

San Bernardo, seis de febrero de dos mil veintiuno.-

**VISTOS, OIDOS Y CONSIDERANDO:**

**PRIMERO:** Que ALAMIRO EDGARDO CERDA MARILAF, abogado, chileno, soltero, RUT N° 8.551.373-7, con domicilio en calle Urmeneta N° 476, oficina 504, comuna de San Bernardo, en calidad de mandatario judicial, de don **JUAN CARLOS ZAMORANO AGUILAR**, Rut N° 10.864.892-9, Chileno, soltero, pensionado, actualmente cesante, con domicilio en pasaje Los Olmos, casa N° 3, comuna de Calera de tango, Región Metropolitana, de conformidad a lo dispuesto en los artículos 2, 5, 162, 168, 425, 446, 485, 489, 491 y demás pertinentes del Código del Trabajo, interpone denuncia de tutela por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, daño moral, despido injustificado, indebido, improcedente y/o carente de causal y cobro de indemnizaciones y prestaciones laborales adeudadas en contra de su ex empleadora **SUPERMERCADOS MONTSERRAT S.A.C.**, con domicilio en Avenida Calera de Tango, Paradero 4, comuna de Calera de Tango, representada legalmente por doña BERNARDITA TAFALL DIAZ, Subgerente de Recursos Humanos, o por quien la represente, subrogue legalmente o quien en el momento de la notificación de la demanda realice las funciones descritas en el artículo 4° del Código del Trabajo, con domicilio en Avenida Presidente Eduardo Frei Montalva N° 4475, comuna de Conchalí.

Señala que su representado ingresó a prestar servicios bajo subordinación y dependencia en favor de Supermercado Montserrat S.A.C., el 23 de febrero de 2017, fue contratado para realizar el trabajo de Guardia de Seguridad, prestando sus servicios en la sucursal de Supermercados Montserrat ubicada en Avenida Calera de Tango, paradero 4 de la comuna de Calera de Tango. El contrato firmado con el empleador fue de plazo fijo. Agrega que don Juan Carlos Zamorano posee una discapacidad severa de 78% acreditada por la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez, COMPIN, producto de una aneurisma cerebral, que además le genera una movilidad reducida, también acreditada. Desde el principio sus labores fueron supervisadas directamente por don Luis González, en calidad de gerente de local, entre ellas el operar cámaras de seguridad, debiendo realizar en reiteradas ocasiones labores que no estaban estipuladas en su contrato de trabajo, que lo llevaron a sentirse



XRBVTESXEZ

discriminado por su grado de incapacidad, no solo por no ser parte del contrato si no por el maltrato que se le daba al exigirse las labores, a través de descalificaciones groseras, llegando en alguna oportunidad a empujones y golpes, aprovechándose el señor González de su grado de discapacidad y siempre bajo amenaza de despido. Como ejemplo de lo anterior señalar que si el panadero faltaba se le indicaba que debía suplir al panadero, diciéndole “oye guatón culiao ponte a hacer pan” o enviándole a realizar funciones de carácter administrativa, tareas a las cuales no se podía negar, tratando de cumplirlas con máximo esfuerzo, siempre haciendo notoria mención a su condición de discapacitado. Durante el tiempo en que se prolongó la relación laboral, mantuvo siempre un buen desempeño, cumpliendo en forma eficiente y responsable cabalmente las órdenes dadas por la jefatura, entregándosele uniforme, entre otros elementos, para la realización de sus funciones. Si bien su contrato señalaba que su jornada era de 45 horas semanales, de 11:00 horas a 18:30 horas, en realidad siempre su labor se extendía hasta aproximadamente las 11:00 de la noche, hora de cierre del local, reiterando que esto se le ordenaba bajo constante amenaza de despido y en forma grosera menoscabando su condición. El trabajo de su representado se desarrolló en forma continua, firmando el 1° de junio de 2017 un anexo de contrato, renovándose el mismo de manera indefinida. El abuso y la discriminación por su condición se siguió dando en forma reiterada, incluso en ocasión de las fiestas patrias de 2017 se le indicó que debía quedarse dentro de las instalaciones del supermercado encerrado desde el día 17 de septiembre hasta el 20 de septiembre, esto a través nuevamente de groserías como “ya guatón a encerrarte”, chispeándosele los dedos y señalándole que él no tenía derecho a celebrar ninguna actividad por su discapacidad, ya que “ni siquiera podía bailar”. Aproximadamente en junio de 2017 asume un nuevo gerente de local, don Rodrigo Amengual, quien prosigue con la misma forma de actuar hacia la persona de su representado, así en Navidad del mismo año 2017 se le vuelve a obligar a quedarse encerrado en el recinto y lo mismo vuelve a ocurrir para el día del trabajador y cualquier otro feriado que se presentara de los años siguientes, actitud que era solo para su persona, aun cuando existía más personal para realizar estas tareas. Además, estando don Juan Carlos Zamorano realizando labores en el supermercado, el gerente de



local, don Rodrigo Amengual, lo sacaba de dichas labores para llevarlo a su casa a cumplir otras funciones, siempre con un trato grosero y despectivo, donde debía lavar loza, realizar arreglos de baño, destapar desagües de cocina si era el caso e incluso realizar la instalación de una campana, entre otras tareas encomendadas, siempre bajo amenaza de ser despedido. La situación más grave, fue la supervisión de un cierre de bulldog por lo cual le cobraron \$280.000, que no fue cancelado por el propietario de la casa ya señalado, obligando a su representado a “solucionar el problema”, teniendo que cancelar el trabajo de su bolsillo. Manifiesta que los abusos y discriminación a que fue sometido su representado no fueron denunciados por él ante el temor de ser despedido, teniendo claro la dificultad de enfrentar la búsqueda de nuevo empleo por su condición de incapacidad, lo que fue base para el aprovechamiento de la empleadora para actuar de la forma que lo hizo durante la relación laboral. A consecuencia del esfuerzo laboral, el 15 de julio de 2017 don Juan Carlos Zamorano se dirigió al médico ya que se encontraba con un dolor en el coxis por la realización de labores de fuerza provocándole inmovilidad en la pierna, producto de lo anterior es enviado a tomarse resonancias magnéticas a la columna y le encuentran una hernia en el núcleo pulposo que le impidió realizar su labor en el supermercado, otorgándose una licencia médica con reposo absoluto, que se extendió hasta el 27 de diciembre de 2019. Antes de finalizar su licencia médica es llamado reiteradamente por Juan Carlos Jiménez, funcionario del supermercado, quien le señaló que debía dirigirse a la sede central del supermercado por citación de doña Bernardita Tafall Díaz, Subgerente de Recursos Humanos, no pudiendo asistir primeramente por su estado de salud, el que incluía el uso de silla de ruedas de forma transitoria. Por razones de la insistencia y el temor de perder su trabajo su representado asistió a una entrevista el 5 de diciembre de 2019, cuando aún se encontraba con licencia médica, en ésta doña Bernardita Tafall le solicita la renuncia por ser “un cacho” para la empresa, lo que no aceptó, y se le informó que a contar de ese momento estaba despedido, insistiendo que es “un cacho” para la institución y que ya no era necesario que se presentara en su lugar de trabajo una vez terminada la licencia médica. El despido se produjo de manera verbal, sin cumplir con ninguna formalidad. Al día siguiente, 6 de diciembre, don Juan Carlos Zamorano interpuso reclamo ante la



XRBVTESXEZ

Inspección del Trabajo, IPT San Bernardo, citándose a comparendo de conciliación para el día 19 de diciembre de 2019 no llegando a acuerdo las partes.

Señala que en el caso concreto el trato humillante y atentatorio hacia la dignidad, honra y reputación contra su representado constituyen actuaciones que atentan no sólo contra los derechos contemplados en los números uno y cuatro del artículo 19 de la Constitución Política de la República, en lo relativo a la integridad psíquica y el derecho a la honra de la persona, sino que también, contra lo prescrito en el artículo 17 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el artículo 11 de la Convención Americana de Derechos Humanos. Al respecto, el artículo 11 de la Convención Americana garantiza el derecho de toda persona a que se respete su honra y a que se le garantice que no haya injerencias arbitrarias o abusivas contra su vida privada. En la legislación interna, además se trataría de un proceder ilegal, pues la demandada de manera continua humillaba a su representado por su condición de discapacitado. El inciso 3° del artículo 2 del Código del Trabajo dispone, precisamente que: “Son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación”, siendo los actos de discriminación las distinciones, exclusiones o referencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.” A mayor abundamiento, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de 1966 establece en su artículo 26 una prohibición amplia de no discriminación. De igual forma, el Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966 establece en su artículo 2.2. que “los Estados que son parte de él se obligan a garantizar el ejercicio de los derechos sin distinción de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de otra naturaleza, nacionalidad y origen social, situación financiera, de nacimiento o de otro tipo”. Todo lo anterior es agravado porque la relación de las jefaturas con don Juan Carlos Zamorano se desarrolló bajo la amenaza de despido, lo cual claramente para la legislación chilena y la jurisprudencia



también es elemento constitutivo de acoso laboral, considerando este como toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados.

Expresa que las acciones de que fue objeto su representado durante la vigencia de la relación laboral justifican una acción indemnizatoria por daño moral, cuyo fundamento legal se encuentra en el artículo 495 N° 3 del Código del Trabajo, que dispone: “incluidas las indemnizaciones que procedan”, además, del principio de reparación integral del daño, habiendo la Corte Suprema unificado jurisprudencia al respecto. En este caso corresponde aplicar el artículo 489 del Código del Trabajo.

Posteriormente señala el derecho aplicable en la especie y agrega que en el presente caso el despido debe declararse injustificado, indebido, improcedente y/o carente de causal, toda vez que el demandado fue desvinculado de forma verbal, sin que se cumpliera ninguna de las formalidades de comunicación del art. 162, y sin que se señalara ninguna de las causales que dispone la ley, ni los hechos que la fundarían. Luego menciona los siguientes indicios: PRIMER INDICIO: El despido se produce cuando es citado por la Subgerente de Recursos Humanos, en su oficina en la sede central de Supermercados Montserrat. SEGUNDO INDICIO: El despido se produce en periodo de licencia médica de don Juan Carlos Zamorano. TERCER INDICIO: El empleador no cumple con las formalidades del despido, y no se invocan hechos que justifique el término de la relación laboral. CUARTO INDICIO: Su representado posee una discapacidad severa de 78% acreditada por la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez, COMPIN, que además le genera una movilidad reducida. QUINTO INDICIO: El empleador no cumplió con lo establecido en el contrato en cuanto a las tareas convenidas, horarios y lugar de las tareas, y deberá explicar los fundamentos de la medida adoptada y su proporcionalidad, esto es, que su conducta obedece a un motivo razonable.

Conforme a los antecedentes que expone, señala que ha vulnerado la garantía de indemnidad, la integridad física y psíquica, el derecho a la honra, y a un trato no discriminatorio, existiendo una clara y directa relación de causalidad entre los hechos denunciados y el despido de que fue objeto, vulnerándose de este modo sus derechos fundamentales. En consecuencia, solicita:

1.- Que se declare que el despido de don Juan Carlos Zamorano Aguilar ha vulnerado sus derechos fundamentales.



2.- Se condene a la demandada a pagar:

a) Indemnización adicional equivalente a 11 remuneraciones, por la suma de \$ 6.535.738.-

b) Indemnización sustitutiva de aviso previo, por la suma de \$594.158.-

c) Indemnización por años de servicios, equivalentes a \$1.782.474.-

d) Incremento de la indemnización por años de servicio correspondiente a un 50% en virtud de lo establecido en el artículo 168 del Código del Trabajo, si se hubiere dado término por aplicación injustificada de las causales del artículo 159 o no se hubiere invocado ninguna causa legal para dicho término, por la suma de \$1.188.316.-

e) Feriado Legal adeudado (42 días), por la suma de \$790.000.-

f) Indemnización por daño moral por la suma de \$50.000.000.-

Todas las sumas anteriores debidamente reajustadas, con los debidos intereses y las costas de la causa.

En el primer otrosí, en subsidio, interpone demanda por despido injustificado, indebido, improcedente y/o carente de causal y cobro de indemnizaciones y prestaciones adeudadas, remitiéndose a lo ya expuesto en lo principal de su escrito, argumentos que por razones de economía procesal solicita que se tengan por íntegramente reproducidos en cuanto fuera procedente. Solicita en este caso, se haga lugar a las siguientes peticiones concretas:

1.- Se declare que el despido de su representado fue injustificado, indebido, improcedente y/o carente de causal.

2.- Se le pague la indemnización sustitutiva de aviso previo, por la suma de \$594.158.-

3.- Se le pague la indemnización por años de servicios, equivalente a \$1.782.474.-

4- Incremento de la indemnización por años de servicio correspondiente a un 50%, si se hubiere dado término por aplicación injustificada de las causales del artículo 159 o no se hubiere invocado ninguna causa legal para dicho término, por la suma de \$1.188.316.-

5.- Que se pague el feriado legal adeudado (42 días), por la suma de \$790.000.-



Todas las sumas señaladas, o las que determine el Tribunal como ajustadas a derecho, debidamente reajustadas y con los debidos intereses, más las costas del juicio.

**SEGUNDO:** Que PATRICIO MORALES AGUIRRE, abogado, chileno, cédula nacional de identidad número 9.056.930-9, actuando en representación de SUPERMERCADOS MONTSERRAT S.A.C., RUT 93.307.000-K, ambos domiciliados para estos efectos en Av. Presidente Eduardo Frei Montalva N° 4475, comuna de Conchalí, contesta la demanda sobre denuncia de vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, daño moral, despido injustificado, indebido, improcedente y/o carente de causal, cobro de indemnizaciones y prestaciones laborales adeudadas solicitando su total y completo rechazo, con expresa condena a costas, por no ser efectivos los hechos en que se fundamenta.

Señala que la relación laboral con el demandante comenzó a regir con fecha 23 de febrero de 2017 y término con fecha 09 de enero de 2020, mediante el ingreso de la presente demanda de tutela por supuestas vulneraciones de los derechos fundamentales con ocasión del despido al tribunal. La remuneración del actor ascendía a la suma de \$555.030, monto que deberá servir de base para el cálculo de las indemnizaciones y prestaciones de conformidad al artículo 172 del Código del Trabajo. Niega y controvierte categóricamente las alegaciones vertidas por la contraria, en cuanto a que en la especie, existió un despido verbal por “ser un cacho para la empresa”, toda vez que el Sr. Zamorano, desde el 15 de junio de 2017 hasta el 28 de diciembre de 2019, gozaba de fuero por concepto de múltiples licencias médicas continuas, venciendo la última de ellas el día 28 de diciembre del año 2019, por lo que difícilmente se le puede haber despedido mientras estuviera con fuero. Agrega que es el propio demandante quien solicitó una reunión con la Sra. Bernardita Tafall en su calidad de Subgerente de Recursos Humanos, la cual se llevó a efecto el día 28 de noviembre de 2019 y no el 05 de diciembre del mismo año, para ver la posibilidad de llegar a un acuerdo de salida con Supermercados Montserrat, situación que tuvo buena acogida por parte de su representada, pero ese mismo día el Sr. Zamorano presentó nuevamente licencia por 30 días, la cual fue tramitada sin inconvenientes por parte de Supermercados Montserrat. Ante los hechos antes descritos, su representada asumió que el



actor seguiría vinculado a Supermercados Montserrat. Por otra parte, y en cuanto a las supuestas vulneraciones a la dignidad y honra del trabajador, por considerar que en la especie existieron tratos humillantes a raíz de su condición física (discapacidad severa), su representada controvierte expresamente dicha situación, ya que nunca se le dio un trato discriminatorio ni mucho menos se le obligo a realizar funciones por las cuales no se encontraba contratado, acontecimientos que deberá acreditar y probar el demandante. Solamente para ilustrar de mejor manera al tribunal en cuanto a la mala fe de la contraria y exponer las mentiras contenidas en el escrito de demanda, es que el Sr. Zamorano, se permite relatar situaciones que escapan completamente de toda lógica y realidad, ya que al momento de argumentar respecto a los supuestos actos atentatorios contra su dignidad, indica que tanto para las fiestas patrias del año 2017, así como para la Navidad del mismo año, su representada lo habría obligado a “encerrarse” en el supermercado por 2 días, siendo que desde el 15 de junio de 2017 el demandante se encontraba con licencia media y no había concurrido a trabajar en esas fechas, situación que por lo demás, la misma demanda lo señala, por lo que difícilmente puede el actor haber estado trabajado si es que se encontraba con licencia médica. Además, el demandante indica que don Rodrigo Amengual “lo sacaba de sus labores para llevarlo a su casa a cumplir otras funciones...” pero en la misma demanda se señala que el Sr. Amengual asume como nuevo gerente de local en junio de 2017 y desde el 15 de junio el actor comenzó a presentar licencias médicas por lo que dejo de concurrir a prestar servicios al Supermercado, de modo que difícilmente todos los hechos relatados podrían haber ocurrido en un lapso de 15 días, situación que por lo demás controvierten expresamente, ya que jamás en la historia de Supermercados Montserrat, un trabajador se ha ausentado de sus labores para concurrir a la casa de un gerente o administrador de local. Según el registro biométrico de la empresa, se puede apreciar que el Sr. Zamorano concurrió a trabajar al supermercado todos los días que le correspondía trabajar y permaneció en el local hasta que dio la hora de término de su turno. Sin perjuicio de lo expuesto, señala que difícilmente el Sr. Zamorano puede haber realizado todas las supuestas obras o labores en la casa del Sr. Amengual, tales como instalar una campana, si en la misma demanda se señala que tiene un 78% de discapacidad, lo cual gran parte de



XRBVTESXEZ



los días debe movilizarse en silla de ruedas. En cuanto a las supuestas extensas jornadas laborales del demandante, controvierte tal situación, el Sr. Zamorano cumplió con su jornada ordinaria y nunca hubo un exceso de horas más allá del permitido por ley y que son consideradas como horas extras, las cuales fueron debidamente canceladas con el recargo legal. Niega y rechaza categóricamente las afirmaciones contenidas en la demanda respecto a la supuesta vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, por lo que le corresponderá al Sr. Zamorano acreditar los dichos contenidos en su presentación, ya que a su parecer, la demandante no ha logrado demostrar que existen indicios respecto a una supuesta vulneración, sino que lo único que se ha logrado demostrar es la mala fe del actor.

Por último, controvierte expresamente todas y cada una de las prestaciones demandadas, en especial el ítem “Daño moral” y todas las indemnizaciones y recargos demandados, señalando además que en ningún caso se ha logrado acreditar la existencia de algún perjuicio o daño sufrido como consecuencia del actuar de su representada que justifique la cifra irrisoria demandada por concepto de daño moral.

En el primer otrosí, por un tema de economía procesal, reproduce expresa e íntegramente todos los fundamentos de hecho y derecho contenidos en lo principal de su presentación, controvirtiendo expresamente todas las prestaciones demandadas y solicitando su rechazo en todas sus partes, con costas.

**TERCERO:** Que llamadas las partes a conciliación ésta no se produce.

**CUARTO:** Que son hechos no controvertidos por las partes:

- 1) La existencia de la relación laboral desde el 23.02.2017.
- 2) La función desempeñada por el denunciante como guardia de seguridad.
- 3) Que el contrato era indefinido.
- 4) Que el demandante presenta una discapacidad del 78%.
- 5) Que el demandante estuvo con licencia médica por bastante tiempo.
- 6) Que el demandante sostuvo una reunión con la Subgerente de Recursos Humanos, doña Bernardita Tafall.

**QUINTO:** Que los hechos a probar fueron los siguientes:

- 1) La remuneración pactada y efectivamente percibida, ítems que la componen.
- 2) La efectividad de haber sido vulnerado el demandante en sus derechos a la



integridad física y psíquica, en su derecho a la honra, a la no discriminación y a la indemnidad. Antecedentes de hecho de dicha vulneración.

3) Efectividad de haber sido despedido el 05.12.2019. Antecedentes de hecho y circunstancias.

4) Efectividad de haber presentado el demandante el 28.12.2019 una licencia médica y si ésta fue debidamente tramitada.

5) Fecha en que se habría llevado a efecto la reunión del demandante con la Sub Gerente de Recursos Humanos doña Bernardita Tafall. Antecedentes de hecho y circunstancias.

6) Si se pagó al demandante el feriado legal de los últimos dos periodos.

7) Efectividad de haber sufrido el demandante daño moral.

**SEXTO:** Que en la audiencia preparatoria, la parte demandante ofreció los siguientes medios de prueba, los cuales fueron rendidos en la audiencia de juicio oral:

**Documental:** consistente en:

1) Anexo Contrato de Trabajo don Juan Carlos Zamorano.

2) Certificado y Credencial de Discapacidad don Juan Carlos Zamorano, ambos emitidos por el Servicio de Registro Civil con fecha 09-01-2020.

3) Set de 8 Licencias Médicas de Fechas: 15 de junio, 11 de julio, 22 de julio, 31 de julio, 4 de agosto, 4 de septiembre, 6 de octubre y 10 de noviembre todas del año 2017.

4) Set de 2 Licencias Médicas de Fechas: 6 de noviembre y 3 de diciembre, ambas del año 2018.

5) Set de 7 Licencias Médicas de Fechas: 3 de abril, 29 de abril, 30 de julio, 27 de agosto, 27 de septiembre, 29 de octubre y 28 de noviembre, todas del año de 2019.

6) Informe de Renta Imponible de fecha 28 de agosto de 2018, a nombre del trabajador.

7) Formulario constancia Información al paciente, emitido por el Hospital San Luis de Buin, con fecha 5 de marzo de 2020, a nombre del trabajador.

8) Certificado Salud Cesfam Dr. Miguel solar de Paine, de fecha 5 de marzo de 2020, a nombre del trabajador.

9) Certificado de Residencia don Juan Carlos Zamorano de fecha 4 de marzo de 2020.



10) Set de 3 Certificados de Atención de Urgencias, emitidos por el Servicio de Urgencia Rural Sur de Calera de Tango, de fechas: 20 de agosto, 18 y 19 de septiembre, todos del año 2017, emitidos a nombre del trabajador.

11) Certificado Médico Centro de Salud Mental Hospital San Luis de fecha 15 de abril de 2020, emitido a nombre del trabajador.

**Confesional:** solicitó, sin embargo, no obtuvo que absolviera posiciones la representante legal de la demandada, doña Bernardita Tafall Díaz.

**Testimonial:** Previo juramento o promesa declaran:

1) **José Humberto Contreras Cancino**, soltero, chileno, guardia de seguridad, Rut: 10.272.225-6, quien señala que conoce al demandante porque trabajaban en los Supermercados Monserrat, trabajó como un año en el supermercado de Calera de Tango, también trabajó en otros locales. El actor demanda por maltrato laboral, la jefatura era terrible en cuanto al trato, sobretudo don Luis González y el Gerente Comercial don Rodrigo. Manifiesta que ellos trabajaban y don Luis prácticamente los maltrataba, le decía “guatón culiao ponte a hacer esto porque no ha llegado la gente”, era muy terrible, no se respetaba su licencia médica, él entraba a las 10.00 horas y salía a las 19.00 o 20.00 horas, y el demandante salía como a las 21.00 o 22.00 horas, esto era recurrente, como que se ensañaba con el demandante, era más con el actor que con él. Agrega que don Rodrigo Amengual los llevaba para su casa, y eso no correspondía, porque eran guardias. El demandante fue despedido, el testigo se retiró antes, y señala haber trabajado entre los años 2018-2019, luego dice que puede haber sido en esos años, y durante todo ese tiempo tuvo de compañero de trabajo al actor. Expresa que él entraba a las 8 de la tarde y salía a las 8 de la mañana, y después comenzó a ingresar a las 22.00 horas y salía a las 07.00 de la mañana, y que parece que el demandante trabajaba de 08.00 a 18.00 horas, pero a veces salía tarde, como a las 21.00 horas, andaba como ido, con los nervios de punta, porque eran muy antipáticos los dos jefes, los administradores no. Por último, señala que parece que él trabajó hasta el invierno de 2019.

2) **José Luis Fuentes Henríquez**, quien señala que conoce al demandante porque trabajó en Supermercados Monserrat, no recuerda el periodo, era nochero, igual que el demandante. Cuando hacían trabajar al actor en Navidad y Año Nuevo lo dejaban encerrado en el local, porque si no hacía el turno lo



iban a echar, esto lo hacían más con el demandante que con otros, sabe que el Gerente lo trataba mal, estando enfermo lo hacían trabajar para Navidad y Año Nuevo, parece que eso sucedió el año 2018 o 2019, tiene incapacidad física y lo hacían trabajar igual, lo sabe porque éste lo llamaba llorando.

**SEPTIMO:** Que la demandada no compareció a la audiencia de juicio, de modo que no incorporó prueba alguna.

**EN CUANTO A LA VULNERACION DE DERECHOS FUNDAMENTALES:**

**OCTAVO:** Que el actor ha demandado de tutela de derechos fundamentales en virtud de la transgresión a su **garantía de indemnidad**, y a sus derechos fundamentales a la **integridad física y psíquica, honra, y no discriminación** regulados en los artículos 19 N° 1 y N° 4, artículo 1 inciso 1° de la Constitución Política de la República, y artículo 2 incisos 3° y 4° del Código del Trabajo, respectivamente, al momento de su despido.

**NOVENO:** Que en la presente causa no se encuentra controvertida La existencia de la relación laboral desde el 23 de febrero de 2017, y que el denunciante se desempeñaba como guardia de seguridad, en virtud de un contrato indefinido.

**DECIMO:** Que el artículo 485 del Código del Trabajo, en sus incisos primero y segundo, dispone que el procedimiento de tutela se aplicará respecto de las cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de las normas laborales que afecten, los derechos fundamentales de los trabajadores consagrados en el artículo 19 N°1, 4, 5, 6 inciso 1°, 12 inciso 1° y 16 de la Constitución Política y los actos discriminatorios a que se refiere el artículo 2° del Código del Trabajo, y en su inciso tercero señala que se entenderá que los derechos y garantías a que se refieren los incisos anteriores resultan lesionados cuando el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador limita el pleno ejercicio de aquellos sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial.

**DECIMO PRIMERO:** Que como ya se ha señalado en el considerando octavo, el actor refiere que los derechos vulnerados son los siguientes: a) Indemnidad; b) Integridad física y psíquica; c) Honra, y d) No discriminación, fundamentando su demanda básicamente en acciones y trato humillante proferido por el Gerente de Local, don Luis González, por don Rodrigo Amengual, quien asume



de Gerente de Local en junio de 2017 y por la Subgerente de Recursos Humanos, doña Bernardita Tafall Díaz.

**DECIMO SEGUNDO:** Que en lo que respecta a la **Garantía de Indemnidad**, el artículo 485 del Código del Trabajo dispone en su parte final lo siguiente: “En igual sentido se entenderán las represalias ejercidas en contra de los trabajadores, en razón o como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo o por el ejercicio de las acciones judiciales”. El demandante solicita en la parte petitoria de su libelo de demanda que se declare el despido como vulneratorio de su garantía de indemnidad, sin embargo, en el cuerpo de su demanda no hace mención a ningún hecho que fundamente esta petición, y más aún, tampoco se incorporó prueba alguna en orden a acreditar que efectivamente se haya vulnerado esta garantía, por lo que se desecha esta petición.

**DECIMO TERCERO:** Que en cuanto a la vulneración a sus derechos a la **integridad física y psíquica, derecho a la Honra y a la no discriminación**, el demandante señala en su demanda que la lesión a los mismos se ha producido por los siguientes hechos:

- a) Porque en reiteradas ocasiones tuvo que realizar labores que no estaban estipuladas en su contrato de trabajo, y el maltrato que se le daba al exigirse las labores a través de descalificaciones groseras, llegando en alguna oportunidad a empujones y golpes.
- b) Porque siempre su jornada, que terminaba a las 18.30 horas, se extendía hasta aproximadamente las 23.00 horas, hora de cierre del local.
- c) Porque en las Fiestas Patrias del año 2017 se le indicó groseramente que debía quedarse dentro de las instalaciones del supermercado desde el 17 al 20 de septiembre, se le dijo “ya guatón a encerrarte” y le señalaron que no tenía derecho a celebrar ya que “ni siquiera podía bailar”.
- d) Porque en junio de 2017 asume un nuevo Gerente de Local, Rodrigo Amengual, quien prosigue con la misma forma de trato y en la Navidad de ese mismo año lo obliga a quedarse encerrado en el recinto, lo mismo vuelve a ocurrir para el día del trabajador y cualquier otro feriado.
- e) Porque el señor Amengual lo sacaba de sus labores y lo llevaba a su casa a cumplir otras funciones, como lavar loza, realizar arreglos de baño, destapar



desagües de cocina, incluso realizar la instalación de una campana, entre otras tareas.

f) Porque tuvo que cancelar \$280.000 de su bolsillo por la supervisión de un cierre bulldog que no fue pagado por el propietario de la casa, indicando que esta última situación fue la más grave.

**DECIMO CUARTO:** Que en cuanto al hecho vulneratorio de la letra a) del considerando anterior, consistente en que en reiteradas ocasiones el actor tuvo que realizar labores que no estaban estipuladas en su contrato de trabajo, y el maltrato que se le daba al exigirse las labores a través de descalificaciones groseras, llegando en alguna oportunidad a empujones y golpes. Al respecto el testigo José Contreras solo declara que el trato de la jefatura hacia el demandante era “terrible”, sin indicar pormenorizadamente a qué se refiere con un trato terrible, en qué habría consistido el mismo, y menos aún en qué oportunidades, situaciones o periodos de tiempo se le habría proferido dicho trato al actor, y agrega que este trato “sobretudo” era de parte de don Luis González y el Gerente Comercial, don Rodrigo, sin que el actor haya mencionado en su demanda a otras personas que hayan participado de este supuesto trato que recibía, y también declara que “prácticamente” don Luis maltrataba al demandante que le decía “guatón culiao ponte a hacer esto”, dichos que son solo genéricos, que son emitidos por una persona que dice haber trabajado con el demandante, pero no recuerda en qué año, si fue en el año 2018 o 2019, cuestión que es de vital importancia, toda vez que según consta de las licencias médicas incorporadas al juicio por el propio demandante, estuvo con licencias médicas, casi todas ellas continuas y por muchos meses durante los años 2018 y 2019, y que solo puede deberse a una situación particular de evidente mala educación. Por otra parte, el testigo José Luis Fuentes, declara respecto de este hecho solo que el Gerente trataba mal al actor, que estando enfermo lo hacían trabajar para Año Nuevo y Navidad, dichos que no se corroboran con ninguna otra prueba que dé certeza a sus palabras, como podría haber sido el libro o registro de asistencia del señor Zamorano, y además, manifiesta que esto “parece” que fue en el año 2018 o 2019, por lo que evidentemente no tiene certeza de lo que declara. Por los motivos anteriores, no se tendrá por acreditado este hecho.



**DECIMO QUINTO:** Que respecto del hecho mencionado en la letra b) del considerando décimo tercero, consistente en que siempre su jornada, que terminaba a las 18.30 horas, se extendía hasta aproximadamente las 23.00 horas, hora de cierre del local, alegando el actor que esto sería otra vulneración a sus derechos fundamentales, nada se ha acreditado suficientemente en el juicio, pues solo se refiere a ello el testigo José Contreras, quien declara que el demandante “parece” que entraba a las 8 de la mañana y salía a las 6 de la tarde, pero él salía tarde “a veces”, a las 21.00 horas, denotando en forma evidente sus palabras falta de certeza del horario de trabajo del demandante, y sus dichos no se encuentran corroborados con otra prueba idónea, motivo por el cual tampoco se ha acreditado este hecho.

**DECIMO SEXTO:** Que respecto del hecho mencionado en la letra c) del considerando décimo tercero, esto es, que en las Fiestas Patrias del año 2017 se le indicó groseramente que debía quedarse dentro de las instalaciones del supermercado desde el 17 al 20 de septiembre, que se le dijo “ya guatón a encerrarte”, y le señalaron que no tenía derecho a celebrar ya que “ni siquiera podía bailar”, nada se ha acreditado al efecto, solo se refiere a esto, de una forma general, el testigo José Luis Fuentes, quien solo declara que al actor lo hacían trabajar en Navidad y Año Nuevo, que lo dejaban encerrado en el local, quedaba solo, porque si no hacía el turno lo iban a echar, sin embargo consultado respecto de cuándo lo habría sucedido este hecho, esto es, cuándo se habría obligado al actor a trabajar, indica que “parece” que fue en el año 2018 o 2019, no otorgando sus palabras ninguna certeza respecto de la ocurrencia del hecho y menos aún de cuándo habría ocurrido el mismo, no siendo coincidentes con el periodo indicado por el actor, el año 2017, y en todo caso, lo aseverado por el demandante no dejan de ser solo palabras, toda vez que consta de la licencia médica N° 017483333-8 que el actor se encontraba con reposo médico por 30 días, a contar del 05 de septiembre de 2017, y de las Consultas de Urgencias de fechas 18 y 19 de septiembre de 2017 del Servicio de Urgencias Rural Sur de Calera de Tango, consta que esos días a las 09.56 y a las 21.36 horas, respectivamente, el demandante fue atendido por la doctora de turno, por lo que evidentemente no se encontraba encerrado en su lugar de trabajo esos días.



**DECIMO SEPTIMO:** Que respecto del hecho mencionado en la letra d) del considerando décimo tercero, esto es, que en junio de 2017 asumió un nuevo Gerente de Local, Rodrigo Amengual, quien prosiguió con la misma forma de trato y que en la Navidad de ese mismo año lo obligó a quedarse encerrado en el recinto, ocurriendo lo mismo el día del trabajador y cualquier otro feriado, nada se ha acreditado respecto del maltrato por parte del gerente de local anterior, y tal como se razonó en el considerando precedente, solo se refiere a esto el testigo José Luis Fuentes, quien declara que al actor lo hacían trabajar en Navidad y Año Nuevo, que lo dejaban encerrado en el local, que quedaba solo, y que si no hacía el turno lo iban a echar, indicando que “parece” que fue en el año 2018 o 2019, no otorgando sus palabras ninguna certeza respecto de la ocurrencia del hecho y menos aún que esto haya ocurrido en el año 2017, como manifiesta el actor, motivo por el que no se tendrá por acreditado el mismo.

**DECIMO OCTAVO:** Que respecto del hecho mencionado en la letra e) del considerando décimo tercero, esto es, que el señor Rodrigo Amengual, Gerente de Local, lo sacaba de sus labores y lo llevaba a su casa a cumplir otras funciones, como lavar loza, realizar arreglos de baño, destapar desagües de cocina, incluso realizar la instalación de una campana, entre otras tareas, solo se refiere a ello el testigo José Contreras quien señala que don Rodrigo Amengual los llevaba para su casa y que eso no correspondía porque ellos eran guardias, sin embargo, esto es solo una afirmación general, no se refiere pormenorizadamente a cuándo ocurrió aquello, por qué eran llevados supuestamente a esa casa, qué debían realizar en ese lugar, cuánto tiempo debían estar ahí, etc., y más aún, el demandante manifiesta que en esa casa incluso debió instalar una campana, lo que es poco creíble atendida su severa incapacidad física, del 78% según consta del Certificado de discapacidad del Servicio del Registro Civil e Identificación, teniendo movilidad reducida. Por los motivos anteriores, tampoco se tendrá por suficientemente acreditado este hecho.

**DECIMO NOVENO:** Que respecto del hecho mencionado en la letra f) del considerando décimo tercero, esto es, que tuvo que cancelar \$280.000 de su bolsillo por la supervisión de un cierre bulldog que no fue pagado por el





propietario de la casa, indicando que esta última situación fue la más grave, no existe en la causa ninguna prueba destinada a acreditar aquello.

**VIGESIMO:** Que atendido lo razonado y resuelto en los considerandos que anteceden, no habiéndose acreditado los hechos vulneratorios que señala haber sufrido el actor, y no constando indicio alguno que la empleadora haya actuado movida por un afán vulneratorio del derecho protegido, esto es, afectar su garantía de indemnidad, afectar física o psíquicamente al actor o vulnerar su derecho a la honra y a la no discriminación, o haya limitado el pleno ejercicio de esos derechos, sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial, según dispone el artículo 485 del Código del Trabajo, se rechazará la denuncia de tutela, y consecuentemente, la indemnización especial del artículo 489 inciso 3° del Código del Trabajo, y la indemnización establecida en el artículo 489 inciso 3° del Código del Trabajo en relación con los artículos 162 y 163 del mismo cuerpo legal, más el incremento del 50% sobre la indemnización por años de servicios.

**VIGESIMO PRIMERO:** Que conjuntamente con la acción de tutela por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, el demandante deduce acción de indemnización de perjuicios por daño moral, pues el actuar de su ex empleadora afectó su integridad psíquica y su honra, sin embargo, como ya se ha razonado y resuelto, no consta en la causa indicio alguno que la empleadora haya actuado movida por un afán vulneratorio de los derechos protegidos, el demandante la fundamenta en los mismos hechos de la acción de tutela, que no fueron acreditados durante el transcurso del juicio, y tampoco acreditó perjuicio o daño alguno, por lo que se rechazará el cobro de la indemnización por daño moral.

**VIGESIMO SEGUNDO:** Que el demandante solicita el pago del feriado legal de los últimos dos periodos trabajados, y no habiendo acreditado la demandada, como era de su cargo, que el actor los hubiera gozado o que haya compensado los mismo, se acogerá el cobro de este ítem.

**EN CUANTO A LA ACCION POR DESPIDO INJUSTIFICADO, INDEBIDO, IMPROCEDENTE Y/O CARENTE DE CAUSAL LEGAL:**

**VIGESIMO TERCERO:** Que el demandante señala haber sido despedido verbalmente el 05 de diciembre de 2019, que ese día asistió a una entrevista



con doña Bernardita Tafall, ésta le solicitó su renuncia, él no aceptó y se le informó que a contar de ese momento estaba despedido.

**VIGESIMO CUARTO:** Que en su contestación, la demandada señala que la reunión del demandante con la señora Bernardita Tafall, en su calidad de Subgerente de Recursos Humanos, se llevó a efecto el día 28 de noviembre de 2019 y no el 05 de diciembre de 2019 como indica el actor, que la reunión fue solicitada por el propio trabajador para ver la posibilidad de un acuerdo para su salida de Supermercados Monserrat, situación que tuvo buena acogida, no obstante, ese mismo día el demandante presentó una nueva licencia médica, que fue tramitada sin inconvenientes, asumiendo la empresa que el actor seguiría vinculado al supermercado y que no seguiría adelante con su intención de llegar a un acuerdo de salida, agregando que no puso término a la relación laboral porque el trabajador se encontraba con fuero, y que la relación laboral terminó el 09 de enero de 2020 con la presentación de esta demanda.

**VIGESIMO QUINTO:** Que atento el Tribunal a la controversia entre las partes respecto de la fecha de término y circunstancias del mismo, fijó como hecho a probar: “Si la demandada puso término a la relación laboral. En su caso, fecha y causal”.

**VIGESIMO SEXTO:** Que correspondía al demandante acreditar que fue desvinculado por su empleadora y las circunstancias en que ello habría ocurrido, sin embargo, a juicio de esta sentenciadora, ello no ha quedado establecido, toda vez que solo el testigo que depuso a su favor, don José Contreras, declara que el demandante fue despedido, pero no señala que día, y en qué circunstancias habría ocurrido su desvinculación, y muy por el contrario, el mismo actor incorporó al juicio la licencia médica N° 034323051-6, por 30 días, con fecha de otorgamiento y reposo a contar del 28 de noviembre de 2019 que otorga credibilidad a los manifestado por la demandada en su contestación, esto es, que la reunión con la señora Bernardita Tafall, Sugerente de Recursos Humanos, se llevó a efecto el día 28 de noviembre de 2019 y no el 05 de diciembre de 2019, que fue el demandante quien solicitó esa reunión para tratar un posible acuerdo de salida, lo que es más lógico, atendido que consta de la licencia médica N° 033351153-3 que éste se encontraba con reposo médico por 30 días a contar del 29 de octubre de 2019, estimación que se refuerza aún más, pues éste señaló en su demanda que el día 06 de



XRBVTESXEZ

diciembre de 2019, esto es, al día siguiente de ser despedido, presentó un reclamo ante la Inspección del Trabajo, sin embargo, no incorporó al juicio documento alguno que dé cuenta de ser efectivo lo que señala. Al respecto, y atendido lo razonado, no es suficiente prueba para alterar lo concluido el solo hecho de no haber comparecido la representante de la demandada a absolver posiciones. Así las cosas, al no haberse acreditado por el demandante el hecho del despido y sus circunstancias, se rechazará la demanda, y consecuentemente, el cobro de la indemnización sustitutiva del aviso previo, la indemnización por años de servicios, y el incremento legal sobre la indemnización anterior.

**VIGESIMO SEPTIMO:** Que en relación al feriado legal cobrado conjuntamente con esta acción, ha de estarse a lo razonado y resuelto en el considerando vigésimo segundo.

**VIGESIMO OCTAVO:** Que en aplicación del artículo 453 N° 1 inciso 7° del Código del Trabajo, la no comparecencia a absolver posiciones de la representante de la demandada, y careciendo el Tribunal de otros antecedentes, se tiene como tácitamente admitido por esta última que la remuneración del actor ascendía a la suma de \$594.158.

**VIGESIMO NOVENO:** Que la prueba se analizó de conformidad con las reglas de la sana crítica, y la no pormenorizada, no altera lo concluido.

Por estas consideraciones y visto lo dispuesto en los artículos 1698 del Código Civil; 7, 63, 73, 172, 456, 457, 459, 485 y siguientes del Código del Trabajo, **SE DECLARA:**

- I. Que **SE RECHAZA** la denuncia de tutela de derechos fundamentales.
- II. Que **SE ACOGE LA DEMANDA CONJUNTA DE COBRO DE PRESTACIONES**, solo en cuanto la demandada deberá pagar al demandante, la suma de \$790.000 por concepto de feriado legal de dos periodos.
- III. Que **SE RECHAZA** la indemnización por daño moral, y la demanda por despido injustificado con sus consecuentes indemnizaciones e incremento.
- IV. Que cada parte pagará sus costas.

Regístrese en el sistema informático y archívese en su oportunidad.



**RIT T-2-2020**

**RUC 20- 4-0242616-1**

Pronunciada por la Juez Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de San Bernardo, doña **CLARA ROJO SILVA**, quien presidió la audiencia de juicio.

San Bernardo, seis de febrero de dos mil veintiuno, con esta fecha se notificó por el estado diario la resolución precedente.



XRBVTSXEZ

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