: Que la parte denunciante ofreció la prueba que se lee en el acta de la audiencia preparatoria de la cual incorporó la siguiente:

Documental:

1. Acta de Comparendo de Conciliación con fecha 05 de noviembre del 2019

2. Contrato de trabajo de fecha 19 de agosto de 2019 y anexos de toda la relación laboral uno con fecha 18 de septiembre y el segundo con fecha 30 de septiembre del año 2019

3. Contrato de trabajo del señor José Ceballos de fecha 11 de septiembre de 2018

4. Carta de Amonestación de fecha 30 de Octubre de 2019

5. Documentos de investigación sobre los hechos de fecha

6. Comprobante de inducción del trabajador al puesto de trabajo inclúyase la de Bodega Zona Frio de fecha 19 de agosto de 2019

7. Comprobante de pago de cotizaciones previsionales de todo el periodo trabajado de fecha 17 de diciembre de 2019.

8. Resolución de incapacidad permanente ley Nº16.744 de fecha 30 de noviembre de 2018.

9. Carta de despido del Sr. Ferreira de fecha 25 de octubre de 2019.

10. Citación de fecha 11 de noviembre de 2019 al Hospital Clínico Magallanes

YKLGRGCJEL

11. Finiquito de Hervi Ferreira de fecha 25 de octubre de 2019.

12. Certificado de fecha 22 de julio de 2019.

13. Informe de alta (Epicrisis) de fecha 25 de Julio de 2019.

14. Certificado de fecha 11 de octubre de 2019.

Confesional: Comparece y declara previo juramento don Cristian Fernández Bunster, Gerente de Sociedad Comercializadora y Distribuidora Oviedo Ltda.: Consultado hace cuánto tiempo es gerente de la empresa, responde: Desde enero de 2018. Consultado si conoce al Sr. José Zeballos, responde: Sí, era un operario. Consultado si él fue amonestado durante la relación laboral, responde: No recuerdo. Consultado si en el Reglamento existe diferenciación entre los trabajadores para aplicar una sanción, responde: No existen. Consultado si generó un procedimiento de investigación cuando se produjo el despido del actor, responde: Sí, supongo que se consideraron entrevistas a los involucrados. Consultado quien determinó el despido, responde: El área de Recursos Humanos. Consultado si participó en esa decisión, responde: No. Cuando ocurrió este tema buscamos un video de lo que había ocurrido y ese mismo día él se acercó a conversar conmigo para contarme lo que había ocurrido. Consultado qué vio en el video, responde: Vi que en algún momento había una conversación entre Hervi y José, dentro de esa conversación se nota que hay un grado de molestia, Hervi encara a José. Consultado si vio que se trenzaran a golpes, responde: Se estaban encarando, no llegó a una pelea, a trenzarse a golpes. Consultado si él o la empresa tenían conocimiento de alguna dificultad del actor en alguna área, responde: Nada que le impidiese cumplir funciones. Consultado si el actor por el contrato estaba destinado a ambas bodegas, responde: Las funciones de los encargados de seco y de frío son las mismas con la diferencia que uno trabaja en el área de congelado. Consultado si alguien contratado para la bodega seco puede trabajar para la bodega frío, responde: Todos están abiertos a que en algún momento se les envíe a hacer funciones en otras áreas como un proceso de reemplazo común y corriente. Consultado si tomó conocimiento de que el actor no podía trabajar en la cámara de frío, responde: Él informó en algún momento. Consultado en qué momento, responde: Un par de semanas antes de que ocurriera esto hicimos un proceso de intervención en el área de operaciones para hacer un levantamiento de ciertos puntos y objetivos que no se estaban cumpliendo en el área, más que objetivos, eran procedimientos que no se respetaban de forma transversal. Entonces se hizo una Carta de Gantt para poder solucionar. En ese momento uno de los objetivos tenía que ver con el orden del área de cámara de congelados y para eso se establecieron dos o tres semanas. Se dijo que esos procesos todos iban a apoyar un poco a todos, que tanto Hervi como otras personas se iban a involucrar en operaciones para ir cumpliendo con esta Carta Gantt. Al otro día que se entregó esa instrucción Hervi entregó o avisó en Recursos Humanos que no se lo permitía su salud. Consultado que se determinó después de eso respecto de Hervi, responde: Ninguna, simplemente el área de

operaciones tuvo que cumplir con otras personas. Consultado si anterior a eso el actor había estado en la cámara de frío, responde: Desconozco, pero no debiese. Consultado si la situación de salud se considera al contratar, responde: Sí claro, se tienen los exámenes preocupacionales y de salud para saber si está en condiciones.

Testimonial: Comparecen y declaran previo juramento:

1. Javier Eduardo Uribe Ojeda, ingeniero civil, RUT 8.647.286-4: Consultado si trabajó en la empresa Oviedo, responde: Sí, de octubre de 2018 a octubre de 2019. A Hervi Ferreira lo conozco aproximadamente hace cinco o seis años. Consultado si compartieron en Oviedo responde: Sí, lo contratamos después de una evaluación de Recursos Humanos. Consultado si participó en el proceso de evaluación, responde: Sí, porque me preguntaron. Lo recomendé. Cuando contratamos al Sr. Ferreira necesitábamos un encargado de cámara y un encargado de bodega seco. En principio se lo contrató para trabajar en cámara seca o bodega seca, pero pensando en apoyar también en cámara. Consultado si fue jefe del actor, responde: Jefe directo no porque había un supervisor director que era el jefe de operaciones. Consultado si se pidió al Sr. Ferreira trabajar en la cámara de frío, responde: En el periodo que yo estuve, estuve un mes con Hervi Ferreira, seguramente fue a cámara en su proceso de inducción. Cuando Hervi Ferreira entró a trabajar con nosotros estaba en un proceso de rehabilitación producto de una operación que se hizo en la rodilla. Consultado como era la relación del actor con los trabajadores, responde: Hervi Ferreira tiene un carácter más fuerte de lo normal, pero lo vi trabajando, lo vi bastante bien. Consultado si recibió algún reclamo, responde: El mes que estuve con él no. Consultado por qué terminó su contrato con la empresa (del testigo), responde: Por mutuo acuerdo. En cuanto al actor, señala: Trabajaba con él Methanex en algunos proyectos hace 5 años atrás. Consultado cuántas veces postuló el actor a la empresa demandada, responde: Paso por varios procesos, por lo menos dos, el año pasado 2019. Consultado a qué cargos postuló el actor, responde: A jefe de operaciones. Consultado a qué postuló la segunda vez, responde: A encargado de bodega. Consultado para qué cargo se contrató al actor, responde: Para encargado de bodega. Consultado si conoció a don Dennys, responde: No. Consultado a qué se refiere cuando dice que el actor tiene un carácter más fuerte de lo normal, señala: Más estricto, más estructurado, más cuadrado, enfocado a sacar la pega adelante. Consultado en qué se diferencian los cargos de cámara de frío y bodega seca, responde: En cuanto estructura es lo mismo, solo se diferencian en que tienen que trabajar a -18°. Consultado de quien dependen esos cargos, responde: Del jefe de operación que depende del subgerente de operación que era yo. Consultado si recibió reclamos del actor respecto de que estaba siendo objeto de acoso laboral, responde: No.

2. Gastón Eugenio Pérez Gómez, RUT 15.580.484-K: Consultado si trabajó en Oviedo, responde: Sí, hasta noviembre del año pasado. En cuanto al actor señala: Entró a trabajar como jefe de

bodega. Consultado si el actor tuvo problemas con otros compañeros de trabajo, responde: Lo que yo vi, nada. Consultado si el actor fue violento o agresivo con alguna persona, responde: No, no lo vi. Consultado si vio al actor trabajar en la cámara de frío, responde: Sí, porque hubo un tiempo en que el encargado de la cámara de frío había renunciado y a él lo mandaban. Consultado si el actor tenía una incapacidad para trabajar en la cámara de frío, responde: Tenía una incapacidad que era evidente, porque tenía una pequeña cojera. Consultado si eso estaba en conocimiento de los jefes, responde: Yo creo sí, era evidente la cojera. Consultado qué cargo tenía el actor en la empresa, responde: Encargado de bodega.

3. José Fabian Bahamonde Castro, RUT 17.237.680-0, cesante: Consultado si trabajó para la demandada, responde: Trabajé siete años y un mes, fui administrativo de bodega. En cuanto al actor, señala: Él fue presentado el año pasado como jefe de bodega. Consultado el testigo si estaba a cargo del actor, responde: No, él estaba a cargo de los muchachos de bodega y yo tenía otra jefa. Consultado si veía habitualmente al actor en su trabajo, responde: Afirmativo. Consultado por el motivo del despido del actor, señala: Él tuvo una pelea con un caballero, él le llamó la atención. Vi la pelea. Los jóvenes Ceballos y Vargas estaban fuera del pasillo de licores compartiendo con sus celulares, había harta pega. Se le informó al Sr. Ferreira que estaba a cargo de ellos, que no estaban haciendo nada, así que el Sr. Ferreira salió de su oficina y dijo muchachos los voy a amonestar verbalmente porque no están haciendo el trabajo y los chicos reaccionaron y ahí empezó la trifulca. El Sr. Ceballos le dijo "Qué te crees tú acá, llevai tres meses con suerte y te creís jefe" y le lanzó un improperio, empezaron a discutir y hubo un intento de agresión por parte de Ceballos, iba directo con un combo en la cara y como el Sr. Ferreira es un tipo más grande que Ceballos mantuvo la distancia a través del brazo. Afortunadamente no pasó a mayores porque había otros muchachos mirando lo que había sucedido y los separaron. Consultado si se trenzaron a golpes, responde: No. Consultado si el actor tomó del cuello a Ceballos, responde: No fue del cuello, fue para mantenerlo a distancia, estiró su brazo para que no le pegue. Consultado si fue citado a una investigación interna, responde: No, se llamó a Luis Villegas, jefe de operaciones, se pidió su testimonio y la cámara de video. En cuanto a lo sucedido con el Sr. Ceballos, responde: Una amonestación grave. Consultado si el actor tiene trabajo, responde: No. Consultado si vio o sabe si el actor trabajaba en la cámara de frío, responde: Él fue citado varias veces por el jefe de operaciones para que vaya a trabajar allá. Después ingresó un jefe de cámara y aun así tenía que ir para allá a cooperar. Consultado si sabe si el actor tenía una incapacidad, responde: Desde el primer momento, cuando él fue presentado como jefe de bodega tenía un evidente cojeo. Le preguntamos de manera interna junto con mi jefa y otros muchachos y dijo que tenía problemas en la rodilla derecha que había sido operado recién y que el frío lo mataba. Consultado si el actor se negó a cumplir labores, responde: No, cualquier cosa que le pedían fuera o no de su pega la hacía igual.

Consultado hasta cuando trabajo en la empresa, responde: 6 de agosto de este año. Consultado en qué cargo se desempeñaba el actor, responde: Jefe de Bodega. Consultado en qué lugar se desempeñaba, responde: En las bodegas de DITECO. Consultado por qué dice que el actor debió cooperar en la cámara de frío, responde: Lo que pasa es que el cargo de jefe de cámara estaba vacante, son cargos totalmente diferentes el de jefe de cámara y de bodega, entonces como no había nadie lo mandaron a cooperar. Consultado cuando se contrató al nuevo, responde: Una o dos semanas antes de que fuera despedido don Hervi. Consultado si él (testigo) cooperó con la cámara de frío, responde: No, era administrativo de operaciones, no estaba ligado a eso.

4. Alexander Moisés Ritter Díaz, RUT 16.363.013-3, Consultado si trabajo en la empresa, responde: De agosto de noviembre de 2019 como ayudante de bodega. En cuanto al actor señala: Fue mi jefe directo en bodega. Lo desvincularon porque él tenía una enfermedad y lo mandaron a hacer cosas que no podía teniendo un papel, él tuvo un accidente; lo mandaron a la cámara de frío. Consultado si el actor tuvo una pelea con un trabajador, responde: Pelea no fue, a él lo agredieron, porque yo iba pasando justamente y don Hervi le dijo siga con sus labores, se dio vuelta y empezó un altercado. Consultado con quién estaba discutiendo el actor, responde: Él no estaba discutiendo, él fue decirle al que estaba parado viendo un video con otro señor y le respondieron mal, de forma agresiva. Consultado por los nombres de las personas que agredieron al actor, responde: José Ceballos y Tomás Vargas, o sea Tomás Vargas no, fue Ceballos el que agredió, se le fue encima con la mano al cuello. Consultado si vio al actor tomar del cuello al Sr. Ceballos, responde: No, quizá en algún momento lo habrá tocado. Consultado si se trenzaron a golpes, responde No. Consultado si sancionaron al Sr. Ceballos, responde: Le llegó una carta de amonestación. Consultado si el actor tiene actualmente trabajo, responde: No. Consultado por el "papel" que tenía el actor, responde: Como siempre había momentos muertos en el trabajo, él nos comentó que tuvo un accidente, que entró a trabajar y presentó una carta que dice que tuvo un accidente y no puede exponerse al frío. Consultado si vio ese papel, responde: No lo vi, pero las jefaturas sabían, era un secreto a voces, todos sabían. Consultado sobre cuándo se presentó ese papel: Al momento de entrar. Consultado si eso le consta, responde: Trabajé con él directamente, no era mentira, ese papel está. Consultado donde estaba al momento de la pelea en la bodega, responde: Yo iba pasando, iba donde el horquillero, no siquiera alcancé hablar con él. Yo iba caminando por el pasillo.

Exhibición documental: Se exhibe Reglamento Interno de la empresa demandada

Otros medios probatorios: Se reproduce video de fecha 25 de octubre de 2019.

Séptimo: Que la parte denunciada ofreció la prueba que se lee en el acta de la audiencia preparatoria de la cual incorporó la siguiente:

Documental:

1. Contrato de trabajo de don Hervi Ferreira de fecha 19 de agosto de 2019.

2. Anexo de contrato de trabajo de don Hervi Ferreira de fecha 18 de septiembre de 2019.

3. Anexo de contrato de trabajo de don Hervi Ferreira de fecha 30 de septiembre de 2019.

4. Listado de control programa de inducción de don Hervi Ferreira para el cargo de encargado de bodega de fecha 19 de agosto de 2019 con el correspondiente registro de formación interna de fecha 3 de octubre del mismo año.

5. Descriptor del cargo Encargado de Bodega Seco.

6. Liquidación remuneraciones agosto y septiembre 2019 correspondiente al demandante.

7. Certificados de evaluación laboral de salud de la ACHS Sr. Hervi Ferreira para los siguientes riesgos: Básica, Trabajo en altura física sobre 1,8m y Temperatura extremo frío.

8. Mail enviado por don Hervi Ferreira a Carolina Gotta de fecha 21 de junio de 2019.

9. Certificado de fecha 11.10.19 emitido por el traumatólogo Mauricio Díaz Zimek.

10. Comprobante de carta de aviso para terminación del contrato de trabajo.

11. Finiquito del trabajador Hervi Ferreira de fecha 25 de octubre de 2019.

12. Certificado pago de cotizaciones previsionales de fecha 17.12.19 de don Hervi Ferreira.

13. Acta comparendo conciliación de fecha 5.11.19 entre don Hervi Ferreira y Soc. Com. y Dist. Oviedo SpA.

14. Reporte Asistencia Legal de don Hervi Ferreira entre el 19.08.19 y 25.10.19.

15. Investigación realizada por Soc. Com. y Dist. Oviedo SpA relativos a los hechos denunciados ocurridos con fecha 25.10.10.

16. Carta Amonestación señor José Ceballos de fecha 30 de octubre de 2019.

17. Contrato de Trabajo de fecha 13 de julio de 2018 celebrado entre la demandada y don José Ceballos.

18. Contrato de Trabajo de fecha 11 de septiembre de 2018 celebrado entre la demandada y don José Ceballos.

19. Contrato de Trabajo de fecha 30 septiembre 2019 celebrado entre la demandada y Dennys Acurero Suarez para desempeñar labores de encargado de congelados.

Testimonial: Comparecen y declaran previo juramento:

1. Carolina Gotta Álvarez, RUT 20.339.587-6, ingeniera en administración de empresas, jefa de recursos humanos: Trabajo en Distribuidora Oviedo y soy la jefa de recursos humanos desde diciembre de 2018. En cuanto al actor señala: Lo conozco más o menos desde el mes de abril del año pasado cuando el postuló por primera a una vacante en el cargo de encargado de la cámara de frío. Tuvimos una primera entrevista en el mes de abril, su postulación no prosperó. Se le envió un

correo de cierre de proceso agradeciéndole su participación en este proceso. Después en el mes de junio nosotros volvemos a publicar esta vacante y el Sr. Ferreira vuelve a postular como encargado de cámara de frío, en ese entonces, en el mes de junio, él sí pasó a las siguientes etapas, pasó a los exámenes preocupacionales y exámenes psicológicos y físicos. Como todo salió bien decidimos enviarle la carta oferta, por un tema salarial no logramos concretar esa contratación. En el mes de julio él me envía un WhatsApp preguntándome si todavía estaba vigente la vacante de encargado de cámara de frío porque le interesaba volver a conversar conmigo. En ese momento nosotros llevábamos un proceso con un consultor externo para esta vacante de encargado de cámara de frío, entonces lo derivamos con entrevista al consultor que estaba llevando este proceso. Paralelamente se origina la salida del encargado de bodega en el mes julio y nos quedan ambas vacantes disponibles y ahí se decide que él va a ocupar la vacante de encargado de bodega, ingresando a mediados de agosto. Consultada por la diferencia entre encargado de bodega y encargado de cámara, responde: Las funciones son exactamente las mismas, uno desempeña sus funciones en el área de bodega y otro en el área de cámara de frío, tienen diferencias en cuanto a volúmenes y cantidad de personal a cargo. En el área de cámara el espacio es más pequeño y el personal es menor que en el área de bodega. Teníamos otro perfil muy bueno. Con el consultor, el subgerente de operaciones don Javier y conmigo, se decidió que a Hervi lo íbamos a colocar en bodega porque tenía mayor experiencia en manejo de personal y mayores estudios que la otra persona. Javier Uribe era subgerente de operaciones, él renunció a inicios de octubre del año pasado. Consultada si las funciones del actor contemplaban entrar a la cámara de frío, responde: Sí, o sea en el descriptor de cargo se habla de bodega. Bodega para nosotros son ambas bodegas, pero por un tema de orden y organización hay una separación de frío y bodega, pero ambos prestan funciones técnica y normalmente en ambos lados, si falta una persona o si se necesita en un lado, la otra persona suple. Actualizamos ese descriptor y ahora se llama encargado de bodega general. Consultado en qué momento el actor deja de entrar a la cámara de frio, responde: Desconozco las funciones en terreno, porque no estoy en bodega en el día adía. A mí me llegó un WhatsApp del jefe de operaciones Luis Villegas el 16 de octubre donde me manda una foto que le había enviado Hervi con un certificado de que no podía ingresar a cámara, entonces llamo al jefe de operaciones y le pregunto, me dice que le había pedido a Hervi que apoyara en cámara y que le había presentado ese certificado, certificado que nunca había visto antes. No podría responder cuántas veces ingresó a la cámara porque hasta ese momento yo desconocía de su desempeño o si habían tenido un inconveniente anterior. Consultada si tenía conocimiento del estado de salud del actor al entrar a la empresa, responde: Sí,

YKLGRGCJEL

yo tuve tres entrevistas con él, dentro de ellas salió que él tuvo un accidente el año 2012, que estaba recuperado totalmente y que estaba apto para ejercer la labor. Se le mandó a hacer los exámenes físicos a la ACHS donde él si bien salió con algunas alteraciones, estaba apto para estar en cámara de frío, para levantar peso de acuerdo a la ley y subir a altura. Consultada por qué termina el contrato, responde: La causal fue vías de hecho, él tuvo un encontrón físico o de agresión con otro colaborador, en realidad un subordinado de él. Ese día llegó Luis a contarme que Hervi se había agarrado golpes con un subordinado, José Ceballos, entonces decido entrevistarme con ambos, primero con Ceballos. Él me cuenta su versión de los hechos, que estaba con Tomás y su celular mostrándole algo, que había llegado Hervi muy prepotente a decirles que fueran a trabajar, a lo que ellos responden que habían consultado a sus compañeros si necesitaban ayuda y como nadie la necesitaba habían tomado ese momento para ver el celular. Ceballos tiene una personalidad más fuerte y se enfrascaron en una discusión, Hervi le dice que era su jefatura, que tenía que obedecerle, que iba a ponerle una amonestación, con lo que Ceballos no estaba de acuerdo y seguían discutiendo mientras caminaban hacia la oficina. Cuenta Ceballos, que Hervi se volteó, se le acercó de manera de provocarlo, diciéndole "¿Me vas a pegar?" y Ceballos le dice "No, yo no te voy a hacer nada" y levanta las manos y ahí como que Hervi lanza las manos a su cuello. Hervi cuenta las cosas totalmente al revés, que fue Ceballos quien tenía una actitud más prepotente y que él fue quien lo provocó. Como estas versiones no cuadraban decidí iniciar una investigación; pregunté en operaciones quienes habían estado en el momento en que ocurrieron los hechos y la única persona que vio estos hechos fue Tomás Vargas, no tuvimos ninguna otra persona que haya estado presente en los hechos. Hubo personas que salieron después, que escucharon los gritos y los estaban separando pero que hayan visto la pelea solo Tomás. La versión de Tomás coincidía con la versión de José Ceballos y las cámaras de seguridad también coincidían con las versiones de ellos. Consultada por qué la empresa despide al actor, responde: Damos mucho valor al respeto hacia el otro, una persona que tiene una jerarquía jamás puede faltar el respeto a otro, por tanto, desde su jerarquía se esperaba que pudiese manejar la situación de otra manera. Dentro de la investigación nos dimos cuenta que quien provocó a la otra persona fue Hervi, me refiero de manera física. Hervi fue quien apoya su cuerpo a modo de provocación y quien primero lanza las manos y nosotros como empresa no podemos permitir que una persona de ese ejemplo a otro. A José Ceballos se le amonestó y no se le despidió producto de lo mismo. Consultado si el actor habló con alguien en la empresa aparte de ella, responde: Con el gerente general, se acercó a disculparse. Consultada qué le dijo el actor a ella, responde: Que quien había sido prepotente y provocador había sido José

Ceballos y que simplemente había reaccionado, que temía por su vida porque que había tenido un accidente anterior y se había protegido. Consultada si recibió materialmente el certificado médico de octubre, responde: Yo nunca recibí el certificado físicamente, la única vez que me enteré fue por el WhatsApp del jefe de operaciones. Son tres, uno de la rodilla, otro de que tenía una discapacidad de fecha 2017, 2018. Es la única vez que yo ví esos certificados. Consultado si el actor el momento de ser contratado le informó de estas situaciones de incapacidad, responde: No. En la demanda él dice que yo lo habría tratado de mentiroso, cosa que no fue así. El jefe de operaciones me envía estos certificados, entonces yo cito a Hervi a una reunión. Yo siempre en las tres entrevistas que tuvimos anteriormente siempre le pregunté si él después de ese accidente que había tenido hace años había quedado bien y si estaba en condiciones, porque trabajar en cámara significa levantar peso, significa estar en frío, entonces uno se asegura de que efectivamente eso no tenga consecuencias a futuro; en todas las instancias él siempre dijo que estaba al 100% y los exámenes lo respaldaban. Cuando se generó esto de los certificados lo cité porque quería saber por qué nunca había mencionado algo así y de repente de la nada sale este certificado cuando se le solicita apoyo en cámara. En ese momento él dijo "Me estás tratando de mentiroso", yo dije "No, no te estoy tratando de mentiroso, quiero entender porque nunca antes me dijiste esto". Consultada por la decisión del despido, responde: La decisión se tomó en conjunto con mi jefatura directa Ingrid Clavero, gerenta de administración y finanzas y el jefe de operaciones. Consultada si envió una carta al Sr. Fernández, responde: Sí, para decirle que se van tomar estas medidas. Consultada si en el reglamento existe un procedimiento para el acoso laboral, responde: Sí. Consultada si en la investigación se tomó declaración al Sr. Ferreira, responde: Escrita no. Consultada cuando se produce la investigación, responde: El día de los hechos, me entrevisté con ambos. En cuanto a los exámenes del actor que salieron alterados, señala: Específicamente el de trabajar en la cámara de frío salió alterado pero no porque no pudiese estar al frio sino porque tenía un índice de masa corporal mayor al normal para su contextura y porque tenía el colesterol alto. La ACHS deriva al paciente a un médico para que éste emita un certificado de que está siendo tratado o de que se recuperó. De hecho Hervi fue al médico y recuerdo que dijo que ya estaba en tratamiento con pastillas.

2. Tomás Vargas Sánchez, RUT 9.989.412-9, administrativo de bodega: Actualmente soy administrativo de operaciones de la bodega de Distribuidora Oviedo desde hace dos años y seis meses. En cuanto al actor señala: Fue mi jefe hasta octubre de 2019. Tuvo un altercado con un trabajador de la bodega pero el motivo real lo desconozco Yo estaba presente en ese momento,

hubo una discusión que pasó a mayores, hubo contacto físico más que nada con el trabajador. Yo estaba con José Ceballos, horquillero de la bodega y estábamos volviendo se almorzar, estábamos hablando de un tema, ahí llega Hervi en un tono bastante prepotente a decirnos qué estábamos haciendo y que teníamos que ir a ayudar a unos compañeros. Empezó una discusión, que teníamos que hacer lo que él decía, que era el jefe y le respondimos que sabíamos que lo teníamos que hacer y que lo que decía no era necesario hacerlo. Se pusieron a discutir más que nada ellos dos y yo me quedé al lado. Hervi en un momento de la discusión le dijo "sabes que te voy a amonestar" a lo que José le dijo "amonéstame", no le dio mucha importancia. Hervi le dice que vayan a su oficina, ahí se alejaron de mí, diciendo unas cosas, no alcancé escuchar. Un poco antes de la entrada de la oficina de Hervi, veo que se da vuelta Hervi y quedan cara a cara, ahí me acerco a separar y Hervi agarrándolo del cuello y José se lo saca de encima colocando la mano en su brazo para que no lo agarre del cuello. Trato de sacar a José para que no pase a mayores. Consultado si los vio trenzarse a golpes, responde: No, Hervi tomó del cuello a José. Consultado si vio a José tratar de golpear al actor, responde: No, para mí no fue un golpe porque José al momento de que lo toma del cuello le saca la mano. Consultado si vio el video, responde: No. Consultado si el actor tenía una incapacidad para trabajar en la cámara de frío, responde: Sabía que tuvo un accidente, más detalle no recuerdo que haya comentado. Consultado si lo vio en la cámara de frío, responde: No, yo trabajaba en la bodega de seco en ese tiempo. Consultado por la diferencia entre la bodega y la cámara, responde: El frío, se trabaja con ropa especial. Yo solo trabajaba en bodega. Consultado si es amigo del Sr. Ceballos, responde: En este momento sí.

Otros medios probatorios: Se exhibe video de fecha 25 de octubre de 2015.

Octavo: Que las partes en las observaciones a la prueba expusieron lo conveniente a sus derechos.

Noveno: Que en estos autos el denunciante plantea que con ocasión del despido la empleadora vulneró el derecho a la integridad física y psicológica, el derecho a la libertad de trabajo, el derecho a la vida privada y honra, asimismo, sostiene que fue objeto de actos discriminación y previa cita del artículo 2 del Código del Trabajo que define el acoso laboral, afirma que se encuentra en todas las hipótesis que contiene dicho cuerpo legal. Tales aseveraciones las basa en los siguientes hechos:

a) Que conforme a su contrato de trabajo su puesto era el de encargado bodega área seco;

b) Que con fecha 26 de junio, antes de ingresar al trabajo, informó de su operación a rodilla razón por la cual se le contrata para la bodega de seco;

YKLGRGCJEL

c) Que desde el día 19 de agosto de 2019 sus funciones se realizaron normalmente hasta el día 3 de octubre de 2019, fecha en que se informa en una reunión que el Sr. Javier Uribe Ojeda, Subgerente de Operaciones -quien lo recomendó para el trabajo- había sido desvinculado por necesidades de la empresa.

d) Que desde ese día -3 de octubre de 2019- en adelante se le ordenó realizar labores ajenas a su contrato, principalmente ir a trabajar a la cámara de frio a una temperatura que oscila entre -19° y -25°, en circunstancias que en el proceso de selección para el cargo comunicó a RR.HH. a través del Subgerente de Operaciones que debía que ser operado de la rodilla derecha y que la empresa estaba en pleno conocimiento que tenía una discapacidad física del 22.5% que le impedía absolutamente trabajar en Bodega Frío; además, luego de la desvinculación del Sr. Javier Uribe, el Gerente General don Cristian Fernández Bunster y la Subgerenta de Gestión y Desarrollo doña María José Clavero se constituyeron en más de una oportunidad en la bodega seco a supervisar directamente la jornada de trabajo, entorpeciendo el normal funcionamiento de esta, haciendo que el personal no trabajara con tranquilidad, haciendo más lentos los procesos de recepción, almacenamiento y despacho de los productos.

e) Que fue objeto de una suerte de persecución y hostigamiento laboral tendientes a provocar una reacción en él que lograra detonar su salida de la empresa, misma situación que había tenido que enfrentar su anterior jefe don Javier Uribe Ojeda que lo había ayudado a conseguir el empleo ya que habían trabajado anteriormente juntos en otra empresa, de modo, que luego del despido de aquél se continuó el hostigamiento hacia su persona. Menciona al efecto una serie de labores (Limpieza de los equipos de congelación para los helados Bresler, mantención de estos mismos, limpieza y mantención de los hornos Breden Master, limpieza y mantención de las vitrinas refrigeradas de Cerveza Corona, limpieza y mantención de los equipos Alifrut y la circunstancia de tener que trabajar hasta las 21:45 horas en varias oportunidades y los días sábado;

g) Que en cuanto a su imposibilidad de trabajar a bajas temperaturas, hizo llegar un certificado médico al Jefe de Operaciones Sr. Luis Villegas, quien al no creerle lo hizo presentarse a la oficina de Carolina Gotta para explicar por qué no podía trabajar en la cámara de frío, la cual lo trató de mentiroso delante del mencionado jefe, dando a entender que ella no sabía nada al respecto;

h) Que fue discriminado por la demandada al no brindarle ésta el apoyo necesario para realizar sus labores, ignorando a sabiendas las jefaturas sobre su condición;

i) Que se conculcó el derecho a la libertad de trabajo toda vez que depositó sus ilusiones en su trabajo, obteniendo de la empleadora una actitud indolente, transgresora y vulneratoria que destruyó su ilusión de insertarse en la sociedad con normalidad luego del accidente que lo tuvo mucho tiempo fuera de la vida laboral;

j) Que se efectuó una modificación en el sistema INVAS para trabajar que cambiaba la manera de gestionar, administrar, almacenar y llevar el inventario de las diversas especies, trayendo consigo el cambio de varias metodologías y procedimientos que tuvieron efectos en el personal porque el grupo de trabajo no recibía del todo sus instrucciones, lo que provocó un descontento que tuvo como corolario el conflicto con dos trabajadores (Tomás Vargas y José Ceballos) que puso en peligro su integridad como trabajador, además, de sentirse discriminado por sus superiores que no lo dotaron de herramientas que lo hicieran sentir en igual condición que sus pares, y en definitiva se le desvincula a él por la causal del artículo 160 N° 1 letra c) del Código del Trabajo; y

k) Que la parte empleadora afectó su dignidad y honra al invocar en la carta de despido una versión de los hechos errónea lo cual lo ha dejado con una casi nula posibilidad de encontrar una nueva fuente laboral

Décimo: Que ponderada a la luz de las reglas de la sana crítica la prueba rendida por las partes han podido acreditarse los siguientes hechos:

1. Que en abril de 2019 don Hervi Ferreira postuló al cargo de encargado de cámara de frío en la empresa demandada, se le entrevistó pero no obtuvo el cargo. En el mes de junio de 2019, postula por segunda vez al mismo cargo, ocasión en que pasó los exámenes preocupacionales y los exámenes psicológicos y físicos, pero por un tema salarial no se concretó su contratación. Luego, en el mes de julio de 2019, el actor consulta a la doña Carolina Gotta, jefa de recursos humanos de la empresa si estaba vigente la vacante correspondiente al señalado cargo, siendo derivado a una entrevista con el consultor externo a cargo del proceso de reclutamiento. Paralelamente a este proceso, queda vacante el puesto de encargado de bodega en ese mismo mes. Finalmente se decide que el Sr. Ferreira ocupará el cargo de encargado de bodega por tener mayor experiencia en manejo de personal y mayores estudios. Lo anterior se desprende de la declaración de la Sra. Gotta no contradicha por otra prueba y de los correos electrónicos de Carolina Gotta a Hervi Ferreira y de Hervi Ferreira a Carolina Gotta de 21 de junio de 2019.

2. Que en las entrevistas efectuadas al trabajador por la Sra. Gotta, previas a su contratación, éste manifestó que tuvo un accidente el año 2012, que estaba recuperado totalmente y que estaba apto para ejercer la labor, lo que fluye de la declaración de dicha trabajadora no contradicha por otra prueba.

3. Que previo a ser contratado el actor fue sometido a exámenes preocupacionales realizados por la Asociación Chilena De Seguridad que concluyeron que el don Hervy Ferreira Jeldres no evidencia alteraciones que contraindiquen, aunque se pesquisó que presenta colesterol alto, cifras tensionales elevadas al momento del examen y un IMC 30 (obesidad) por lo que se recomendó valoración por su médico de previsión, presentar un certificado de diagnóstico, de control y

tratamiento y una evaluación nutricional y control dietético. Lo anterior se desprende de los certificados de evaluaciones laborales de fecha 17 de junio de 2019 emitidos por la Asociación Chilena de Seguridad, cuyo contenido guarda concordancia con lo señalado por la testigo Carolina Gotta, jefa de recursos humanos de la empresa

4. Que mediante Resolución de Incapacidad Permanente Ley N° 16.744 N° 35 de 30 de noviembre de 2018, de COMPIN Magallanes y Antártica Chilena se declaró que don Hervi Ferreira Jeldres tiene un grado de incapacidad total de un 25%, la cual se inicia el 27 de julio de 2018. En el documento se lee que el diagnóstico es TEC cerrado (sin hallazgos patológicos) fractura flexo compresiva D1 D2 y las secuelas consisten en leve acuñamiento anterior inferior al 15% D1-D2 dolor dorsal.

5. Que con fecha 26 de julio de 2019 el actor fue sometido a una intervención consistente en artroscopia rodilla derecha en el Hospital Clínico Magallanes, correspondiendo su diagnóstico a meniscopatía rodilla derecha, permaneciendo hospitalizado entre el 24 y el 26 de julio de 2019, lo que consta en certificado médico de 22 de julio de 2019 extendido por el traumatólogo Mauricio Díaz Zimec para ser presentado en Superintendencia de Seguridad Social, informe de alta epicrisis N° 67840 y certificado médico de 11 de octubre de 2019 extendido por el traumatólogo Mauricio Díaz Zimek para ser presentado en Distribuidora Oviedo Ltda.

6. Que conforme al contrato de trabajo de 19 de agosto de 2019 y anexo de 18 de septiembre de 2019, suscritos por las partes el actor fue contratado a plazo fijo hasta el 16 de noviembre de 2019, para ejecutar el cargo de encargado de bodega de área seco, estableciéndose un horario de lunes a viernes de 8:00 a 13:00 horas y de 14:00 a 18:00 horas. Dicho cargo pertenece al área de operaciones de la empresa, depende del Jefe de Operaciones y supervisa a ayudante de bodega y al operador horquilla, según el descriptor de cargo.

7. Que en los meses de septiembre y octubre de 2019 el actor laboró 20,32 y 29 horas extraordinarias, respectivamente, las que le fueron pagadas según liquidaciones de septiembre y octubre de 2019 y finiquito firmado por las partes.

8. Que con fecha 30 de septiembre de 2019 don Dennys Acurero Sánchez fue contratado por la empresa demandada en el puesto de encargado de congelados a plazo fijo hasta el 29 de octubre de 2019, según contrato de trabajo de 30 de septiembre de 2019.

9. Que el contrato de trabajo entre Javier Uribe, Subgerente de Operaciones, y la empresa demandada, no terminó por un despido basado en la causal necesidades de la empresa, sino que por mutuo acuerdo de las partes en octubre de 2019, así se desprende de lo declarado por el Sr. Uribe que compareció como testigo.

10. Que la empresa realizó un proceso de intervención en el área de operaciones y elaboró una Carta Gantt, uno de cuyos objetivos era el orden del área de cámara de congelados, estableciéndose que en el proceso tanto el trabajador como otras personas se iban a involucrar en operaciones para cumplir con esa carta. Luego, cuando don Luis Villegas, jefe de operaciones solicita al actor cooperar en la cámara de frío, este le presenta un certificado médico que le impide exponerse al frío, el cual con fecha 16 de octubre de 2019 fue enviado vía WhatsApp por dicha jefatura a doña Carolina Gotta, de modo, que el área de operaciones cumplió las labores con otras personas. Lo anterior se deprende del relato de los señores Cristian Fernández (Gerente General de Distribuidora Oviedo) y Carolina Gotta.

11. Que el trabajador José Ceballos conforme a su contrato de trabajo a 25 de octubre de 2019 era ayudante de bodega, por lo que se encontraba bajo la dependencia directa del encargado de bodega seco, según el descriptor de este último cargo.

12. Que con fecha 25 de octubre de 2019 se encontraban en el área de bodega los trabajadores Tomas Vargas y José Ceballos viendo un video en un celular, cuando el encargado de bodega área seco, Hervi Ferreira se acerca a instruirles que se dirijan a trabajar, lo cual molestó al trabajador José Ceballos generándose una discusión entre ambos.

13. Que en las imágenes captadas por la cámara de seguridad del lugar y que fueron reproducidas mediante video (contenido en pen drive) se observa que dos personas vestidas con pantalones oscuros y casacas color gris y rojo con rayas blancas interactúan entre sí (el video no tiene sonido), a los que se acerca un tercero que viste un chaleco sin mangas color amarillo, se desprende que mantienen un dialogo. En el segundo 0:00:33, se advierte que el sujeto del chaleco amarillo hace el ademán de abrazar con su brazo derecho a uno de los individuos por su costado izquierdo, ante lo cual éste último retrocede y de inmediato el sujeto de chaleco amarillo avanza sobre él y con su mano derecha le toma el brazo izquierdo, acto seguido la otra persona lanza un manotazo con su brazo izquierdo. No se aprecia que alguna de estas personas hubiere tomado por el cuello a otra. A contar del segundo 0:00:42 aparecen en escena un total de cuatro personas a separarlos, una sale de un pasillo y las otras de un lugar que no se puede ver en la filmación.

14. Que el incidente fue informado a la jefa de recursos humanos Carolina Gotta, la cual entrevistó a los trabajadores José Ceballos y Hervi Ferreira, quienes dieron versiones contrapuestas, pues mientras que el primero aseveró en síntesis que se genera una discusión entre ambos, que el Sr. Ferreira le da un empujón y lo toma del cuello, este último manifestó que el otro trabajador tuvo una actitud prepotente y lo provocó. Posteriormente, dicha jefatura efectúa una investigación que consideró la declaración de escrita del trabajador Tomás Vargas y José Ceballos y el registro de video

YKLGRGCJEL

de la cámara de seguridad. Lo anterior se desprende de los dichos de Carolina Gotta y Tomás Vargas y de las declaraciones escritas de los señores Vargas y Ceballos.

15. Que con fecha 25 de octubre de 2019 el actor fue despedido por la causal prevista en el artículo 160 N° 1, letra c), artículo 160 del Código del Trabajo, esto es, "vías de hecho ejercidas por el trabajador en contra del empleador o de cualquier trabajador que se desempeñe en la misma empresa", la que se funda en los siguientes hechos:

"Don Hervi Ferreira, el día viernes 25 de octubre, se ocasionó una situación fuera de lugar en el área de Bodega Seco, en donde usted se vio involucrado en un encuentro violento y de pelea física con un subordinado de su área, el operador de grúa horquilla don José Ceballos.

De acuerdo a la investigación realizada, al relato de los testigos y al registro visual, con el que se cuenta en el área de bodega, se aprecia un evidente conflicto físico con su subordinado, en el cual después de un breve tiempo de discusión verbal y enfrentamiento cercano, usted se aleja de don José Ceballos y vuelve a enfrentarlo de una manera violenta con contacto físico.

El ayudante de bodega don Tomás Vargas se interpuso entre usted y don José Ceballos para frenar esta situación"

16. Que con fecha 30 de octubre de 2019 el trabajador José Ceballos, fue amonestado por escrito por los hechos acaecidos el 25 de octubre de 2019, bajo el argumento de que en dicha ocasión se vio involucrado en un encuentro violento y de pelea física con el encargado de bodega seco. Se cita en la misiva el artículo 85 del Reglamento Interno de la Empresa referido a prohibiciones a los trabajadores.

Décimo primero: Que el actor afirma que con fecha 26 de junio antes de ingresar al trabajo informó de su operación razón por la cual se le contrata para la bodega de seco, sin embargo, esta data no concuerda con las fechas en que habrían ocurrido las entrevistas entre la empresa y el demandante, las que según éste último ocurrieron el 11 de abril y el 11 de junio de 2019. Por otra parte, se acreditó que al 26 de junio de 2019 el actor no estaba participando en ningún proceso de reclutamiento ni había sido seleccionado para un puesto de trabajo en Distribuidora Oviedo, además, el único certificado médico extendido para ser presentado a la empresa data del día 11 de octubre 2019. Finalmente, las razones de la empresa para contratarlo como encargado de bodega radicaron en su mayor experiencia en manejo de personal y en sus estudios, y no en el hecho de haber sido intervenido en su rodilla derecha, aspecto que a la empresa le era desconocido, puesto que los exámenes preocupacionales no hacen ninguna alusión a ello. Todo lo anterior, reviste de credibilidad lo señalado por doña Carolina Gotta, jefa de recursos humanos, la cual manifestó que Luis Villegas, jefe de operaciones (jefe directo del actor según los hechos establecidos) solicitó al actor apoyar en cámara (entiéndase de frío) y que éste le presentó un certificado que establece que no podía

YKLGRGCJEL

exponerse al frío, procediendo el Sr. Villegas a remitírselo (a la Sra. Gotta) con fecha 16 de octubre de 2019 a través de WhatApp, motivo por el que ella procede a citar al trabajador para inquirir por qué nunca le había informado este antecedente. No se acreditó que la Sra. Gotta hubiese tratado de mentiroso al Sr. Ferreira en esa reunión.

Sin perjuicio de todo lo anterior, la prueba fue insuficiente para establecer que el actor trabajó reiteradamente en la cámara de frío, puesto que su testigo Javier Uribe-que según la demanda permaneció en funciones en la empresa hasta el 3 de octubre de 2019- al ser consultado sobre si se requirió al Sr. Ferreira trabajar en esa área, contestó: *"En el periodo que yo estuve, estuve un mes con Hervi Ferreira, seguramente fue a cámara en su proceso de inducción",* lo cual guarda coherencia con el documento consistente el Listado de Control Programa de Inducción que detalla la instrucción brindada al trabajador sobre Fase de Frigorífico, todo lo cual se contrapone a los dichos de los restantes testigos presentados por el demandante. Lo único claro es que, a raíz de la elaboración de una Carta Gantt para ordenar el área de cámara de frío, en octubre de 2019 se solicitó cooperación al Sr. Ferreira en dicha área, quien se excusó fundado en su condición de salud exhibiendo al efecto un certificado médico extendido el 11 de octubre de 2019 para ser presentado a Distribuidora Oviedo Ltda. Tal conclusión no se ve alterada por las declaraciones de los testigos de la demandante en orden a que la empresa tenía conocimiento de que el trabajador por su condición física no podía exponerse al frío, porque se basan más que nada en creencias y en conversaciones informales, pudiendo advertirse que carecen de un conocimiento exacto respecto del momento en que la empleadora es informada oficialmente de estos antecedentes.

Décimo segundo: Que en la denuncia se hace mucho hincapié en que después que el Sr. Javier Uribe sale de la empresa, el actor comenzó a ser víctima de hostigamiento, situación que también habría vivido el Sr. Uribe, sin embargo, no se explica en el libelo y, naturalmente no se acreditó, cuál es el nexo entre un hecho y otro, ni tampoco la existencia de hostigamiento y acoso laboral, puesto que ninguno de los que comparecieron como testigos aludieron a la ocurrencia de actos de tal naturaleza en contra del Sr. Ferreira durante el desarrollo de la relación de trabajo. De hecho al Sr. Uribe -subgerente del área en que se desempeñaba el demandante- se le preguntó si recibió reclamos de éste en orden a haber estado siendo objeto de acoso laboral, respondió "No." Finalmente, este testigo en su relato no alude a ninguna situación de hostigamiento que hubiere vivenciado personalmente durante su estadía en la empresa.

Décimo tercero: Que atendido lo señalado precedentemente no es posible formar convicción en el sentido que el denunciante fue objeto de una suerte de persecución y hostigamiento laboral tendientes a provocar una reacción en él que lograra detonar su salida de la empresa, puesto que se estableció que los motivos de ésta para despedir del trabajador se basan en un hecho puntual ocurrido

el día 25 de octubre de 2019 entre aquél y un trabajador de su dependencia. En este sentido, es preciso destacar que es bastante discutible que la comunicación cumpla a cabalidad el estándar de fundamentación que exige el artículo 162 del Código del Trabajo, atendido que la testimonial de la empresa da cuenta de una conducta que no se detalla en la carta de despido y que no se observa en la imágenes captadas por la cámara de seguridad del lugar en que ocurre el altercado, cual es que el Sr. Ferreira habría tomado del cuello al Sr. Ceballos, circunstancia que podría haber derivado en la calificación del despido como indebido de haberse ejercido subsidiariamente la acción de despido indebido, pero tal circunstancia por sí sola no configura hostigamiento o acoso laboral, pues estos requieren de la reiteración sistemática en el tiempo de actos y/u omisiones destinados a menoscabar al trabajador, por ende, no constituyen acoso laboral los conflictos ocasionales, esporádicos o aislados, como el de marras.

En atención a lo expuesto, no se advierte que con ocasión del despido se haya afectado en su núcleo esencial la dignidad y la honra del trabajador, porque la carta de despido fue redactada en términos más bien genéricos dado que no detalla circunstanciadamente en qué habrían consistido las vías de hecho ejercidas por el trabajador, lo cual recién se despeja con la rendición de la prueba testimonial de la demandada.

Décimo cuarto: Que el actor reprocha a su empleadora que lo discriminó al no brindarle el apoyo necesario para realizar sus labores ignorando a sabiendas las jefaturas su condición, asimismo, critica la modificación en el sistema INVAS que trajo consigo el cambio de varias metodologías y procedimientos que tuvieron efectos en el personal porque el grupo de trabajo no recibía del todo sus instrucciones lo que provocó un descontento que tuvo como corolario el conflicto con dos trabajadores (Tomás Vargas y José Ceballos).

Sobre la condición de salud del trabajador vale lo ya dicho respecto de que la empresa hasta el 16 de octubre de 2019 ignoraba los antecedentes sobre la condición física del trabajador.

En cuanto a que no se le proporcionó apoyo para ejecutar su labor, no se aportaron medios probatorios que lo demuestren, por el contrario, obran en el proceso Listado de Control Programa de Inducción a que fue sometido el demandante para el puesto de encargado de bodega, de fecha 19 de agosto de 2019, que detalla las diferentes materias en que fue instruido (Recursos Humanos, Existencias, Prevención de Riesgos, Administración Operaciones, Cargo y Puesto de Trabajo, Despacho y Distribución, Bodega Seco, Fase de Frigorífico, Comité Paritario y Desarrollo y Control de Gestión) y Registro de Formación Interna efectuada entre los días 3 y 4 de octubre de 2019, realizada por doña María Clavero (Subgerente de Desarrollo y Control de Gestión) en que se trataron los temas INVAS, WMS, configuraciones, ingreso de mercadería, estados ASN y LPN, programación

YKLGRGCJEL

de pedidos, estados OS, revisiones periódicas de reportes, casos prácticos y resolución de situaciones operacionales, participando en la actividad los trabajadores Dennys Acurero y Hervi Ferreira.

Finalmente, en cuanto a que la falta de instrucciones concerniente a la modificación del sistema INVAS desembocó en un conflicto con los trabajadores Tomás Vargas y José Ceballos que detona su despido, solo resta decir que este aserto carece absolutamente de sustento.

Décimo quinto: Que no habiéndose demostrado la existencia de indicios o de hechos que permitan formar la convicción de que se está de cara a un despido que vulneró los derechos fundamentales que señala la denuncia, se rechazará en todas sus partes la denuncia de tutela laboral.

Décimo sexto: Que, la prueba apreciada conforme a las reglas de la sana crítica ha permitido arribar a las convicciones expuestas la que no se ve alterada por la prueba documental que no resultó relevante para resolver la cuestión controvertida y que se individualiza en los números 1, 7 y 10 del considerando sexto y en los números 10 y 13 del considerando séptimo.

Por estas consideraciones y, visto, además, lo dispuesto en los artículos 1698 del Código Civil, 41, 63,73, 420, 425 y siguientes y 453 y siguientes, 485 y siguientes y 510 del Código del Trabajo, se resuelve:

I. Que se **RECHAZA** en todas sus partes la demanda por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido interpuesta por don Hervi Enrique Ferreira Jeldres, en contra de Sociedad Comercializadora y Distribuidora Oviedo Ltda., representada por don Julián José Fernández Sesnich, ya individualizados.

II. Que no se condena en costas por haber tenido motivo plausible para litigar.

Regístrese, notifíquese por correo electrónico y archívese.

RIT T-97-2019
RUC 19-4-0233590-7

Dictada por doña Claudia Andrea Ortiz Quinteros, Juez Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Punta Arenas.

CLAUDIA ANDREA ORTIZ QUINTEROS
Fecha: 12-09-2020 14:28:32 UTC-4

YKLGRGCJEL

A contar del 06 de septiembre de 2020, la hora visualizada corresponde al horario de verano establecido en Chile Continental. Para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar 2 horas. Para más información consulte http://www.horaoficial.cl