

PROCEDIMIENTO: TUTELA.

MATERIAS: Vulneración de Derechos

DEMANDANTE: Mariela Del Pilar Alvarado Mora

DEMANDADO: Sociedad Jara e Hijos Limitada

REPRESENTANTE LEGAL: Ismael Aquiles Jara Cifuentes

RIT: T-67-2019

RUC: 19-4-0201976-2

-----/

Chillán, uno de julio de dos mil veinte

VISTO, OÍDO Y TENIENDO PRESENTE:

PRIMERO: Que comparece Mariela Del Pilar Alvarado Mora, administrativa, quien interpone demanda laboral de Tutela por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del autodespido, en contra de su ex empleador Sociedad Jara e Hijos Limitada, persona jurídica de derecho privado, representada por don Ismael Aquiles Jara Cifuentes, en base a los antecedentes de hecho y de derecho que a continuación expone:

RELACIÓN CIRCUNSTANCIADA DE LOS HECHOS

I. ANTECEDENTES DE LA RELACION LABORAL

1. Que, con fecha 01 de septiembre de 2013 fue contratada, bajo vínculo de subordinación y dependencia, por el demandado Sociedad Jara e Hijos Limitada, para prestar servicios en calidad de administrativa, en el establecimiento de su ex empleador, llamado "RENTA CAR", ubicado en Calle Bulnes N°630, Of. B, comuna de Chillán.

2. Que, de acuerdo a su experiencia laboral, siempre se había desempeñado con excelencia en sus trabajos previos, desarrollándose con gran fluidez en la ejecución de sus labores y por sobre todo destacando en iniciativa y pro actividad laboral.

3. Que, en un comienzo trabajaba en la Compañía de Seguros MAPFRE, donde don Ismael Jara era corredor de seguros, razón por la cual se conocieron, previo al inicio de la relación laboral.

4. Que, en razón de ello y las recomendaciones de don Carlos Villanueva, Jefe de MAPFRE, don Ismael Jara Cifuentes, la contactó para citarla a una reunión y ofrecerle trabajar con él.

5. Que, es así que en septiembre de 2013, fue contratada para desempeñarse en labores administrativas, en particular, en el área de



coordinación de las asistencias de las compañías de seguro, para el arriendo de vehículos de reemplazo.

6. Que, su contrato de trabajo tenía una duración de carácter indefinido.

7. Que, la jornada de trabajo convenida, según la cláusula segunda del contrato de trabajo, era de lunes a viernes, de:

- Mañana: 09:00 a 13:30 horas
- Tarde: 15:00 a 19:00 horas

8. Que, su remuneración mensual era de carácter variable por lo que, de acuerdo a las últimas 03 liquidaciones emitidas, correspondientes a los meses de octubre, noviembre y diciembre de 2018, este ascendía a la suma de \$819.856.-

II. ANTECEDENTES SOBRE LA VULNERACION DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES.

1. Que, no obstante, a que don Ismael Jara Cifuentes, le solicitara que trabajara con él, una vez ingresada a la empresa, se fui dando cuenta del clima hostil que allí se vivía, toda vez que él, como jefe, tenía muy mal trato con sus trabajadores.

2. Que, hace presente que, desde su escritorio, fue testigo de innumerables peleas, golpes de mesa, gritos y constantes descalificativos al personal.

3. Que, ya habiendo transcurrido un par de años, las situaciones antes descritas no le habían afectado directamente, sin embargo, desde el año 2016 en adelante, todo comenzó a cambiar.

4. Que, recuerda claramente, cuando a mediados de 2016, su ex empleador le llamó la atención por primera vez con improperios, dejándola en vergüenza frente a sus demás compañeros de trabajo.

5. Que, lejos de ser una situación aislada, esto se hizo un hábito, puesto que desde ese momento, cada problema, hasta el más mínimo que se suscitó en la empresa, se resolvió a través de gritos e improperios.

6. Que, a medida que esto se hacía más frecuente, comenzó a sentirse incomoda, temerosa e incluso insegura de sus capacidades.

7. Que, durante todo el 2017, también fue objeto de constantes y reiteradas, agresiones verbales, toda vez que su ex empleador acostumbraba a dar instrucciones y luego desdeirse de ellas.

8. Que, muchas de las instrucciones se informaban al personal, a través de correos electrónicos, sin embargo y llegado el momento de aplicarlas, su ex empleador se molestaba, increpando al personal señalando que las cosas de esa forma no se hacían.

9. Que, fue así como al ser responsable de la mantención de su familia y hogar, y ante la posibilidad de perder su fuente de ingresos, es que se mantuvo sin dejar constancia de estos hechos ante la Inspección del Trabajo de Chillán.

10. Que, no obstante lo relatado, los hechos de hostigamientos y agresión más importantes, los vivió aproximadamente a mediados de febrero de 2018,



cuando se enteró que se encontraba embarazada, situación que comunico inmediatamente a su ex empleador, pues se trataba de su primer hijo y quería tomar los resguardos necesarios.

11. Que, recuerda como en ese momento le dijo: “no permito los embarazos aquí, así tendré que despedirte”, a lo que respondió encontrarse protegida por el fuero.

12. Que, dicho esto, su ex empleador, simplemente obvió la información entregada, toda vez que siguieron los malos tratos hacia su persona, amenazas de descuentos en sus remuneraciones, amenazas de despido, burlas y chistes peyorativos, etc.

13. Que, lejos de ser este un momento feliz y tranquilo de su vida, todo se tornó aún más complicado puesto que el propio hijo de su ex empleador, don Ismael Jara Quiroga, comenzó a hostigarla, obstaculizándole la pasada en la oficina, haciendo comentarios inapropiados o simplemente refiriéndose a ella como “guachita rica, estay rica”, etc.

14. Hace presente que todas estas situaciones le generaron un cuadro de stress severo, por lo que tuvo que conversar con su ex empleador, acerca de lo que ocurría con su hijo, quien simplemente determinó, no se le dirigiera más la palabra.

15. Que, nada cambió desde aquella conversación, por lo que en reiteradas ocasiones tuvo que enfrentarse a don Ismael Jara Quiroga, para prácticamente rogarle que la dejara tranquila, respondiéndole siempre que él era “intocable”.

16. Que, además cada vez que debía controlarse o realizarse algún examen por su embarazo, su ex empleador no quería darle permiso para asistir, o simplemente si le daba permiso, la hacía trabajar en sus horarios de colación para recuperar el tiempo que según sus propias palabras, “era perdido”.

17. Que, para su total desgracia con fecha 09 de abril de 2018, fue atendida de urgencia en el Hospital Herminda Martín de Chillán, donde fue sometida a un “legrado uterino”, a consecuencia de la pérdida espontánea de su hijo.

18. Que, para ella, ese momento fue el resultado de mucho tiempo de stress y malos tratos psicológicos.

19. Que, fue su médico tratante, ginecólogo – obstetra, don Alfonso Lepe, quien le recomendó, recibir atención médica psiquiátrica por la pérdida de su hijo.

20. Que, en ese momento no entendió la importancia de tratarse con un especialista, por lo que decidió, acudir a un médico general, el Dr. Walter Muschen Gruber, quien le indicó tomar “sertralina”, una pastilla en la mañana y otra en la noche, todo ello para mitigar el cuadro de stress por el que estaba pasando.

21. Que, dos días después de su pérdida, es decir con fecha 11 de abril de 2018, volvió al trabajo, solicitándole a su ex empleador, le otorgara los días de



vacaciones que le quedaban, a fin de tener unos días descanso y despejar su mente de lo ocurrido.

22. Que, su ex empleador se negó a conferirle esos días, señalándole “no es mi problema que no seas capaz de ser mamá”, por lo que con gran pesar y congojo, debió seguir trabajando.

23. Que, trascurridas, aproximadamente dos semanas de su pérdida, se disponía a guardar su auto, en el estacionamiento de la empresa, cuando el encargado del lugar le dice que no podía estacionarse más ahí, que eran órdenes expresas de don Ismael.

24. Que, en ese momento se dirigió a la oficina de don Ismael a preguntarle que ocurría, indicándole “no entras más tu huevada de auto, no es mi problema donde lo dejes”.

25. Que, respecto de circunstancias similares, a la semana siguiente, la persona encargada de abrir el estacionamiento, no se encontraba en su puesto de trabajo, por lo que desde su oficina escuchó los bocinazos de un auto que quería entrar, que no obstante, continuó con su trabajo, cuando repentinamente siente un portazo, y ve a su ex empleador al pie de su escritorio ofuscado diciéndole “Por qué no me abriste la huevada de portón, si para eso también te pago, para que hagas las huevadas que yo te digo”.

26. Que, en ese momento no supe que responderle, más que ese no era su trabajo, a lo que finalmente respondió “Yo mando aquí, hago las huevadas que quiero y por lo demás tú y tu familia comen gracias a mí, que no se te olvide mierda”.

27. Que, es así como los meses transcurrieron, y con fecha 20 de julio de 2018, nuevamente su ex empleador, se dirigió a ella profiriendo improperios, encarándola frente a sus compañeros, y señalándole “desde que perdiste tu guagua, andai como huevona”

28. Que, ese día, tal fue su malestar físico y psicológico, que tuvo que retirarse a escondidas de su ex empleador y dirigirse a la Clínica Chillán, donde fue ingresada con un fuerte dolor en el pecho, palpitaciones y mareos.

29. Que, en el acto se le practicó un electrocardiograma a fin descartar patologías mayores.

30. Que, una vez atendida y estabilizada, se le informó que se trataba de una crisis de pánico, la que según se le explicó, pudo desencadenarse por un cuadro de ansiedad y stress.

31. Que, se le indicó el medicamento calmante “clonaxepam”, por 20 días, más la derivación a atención médica psiquiátrica.

32. Que, desde la visita al Dr. Walter Muschen, a esa fecha, ya se encontraba bajo la medicación de “sertralina”.



33. Hace presente que desde la pérdida de su hijo, su ex empleador por cualquier razón sacaba a colación el tema, señalando “no vayas a quedar embarazada” o “verdad que ya no puedes tener hijos”.

34. Que, en el mes de agosto 2018, quiso postular al subsidio habitacional, sin embargo al momento de hacer los trámites y reunir la documentación, se percató a través del boletín comercial, de fecha 03 de agosto de 2018, que tenía lagunas por no pago en las cotizaciones previsionales de fonasa, en las fechas de mayo, junio y septiembre de 2016 y febrero de 2017.

35. Que, al momento de preguntarle a su ex empleador éste sencillamente respondió “no tengo plata ahora, vas a tener que postular a casa en otro momento”.

36. Que, no obstante, todos los hechos relatados, continuó trabajando, y con fecha 31 de diciembre de 2018, su ex empleador nuevamente la interpeló, debido a que un cliente del Rent a Car, no había pagado el co-pago por arriendo de un vehículo, por lo que éste mediante gritos e insultos la responsabilizó, de lo ocurrido y delante de sus compañeros, señaló “te descontaré a ti huevona toda la plata que se debe”, “hacen puras huevadas estas mierdas”.

37. Que, a efectos de dejar constancia de lo sucedido, acudió a la Inspección del Trabajo de Chillán, para que se le tomara su declaración.

38. Que, con fecha 02 de enero de 2019, interpuso nuevamente una constancia ante la Inspección del Trabajo, esta vez vía online, en la página de dicha institución, en la que señaló: “Hoy llegando a mi lugar de trabajo, mi empleador don Ismael Jara Cifuentes, sigue con su hostigamiento a mi persona, gritándome que el día 31 de diciembre de 2018, por qué me retiré a las 14:00hrs. El día 21 de diciembre de 2018, él me informa que el horario del Rent a Car el día 24.12 y 31.12, el horario de atención del rent a car es hasta las 14:00 hrs. Donde tengo como respaldo correo enviado a una asistencia de vehículo de reemplazo”.

39. Que, esta constancia fue a fin de aclarar que su ex empleador se molestó por retirarse a las 14:00 horas, hecho que el mismo había informado, mediante correo.

40. Que, finalmente a principios de enero de 2019, no aguantó más la situación y decidió acudir a la consulta de la Dra. Marianela Becker, médico psiquiatra.

41. Que, luego de una extensa conversación la Dr. Mariela le dio varias licencias siquiátricas, bajo el diagnostico de “Trastorno adaptativo mixto”.

42. Que, sus sesiones de terapias, fueron acompañados con medicamentos antidepressivos serotoninico y ansiolíticos para el control de la sintomatología.

43. Que, desde el inicio de sus terapias hasta su reintegro a la empresa, se le otorgaron 06 licencias médicas, cada una de ellas por 20 o 21 días aproximadamente, comenzando la primera de ellas el 08 de enero de 2019.



44. Que, finalmente sus licencias psiquiátricas, se extendieron hasta el día 12 de abril de 2019.

45. Que, con fecha 13 de mayo de 2019, volvió a trabajar en su horario de trabajo habitual, sin embargo las condiciones de trabajo y el ambiente laboral se encontraban en las mismas condiciones.

46. Que, ante el temor de experimentar nuevamente los malos tratos y hostigamientos de su ex empleador decidió autodespedirme.

47. Que, como consecuencia de lo señalado, decidió el día 13 de mayo de 2019 poner término a la relación laboral que la vinculaba con el demandado según lo permite el artículo 171 del Código del Trabajo, autodespidiéndose, entregando la correspondiente carta certificada de autodespido a su ex empleador, con copia ante la Inspección del Trabajo, según consta en documento acompañado a esta demanda.

48. Que, al día siguiente, presentó su autodespido ante la Inspección del trabajo de Chillán, la que fue fechada, 14 de mayo de 2019.

49. Que, respecto de los antecedentes mencionados sobre los malos tratos que se hicieron extensivos a sus demás compañeros, hace presente que en el tiempo trabajado para su ex empleador, vio gran rotación de personal, puesto que muchos no lograban soportar, los hostigamientos y malos tratos.

50. Que, incluso algunas colegas no alcanzaban a durar un mes en el trabajo, puesto que las instrucciones eran impartidas con retos e improperios, las llamadas de atención eran en frente del resto del personal y clientes, por lo que las vergüenzas y humillaciones hacían que nadie quisiera permanecer ahí.

51. Que, ni siquiera los dejaba ir al baño tranquilo, toda vez que apenas él se percataba que allí estaban, iba a golpear la puerta para decirles “te puedes apurar”, sin existir razón que justificara el apuro.

52. Que, si por alguna razón mostraban indicios de estar enfermos o refriados, nos gritaba, “así no me sirven mierdas”, “no sirven para nada”, “a que vienen si así no le sirven a nadie”.

53. Que, intuyó que la razón de generar un ambiente laboral en esas condiciones era con el único fin de que cuando el personal ya no le servía, renunciara, sin que su ex empleador tuviera que hacerse cargo de los pagos que por ley le correspondían a sus trabajadores.

54. Que, es así como, dentro de las renuncias más recientes a su autodespido, se encontraban las de mis colegas, María Aldana, Yohanna Sepúlveda Valenzuela y Youssi Valencia Jachura, quienes decidieron poner término a su relación laboral renunciando voluntariamente y señalando como hecho justificativo del mismo, los malos tratos constantes provenientes de la jefatura.

INDEMNIZACIONES PRETENDIDAS



En atención a la naturaleza de la acción deducida, se solicita se condene a la demandada al pago de las indemnizaciones que consagra el artículo 489 del Código del Trabajo, esto es,

(1) la regulada en el inciso cuarto del artículo 162 y

(2) la regulada en los incisos primero y segundo del artículo 163

(3) la especial de 6 a 11 remuneraciones mensuales, además, la que se desprende del numeral tercero del artículo 495 del Código del Trabajo, esto es,

(4) indemnización por daño moral. Por su parte y de acuerdo a la jurisprudencia citada de la E. Corte Suprema, que hace plenamente compatible la acción de Tutela con la de despido indirecto, debe entenderse que el reenvío que hace la mencionada disposición (489 inciso tercero) al (5) recargo legal de la indemnización por años de servicios del artículo 168 del Código del Trabajo, se refiere al del artículo 171 en el caso del Autodespido. Por su parte, el N°3 del artículo 495 del Código del Trabajo establece que la sentencia deberá contener las indemnizaciones que procedan, esto es, las contempladas en el artículo 489 ya referido y la indemnización por daño moral.

INDICIOS

Que los indicios en general derivan de la falta de resguardo por parte de su empleador al no tomar las medidas necesarias para proteger eficazmente su vida y salud y que en definitiva afectaron su integridad física y psíquica, en particular podemos mencionar los siguientes:

1. Que, su ex empleador la hostigaba, menoscababa y amenazaba de despido constantemente.

2. Que, estos tratos no solamente eran proferidos a su persona sino que también a todos los trabajadores que compartían oficina con ella en el renta car.

3. Que, en razón de ello, es que dejó varias constancias en la Inspección del Trabajo de Chillán, algunas de ellas en las en las fechas 31 de diciembre de 2018 y 02 de enero de 2019 y 17 de abril de 2019.

4. Que, muchas de sus colegas, no pudieron soportar los malos tratos por lo que decidieron renunciar, dentro de las renunciaciones, destacó las de sus compañeras María Aldana, Yohanna Sepúlveda Valenzuela y Youssi Valencia Jachura.

5. Que, a mediados de febrero de 2018, comunico a su ex empleador, su estado de embarazo, tomando esta circunstancia como un elemento de burla y menoscabo a su persona.

6. Que, incluso comunicado su embarazo, no solo sufrió los hostigamientos de su ex empleador, sino que también lo de su hijo, don Ismael Jara Quiroga.

7. Que, con fecha 09 de abril de 2019, ingreso de urgencias al Hospital Herminda Martín, debido a un aborto espontaneo.



8. Que, desde esa fecha en adelante, lejos de bajar los hostigamientos y malos tratos, siguió siendo maltratada psicológicamente y amenazada de despidos por parte de su ex empleador.

9. Que, tuvo fuertes episodios de stress y crisis de pánico, las que la llevaron a atenderse de urgencia en la Clínica Chillán.

10. Que, en agosto de 2018, se percató que su ex empleador, adeudaba cotizaciones previsionales en fonasa, generando lagunas en los pagos en las fechas de mayo, junio y septiembre de 2016 y febrero de 2017, situación que fue puesta en conocimiento del empleador, y que originó un nuevo episodio de acoso y menoscabo hacía su persona.

11. Que, fue atendida por don Walter Muschen, Médico general y doña Mariela Becker, Médico Psiquiatra, quienes concordaron en el diagnóstico y los medicamentos, para tratar, la depresión, los cuadros de stress y las crisis de pánico.

12. Que, producto de ello es que tuvo 06 licencias médicas, emitidas por la Dra. Mariela Becker.

13. Que, ante el temor de volver a vivir los mismos episodios de malos tratos laborales, cuadros de stress y crisis de pánico es que decidió con fecha 13 de mayo de 2019, autodespedirse.

Solicita en definitiva declarar:

a) Que la demandada ha lesionado sus derechos fundamentales, como consecuencia de acoso laboral, en particular afectando el derecho a la vida, integridad física, psíquica y el deber de respeto y protección a la honra, contenidos en el artículo 19 N°1 y N°4 de la Constitución Política de la Republica, al no haber cumplido con su deber general de protección de la vida, salud y honra.

b) Que, el contrato de trabajo ha terminado por despido indirecto del trabajador, por la causal contemplada en el artículo 160 N°7 del Código del Trabajo;

c) Que dicho despido es nulo por no haberse enterado las cotizaciones de seguridad social en Fonasa.

d) Remuneraciones y demás prestaciones contractuales que se devenguen entre la fecha del autodespido, esto es, 13 de mayo de 2019 y la fecha de su convalidación, en base a una remuneración de \$819.856.-

e) Cotizaciones de seguridad social, adeudadas en FONASA, en los meses de mayo, junio y septiembre de 2016 y febrero de 2017.

f) De las siguientes indemnizaciones y prestaciones:

- \$819.856.-por concepto de Indemnización y prestaciones
- \$819.856.-por concepto de Indemnización sustitutiva del aviso previo.
- \$4.919.136.- por concepto de indemnización por el periodo de 06 años de servicios.



- \$3.935.309.- por concepto de recargo de un 80% de la indemnización por años de servicios según lo dispone el artículo 171 del Código del Trabajo.

- \$874.513.- por concepto de feriado anual correspondiente a 02 periodos equivalentes a 32 días corridos.

- \$394.887.- por concepto de feriado proporcional devengado equivalente a 14.45 días corridos.

- \$9.018.416.- por concepto de indemnización adicional, equivalente a once meses de la última remuneración mensual, de acuerdo a lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 489 del Trabajo

- \$10.000.000.- por concepto de indemnización por daño moral.

g) Los intereses y reajustes de cada una de las sumas señaladas, hasta la fecha efectiva del pago.

h) Las costas de la causa.

Interpone en subsidio, demanda laboral en Procedimiento de Aplicación General por Despido Indirecto, Nulidad del Despido y Cobro de Prestaciones en contra de su ex empleador Sociedad Jara e Hijos Ltda., representada en virtud de lo dispuesto en el Art. 4 del Código del Trabajo por doña Ismael Jara Cifuentes, en base a los antecedentes de hecho y de derecho que a continuación se expone:

RELACIÓN CIRCUNSTANCIADA DE LOS HECHOS

Dado que los hechos en que se funda la demanda subsidiaria por despido indirecto, nulidad y cobro de prestaciones son los mismos que latamente se exponen en la denuncia de tutela por vulneración de derechos fundamentales opuesta en lo principal de esta presentación, por razones de economía procesal, solicita dar por íntegramente reproducidos en esta parte los hechos ya descritos.

Solicita en definitiva dar lugar a ella en todas sus partes y declarar que se adeudan las prestaciones demandadas, condenando al pago de las siguientes cantidades por dicho concepto o a las que se estime conveniente con mejor derecho y atendido el mérito del proceso:

a) Que el contrato de trabajo ha terminado por despido indirecto del trabajador, por la causal contemplada en el artículo 160 N°7 del Código del Trabajo;

b) Que dicho despido es nulo por no haberse enterado las cotizaciones de seguridad social en FONASA.

c) Remuneraciones y demás prestaciones contractuales que se devenguen entre la fecha del autodespido, esto es, 13 de mayo de 2019 y la fecha de su convalidación, en base a una remuneración de \$819.856.-

d) Cotizaciones de seguridad social, adeudadas en FONASA, por los meses de mayo, junio y septiembre de 2016 y febrero de 2017.

Y al pago de las siguientes indemnizaciones y prestaciones:

- \$819.856.- por concepto de Indemnización sustitutiva del aviso previo.



- \$4.919.136.- por concepto de indemnización por el periodo de 06 años de servicios.

- \$2.459.568.- por concepto de recargo de un 50% de la indemnización por años de servicios según lo dispone el artículo 171 del Código del Trabajo.

- \$874.513.- por concepto de feriado anual correspondiente a 02 periodos equivalentes a 32 días corridos.

- \$394.887- por concepto de feriado proporcional devengado equivalente a 14.45 días corridos.

e) Los intereses y reajustes de cada una de las sumas señaladas, hasta la fecha efectiva del pago.

f) Las costas de la causa.

SEGUNDO: Que comparece Nicolás Antonio Quintana Escalona, abogado, en representación de la denuncia quien contesta, solicitado en rechazo de la misma, con costas.

EN CUANTO A LA ADMISIBILIDAD DE LA ACCIÓN DE TUTELA, INCUMPLIMIENTO DEL ARTÍCULO 490 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO.

El artículo 490 del Código del Trabajo establece: “La denuncia deberá contener, además de los requisitos generales que establece el artículo 446, la enunciación clara y precisa de los hechos constitutivos de la vulneración alegada acompañándose todos los antecedentes en los que se fundamente.

En el caso que no los contenga, se concederá un plazo fatal de cinco días para su incorporación”

En efecto, dado la importancia del tema tratado, el legislador impone más requisitos que los habituales a la parte demandante y la obliga a incorporar más elementos en su libelo pretensor. De esta forma, quienes pretenden accionar por tutela no solamente deben cumplir con los requisitos del artículo 446 del Código del Trabajo sino que también los del artículo 490 del mismo cuerpo legal.

Es por ello que, con sólo leer la demanda se entenderá que la denunciante infringe lo dispuesto en el artículo 490 pues la misma se basa únicamente en supuestos que no están fundamentados en antecedentes fácticos.

La actora desde un inicio en su relato señala que siempre existió un supuesto clima hostil en la empresa y un mal trato de su jefe con sus trabajadores, además de innumerables peleas, golpes de mesa, gritos y constantes descalificaciones al personal, pero no señala fechas o acciones concretas sino que imputaciones y frases genéricas. No existen tampoco denuncias o constancias de la actora que respalden los dichos de la señora Alvarado Mora o de algún otro trabajador que respalde los injuriosos dichos de la actora.

El libelo pretensor contiene una serie de impresiones e incongruencias que hacen imposible sostener el falso, peregrino y genérico relato de la demanda, tal como será acreditado mediante prueba contundente. La demanda se basa en



meros supuestos, en vulneraciones aparentemente cometidas por la demandada, pero de manera aislada, según propio relato de la demandante, lo cual dejaría en evidencia la inexistencia de un acoso laboral, que requiere tener las características de continuo y reiterado, ya que como se ha sostenido es un proceso, que en la especie no ocurre.

De acuerdo a la norma citada la denuncia de vulneración derechos con ocasión del autodespido de la actora debió ser declarada inadmisibles, en el sentido de que su relato sin perjuicio de ser falso, es totalmente vago y no se encuentra respaldado con los antecedentes que debería obrar en su poder tal como la demandante lo reconoce expresamente en su demanda.

Así por ejemplo, lo más relevante que apunta expresamente la señora Alvarado Mora en su denuncia es que cuenta con 2 constancias ante la Inspección del Trabajo en contra de su representado. La primera de ellas efectuada el 31 de diciembre de 2018 porque supuestamente el señor Ismael Jara Cifuentes la habría tratado con gritos y garabatos (Puntos 36 y 37). Mientras que la segunda constancia habría sido estampada supuestamente por la actora con fecha 02 de enero de 2019 por un hostigamiento sufrido por su ex empleador por un problema surgido en relación a su horario de salida del trabajo los días 24 y 31 de diciembre de 2019.

Tal como lo reconoce la actora en su libelo, dichas constancias obran en su poder con anterioridad a la interposición de la demanda, por lo tanto, en virtud de lo que ordena el artículo 490 del Código del Trabajo, estas debieron ser acompañadas al momento del ingreso de la denuncia, debido a que son antecedentes relevantes que fundamentan la acción de la señora Alvarado Mora. Asimismo, el no haber exigido los antecedentes fundantes de la tutela deducida, no solo da lugar a una infracción de texto legal expreso, sino que deja a esta parte a oscuras, debilita las posibilidades de defensa, más cuando toda la teoría de la contraria son solo supuestos, y lo únicos antecedentes que la sustentas no han sido acompañados en autos, negando a esta parte la posibilidad de controvertirlos o defenderse respecto de ellos.

El legislador, con lo ordenado por la disposición citada, en el procedimiento de tutela laboral, ha pretendido evidentemente asegurar el derecho a defensa del demandado, puesto que ésta debe basarse en relación a los antecedentes concretos que la propia actora debe aportar al denunciar las supuestas vulneraciones sufridas.

De esta forma, la falta de antecedentes concretos presentados que fundamenten su presentación, la ausencia total de indicios, sumado a una pretensión jurídica que se basa únicamente en una suposición personal desligada de cualquier antecedente fáctico que supuestamente habría ocurrido durante la relación laboral, requisitos que el Código expresamente exige sean claras y precisos, implica que la demandante prácticamente ha renunciado a la



interposición de la acción de tutela. La inexistencia de antecedentes suficientes no solamente trasgreden lo reglado por el art. 490 del Código del Trabajo sino que también redundan en la inexistencia de vulneración alguna a los derechos de la ex trabajadora.

RESPECTO DE LOS HECHOS DE LA DENUNCIA DE TUTELA CON OCASIÓN AL DESPIDO A.-

NEGACIONES: Por imperativo procesal establecido en el artículo 452 inciso segundo del Código del Trabajo, a los efectos de establecer los hechos controvertidos de la causa, niego todos y cada uno de los dichos de la parte denunciante, salvo los que sean expresamente reconocidos en este escrito de contestación.

Concreta y especialmente, niega determinados hechos señalados en la demanda de la señora Alvarado Mora, que tal como se acreditará en la oportunidad procesal pertinente harán que su versión sea totalmente desacreditada.

a).- Antecedentes de Relación Laboral Puntos 3. y 4.:

Que, no es efectivo que el ex empleador inmediatamente anterior de la señora Alvarado Mora, previo a prestar servicios para nuestra representada, haya sido la Compañía de Seguros Mapfre, puesto que la actora trabajaba para la Sociedad Acuña y Quiroga Limitada, tal como se acreditará.

b).- Antecedentes Sobre La Vulneración de Derechos Fundamentales: -

Niega que en el lugar de trabajo de su representada existiera un clima hostil.

- Niega que el señor Ismael Jara Cifuentes tuviese un muy mal trato con sus trabajadores.

- Niega totalmente que en la empresa de nuestro representado existiera innumerables peleas, golpes de mesa, gritos y constantes descalificativos al personal.

- Niega que su representado a mediados de 2016, haya llamado la atención a la actora por primera vez con improperios, dejándola en vergüenza frente a los demás trabajadores.

- Niega que cada problema de la empresa se haya resuelto a través de gritos e improperios.

- No es efectivo que su representado diera instrucciones y luego se desdijera de ellas.

- Niega rotundamente que el señor Ismael Jara Cifuentes le haya dicho a la actora al momento de comunicar su embarazo, que en la empresa no se permitían embarazadas y que tendría que despedirla por aquel motivo.

- No es efectivo que su representado amenazara a la señora Alvarado Mora con descuentos en sus remuneraciones, amenazas de despido, burlas y chistes peyorativos, etc.,



- Niega totalmente que el hijo de su representado, el señor Ismael Jara Quiroga, hostigara a la denunciante, obstaculizándole la pasada en la oficina, haciéndole comentarios inapropiados como “guachita rica, estay rica”, etc.

- No es efectivo, que el hijo de su representado le haya señalado a la actora que él era “intocable”.

- Que es totalmente falso que cuando la actora tenía controles o exámenes derivados de su embarazo, su representado no le haya dado permisos para asistir.

- También Niega que el señor Jara Cifuentes haya hecho trabajar a la señora Alvarado Mora en sus horarios de colación. En este punto destaca que el horario de colación de la actora, tal como lo señala expresamente en su demanda, era de 13:30 a 15:00 horas. Por lo tanto, será carga probatoria de la denunciante acreditar que haya efectuado trabajos en dicho horario. Por otra parte, esta parte se encargará de destruir dichas aseveraciones falsas con prueba contundente en la etapa procesal pertinente, como lo es el libro de asistencia de la actora donde se encuentra registrada su entrada y salida periódicamente.

- Niega que su representado se haya negado a conferir días de vacaciones a la actora después de la pérdida de su hijo.

- No es efectivo, que su representado haya dado órdenes expresas a un trabajador, de que la denunciante no podía guardar su vehículo en el estacionamiento de la empresa. Como también niega que el señor Ismael Jara Cifuentes, haya dicho a la actora malas palabras al respecto.

- Niega totalmente que su representado haya tenido problema alguno con la señora Alvarado Mora por el motivo de no poder ingresar su vehículo al estacionamiento de la empresa. Además, no es efectivo que su representado le profiriera a la actora todas esas falsas frases señaladas en los puntos 25, 26 y 27 de su demanda.

- No es efectivo, que la su representado haya señalado a la actora que: “no vaya a quedar embarazada” o “verdad que ya no puedes tener hijos”.

- Niega rotundamente, que la señora Alvarado Mora el día 03 de agosto de 2018 haya comunicado a su representado que habían sólo cotizaciones previsionales de FONASA impagas respecto de la demandante por los periodos de mayo, junio, septiembre de 2016 y febrero de 2017.

- No es efectivo que el 31 de diciembre de 2018 su representado haya propinado malas palabras a la señora Alvarado Mora, como lo señala en el punto 36 de su demanda.

- Niega que su representado haya tenido problema alguno con la actora y los demás trabajadores por el horario de salida de los días correspondientes al 24 y 31 de diciembre de 2018.

- Niega categóricamente que la señora Alvarado Mora haya vuelto a trabajar el día 13 de mayo de 2019, tal como lo expone en el unto 45 de su demanda.



- Niega que la empresa de su representado haya tenido una gran rotación de personal.

- Niega que su representado no haya dejado ir a tranquilos al baño a los trabajadores, y que les golpeará la puerta para apurarlos.

- Niega que el señor Jara Cifuentes les gritará malas palabras a sus trabajadores cuando se encontraba complicados de salud.

- Niega tajantemente que su representado ejerciera malos y reiterados tratos a sus trabajadores con el fin de generar un mal ambiente laboral, para que estos renunciassen, evitando así realizar pagos legales.

- Niega totalmente que Sociedad Jara e Hijos Limitada haya tenido como renuncias más recientes a la de las señoritas María Aldana, Yohanna Sepúlveda y Youssi Valencia Jachura, justificando sus renuncias por “los malos tratos constantes provenientes de la jefatura”.

B.- AFIRMACIONES O RECONOCIMIENTOS:

- Efectivamente, la actora ingresó a trabajar para Sociedad Jara e Hijos Limitada con fecha 01 de septiembre de 2013.

- Efectivamente la señora Alvarado Mora ingresó a trabajar en calidad de administrativa en el RENT CAR de su representado, ubicado en calle Bulnes N°630, Of., B, comuna de Chillán.

- Efectivamente el contrato de trabajo de la actora era de carácter indefinido.

- Efectivamente la jornada de trabajo convenida era de lunes a viernes de: Mañana, 09:00 a 13:30 horas; y Tarde, 15:00 a 19:00 horas.

- Efectivamente la remuneración de la denunciante era variable, y según los meses de octubre, noviembre y diciembre de 2018, esta ascendía a la suma de \$819.856.

- PRECLUSIÓN. HECHOS RELATADOS EN LA DEMANDA NO HAN OCURRIDO CON OCASIÓN DEL DESPIDO.

Sin perjuicio de la excepción de caducidad de todas formas hacen presente la preclusión de los hechos que fundan la tutela. La preclusión se entiende, en general, como la pérdida o extinción de una facultad o potestad procesal. Por ello, y aunque se declare que la acción no está caduca, de todas formas el Tribunal ya no podrá revisar acontecimientos ocurridos durante la relación laboral, ya que, en el hipotético caso de acoger la denuncia, nada podrá ordenar para corregir el imperio del derecho, ya que no existe empleador sobre al cual ejecutar la sentencia.

DE AHÍ LA DIFERENCIA ENTRE UNA DENUNCIA POR TUTELA CON RELACIÓN LABORAL VIGENTE Y UNA CON OCASIÓN DEL AUTODESPIDO QUE OCURRE EN LA ESPECIE.

Ello es así ya que entre las partes de esta controversia ya no existe relación laboral que pueda ser revisada, corregida o sancionada por denuncia de tutela por



vulneración de derechos. Es por ello que la preclusión aplica de la misma forma que una caducidad, con la diferencia que esta última está expresamente estipulada en la ley. Por el contrario, si bien la preclusión puede efectivamente contemplarse en texto legal positivo, la misma puede ser aplicada a través de una interpretación consecuente y armónica de la normativa a aplicar en el caso concreto, ya que el origen mismo de la preclusión se vincula más con un aspecto jurídico procesal que con uno estrictamente legal, como es el caso de las instituciones de caducidad o prescripción.

En este caso, al haber ya cesado el vínculo laboral que existía entre las partes, el 13 de mayo de 2019, la actora no puede pretender se revise retroactivamente una denuncia por vulneración derechos ocurridos dentro de la relación laboral. Confirma dicho criterio fallo del 1° JLT de Santiago en causa Rit T-287-2012, del 21 de septiembre de 2012, sentencia que se encuentra firme:

“Lo anterior, sin perjuicio que este supuesto mal trato y discriminación habrían tenido lugar durante la vigencia de la relación laboral habida entre las partes, razón por la cual habrá de rechazarse toda vez que la acción deducida se refiere a infracciones cometidas con ocasión del despido, habiendo PRECLUIDO LA OPORTUNIDAD PROCESAL PARA DENUNCIAR CONDUCTAS ACAECIDAS DURANTE LA VIGENCIA DE LA RELACIÓN LABORAL”.

En similar criterio, Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso, en causa Rit T-62- 2009, del 19 de marzo de 2010, ya citado al fallar respecto una tutela con ocasión del despido, que claramente diferencia ambas acciones no siendo posibles mezclarlas: “DECIMO: Que, tratándose la presente acción de una de tutela laboral con ocasión del despido, no resultan atendibles los hechos o actos que pudieron acontecer durante la vigencia de la relación laboral entre las partes, por cuanto ha sido la actora quien ha denunciado la violación de sus derechos fundamentales, a la integridad física y psíquica y a la honra, ocurrida con ocasión del despido, en consecuencia, esta sentenciadora no ponderará ni evaluará los hechos, circunstancias y pormenores que hubieren ocurrido mientras se encontró vigente el vínculo contractual entre las partes, sin que únicamente los que se derivan del despido sufrido por la demandante”. POR ELLO, UNA VEZ YA TERMINADA LA RELACIÓN LABORAL NO SE PUEDE ACCIONAR POR SUPUESTAS VULNERACIONES ORIGINADAS DURANTE LA RELACIÓN LABORAL. De esta forma y sin perjuicio de la excepción de caducidad, resulta claro que no puede entrar a conocer hechos ocurridos durante la relación laboral ya que, conforme lo dispuesto por artículo 486 en relación con el 489 del Código del Trabajo, los hechos supuestamente habrían ocurrido durante la vigencia de la relación laboral. De esta forma en el caso de autos, no se podrá discutir los hechos imputados por la actora en su demanda que digan relación con acciones que tuvieron (supuestamente), ocasión, durante la vigencia de la relación laboral, concretamente todos los hechos relatados en la demanda previos al 13 de mayo



de 2019, fecha del autodespido, ya que si se demanda la indemnización especial del art. 489 del Código del Trabajo debe entenderse que la acción de autos es una denuncia con ocasión del despido.

EN CUANTO AL FONDO DEL ASUNTO:

RESPECTO A LOS HECHOS QUE FUNDAMENTAN LA ACCIÓN DE TUTELA.

INEXISTENCIA DE DERECHOS VULNERADOS. Como ya se señaló anteriormente todos hechos denunciados por la señora Alvarado Mora han sido totalmente negados por esta parte. En este punto pone en conocimiento que la actora era la trabajadora de confianza absoluta que tenía don Ismael Jara Cifuentes, en quien confiaba todas las situaciones relevantes de la empresa, tales como: claves de ingreso a bancos, de correos electrónicos, de servicio de impuestos internos, de tarjetas bancarias, realización de pagos de la empresa, coordinaciones con el contador de la empresa, entre otros quehaceres. Era la única persona que tenía acceso a toda la información de la empresa, aparte de don Ismael Jara Cifuentes. Podríamos decir que era quien dirigía la oficina, y contaba con todos los privilegios por sobre otros trabajadores que trabajaban en las mismas dependencias para la demandada, como, por ejemplo, permisos reiterados para asistir a médicos, estacionamiento dentro del recinto de las oficinas, entre muchos más. Ahora bien, habiendo contextualizado la relación de estrecha confianza que existía entre la actora y su representado, pasa a desmenuzar algunos de los hechos expuestos por la señora Alvarado Mora que llaman profundamente la atención, debido a su ligera al exponer situaciones totalmente falsas:

a).- Supuestos Malos Tratos del Señor Ismael Jara Cifuentes en contra de la denunciante y los demás trabajadores de la empresa: La señora Alvarado Mora, indica que desde que ingresó a la empresa, año 2013, en la empresa se vivía un clima hostil, y que desde su escritorio vio innumerable peleas, golpes de mesa, gritos y constantes descalificativos al personal. El relato y las imputaciones de la demanda son completamente genéricos. No se señalan fechas puntuales, testigos o alguna especificación que permita darle verosimilitud al relato. No existe denuncia alguna de la actora ni tampoco de otros trabajadores que hayan prestado funciones a su representado desde el año 2013 hasta la fecha de hoy. Durante toda la relación laboral no efectuó ningún tipo de queja, relamo o incluso consulta conforme al Reglamento Interno de la empresa. Tampoco una queja verbal o informal. Nada.

b).- Supuesto Mal Trato de su representado a la actora en relación a su embarazo y pérdida de futuro hijo: Tal como se expuso precedentemente, Mariela era la trabajadora de extrema confianza del señor Ismael Jara, por lo tanto ambos conversaban constantemente, hasta sobre situaciones externas al ambiente laboral. Una de ellas era el problema que a la actora le afectaba para poder tener hijos, pues llevaba intentando por muchos años la posibilidad de ser madre. No



podemos dejar de hacer presente que la señora Alvarado Mora al momento de la lamentable pérdida de su hijo tenía la edad de 40 años, y es de público conocimiento que los riesgos de aborto espontaneo son cada vez más latentes en mujeres embarazadas cercana a dicha edad, desde ya hace presentes que no es un tema que acomode plantear en este escrito, pero no podemos dejar de hacer esta puntualización, dado las acusaciones que ha formulada la contraria en su libelo. Ahora bien, su representado jamás realizó o realizaría ese tipo de comentarios denunciados por la actora en contra de ella o cualquier trabajadora embarazada. Bajo el supuesto falso escenario que pretende crear la denunciante, el señor Ismael Jara Cifuentes en las empresas en que participa no contraría mujeres jóvenes, porque sabemos que son quienes tienen mayor posibilidad de quedar embarazadas. Lo anterior también se ve reflejado en el hecho que su representado jamás ha recibido alguna denuncia de este tenor por parte de alguna de sus trabajadoras mujeres, las cuales son varias.

c).- Supuesto hostigamiento de parte de Ismael Jara Quiroga, hijo del jefe de la empresa: La actora llevaba desarrollando labores para Sociedad Jara e Hijos Limitada durante largos 6 años, y jamás ha existido de parte de Ismael Jara Quiroga una situación en que su conducta sea de hostigar a cualquiera de las trabajadoras y menos a la señora Alvarado Mora. Destaca, que la actora trabaja dentro de una oficina donde siempre han desarrollado sus labores al menos 3 trabajadores más (en ese momento doña Sandra Castillo y George Cardozo), y jamás ha existido una denuncia de este tenor en contra del hijo de su representado, tanto formal como informal.

¿Si fuese cierto el hostigamiento denunciado por la actora, no sería lógico que ella lo hubiese denunciado o al menos alguno de los demás trabajadores que lo hayan observado? Cree que las acusaciones ligeras de la denunciante carecen de todo sustento.

d).- 9 de Abril de 2018, Legrado Uterino por pérdida espontánea del hijo de la actora: Al hacer un estudio detallado de la demanda interpuesta por la actora, en este punto nos encontramos con una de las grandes sorpresas y contradicciones de la señora Alvarado Mora. ¿Es posible que una persona pueda encontrarse en dos lugares el mismo día y a la misma hora? En el punto 17.- de su demanda, la señora Mariela expone que el día 09 de abril de 2018 se somete de urgencia a un legrado uterino en el Hospital Herminda Martín de Chillán. Luego, continúa en el punto 21.- señalando que vuelve a trabajar dos días después de su pérdida, es decir el 11 de abril de 2018. Por lo tanto, la actora está señalando expresamente que se ausentó los días 09 y 10 de abril del año 2018 de su lugar de trabajo por motivos de salud. HASTA AHÍ TODO BIEN y NORMAL, La sorpresa a la que hace referencia es que al revisar el Libro de Asistencia de Mariela Alvarado Mora, al remitirse a las fechas en que ella indica que se ausentó, se percata asombrosamente que aparece firmando el Libro los días 09 y 10 de



abril del año 2018 en horario normal, es decir, de 9:00 a 13:30 horas y luego de 15:00 a 19:00 horas. Por lo tanto que será carga probatoria de la demandante aclarar dicha situación anómala en la etapa procesal pertinente.

e).- Supuestos malos tratos sufridos por la actora derivados de situaciones por el acceso al estacionamiento de la empresa. Como se señaló anteriormente, la señora Mariela Alvarado por el largo periodo de años que llevaba en la empresa y al ser el brazo derecho del señor Ismael Jara Cifuentes, contaba con mucho privilegios, entre ellos el de poder ocupar el estacionamiento de la empresa. Aunque ya han negado todo tipo de agresiones verbales denunciadas por la actora, hay que detenerse en este punto, en el sentido que la empresa de su representado tiene como giro el arriendo de vehículos. En la actualidad la Sociedad Jara e Hijos Limitada cuenta con una flota de vehículos de alrededor 25 autos y camionetas para arrendar. El patio de la propiedad que arrienda su representado, alcanza aproximadamente para 12 autos estacionados estrechamente. Por lo tanto, como en todo rubro, hay periodos buenos y otros malos, y en el caso de su representado los períodos malos se reflejan en que las dependencias de la oficina se encuentren varios autos estacionados sin arrendar, incluso, debiendo en algunas ocasiones buscar otros recintos para guardar los vehículos. Por lo tanto es evidente que los autos que gozaban de prioridad para estar estacionados y guardados, son los autos de capital de trabajo de la empresa. De hecho, es tan recurrente esta situación que generalmente hasta don Ismael Jara Cifuentes junto a sus hijos debían estacionarse afuera de la empresa (generalmente en el estacionamiento de la Compañía de Seguros Renta Nacional que se encuentra en la propiedad del frente), a fin de priorizar el vehículo de la señora Alvarado Mora. En resumidas cuentas, la actora nuevamente intenta crea una situación malintencionada a fin de manchar la imagen de su representado, y además involucrando a otros trabajadores de la empresa, tal como lo era en ese entonces el encargado del estacionamiento y lavado de vehículos, don George Cardozo. Por otra parte, tal como en las demás situaciones denunciadas no existen reclamos o constancias ya sea formal o informal, restándole peso así a sus aseveraciones.

f).- 20 de Julio de 2018, supuestos improperios del empleador en contra de la actora y retiro a escondidas del trabajo: Nuevamente cuando la actora es precisa con una fecha en que ocurren los supuestos hechos denunciados, se lleva la sorpresa con el cotejo del libro de asistencia. En efecto, la denunciante indica en el punto 27.- y 28.- de su demanda, que el día 20 de julio de 2018 encontrándose en su lugar de trabajo, nuevamente su ex empleador supuestamente la habría tratado con improperios, lo que desencadenó que el mismo día se retirara a escondidas del establecimiento y se dirigiera a la Clínica Chillán donde fue atendida de urgencia. Asombrosamente, el día 20 de julio de 2018, la actora aparece firmando con su puño y letra el libro de asistencia en



horarios normal, es decir, de 9:00 horas a 13:30 horas y de 15:00 a 19:00 horas. Así las cosas, puede deducir que esta situación de alteración de los horarios de entrada y salida de la señora Alvarado Mora era una práctica de mala fe habitual de la trabajadora.

g). En cuanto a las cotizaciones impagas de FONASA de Mayo, Junio, Septiembre de 2016 y Febrero de 2017. Tal como señala expresamente la demandante, son cotizaciones impagas correspondientes a una sola institución, FONASA, en cuatro períodos bien alejados a la fecha del auto despido. Como se ha reiterado, la señora Alvarado Mora, por el nivel de confianza con el empleador, era la encargada de efectuar todos los pagos de la empresa y las coordinaciones con la oficina de contabilidad del señor Manuel Vásquez y Yesenia Neira para los respectivos pagos de cotizaciones previsionales. Jamás la actora comunicó a su representado durante el mes de agosto de 2018, ni en ninguna otra época que esas mínimas cotizaciones previsionales, sólo de FONASA, se encontraban impagas. En caso de que eso hubiese ocurrido, su representado las hubiese pagado de inmediato, tal como lo efectuó de inmediato al ser comunicado de la carta de auto despido, momento en que éste efectivamente se entera que se encontraban impagas. Incluso, una de las situaciones que reflejan que esto se debió a un error involuntario y de coordinación con el contador de la empresa, es que en esa época se encontraban con contrato vigente para Sociedad Jara e Hijos dos empleados, la señora Alvarado Mora y don José Luis Yáñez Yáñez, C.I., 11.772.987-7, y coincidentemente este último se encontraba con los mismos periodos de cotizaciones impagas que la actora. Por lo tanto, es notorio que se está en presencia de un hecho involuntario que no está revestido de gravedad que exige la ley para acceder al auto despido. Es una conducta que no ha sido reiterada durante los largos años 6 años en que lleva trabajando la actora para su representada, y en una sola institución previsional, FONASA, lo cual nos parece extraño, ya que son períodos aislados. Demuestra además la buena fe de su representado, que además de regularizarse el pago de los 4 periodos de FONASA impagos denunciados por la señora Alvarado Mora, también fueron íntegramente pagadas las del otro trabajador, sin perjuicio de que éste no presta servicios para la empresa hace más de un año, y con el cual no hubo problema alguno en la firma de su finiquito.-

h). En cuanto a los supuestos gritos e insultos sufridos por la actora los días 24 y 31 de diciembre de 2018, de parte de don Ismael Jara Cifuentes. Primeramente, la denunciante en el punto 36 de su acción de tutela con ocasión del auto despido, contextualiza que el día 31 de diciembre de 2018 fue objeto de supuestos insultos y gritos de parte su ex empleador, por el no pago de un cliente del arriendo del vehículo, lo cual niega rotundamente. La actora, poco clara y precisa, como a lo largo de todos los pasajes de su denuncia, deja entrever en el punto 37.- que el mismo día se dirigió a la Inspección del Trabajo de Chillán, a



dejar una constancia de lo supuestamente sufrido. Sin embargo, la denunciante no cumple con lo prescrito en el artículo 490 del Código del Trabajo y no acompaña en su denuncia la supuesta constancia de fecha 31 de diciembre de 2018 realizada en contra de su representada, siendo este instrumento claramente un antecedente relevante que fundamenta la supuesta vulneración de derechos alegada. Como ya se ha expuesto anteriormente, la omisión de acompañar los antecedentes que fundamentan la acción de tutela en la demanda contraviene el derecho a una defensa del demandado. Por otra parte, la señora Alvarado Mora expone en el punto 32.- que el 02 de enero de 2019 nuevamente interpone una supuesta constancia ante la Inspección del Trabajo, que tampoco acompaña en su demanda, en la cual expone que don Ismael Jara Cifuentes continúa hostigándola, gritándole por haberse retirado del trabajo el día 31 de diciembre de 2018 a las 14:00 horas. En la misma supuesta constancia además indica que el propio empleador la había autorizado el día 21 de diciembre de 2018 a retirarse los días 24 y 31 del mismo a las 14:00 horas. Señala que tiene como respaldo un correo electrónico enviada a una asistencia de vehículo de reemplazo. Al igual que en el punto anterior, la actora no acompaña los documentos fundantes como lo son en este caso la constancia de 02 de enero de 2019 como tampoco el supuesto correo electrónico en que su representado autorizaba a la denunciante a retirarse a las 14:00 horas. No obstante, nuevamente la demandante se contradice en sus dichos con lo cotejado en su libro de asistencia que da cuenta que Mariela los días 24 y 31 de diciembre de 2018, registra como horario de entrada y de salida, con su respectiva letra y firma, los siguientes: 9:00 a 13:30 y 15:00 a 19:00.

l). En cuanto a las Licencias Médicas de la actora durante el año 2019.

Evidentemente estos instrumentos no constituyen indicios de una vulneración de derechos fundamentales, y sólo dan cuenta que el no pago de las 4 cotizaciones aisladas de FONASA de la actora correspondientes al año 2016 y 2017, no perjudicaron en ningún momento su derecho de acceso al sistema de salud. La señora Mariela Alvarado Mora durante los últimos años de trabajo continuamente concurría a profesionales de la salud de distintas índoles y jamás presentó problemas de acceso al sistema. Las licencias del año 2019 obedecen meramente a las consecuencias que sufre una mujer por el lamentable hecho traumático de haber sufrido la pérdida de un hijo tan anhelado al mes y medio aproximadamente de gestación.

j). Respecto al regreso al trabajo de la actora el día 13 de mayo de 2019. Como ya señalamos, dicha aseveración es totalmente falsa lo cual podrá cotejarse con el libro de asistencia que no se encuentra firmado por la denunciante el día 13 de mayo de 2019, y otros medios de prueba, contradiciéndose así nuevamente en la exposición de su relato.

AUSENCIA DE INDICIOS.



El indicio, el cual no está definido en la legislación laboral positiva, se entiende como “fenómeno que permite conocer o inferir la existencia de otro no percibido”. El legislador incorporó esta institución en materia tutelar laboral a efectos de facilitar, pero no omitir, la carga de prueba que tendría un denunciante. Sin embargo, en la demanda no hay indicio alguno señalado. En efecto, la prueba indiciaria no implica una alteración del onus probandi, solo un aligeramiento probatorio que favorece al trabajador, el cual mantiene la obligación de acompañar antecedentes que constituyan al menos indicios de las vulneraciones denunciadas, hechos que permitan sospechar que ha existido una vulneración. En el mismo sentido, ninguno de todos los documentos acompañados permite dar cuenta de que su representada habría afectado los derechos fundamentales de la actora. Que muy por el contrario, de los hechos expuestos por la contraria se puede deducir de manera meridiana que no concurren los requisitos exigidos por el Código del Trabajo en el inciso segundo del artículo 2 para encontrarse frente a un caso de acoso laboral, no se verifica la agresión u hostigamiento reiterados que menoscabe a la víctima, que la maltrate, humille o amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. En efecto los hechos relatados no tienen continuidad ni son reiterados en el tiempo, por lo cual no se configura el requisito esencial para estar en presencia de una conducta constitutiva de acoso laboral.

SEGUNDO OTROSI: Conforme a lo establecido en el artículo 446 y siguientes del Código del trabajo, en la representación que inviste, viene en contestar la demanda por Despido Indirecto, Nulidad del Despido y Cobro de Prestaciones Laborales adeudadas, deducida en subsidio, por doña Mariela Alvarado Mora en contra de su ex empleador Sociedad Jara e Hijos Limitada, solicitando desde ya su rechazo con costas, en virtud de los argumentos de hecho y derecho que expone:

1.- Se dan por reproducidos íntegramente todas las excepciones, y argumentos de hecho y de derecho, expuestos en lo principal y en el primer otrosí de esta presentación, que dicen relación con la existencia de la relación laboral y el termino de contrato de la actora.

2.- Que igualmente, para los efectos contemplados en los artículos 452 y 453 inc. 8° del Código del Trabajo, negamos expresa y categóricamente, cada una de las afirmaciones, hechos, antecedentes y consecuencias jurídicas expuestas en la demanda, sin perjuicio de aquellos hechos únicamente reconocidos en la presentación.

En específico niega como efectivos, los siguientes hechos, además de los ya negados al contestar la tutela;

- Que se adeuden cotizaciones de cualquier índole a la denunciante



- Que se pone término a la relación laboral, 13 de mayo de 2019, ya que este día no compareció a trabajar la denunciante, limitándose solo al envío de la carta de autodespido.

3.- En cuanto a la nulidad de despido señala que la ley indica, que para que el despido surta sus efectos propios, el empleador debe acreditar el pago de las cotizaciones de seguridad social, si ello no ocurre, el despido no produce, respecto del empleador, el efecto de poner término al contrato de trabajo. Tal institución se consagra en el artículo 162 del Código del Trabajo, incisos 5º, 6º y 7º, que expresan que para proceder al despido de un trabajador por alguna de las causales a que se refieren los incisos precedentes o el artículo anterior el empleador deberá informar por escrito el estado de pago de las cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior al del despido, adjuntando los comprobantes que lo justifiquen. Si el empleador no hubiere efectuado el íntegro de dichas cotizaciones provisionales al momento del despido, éste no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo. Con todo el empleador podrá convalidar el despido mediante el pago de las imposiciones morosas del trabajador lo que comunicará a éste mediante carta certificada acompañada de la documentación emitida por las instituciones previsionales correspondientes, en que conste la recepción de dicho pago. Sin perjuicio de lo anterior, el empleador deberá pagar al trabajador las remuneraciones y demás prestaciones consignadas en el contrato de trabajo durante el período comprendido entre la fecha del despido y la fecha de envío o entrega de la referida comunicación al trabajador. De esta manera, cuando hablamos de un despido “nulo”, se trata de la nulidad de un acto unilateral, que tiene por objeto extinguir obligaciones y no hacerlas nacer, salvo la posible excepción del artículo 161 del Código del Trabajo. Encontrándose el legislador limitado en esta premisa por las normas constitucionales que protegen la propiedad privada y la libertad de contratación, jamás podría establecerse el efecto propio de la nulidad, esto es, retrotraer a los contratantes al estado en que se encontraban antes del acto nulo, lo que presupone una reincorporación del trabajador, lo que incluso podría vulnerar la libertad de contratación del mismo trabajador. El único efecto que puede esperarse de este acto es que no produzca sus efectos para el autor del mismo, cual es el empleador, probablemente es por esto que el legislador habla de “nulidad”. Respecto del trabajador, queda liberado, aún a su pesar, de las obligaciones del contrato, toda vez que a su respecto el único requisito es la expresión de voluntad del empleador, en el sentido de separarlo de sus funciones. De manera que el efecto de esta “nulidad” es mantener vigentes la obligación del empleador de remunerar y las demás que se establezcan en el contrato respectivo, hasta la “convalidación” del despido. Ahora bien, la nulidad de despido en el caso de marras no es procedente por tres razones:



a.- No se configuró causal alguna para dar lugar al auto despido, no existió un incumplimiento grave de obligaciones que impone el contrato, sino que solo la omisión de pagos de cotizaciones cuatro meses discontinuos de Fonasa, mayo, junio y septiembre de 2016 y febrero de 2017, que constituyeron errores aislados, que no cumplen con la exigencia de gravedad y continuidad para estar frente a un incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, máxime si entendemos que era la propia demandante la que coordinaba todos los pagos de la empresa en conjunto con la oficina de contabilidad del señor Manuel Vásquez. Que no configurándose ninguna de las causales exigidas en el artículo 171 del código del ramo para proceder al autodespido, esto es, que el empleador haya incurrido en las causales de termino de contrato establecidas en el artículo 160 N° 1, 5, o 7 del Código del Trabajo, no existió despido indirecto justificado, y por ende, no existió nulidad de despido.

b.- Que, además el artículo 162 inciso 7 es claro en señalar que, sin perjuicio de lo anterior, el empleador deberá pagar al trabajador las remuneraciones y demás prestaciones consignadas en el contrato de trabajo durante el período comprendido entre la fecha del despido y la fecha de envío o entrega de la referida comunicación al trabajador. No será exigible esta obligación del empleador cuando el monto adeudado por concepto de imposiciones morosas no exceda de la cantidad menor entre el 10% del total de la deuda previsional o 2 unidades tributarias mensuales, y siempre que dicho monto sea pagado por el empleador dentro del plazo de 15 días hábiles contado desde la notificación de la respectiva demanda Basta con realizar una simple operación aritmética para percatarse que el monto de la deuda previsional no excedía el 10% de la deuda previsional total, no siendo procedente la sanción Nulidad de despido.

c.- Que, finalmente las cotizaciones adeudadas fueron canceladas en su integridad, tan pronto como se tuvo noticia de que se debían, no generándose la sanción nulidad de despido.

4.- En cuanto al incumplimiento grave señala que respecto de la causal de despido, en este caso de auto despido, contenida en el numeral 7° del artículo 160 del Código del Trabajo, esto es, por incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, se ha dicho doctrinariamente que es una causal genérica que contempla un elemento subjetivo representado por la gravedad de incumplimiento, por lo que corresponde al juez apreciar y ponderar ante la situación que debe resolver determinar esa gravedad y así también se enseña que ese concepto significa no cumplir algo importante, y que debe ser de tal magnitud y entidad que afecte la esencia del contrato y el acatamiento de las obligaciones que de él emanan, teniendo presente la situación que enfrenta el trabajador.

De acuerdo con lo expuesto precedentemente esta Corte concuerda con la apreciación de la sentenciadora en cuanto a que el no pago de cinco días de remuneración base mensual no reúne la calidad de ser grave y que por



consecuencia sea una falta grave a las obligaciones que impone el contrato (considerando 4 sentencia de nulidad pronunciada por la I. Corte de Temuco, con fecha 17.02.2014, autos rol 275-2013).

Hace presente jurisprudencia en apoyo a sus alegaciones.

En este contexto no se puede apuntar a que de parte de su representada haya existido un incumplimiento grave en el no pago de las cotizaciones, ya que al momento del término de la relación laboral sólo existían cuatro cotizaciones impagas de FONASA aisladas, correspondientes a los meses de mayo, junio y septiembre del año 2016 y febrero de 2017, y en definitiva fueron canceladas con los respectivos recargos, intereses y reajustes que establece el Decreto Ley 3500. En esta misma línea argumentativa, es decir, restando gravedad a los hechos que motivan el Despido Indirecto de la demandante de autos, es necesario señalar que entre su representado y la señora Alvarado Mora existió una relación laboral que perduro por casi 6 años, específicamente 68 meses y 13 días, periodo en el cual su representada jamás dejó de declarar y pagar las cotizaciones previsionales de la demandante. Recalca que, durante los 68 meses de relación laboral entre las partes, tal como lo reconoce expresamente la actora, sólo surgió problemas en 4 cotizaciones únicamente de FONASA. Considerando que en conjunto con las instituciones de A.F.C., y A.F.P., debían enterarse 204 COTIZACIONES durante toda la vigencia de la relación laboral, porcentualmente los incumplimientos corresponden SOLO AL 1,9% del total de las cotizaciones de la actora, LO QUE OBEDECE CLARAMENTE A UN ERROR INVOLUNTARIO, Y QUE POR ENDE, NO PUEDE CALIFICARSE COMO GRAVE POR EL SENTENCIADOR. Junto con ello y siendo un hecho relevante en la especie, con lo cual se resta gravedad a los hechos invocados por la demandante, ésta nunca cursó reclamo formal a su representado por estos atrasos en el pago de sus cotizaciones previsionales, que haya producido un quiebre en la relación laboral que la haga insostenible y que lleve al trabajador a poner término a su contrato de trabajo. Así las cosas de estos hechos se puede colegir en la especie que la gravedad señalada por la actora no existe como tal, toda vez que, para que ella exista deben darse a su respecto tres elementos que han sido sentados por la doctrina y la jurisprudencia, a saber:

a) Que el incumplimiento sea de tal naturaleza y entidad que produzca un quiebre de la relación laboral e impida la convivencia normal entre trabajador y empleador, requisito que en la especie no se cumple, según se analizó,

b) Que el incumplimiento debe tratarse de conductas que lesiones y/o amenacen en cierto modo la seguridad y estabilidad de la empresa, circunstancia que tampoco ocurre en el caso de marras y

c) Que exista o se haya irrogado un perjuicio, lo cual en la especie tampoco ha ocurrido, desde el momento que la actora no lo ha manifestado (rechazo de alguna licencia médica o cobertura en el área de la salud) y que, las cotizaciones previsionales retardadas en su pago, fueron canceladas en una oportunidad



posterior, razón por la cual la cuenta de capitalización del demandante no ha experimentado merma o deterioro alguno. (Corte de Apelaciones de Temuco en Recurso de Nulidad, Rol de Ingreso 171-2016, considerandos 4°, 5°, 6° y 7° de Sentencia de fecha 06 de Octubre de 2016). En definitiva, corresponderá a la señora Alvarado Mora acreditar los perjuicios sufridos como consecuencia del no pago de las puntuales cuatro cotizaciones de FONASA. La propia actora es la que reconoce expresamente en su libelo pretensor que ha accedido continua y normalmente al sistema de salud FONASA desde el año 2016 a la fecha de auto despido.

EN CUANTO A LA ACCION DE COBRO DE INDEMNIZACIONES

Sírvase tener presente que nada adeudan al demandante por este concepto, toda vez que, los hechos alegados son inexistentes y de falsedad absoluta, motivo por el cual, mal podría ser su representada condenada al pago de indemnización alguna. Ahora bien y para el impensado evento de tener por acreditados los hechos, y la gravedad de estos, viene en controvertir seriamente la naturaleza y monto de los perjuicios demandados.

DAÑO MORAL:

La indemnización solicitada de \$10.000.000.- (diez millones de pesos) resulta carente de toda explicación racional, resulta infundada y es más, no es consistente con la jurisprudencia judicial, es decir, no se entrega elemento aritmético alguno para efectos de llegar a la suma demandada. De acuerdo a lo expuesto precedentemente, no cabe lugar a dudas que esta defensa rechaza absolutamente la procedencia de que se le condene a pagar indemnización pecuniaria alguna. No obstante, y en forma subsidiaria y para el evento que se estime dar lugar a la pretensión intentada, es necesario precisar lo siguiente: a. Que sólo podrá acogerse el daño que se estime como directo, cierto y consecuencia necesaria de los supuestos hechos graves de acoso laboral de su representada.

b. Todo daño, para ser indemnizado, tiene que necesariamente ser acreditado, tanto respecto de su existencia como respecto de su entidad, ya que como lo señala doña Carmen Domínguez "El daño moral también requiere evaluación, pues la exigencia de la prueba es común a todos los requisitos necesarios para la procedencia de una reparación civil, al así exigirlos principios procesales y sustantivos básicos" (Seminario Responsabilidad Civil y Seguros actuales Tendencias y Desafíos), y de los antecedentes de la demanda, esta parte no visualiza que exista daño que reparar. De acuerdo con lo expuesto precedentemente, no cabe lugar a duda que esta defensa rechaza absolutamente la procedencia de que se condene a pagar indemnización pecuniaria alguna.

TERCERO: Que se establecen los siguientes hechos conformes:

- 1.- Fecha de inicio y termino de la relación laboral.
- 2.- Funciones y jornada de trabajo de la actora.



3.- Remuneración de la actora.

4.- Aplicación de la causal.

Llamadas las partes a conciliación esta no se produce.

CUARTO: Que en audiencia preparatoria se fijaron como hechos a probar los siguientes:

1.- Efectividad que la parte demandada incurrió en vulneración de los derechos fundamentales señalados en la demanda. Hechos y circunstancias que configuran la vulneración referida.

2.- Efectividad de que la parte demandada incurrió en la casual del artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo. Hechos y circunstancias que la configuran.

3.- Existencia, naturaleza, gravedad, extensión y relación de causalidad entre el daño y una conducta imputable a la parte demandada.

4.- Efectividad de adeudarse cotizaciones previsionales y de seguridad social. Monto y periodos adeudados.

5.- Efectividad de adeudarse las demás prestaciones reclamadas en la demanda.

QUINTO: Que, con el objeto de acreditar el fundamento de las pretensiones contenidas en su denuncia la actora incorporó los siguientes medios de prueba:

Documental:

1.- Contrato de trabajo de fecha 01.09.2013.

2.- Liquidaciones de contrato correspondiente a los meses de octubre, noviembre y diciembre de 2018.

3.- Correos electrónico que dan cuenta de los hechos que ocasionaron algunos de los malos tratos, descritos en el cuerpo de la demanda presentada por esta parte de fecha

21.09.2018 y de fecha 27.09.2018.

4.- Registro Clínico N° 18655-17, de fecha 20.07.2018, emitido por la Clínica Chillán.

5.- Constancia por maltrato verbal y psicológico, timbrado ante la Inspección del Trabajo de Chillan, con fecha 31.12.2018.

6.- Constancia realizada por internet en el sitio Web de la Dirección del trabajo de fecha 02.01.2019.



7.- Denuncia por Acoso laboral timbrada ante la Inspección del Trabajo de Chillán con fecha 17.04.2019.

8.- 06 licencias médicas de fecha 07.01.2019, 24.01.2019, 15.02.2019, 08.03.2019, 01.04.2019 y 22.04.2019.

9.- Listado maestro de licencias médicas, emitido por el Ministerio de Salud, de fecha 14.08.2019.

10.- Certificados Médicos de fecha 22.05.2019, 15.05.2019, 09.07.2019.

11.- Certificado de cotizaciones previsionales emitido por Fonasa de fecha 02.07.2019.

12.- Boletín comercial de la Cámara de Comercio de Santiago de fecha 03.08.2018.

13.- Solicitud a doña Marieanela Becker de que remita antecedentes de la demandante

14.- Cartas de Renuncia de fecha 12.10.2017, de doña Yohana Sepúlveda Valenzuela.

15.- Carta de renuncia voluntaria de fecha 06.04.2018 de doña María Aldana.

16.- Carta de renuncia voluntaria de fecha 29.11.2018 de doña Youssi Valencia Jachura.

Testimonial:

1.- Youssi Mical Valencia Jachura, quien juramentada y dando razón de sus dichos señala que conoce a las partes del juicio porque trabajo junto a a la actora para Ismael Jara en la misma oficina. Ismael Jara era su empleador.

En cuanto al entorno, señala que la oficina tenía ventanales, cuatro puestos y trabajan todos juntos, eran dos empresas.

Tenía contacto diario con Mariela, ella trabajó desde octubre de 2017 a diciembre de 2018.

En cuanto a la relación laboral era muy conflictivo, constantes maltratos, insultos, denigración, humillaciones.

Agrega que sacaba cosas familiares, ella pertenece a una religión, él la insultaba diariamente al respecto.

Respecto de Mariela, la relación era mala, presencié gritos desde su oficina a la de ellas, gritos e insultos.



Esto era diariamente, en esa temporada que ella paso por un embarazo, recuerda que hubo una pelea grande.

Presenció una pelea grande, como eran colegas, presenció todos los gritos. Cree que fue cuando la actora pidió salir de vacaciones debido a su perdida en ese momento.

Sabe que la actora le contó a su empleador de su estado de embarazo, esto le consta porque ella se lo había contado, en la misma oficina, presenció cuando ella fue a la oficina, su puesta está en el ventanal, ello veía su oficina.

En cuanto a la perdida, esto fue debido al estrés, a los constantes insultos.

Sabe que la actora tomaba medicamentos calmantes.

El desempeño de Mariela era capacitada, trabajaba desde 2013, cree.

Sabe el motivo del juicio, que se pasaron a llevar sus derechos, debido al acoso, a este maltrato.

En cuanto al estado de salud de la actora, depresión con muchos medicamentos crisis de pánico.

Contra interrogada declara que comparece a declara porque se lo pidió la actora, porque presencio todo eso y lo vivió, es amiga de Mariela y excolega.

Trabajó para la demandada como un año y no sabe cuantos meses. Su empleador era Quiroga e hijos, trabajaban Sandra y ella, dentro de la oficina George y Mariela.

Su relación laboral terminó el 26 de noviembre de 2018.

NO es efectivo que se renunció, porque no le dieron las vacaciones en la fecha que ella quería. Dejó constancia de su renuncia que fueron por malos tratos. Se la pagó su finiquito, fue a la Inspección del Trabajo y dejo constancia por malos tratos, pero no demandó.

Agrega que llegó a ese trabajo, porque su hermana trabajaba ahí, su hermana también tuvo problemas con el empleador, pero no hizo nada.

En cuanto a los malos tratos de Ismael Jara a la actora, señala que eran constantemente, diariamente, durante el tiempo que ella lo presenció cuando trabajó para él desde el octubre de 2017 hasta fines de 2018.

No estuvo presente al término de la relación labora de las partes, ella no trabajaba ahí.



Aclara al tribunal, en cuanto a los malos tratos, aclara que él la denigraba constantemente, sacando a relucir cosas personales de la actora, cosas familiares, eran palabras groseras.

2.- Rosa Carola Jara Urrea, quien previamente juramentada y dando razón de sus dichos declara que conoce a las partes del juicio, Jara e hijos y su amiga Mariela, alrededor de 4 años, porque se atiende en su peluquería.

Agrega que la actora trabaja en Bulnes, en empresa Jara e hijos, en un rentacar, ella es administradora era más que una secretaria porque hacia todo.

También conoce a Sandra que una de las testigos.

En cuanto a las condiciones laborales, cuando conoció a la actora poco a poco empezó a notar en ella mucho nerviosismo, cuando la atendía y les contó que ella era víctima de tratos vejatorio, ella recibía gritos, era constantemente vulnerada en sus derechos.

En cuanto a episodios, supo de ellos constantemente porque como eran amigas, la actora estaba nerviosa lloraba, estaba alterada, y era productos de sus problemas que diariamente tenía en el trabajo. Porque diariamente su jefe le gritaba, la insultaba y ella vivía en eso, nos contaba deshojándose en el fondo de todo lo que vive diariamente, era evidente porque cuando ella estaba allá, cuando llegaba la hora que tenía que irse, ella iba en su hora de colación de carrerita, cuando tenía que irse se ponía pálida, transpiraba, empezaba con cuadros de crisis de pánico, era evidente lo que estaba sucediendo.

Recuerda que cuando estuvo embarazada, ella tuvo constantemente momentos así, una vez le tocó ir a buscarla, porque tenía que ir a la clínica porque estaba descompensada, recuerda que tuvo que ir a buscarla porque estaba descompensada, colapsada.

Mariela se sentía mal, necesitaba que le dieran permiso, no querían darle permiso me pidió que la ayudara, Sali de mis negocios y la fui a buscar.

Mariela, creo que, con tantos episodios, de vulneración, atropellos, fueron mellando su tolerancia, nadie aguanta que le griten constantemente, más encima la traten con groserías, ese día había vivido un episodio de esos.

Sabe que Mariela, le comunicó a don Ismael, su estado de embarazo, también fue un momento traumático para ella, la trato mal cuando supo de esto.

Mariela no llegó a término de su embarazo, tuvo problemas, tuvo que seguir trabajando incluso pidió vacaciones y no se las dieron.



Ella finalmente tuvo un aborto espontaneo, pero tuvo su bebe dos meses en su vientre y mientras tanto estuvo trabajando.

La verdad, siempre le dije que pidiera licencia, que hiciera denuncia porque eso no era posible, que Mariela aguantaba, aguantaba, probablemente fue lo que ocasionó su aborto.

Mariela es una persona muy responsable, comprometida, por no perder su trabajo aguantaba, aguantaba, pero todos tenemos un limite y su salud fue, le destrozaron los nervios, ella ahí se enfermó.

Respecto de la enfermedad señala que no tiene tan claro el diagnostico del siquiatra, pero sabe que es un cuadro traumático producido por el nivel de estrés, vulneración que ella recibió en su trabajo sistemáticamente.

Entonces ella ahora está en tratamiento con psicólogo, psiquiátrico, medicamentos, para relajarse sertralina para dormir, o sea constantemente debe tomar medicamentos para estar tranquila, hasta el día Mariela se recupera del daño que le causaron.

Contrainterrogada, declara que es amiga de Mariela, quienes además de ser su clienta, quien le pagan por sus servicios.

No tiene nada que declarar en contra de la actora.

Respecto de los malos tratos, señala que se los contó la actora, y era evidente su estado emocional no era el normal que una persona sana podía tener.

Esto lo conocía porque Sandra otra cliente que tenia en la peluquería ella también lo relataba.

Nunca presenció mal trato o grosería, porque no trabajaba ahí, Mariela trabajo por nueve años, la conoce hace cuatro, la actora comenzó el 2013, la visitó tres veces en su lugar de trabajo, esa vez que la fue a buscar y estaba sumamente alterada, llorando por todo lo que había pasado.

Muchas veces fue a su peluquería y todas las veces llegaba igual, iba en horario de colación y después de su trabajo en la tarde.

Su horario de colación era de una hora y media, el proceso de peluquería dura media hora, una hora depende de lo que se haga.

A veces iba a almorzar con ellas, iba todas las semanas.

La actora estuvo embarazada fue alrededor de tres meses.



Dos meses estuvo con su guagüita en su vientre, porque el bebe falleció y estuvo esperando con la guagüita muerta. Supo que estaba embarazada en enero de 2018 y fue el legrado en abril.

Supo porque, sin muy buenos amigos, se llaman, era su apoyo, confidente, por eso le contó.

Ella le contó de inmediato del embarazo en enero de 2018, puede estar un poquito errada en la fecha, respecto de la fecha señalada en la demanda.

Los problemas de salud de Mariela, no son por la perdida, son de antes.

Desde que conoce a Mariela, ella demostraba como una persona que estaba nerviosa, angustiada, luego de una pregunta, se da cuenta de sus nervios.

Agrega que tuvo también la perdida de su padre, que le afectó como a cualquiera.

Ha tenido oportunidad de ver los certificados médicos que señalan que los problemas de salud de la actora eran a raíz de los problemas laborales, su estado es la que la evidenciaba.

3.- Marcela Alvarado Mora, quien juramentada y dando razón de sus dichos señala que conoce a las partes del juicio porque es hermana de la denunciante.

La denunciante trabajaba para don Ismael desde el 2013 y sus funciones eran de administrativa, las oficinas son pequeñas, está la oficina de don Ismael, un espacio donde hay 4 escritorios juntos y atrás está el estacionamiento.

La denunciante tenía una conducta intachable responsable en sus obligaciones y en horario, en cuanto a su relación con sus compañeros no sabe mucho, pero la relación con su jefe era pésima, le daban un trato humillante, la trataban con groserías y en varias ocasiones la tuvo que retirar del lugar del trabajo llorando.

Cuando quedo embarazada don Ismael le llamó la atención y le dijo que ella no servía para ser madre, lo sabe porque su hermana se lo conto cuando ocurrió y la llamó llorando, señala que nunca tuvo problemas para embarazarse, no había ningún problema y lo sabe porque la acompañaba a sus controles médicos.

La denunciante se ha tenido que someter a tratamiento psicológico por el maltrato recibido en su trabajo, costearse sus remedios del tratamiento que tiene un alto costo y además sus vacaciones fueron rechazadas

Recuerda que un día tuvo que ir a buscarla pasado las 7 cuando llega don Ismael y trato muy mal a un trabajador con groserías.



Señala que la denunciante debido al tratamiento no ha podido dejar el medicamento sertralina, ve a un psiquiatra porque todo lo sucedido le generó crisis de pánico.

Contrainterrogada señala que la denunciante trabajó desde el 2013 al 2018 para la denunciada y que tenía la opción de estacionar su vehículo en el estacionamiento del negocio.

También se refiere a que en alguna oportunidad arrendaron un vehículo para ir de viaje, pero eso fue pagado, la pérdida del bebé que esperaba doña Mariela fue inesperado por la familia porque todos deseaban que el embarazo llegara a su término, y sus crisis de pánico son producto de la pérdida del hijo.

Iba una vez al mes a sus controles y desconoce si tenía problemas con su sistema de salud también señala que su padre murió en el año 2011.

Fue una 10 o más veces a ver a su hermana a su trabajo, también iba cuando tenía que ir a dejar la licencia médica de doña Mariela y las recibía George, después de esas licencias la denunciante volvió a trabajar, pero por problemas que desconoce decidió auto despedirse.

SEXTO: Que la demandada ofreció y rindió los siguientes medios de prueba:

Documental:

- 1.- Solicitud por escrito de vacaciones de fecha de 10.05.2018.
- 2.- Solicitud por escrito de vacaciones de fecha de 07.09.2018.
- 3.- Solicitud por escrito de medio día de permiso de fecha de 10.12.2018.
- 4.- Solicitud por escrito de vacaciones de fecha de 02.01.2019.
- 5.- Libro de Asistencia que va desde el periodo de enero de 2018 hasta la fecha del auto despido.
- 6.- Certificado de Nacimiento de doña Mariela Alvarado Mora.
- 7.- Finiquito de contrato de trabajo de fecha 21.08.2015.
- 8.- Guía Electrónica de Correos de Chile de fecha 13.05.2019.
- 9.- Seguimiento en línea de correos de Chile, de fecha 14.05.2019.
- 10.- Comprobante de Pago Previred de deuda de FONASA de fecha 17.05.2019.



11.- Comprobante de Pago Previred de deuda de FONASA de fecha 17.05.2019.

12.- Comprobante de Pago Previred deuda de FONASA de fecha 17.05.2019.

13.- Comprobante de Pago Previred, de deuda de FONASA de fecha 17.05.2019.

14.- Comprobante de Pago Previred de deuda de FONASA de fecha 17.05.2019.

15.- Certificado de no deuda de 14.05.2019 emitido por AFP PROVIDA respecto de Sociedad Jara e Hijos Limitada.

16.- Certificado Histórico de Cotizaciones emitido por AFP PROVIDA el 14.05.2019, correspondiente a doña Mariela Del Pilar Alvarado Mora.

17.- Informe Empresarial correspondiente a Sociedad Jara e Hijos Limitada emitido por EQUIFAX el 17.05.2019.

18.- Correo Electrónico enviado el 19.06.2019.

19.- Informe Empresarial correspondiente a Sociedad Jara e Hijos Limitada emitido por EQUIFAX el 09.07.2019.

20.- Carta de fecha 11.07.2019 enviada por doña Mariela Del Pilar Alvarado Mora.

21.- Guía Electrónica de Correos de Chile de fecha 11.07.2019.

22.- Seguimiento en línea de Correos de Chile entregado a Mariela Alvarado con fecha 12.07.2019.

23.- Renuncia voluntaria presentada por la demandante de fecha 06.04.2019.

Exhibición de documentos:

1.- Documento de postulación de la actora a subsidio habitacional en el mes de agosto de 2018.

Que, si bien no se exhibe, el documento, no se hace aplicable lo dispuesto en el artículo 453 N°5 del Código del Trabajo, en atención a que no se trata de un documento que deba obrar en poder de la actora, unido a que esta señala que no postuló a subsidio habitacional.

Oficios.



1.- Oficio de la Inspección del Trabajo de Chillan, quien informar respecto de la existencia de denuncias o constancias en contra de Sociedad Jara e Hijos Limitada, por conductas de acoso laboral o por cualquier otro motivo, desde el 01.09.2013 hasta la fecha, que no existe información al respecto.

2.- De la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez, quien informa el detalle de las licencias médicas tramitadas por doña Mariela Del Pilar Alvarado Mora, cédula de identidad N° 13.131.223-7, desde el 01.09.2013 hasta la fecha.

Confesional: En virtud de la declaración prestada por la denunciante, no se hace efectivo el apercibimiento dispuesto en el artículo 454 N°3 del Código del Trabajo.

Depone la denunciante Mariela Del Pilar Alvarado Mora, quien depone que tuvo que irse de Chillán, está viviendo en Puerto Montt.

Agrega que tuvo un aborto retenido, están los certificados médicos en la demanda dice aborto espontaneo, es lo que indica el Hospital porque no se produjo aborto espontaneo, fu retenido.

La ficha clínica consta en el juicio, esta todo, lo que Hospital Herminda Martin, epicrisis, formulario de ingreso y epicrisis de cuando sale del hospital.

Señala que efectivamente fue un anhelo para ella el embarazo, el daño psicológico lo tenía desde antes por todos los mal tratos recibidos por el trabajo.

Relata que quedó embarazada a mediados de febrero y ningún problema, porque la edad no es problema para tener un bebe.

Señala que no tiene problemas para tener hijos y es primera vez que estaba en esa situación, nunca ha intentado tener hijos, ni nunca ha tenido la confianza menos con ningún jefe durante toda la vida que ha trabajado, de contar sus cosas personales.

En la primera ecografía Salí bien los latidos y en segunda no habían latidos, por lo tanto, fue un aborto retenido.

Debió tener el embrión dos meses muerto y seguir trabajando, le pidió a su jefe Ismael Jara que le diera vacaciones, obviamente porque estaba con un bebe muerto adentro y tenía que esperar por cosas legales, tenía que ser un aborto espontaneo lo que no se dio. Empezó con contracciones en su lugar de trabajo, salió en su auto, porque no necesita pedir autos a don Ismael Jara, porque tiene su auto.

Salió y le informó a él que se sentía mal y fue a la casa de su mamá, porque no podía caminar, tenía el coagulo en el camino.



Llegó al hospital con contracciones como un embarazo normal y ahí la hospitalizaron, le hicieron una ecografía y todavía está ahí el embrión muerto.

LA hospitalizaron, tiene toda la información, le dieron mitrozol, para que saliera solo, lo que no sucedió y se retuvo adentro y que fue botando sangre, quedando un resto, dándole el diez de abril, hacen otra ecografía, ella entro el nueve de abril al hospital. Quedando restos y le hacen el legrado uterino.

Le dieron el alta en la noche y volvió a trabajar para pedir vacaciones a don Ismael Jara le debe muchas vacaciones porque siempre se las ha negado.

Ellos le han descalificado por tener cuarenta años, dice la demanda de ellos.

Testimonial:

1.- Carolina Figueroa González: Quien juramentado y dando razón de sus dichos señala que ella conoce a las partes porque tiene una oficina externa de contabilidad y lleva la parte contable de la demandada por lo cual tenía contacto directo con la demandante, don Ismael representa a jara e hijos, llegó hace cuatro años a la oficina de contabilidad y desde ese momento se trabajaba con la demandada, el dueño de la oficina contable es Manuel Vásquez, ella se comunicaba con la demandante para los periodos de pago de imposiciones y de impuesto, ella era la encargada de los pagos, nunca vio algún inconveniente entre los trabajadores y el demandado, la demandada siempre fue constante con el pago de las imposiciones.

Contrainterrogada señala que no trabajaban en la misma oficina con la demandante, solo puede referirse a los pagos de la empresa, no tiene conocimiento respecto de las relaciones laborales de la empresa, las veces que concurrió a la empresa era para entregar algún documento referente a su labor y no presencio ningún acontecimiento porque iba de entrada y de salida.

2.-Sandra Castillo Zambrano: Quien juramentado y dando razón de sus dichos señala que trabaja para la demandada y trabaja en la misma oficina que la demandante, señala que desde el primer día la demandante le dio una muy mala acogida colocaba malas caras y hacia comentarios desagradables, en la oficina trabajan 3 o 4 personas, la relación entre las partes elle era la persona de confianza de la empresa, se encargaba de las platas, le prestaban autos de la renta card, si una persona seguía o no en el puesto de trabajo ella era quien lo decidía porque don Ismael le preguntaba a ella si le gustaba o no.

El trato con don Ismael es normal cuando hay algo malo lo plantea y también hay cosas buenas porque da aguinaldo.



La demandante siempre llegaba tarde y se mofaba de que ella tenía privilegios como llegar tarde, usar los autos de la renta card y podía salir cuando ella quisiera.

En el verano del 2018 le comento que estaba embarazada y que estaba nerviosa por la edad que tenía, también se enteró de su pérdida y ella le sugirió que se tomará una licencia porque era muy cambiante un día estaba bien y al otro mal, pero le dijo que no porque a ella no le gustaba estar en su casa y tampoco quiso tomar vacaciones. Tenía más o meso dos meses de embarazo, todos esos días anduvo mal porque además tenía problemas con el papa de la guagua. En la empresa todos estaban enterados del embarazo y don Ismael le comento en un viaje que estaba preocupado por ella y que ojalá se cuidara y que tenía pensado en colocar a alguien para el pre y post natal.

Señala que actualmente hay una chica con post natal y don Ismael ha sido súper preocupado con todo el tema del embarazo y no ha recibido ningún maltrato, se le dio como beneficio no trabajar en las tardes porque se sentía mal y no se le descontó nada.

Indica que don Ismael Jara Quiroga, es el hijo de don Ismael representante legal y trabaja en el segundo piso de la empresa, pero mayormente desconoce a qué se dedica. La relación laboral entre el personal y él es normal porque él no se mete mucho, pero con Mariela se llevaban muy mal porque ellos si tienen relación, no recuerda ningún hecho que Mariela haya denunciado en contra de él, pero si reclamaba mucho que él no debía meterse que era ella quien llevaba la cosas.

Los vehículos de la Renta Card se guardan en el estacionamiento de la empresa y en ese tiempo estaba a cargo Mariela y ahora George, Mariela tenía el privilegio de estacionar su vehículo en el estacionamiento, ella estaba a cargo de los libros de asistencia y de todo lo relacionado con la oficina, aunque nunca vio el libro de asistencia de Mariela, también realizaba el pago de contabilidad, el pago de remuneraciones de la gente que trabajaba en la oficina también lo hacía ella.

La última vez que hablo con Mariela fue en diciembre antes de irse de vacaciones porque Mariela le pregunto porque había cambiado tanto y ella le dijo que porque era muy cambiante que un día la tomaba en cuenta y al otro día no, y que no le gustaban ese tipo de relaciones, y fuera de la oficina compartió con ella una vez que fueron a almorzar y le comento que se quería ir para el sur y que no quería trabajar más pero no quería perder los años de servicio, que iba ver alguna forma pero ya no quería seguir trabajando.



Contrainterrogado señala que las instrucciones diarias respecto de los seguros les daban don Ismael, referente a lo oficina Mariela, que la señora Ana María le dijo que se iba se fue porque había encontrado un trabajo parecido a lo que hacía antes.

La señorita Joice, fue desvinculada de la empresa porque se quería ir de vacaciones y aviso como un día antes don Ismael le dijo que debía verlo y ella se molestó porque tenía los pasajes comprados.

A ella le consta lo señalado de doña Mariela porque ella le comento todo, ya que tenían una relación bastante cercana, que trabajar le ayuda a olvidar sus problemas personales.

El juico es por un autodespido, pero desconoce porque se autodespidio.

La última vez que vio a Mariela en la oficina fue a fines de diciembre, después estaba con licencia médica pero no sabe la razón de esas licencias.

3.-George Cardoso Carruxo: Quien juramentado y dando razón de sus dichos señala que conoce a las partes del juicio porque trabaja para don Ismael y alcanzo a trabajar con doña Mariela 2 años y medio más o menos. En el lugar de trabajo trabajan cinco personas, compartía espacio físico con Mariela, el ambiente labora es normal no ha tenido ningún problema y no ha sufrido maltrato de parte de su empleador.

La relación entre las partes era tensa y doña Mariela tenía un carácter muy cambiante algunas veces era súper amable y otras había que manejarse alejado de ella, cuando estaba Mariela en la oficina él era e junio de la Renta Card, y Mariela era la jefa de la oficina y administraba el Renta Card, tenía mucha confianza con su jefe, le prestaban autos cuando el de ella estaba en al estado, siempre llegaba después del horario de entrada a la oficina.

Señala que sobre el embarazo se enteró después que había pasado todo, regreso a trabajar al día siguiente de que tuvo la perdida y don Ismael le dio el apoyo que le podía otorgar, él no fue testigo de ningún maltrato hacia la demandante.

La fecha de la perdida fue a finales de 2018, en este momento hay otra señorita con post natal, en estos días se le envió un regalo por el nacimiento de su hijo.

Don Ismael Jara Quiroga es el hijo de Don Ismael Jara Cifuentes trabaja en la oficina en la parte de las grúas. Entre la demandante y don Ismael Jara Quiroga la relación era de poco trato y no recuerda ningún hecho que Mariela haya denunciado en contra de él.



Los vehículos de la Renta Card se guardan en un estacionamiento que está en la parte de atrás de la oficina y en el periodo que trabajaba Mariela ella era la única que podía guardar su auto ni siquiera los hijos estaba autorizados, él estaba encargado de abrir y cerrar el portón del estacionamiento.

La contabilidad la lleva la oficina de don Manuel Vásquez y la Srta. Mariela era la que se relacionaba con la oficina de contabilidad.

Contrainterrogado señala que en este momento él ocupa el puesto de doña Mariela Alvarado, tenía problemas con don Ismael Jara y el llegó a ver momentos e tensión, no recuerda un momento exacto, pero cuando llegaba tarde habían discusiones. La relación de la gente de la oficina y el demandado era normal.

A él le consta que Doña Mariela llevaba los pagos porque en las oficinas se cuanta todo.

En noviembre o diciembre de 2018 recuerda que le dijeron que iba a ir el cuñado de doña Mariela a retirar el furgón, pero no tiene constancia de que haya pagado por él.

Desconoce los motivos por lo cual la demandante se autodespidió.

Sobre el estacionamiento no tiene mayores conocimientos solo que ella siempre guardo su vehículo ahí.

Sobre los permisos y vacaciones no sabe si los pidiera a don Ismael.

Señala que la Srta., que está embarazada tiene todos los beneficios y actualmente está en su periodo de Post Natal y le llevaron un regalo de parte de don Ismael.

Él llegaba antes del horario del ingreso que era a las 9 y firmaba su libro de asistencia ya que este estaba en un cajón sin llave en el escritorio de doña Mariela

En cuanto a tutela:

SEPTIMO: Que, en primer lugar, se descarta la alegación de la denunciante en el sentido de incumplimiento por parte de lo dispuesto en el artículo 490 del Código del Trabajo, en atención a que de la lectura de la denuncia es posible concluir que contiene una enunciación clara y precisa de los hechos constitutivos de la vulneración denunciada.

OCTAVO: Que, corresponde determinar si existen indicios de la vulneración de las garantías constitucionales denunciada por la actora establecidas en la Constitución Política de la República en su artículo 19, números 1º, 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”; y artículo 19 número 4, “El respeto y protección a la vida privada ya la honra de la persona y su familia”.

NOVENO: Que, se hace necesario, despejar en primero lugar que las partes consideran pacíficos, la existencia de la relación laboral, fecha de inicio y término de la relación laboral, funciones y jornada de trabajo de la actora, monto de la última remuneración devengada y la causal invocada para el autodespido.

De esta forma, e internándonos en el fondo de la acción de tutela, corresponde a la denunciante, acreditar la existencia de indicios de la vulneración de las garantías denunciadas.

En este sentido el profesor José Luis Ugarte Cataldo ha señalado “Respecto de la naturaleza de la reducción probatoria establecida en el artículo 493 del Código del Trabajo, cabe señalar “que no se trata de un riguroso caso de inversión de la carga probatoria (onus probandi). En efecto, no es suficiente que se alegue una lesión de derechos fundamentales para que se traslade al empleador la carga probatoria. Se trata, a juicio del autor, de una técnica más débil; hay una alteración del objeto de la prueba (thema probandi), en que la víctima o denunciante no está completamente liberado de prueba; debe acreditar al menos la existencia de "indicios suficientes" de la existencia de la conducta lesiva, para que, en ese caso, y sólo en ese caso, se traslade al demandado el deber de probar que su conducta se debió a motivos objetivos y razonables. Agrega que, frente a la aportación de los indicios suficientes, el empleador tiene la opción como señala el mismo artículo 493 del Código del Trabajo, de "explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad". (José Luis Ugarte Cataldo, El Nuevo Derecho del Trabajo, Legalpublishing)”.

Los indicios señalados en la denuncia consisten en:

1. Que, su ex empleador la hostigaba, menoscababa y amenazaba de despido constantemente.
2. Que, estos tratos no solamente eran proferidos a su persona, sino que también a todos los trabajadores que compartían oficina con ella, en el renta car.
3. Que, en razón de ello, es que dejó varias constancias en la Inspección del Trabajo de Chillán, algunas de ellas en las en las fechas 31 de diciembre de 2018 y 02 de enero de 2019 y 17 de abril de 2019.
4. Que, muchas de sus colegas, no pudieron soportar los malos tratos por lo que decidieron renunciar, dentro de las renunciaciones, destacó las de sus compañeras María Aldana, Yohanna Sepúlveda Valenzuela y Youssi Valencia Jachura.



5. Que, a mediados de febrero de 2018, comunicó a su ex empleador, su estado de embarazo, tomando esta circunstancia como un elemento de burla y menoscabo a su persona.

6. Que, incluso comunicado su embarazo, no solo sufrió los hostigamientos de su ex empleador, sino que también lo de su hijo, don Ismael Jara Quiroga.

7. Que, con fecha 09 de abril de 2019, ingreso de urgencias al Hospital Herminda Martín, debido a un aborto espontaneo.

8. Que, desde esa fecha en adelante, lejos de bajar los hostigamientos y malos tratos, siguió siendo maltratada psicológicamente y amenazada de despidos por parte de su ex empleador.

9. Que, tuvo fuertes episodios de estrés y crisis de pánico, las que la llevaron a atenderse de urgencia en la Clínica Chillán.

10. Que, en agosto de 2018, se percató que su ex empleador, adeudaba cotizaciones previsionales en fonasa, generando lagunas en los pagos en las fechas de mayo, junio y septiembre de 2016 y febrero de 2017, situación que fue puesta en conocimiento del empleador, y que originó un nuevo episodio de acoso y menoscabo hacía su persona.

11. Que, fue atendida por don Walter Muschen, Médico general y doña Mariela Becker, Médico Psiquiatra, quienes concordaron en el diagnóstico y los medicamentos, para tratar, la depresión, los cuadros de estrés y las crisis de pánico.

12. Que, producto de ello es que tuvo 06 licencias médicas, emitidas por la Dra. Mariela Becker.

13. Que, ante el temor de volver a vivir los mismos episodios de malos tratos laborales, cuadros de estrés y crisis de pánico es que decidió con fecha 13 de mayo de 2019, autodespedirse.

DÉCIMO: Que, analizando la prueba rendida, de acuerdo con las normas de la sana critica, es posible acreditar, con la documental, testimonial, confesional y oficios, que la actora recibió de parte de su empleador, malos tratos y hostigamientos.

Este hecho se acredita con la prueba testimonial rendida por la denunciante quienes se encuentran contestes en que el empleador, le gritaba, insultaba y le decía groserías a la actora en forma permanente. Esta situación, la presencié el testigo Youssi Valencia, quien trabajó para el demandado y quien declara que presencié los gritos e insultos, los que eran a diario, en la temporada del embarazo, recuerda hubo una pelea grande, cree que fue cuando la actora pidió sus vacaciones debido a su perdida.

Por su parte la testigo Rosa Jara manifiesta al respecto, que la denunciante le *“contó que era víctima de tratos vejatorio, recibía gritos y era constantemente*



vulnerada en sus derechos, la actora estaba nerviosa lloraba, estaba alterada, y era producto de sus problemas que diariamente tenía en el trabajo. Porque diariamente su jefe le gritaba, la insultaba y ella vivía en eso nos contaba deshojándose en el fondo de todo lo que vive diariamente, era evidente porque cuando ella estaba allá, cuando llegaba la hora que tenía que irse, ella iba en su hora de colación de carrerita, cuando tenía que irse se ponía pálida, transpiraba, empezaba con cuadros de crisis de pánico, era evidente lo que estaba sucediendo.

Recuerda que cuando estuvo embarazada, ella tuvo constantemente momentos así, una vez le tocó ir a buscarla, porque tenía que ir a la clínica porque estaba descompensada, recuerda que tuvo que ir a buscarla porque estaba descompensada, colapsada.

Sabe que Mariela, le comunicó a don Ismael, su estado de embarazo, también fue un momento traumático para ella, la trato mal cuando supo de esto. Mariela no llegó a término de su embarazo, tuvo problemas, tuvo que seguir trabajando incluso pidió vacaciones y no se las dieron”

Por último, la testigo Marcela Alvarado, hermana de la denunciante, declara que en cuanto a la relación de la denunciante con su jefe era pésima, le daban un trato humillante, la trataban con groserías y en varias ocasiones la tuvo que retirar del lugar del trabajo llorando.

“Cuando quedo embarazada don Ismael le llamó la atención y le dijo que ella no servía para ser madre, lo sabe porque su hermana se lo conto cuando ocurrió y la llamó llorando, señala que nunca tuvo problemas para embarazarse, no había ningún problema y lo sabe porque la acompañaba a sus controles médicos”.

Esta prueba testimonial, es concordante con la documental, referida a constancia por maltrato verbal y psicológico, timbrado ante la Inspección del Trabajo de Chillan, con fecha 31.12.2018, constancia realizada por internet en el sitio Web de la Dirección del trabajo de fecha 0201.2019, denuncia por Acoso laboral timbrada ante la Inspección del Trabajo de Chillán con fecha 17.04.2019, todas realizadas por la actora y que señala hechos de hostigamientos y gritos de parte del demandado.

Se une como prueba de contexto cartas de Renuncia de fecha 12.10.2017, de doña Yohana Sepúlveda Valenzuela y de 29.11.2018 de doña Youssi Valencia Jachura, ambas trabajadoras de la denunciada, quienes renuncian a su trabajo,



por maltrato psicológico en el primer caso y mal trato interpersonal jefatura-empleado, en el segundo.

De esta forma, a juicio de esta sentenciadora y por la prueba analizada precedente, la cual permiten entregar antecedentes coherentes, concordante y conexos, concluir que efectivamente la actora fue víctima de gritos, palabras groseras y hostigamientos por parte del denunciado.

DÉCIMO PRIMERO: Que, ahora en cuanto a que los hechos denunciados, referentes al embarazo de la actora y posterior el aborto del mismo, a través del certificado emitido por el gineco-obstetra Alfonso López Gracia, se prueba que la denunciante fue sometida a un legrado uterino por restos de aborto el día nueve de abril en el hospital Clínico H. Martín en Chillán.

Sin embargo, no es posible probar en el presente juicio, que la pérdida del hijo que esperaba la denunciante, fuera el “resultado de mucho tiempo de estrés y malos tratos psicológicos”, en atención a que debió ser materia de un peritaje, lo que no se produce en el juicio.

En cuanto al Registro clínico N°1865-17 de la Clínica Chillán, de fecha veinte de julio de 2018, el que da cuenta de atención por trastorno ansioso, indicando reposo, medicamentos y control con psiquiatra, las licencias médicas incorporadas de fecha 07.01.2019, 24.01.2019, 15.02.2019, 08.03.2019, 01.04.2019 y 22.04.2019, listado maestro de licencias médicas, emitido por el Ministerio de Salud, de fecha 14.08.2019, dan cuenta de los días de reposo y el profesional que las otorga.

Asimismo los Certificados Médicos de fecha 22.05.2019, 15.05.2019, 09.07.2019, permiten obtener datos como los días de reposo y el profesional que las otorga, en cuanto a Certificados Médicos de fecha 22.05.2019, 15.05.2019, 09.07.2019, correspondiente al médico psiquiatra Mariela Becker M. quien señala, en síntesis, que la actora se encuentra en tratamiento desde enero de 2019, “con situaciones de la esfera ansiosa y de ánimo menor que aparecen a raíz de estresores familiares y pérdida de bebe. Se agrega alta exigencia laboral con descalificaciones frecuentes, sin reconocimiento de su labor, que va configurando un trastorno adaptativo mixto, con tratamiento farmacológico, psicoterapeuta, sin mayor logro. Asimismo, certificado de 09 de julio de 2019, del médico Walter Müschen G, quien certifica atender a la actora desde marzo de 2017, constando en su ficha clínica los siguientes diagnósticos relevantes. “Estado depresivo 31-3-17, dorsalgia muscular 09-06-2017, depresión y estrés 09-10-18, indicando antidepresivos y ansiolíticos”.

Permiten concluir que el estado de la actora se produce por estresores familiares y pérdida de bebe, además de alta exigencia laboral con



descalificaciones frecuentes, lo que hace considerar que los malos recibidos en el ámbito laboral, analizados precedentemente, es una de las razones de estado psicológico y psiquiátrico, pero no la única, ni menos determinar que el aborto sufrido por la actora es por los malos tratos.

DECIMO SEGUNDO: Que, analizando la prueba del denunciado, en lo referente a la tutela se valió de prueba documental correspondiente a certificado de Nacimiento de doña Mariela Alvarado Mora, que no aporta a la discusión, salvo acreditar la edad de la denunciante y lo mismo respecto del libro de asistencia, instrumento que no permiten desvirtuar ni justificar los hechos constatados precedentemente, respecto del mal maltrato recibidos por la actora.

En cuanto a la prueba testimonial rendida por el denunciante, estos, en síntesis, señalan no presenciar ningún maltrato entre las partes. Sin embargo, tampoco desvirtúan la existencia de los mimos. De esa forma la testigo Carolina Figueroa, conainterrogada declara no trabajar en la misma oficina de la demandante y solo puede referirse a los pagos de la empresa, no tiene conocimiento de las relaciones laborales de la empresa.

Sandra Castillo, manifiesta, en síntesis, que el trato con don Ismael es normal, cuando hay algo malo lo plantea y también hay cosas buenas porque da aguinaldos. Referente a la actora, agrega que era muy cambiante, que cuando tuvo su pedida estaba muy mal, y ella no quiso tomar licencia ni vacaciones.

George Cardoso, manifiesta en síntesis que la relación entre las partes era tensa, doña Marinela tenía un carácter muy cambiante, él no fue testigo de ningún maltrato hacia la demandante. Agregando en el conainterrogatorio, *“él ocupa el puesto de doña Mariela Alvarado, tenía problemas con don Ismael Jara y él llegó a ver momentos de tensión, no recuerda un momento exacto, pero cuando llegaba tarde había discusiones”*.

En cuanto al oficio a la Inspección del Trabajo, esta informa no tener información respecto de denuncias contra el demandado y el oficio al Compín, detalla las licencias de la actora, sin que aporten ambos oficios a la discusión.

DÉCIMO TERCERO: Que, de esta forma, no existe justificación respecto de los indicios acreditados en el presente juicio, consistente a la existencia de malos tratos, gritos e insultos a la denunciante cometidos por el denunciado, lo que hace procedente acoger la denuncia de vulneración de derechos fundamentales interpuesta.

EN CUANTO A LA ACCION SUBSIDIARIA POR DESPIDO INDIRECTO:



DECIMO CUARTO: Que, habiéndose concluido precedentemente la existencia de vulneración hace innecesario realizar análisis del despido indirecto interpuesto en forma subsidiaria en autos.

EN CUANTO A LA ACCION DE NULIDAD DE DESPIDO:

DECIMO QUINTO: Que corresponde analizar la acción de nulidad por cuanto de conformidad a lo dispuesto en los incisos 5° y siguientes del artículo 162 del Código del Trabajo, si el empleador no hubiere efectuado el pago íntegro de las cotizaciones previsionales de un trabajador al momento del despido, éste no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo, sino hasta su convalidación, mediante el pago de las cotizaciones morosas.

Que, analizada la prueba de la causa, correspondiente a la documental, referida al cumplimiento previsional, se acredita con los antecedentes que dan cuenta que a la fecha del auto despido, esto es, 13 de mayo de 2019, según da cuenta la comunicación de despido, y constancia de envío, existían periodos impagos de cotizaciones.

Sin perjuicio de lo anterior la demandada acompaña, guía Electrónica de Correos de Chile de fecha 13.05.2019, seguimiento en línea de correos de Chile, de fecha 14.05.2019, comprobante de Pago Previred de deuda de FONASA de fecha 17.05.2019, comprobante de Pago Previred de deuda de FONASA de fecha 17.05.2019, comprobante de Pago Previred deuda de FONASA de fecha 17.05.2019, comprobante de Pago Previred, de deuda de FONASA de fecha 17.05.2019, comprobante de Pago Previred de deuda de FONASA de fecha 17.05.2019, certificado de no deuda de 14.05.2019 emitido por AFP PROVIDA respecto de Sociedad Jara e Hijos Limitada, certificado Histórico de Cotizaciones emitido por AFP PROVIDA el 14.05.2019, correspondiente a doña Mariela Del Pilar Alvarado Mora, Informe Empresarial correspondiente a Sociedad Jara e Hijos Limitada emitido por EQUIFAX el 17.05.2019, correo Electrónico enviado el 19.06.2019, Informe Empresarial correspondiente a Sociedad Jara e Hijos Limitada emitido por EQUIFAX el 09.07.2019, carta de fecha 11.07.2019 enviada por doña Mariela Del Pilar Alvarado Mora, guía Electrónica de Correos de Chile de fecha 11.07.2019, seguimiento en línea de Correos de Chile entregado a Mariela Alvarado con fecha 12.07.2019, todos los que en síntesis, acreditan que el empleador enteró las cotizaciones adeudas y envió comunicación a la demandante por correos de Chile, con fecha 11 de julio de 2019, indicando en ella el pago de las mismas, convalidando en consecuencia el despido, de acuerdo a lo dispuesto en el inciso 6 del artículo 162 del Código el Trabajo.



En virtud de lo anterior, se acoge la acción de nulidad interpuesta, desde la fecha del auto despido, esto es 13 de mayo de 2019, hasta el 11 de julio de 2019, fecha en que se produjo la convalidación del mismo.

EN CUANTO A LA INDEMNIZACION POR DAÑO MORAL

DECIMO SEXTO: Que la parte demandante sostiene la procedencia del daño moral en materia laboral por término de contrato de trabajo, fundado en que el despido con vulneración de sus garantías fundamentales le ha provocado un perjuicio grave, un sufrimiento y preocupación, solicitando en definitiva la suma por este concepto de \$10.000.000.-

De acuerdo a la prueba documental correspondiente a las licencias médicas incorporadas de fecha 07.01.2019, 24.01.2019, 15.02.2019, 08.03.2019, 01.04.2019 y 22.04.2019, listado maestro de licencias médicas, emitido por el Ministerio de Salud, de fecha 14.08.2019, solo permiten obtener datos como los días de reposo y el profesional que las otorga, en cuanto a Certificados Médicos de fecha 22.05.2019, 15.05.2019, 09.07.2019, correspondiente al médico psiquiatra Mariela Becker M. quien señala en síntesis, que la actora se encuentra en tratamiento desde enero de 2019, "con situaciones de la esfera ansiosa y de ánimo menor que aparecen a raíz de estresores familiares y pérdida de bebe. Se agrega alta exigencia laboral con descalificaciones frecuentes, sin reconocimiento de su labor, que va configurando un trastorno adaptativo mixto, con tratamiento farmacológico, psicoterapeuta, sin mayores logros. Asimismo, certificado de 09 de julio de 2019, del médico Walter Müschen G, quien certifica atender a la actora desde marzo de 2017, constando en su ficha clínica los siguientes diagnósticos relevantes. Estado depresivo 31 -3-17, dorsalgia muscular 09-06-2017, depresión y estrés 09-10-18, indicando antidepresivos y ansiolíticos, unido a la declaración de los testigos de la denunciante, es posible concluir que efectivamente el maltrato laboral, recibido por la actora, ha producido, entre otras causas, tales como estresores familiares y la pérdida de su hijo, un daño moral, es de criterio de esta jueza, determinarlo prudencialmente en la suma de \$2.500.000.-

DECIMO SÉPTIMO: Que en lo que se relaciona con la compatibilidad de la indemnización del daño moral con la indemnización sancionatoria del artículo 489 del Código del Trabajo, está a lo señalado por Ugarte, en cuanto a que la norma del artículo 495 del Código del Trabajo al referir "incluidas las indemnizaciones que procedan", hace evidente referencia a la reparación del daño moral, ya que la única indemnización que podría proceder, adicional a las reguladas, es la de este tipo.-



Esto se ve refrendado por lo expresado por Gamonal, quien al referirse a la indemnización adicional del artículo 489 del Código del Trabajo, indica que "parte de la doctrina estima que la indemnización adicional es una indemnización sancionatoria, y que, por ende, quedaría pendiente la indemnización del daño moral producido". En este mismo sentido se ha pronunciado la jurisprudencia, otorgando la reparación al daño moral producido. -

DÉCIMO OCTAVO: Que, en cuanto al feriado legal y proporcional reclamados, se incorpora por la demandada solicitud por escrito de vacaciones de fecha de 10.05.2018 por dos días de vacaciones, solicitud por escrito de vacaciones de fecha de 07.09.2018 por dos días de vacaciones, solicitud por escrito de medio día de permiso de fecha de 10.12.2018 y solicitud por escrito de vacaciones de fecha de 02.01.2019 por diez de vacaciones, unido al libro de asistencia, es posible concluir que se adeuda a la actora el feriado reclamado.

DÉCIMO NOVENO: Que la prueba consistente en carta de renuncia María Aldana, por no aportan antecedentes a la discusión y toda fue analizada de acuerdo a las normas de la sana crítica.

POR TANTO EN MERITO DE LO EXPUESTO Y DE LO DISPUESTO en los artículos 477 y 482 del Código del Trabajo, artículo 19 N° 1, 4 de la Constitución Política de la República, artículos 1, 2, 3, 5, 7, 10, 153 y siguientes, 420, 432, 485 y siguientes del Código del Trabajo, **SE DECLARA:**

I.- QUE SE ACOGE, con costas, la denuncia por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, en procedimiento tutela laboral, interpuesta por **Mariela Del Pilar Alvarado Mora**, en contra de Sociedad Jara e Hijos Limitada, representada por **Ismael Aquiles Jara Cifuentes**.

Debiendo en virtud de lo dispuesto en el artículo 489 inciso tercero del Código del Trabajo, la parte denunciada pagar a la denunciante las siguientes cantidades:

a.- La suma de \$4.919.136.- por concepto de indemnización adicional, equivalente a seis meses de la última remuneración mensual.

b.- La suma de \$819.856.-por concepto de Indemnización sustitutiva del aviso previo.

c.- La suma de \$4.919.136.- por concepto de indemnización por años de servicios.

d.-La suma de \$2.459.568.- por concepto de recargo de un 50% de la indemnización por años de servicios según lo dispone el artículo 171 del Código del Trabajo.

e.-La suma de \$874.513.- por concepto de feriado anual correspondiente a 02 periodos equivalentes a 32 días corridos.



f.-La suma de \$394.887- por concepto de feriado proporcional devengado equivalente a 14.45 días corridos.

II.- Que, **SE ACOGE**, con costas la indemnización por daño moral, por la suma de \$2.500.000.-.

III.- Que no se emite pronunciamiento de la acción subsidiaria por despido indirecto.

IV.- **Que SE ACOGE**, con costas, la DEMANDA POR NULIDAD DE DESPIDO, interpuesta por **Mariela Del Pilar Alvarado Mora**, en contra de Sociedad Jara E Hijos Limitada, representada por don Ismael Aquiles Jara Cifuentes, debiendo en consecuencia la demandada mantener la obligación de pagar a la actora, las remuneraciones y demás prestaciones que se devenguen en el periodo comprendido entre la fecha del despido, esto es, el acoge la acción de nulidad interpuesta, desde la fecha del auto despido, esto es 13 de mayo de 2019, hasta el 11 de julio de 2019, fecha en que se produjo la convalidación del mismo. Teniendo como base para el cálculo el monto de la última remuneración devengada la suma de \$819.856.-

V.- Que las sumas ordenadas pagar se realizaran con reajustes e intereses legales.

Regístrese, notifíquese y archívese en su oportunidad.

RIT: T-67-2019

RUC: 19-4-0201976-2

Dictó doña MARÍA ALEJANDRA CERONI VALENZUELA, Jueza Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Chillán.

