

Santiago, veintisiete de marzo de dos mil veintiuno.

VISTOS, OÍDOS Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Denuncia. Comparecen ante este tribunal, **don Abraham Rojas Ordenes**, chileno, cesante, soltero, RUT N° 19.057.236-6, domiciliado para estos efectos en calle Los Militares 5953, oficina 1205, comuna de Las Condes, representado por el abogado don Fabián Andrés Salas García, de su mismo domicilio, e Interpone denuncia de tutela por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, despido injustificado en contra de **Padruno Becker y Cia Ltda.**, Rut 80.709.800-4, representada legalmente por don Jaime Becker Padruno, ambos domiciliados en calle Arauco 1069, Santiago, fundada en:

1.- Antecedentes laborales. Que el demandante ingresó el 13 de junio de 2019, a trabajar para la demandada bajo los términos del art. 7 del CT., para prestar servicios de "atención de caja, ventas, mesón y calle, empaque, aseo, junior chofer, peoneta, bodega".

La remuneración pagada por el empleador para efectos de la base de cálculo del artículo 172 del Código del Trabajo corresponde a una remuneración de \$ 485.000.- pesos.

2.- Término de la relación laboral. Con fecha 31 de octubre de 2019, se le despide en forma verbal, sin mediar la entrega de carta alguna, para luego en la audiencia de conciliación de fecha 22 de noviembre de 2019, enterarse de que se le había despedido invocando la causal del artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo

3.- Hechos vulneratorios. Señala que el término de la relación laboral se la comunicó el Sr. Baeza, sin embargo, fue el punto culminante de una serie de acciones que tenían como motivo evidente el hostigamiento hacia su persona, y cuyo objeto no era otra cosa que abrumarme psicológicamente: i) Desde un inicio, su jefe directo, don Mario Baeza, comenzó a tener una fijación con el tema de su orientación sexual, ya que es homosexual. ii) De esta forma, desde la primera semana de trabajo en la sucursal de "La Mundial" ubicada en San Diego 1998, comenzó a preguntarle si era gay. iii) Luego de esto, el Sr. Baeza, le hacía preguntas sobre si encontraba atractivo a este u otro cliente o si era pasivo o activo, a lo cual le contestaba, debido a que se sentía presionado a hacerlo por ser él su jefe, pero sintiéndose incómodo ante esta intromisión a su vida privada, mas aún cuando sólo a él le hacía estas preguntas, y a nadie que fuese heterosexual le hacía

preguntas sobre sus gustos e intereses sexuales. iv) También le cantaba canciones con referencias a la homosexualidad como “marica quien marica tú” y como el local era tan pequeño, siempre estaban todos y se reían con sus bromas, o de él, e intentaba encajar riéndose con ellos, cuando en verdad se sentía totalmente incómodo en el lugar de trabajo. Con el transcurso del tiempo su jefe fue asumiendo para sí la libertad de hacerle cada vez más bromas, siempre relacionado con su homosexualidad. Así, cuando entraba al baño, él entraba, apagaba la luz, cerraba la puerta y le agarraba del brazo o la cintura, y decía “una rapidita” y él de forma incómoda, le decía que parara. Luego de esto encender la luz, abría la puerta y le daba una orden de trabajo. Este tipo de acciones también ocurría en la bodega, cuando pasaba a buscar productos para reposición. Y así reiteradamente sucedían estas bromas, que eran graciosas para él, no para él, cada vez que él tenía ganas de lanzar una de ellas, incluso en la sala de ventas, mientras atendía clientes (incluso en ocasiones a familiares) pasaba por atrás y le agarraba por la cintura, haciéndole una broma con connotación sexual, lo que para él era muy vergonzoso e incómodo v) Uno de los hostigamientos más violentos, fue cuando su otra jefa, doña Anita, lo llamó junto al Sr. Baeza, diciendo que le tenían que hacer una iniciación (con acento portugués) y luego el Sr. Baeza agarró un tarro de vaselina y me llevó a la bodega y lo encerró en el cuarto de las pilas y perfumes y hacía sonar las puertas, simulando ruidos de sexo. vi) Cabe precisar, que sus bromas, lo incomodaban y le parecían de mal gusto, las hacía, en su mayoría delante de otros compañeros de trabajo. vii) Cabe agregar, que cuando comenzó a trabajar para la demandada, su madre aún no sabía de su orientación sexual. Lo que era conocido por Baeza. Pese a ello, cuando su madre fue a comprar a su lugar de trabajo (una a fines de junio, otra a mediados de julio y la última en agosto), el Sr. Baeza lo molestaba delante de ella para ponerlo incómodo, le preguntaba si ella sabía que su hijo era gay; y más aún, se burlaba encontrándose ella en el local, hasta que le dijo que parara porque lo incomodaba y podía formar conflicto. En otra ocasión, en el mes de agosto, en que su madre fue acompañada por su hermano. Cuando ellos se acercaron a pagar a la caja y él acercó para poder decirle a su jefa, la sra. Anita, que si le podía aplicar el descuento que le corresponde, él Sr. Baeza se acercó y lo agarró por la cintura, diciéndole al oído ¿que pasa si le cuento a tu mamá?. Ante eso, sólo se hizo el desentendido, porque le daba miedo o vergüenza que su mamá o su hermano se dieran cuenta. Sin embargo, esta situación conllevó a que tuviese que sentarse con mi mamá y contarle, cosa que hasta ese momento no le había apremiado a hacerlo.

Expone que fue el único que fu despedido de la tienda. Y que al finalizar la conversación Baeza le grita: "maricón".

3.- Derechos vulnerados: Art. 19 N°1 de la CPR., y, garantía de no discriminación.

Refiere que como consecuencia el señor Rojas se encuentra en tratamiento por un cuadro reactivo de acoso laboral que produjo un cuadro ansioso depresivo.

4. **Peticiones concretas:** que se declare la existencia de la lesión de derechos fundamentales denunciada con ocasión del despido de los demandantes, y que incurrió en actos de vulneración de alguno de los derechos fundamentales invocados en el libelo; y, se condene al demandado al pago de una indemnización por la suma de \$ 5.335.000.-, más reajustes, intereses y costas de la causa.

SEGUNDO: Contestación de la demanda. Que, contesta el demandado, controvirtiendo en forma expresa todas y cada una de las afirmaciones vertidas en la demanda, y solicitando el absoluto rechazo con expresa condenación en costas.

Solo reconoce: 1.- Efectivamente mi representada mantuvo una relación de orden laboral con el actor entre los días 13 de junio del 2019, hasta el día 31 de octubre del mismo año, ambas fechas incluidas. 2.- Esta parte reconoce haber despedido al actor en la fecha antes indicada, recurriendo a la causal del artículo 161 inciso primero del código del trabajo. 3.- Esta parte reconoce de la existencia de una audiencia de conciliación ante la Dirección del Trabajo con fecha 22 de noviembre del año 2019, oportunidad en la cual se le pagó indemnización sustitutiva por falta de aviso previo por la suma de \$485.000, feriado proporcional por la suma de \$116.250 y remuneración pendiente de pago por la suma de \$285.268.- 4.- Esta parte reconoce que la remuneración del actor alcanzaba a la suma de \$485.000 al momento del despido. 5.- Esta parte reconoce que al momento de la audiencia administrativa ante la dirección del trabajo, se suscribió finiquito con el trabajador, oportunidad en la cual hizo reserva de derechos a fin de ejercer acciones por despido injustificado, tutela de derechos fundamentales, cobro de diferencias por cálculo en el pago de indemnización por falta de aviso previo y cálculo de la gratificación.

Opone excepción de caducidad. Que del relato de los hechos realizado por el trabajador, interpone excepción de caducidad en los términos del artículo 486 inciso final del código del trabajo, en atención a que desde ya se desestimen todos aquellos hechos

1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago

que se denuncian como vulneratorios de los derechos del trabajador y cuya ocurrencia están más allá del plazo que media entre la presentación de esta acción y el día en que los mismos habrían ocurrido

Continúa contestando, negando los hechos expuestos.

Solicita rechazar la demanda en todas sus partes, con expresa condenación en costas.

TERCERO: Audiencia Preparatoria. Que con fecha 19 de febrero de 2020, se lleva a efecto la audiencia preparatoria con presencia de ambas partes. Se llama a las partes a conciliación, la que no prospera. Se evacúa el traslado por la excepción de caducidad, la que se deja su resolución para definitiva. Posteriormente se fijan como **hechos no controvertidos**: 1. El inicio de la relación el 13 de junio de 2019; 2. La remuneración de \$485.000; 3. El término el 31 de octubre de 2019.

Hechos controvertidos: 1. Efectividad de haber incurrido la demandada en actos vulneratorios de derechos. Indicios que lo sustentan; 2. En su caso, racionalidad y proporcionalidad de las medidas adoptadas por el empleador; 3. Circunstancias del despido. Efectividad del despido verbal o en su caso, cumplimiento de las formalidades legales. Y efectividad de los hechos que en la carta se señala.

Que posteriormente se ofrecen las probanzas por las partes, las que son incorporadas en la audiencia de juicio.

CUARTO: Que los demandantes incorporan:

I.- Documental: 1) Contrato de trabajo suscrito entre Padruno, Becker y Cía. Ltda. Y Abraham Matías Rojas Órdenes. 2) Copia de finiquito suscrito entre Padruno, Becker y Cía. Ltda. y Abraham Matías Rojas Órdenes.

II. Confesional: Jaime Germán Becker Padruno.

III. Testimonial: Isabel Órdenes Cifuentes, y, Misael Leyton Torres.

QUINTO: Que la demandada incorpora las siguientes pruebas:



I.- Documental: 1. Acta de comparendo de conciliación de fecha 22 de noviembre del año 2019. 2. Contrato individual de trabajo de fecha 13 de junio del 2019, pactos de horas extraordinarias de junio, julio y octubre del 2019 y anexos de fechas junio 2019 3. Carta de aviso de término con sobre conductor y recibos de la empresa de la empresa Correos de Chile. 4. Comprobante de Carta Para Terminación del Contrato de Trabajo de fecha 25 de octubre del 2019 ingresa en la página institucional de la Dirección del Trabajo. 5. Curriculum Vitae del Trabajador, 6. Finiquito de Contrato de trabajo de fecha 25 de octubre del 2019 y ratificado ante la Dirección del Trabajo de fecha 22 de noviembre del 2019. 7. Libro de Ventas del Local la Mundial, correspondiente al mes de octubre del año 2019.

II.- Confesional: Abraham Matías Rojas Órdenes.

III.- Testimonial: Ana María Riveros Castillo, y, Mario Enrique Baeza Rojas,

SEXTO: Controversia. Que la acción principal deducida es la del artículo 489 del Código del Trabajo, esto es, una denuncia por actos vulneratorios de derechos fundamentales con ocasión del despido de ambos actores, indicando que su separación así producida lo fue vulnerando su derecho a integridad psíquica (Art. 19 N°1), y garantía de no discriminación.

Qué subsidiariamente, refiere que su despido fue injustificado, y cobra prestaciones asociadas.

SÉPTIMO: Caducidad. Que tratándose de una acción de tutela de derechos fundamentales con ocasión del despido, la norma de plazos a aplicar está contenida en el art. 489 inciso segundo del CT., esto es, 60 días contados desde la separación del trabajador, que en el caso, y siendo un hecho pacífico entre las partes, ocurrió el 31 de octubre de 2019.

Que el actor ocurrió ante la autoridad administrativa presentando el respectivo reclamo el 5 de noviembre de 2019 concluyendo dicho proceso el 22 de noviembre de 2019, quedando suspendido el plazo en el intertanto.

Que la demanda de autos fue ingresada el 22 de enero del 2020, conforme se desprende del Sitla., esto es al día 52, razón por la que su interposición se produjo dentro de plazo, lo que motivará que se deseche la excepción opuesta.



OCTAVO: Análisis y valoración de la prueba. Que analizados los medios de prueba portados por las partes en la audiencia de juicios de conformidad lo ordena el artículo 456 del Código del Trabajo, se tienen por establecidos los siguiente hechos:

1.- Que son hechos pacíficos que1. El inicio de la relación el 13 de junio de 2019; 2. La remuneración de \$485.000; 3. El termino el 31 de octubre de 2019.

2.- Que el despido se produjo por la causal del art. 161 inciso primero del CT, esto es, necesidades de la empresa a contar del 31 de octubre de 2019, mediante carta certificada dirigida al demandante al domicilio consignado en el contrato de trabajo, con fecha 25 de octubre de 2019, y comunicando de su término a la Dirección del Trabajo con fecha 25 de octubre de 2019, según consta de comprobantes acompañados.

Que los hechos que lo justifican están dados en la **“reestructuración que deberá realizar la empresa en el área de ventas del local por la baja comercialización producto de los hechos que han asolado al país”**.

Que al efecto acompaña el libro de ventas del mes de octubre de 2019, que en nada aporta por cuanto no es posible establecer si efectivamente hubo o no las aludidas bajas en ventas. Toda vez que no hay otros antecedentes de meses previos para realizar un análisis comparativo que permita concluir el estado de las ventas, y que ello incidió en la decisión de reestructurar la unidad de la empresa en que laboraba el actor, por lo demás tampoco existen otros medios de prueba que respalden lo dicho, y que además ello motivó a desvincular a otros trabajadores. La carta en todo caso es genérica y no explica mayores motivos que indiquen la necesidad de prescindir de los servicios del actor.

3.- Que se suscribió por el demandante finiquito el 22 de noviembre de 2019, con reserva de derechos.

4.- Que fue citado el representante legal de la empresa demandada don Jaime Becker Padruno, quien refiere que en caso de acoso laboral debe acudir el trabajador al jefe de local o a él directamente, que no existe procedimiento de acoso laboral.

5.- Que depone en juicio el test Misael Leyton Torres, por el demandante señala que fueron compañeros de trabajo en La Mundial hace 2 años aproximadamente, y

coincidieron 5 meses trabajando, señala que el ambiente no era de los mejores y dependía del estado de ánimo de los jefes, estos eran Mario Baeza y doña Anita. Refiere que Abraham era molestado por Mario Baeza con humor de índole sexual, le apagaba las luces o hacía ruidos como gimiendo, si se agachaba se ponía por detrás, y que eso ocurría todos los días. Era un local pequeño, las otras personas que estaban eran Matías, Vania, Valentina, Michel Salgado y Diego. Que las bromas se hacían todos los días con o sin público. Cuando atendía a un cliente hombre le decía al actor que no se fuera a enamorar. Abraham se reía pero se veía incómodo, él se iba al baño y se aislaba. Se sentía ofendido y avergonzado. En el trabajo todo era motivo de despido eran horarios extensos y no podían irse a la hora. Si reclamaban por bromas le decían “es niña” y lo mandaba a lugares complejos de ordenar. Señala que él luego también lo despidieron. En cuanto a l despido refiere que llegaron a trabajar y quiso marcar con su huella y “no lo tomaba”, le dijeron que tenía que esperar y le dijeron luego que estaba despedido. Discutió con Mario y éste le dijo que era “maricón y que alegaba como niña”, ellos estaban presentes, ocurrió previo a la apertura al público. Estuvieron presentes Matías, Michel, Diego, Valentina, esto fue afuera de la oficina previa a ingresar a laborar.

Expone el testigo que trabajó desde septiembre de 2018 a enero de 2019. Era encargado de atención al público, y como reponedor y luego empaque. Trabajaban en el local aproximadamente unas 5 personas. El demandante lo hacía como atención a público, reponedor y hacía limpieza. La Sra. Anita era Cajera, Jefa de Local; Mario Baeza era el encargado de la compraventa de productos para el local. En cuanto a reclamo, señala que lo formuló el actor, sin embargo este fue de manera verbal, solicitando que lo dejaran de molestar. Refiere que los baños del personal estaban en la parte trasera y eran colectivos. Señala que desconoce si el actor hizo alguna denuncia a la Dirección del Trabajo. Los hechos que relató ocurrió entre 9:30 a 10 AM, a esa hora ingresaban.

Qué asimismo, testifica doña **Isabel Órdenes Cifuentes**, madre del demandante, refiere que su hijo llegaba incómodo, lo dejaban hasta última hora a la salida y no llegaba contento. Refiere que ella no sabía acerca de la condición sexual de su hijo y se enteró después de que terminó de trabajar en dicha empresa. Señala haber concurrido al local a comprar un par de veces con su otro hijo en una de las oportunidades, señala que don Mario lo llamó pero que no escuchó lo que le decía a su hijo. Que luego aludió Don Mario

a la sexualidad de su hijo, sobre qué hacía ella. Su hijo estuvo muy mal. Además su hijo le refería que despedían harto a la gente.

6.- Que rinde confesional don Abraham Rojas Órdenes, el demandante de autos, que señala que trabajó desde junio hasta fines de octubre de 2019, era vendedor y bodeguero, en el local eran 7 personas más el empaque, indica que cuando se le despidió don Mario Baeza le gritó "maricón culiao". Señala que nunca formuló reclamo para no perder el trabajo.

7.- Que prestó por el demandado de autos testimonio doña Ana María Riveros, Jefa del Local en la que trabajaba el actor, señala que tiene 44 años trabajando en la empresa, conoce al demandante, respecto a los hechos que se indican en la demanda, señala que el demandante arremetió contra ella y el señor Baeza, y que el actor nunca formuló reclamo alguno.

Por su parte don Mario Baeza trabaja hace 20 años en la empresa, atiende, recibe mercaderías, hace trámites bancarios, señala que nada dijo al actor.

NOVENO: 1.- De la Acción principal de tutela de derechos fundamentales.

Consideraciones jurídicas para resolver la acción de tutela de derechos. Que el artículo 489 del Código del Trabajo dispone en su inciso primero que "Si la vulneración de derechos fundamentales a que se refieren los incisos primero y segundo del artículo 485, se hubiere producido con ocasión del despido, la legitimación activa para recabar su tutela, por la vía del procedimiento regulado en este Párrafo, corresponderá exclusivamente al trabajador afectado."

Que a su vez, el artículo 485 del Código del Trabajo refiere que el procedimiento contenido en este Párrafo 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, entendiéndose por éstos los consagrados en la Constitución Política de la República en su artículo 19, números 1º, inciso primero, siempre que su vulneración sea consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral, 4º, 5º, en lo relativo a la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada, 6º, inciso primero, 12º, inciso primero, y 16º, en lo relativo a la libertad de trabajo, al derecho a su libre elección y a lo establecido en su inciso cuarto, cuando aquellos derechos resulten lesionados en el ejercicio de las facultades del empleador".

"También se aplicará este procedimiento para conocer de los actos discriminatorios a que se refiere el artículo 2° de este Código, con excepción de los contemplados en su inciso sexto".

"Se entenderá que los derechos y garantías a que se refieren los incisos anteriores resultan lesionados cuando el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador limita el pleno ejercicio de aquéllas sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial. En igual sentido se entenderán las represalias ejercidas en contra de trabajadores, en razón o como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo o por el ejercicio de acciones judiciales".

"Interpuesta la acción de protección a que se refiere el artículo 20 de la Constitución Política, en los casos que proceda, no se podrá efectuar una denuncia de conformidad a las normas de este Párrafo, que se refiera a los mismos hechos."

Que los profesores Juan Carlos Ferrada Bórquez y Rodolfo Walter Díaz, refieren en relación a los derechos que protege esta normativa lo siguiente: "El proceso de tutela laboral dispone en el artículo 485 del Código del Trabajo una enumeración expresa de los derechos fundamentales amparados por esta vía especializada, no pudiendo extender su aplicación a otros derechos distintos de los señalados taxativamente en la ley. Así la "lista de derechos fundamentales" protegidos por esta vía está integrada por el derecho a la vida, a la integridad física y psíquica de las personas; el derecho al respeto y protección a la vida privada y a la honra de la persona y su familia; el derecho a la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada; el derecho a la libertad de conciencia, la manifestación de todas las creencias y el ejercicio libre de todos los cultos que no se opongan a la moral, a las buenas costumbres o al orden público; el derecho a la libertad de emitir opinión y la de informar, sin censura previa, en cualquiera de las formas y por cualquier medio; y, en fin, el derecho a la libre elección del trabajo y de contratación laboral.

Sólo estos derechos fundamentales son amparados en nuestro derecho por esta vía de tutela privilegiada, lo que implica que otros derechos fundamentales, como la libertad sindical o el derecho a huelga, dentro de los derechos fundamentales de contenido específicamente laboral, o el derecho a la salud o a vivir en un medio ambiente libre de contaminación dentro de los demás derechos, no pueden utilizar este instrumento procesal, aun cuando las infracciones o lesiones de estos derechos se produzcan en las



relaciones laborales. En estos casos, el trabajador deberá recurrir a la vía ordinaria de amparo de estos derechos, es decir, el Recurso de Protección.

Ahora bien, este mismo procedimiento se aplicará, según indica el mismo artículo 485, inciso 2°, en los casos que el trabajador sea objeto de actos discriminatorios a que se refiere el artículo 2° del Código del Trabajo, es decir, fundadas en cuestiones de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional u origen social. En este caso el legislador, aparentemente, configuró con mayor precisión el mismo derecho constitucional a la igualdad ante la ley establecido en el artículo 19 N° 2 de la Constitución Política de la República, en términos prohibitivos para los empleadores, estableciendo una interdicción de discriminación de los trabajadores por las razones ya apuntadas, ya que ello afectaría la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación.¹

DÉCIMO: Que en el caso de autos, los hechos asentados en el considerando **octavo**, conforme se analizó y valoró las pruebas allegadas, y habida consideración a lo dispuesto en el artículo 493 del Código del Trabajo, que traslada la carga de la prueba al denunciado, imponiéndole la ley que debe “explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.”

Dicha norma impone que ello se haga una vez que se constatan indicios suficientes que lleven a concluir primero que la vulneración denunciada existió o hay una sospecha razonable de su ocurrencia.

Así las cosas, que los antecedentes allegados, constituyen en su conjunto indicios suficientes como para estimar que se ha vulnerado al actor en sus garantías fundamentales en los términos denunciados, particularmente que se ha afectado el principio de la no discriminación (art.2 incisos tercero y cuarto del Código del Trabajo).

Que según los hechos establecidos en la consideración octava se puede desprender que el demandante fue sujeto de constantes hostigamientos por parte del Sr. Mario Baeza trabajador de la empresa y que laboraba en el mismo local en que prestaba servicios el actor, y que de manera permanente, constante y habitual, a diario, fijó entre todos los demás que prestaban servicios en el mismo lugar, al actor como blanco de bromas aludiendo particularmente a su orientación sexual, exponiéndolo frente a los demás trabajadores y público en general, y así lo declara el testigo y que también trabajó

¹ Juan Carlos Ferrada Bórquez y Rodolfo Walter Díaz. “La protección de los derechos fundamentales de los trabajadores en el nuevo procedimiento de tutela laboral”. Revista Derecho de Valdivia. Vol.24, dic 2011. Scielo.

en el mismo periodo en el local don Misael Leyton Torres, que presencia estas acciones por parte del Sr. Baeza, considerando que era además un local pequeño tal como fue descrito el negocio, indicando que entre los actos vistos por él, eran apagar las luces de una habitación y hacer ruidos como gimiendo, incomodándolo frente a clientes, señalándole en caso de haber un varón como cliente, que no se fuera a enamorar. Que reafirma la actitud sostenida por el Sr. Baeza respecto del actor, el hecho de haber concurrido su madre doña Isabel Órdenes Cifuentes al local, quien no conocía la orientación de su hijo, que este mismo señor le pregunta que aludiendo a la homosexualidad de su hijo y ¿qué hacía ella?. Cabe señalar que el señor Baeza hasta el último día, esto es, el de su desvinculación al requerirse explicación por parte del demandante acerca de los motivos de la misma, discutieron y termina gritándole que era “maricón y alegaba como niña”, en abierta alusión a su sexualidad.

Que la contraparte en juicio sostuvo el hecho que no alegó o reclamó el actor acerca de la situación, lo que el actor no niega para no perder su fuente de empleo, sin embargo, el mismo representante legal de la empresa don Jaime Becker Padrino, claramente indica que no existe un procedimiento de acoso laboral, y, que debería haberlo hecho ante el jefe de local o a él directamente. Lo que deja en claro que los trabajadores no tienen como acudir al empleador a fin de investigar y luego remediar este tipo de situaciones.

Que acoso laboral, conforme lo dispuesto en el artículo 2 del Código del Trabajo es “toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo”.

Al respecto debe tomarse en consideración lo indicado por la Organización Internacional del Trabajo ha definido el acoso laboral como “cualquier incidente en el cual una persona es abusada o maltratada en circunstancias relacionadas con su trabajo. Estas situaciones pueden ser originadas por jefes, compañeros de trabajo y en cualquier nivel de organización”, y que en el caso concreto proviene de un trabajador con 20 años de permanencia en la empresa, don Mario Baeza, el que es sindicado como responsable.

Que ha de considerarse además lo dispuesto en el 153 del Código del Trabajo, que establece la obligación del empleador de garantizar “un ambiente laboral digno y de

mutuo respeto”, y el artículo 184 del mismo cuerpo legal, establece que “el empleador está obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores”, lo que implica que el empleador se constituye en una especie de “garante” del cumplimiento de las referidas obligaciones.

Que el empleador incumple dicha normativa, evidenciando además no estar dentro de sus preocupaciones el mantener procedimientos adecuados que garanticen que cualquier trabajador pueda denunciar hechos de la naturaleza de autos, a fin de dar una solución a los mismos.

Que las conductas que constituyen el acoso laboral denunciado en autos, fueron reiterados en el tiempo, pues el testigo Misael Leyton Torres señala que las acciones de Baeza sobre el actor eran a diario, y no se trató de un hecho puntual; y, que al ser un local pequeño tal como se ha descrito, la Jefa del Local doña Ana María Riveros Castillo, en su calidad de Jefa de Local, manejando la caja, no podía menos que conocer estos hechos, sin embargo, no hace nada que vaya en favor del bienestar de quien tiene a su cargo, calla ese tipo de conductas evidentemente abusivas, lo no hacen más que amparar dichas inconductas por parte del Sr. Baeza, colaborando a que estas se sigan perpetrando, lo que genera consecuentemente responsabilidad al empleador por incumplir lo dispuesto en el art. 184 del CT, y 153 del CT, considerando que el propio representante legal refirió que tiene 5 a 6 locales, es decir, lo más probable es que exceda en cantidad de trabajadores que la ley exige que debe contar con un Reglamento Interno.

Que establecido entonces que el actor fue víctima de hostigamientos y acosos por parte del otro dependiente Sr. Mario Baeza, y la conducta era conocida por la Jefa del Local, lo que toca es analizar si la medida adoptada por el empleador era proporcional.

En este sentido, según los antecedentes allegados el demandado no ha logrado justificar la supuesta necesidad de la empresa, y la desvinculación del actor, pues alude a bajas ventas del local, lo que no ha quedado establecido, como asimismo la supuesta restructuración que deriva de dicha circunstancia, tampoco como se efectuaría, y como afectó el puesto laboral del actor, y de otros trabajadores con las mismas consecuencias. Así las cosas, se infiere que la medida de separación aparece encubriendo una situación diferente cual es que el propio Sr. Baeza siendo un funcionario antiguo del local -al igual que doña Ana María Riveros Castillo-, haya propiciado a partir de los propios prejuicios demostrados en su actuar y que lo llevaron a hostigar diariamente al denunciante focalizándose en su orientación sexual, a la desvinculación del Sr. Rojas Órdenes.



Que dicho lo anterior, a juicio de esta sentenciadora la conducta constatada en autos constitutivas de acoso laboral sobre el actor, y que vulneran gravemente la garantía de no discriminación, cuya pretensión por parte del denunciante es que se restablezca la vigencia del mismo, es grave, toda vez que si bien se basa en actos discriminatorios a causa de la orientación sexual del trabajador, según se expuso y pidió en la demanda, afectan también su derecho a la intimidad o privacidad, protegido constitucionalmente en el art. 19 N°4 de la CPR, considerando según la doctrina constitucional que está relacionado directamente con la "intimidad, ámbito donde las personas conviven, conversan, se aman, planifican el presente y el futuro, comparte alegrías y tristeza, gozan de esparcimiento, incrementan sus virtudes y soportan o superan sus defectos, y fomentan sus potencialidades humanas para su progreso integral, todo ello sin la intervención o presencia de terceros."

(Evans de la Cuadra, **Derechos Constitucionales**, 2004, p. 212). Qué asimismo, de acuerdo al art. 2 letra g) de la Ley 19.628 sobre Protección de la Vida Privada, refiere que son datos sensibles los referidos a hechos o circunstancias de la vida privada o intimidad, entre los que están precisamente los aspectos de la vida sexual. Y la Ley de Periodismo y Libertad de Opinión N°19.733, en su art. 30 también protege, considera parte de la esfera privada de las personas los relativos a su vida sexual.

Que en autos, el Sr. Baeza fue especialmente abusivo e invasivo de la intimidad del actor, tanto así que lo expuso frente a su propia madre, cuando ésta acude al local donde trabajaba su hijo, en una actitud destemplada y desprovista de toda consideración a la persona del actor y de su derecho a la privacidad y sin que la Jefa de Local hubiere tomado medidas para evitar lo que sucedía.

Por último, sin duda afectó la dignidad del denunciante como persona, (art. 1 inciso 1° de la CPR), que como tal tiene derecho a autodeterminarse.

Así las cosas, la conducta constatada además es pluriofensiva, lo que necesariamente habrá de considerarse en la fijación del quantum de la indemnización correspondiente.



Que conforme se ha expuesto, la garantía vulnerada ya analizada, resulta tener fundamentos que la hacen plausible, por lo que se acogerá por esta razón la acción incoada.

En cuanto a la vulneración a la ***integridad psíquica*** del actor claramente se sostuvo en el libelo pretensor que es derivado de los actos de acoso laboral sufrido, manifestándose en un cuadro ansioso depresivo, por el cual está en tratamiento médico, sin embargo, ello no ha quedado acreditado en autos, pues no hay ningún antecedente probatorio al respecto, por lo que este capítulo será desechado.

DÉCIMO: Costas. Que cada parte pagará sus costas.

UNDÉCIMO: Los demás antecedentes probatorios que no se han señalado en los considerandos resolutivos fueron también analizados conforme a lo dispuesto en el artículo 456 del Código del Trabajo y no alteran lo que viene decidido.

Por estas consideraciones y visto además, lo dispuesto en los artículos 1º, 420 y siguientes, 446 y siguientes, 456, 459, 485, 489 demás pertinentes del Código del Trabajo, artículo 19 de la Constitución Política de la República, **SE DECLARA:**

I.- Que **SE RECHAZA** la excepción de caducidad opuesta.

II.- **Que SE ACOGE** la denuncia de tutela de derechos fundamentales, hecha por don **Abraham Matías Rojas Órdenes** en contra de **Padruno Becker y Cía. Ltda.**, ambos debidamente individualizados, declarando que esta última incurrió en actos vulneratorios con ocasión del despido respecto del denunciante, particularmente la garantía de no discriminación que le asiste al demandante.

III.- Que a consecuencia de lo anterior, se condena al demandado **Padruno Becker y Cía. Ltda.**, al pago de **once remuneraciones** en favor del actor, lo que equivale a la suma de **\$5.335.000.-**, conforme lo dispuesto en el art. 489 del CT.

IV.- Que la suma a la que fue condenado a pagar el demandado, deberá serlo con reajustes e intereses, conforme lo dispuesto en los artículos 63 y 173 del CT, según corresponda.

V.- Que cada parte pagará sus costas.

Que tiene el demandante el plazo de cinco días para consignar los fondos, contados desde que esté ejecutoriado el presente fallo, transcurrido este y certificándose el no pago, pasen los antecedentes al Juzgado de Cobranza Laboral.

Notifíquese a las partes al correo electrónico registrado en la causa, con esta fecha.

Regístrese, remítase copia a la Dirección del Trabajo, y, archívese en su oportunidad.

RIT : T-62-2020

RUC : 20-4-0243650-7

Dictada por Andrea A. Iligaray Llanos, Jueza Titular del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

En Santiago a veintisiete de marzo de dos mil veintiuno, se notificó por el estado diario la sentencia precedente.

