

RIT N° : O-2801-2020.-
RUC N° : 20-4-0266166-7.
MATERIA : Despido injustificado y cobro de prestaciones.-
DEMANDANTE : JOCELYN MACARENA LEYTON ROJAS.
DEMANDADO : COMERCIAL JOHNSON DE HUECHURABA.

Santiago, diecinueve de noviembre de dos mil veinte.

VISTOS, OIDOS Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que comparece doña JOCELYN MACARENA LEYTON ROJAS, empleada, domiciliada en Manuel Álvarez Benítez 188, Lampa, e interpone demanda en Procedimiento de Aplicación general por despido indebido en contra de mi ex empleador COMERCIAL JOHNSON DE HUECHURABA S.A., del giro de cultivo de productos agrícolas en combinación con la cría de animales, representada legalmente por don Tomas Eduardo Johnson Roig, ingeniero comercial, ambos domiciliados en Antillanca Norte 546, comuna de Pudahuel, fundada en los siguientes antecedentes:

Señala que, el 16 de mayo de 2012, fue contratada, bajo vínculo de subordinación y dependencia por la demandada, para desempeñarse en las funciones de operaria de packing, en el cargo específico de líder de línea. Agrega que, recibía una remuneración para los efectos del inciso primero del artículo 172 del Código del Trabajo por la suma de \$ 642.927.

En cuanto al término de la relación laboral expone que, con fecha 1 de febrero de 2020 mediante comunicación escrita, se puso término a su contrato de trabajo por la causal del artículo 160 N° 1 letra f) del Código del Trabajo, esto es "El contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando el empleador le ponga término invocando una o más de las siguientes causales: 1.-



Alguna de las conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas, que a continuación se señalan: f) Conductas de acoso laboral”.

Relata que, la carta de despido no señala los fundamentos de hecho de la decisión, sino que señala escuetamente que se le acusa de una conducta de acoso laboral o mobbing debidamente comprobadas mediante investigación.

Sin perjuicio de lo anterior, sostiene que todas las acusaciones, hechas por su ex empleador, son absolutamente falsas.-

Como consecuencia de lo expuesto la demandada le adeuda:

Previas consideraciones de derecho, solicita se acoja la demanda y se declare:

1. Que su i despido es indebido y como consecuencia de ello ordene el pago de:

- Indemnización sustitutiva del aviso previo por la suma de \$642.927.
- Indemnización por cada año de servicio (8) por la suma de \$4.114.732.
- Incremento de indemnización por años de servicio de un 80% por \$4.114.732.-;

2. Que debe entenderse en virtud de lo ordenado en el artículo 168 inciso cuarto del Código del Trabajo, el término del contrato se ha producido por la causal del artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa.

Todo mas reajustes, intereses y costas de la causa.

SEGUNDO: Que la demandada comparece contestando la demanda y solicitando su rechazo en todas sus partes, con costas.

Reconoce que la relación laboral con el demandante se inició el día 16 de mayo de 2012, que la actora fue contratada en calidad de operaría de packing.

Niega que la remuneración bruta a la fecha del despido era de \$642.000.

En cuanto a los antecedentes vinculados al término de la relación laboral, señala que es efectivo que el día 1 de febrero de 2020 se puso término a la relación laboral con la demandante por la causal del artículo 160 N° 1 letra f) del Código del Trabajo, mediante el envío de carta de despido, con la indicación

pormenorizada de la causal invocada y las graves y reiteradas conductas de la trabajadora que motivaron el despido, en conformidad a la ley.

Pide el rechazo de la demanda, habida consideración que su representada se ajustó a derecho cuando puso término al contrato de trabajo de la demandante por haber incurrido en la causal contemplada en el artículo 160 número 1 letra f) del Código del Trabajo, esto es, haber cometido conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas, como lo son, el acoso laboral respecto de una de sus compañeras de trabajo.

Expone que, este despido no se debió a una decisión imparcial ni antojadiza de la empresa, sino que, por el contrario, obedeció a una denuncia efectuada por una compañera de la actora, doña Johanna Cárdenas González, la cual presentó una denuncia al departamento de Recursos Humanos de la empresa, acusando que recibía reiteradas amenazas, hostigamientos, humillaciones y maltratos por parte de la actora debido a su condición física (la víctima tiene problemas de cadera), y a su forma de trabajar (es más lenta en su actuar debido a su condición física), por lo que, sólo una vez que fue efectuada una investigación acabada respecto al caso, se tomó la lamentable determinación de poner término al contrato de trabajo de la actora, de manera justificada, para velar por el buen y sano ambiente laboral que debe primar en toda empresa.

Relata que, con fecha 12 de diciembre de 2019, la trabajadora doña Johanna Cárdenas González, presentó una denuncia al departamento de Recursos Humanos de la empresa, acusando que la demandante, y su compañera, la trabajadora doña Jessica Oyarce Catalán (también desvinculada por estos hechos), a lo menos desde el mes de septiembre de 2019, la amenazaban, humillaban e insultaban reiteradamente debido a su condición física, y a su forma de desempeñar sus servicios, incluso señalando que ese día le habían “tirado” un cuchillo. Una vez que la empresa tuvo conocimiento de estos graves y condenables hechos, y a fin de prestarle la debida atención y protección a la víctima, se tomó la determinación de iniciar una investigación acabada respecto al caso, procurando velar por los derechos de todos los trabajadores



involucrados, tomándole declaración a todos los involucrados en el caso, y manteniendo la debida reserva respecto a la investigación que requiere este tipo de casos.

Indica que, dicha investigación, fue encargada a doña Paola Oyarzun, encargada de RRHH de la empresa, siendo facultada por la empresa para efectuar todas las medidas tendientes a esclarecer los hechos, a fin de mantener la debida imparcialidad en el caso, protegiendo de dicha manera el derecho a la intimidad de las partes implicadas.

Agrega que, una vez iniciada la investigación, y como primera medida para evitar nuevas situaciones de acoso, se tomó la determinación de retirar a la víctima de su zona habitual de trabajo para que no se topará con las denunciadas, así como también se tomó la decisión de cambiar las horas de colación de las involucradas para que no se toparan, y de esa manera, procurar que estas situaciones no se produjeran mientras se desarrollaba la investigación.

Ahora bien, una vez que fue tomada la declaración de la víctima, fueron citadas a declarar ambas denunciadas para escuchar sus apreciaciones. En ese sentido, con fecha 14 de enero de 2020 (el retraso en la declaración se debió a que la demandante extendió una licencia médica), se efectuó la declaración de la demandante a fin de conocer su versión de los hechos. Asimismo, afirma que, fueron citadas a declarar en calidad de testigos, las compañeras de ambas involucradas, doña Estefany Arias y doña Vanessa Astudillo, a fin de que entregaran su versión respecto de estos hechos.

Al respecto, la testigo doña Estefany Arias, entrevistada el día 31 de diciembre de 2019, señaló que se encontraba presente el día de la discusión denunciada, informando que estas se repetían constantemente a lo menos desde el mes de septiembre de 2019, que es cuando ingresó a trabajar la testigo, afirmando que escuchaba las discusiones con garabatos dirigidos a la víctima.

Además, la testigo doña Vanessa Astudillo, entrevistada con fecha 7 de enero de 2020, declaró textualmente lo siguiente: “Yo Vanessa Astudillo vi cuando la señora Jessica y Jocelyn Leyton molestaban a mi compañera Johanna. Yo al



igual que otras compañeras intervine pidiendo que dejaran de molestar y decirle cosas, insultos, etc, lo cual me llevó a una discusión verbal con Jocelyn Leyton, lo cual su pareja Estefani se metió y empezó a amenazar sin ningún motivo.

Los motivos de burla eran reiterados por su condición física ya que ella tiene problemas en su cadera y es un poco lenta. Siempre le decían que era tonta, enferma, gueona, etc.

En ese contexto, una vez finalizada la investigación, la empresa pudo constatar, fehacientemente, que la trabajadora doña Johanna Cárdenas González, fue víctima de menoscabos, humillaciones y hostigamientos reiterados por parte de su compañera de trabajo, la demandante doña Jocelyn Leyton, que tuvieron como resultado el menoscabo, maltrato u humillación de la denunciante, razón por la cual, era imperativo poner término al contrato de trabajo con la demandante, para evitar cualquier nueva situación de acoso respecto de la víctima.

Expone que, la presente investigación, una vez finalizada el día 14 de enero de 2020, fue ingresada a la Dirección del Trabajo, con fecha 15 de enero del mismo año, a fin de que tomará conocimiento respecto a los graves y condenables hechos ocurridos en la empresa.

Hace presente, además, que el carácter de reiterado de esta conducta, fue ponderado en atención a que no era la primera vez que la demandante se había visto involucrada en situaciones catalogadas como de acoso laboral, toda vez que, en octubre de 2019, también se inició una investigación de acoso respecto de otra trabajadora, en la cual, la demandante también se vio involucrada, motivo por el cual, resultaba necesario poner término a su contrato de trabajo, a fin de evitar que estos graves hechos se siguieran repitiendo en el futuro. Dicha investigación, fue ingresada a la Dirección del Trabajo, con fecha 28 de octubre de 2019.

En consecuencia, afirma que actuó conforme a derecho al poner término al contrato de trabajo del demandante, por la causal mencionada y el despido es y era procedente.

Luego señala las consideraciones de derecho, fundantes y reitera la solicitud de rechazo de la demanda con costas.-



TERCERO: Que en audiencia preparatoria llamadas las partes a conciliación y proponiendo bases el tribunal, esta no prospera.

Que se fijaron como hechos no controvertidos los que siguen: 1.- La existencia de relación laboral entre JOCELYN MACARENA LEYTON ROJAS con COMERCIAL JOHNSON DE HUECHURABA S.A, 2. El vínculo contractual se inicia el 16 de mayo de 2012 y se extiende hasta 01 de febrero de 2020; 3. Que la actora fue despedida por la causal del artículo 160 N°1 letra f del Código del Trabajo, esto es, conductas de acoso laboral.

Que en tanto se fijaron como hechos a probar: 1.-La función para la cual fue contratada la actora; 2. El monto de la remuneración percibida por la trabajadora y los conceptos que la componen; y 3. Efectividad de los hechos indicados en la carta de término de contrato. Antecedentes, pormenores y circunstancias.

CUARTO: Que la parte **demandada** ofreció prueba **documental**, la que se incorporó mediante su lectura resumida consistente en: 1. Contrato de trabajo, de fecha 16 de mayo de 2012, 2. Carta de despido, de fecha 01 de febrero de 2020, con el debido comprobante de envío a la inspección del trabajo y al domicilio de la deudora, todos de fecha 09 de Julio, 3. Informe de Investigación de Acoso Laboral, con su respectivo comprobante de ingreso a la Dirección del Trabajo, de fecha 15 de enero de 2020, 4. Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa correspondiente al año 2019, 5. Liquidaciones de Sueldo de la actora entre los meses de enero de 2019 y febrero de 2020, ambos inclusive, 6. Amonestaciones aplicadas a la actora durante la vigencia de su relación laboral y 7. Licencia médica extendida por la demandante, de fecha 30 de diciembre de 2019.

Luego aporta el testimonio de doña Paola Oyarzún Muñoz y doña Vanessa Astudillo Vergara, quiénes declaran en síntesis:

Doña Paola Oyarzun Muñoz: “ Yo soy encargada de RRHH. El 12 de diciembre de 2019, se acercó Yohanna Cárdenas, muy afectada porque en varias ocasiones había sido humillada por la actora. Yohanna Cárdenas ya había tenido un inconveniente, me dijo que desde septiembre la demandante y Jessica Oyarce

se burlaban de ella, le decían palabras groseras, vulgares. Ella tiene un problema de cadera y además tiene problemas para entender.

La demandante era líder de la línea donde estaba ella, y la maltrataba. Le decían que iba a quedar de weoncita, porque habían despedido a su jefatura. Lo último le lanzan un cuchillo, interviene Vanessa Astudillo.

Las medidas que adoptamos, fue separarlas.”.-

Contrainterrogada: Tomamos una muestra con cuatro testigos que concordaron con todo. La investigación la hice yo y mi jefatura don Luis Villalobos.

Luego doña Vanessa Astudillo Vergara, dice: “ Eramos compañeras y amigas de la demandante. Yohanna Cárdenas es mi compañera, ella tiene un problema a la columna. No era muy buena la relación entre Jocelyn y Johanna, se burlaba de ella, que era tonta, weona, lenta.

La última situación fue un día sábado que se burlaron mucho de ella. Era toda la línea la que se burlaba de ella, eran tres o cuatro, ya no están.-

Finalmente, incorpora respuesta de oficio de la Dirección del Trabajo.-

QUINTO: Que la parte **demandante** se valió de prueba **documental** la que se incorporó mediante su lectura resumida consistente en: 1. Presentación de Reclamo ante la Inspección del Trabajo de Santiago, N°1318/2020/2822 de fecha 03 de febrero de 2020; 2. Acta de Comprendo de Conciliación ante la Inspección del Trabajo de Santiago, Centro de Conciliación y Mediación Región Metropolitana, de fecha 04 de marzo de 2020, 3. Carta de despido de 01 de febrero de 2020, 4. Anexo de Contrato de trabajo de 01 de agosto de 2017 y 5. Tres liquidaciones de remuneraciones de noviembre y diciembre de 2019 y enero de 2020.-

Aporta el testimonio de doña Jessica Oyarce Catalán y de doña Stephany Zegarra Soca quiénes declaran en síntesis.

Doña Jessica Oyerce Catalán: “Yo trabajé ahí hasta enero. A Jocelyn la despidieron, por el tema de una trabajadora que la acusó, esa fue la Johanna que la trataba mal.

Yo trabajé con ellas, fue un día en la mañana, estábamos hablando de la



jefa, la Johanna llegó enojada y se metió en nuestra conversación. La Jocelyn le dijo que no se metiera, pero se alteró y empezó a tirar un cuchillo.

En tanto, doña Stephany Zegarra Soca, declara: “ Conozco a las partes. Trabajé ahí, la actora es mi pareja. Yo vi a mi pareja llorando porque tuvo un conflicto con Johanna, no recuerdo fecha, pero fue en noviembre-diciembre del año pasado.-“.-

SEXTO: La controversia radica principalmente en la efectividad de los hechos indicados en la carta de término de contrato, antecedentes, pormenores y circunstancias.-

Primeramente, corresponde resolver, lo alegado por la demandante en el sentido que la carta de despido no cumple con las formalidades legales, pues no contiene los hechos fundantes, del despido, para lo cual debe tenerse presente:

a) Ambas partes incorporan una carta diversa. Así la carta de despido incorporada por la actora de autos es del siguiente tenor:

“CARTA AVISO TÉRMINO DE CONTRATO

Señor (a)

JOCELYN MACARENA LEYTON ROJAS

C.I. N° 10.386.835-0

Presente

Estimado

Por medio de la presente le informamos que, con esta fecha, 01 de Febrero de 2020 se ha resuelto poner término al contrato de trabajo que lo vincula con la empresa Comercial Johnson de Huechuraba S.A, 78.610.160-3 desde el 16 de Mayo de 2012, hasta el 01 de Febrero de 2020 esta última fecha se ha resuelto poner término al contrato por la causal del código del trabajo, 160-1.- Conducta Acoso Laboral o Mobbing debidamente comprobadas mediante investigación que se realiza entre los días 16 de Diciembre de 2019 y el día 14 de Enero de 2020, la que en su desarrollo cuenta con declaración de denunciante, denunciada y testigos de los hechos que se infunden, como además se notifica ante la Dirección del Trabajo con fecha 15 de Enero de 2020.



Se toma esta medida como sanción al incurrir en faltas tipificadas como graves y con causal de despido según indica el:

Código del trabajo en su artículo 160 inciso 1 letra f)

Contrato de Trabajo Cláusula segundo puntos:

5.- Respetar el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, cuyas disposiciones se consideran formar parte integrante del Contrato de Trabajo.

6 - Mantener durante toda la jornada de Trabajo un adecuado comportamiento. Orden y Disciplina.

7.- Observar orden, disciplina y respeto en todos sus actos tanto con sus superiores como con sus subalternos y compañeros. También debe proporcionar una esmerada y cortes atención para mantener un apropiado clima laboral.

Reglamento Interno de Comercial Johnson de Huechuraba S.A.

La empresa Comercial Johnson de Huechuraba S.A, se compromete a cancelar la suma de \$ 298.954.- según los siguientes conceptos:

Vacaciones proporcionales (16.62): \$ 298.954 .- indemnización por años de servicio: \$ 0.- Indemnización por aviso previo: \$ 0.- Total a pagar: \$ 298.954 .-

Son: Doscientos noventa y ocho mil novecientos cincuenta y cuatro pesos.

Informo que sus cotizaciones previsionales se encuentran al día hasta Diciembre 2019, según consta en los certificados correspondientes que se adjuntan en la carta. Las cotizaciones previsionales correspondientes a los días trabajados en el mes de Enero 2020, serán pagadas en las instituciones previsionales durante los primeros 13 días hábiles de Febrero de 2020, en conformidad de las disposiciones legales vigentes.

Su finiquito podrá ser retirado para su firma y posterior pago el día 13 de Febrero de 2020 en nuestras dependencias ubicadas en Antillanca Norte # 546”.-

Aparece firma del Gerente de Producción de la demandada.-

b) Por su parte la demandada también incorpora carta de despido, pero diversa a la anterior, la cual es del siguiente tenor:

“...Estimado

Por medio de la presente le informamos que, con esta fecha, 01 de Febrero

de 2020 se ha resuelto poner término al contrato de trabajo que lo vincula con la empresa Comercial Johnson de Huechuraba S.A. 78.610.160-3 desde el 16 de Mayo de 2012, hasta el 01 de Febrero de 2020 esta última fecha se ha resuelto poner término al contrato por la causal del código del trabajo, 160-1.- Conducta Acoso Laboral o Mobbing debidamente comprobadas mediante investigación que se realiza entre los días 16 de Diciembre de 2019 y el día 14 de Enero de 2020, la que en su desarrollo cuenta con declaración de denunciante, denunciada y testigos de los hechos que se infunden, como además se notifica ante la Dirección del Trabajo con fecha 15 de Enero de 2020, donde se realiza entrega de la siguiente información:

- > Informe Investigativo Denuncia*
- > Procedimiento investigativo*
- > Desarrollo Investigativo*
- > Pronunciamiento en cuanto a la constatación de hechos denunciados*
- > Medidas preventivas*
- > Medidas Disciplinarias*
- > Copias denuncia*
- > Copia declaración de testigos.*

En virtud de los puntos analizados durante todo el proceso investigativo es posible concluir que existen testimonios suficientes que permiten constatar que existe Acoso Laboral o Mobbing, ya que según pronunciamiento de la Dirección del Trabajo “ el acoso laboral es toda conducta que constituye agresión en contra de otro u otros trabajadores por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral en contrario a la dignidad de la persona”, situación que ocurrió y existe indicio según el siguiente detalle:

Desde el mes de Septiembre del año 2019 la denunciante se encontraba siendo acosada laboralmente, teniendo que aguantar maltratos psicológicos, por su condición física y por su forma de trabajar, (mas lenta en entender directrices de sus superiores que otras compañeras), durante el mes de Diciembre ya no



soporto más esta situación y se acercó a su jefatura directa y fue derivada a Recursos Humanos, debido al miedo que tenía por amenazas, y por discusión en horario laboral dentro de las dependencias donde desempeñaba sus funciones, ya que una de las denunciadas le tiro un cuchillo el que cayó sobre una mesa, en esta misma ocasión la según denunciada se burlaba gritándole groserías e insultos de todo tipo, burlándose además de su condición física, debido a que la denunciante tiene un problema en su cadera.

Se informa además que en consideración a las declaraciones de los testigos se puede constatar que desde el mes de septiembre que existe por parte de las denunciadas actitudes amenazantes y permanente, y que el ultimo altercado ocurrido en el mes de Diciembre de 2019, fue la instancia en que la colaboradora decidid denunciar el maltrato por el cual se encontraba pasando.

Se toma esta medida como sanción al incurrir en faltas tipificadas como graves y con causal de despido según indica el:

Código del trabajo en su artículo 160 inciso 1 letra f)

Contrato de Trabajo Clausula segundo puntos:

5.- Respetar el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, cuyas disposiciones se consideran formar parte integrante del Contrato de Trabajo.

6- Mantener durante toda ía jornada de Trabajo un adecuado comportamiento. Orden y Disciplina.

7.~ Observar orden, disciplina y respeto en todos sus actos tanto con sus superiores como con sus subalternos y compañeros. También debe proporcionar una esmerada y cortes atención para mantener un apropiado clima labora!.

Reglamento Interno de Comercial Johnson de Huechuraba S.A.

La empresa Comercial Johnson de Huechuraba S.A, se compromete a cancelar la suma de \$ 298.954.- según los siguientes conceptos:

Vacaciones proporcionales (16.62): \$ 298.954 .-

Indemnización por años de servicio: \$ 0.- Indemnización por aviso previo: \$ 0.

Total a pagar: \$ 298.954 .-

Son: Doscientos noventa y ocho mil novecientos cincuenta y cuatro pesos.

Informo que sus cotizaciones previsionales se encuentran al día hasta Diciembre 2019, según consta en los certificados correspondientes que se adjuntan en la carta. Las cotizaciones previsionales correspondientes a los días trabajados en el mes de Enero 2020, serán pagadas en las instituciones previsionales durante los primeros 13 días hábiles de Febrero de 2020, en conformidad de las disposiciones legales vigentes.

Su finiquito podrá ser retirado para su firma y posterior pago el día 13 de Febrero de 2020 en nuestras dependencias ubicadas en Antillanca Norte # 546...”.-

También al igual que la misiva anterior registro firma del Gerente de Producción.-

c) Ambas partes están contestes en que la actora fue despedida el día 1 de febrero de 2020, y también están contestes en que fue notificada ese mismo día la trabajadora de su despido, se le entregó carta y no firmó. Este hecho está acreditado, por la declaración de ambas partes en instancia administrativa, en el comparendo de conciliación ante la Inspección del Trabajo, de fecha 4 de marzo de 2020, y en la constancia estampada por el empleador el día 4 de febrero de 2020, en la Dirección del Trabajo, vía internet.

d) Así las cosas, es posible concluir, que la carta que incorporó la demandante al juicio es la carta que efectivamente se le entregó al momento del despido, y que corresponde a aquella a través de la cual se le comunicó su desvinculación.-

e) Por lo anterior, se le restará todo valor probatorio a la carta acompañada por la demandada, pues no corresponde a la entregada a la trabajadora de autos.-

SEPTIMO: En consecuencia, los hechos fundantes del despido de la demandante son: “...**Conducta Acoso Laboral o Mobbing debidamente comprobadas mediante investigación que se realiza entre los días 16 de Diciembre de 2019 y el día 14 de Enero de 2020, la que en su desarrollo**

cuenta con declaración de denunciante, denunciada y testigos de los hechos que se infunden, como además se notifica ante la Dirección del Trabajo con fecha 15 de Enero de 2020.

Se toma esta medida como sanción al incurrir en faltas tipificadas como graves y con causal de despido según indica el:

Código del trabajo en su artículo 160 inciso 1 letra f)

Contrato de Trabajo Cláusula segundo puntos:

5.- Respetar el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, cuyas disposiciones se consideran formar parte integrante del Contrato de Trabajo.

6 - Mantener durante toda la jornada de Trabajo un adecuado comportamiento. Orden y Disciplina.

7.- Observar orden, disciplina y respeto en todos sus actos tanto con sus superiores como con sus subalternos y compañeros. También debe proporcionar una esmerada y cortés atención para mantener un apropiado clima laboral.

Reglamento Interno de Comercial Johnson de Huechuraba S.A...”.-

Que el artículo 162 del Código del Trabajo establece los requisitos para proceder a la desvinculación de un trabajador y prescribe en su inciso 1°: “ Si el contrato de trabajo termina de acuerdo con los números 4,5 o 6 del artículo 159 o si el empleador le pusiere término por aplicación de una o más de las causales señaladas en el artículo 160, deberá comunicarlo por escrito al trabajador, personalmente o por carta certificada enviada al domicilio señalado en el contrato, expresando la o las causales invocadas y los hechos en que se funda”.

Que la no indicación de hechos hace que el despido sea injustificado, indebido o improcedente, por cuanto la omisión indicada no invalida el despido tal como lo indica la norma ya citada, mas sí obliga a tenerlo como injustificado teniendo presente que el conocimiento de los hechos fundantes del mismo es indispensable para que la afectada determine si accionará o no reclamando la declaración de injustificación de su desvinculación y además defina el contenido

de su demanda. De no ser así, y admitir que las causas fácticas del despido se conozcan recién al contestar la demanda, significaría no dar cabal cumplimiento a las reglas del debido proceso, siendo el momento para fijar los hechos la carta aviso, lo que no ha ocurrido en la especie.

Que de esta forma no se cumple con lo preceptuado por la norma legal citada que pretende que la trabajadora conozca los hechos que justifican la decisión de desvinculación para que pueda controvertirlos en el caso que no esté de acuerdo. De este modo se puede concluir que la demandada no cumplió de modo alguno con indicar el hecho que da lugar a la aplicación de la causal de despido, máxime si se le atribuye a la actora, haber cometido conductas de acoso laboral.-

Que la exigencia que impone la ley al empleador busca equiparar a las partes, de un contrato de trabajo, otorgándole al trabajador herramientas necesarias que le permitan accionar ante los tribunales de justicia, sabiendo de antemano los hechos que se le imputan y de esta forma hacerse de una debida defensa, de manera tal que habiendo incumplido tal obligación la demandada se procederá a declarar injustificado el despido de la actora, sin emitir pronunciamiento respecto del resto de los argumentos esgrimidos tendientes a justificar por estimarse innecesario.

Para lo anterior, además se tiene especialmente en consideración el actuar de la demandada, en torno a incorporar al juicio una carta de un tenor diverso, a aquella entregada a la trabajadora.-

OCTAVO: En relación al monto de la última remuneración que percibía la actora y los conceptos, según las liquidaciones de remuneraciones incorporadas al juicio, los tres últimos meses íntegramente laborados correspondieron a los meses de junio, agosto y diciembre de 2019, cuyo promedio ascendió a la suma de \$ 610.909, suma que se tendrá para el cálculos de las indemnizaciones legales.-

NOVENO: Que el resto de la prueba aportada en autos a la cual no se ha hecho mención expresa, en nada modifican las conclusiones a las que se ha arribado.



Por estas consideraciones y visto además, lo dispuesto en los artículos 1, 7, 8, 9, 67, 73, 160, 162, 163, 172, y 446 a 462 del Código del Trabajo, SE DECLARA:

I.- Que **SE ACOGE LA DEMANDA DE DESPIDO INDEBIDO, estimándose que este no se ajustó a derecho**, por lo que la demandada deberá pagarle a la actora:

a) Indemnización sustitutiva del aviso previo por la suma de \$610.909.-

b) Indemnización por cada año de servicio (8) por la suma de \$4.887.272.-.

c) Incremento de indemnización por años de servicio de un 80% por \$ 3.909.817.-

II.--Que las sumas ordenadas pagar lo serán con los reajustes e intereses que disponen los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.-

III.- Que cada parte pagará sus costas.

IV- Ejecutoriada que esté la presente sentencia, cúmplase con lo dispuesto en ella, dentro de quinto día. En caso contrario, certifíquese dicha circunstancia y pasen los antecedentes al Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional para seguir con el cumplimiento ejecutivo.-

Regístrese y archívese en su oportunidad.

RIT N° O-2801-2020.

RUC N° 20-4-0266166-7.-

Dictada por doña CARMEN GLORIA CORREA VALENZUELA, Juez Titular del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.



En Santiago a diecinueve de noviembre de dos mil veinte, se notificó por el estado diario la sentencia precedente.

