

Ovalle, uno de marzo de dos mil veintiuno.

VISTOS, OÍDOS Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que con fecha 13 de agosto de dos mil veinte, comparece BORIS MANUEL MONÁRDEZ ELGUETA, chileno, abogado, C.N.I. N° 13.975.728-9, domiciliado en calle Coquimbo N° 136, Oficina F, ciudad y comuna de Ovalle, en representación convencional, de don FELIPE ANDRÉS ORTIZ ARANCIBIA, chileno, con domicilio en Nemesio Guzmán Hidalgo N° 657, población El Manzano, ciudad y comuna de Ovalle; viene en demandar por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del término de la relación laboral y cobro de prestaciones laborales en procedimiento de tutela laboral, en contra de HIPERMERCADOS TOTTUS S.A., persona jurídica del giro de su denominación, RUT N° 78.627.210-6; representado legalmente de conformidad con el artículo 4° del Código del Trabajo, o bien por quien la represente de conformidad a la norma citada, por don WILSON GONZALO ZÚÑIGA FREDES, ignora profesión u oficio, cédula de identidad N° 10.569.250-1, ambos domiciliados en calle Benavente N° 1075, ciudad y comuna de Ovalle, ello con la finalidad de que se haga lugar a la presente demanda y se condene en definitiva a la demandada a hacerle pago de las indemnizaciones y demás prestaciones que se indican en su libelo, en virtud de las siguientes consideraciones de hecho y de derecho que pasa a exponer.

SEGUNDO: En lo concerniente a la relación circunstanciada de los hechos, se señala:

1.- Relación acerca del contrato de trabajo entre las partes. 1.1- Fecha de inicio de la relación laboral, naturaleza de los servicios, funciones y lugar de trabajo. Su representado ingresó a prestar servicios para la denunciada y/o demandada de autos, HIPERMERCADOS TOTTUS S.A., o indistintamente TOTTUS S.A., bajo vínculo



XZEXTMXXJL

de subordinación y dependencia con fecha 06 de febrero del año 2017. Hace presente, que en un comienzo sus labores referían a las de bodeguero, pero posteriormente, en el mes de diciembre de ese año 2017, la demandada de autos modificó sus funciones al interior de la empresa, pasando a ocupar el cargo de implementador de exhibiciones, labor que ejecutó hasta la fecha de su desvinculación. En un principio este contrato de trabajo era a plazo fijo, pero luego, mediante modificación del mismo, la naturaleza de este pasó a ser de carácter indefinido. Del mismo modo, señala que sus labores las realizó en HIPERMERCADOS TOTTUS S.A., sucursal Ovalle, ubicado en calle Benavente N° 1075, de la ciudad de Ovalle, específicamente en supermercados TOTTUS, ubicado en el Mall de esta ciudad. Destaca, que siempre desarrolló su labor de buena manera, con responsabilidad, disciplina, eficiencia y cordialidad. 1.2.- Remuneraciones. Su remuneración mensual ascendía a la suma de \$ 423.230.- (cuatrocientos veintitrés mil doscientos treinta pesos), suma que por lo además, atendido lo señalado por su ex empleador en la carta de despido y en el documento del finiquito, no admite discusión y debe considerarse como monto para el pago de todas las prestaciones que se reclaman. 1.3.- Jornada. Se pactó un régimen de jornada ordinaria de trabajo de 45 horas semanales, distribuidas de la siguiente manera: de lunes a sábado desde las 08.30 horas, hasta las 16.30 horas. No obstante ello, pone en conocimiento que su ex empleador no respetaba su horario de trabajo, y en reiteradas ocasiones las jefaturas del local le obligaron a trabajar más horas de las que expresamente señalaba su contrato de trabajo, sin hacerle pago alguno de estas horas extraordinarias, bajo amenaza constante de ser desvinculado, todo ello según detallará seguidamente en esta presentación.

2.- Antecedentes del término de la relación laboral (contexto) y de la vulneración de derechos fundamentales propiamente tal.



Dice, que con fecha 02 de junio del año 2020, su ex empleador le entrega una carta de aviso de término de la relación laboral, la cual en síntesis señala lo siguiente:

“De nuestra consideración:

Comunicamos a usted que, con esta fecha, 02 de junio de 2020, ponemos término a su contrato de trabajo que lo vincula con la empresa, por la causal del artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, esto es:

“Necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, derivados de la racionalización” .

La decisión de poner término a su contrato de trabajo se fundamenta en el hecho que la empresa ha reiniciado un proceso de reestructuración administrativa, y financiera tanto general como específica en el área que usted se desempeña. Estos antecedentes expuestos han originado la necesidad de racionalizar costos y dotación del personal de la empresa, definiendo una nueva estructura y dotación que permita enfrentar y alcanzar las metas y exigencias necesarias para cumplir con los objetivos de nuestro negocio comercial, por ello es necesario prescindir de sus servicios a contar de la fecha antes indicada.

Esta situación no nos permite mantener su puesto de trabajo, toda vez que se ha debido efectuar una reestructuración de los servicios prestados a la Empresa, de acuerdo a los requerimientos de resultados y funcionalidad necesarios para el área, lo cual es fundamento de la causal de derecho señalada en el inciso 1° del artículo 161 del Código del Trabajo, transcrita precedentemente.”

Agrega, que desde ya señala que la causal que su ex empleador ha utilizado para desvincularle laboralmente de la empresa no es efectiva, siendo totalmente ajena a la realidad, pues los hechos que se describen en la carta de despido son



XZEXTMXXJL

completamente falsos. A saber, la sucursal de HIPERMERCADOS TOTTUS S.A. Ovalle –establecimiento comercial donde él se desempeñaba laboralmente- no ha efectuado ninguna racionalización o reestructuración administrativa o financiera de su área de trabajo, tampoco es efectivo que a raíz de esta supuesta reestructuración la empresa tuvo que eliminar su puesto de trabajo, toda vez que, en mayo de este año, la demandada de autos contrató a otra trabajadora, Nicol Cabrera, para efectuar las mismas labores que él realizaba al interior de la empresa, esto es, implementadora de exhibiciones, en idénticas condiciones labores a las expresadas en su contrato de trabajo. Además, tampoco es efectivo que supermercados TOTTUS S.A. se encuentre en la necesidad de racionalizar costos y dotación de personal, esto dado que, la señalada empresa no ha cerrado sus puertas un solo día desde que comenzó la emergencia sanitaria, esto atendido a que ha sido declarada una empresa que presta servicios de “primera necesidad”, por lo que la situación coyuntural que actualmente enfrenta nuestro país no le ha afectado en lo más mínimo, al contrario, la empresa mantiene su funcionamiento en completa normalidad, sigue contratando trabajadores, e incluso, es bien sabido por todos los colaboradores que allí prestan sus servicios, que TOTTUS S.A. ha mantenido el mismo flujo de ventas de otros períodos anteriores, es más, en ciertos tramos ha superado el cumplimiento de metas en relación al mismo período del año pasado, por lo que estas supuestas necesidades de la empresa que motivaron su desvinculación son absolutamente falsas.

Argumenta que, lo que su ex empleador realmente pretende, es tratar de manipular y maquinear gravemente estas supuestas necesidades de la empresa, justificándose en falsas reestructuraciones y racionalizaciones de costos y dotación de personal de la empresa, para su propio beneficio, ocultando en estas argumentaciones los verdaderos motivos de su desvinculación. Lo cierto, es que la causa real del término de su contrato de trabajo es a consecuencia de un acto arbitrario e ilegal de su ex empleador, que viene a ser el punto culmine de una



XZEXTMXXJL

tormentosa relación laboral, manchada de una serie de actos de abuso de poder, acoso laboral y hostigamiento que la empresa emplazada en autos ejerció en contra de su persona durante el último período de la relación laboral, los cuales se acrecentaron marcadamente estos últimos 6 meses anteriores a su despido, al punto de encontrarse actualmente con ayuda profesional, vulnerando en forma grave y directa sus derechos y garantías constitucionales consagradas en nuestra Carta Magna, en su artículo 19, numerales 1 y 4; todos ellos en concordancia con lo que establece el Libro Quinto, Título Primero, Párrafo Sexto, artículos 485 y 489 del Mandato Laboral.

Añade, que para ubicar en contexto, comienza por señalar, que tal como indicó en líneas anteriores de esta presentación, su relación laboral con la demandada de autos se remonta a febrero del año 2017, es decir, 3 años y 4 meses al servicio de TOTTUS S.A., y durante todo ese período, su desempeño como trabajador fue intachable, siempre predispuesto a brindar un trabajo de excelencia en mi área, con la mayor disciplina y cordialidad hacía mis jefaturas. En los inicios de esta relación de trabajo, el ambiente laboral era muy grato, sano y familiar, el grupo humano de trabajo era afectuoso y estable, y las jefaturas de control y dirección se desenvolvían garantizando un marco mínimo de respeto y dignidad hacia sus trabajadores, manteniéndose firmes estos lineamientos laborales durante gran parte de la vigencia de su relación laboral, excepto el último período de la misma, especialmente estos últimos seis meses anteriores a su desvinculación. En este reciente período señalado, ocurrieron una serie de actos de hostigamiento y acoso laboral propiciados por su ex empleador hacia su persona, que vulneraron gravemente sus derechos y garantías fundamentales, y ciertamente, el detonante del quiebre de esta relación laboral, está gatillado por una serie de situaciones irregulares al interior de la empresa que él denunció debidamente en su oportunidad, y que provocaron reacciones adversas por parte de las jefaturas hacia su persona.



XZEXTMXXJL

Dice, que así las cosas, en el segundo período del año 2019, él dejó de trabajar horas extras para la empresa, toda vez que, no estaba recibiendo el pago y compensación de las mismas, las cuales tampoco se estaban registrando, siendo que, por semana estaba realizando entre 5 a 10 horas extras como mínimo, y la empresa jamás le pactó por escrito éstas jornadas extraordinarias, por lo que denunció dicha situación a la administradora del establecimiento comercial, doña Malvina Zepeda, quien en su momento se comprometió a regularizar estas prestaciones que se le adeudaban, lo que no ocurrió. Pese a haber insistido y manifestado en varias ocasiones a la señora Zepeda el pago de estos dineros, no tuvo respuesta alguna de la administradora, por lo que dirigió sus reclamos directamente al gerente de tienda, don Francisco Concha. Es así, que en septiembre del año 2019, le solicitó al gerente de tienda el pago de las jornadas extraordinarias que se adeudaban, y para su profunda sorpresa, el señor Concha le increpó groseramente y le señaló que yo era un “weon patudo” al andar pidiendo más plata de la que se le pagaba, y que esas horas extras ya no se iban a cancelar, que se olvidara de cobrarlas, y que desde esa fecha en adelante, él le prohibía realizar cualquier turno extra para la empresa.

Sostiene, que se comprenderá su asombro al recibir esta animadversión de sus jefaturas por el simple hecho de exigir el pago de prestaciones laborales que en derecho le correspondían, y más desconcertante aún, la agresividad con la que actuó el señor Concha al evidenciar una irregularidad que por lo demás, aquejaba a varios trabajadores.

Afirma, que junto con ello, a principios del mes de octubre del año pasado, le solicitó a la señora Malvina Zepeda que los objetivos de trabajo y el material de exhibición y publicidad le fueran entregados con mayor tiempo de antelación, esto dado que, era inconcebible sacar campañas de publicidad cuando el material de trabajo llegaba el mismo día que esta iniciaba. Por ejemplo, si una revista con



catálogo de ofertas y publicidad comienza su campaña el 02 de agosto, le hacían llegar el material la noche anterior, obligándolo a ejecutar estas labores en un tiempo reducido, aumentando con ello el nivel de tensión y estrés laboral, pues constantemente estaba recibiendo presión de parte de la administradora y del gerente de tienda para lograr los objetivos, siendo que, para implementar exhibición en una campaña nueva de la tienda, se requiere como mínimo 4 o 5 días para prepararla antes de que empiece. Esta situación también fue denunciada directamente al señor Francisco Concha, quien en su oportunidad le levantó la voz, indicándole que quien se creía para estar reclamando a cada rato, y que si le faltaba tiempo para hacer su trabajo, entonces que no subiera a colación y se quedara haciendo la pega callado, porque aquí todos trabajan bajo presión y por algo le pagaban.

Añade, que a consecuencia de todas estas irregularidades, y producto de que TOTTUS S.A. no hizo eco a su reclamo y no le pagó las horas extras adeudadas, además de los malos tratos y descalificaciones de jefatura que ya estaba soportando para ese entonces, es que con fecha 17 de octubre del año 2019, decidió activar una fiscalización en contra de la empresa ante la Inspección del Trabajo Limarí Ovalle, por los mismos motivos señalados, denunciando además actos de acoso laboral y una serie de otras irregularidades, como por ejemplo, infracción al artículo 193 en relación con el inciso 5° del artículo 506 del Código del Trabajo, resultando esta fiscalización, en la imposición de ciertas multas a causa de las infracciones denunciadas.

Agrega, que indudablemente a causa de estas sanciones que se impusieron a la empresa por parte de la IPT Limarí Ovalle, propiciadas por la denuncia y fiscalización que él activó, prontamente se generó un quiebre total y definitivo en la relación laboral que mantenía su representado con las jefaturas, al punto de negarle el saludo, desencadenándose innumerables actos de hostigamiento y acoso



XZEXTMXXJL

laboral hacia su persona por parte de la administración y gerencia del local. Para finales del mes de octubre y principios de mes de noviembre del año pasado, la situación al interior de la empresa era insostenible, el señor Concha lo gritaba en la sala de ventas, humillándolo en presencia de todos los clientes, lo obligaba a realizar labores que no estaban establecidas en su contrato, como imprimir calendarios y trabajos personales, ir a ordenar los carros del supermercado, limpiar las palomas que estaban a la entrada del local, incluso, lo coaccionaba a hacer trabajos del gerente de otra tienda comercial, como Falabella, siendo amenazado diariamente con ser despedido. Por otro lado, su hora de salida era a las 16.30 horas, pero el señor Concha le prohibía retirarse del local sin antes terminar todo y dejar limpia su área de trabajo, llegando a salir hasta 2 horas más tarde del horario que le correspondía retirarse del local, la administración lo comenzó a llamar en sus descansos y en horarios que no correspondían a su jornada laboral, en las reuniones de personal lo denostaban en frente de todos, faltándole el respeto con groserías y fuertes gritos, e incluso, se les prohibía a otros colegas dirigirle la palabra, porque citando los dichos del señor Concha: *“yo era un weon sapo y conflictivo, que lo único que hacía era generar problemas a gerencia y al grupo de trabajo”* .

Argumenta, que a consecuencia de todo este cansancio psicológico y emocional que llevaba arrastrando desde hacía semanas en su trabajo, propiciado principalmente por los múltiples conflictos que se generaron a causa de los reclamos e irregularidades que hizo visible como trabajador, sumado a las represalias que tomó la empresa, a las conductas de hostigamiento y acoso laboral, y a las innumerables amenazas con desvincularlo, es que con fecha 13 de noviembre del año 2019, buscó ayuda profesional médica, y en esa consulta, el médico tratante le entregó algunos medicamentos para calmar sus cuadros de estrés, angustia y ansiedad, aminorar sus problemas al dormir y para comer, y fue enviado con licencia médica a su hogar por 30 días, la cual se hizo extensiva hasta el 28 de



enero del presente año 2020, dado su delicado estado de salud. Como antecedente de relevancia, producto de todo este daño psicológico que estaba recibiendo de su ex empleador, la ACHS elaboró un informe psicológico de su persona solicitando una interconsulta para psicología clínica, con fecha 09 de diciembre de 2019, cuyas conclusiones son bastantes categóricas según se acreditará en su oportunidad.

Dice, que para finales del mes de enero de este año en curso, se reintegró a sus labores de implementador de exhibiciones, esperanzado de que estos actos de humillación y hostigamiento pudieran cesar o aminorarse, lo cual nunca ocurrió, y debido a que se encontraba subyugado económicamente a este empleador, se vio obligado a seguir soportando más vulneraciones que lo menoscaban en lo más profundo de su dignidad como trabajador. Recuerda, lúcidamente un episodio vivido con el señor Concha, el cual ocurrió la primera semana del mes de febrero del presente año 2020, que hasta el día de hoy le genera sufrimiento y pesar. Mientras se encontraba en la sala de ventas reponiendo los precios de ciertos productos, el gerente de tienda, don Francisco Concha, alteradamente le grita en frente de otro colega para que vaya a buscar carros que estaban apostados en la salida del supermercado, a lo que le responde que ese no era su trabajo y que si estuviera desocupado podría prestar apoyo en esa labor, pero que en ese momento se encontraba ocupado actualizando los precios de los productos de sala. Seguidamente, el señor Concha se acerca hacia él y le hace un ademán de levantarme la mano para golpearlo, a lo que reacciona tratando de protegerse, y de forma muy violenta le señala: *“mira weon, aquí tú tienes que ser como las putas, me tienes que tener contento, tienes que actuar como si fueras mi perra, porque yo soy el gerente, así que si te mando a limpiar los baños, tú agachas la cabeza y lo haces calladito, o te saco cagando del local”*. Ante el nivel de agresividad del gerente de tienda quedó completamente pasmado, inmediatamente abandonó las labores que estaba realizando y se encerró en el baño de la empresa. Fue tanta la impotencia que le causó la situación, además de que ya estaba afectado psicológicamente por todos los



XZEXTMXXJL

malos tratos que venía soportando, que rompió en un llanto desgarrador, manteniéndose encerrado en ese baño alrededor de una hora, con temor de salir y que el señor Concha lo siguiera humillando.

Adiciona, que durante esos días de febrero del presente año, su representado fue maltratado diariamente por el gerente de tienda y la administradora, se reían de él, obligaban a sus colegas para que no le dirigieran la palabra, debía hacer el aseo de áreas de trabajo que no le correspondían, y en todo momento se le amenazaba que pronto lo iban a desvincular. Fue a tal punto el grado de humillaciones vivenciadas, que desde febrero de este año en adelante, todos los días encontraba su oficina en condiciones deplorables, la llenaban de basura y suciedad, intencionalmente le botaban los documentos y la publicidad que él utilizaba para trabajar, desordenando toda su área de trabajo. Al denunciar estos hechos, la administradora del local lo único que hacía era reírse de él e indicarle que no sabía quién lo había hecho. Claramente, el propósito de su ex empleador era lograr cansarlo con toda esta situación para que renunciara voluntariamente.

Señala, que su representado siguió soportando estos abusos diariamente hasta el día 20 de marzo de este año en curso, fecha en donde nuevamente, producto de todo el daño psicológico y emocional que estaba soportando, se vio forzado a tomar licencia médica por 14 días, la cual se prorrogó hasta el día 29 de mayo del año en curso. Al reintegrarse nuevamente a sus labores el día 30 de mayo del presente año, vuelve a encontrarse con la desagradable sorpresa de que su oficina era un caos, se encontraba toda sucia y el desorden era inexplicable, por lo que decidió sacarle fotos a su área de trabajo y mostrárselas a gerencia, denunciando la situación. Junto con ello, se entera que en ese mes de mayo la empresa había contratado a otra trabajadora, Nicol Cabrera, para realizar las mismas labores que a él le correspondían, esto es, implementadora de exhibiciones y encargada de publicidad, y que esta trabajadora estaba usando su correo institucional, enviando



XZEXTMXXJL

emails como si fuera él, e incluso, cambiando sus claves de acceso, vulnerando gravemente su privacidad y datos personales. Es así, que con fecha 01 de junio del presente año 2020, es decir, un día antes de su despido, informó y denunció a jefatura estas situaciones que refieren a las condiciones de su área de trabajo y las vulneraciones de sus datos personales, y en esa oportunidad el señor Francisco Concha, nuevamente hizo caso omiso a sus reclamos, se rio de él y como era de costumbre, agresivamente le señaló lo siguiente: *“sabes que más weon, me aburríste, te vas de esta empresa, esta misma semana te haré llegar tu carta de desvinculación, no quiero saber más de tus quejas.”* Y seguidamente le pide que se retire de su oficina y que no le dirija más la palabra.

Sostiene, que al día siguiente, esto es, el 02 de junio del presente año, mientras se encontraba realizando sus labores de forma normal, desde jefatura le mandan a llamar y en presencia de los jefes de local, doña Verónica Araya y Francisco Rodríguez y la jefa de recursos humanos, doña Natalia Monárdez, le comunican que desde ese momento ya no formaba parte de la empresa, tal cual se lo había señalado el señor Concha un día antes, acto seguido le dieron lectura a la carta de despido y le solicitaron firmarla. Luego de eso le hicieron sacar todas sus cosas y le dejaron en la puerta de salida, sin nada más que agregar

Asevera, que es claro e irrefutable que el real motivo de su despido no dice relación con estas supuestas necesidades de la empresa que se expresaron en la carta, las que por lo demás, no son efectivas, sino más bien, la conexión temporal de los hechos relatados en el caso de marras, permiten colegir que su representado fue objeto de la más profunda vulneración a sus derechos y garantías constitucionales, a saber, fueron conculcados sus derechos a la integridad física y psíquica, y su honra y dignidad como trabajador, al ser sometido durante meses a humillaciones y reiterados actos de hostigamiento y acoso laboral, como los descritos precedentemente, culminando esto con una desvinculación totalmente arbitraria e



ilegal. Frente a todos estos actos ilegales y de vulneración que tuvo que soportar por parte de su ex empleador, no le queda más que recurrir ante el Tribunal para que se restablezca el imperio del derecho y se condene a la demandada de autos al pago de una indemnización, pues a criterio de esta parte, es indudable que fue víctima de graves vulneraciones a sus derechos y garantías constitucionales con ocasión de su despido, en los términos que establece el artículo 489 del Código del Trabajo.

3.- Trámites posteriores al despido. Con fecha 19 de junio del presente año 2020, firmó finiquito de contrato de trabajo en la Notaria de Ovalle, ante el Notario suplente don Jorge Allende Sentis, comprendiendo dicho instrumento el pago de las siguientes prestaciones laborales: Feriado proporcional/legal, indemnización por años de servicios e indemnización sustitutiva del aviso previo. En el mismo acto de la firma ante ministro de fe, estampó de forma manuscrita la siguiente cláusula: *“Me reservo el derecho para demandar por despido injustificado, indebido o improcedente y por descuento efectuado por concepto de aporte del empleador al seguro de cesantía así como diferencia de indemnizaciones pagadas en el finiquito y por hostigamiento, acoso laboral y daños psicológicos.”*

En relación a las indemnizaciones y prestaciones que se demandan, se señala que es por todos los antecedentes de hecho antes expuestos y los fundamentos de derecho que se enunciarán, que la denunciada, es decir TOTTUS S.A, debe ser condenada a pagarle las siguientes prestaciones:

A)- Indemnización resarcitoria (art 489 Código del Trabajo). La denunciada debe ser condenada a pagarle una indemnización resarcitoria en razón de la vulneración de sus derechos fundamentales por 11 remuneraciones, equivalente a la suma total de \$ 4.655.530.- (cuatro millones seiscientos cincuenta y cinco mil quinientos treinta pesos) o bien por la suma que prudencialmente se fije, conforme al mérito del proceso y que no sea inferior a 6 remuneraciones.



B)- Incremento legal del artículo 168 del Código del Trabajo. La denunciada debe ser condenada a pagarle el recargo legal del 30%, de la indemnización por años de servicios que se le pagó en el documento del finiquito laboral, esto es, por la suma de \$ 380.907.- (trescientos ochenta mil novecientos siete pesos).

C)- Descuento Administradora de fondo de cesantía (AFC). Correspondiente a la suma de \$ 319.385.- (trescientos diecinueve mil trescientos ochenta y cinco pesos).

D)- A todo lo anterior hay que sumarle los intereses, reajustes y costas de la causa.

Sobre el derecho se sostiene:

3.1.- En cuanto a los requisitos de procedencia de la acción tutelar. El artículo 2 de nuestro Código del trabajo señala expresamente que las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Luego agrega, es contrario a la dignidad de la persona el acoso laboral, entendiéndose por tal 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. El artículo 485 del Código del Trabajo ha establecido un procedimiento especial denominado "TUTELA" en el cual se protege a los trabajadores que han visto vulnerados determinados derechos, establecidos expresamente en la norma legal, entre los cuales se encuentran el derecho a la integridad física, psíquica, el derecho a la honra y el derecho a la libertad de expresión.

3.2.- En cuanto a la vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido. El artículo 489 del Mandato Laboral establece 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.

3.2.-Vulneración a los derechos establecidos en el artículo 19 N° 1, 4 y 12 de la Constitución Política de La República. Se ha vulnerado sus derechos consagrados en la Constitución en el artículo 19 N° 1 inciso primero, esto es, el derecho a la integridad física y psíquica. Junto con ello, se ha transgredido su derecho a la honra y dignidad como trabajador, de acuerdo a lo que dispone el artículo 19 N° 4 de la Constitución Política de la República que regula el derecho al "respeto y protección a la honra de la persona". En efecto, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 5° inciso 1° del Código del Trabajo, y la doctrina vigente de la Dirección del Trabajo, contenida en el dictamen 2328/130, de 19.07.2002, los derechos fundamentales de los trabajadores y trabajadoras tienen el carácter de límites infranqueables respecto de las potestades del empleador, en particular en cuanto al derecho a la dignidad del trabajador o trabajadora, a su integridad física y síquica, la honra y al derecho a no ser discriminado (a) arbitrariamente.

Señala, que es así que los hechos ocurridos, a la luz de la normativa nacional e internacional, configuran una infracción a las garantías y normas citadas, lo que hace procedente la denuncia de tutela.

3.3.- En cuanto al sistema probatorio de los indicios. En el Derecho Laboral Chileno, se introdujo una norma novedosa para la regulación procesal de la carga probatoria -que ya existía en el derecho comparado- en orden al difícil escenario probatorio que el trabajador debe enfrentar en las denuncias por violación o lesión de derechos fundamentales, la que se encuentra en el artículo 493 del Código del Trabajo, que dispone: "Cuando de los antecedentes aportados por la parte denunciante resulten indicios de que se ha producido la vulneración de los derechos



fundamentales, corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad".

Agrega, que dichos indicios dicen relación con "hechos que han de generar en el tribunal al menos la sospecha fundada de que ha existido lesión de derechos fundamentales". Por ello, la prueba reducida de que se beneficia el trabajador se traduce en la prueba de hechos que generen en el juez una sospecha razonable de que ha existido la conducta lesiva. (Martínez R., L. Decisiones empresariales y principio de igualdad, Cedecs, Barcelona, 1998, p174). Respecto a la prueba aliviada, el Tribunal Constitucional Español ha sostenido que "en los supuestos de vulneración de derechos fundamentales en la relación de trabajo tiene la regla de la distribución de la carga de la prueba. Para que opere este desplazamiento al demandado del *onus probandi* no basta que el demandante tilde de discriminatoria la conducta empresarial, sino que ha de acreditar la existencia de indicios que generen una razonable sospecha, apariencia o presunción a favor de semejante alegato y, presente esta prueba indiciaria, el demandado asume la carga de probar que los hechos motivadores de su decisión son legítimos o, aún sin justificar su licitud, se presentan razonablemente ajenas a todo móvil atentario de derechos fundamentales. No se impone, por tanto, al demandado, la prueba diabólica de un hecho negativo -la no discriminación-, sino la razonabilidad y proporcionalidad de la medida adoptada y su carácter absolutamente ajeno a todo propósito atentario de derechos fundamentales".

Adiciona, que en la doctrina procesal, sin embargo, la prueba indiciaria no presenta mayor novedad, y se trata de algo aceptado generalmente. En este ámbito, la noción de indicio ha sido planteada a propósito de la presunción, como medio probatorio: "El punto de partida de toda presunción está constituido por el hecho base a indicio, ya que sin él no puede producirse la inferencia en qué consiste, en esencia, una presunción. Este hecho base debe ser siempre establecido por el



tribunal del juicio, pudiendo ser probado por cualquier medio de prueba apreciado por el tribunal, producido de acuerdo a la ley.

Añade, que el artículo 493 del Código del Trabajo, introduce en materia probatoria de vulneración de derechos fundamentales laborales, la técnica de los indicios, que permiten en cierto grado invertir la carga de la prueba (debiendo el empleador, probar en ese evento, la proporcionalidad de la medida adoptada), cuando se presentan al tribunal, "hechos que han de generar en el juzgador al menos la sospecha fundada de que ha existido lesión de derechos fundamentales". Para el caso de supra, entonces estos indicios -al menos- son los siguientes.

- Primero: Activación de fiscalización de fecha 17 de octubre del año 2019.
- Segundo: Acta de fiscalización ante la Inspección del Trabajo Limarí Ovalle, de fecha 04 de noviembre de 2019.
- Tercero: Interconsulta psicología clínica elaborado por la ACHS de fecha 09 de diciembre de 2019.
- Cuarto: Set de imágenes que evidencian las condiciones deplorables de su área de trabajo, ejecutadas intencionalmente por la jefatura de la tienda.
- Quinto: El hecho de haber sido despedido, luego de desempeñarse en la empresa por más de 3 años y 4 meses, siendo un trabajador intachable, destacado en más de una oportunidad.
- Sexto: El hecho de haber manifestado y denunciado en la cláusula de reserva del finiquito, la vulneración a mis derechos y garantías constitucionales.
- Séptimo: La existencia de una reunión o conversación con gerencia el día previo a mi desvinculación, en la cual se manifiestan las irregularidades cometidas para con su persona.



XZEXTMXXJL

- Octavo: Las reiteradas amenazas con desvinculación y amonestaciones propiciadas por su ex empleador durante estos últimos seis meses, las cuales se detallaron latamente en esta presentación.
- Noveno: La vulneración a sus datos personales y claves de acceso para utilizar su correo personal sin su consentimiento.
- Décimo: El hecho de que actualmente todavía se encuentre en tratamiento y tomando medicamentos por las secuelas psicológicas ocurridas por los malos tratos y conflictos laborales con mi ex empleador.

Estos indicios son suficientes, inequívocos y demostrativos de que en la especie ha sido víctima de malos tratos y actos de hostigamiento que en la especie, han vulnerado sus derechos a la integridad física y psíquica, su derecho a la honra y dignidad como trabajador, de conformidad con lo preceptuado en nuestra Carta Fundamental, todo ello en concordancia con lo dispuesto en el artículo 493 del Código del Trabajo.

Finalmente solicita tener por interpuesta en procedimiento de Tutela laboral, DENUNCIA POR VULNERACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES CON OCASIÓN DEL TÉRMINO DE LA RELACIÓN LABORAL y COBRO DE PRESTACIONES LABORALES, en contra de la denunciada HIPERMERCADOS TOTTUS S.A., ya individualizada con suficiencia en este libelo y haciendo lugar a la presente denuncia, se haga lugar a las siguientes peticiones concretas.

I- Que se declare que la denunciada incurrió en actos de hostigamiento o acoso hacia su representado y que ha vulnerado sus derechos constitucionales a la integridad psíquica y física, derecho a la honra y dignidad como trabajador, conforme a los hechos de la denuncia, todo lo cual lo llevó a accionar en procedimiento de tutela laboral con ocasión del término de la relación laboral.



II- Que en consecuencia se condene a la denunciada a pagarle las siguientes prestaciones: A)- Indemnización resarcitoria (art 489 Código del Trabajo). La denunciada debe ser condenada a pagarle una indemnización resarcitoria en razón de la vulneración de sus derechos fundamentales por 11 remuneraciones, equivalente a la suma total de \$ 4.655.530.- (cuatro millones seiscientos cincuenta y cinco mil quinientos treinta pesos) o bien por la suma que prudencialmente se fije conforme al mérito del proceso y que no sea inferior a 6 remuneraciones. B)- Incremento legal del artículo 168 del Código del Trabajo. La denunciada debe ser condenada a pagarle el recargo legal del 30%, de la indemnización por años de servicios que se le pagó en el documento del finiquito laboral, esto es, por la suma de \$ 380.907.- (trescientos ochenta mil novecientos siete pesos). C)- Descuento Administradora de fondo de cesantía (AFC). Correspondiente a la suma de \$ 319.385.- (trescientos diecinueve mil trescientos ochenta y cinco pesos). D)- A todo lo anterior hay que sumarle los intereses, reajustes y costas de la causa.

III- Como medida concreta de reparación de las consecuencias lesivas derivadas de las vulneraciones de derechos fundamentales denunciadas, se solicita además: a) Que se ordene a la denunciada a publicar al interior de TOTTUS S.A una carta pública a todos sus trabajadores durante un lapso de tiempo no menor a 6 meses donde reconozca la importancia del respeto a los derechos fundamentales de los trabajadores, en especial la integridad psíquica y la libertad de emitir opinión. b) Que la denunciada debe realizar una charla dirigida a todos sus funcionarios, especialmente, al estamento de jefaturas administrativas y gerenciales de la Tienda TOTTUS S.A. de la ciudad de Ovalle, sobre el procedimiento de tutela de derechos fundamentales, el cual deber tener una extensión mínima de tres horas, impartido por un abogado(a) que detente un magister en Derecho del Trabajo y un(a) psicólogo (a) con acreditada especialidad laboral, profesionales que no presten servicios para la empresa; actividad que se podrá dividir en dos secciones, pudiendo desarrollarse cada parte en diferentes días; debiéndose certificar el cumplimiento de



XZEXTMXXJL

la referida medida de reparación, en la forma dispuesta, con la presencia de un funcionario de la Inspección del Trabajo de Ovalle, todo bajo apercibimiento del inciso 1ero del artículo 492 del Código del Trabajo, esto es multa de cincuenta a cien unidades tributarias mensuales, la que podrá repetirse hasta obtener el debido cumplimiento de la medida decretada.

IV- Que se remita copia de la sentencia a la Dirección del Trabajo para su registro.

V- En subsidio, que acogiendo igualmente la denuncia por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del término de la relación laboral, y cobro de prestaciones laborales, se condene a la denunciada a hacerle pago de las prestaciones laborales que se estime conforme a derecho y al mérito del proceso, y sin perjuicio de las medidas que se determine conforme a derecho y bajo los apercibimientos y multas que se considere pertinentes, con costas.

TERCERO: Que en el primer otrosí del escrito de demanda, se deduce demanda en procedimiento ordinario por despido improcedente, cobro de prestaciones laborales y daño moral, con la finalidad de que se haga lugar a la presente demanda y se condene en definitiva a la demandada a hacerle pago de las indemnizaciones y demás prestaciones que se indican en este libelo, ello en virtud de las siguientes consideraciones de hecho y de derecho que pasa a exponer.

Sobre la relación circunstanciada de los hechos, se afirma que los hechos descritos para la presente acción, son los mismos que han sido consignados en el cuerpo principal del libelo, los cuales solicito se tengan por expresa e íntegramente reproducidos y los que no transcribe nuevamente en virtud del principio de economía procesal, incluido los antecedentes del término de la relación laboral. No obstante lo anterior, es del caso señalar que su ex empleador deberá acreditar haber cumplido con todas las formalidades para proceder a mi despido, en caso de



XZEXTMXXJL

no acreditar el cumplimiento de cualquiera de las exigencias legales, el despido "per sé" es improcedente.

Respecto del Daño Moral, se argumenta que a todo lo anteriormente expuesto se suma el hecho de que la privación injusta de su única fuente laboral, la cual era de duración indefinida, le ha ocasionado un gran daño moral, toda vez que había adquirido compromisos de pago los cuales los cubría en virtud de su contrato de trabajo indefinido, agudizado todo esto por la crisis económica que enfrenta nuestro país, y debido a esta separación ilegal e improcedente, empezó a sufrir deterioros en su salud mental y física al no poder cubrir sus gastos y necesidades económicas de su familia. Por lo que avalúa el daño moral en la suma de \$ 4.655.530.- (cuatro millones seiscientos cincuenta y cinco mil quinientos treinta pesos) Tomando como baremo referencial la indemnización establecida para la acción de tutela laboral en su monto máximo.

En lo concerniente a los trámites posteriores al despido se añade que con fecha 19 de junio del presente año 2020, firmó finiquito de contrato de trabajo en la Notaria de Ovalle, Notario suplente Jorge Allende Sentis, comprendiendo dicho instrumento el pago de las siguientes prestaciones laborales: Feriado proporcional/legal, indemnización por años de servicios e indemnización sustitutiva del aviso previo. En el mismo acto de la firma ante ministro de fe, estampó de forma manuscrita la siguiente cláusula: *“Me reservo el derecho para demandar por despido injustificado, indebido o improcedente y por descuento efectuado por concepto de aporte del empleador al seguro de cesantía así como diferencia de indemnizaciones pagadas en el finiquito y por hostigamiento, acoso laboral y daños psicológicos.”*

En cuanto a las indemnizaciones y prestaciones que se demandan, se señala que es por todos los antecedentes de hecho antes expuestos y los fundamentos de



derecho que se enunciarán, que el demandado, es decir, TOTTUS S.A, debe ser condenado a pagarle las siguientes prestaciones.

A)- Incremento legal del artículo 168 del Código del Trabajo. La denunciada debe ser condenada a pagarle el recargo legal del 30%, de la indemnización por años de servicios que se le pagó en el documento del finiquito laboral, esto es, por la suma de \$ 380.907.- (trescientos ochenta mil novecientos siete pesos).

B)- Descuento Administradora de fondo de cesantía (AFC). Correspondiente a la suma de \$ 319.385.- (trescientos diecinueve mil trescientos ochenta y cinco pesos).

C)- Daño Moral. Correspondiente a la suma de \$ 4.655.530.- (cuatro millones seiscientos cincuenta y cinco mil quinientos treinta pesos).o la suma que estime S.S., conforme al mérito del proceso.

D)- A todo lo anterior hay que sumarle los intereses, reajustes y costas de la causa.

Sobre el derecho, doctrina y principios aplicables, se expone:

1.- Acerca del despido improcedente. El artículo 168 del Código del trabajo, faculta al trabajador que considere que la causal invocada por el empleador, es injustificada, indebida o improcedente o no se haya invocado ninguna causal, para pedir a la jurisdicción que así lo declare y condene al empleador a pagar al actor la indemnización sustitutiva por falta de aviso previo y la indemnización por años de servicio que corresponda, aumentada esta última, con los recargos legales que señala la ley.

2.- En cuanto a los Principios Laborales aplicables. Los principios del Derecho Laboral, se pueden definir como *"Líneas directrices o postulados que inspiran el sentido de las normas laborales y configuran la regulación de las relaciones de trabajo con arreglo a criterios distintos de los que pueden darse en otras ramas del*



derecho" (Los principios del Derecho del Trabajo, Américo Plá Rodríguez, Editorial Depalma, Buenos Aires, 1998, citando al profesor Alonso Gracia).

Principio Protector: Constituye la base fundamental sobre la que descansa el Derecho del Trabajo. Su fundamento es la desigualdad en que se encuentran los sujetos de la relación laboral, estableciendo una protección especial a la parte más débil, el trabajador, quien se encuentra subordinado y en una situación desventaja económica frente a la persona del empleador.

- La regla de, en la duda a favor del trabajador "indubio pro operario": Frente a situaciones diversas respecto de las cuales sea posible ensayar más de una interpretación, el Juez preferirá aquella que sea más favorable al trabajador.

3.- Jurisprudencia Aplicable. En el año 2009, en Rol N° 5816-2009, de fecha 27.10.2009, la Corte Suprema estableció que "corresponde otorgar pleno poder liberatorio en relación con los derechos y obligaciones emanados de un contrato de trabajo, al finiquito que reúne los requisitos legales, esto es, autorizado y ratificado ante Ministro de fe establecido por la Ley, y en el cual no consta reserva alguna". Por lo tanto haciendo una interpretación a contrario sensu, en relación al caso de autos donde en el finiquito consta una reserva, esto daría lugar a que dicho finiquito no tendría poder liberatorio para las partes en relación a la reserva establecida en dicho instrumento.

- La Cuarta Sala de la Corte Suprema en sentencia de 12 de agosto de 2011, Rol 10126-2010, entiende que el poder liberatorio del finiquito se circunscribe a todo aquello en que las partes han acordado y no se extiende a los aspectos en que el consentimiento no se formó.

Sostiene que,es una situación que se podrá percibir que en el caso de autos no ocurre, toda vez que el trabajador ha manifestado expresamente que lo que impugna es la causal de despido.



Corte de Apelaciones de Santiago, Causa Rol 1113-2016. No puede imputarse saldo de seguro de cesantía a pago de indemnización por años de servicio si causal de despido fue declarada injustificado.

Finalmente solicita, se sirva tener por interpuesta demanda en procedimiento de aplicación general por despido improcedente, cobro de prestaciones laborales y daño moral en contra de TOTTUS S.A, ya individualizado con suficiencia en este libelo, haciendo lugar a la presente demanda, y dando lugar a las siguientes peticiones concretas:

I- Que se declare que existió una relación laboral bajo vinculo de subordinación y dependencia con la demandada de autos, TOTTUS S.A., la que comenzó con fecha 06 de febrero del año 2017 y terminó por despido improcedente con fecha 02 de junio del año 2020.

II- Que se declare que fue objeto de un despido improcedente.

III- Que se declare que se le ocasionó un daño moral conforme se expresó en la demanda.

IV- Que en consecuencia se condene a la demandada a pagarle las siguientes prestaciones. A)- Incremento legal del artículo 168 del Código del Trabajo. La denunciada debe ser condenada a pagarle el recargo legal del 30%, de la indemnización por años de servicios que se le pagó en el documento del finiquito laboral, esto es, por la suma de \$ 380.907.- (trescientos ochenta mil novecientos siete pesos). B)- Descuento Administradora de fondo de cesantía (AFC). Correspondiente a la suma de \$ 319.385.- (trescientos diecinueve mil trescientos ochenta y cinco pesos). C)- Daño Moral. Correspondiente a la suma de \$ 4.655.530.- (cuatro millones seiscientos cincuenta y cinco mil quinientos treinta pesos).o la suma que se estime conforme al mérito del proceso. D)- A todo lo anterior hay que sumarle los intereses, reajustes y costas de la causa.



V- En subsidio, que acogiendo igualmente la demanda por despido improcedente, cobro de prestaciones laborales y daño moral, se condene a la demandada de autos a hacerle pago de las prestaciones laborales que se estime conforme a derecho y al mérito del proceso, con costas.

CUARTO: Que con fecha veintidós de octubre de dos mil veinte comparece, Kenneth Maclean Luengo, abogado, cédula de identidad N° 13.658.499-5, en representación convencional según se acreditará, de Hipermercados Tottus S.A., contestó la demanda por Tutela Laboral, indemnización por daño moral y cobro de prestaciones deducida en contra de su representada por parte de don Felipe Andrés Ortiz Arancibia en calidad de ex empleadora del actor, en razón de los argumentos de hecho y de derecho que expone a continuación:

Sobre los antecedentes de hecho, señala lo siguiente:

A. ANTECEDENTES DE LA DEMANDA Y DE LA RELACIÓN LABORAL. Dice que, 1. Les fue notificada una demanda laboral interpuesta por don Felipe Andrés Ortiz Arancibia deducida en contra de su representada, en su calidad de ex empleadora del actor. 2. Según se indica en el libelo, el demandante habría prestado servicios para su representada; ello habría dado origen a una relación jurídico laboral con fecha 6 de marzo del 2017, desempeñándose bajo el cargo de implementador de exhibiciones, en la sucursal de Ovalle. 3. Indica que su remuneración asciende a \$423.230 (suma que vienen expresamente en reconocer). Señala que sin perjuicio de que su jornada laboral era de 45 hrs. semanales, alega que su representada no respetaba su horario de trabajo, obligándolo a trabajar más horas bajo “amenaza constante” de ser desvinculado. 4. Con fecha 4 de junio del 2020 despiden al actor por la causal contemplada en el artículo 161 N° 1 del Código del Trabajo esto es Necesidades de la Empresa, argumentando en la carta de despido una reestructuración administrativa y financiera, como la necesidad de racionalizar costos y dotación del personal. 5. Señala que fue reemplazado en su



XZEXTMXXJL

cargo por doña Nicol Cabrera, por lo que niega la existencia de esta reestructuración y eliminación de su cargo. 6. Respecto de la tutela que demanda, indica que fue vulnerado en sus derechos fundamentales establecidos en el artículo 19 N° 1 inciso 1° y 19 N° 4 de la Constitución Política de la República en los últimos 6 meses de su relación laboral, existiendo acoso laboral, hostigamiento, encontrándose actualmente con ayuda profesional. Esto se debe a que denunció una serie de situaciones irregulares que ocurrían al interior de la empresa. 7. Desde el segundo período del 2019, dejó de trabajar horas extras, siendo que estaba trabajando según sus dichos entre 5 y 10 horas extras como mínimo. Reclamó ante su superior doña Malvida Zepeda, no obteniendo respuesta alegó directamente con el gerente de tienda don Francisco Concha denunciando graves dichos que supuestamente le habría increpado tales como “weon patudo”, que no se le iban a cancelar horas extra y que “era un weon sapo y conflictivo, que lo único que hacía era generar problemas a gerencia y al grupo de trabajo”. 8. Por otro lado alega que las campañas de publicidad que debía sacar, eran imposibles de cumplirse dado que la noche anterior enviaban el material de exhibición y publicidad y objetivos de trabajo, donde finalmente tenía que quedarse preparando todo la noche anterior en tiempo reducido y bajo estrés. 9. Con fecha 18 de octubre del 2019 presentó reclamo ante la Inspección del Trabajo Limarí Ovalle. Reclamó por ejemplo que, don Concha le gritaba, humillaba, lo obligaba a realizar labores que no estaban en su contrato, como ordenar los carros de supermercados, imprimir calendario, efectuar trabajos personales, y del gerente de otra tienda comercial como Falabella. Indica que salía 2 horas más tarde de su jornada de trabajo porque “debía mantener limpia su área de trabajo”. 10. Presentó licencia médica producto de su malestar psicológico el 13 de noviembre del 2019, hasta el 28 de enero del 2020. Refiere a que la ACHS solicitó interconsulta para psicología clínica con fecha 9 de diciembre del 2019 dado su estado. 11. En febrero del 2020 alega graves dichos que don Concha le habría efectuado, generándose entre sus colegas



XZEXTMXXJL

denostación hacia él, siendo maltratado y humillado. Señala que botaban basura y le desordenaban su puesto de trabajo. Y que, presentó nuevamente licencia el 20 de marzo hasta mayo del 2020, donde al reintegrarse a sus labores encuentra su oficina sucia, desordenada, denunciando ello a la gerencia. Reclama que doña Nicol Cabrera habría llegado y ocupado su correo institucional desempeñando sus funciones, ella envía mails como si fuese él, vulnerando su privacidad y datos personales. Ya en junio del presente año es desvinculado de la empresa. 12. Por último alega indemnización por daño moral, justificándolo en qué habría contraído compromisos de pago en razón de su contrato indefinido, deterioros en su salud mental y física al no poder cubrir sus gastos económicos.

B. CONSIDERACIONES A LOS DICHOS DE LA DEMANDA. Dice que, 1. Esta parte niega y controvierte desde ya las circunstancias señaladas por el actor a este respecto. 2. Como se ha señalado, su representada en ningún caso desconoce la relación laboral existente con el denunciante, pero sin embargo desmiente tajantemente las aseveraciones de éste referidas a la supuesta vulneración de derechos fundamentales que reclama y que haya sufrido daño moral, argumento que desarrollarán en lo sucesivo de esta presentación. 3. Esta parte desmiente tajantemente las afirmaciones del denunciante, referidas a la supuesta vulneración a la integridad psíquica y física de la persona establecida en el art. 19 N° 1 de la Constitución Política de la República, y a su derecho a la honra y dignidad como trabajador y que haya sufrido acoso laboral según el artículo 2 del Código del Trabajo siendo evidente que el actuar de su representada se ha ajustado en todo momento a derecho, considerando, además, que se trata de una denuncia desproporcionada, en razón de las alegaciones y defensas que expondrán de manera detallada en el título siguiente. 4. Sin perjuicio de lo que se señalará en lo sucesivo, cabe indicar que se deberán tener por expresamente negados todos y cada uno de los hechos vertidos en el libelo de la demanda por el demandante en los presentes autos, en especial para los efectos del inciso segundo del artículo 452 en



relación con el inciso séptimo del numeral primero del artículo 453, ambos del Código del Trabajo, no pudiendo en definitiva el juez, en la sentencia definitiva, estimar por tácitamente admitidos ninguno de los hechos contenidos en el libelo de demanda, con excepción de aquellos que sean expresamente reconocidos por esta parte. 5. Lo expuesto por el actor en su demanda no es efectivo. Lo relatado por el denunciante nunca ha sido el modo de operar ni el espíritu de cómo su representada lleva las relaciones laborales con sus dependientes. Frente a los dichos del actor en su denuncia, es preciso señalar, que su representada ha dado fiel cumplimiento a la normativa laboral, lo que quedará acreditado en la oportunidad procesal pertinente. 6. Como se puede apreciar, la conducta del demandante, así como sus supuestas justificaciones, resultan ser acomodaticias a sus intereses, ilógicas y en definitiva bastante escuetas e imprecisas.

En relación a las alegaciones y defensas, se sostiene lo siguiente:

A. IMPROCEDENCIA ABSOLUTA DE LA ACCIÓN DE TUTELA POR VULNERACIÓN DE DERECHOS EN CONTRA DE HIPERMERCADOS TOTTUS

S.A. Dice que, 1. Debe señalar que su representada no ha vulnerado garantía fundamental alguna del actor ya sea en cualquier forma o especie, así que rechazan de plano los hechos fundantes de su denuncia. 2. En virtud de lo anterior, cabe señalar que se deberán tener por expresamente negados todos y cada uno de los hechos vertidos en el libelo de denuncia por el demandante en los presentes autos, en especial para los efectos del inciso segundo del artículo 452 en relación con el inciso séptimo del numeral primero del artículo 453, ambos del Código del Trabajo, no pudiendo en definitiva el juez, en la sentencia definitiva, estimar por tácitamente admitidos ninguno de los hechos contenidos en el libelo de demanda, con excepción de aquellos que sean expresamente reconocidos por esta parte. 3. En suma, corresponderá al trabajador acreditar en juicio la existencia de las obligaciones que demanda, así como también la naturaleza, monto y contenido



de las mismas. Todo lo anterior de conformidad a lo dispuesto en el artículo 1.698 del Código Civil. 4. La demanda de tutela de derechos fundamentales de autos es clara y absolutamente improcedente, por cuanto las garantías que se alegan como afectadas, en la especie no ha sido vulnerada de manera alguna por parte de su representada. 5. Las afirmaciones indicadas por el actor en su demanda son erradas, imprecisas y carecen de fuerza para constituir un indicio, tal como se acreditará en la oportunidad procesal pertinente. 6. Primeramente, hay que tener en consideración las graves acusaciones que reclama el actor respecto de don Fco. Concha impetradas en su contra. Sorprende la violencia con que demanda en autos a su representada, siendo que el actor siempre desempeñó sus labores de manera correcta, siendo responsable y cumplidor. Esta parte lamentablemente tuvo que prescindir de sus servicios por la causal aplicada, causal objetiva y que no dice relación alguna con las alegaciones del actor. 7. A esta parte no le consta ninguna de sus acusaciones, jamás ha sido el modo de operar en las relaciones laborales de jefaturas con trabajadores y entre estos últimos. Deberá acreditar el actor, todos sus dichos, dada la gravedad y falsedad de sus dichos. 8. Tras la reclamación administrativa del demandante ante Inspección del Trabajo en octubre del 2019, y tras la Resolución de la Reconsideración Administrativa que esta parte presentó, se procedió a no cursar multa y dejar sin efecto la misiva, tal como se acreditará en la oportunidad procesal correspondiente. Ello, da cuenta de que los supuestos incumplimientos que reclama el actor son absolutamente improcedentes, estos son la supuesta infracción a no pactar por escrito horas extraordinarias de ciertos trabajadores, uno de ellos el demandante y el no mantener sillas suficientes a disposición de los trabajadores. 9. En razón de las alegaciones respecto de las funciones del trabajador, hay que destacar las siguientes normas:✓ Según la cláusula primera de su contrato de trabajo de fecha 6 de febrero del 2017 se establece: “El trabajador se compromete a ejecutar para Servicios Generales Ovalle Limitada, el trabajo de operario supermercado, debiendo ejercer las funciones propias del



XZEXTMXXJL

cargo. Los servicios contratados se prestaran fundamentalmente en Prolongación Benavente 1975, Ovalle, Santiago sin perjuicio de la facultad del empleador de alterar el lugar en que ellos sea prestados y la naturaleza de los mismos, cuando las circunstancias lo justifiquen y se trate de labores similares (...)” . ✓ Luego en la cláusula quinta de su contrato de trabajo se establece: “El trabajador tendrá las siguientes obligaciones específicas: a) Ejecutar y cumplir el trabajo para el cual fue contratado, de acuerdo con los usos, prácticas y directivas que le imparta el empleador, dedicando para ello toda su actividad y atención, debiendo cumplir fielmente las ordenes que la impartan sus jefes (...)” . ✓ Según el cargo descriptor de operario de supermercado según el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad de su representada (documento que el demandante está en absoluto conocimiento dado que se le entregó copia fiel el mismo 6 de febrero del 2017) se establece lo siguiente: “Nombre del cargo: Operario de Supermercado. Responsabilidad: Asegurar la correcta, completa y oportuna mantención de estándares, disponibilidad de productos en góndola de acuerdo al stock en tienda y orden y limpieza de su sección, realizando labores de descarga de la mercadería que llega a la Tienda, de acuerdo a los procedimientos establecidos y a las instrucciones y directrices de sus jefaturas” . ✓ Según el artículo 40° N° 20 del Reglamento Interno de su representada que refiere a las obligaciones de los trabajadores se establece: “Velar por el cuidado y mantención de los insumos, maquinarias e instalaciones” y N° 33 “Para el caso de los trabajadores que tengan asignado correo electrónico, y/o entrega de un computador como material de trabajo, deberán regirse por los manuales de uso y funcionamiento que al efecto pueda disponer el empleador. Sin perjuicio de ello, se indica expresamente que el correo electrónico es una herramienta de trabajo, de propiedad del empleador, que tiene por objetivo principal facilitar las comunicaciones, como también con sus clientes, proveedores, empresas relacionadas, etc., y, por lo tanto, su utilización es exclusiva para tales fines (...)” . 10. Según lo recién establecido, y sin perjuicio de



XZEXTMXXJL

que a esta parte NO LE CONSTA que don Francisco Concha le haya impartido órdenes como las que se indicaron en el capítulo I de esta contestación, está dentro de las funciones del trabajador mantener ordenado y limpio las instalaciones de la empresa, por lo que no puede evadir de sus funciones dicha obligación. Por otro lado, y destacando que ni siquiera en el caso de que su representada a través de las jefaturas del actor le hayan impartido dichas instrucciones que reclama, el empleador puede cambiar la naturaleza de sus funciones de acuerdo con las necesidades y requerimientos de la empresa y que vayan acorde a sus funciones. Por tanto, el extrabajador no puede ahora, hacer caso omiso a las funciones que le atañen y de las que deben estar en su absoluto conocimiento, situación distinta es que el trabajador no haya siquiera leído el reglamento interno de la empresa, cuestión que forma parte de su contrato de trabajo y del cual debe atenerse. Por último, tal como se expresó el correo electrónico es de propiedad del empleador, por lo que permite en razón de las funciones que debían desempeñarse mientras el trabajador está con licencia su utilización. 11. En este sentido, debemos ser tajantes en que esta parte no ha vulnerado absolutamente ningún derecho del actor. Fuera de las reclamaciones en su demanda, el actor no denunció a través de los canales y procedimientos pertinentes la supuesta vulneración a sus derechos que dice haber sufrido. Existen procedimientos claros para actos vulnerarios y acoso laboral que están clara y expresamente establecidos en el RIOHS de su representada. Esto es importante ya que, de haber existido se activa un protocolo donde se efectúa una investigación, se entrevista a los trabajadores y se efectúan medidas para paliar las supuestas conductas irregulares que se reclaman. Cuestión que claramente no ocurrió respecto del actor, ya que su representada jamás se enteró de ello. 12. Con respecto a sus malestares psicológicos y licencias médicas que presentó en el último tiempo, es menester indicar que ninguna de ellas dicen relación con una enfermedad de origen profesional, por tanto no puede responsabilizar a su representada de sus propias complicaciones psicológicas. El origen de ello, proviene



netamente de cuestiones externas a la relación laboral que unió a su representada con el trabajador. Por señalar algunas: - Licencia médica N° 3035368038-2 de fecha 28 de diciembre del 2019, tipo: enfermedad común. - Licencia Médica N° 3035926143-8 de fecha 14 de enero del 2020, tipo: enfermedad común. - Licencia médica N° 3038278740-4 de fecha 21 de marzo del 2020, tipo: enfermedad común. - Licencia médica N° 3039349278-3 de fecha 30 abril del 2020, tipo: enfermedad común. 13. El detalle anterior sólo demuestra que los padecimientos del actor tienen su origen en una enfermedad de carácter común y no profesional como pudiese pensarse conforme al relato acomodadizo que se realizada en la demanda interpuesta. Tal como se acreditará en la oportunidad procesal correspondiente, sus afecciones se producen no por su trabajo. 14. En conclusión, su representada no ha vulnerado ninguna garantía laboral, toda vez que de lo señalado en la denuncia, tampoco queda claro de qué manera se habrían vulnerado las garantías aludidas, si lo único que hace su representada (en el hipotético caso que así lo fuera) fue impartir instrucciones conforme a las funciones del actor. Por lo demás del simple relato de los hechos sucedidos creen que ha de excluirse la hipótesis de hostigamiento, puesto que no es posible concluir de la ambigua y genérica demanda que hubo agresiones y vulneraciones por parte de su representada. Y además considerando que no ha existido queja alguna o carta de amonestación impetrada en contra de Francisco Concha o contra Malvida Zepeda por actuares irregulares respecto de sus trabajadores, o incluso alegaciones de otros compañeros de trabajo respecto de las situaciones que alega el actor. El ambiente laboral y relación de trabajo en la sucursal y área donde se desempeña el actor, según lo que se ha relatado no presenta complicación alguna. 15. Pretender entonces el demandante, elaborar una denuncia por vulneración de garantías constitucionales, a raíz de ambigüedades y realmente, falaces acusaciones respecto de sus propios compañeros de trabajo. De allí entonces que parece un exceso, abuso e irresponsabilidad de parte del trabajador, impetrar la presente demanda, ya



XZEXTMXXJL

que su representada en ningún momento habría vulnerado derecho ni garantía constitucional alguna, sino tan sólo se llevó a cabo un proceso de reestructuración que hizo necesaria la desvinculación del actor tal como lo indica su carta de despido. Por tanto ¿un despido por una causal objetiva significa entonces vulneratorio de garantías y derechos? Resultaría ilógico, toda vez que la ley permite al empleador administrar y organizar su empresa, y en uso de esa atribución puede el empleador poner término al contrato de trabajo de un trabajador cuando ello obedezca a necesidades de la empresa misma, como en la especie ocurre. 16. Por lo demás nuevamente hacen presente que don Ortiz, jamás ha procedido a denunciar estas discriminaciones, hostigamientos y acosos ya sea mediante el protocolo existente al interior de mi representada y que se encuentra regulado en el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad de la empresa, del cual aquel tomó conocimiento o bien mediante denuncia ante el mismo organismo fiscalizador. Lo anterior sólo demuestra que no han existido tales conductas por parte de su representada.

B. ANÁLISIS DEL DERECHO FUNDAMENTAL SUPUESTAMENTE VULNERADO: DERECHO A LA INTEGRIDAD FÍSICA Y PSÍQUICA DE LA PERSONA, DERECHO A LA HONRA Y DIGNIDAD.

Dice que, 1. Debe señalar que su representada no ha vulnerado derecho fundamental alguno del actor ya sea en cualquier forma o especie. Así, rechazan de plano los hechos fundantes de su denuncia. 2. Señala el demandante que los derechos vulnerados serían el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de la persona establecida en el artículo 19 N° 1 de la Constitución Política de la República, y el derecho a la honra y dignidad de la persona en concordancia con el artículo 493 del Código del Trabajo. Agrega, lo siguiente:

- DERECHO A LA INTEGRIDAD FISICA Y SIQUICA. 1. La citada Garantía se encuentra establecida en la Constitución Política de la República de Chile, en el



artículo 19 N° 1. 2. En lo que refiere al alcance a esta garantía, el propio Código del Trabajo establece en el artículo 485 y siguientes que constituye vulneración a esta garantía aquella que sea consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral. 3. La doctrina ha entendido que la vida y la integridad física y psíquica se vería vulnerada por apremios ilegítimos, entendiendo que es ilegítimo todo aquel apremio contrario a la razón natural e injusto porque vulnera la dignidad de la persona humana. 4. De lo señalado por el actor en la denuncia, no es posible vislumbrar vulneración alguna a su derecho a la integridad psíquica y física, puesto que tal como se ha expuesto su representada jamás ha incurrido en las conductas imputadas en el libelo del demandante, ni tampoco tuvo conocimiento de las supuestas irregularidades ni menosprecios, toda vez que tampoco existieron denuncias en cuanto a haber sido víctima de hostigamiento y malos tratos, siendo que está regulado en el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad, instrumento del cual el demandante de autos tenía conocimiento y que formaba parte integrante de su contrato de trabajo. 5. Por lo demás como fundamento de su demanda, alude a las licencias médicas presentadas que si bien tal como ya se expuso no dicen relación con alguna afectación de índole laboral. Considerando además que sus licencias médicas dicen razón a enfermedad de origen común y no laboral. 6. Por lo antes relatado, queda en evidencia que no existe ningún acto u omisión que su representada haya realizado en orden a vulnerar derecho fundamental alguno del denunciante, toda vez que existe una grave confusión de los hechos, de las supuestas vulneraciones lo que hace inconsistente, absurdo y poco creíble el relato que cuenta.

• DERECHO A LA HONRA. 1. Señala el denunciante que aquí se ha vulnerado la garantía constitucional contenida en el artículo 19 N° 4 de la Carta Fundamental, la cual señala: “N° 4: El respeto y protección a la vida privada y a la honra de la persona y de su familia.”. 2. La doctrina define la honra como “la buena opinión, la buena fama, adquirida por la virtud y el mérito”. El honor es la



XZEXTMXXJL

cualidad moral que lleva al hombre al cumplimiento de sus deberes respecto de sí mismo y de los demás. La honra es el efecto objetivo, que se expresa en el honor que es el efecto subjetivo. 3. El hombre que subjetivamente tiene virtud personal proyecta de manera objetiva en la sociedad el reconocimiento de esas virtudes, en la honra, la buena fama. 4. La honra de la persona implica la estima, reputación, y respetabilidad propia que emana de ésta y hace a su dignidad, desde la esfera de su conciencia y sentimientos hasta la valoración que tienen de ella los demás. El derecho al honor se gana con una actitud moral frente al prójimo y en el desarrollo de una actividad laboral o profesional. Es así como cada vez que un trabajador vea vulnerado su derecho a la vida privada y su honra en el ámbito laboral podrá demandar ante los tribunales laborales su debida protección. 5. En relación a esta garantía constitucional, en primer lugar, debemos sostener que el actor si bien señala haber sufrido la vulneración de su derecho a la honra, la sola revisión de la denuncia del actor demuestra lo vacía y carente de fundamento que resulta ser. 6. La descripción de la supuesta vulneración de derechos de que habría sido objeto el actor es del todo vaga, y no es más que una simple enunciación de éstas. Como si el sólo hecho de denunciarlas hiciera procedente la acción de tutela. 7. Señala el demandante que la conducta de su representada constituye acoso laboral, pero no especifica absolutamente nada, dejando en la más absoluta indefensión a su representada. Efectúa puramente acusaciones sin justificar cómo se vio afectado, o implicancia alguna. 8. Tal como ya señalan anteriormente lo señalado por el actor es totalmente falso y carece de realidad, pues aquello no corresponde al actuar de sus representadas, tal como se acreditará en la oportunidad procesal respectiva. 9. ¿Ha acaso Hipermercados Tottus S.A. exagerado o actuado imprudentemente, causando descrédito o desprestigio al demandante? La respuesta es indiscutiblemente negativa. 10. De esta forma, teniendo como sustento el contenido de la garantía constitucional supuestamente vulnerada, al contrastarlo con lo expuesto en la denuncia, no se percibe cómo es



que su representada pudo vulnerar el derecho a la honra del denunciante, lo que demuestra lo vacía y carente de fundamento que es la denuncia interpuesta.

• ACOSO LABORAL EN VIRTUD DEL PLENO RESPETO A LA DIGNIDAD DEL TRABAJADOR. 1. El acoso laboral comprende, según la doctrina, hostigamientos periódicos realizados en el lugar de trabajo con la finalidad de humillar y marginar a un determinado trabajador. Es evidente que, dado el poder de mando del empleador, este acoso u hostigamiento puede ser gravemente dañino para el trabajador. 2. En este sentido, la doctrina nacional lo entiende como un proceso conformado por un conjunto de acciones y omisiones, en el ámbito de las relaciones laborales públicas y privadas, en virtud de los cuales uno o más sujetos acosadores crean un ambiente hostil e intimidatorio respecto de uno o más acosados, afectado gravemente su dignidad, y dañando la salud de él o los afectados con miras a lograr fines de tipo persecutorio. 3. Conforme a lo antes señalado, se puede observar que el actor ha relatado en su libelo una serie de situaciones que habrían ocurrido a lo largo de su relación laboral siendo víctima de constantes acosos y hostigamientos, lo cual a todas luces es ajeno a la realidad, antojadiza, con el único fin de acomodarlo a sus pretensiones. 4. Llama profundamente la atención a esta parte, que el actor haga mención de esta garantía, ya que en su demanda, bajo el título de “Vulneración a los derechos fundamentales establecidos en el artículo 19 N° 1, 4 y 12 de la Constitución Política de la República” no menciona que sufrió acoso laboral, siendo que en capítulos anteriores relata y asegura ser víctima de acoso laboral. Si hubiese sido realmente de la gravedad que indica, no habría razón para que se hubiese obviado con posterioridad. Ello deja en una completa indefensión a su representada, dado que no existe claridad alguna sobre cómo habría acontecido dicha vulneración, además de relatar hechos distintos conforme se avanza en la lectura de su demanda. 5. Sin perjuicio de ello, su representada niega tajantemente que hayan ocurrido los hechos que se le imputan. 6. Todo lo cual demuestra que la denuncia



por vulneración de derechos durante la relación laboral solo ha sido interpuesta con el propósito de obtener una indemnización al margen del derecho vigente, fundada en hechos totalmente falsos. La demanda del trabajador resulta ser completamente infundada, debido a que mediante la creación de una realidad artificial pretende obtener una indemnización que en derecho no corresponde. Pues, nunca hubo malos tratos de parte de sus superiores jerárquicos hacia su persona, ni menos acoso laboral, hostigamiento u otras conductas de similar naturaleza. 7. En síntesis, nunca hubo maltrato verbal, discriminación ni hostigamiento de parte de su representada que tuviera como víctima al demandante, ya sea en forma privada o delante de otras personas. 8. En conclusión, ninguno de los hechos expuestos por el actor es cierto. Sólo realiza una serie de imputaciones falsas que buscan crear una imagen equivocada de la realidad, con el único propósito de obtener una indemnización a todas luces improcedente y excesiva.

C. DESPIDO DEL DENUNCIANTE. JUSTIFICACIÓN DEL MISMO. Señala que, 1. El despido del actor se ajusta a derecho y se efectuó cumpliendo con las formalidades legales para ello, conforme al artículo 161 y 162 del Código del Trabajo. Entregando al actor la comunicación del despido, que señala la causal respectiva y los hechos en que se funda, esto es, necesidades de la empresa, fundado en lo que se expresó en su carta de despido: *“La decisión de poner término a su contrato de trabajo se fundamenta en el hecho que la empresa ha reiniciado un proceso de reestructuración administrativa, y financiera tanto general como específica en el área que usted se desempeña. Estos antecedentes expuestos han originado la necesidad de racionalizar costos y dotación del personal de la empresa, definiendo una nueva estructura y dotación que permita enfrentar y alcanzar las metas y exigencias necesarias para cumplir con los objetivos de nuestro negocio comercial, por ello es necesario prescindir de sus servicios a contar de la fecha antes indicada. Esta situación no nos permite mantener su puesto de trabajo, toda vez que se ha debido efectuar una reestructuración de los servicios prestados*



a la empresa, de acuerdo a los requerimientos de resultados y funcionalidad necesarios para el área, lo cual es fundamento de la causal de derecho señalada en el inciso 1° del artículo 161 del Código del Trabajo (...)" .2. En efecto, su representada se ha visto en la necesidad de despedir trabajadores por la causal del artículo 161 del Código del Trabajo, debido a este proceso de racionalización. Por lo que las generalizadas acusaciones en contra de su representada por las vulneraciones a sus derechos, no configura motivo de despido, es más ni siquiera ocurre en la realidad de los hechos. Su representada únicamente lo despide por necesidades de la empresa, cuestión que se acreditará en la oportunidad procesal correspondiente. 3. CAUSAL: REESTRUCTURACIÓN. Lo que ocurre, es que la hipótesis del artículo 161 se verifica en todos aquellos casos en que los servicios sean objeto de "reestructuración" . También se aplica cuando el empleador debe llevar a cabo una redefinición de funciones. Y todas esas alternativas se encuentran acreditadas en el caso de su representada. 4. La palabra "reestructurar" implica: "modificar la estructura de una obra, disposición, empresa, proyecto, organización, etc." (Diccionario de la Lengua Española). Pues bien, esas modificaciones son plenamente coincidentes con el núcleo definitorio del artículo 161 del Código del Trabajo. Cuando dicho precepto utiliza las expresiones: "racionalización o modernización" , "bajas en la productividad" u otra, lo que está haciendo es realizar una directa referencia a las modificaciones que experimenta el empleador en su empresa, en sus obras o en sus proyectos. Lo anterior, calza, asimismo, con las exigencias de "bajas en la productividad" , "modernización" y/o "racionalización" descritos en el inciso primero del artículo 161 del Código. 5. Como ha señalado la doctrina: "(...) para que tal despido sea pertinente bastará: a) la existencia de una 'situación económica negativa' cuya superación exija o aconseje adoptar medidas de reducción de plantilla; o b) la procedencia de medidas técnicas, organizativas o de producción, no ya para conseguir la supervivencia de la empresa, sino también para 'garantizar la viabilidad futura de la empresa y del



empleo en la misma' mediante una mejor organización de sus recursos" (Montoya Melgar, Alfredo, Derecho del Trabajo. Tecnos, 1995, página 481). 6. CAUSAL: RACIONALIZACIÓN. Sabemos que, insertos en el marco de la Ciencia de la Economía, el comportamiento de los agentes económicos se rige por un criterio importante de racionalidad en su toma de decisiones, buscando siempre maximizar los beneficios económicos que puedan acarrear sus actos. De ahí que el empresario utiliza la combinación de los precios de los factores de producción y los precios de los bienes que puede producir, ello para que, con los mínimos costos posibles, le permita generar un cierto volumen de producción de manera de maximizar sus utilidades. 7. De ahí que al enfrentarnos con los conceptos de "racionalización" y "modernización", ambos llevan implícita la idea de cambio, de variación necesaria en las formas productivas o de organización. Racionalizar importa disponer de manera lógica y guiada por la razón de la diversidad de elementos de los que se forma una empresa, es decir, importa disponer de una manera diversa la pluralidad de elementos existentes en la empresa (no introducir elementos exógenos a la empresa), lo que consecuentemente puede acarrear como consecuencia el término de determinadas funciones. En cambio, modernizar importa inexorablemente una variación de las condiciones de producción y/u organización de la empresa, ello precisamente por la incorporación de elementos externos a la empresa, respecto de los cuales ella antes no poseía (verbigracia, nuevos sistemas automatizados, instalación de sistema informático, etcétera). 8. No se debe perder de vista que la causal de necesidades de la empresa supone que la administración requiere adaptarse a las condiciones fluctuantes de la economía y la política de inversiones de la compañía. 9. Pero la causal de necesidades de la empresa no es un mero arbitrio patronal, pues permite desvincular a un trabajador por cambios en la organización de la empresa y reestructuración empresarial, razones que deben permitir ajustes en las dotaciones de personal. 10. En la organización empresarial de su representada, se lleva a cabo un proceso permanente de racionalización que



XZEXTMXXJL

hace necesaria la reducción del personal, dado que el empleador tiene personal suficiente para que cumplan las mismas funciones del actor, lo que permite prescindir de sus servicios. 11. En suma, la causal de necesidades de la empresa, invocada por su representada, se ajusta a derecho. Históricamente en la compañía ha existido un proceso de reestructuración empresarial, pues la empresa debe adaptarse a condiciones económicas o de mercado gravosas, como se expuso en la carta de despido. 12. La racionalización es un proceso o estrategia empresarial que se dirige a reorganizar la empresa, de modo que se obtengan los mejores resultados posibles con un nivel de costos o esfuerzos razonables. El empleador requiere racionalizar personal para reducir costos, dado que enfrenta nuevas y actuales necesidades operativas, por lo que es de toda necesidad reducir personal. 13. Por otro lado, nuestro sistema jurídico laboral, no contempla una estabilidad absoluta en el empleo, sino relativa, lo cual hace compatible la protección de los derechos de los trabajadores con el legítimo derecho del empleador de organizar y administrar la empresa, toda vez que la ley permite al empleador conservar y desarrollar la actividad económica de su empresa del modo que estime más adecuado, optimizando sus gastos para hacer más eficiente la actividad empresarial y productiva. 14. Por lo anterior, la ley permite al empleador administrar y organizar su empresa, y en uso de esa atribución puede el empleador poner término al contrato de trabajo de un trabajador cuando ello obedezca a necesidades de la empresa misma, como en la especie ocurre, previo pago de las indemnizaciones que correspondan por término de la relación laboral, compatibilizando de ese modo el interés del empleador y del trabajador. 15. El despido del actor se funda en razones objetivas, racionales, permanentes, ajenas a todo subjetivismo o animadversión del empleador Y tales razones se encuadran en la causal del artículo 161 inciso 1 del Código del Trabajo. 16. Por lo ya expresado, el despido del trabajador se ajusta a derecho, todo lo cual debe conducir al rechazo de la demanda por despido improcedente. De tal manera, no puede entenderse en ningún



caso que el despido por necesidades de la empresa del actor no haya sido injustificado. 17. Adicionalmente es preciso señalar que su representada ha cumplido con todos y cada uno de los requisitos que la legislación laboral establece para estos efectos. En dicho sentido, y tal como se acreditará, oportunamente su representada además de cumplir con todas las formalidades del despido, ha fundado debidamente su decisión, y dichos argumentos han sido expuestos al trabajador en la carta de despido. 18. En suma, conforme al mérito de todos los argumentos anteriormente señalados, sostienen la absoluta improcedencia de la demanda incoada, en atención a estar plenamente justificado el despido del demandante además de haberse realizado el mismo en pleno cumplimiento a la normativa legal. 19. De tal manera, la demanda de tutela carece de todo fundamento fáctico y jurídico puesto que el actor fue despedido por necesidades de la empresa atendidas las razones expresadas en sus cartas de despido y no puede verse en ello un acto de discriminación o de represalia en perjuicio del denunciante.

D. EL LEGÍTIMO EJERCICIO DE UNA CAUSAL LEGAL OBJETIVA DE DESVINCULACIÓN NO PUEDE ESTIMARSE CONSTITUTIVO DE

VULNERACIÓN DE GARANTÍAS. Afirma que, 1. En efecto, no resulta ajustado a derecho pretender que se declare una vulneración de derechos con ocasión del despido con motivo del legítimo ejercicio de una causal legal objetiva de desvinculación. 2. Pues bien, conforme se desprende del mérito de la carta de aviso de despido y otros antecedentes aportados, todos documentos que se acompañarán en la etapa procesal respectiva, jamás se han vulnerado las garantías que se denuncian, toda vez que la empresa, lo único que hace, es desvincular por la causal objetiva de necesidades de la empresa. 3. Sobre el particular, cabe tener presente lo que ha señalado la doctrina existente en la materia: *“El despido normal, aunque sea injustificado, no violenta en principio los derechos fundamentales. Lo anterior, dado que, en un sentido amplio, todo despido atentaría a la vida, la integridad física y psíquica, o la propiedad del trabajador, por ejemplo, por la cesantía o sus*



consecuencias”. 4. En el mismo sentido ya se ha pronunciado nuestra jurisprudencia: *“DECIMOCUARTO: Que la invocación de una causal de despido que pueda ser calificada como injustificada si bien puede ser considerada un antecedente para contextualizar alguna vulneración, no es concluyente, puesto que el empleador siempre tendrá la facultad de despedir a un trabajador pudiendo este alegar la justificación o procedencia de él. Pero sin que su calificación de injustificado transforme todo despido en una causa de tutela de derechos fundamentales. Todo despido produce perjuicio, en lo económico e incluso puede afectar la imagen que los compañeros pueden tener de un trabajador, pero no por ello ha de concluirse que las garantías constitucionales se hayan visto vulneradas y haya de acogerse, por esa sola circunstancia y sin prueba suficiente una acción de tutela”*. 5. En efecto, conforme se desprende de lo expuesto, jamás se han vulnerado las garantías fundamentales denunciadas, toda vez que la empresa lo único que hace, con fecha 2 de junio del 2020 es informar al trabajador que termina su vínculo laboral argumentando la causal contenida en el inciso 1° del artículo 161 del Código del Trabajo, por necesidades de la empresa, donde se hizo necesaria su desvinculación por dicha causal y fundamento legal, pero nada más, tratándose de una circunstancia que en todo caso no sustenta en modo alguno esta denuncia. Por lo demás, no concurre en la especie, indicio que permita concluir una vulneración a los derechos del actor como reclama.

E. FALTA DE INDICIOS SUFICIENTES DE LA VULNERACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES DENUNCIADA. Sostiene que, 1. Dispone el artículo 493 del Código del Trabajo: *Cuando de los antecedentes aportados por la parte denunciante resulten indicios suficientes de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales, corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.* 2. El actor indica como indicios lo siguiente, cuestión que desmienten en su totalidad: - Primero: Activación de fiscalización de fecha 17 de octubre del año 2019. – Dicha



fiscalización, no atrajo multa alguna con lo que se concluye que no hubo incumplimientos por parte de su representada. - Segundo: Acta de fiscalización ante la Inspección del Trabajo Limarí Ovalle, de fecha 04 de noviembre de 2019. No tienen conocimiento de dicha fiscalización. - Tercero: Interconsulta psicología clínica elaborado por la ACHS de fecha 09 de diciembre de 2019. No tienen conocimiento de ello, debiendo demostrar el actor de sus dichos. - Cuarto: Set de imágenes que evidencian las condiciones deplorables de su área de trabajo, ejecutadas intencionalmente por la jefatura de la tienda. No tienen conocimiento de ello, debiendo demostrar el actor de sus dichos. - Quinto: El hecho de haber sido despedido, luego de desempeñarse en la empresa por más de 3 años y 4 meses, siendo un trabajador intachable, destacado en más de una oportunidad. Como se ha relatado, la empresa debió prescindir de sus servicios por causal objetiva como es necesidades de la empresa, el actor no fue el único afectado. - Sexto: El hecho de haber manifestado y denunciado en la cláusula de reserva del finiquito, la vulneración a mis derechos y garantías constitucionales. Dicho hecho no puede constituir un indicio a una vulneración de derechos fundamentales, la reserva de derechos es sumamente libre, permitiendo cualquier reserva, ello significaría que cualquier cosa es vulneratorio de derechos. - Séptimo: La existencia de una reunión o conversación con gerencia el día previo a su desvinculación, en la cual se manifiestan las irregularidades cometidas para con su persona. No les consta que se haya responsabilizado al actor de situaciones, o que se hayan manifestado irregularidades, que por lo demás el actor ni siquiera menciona, debiendo demostrar sus dichos como corresponde. - Octavo: Las reiteradas amenazas con desvinculación y amonestaciones propiciadas por su ex empleador durante estos últimos seis meses, las cuales se detallaron latamente en esa presentación. Jamás ello ha sido el actuar de su representada, no les consta por lo que el actor deberá probar sus dichos. - Noveno: La vulneración a sus datos personales y claves de acceso para utilizar su correo personal sin su consentimiento. Tal como se expresó, el correo electrónico es



de propiedad del empleador, por lo que nada tiene que alegar el actor en este punto. - Décimo: El hecho de que actualmente todavía se encuentra en tratamiento y tomando medicamentos por las secuelas psicológicas ocurridas por los malos tratos y conflictos laborales con su ex empleador. Según se ha relatado, cualquier tipo de tratamiento que el actor padece, se debe netamente a circunstancias externas, no pudiendo responsabilizar a su representada, así lo demuestran sus propias licencias médicas. 3. Así, de las alegaciones del actor, como ha quedado demostrado, se desprende que su representada no ha incurrido en actuaciones como fundantes de supuestas vulneraciones de derechos laborales. Considerando, que no existe antecedente alguno aportado por él que permita concluir que existió una vulneración de derechos como reclama. Sus licencias médicas eran por enfermedad común y no laboral, no indica hecho específico que la habría vulnerado en su integridad física y síquica, tampoco menciona qué tipo de agresiones o tratos sufrió en qué circunstancias, en qué fechas, ni siquiera es posible vislumbrar cómo su representada la habría vulnerado en sus derechos, si lo único que hace en junio del presente año es desvincularla por una causal objetiva, esto es, necesidades de la empresa. 4. No infringiendo derecho alguno, y siguiendo la normativa legal a lo largo de su relación laboral. No es dable concluir que las aflicciones del actor sean responsabilidad de su representada, si las licencias médicas que presenta todas son por enfermedad común y no adjudicadas a accidente del trabajo o enfermedad profesional. 5. En línea con lo anterior, puede afirmar que no ha aportado indicios suficientes en los términos del artículo 493 del Código del Trabajo para hacer procedente una condena contra su representada por vulneración de derechos fundamentales en procedimiento de tutela laboral. 6. Se concluye entonces, que no existen suficientes indicios como para dar por acreditada una supuesta vulneración de derechos fundamentales en contra del actor, por cuanto el actuar de su representada se ha enmarcado en el pleno respeto de las garantías fundamentales de todos sus trabajadores.



XZEXTMXXJL

F. IMPROCEDENCIA DE LA RESTITUCIÓN DE DESCUENTO
CORRESPONDIENTE A APOORTE DEL EMPLEADOR DE SEGURO DE

CESANTÍA. Señala que, 1. Es caso, según se acreditará en la oportunidad procesal pertinente, que el empleador tiene derecho a imputar a las indemnizaciones en comento, y en este caso específico la siguiente suma de dinero respecto del trabajador: \$327.160.- 2. En la especie, se cumple con todos los requisitos legales, esto es, que se ha despedido al actor, en virtud del artículo 161 del Código del Trabajo (Necesidades de la Empresa), y el empleador ha aportado a la cuenta individual por cesantía, razón por la cual el legislador le confiere el derecho a su representada de imputar tal aporte más su rentabilidad, previa deducción de los costos de administración, a las indemnizaciones por años de servicios a la que tuviere derecho el trabajador, por la suma antes informada y que fuera certificada para tales efectos por la Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía de Chile II S.A., que es la encargada de la administración del sistema AFC. 3. Que atento a lo anterior, esta parte viene en hacer presente el derecho que le asiste de acuerdo con el artículo 13 de la Ley N^o 19.728 sobre Seguro de Desempleo, conforme al cual: *“el monto aportado por el empleador podrá deducirse de la indemnización por años de servicio prevista en el inciso 2 del artículo 163 del Código del Trabajo si el contrato terminare por las causales previstas en el artículo 161 del mismo cuerpo legal”*. 4. No se avizora motivo legal para impedir que el empleador no pueda imputar todo lo aportado por éste a la cuenta individual del trabajador en la AFC, por lo que la pretensión del actor deberá ser rechazada, puesto que la imputación que se realiza se ajusta a derecho. 5. No es óbice que el despido por necesidades de la empresa sea objeto de una acción judicial de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 168 del Código del Trabajo, y que regula la acción de despido injustificado, indebido o improcedente, a fin de que se paguen las indemnizaciones que procedan conforme a ley por la terminación de los servicios laborales, más un determinado recargo legal. Puesto que es el propio legislador en



XZEXTMXXJL

el inciso 4° quien dispone: *“Si el juez estableciere que la aplicación de una o más de las causales de terminación del contrato establecidas en los artículos 159 y 160 no ha sido acreditada, de conformidad a lo dispuesto en este artículo, se entenderá que el término del contrato se ha producido por alguna de las causales señaladas en el artículo 161, en la fecha en que se invocó la causal, y habrá derecho a los incrementos legales que corresponda en conformidad a lo dispuesto en los incisos anteriores”*. 6. En consecuencia, de acuerdo con el mandato legal, siempre la figura definitiva que se aplica frente a un despido injustificado, indebido o improcedente, corresponderá a un despido por necesidades de la empresa, dando así derecho a las indemnizaciones y el recargo legal pertinente. 7. Es decir, aun cuando el despido por necesidades de la empresa resulte improcedente, se considerará para todos los efectos legales como un despido por necesidades de la empresa, por lo que no puede desconocerse el derecho a imputar los pagos ya realizados al trabajador en su cuenta individual para el Seguro de Cesantía, puesto que tanto las indemnizaciones como el seguro de cesantía, tienden precisamente al mismo fin, cuestión que ha sido zanjado por el propio legislador. De modo tal que la imputación practicada por su representada al actor se ajusta a derecho, lo que debe ser reconocido. 8. A mayor abundamiento, una acertada sentencia dictada por el Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago con fecha 28 de septiembre de 2016, en causa RIT O-3369-2016, ha concluido en su considerando Décimo lo que sigue: *“Que, conforme a lo establecido en el motivo octavo, y estimándose improcedente del despido del actora, se hace procedente referirse a las excepciones de pago y compensación, opuestas una en subsidio de la otra, pero fundadas ambas en la misma circunstancia, esto es, en la procedencia del descuento del aporte del empleador al seguro de cesantía, para lo que se tendrán presente los siguientes razonamientos: a) Que el trabajador cuya relación laboral se ha extendido por más de un año, cuyo contrato termine, entre otras, por la causal de necesidades de la empresa, tiene derecho a la denominada indemnización por años de servicios, en*



conformidad a lo dispuesto en el artículo 163 del Código del Trabajo. En tal evento, esto es, habiendo terminado el contrato por necesidades de la empresa y teniendo derecho el trabajador a la indemnización por años de servicio, conforme a lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 13 de la Ley 19.728.-, se imputa a tal indemnización el aporte del empleador a la cuenta individual de seguro de cesantía del trabajador, más la respectiva rentabilidad de tales aportes, menos los costos de administración. b) Que, aun declarado improcedente el despido por necesidades de la empresa, resulta procedente la imputación a que se refiere el artículo 13 de la Ley 19.728, transcrito en el literal precedente, conforme se señalará. c) Que para dar una correcta interpretación a las normas que regulan la materia, los artículos 168 del Código del Trabajo y 13 de la Ley 19.728, lo primero que se dejará establecido es que con ocasión de las causales de los artículos 159 y 160 del código laboral, cuando no han sido acreditadas, conforme lo dispone el inciso cuarto del artículo 168 en referencia, se debe entender que el contrato de trabajo ha terminado por algunas de las causales del artículo 161 del Código del Trabajo. d) Que, conforme a tales disposiciones, aparece que, en lo que concierne a estos antecedentes, el término de un contrato de trabajo por necesidades de la empresa es un causal residual, en el evento de estimarse injustificado el despido en el cual se invocó algunas de las causales de los artículos 159 o 160. e) Que, respecto de la causal por necesidades de la empresa, no existe ninguna norma similar, o que disponga que en el evento de declararse improcedente la causal, este troque su naturaleza o se deba entender que el contrato de trabajo de trabajo termino por causal diferente. f) Que, así las cosas, aun cuando se declare improcedente la causal, la única consecuencia es la procedencia del pago del recargo legal de la letra a) del artículo 168 del Código del Trabajo y, en ningún caso, acarrea que la causal de término sea distinta de las necesidades de la empresa invocada para ponerle término. En otras palabras, aun declarándose improcedente la causal, y sin perjuicio del incremento legal, el



contrato de trabajo sigue teniendo como causal de término las necesidades de la empresa, causal de término de contrato residual, en el evento de estimarse injustificado un despido. g) Que, por último, se debe tener presente los perentorios términos usados en el artículo 13 de la Ley 19728, concluyéndose de la lectura de su inciso segundo que la imputación del aporte patronal al seguro de cesantía, respecto de la indemnización por años de servicios, no es una facultad del empleador, sino que se trata de una imputación que hace directamente la ley. h) Que se encuentra acreditado que el aporte patronal por concepto de seguro de cesantía, para los efectos del artículo 13 en referencia asciende a la suma de \$2.402.886.-, con el documento consistente en Certificado de Saldo de Aporte de Empleador, de fecha 31 de mayo de 2016, emitido por Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía de Chile II S.A. i) Que, encontrándose acreditado el aporte patronal al seguro de cesantía y atendido los perentorios términos del artículo 13 de la ley 19.728, en los que la imputación de tal aporte a la indemnización por años de servicio está hecha por la Ley, se deberá acoger la excepción de pago opuesta por la parte demandada”. 9. Naturalmente que comparten el criterio antes enunciado, no obstante, para una mayor claridad se debe traer a colación lo dispuesto por el artículo 13 de la Ley 19.728 sobre seguro de desempleo, que establece lo siguiente: “Si el contrato terminare por las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo, el afiliado tendrá derecho a la indemnización por años de servicios prevista 33 en el inciso segundo del artículo 163 del mismo cuerpo legal, calculada sobre la última remuneración mensual definida en el artículo 172 del mismo, con un límite máximo de trescientos treinta días de remuneración, a menos que se haya pactado, individual o colectivamente, una superior, caso en el cual se aplicará esta última. Se imputará a esta prestación la parte del saldo de la Cuenta Individual por Cesantía constituida por las cotizaciones efectuadas por el empleador más su rentabilidad, deducidos los costos de administración que correspondan, con cargo a las cuales el asegurado pueda hacer retiros en la forma



XZEXTMXXJL

que señala el artículo 15. En ningún caso se podrá tomar en cuenta el monto constituido por los aportes del trabajador, para los efectos de la imputación a que se refiere el inciso anterior.” 10. Por tanto, corresponde confirmar el descuento al demandante del monto aportado por este empleador de acuerdo con el “Certificado de Saldo Aporte Empleador al Seguro de Cesantía para Imputar a Indemnización”, suma que ya se encuentra pagada por esta demandada en beneficio del extrabajador individualizada en su cuenta individual de seguro de cesantía.

G. JURISPRUDENCIA RECIENTE E IMPORTANTE DE LA EXCELENTÍSIMA CORTE SUPREMA RESPECTO A LA PROCEDENCIA DEL DESCUENTO DE AFC. Dice que, 1. Al respecto es importante citar el Recurso de Unificación de Jurisprudencia de la Excelentísima Corte Suprema de Justicia, de reciente data, específicamente, el día 4 de marzo de 2019 con Rol de Ingreso Corte N^o 23.348-2019, que supone un cambio en su postura tradicional en materia de AFC, ya que permite descontar al empleador lo aportado a la cuenta individual del seguro de cesantía del trabajador, aun cuando haya sido judicialmente declarado el despido como improcedente. 2. Al respecto el citado fallo establece lo siguiente: *“Sexto: Que, en forma previa, conviene tener presente que el seguro obligatorio que consagra la Ley N^o 19.728 persigue atenuar los efectos de la cesantía y de la inestabilidad en el empleo, estableciendo un sistema de ahorro obligatorio sobre la base de la instauración de cuentas individuales por cesantía -conformado por cotizaciones mensuales del empleador y del trabajador-, y la creación de un fondo de cesantía solidario que opera como uno de reparto, complementario al referido sistema de cuentas, que se financia con una fracción que aporta el empleador y otra que es de origen estatal. Corrobora lo señalado el Mensaje que dio origen a dicha ley, en la medida que indica: “... Mediante el establecimiento del presente sistema, el trabajador logrará una mayor certeza en la percepción de los beneficios por cesantía, en el caso de las contingencias referidas. A su vez, el empleador verá*



XZEXTMXXJL

transformada su actual responsabilidad única de indemnización, por otra en que se combina el pago de las cotizaciones previas con el pago directo de una prestación. De este modo, por una parte, se otorga al trabajador una mejor protección, por el mayor grado de certeza de los beneficios que percibirá y, por otra, facilita al empleador su obligación de pagar las indemnizaciones que corresponda, lo cual tiene particular trascendencia en el ámbito de la micro, pequeña y mediana empresa...” . Séptimo: Que, en consecuencia, tratándose de las causales de término de contrato de trabajo que no dan derecho a indemnización por años de servicios, dicho seguro actúa como una suerte de resarcimiento a todo evento, puesto que el trabajador con la sola presentación de los antecedentes que den cuenta de la desvinculación, tiene derecho a efectuar giros mensuales con cargo al fondo formado con las cotizaciones aportadas y su rentabilidad, según lo disponen los artículos 14, 15 y 51 de la Ley N° 19.728. Octavo: Que, sin embargo, conforme lo prescribe el artículo 13 de la citada ley, si el contrato de trabajo termina por las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo, el afiliado tiene derecho a la indemnización por años de servicios prevista en el inciso 2° del artículo 163 del citado código, calculada sobre la última remuneración mensual que define el artículo 172 del mismo, con un límite máximo de trescientos treinta días de remuneración, a menos que se haya pactado, individual o colectivamente, una superior, caso en el cual se aplicará esta última; prestación a la que se debe imputar la parte del saldo de la Cuenta Individual por Cesantía constituida por las cotizaciones que efectuó el empleador, más su rentabilidad, deducidos los costos de administración que correspondan, con cargo a las cuales el asegurado pueda hacer retiros en la forma que señala el artículo 15 de la misma ley; no pudiendo, en ningún caso, tomarse en cuenta el monto constituido por los aportes del trabajador. Por lo tanto, lo que el empleador está obligado a solucionar, en definitiva, es la diferencia que se produce entre el monto acumulado como resultado de su aporte en la citada cuenta y el equivalente a treinta días de la última remuneración



mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a seis meses. Noveno: Que, además, corresponde considerar que el inciso penúltimo del artículo 168 del Código del Trabajo dispone que si el juez establece que no se acreditó la aplicación de una o más de las causales de terminación del contrato consagradas en los artículos 159 y 160, se debe entender que su término se produjo por alguna de aquellas señaladas en el artículo 161, en la fecha en que se invocó la causal, surgiendo el derecho a los incrementos legales pertinentes en conformidad a lo que disponen los incisos anteriores, esto es, de 30%, 50% o 80%, según sea el caso. Entonces, si el despido se fundó en la causal de necesidades de la empresa, ya sea que fue la primitivamente esgrimida, o es aquella que por ley deba entenderse como de término de la relación laboral, el empleador debe pagar la indemnización legal pertinente, pero aumentada en un 30%; por lo mismo, la calificación judicial que se haga del despido tiene como efecto económico el incremento legal respectivo sin incidir a los fines de la imputación de que se trata; razón por la que se debe colegir que si el contrato de trabajo terminó por esa causal según lo prescribe la primera disposición mencionada, procede aplicar lo que señalan los artículos 13 y 52 de la Ley N° 19.728, ergo, como la declaración judicial que se efectúe del despido no constituye un obstáculo para efectuar la imputación que se reclama, a juicio de esta Corte, es errada la interpretación que sobre la materia asumió la sentencia impugnada” .

En relación a la improcedencia de las prestaciones demandadas, se señala que la actora en su libelo demanda el cobro de las prestaciones siguientes: a) Indemnización por vulneración a derechos fundamentales con ocasión del despido \$4.655.530: Conforme a las defensas esgrimidas, nada procede pagar por dicho concepto b) Indemnización equivalente al 30% del artículo 168 del Código del Trabajo por \$380.385: Conforme a las defensas esgrimidas, nada procede pagar por dicho concepto. c) Descuento de la Administradora de Fondos de Cesantía (AFC) por \$315.385: Conforme a las defensas esgrimidas, nada procede pagar por dicho



XZEXTMXXJL

concepto. d) Intereses, reajustes y costas: Conforme a lo señalado en esta presentación, nada se adeuda por estos conceptos a la demandante.

Finalmente solicita tener por contestada la demanda deducida en contra de HIPERMERCADOS TOTTUS S.A. en los términos expuestos, y en definitiva declarar:

1. Que se rechace demanda por tutela por vulneración de derechos fundamentales.
2. Que se rechace demanda por las prestaciones e indemnizaciones que alega.
3. Que se condena a la actora a pagar las costas de la presente causa.

QUINTO: Que en el primer otrosí del escrito de contestación de la demanda, en subsidio, viene en contestar la demanda por despido injustificado y cobro de prestaciones interpuesta en contra de Hipermercados Tottus S.A., en virtud de los siguientes argumentos.

Sostiene que por razones de economía procesal y en todo cuanto sea pertinente a los fines de esta presentación, reitera lo señalado en la principal de esta presentación, sin perjuicio del siguiente análisis particular de algunos elementos de nuestra defensa.

Sobre las alegaciones y defensas, se señala:

A. IMPROCEDENCIA DE LA ACCIÓN DE DESPIDO INJUSTIFICADO. Señala

que, 1. El despido del actor se ajusta a derecho y se efectuó cumpliendo con las formalidades legales para ello, conforme al artículo 161 y 162 del Código del Trabajo. Entregando al actor la comunicación del despido, que señala la causal respectiva y los hechos en que se funda, esto es, necesidades de la empresa, fundado en lo que se expresó en su carta de despido: *“La decisión de poner término a su contrato de trabajo se fundamenta en el hecho que la empresa ha reiniciado un proceso de reestructuración administrativa, y financiera tanto general*



XZEXTMXXJL

como específica en el área que usted se desempeña. Estos antecedentes expuestos han originado la necesidad de racionalizar costos y dotación del personal de la empresa, definiendo una nueva estructura y dotación que permita enfrentar y alcanzar las metas y exigencias necesarias para cumplir con los objetivos de nuestro negocio comercial, por ello es necesario prescindir de sus servicios a contar de la fecha antes indicada. Esta situación no nos permite mantener su puesto de trabajo, toda vez que se ha debido efectuar una reestructuración de los servicios prestados a la empresa, de acuerdo a los requerimientos de resultados y funcionalidad necesarios para el área, lo cual es fundamento de la causal de derecho señalada en el inciso 1° del artículo 161 del Código del Trabajo (...)" . 2. En efecto, su representada se ha visto en la necesidad de despedir trabajadores por la causal del artículo 161 del Código del Trabajo, debido a este proceso de racionalización. Por lo que las generalizadas acusaciones en contra de su representada por las vulneraciones a sus derechos, no configura motivo de despido, es más ni siquiera ocurre en la realidad de los hechos. Su representada únicamente lo despide por necesidades de la empresa, cuestión que se acreditará en la oportunidad procesal correspondiente. 3. CAUSAL: REESTRUCTURACIÓN. Lo que ocurre es que la hipótesis del artículo 161 se verifica en todos aquellos casos en que los servicios sean objeto de "reestructuración" . También se aplica cuando el empleador debe llevar a cabo una redefinición de funciones. Y todas esas alternativas se encuentran acreditadas en el caso de su representada. 4. La palabra "reestructurar" implica: "modificar la estructura de una obra, disposición, empresa, proyecto, organización, etc." (Diccionario de la Lengua Española). Pues bien, esas modificaciones son plenamente coincidentes con el núcleo definitorio del artículo 161 del Código del Trabajo. Cuando dicho precepto utiliza las expresiones: "racionalización o modernización" , "bajas en la productividad" u otra, lo que está haciendo es realizar una directa referencia a las modificaciones que experimenta el empleador en su empresa, en sus obras o en sus proyectos. Lo anterior, calza, asimismo, con



XZEXTMXXJL

las exigencias de “bajas en la productividad”, “modernización” y/o “racionalización” descritos en el inciso primero del artículo 161 del Código. 5. Como ha señalado la doctrina: “(…) para que tal despido sea pertinente bastará: a) la existencia de una ‘situación económica negativa’ cuya superación exija o aconseje adoptar medidas de reducción de plantilla; o b) la procedencia de medidas técnicas, organizativas o de producción, no ya para conseguir la supervivencia de la empresa, sino también para ‘garantizar la viabilidad futura de la empresa y del empleo en la misma’ mediante una mejor organización de sus recursos” (Montoya Melgar, Alfredo, Derecho del Trabajo. Tecnos, 1995, página 481). 6. CAUSAL: RACIONALIZACIÓN. Sabe que, insertos en el marco de la Ciencia de la Economía, el comportamiento de los agentes económicos se rige por un criterio importante de racionalidad en su toma de decisiones, buscando siempre maximizar los beneficios económicos que puedan acarrear sus actos. De ahí que el empresario utiliza la combinación de los precios de los factores de producción y los precios de los bienes que puede producir, ello para que, con los mínimos costos posibles, le permita generar un cierto volumen de producción de manera de maximizar sus utilidades. 7. De ahí que al enfrentarnos con los conceptos de “racionalización” y “modernización”, ambos llevan implícita la idea de cambio, de variación necesaria en las formas productivas o de organización. Racionalizar importa disponer de manera lógica y guiada por la razón de la diversidad de elementos de los que se forma una empresa, es decir, importa disponer de una manera diversa la pluralidad de elementos existentes en la empresa (no introducir elementos exógenos a la empresa), lo que consecuentemente puede acarrear como consecuencia el término de determinadas funciones. En cambio, modernizar importa inexorablemente una variación de las condiciones de producción y/u organización de la empresa, ello precisamente por la incorporación de elementos externos a la empresa, respecto de los cuales ella antes no poseía (verbigracia, nuevos sistemas automatizados, instalación de sistema informático, etcétera). 8. No se debe perder de vista que la



causal de necesidades de la empresa supone que la administración requiere adaptarse a las condiciones fluctuantes de la economía y la política de inversiones de la compañía. 9. Pero la causal de necesidades de la empresa no es un mero arbitrio patronal, pues permite desvincular a un trabajador por cambios en la organización de la empresa y reestructuración empresarial, razones que deben permitir ajustes en las dotaciones de personal. 10. En la organización empresarial de su representada, se lleva a cabo un proceso permanente de racionalización que hace necesaria la reducción del personal, dado que el empleador tiene personal suficiente para que cumplan las mismas funciones del actor, lo que permite prescindir de sus servicios. 11. En suma, la causal de necesidades de la empresa, invocada por su representada, se ajusta a derecho. Históricamente en la compañía ha existido un proceso de reestructuración empresarial, pues la empresa debe adaptarse a condiciones económicas o de mercado gravosas, como se expuso en la carta de despido. 12. La racionalización es un proceso o estrategia empresarial que se dirige a reorganizar la empresa, de modo que se obtengan los mejores resultados posibles con un nivel de costos o esfuerzos razonables. El empleador requiere racionalizar personal para reducir costos, dado que enfrenta nuevas y actuales necesidades operativas, por lo que es de toda necesidad reducir personal. 13. Por otro lado, nuestro sistema jurídico laboral, no contempla una estabilidad absoluta en el empleo, sino relativa, lo cual hace compatible la protección de los derechos de los trabajadores con el legítimo derecho del empleador de organizar y administrar la empresa, toda vez que la ley permite al empleador conservar y desarrollar la actividad económica de su empresa del modo que estime más adecuado, optimizando sus gastos para hacer más eficiente la actividad empresarial y productiva. 14. Por lo anterior, la ley permite al empleador administrar y organizar su empresa, y en uso de esa atribución puede el empleador poner término al contrato de trabajo de un trabajador cuando ello obedezca a necesidades de la empresa misma, como en la especie ocurre, previo pago de las indemnizaciones que



correspondan por término de la relación laboral, compatibilizando de ese modo el interés del empleador y del trabajador. 15. El despido del actor se funda en razones objetivas, racionales, permanentes, ajenas a todo subjetivismo o animadversión del empleador Y tales razones se encuadran en la causal del artículo 161 inciso 1 del Código del Trabajo. 16. Por lo ya expresado, el despido del trabajador se ajusta a derecho, todo lo cual debe conducir al rechazo de la demanda por despido improcedente. De tal manera, no puede entenderse en ningún caso que el despido por necesidades de la empresa del actor no haya sido injustificado. 17. Adicionalmente es preciso señalar que su representada ha cumplido con todos y cada uno de los requisitos que la legislación laboral establece para estos efectos. En dicho sentido, y tal como se acreditará, oportunamente su representada además de cumplir con todas las formalidades del despido, ha fundado debidamente su decisión, y dichos argumentos han sido expuestos al trabajador en la carta de despido. 18. En suma, conforme al mérito de todos los argumentos anteriormente señalados, sostienen la absoluta improcedencia de la demanda incoada, en atención a estar plenamente justificado el despido del demandante además de haberse realizado el mismo en pleno cumplimiento a la normativa legal. 19. De tal manera, la demanda de tutela carece de todo fundamento fáctico y jurídico puesto que el actor fue despedido por necesidades de la empresa atendido las razones expresadas en sus cartas de despido y no puede verse en ello un acto de discriminación o de represalia en perjuicio del denunciante.

B. IMPROCEDENCIA DE LA RESTITUCIÓN DE DESCUENTO
CORRESPONDIENTE A APORTE DEL EMPLEADOR DE SEGURO DE
CESANTÍA. Afirma que, 1. Es caso, según se acreditará en la oportunidad procesal pertinente, que el empleador tiene derecho a imputar a las indemnizaciones en comento, y en este caso específico la siguiente suma de dinero respecto del trabajador: \$327.160.- 2. En la especie, se cumple con todos los requisitos legales, esto es, que se ha despedido al actor, en virtud del artículo 161 del Código del



XZEXTMXXJL

Trabajo (Necesidades de la Empresa), y el empleador ha aportado a la cuenta individual por cesantía, razón por la cual el legislador le confiere el derecho a su representada de imputar tal aporte más su rentabilidad, previa deducción de los costos de administración, a las indemnizaciones por años de servicios a la que tuviere derecho el trabajador, por la suma antes informada y que fuera certificada para tales efectos por la Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía de Chile II S.A., que es la encargada de la administración del sistema AFC. 3. Que atento a lo anterior, esta parte viene en hacer presente el derecho que le asiste de acuerdo con el artículo 13 de la Ley N^o 19.728 sobre Seguro de Desempleo, conforme al cual: *“el monto aportado por el empleador podrá deducirse de la indemnización por años de servicio prevista en el inciso 2 del artículo 163 del Código del Trabajo si el contrato terminare por las causales previstas en el artículo 161 del mismo cuerpo legal”*. 4. No se avizora motivo legal para impedir que el empleador no pueda imputar todo lo aportado por éste a la cuenta individual del trabajador en la AFC, por lo que la pretensión del actor deberá ser rechazada, puesto que la imputación que se realiza se ajusta a derecho. 5. No es óbice que el despido por necesidades de la empresa sea objeto de una acción judicial de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 168 del Código del Trabajo, y que regula la acción de despido injustificado, indebido o improcedente, a fin de que se paguen las indemnizaciones que procedan conforme a ley por la terminación de los servicios laborales, más un determinado recargo legal. Puesto que es el propio legislador en el inciso 4^o quien dispone: *“Si el juez estableciere que la aplicación de una o más de las causales de terminación del contrato establecidas en los artículos 159 y 160 no ha sido acreditada, de conformidad a lo dispuesto en este artículo, se entenderá que el término del contrato se ha producido por alguna de las causales señaladas en el artículo 161, en la fecha en que se invocó la causal, y habrá derecho a los incrementos legales que corresponda en conformidad a lo dispuesto en los incisos anteriores”*. 6. En consecuencia, de acuerdo con el mandato legal,



XZEXTMXXJL

siempre la figura definitiva que se aplica frente a un despido injustificado, indebido o improcedente, corresponderá a un despido por necesidades de la empresa, dando así derecho a las indemnizaciones y el recargo legal pertinente. 7. Es decir, aun cuando el despido por necesidades de la empresa resulte improcedente, se considerará para todos los efectos legales como un despido por necesidades de la empresa, por lo que no puede desconocerse el derecho a imputar los pagos ya realizados al trabajador en su cuenta individual para el Seguro de Cesantía, puesto que tanto las indemnizaciones como el seguro de cesantía, tienden precisamente al mismo fin, cuestión que ha sido zanjado por el propio legislador. De modo tal que la imputación practicada por su representada al actor se ajusta a derecho, lo que debe ser reconocido. 8. A mayor abundamiento, una acertada sentencia dictada por el Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago con fecha 28 de septiembre de 2016, en causa RIT O-3369-2016, ha concluido en su considerando Décimo lo que sigue: *“Que, conforme a lo establecido en el motivo octavo, y estimándose improcedente del despido del actora, se hace procedente referirse a las excepciones de pago y compensación, opuestas una en subsidio de la otra, pero fundadas ambas en la misma circunstancia, esto es, en la procedencia del descuento del aporte del empleador al seguro de cesantía, para lo que se tendrán presente los siguientes razonamientos: a) Que el trabajador cuya relación laboral se ha extendido por más de un año, cuyo contrato termine, entre otras, por la causal de necesidades de la empresa, tiene derecho a la denominada indemnización por años de servicios, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 163 el Código del Trabajo. En tal evento, esto es, habiendo terminado el contrato por necesidades de la empresa y teniendo derecho el trabajador a la indemnización por años de servicio, conforme a lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 13 de la Ley 19.728.-, se imputa a tal indemnización el aporte del empleador a la cuenta individual de seguro de cesantía del trabajador, más la respectiva rentabilidad de tales aportes, menos los costos de administración. b) Que, aun declarado improcedente el despido por*



XZEXTMXXJL

necesidades de la empresa, resulta procedente la imputación a que se refiere el artículo 13 de la Ley 19.728, transcrito en el literal precedente, conforme se señalará. c) Que para dar una correcta interpretación a las normas que regulan la materia, los artículos 168 del Código del Trabajo y 13 de la Ley 19.728, lo primero que se dejará establecido es que con ocasión de las causales de los artículos 159 y 160 del código laboral, cuando no han sido acreditadas, conforme lo dispone el inciso cuarto del artículo 168 en referencia, se debe entender que el contrato de trabajo ha terminado por algunas de las causales del artículo 161 del Código del Trabajo. d) Que, conforme a tales disposiciones, aparece que, en lo que concierne a estos antecedentes, el término de un contrato de trabajo por necesidades de la empresa es un causal residual, en el evento de estimarse injustificado el despido en el cual se invocó algunas de las causales de los artículos 159 o 160. e) Que, respecto de la causal por necesidades de la empresa, no existe ninguna norma similar, o que disponga que en el evento de declararse improcedente la causal, este troque su naturaleza o se deba entender que el contrato de trabajo de trabajo termino por causal diferente. f) Que, así las cosas, aun cuando se declare improcedente la causal, la única consecuencia es la procedencia del pago del recargo legal de la letra a) del artículo 168 del Código del Trabajo y, en ningún caso, acarrea que la causal de término sea distinta de las necesidades de la empresa invocada para ponerle término. En otras palabras, aun declarándose improcedente la causal, y sin perjuicio del incremento legal, el contrato de trabajo sigue teniendo como causal de término las necesidades de la empresa, causal de término de contrato residual, en el evento de estimarse injustificado un despido. g) Que, por último, se debe tener presente los perentorios términos usados en el artículo 13 de la Ley 19728, concluyéndose de la lectura de su inciso segundo que la imputación del aporte patronal al seguro de cesantía, respecto de la indemnización por años de servicios, no es una facultad del empleador, sino que se trata de una imputación que hace directamente la ley. h)



Que se encuentra acreditado que el aporte patronal por concepto de seguro de cesantía, para los efectos del artículo 13 en referencia asciende a la suma de \$2.402.886.-, con el documento consistente en Certificado de Saldo de Aporte de Empleador, de fecha 31 de mayo de 2016, emitido por Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía de Chile II S.A. i) Que, encontrándose acreditado el aporte patronal al seguro de cesantía y atendido los perentorios términos del artículo 13 de la ley 19.728, en los que la imputación de tal aporte a la indemnización por años de servicio está hecha por la Ley, se deberá acoger la excepción de pago opuesta por la parte demandada” . 9. Naturalmente que compartimos el criterio antes enunciado, no obstante, para una mayor claridad se debe traer a colación lo dispuesto por el artículo 13 de la Ley 19.728 sobre seguro de desempleo, que establece lo siguiente: *“Si el contrato terminare por las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo, el afiliado tendrá derecho a la indemnización por años de servicios prevista en el inciso segundo del artículo 163 del mismo cuerpo legal, calculada sobre la última remuneración mensual definida en el artículo 172 del mismo, con un límite máximo de trescientos treinta días de remuneración, a menos que se haya pactado, individual o colectivamente, una superior, caso en el cual se aplicará esta última. Se imputará a esta prestación la parte del saldo de la Cuenta Individual por Cesantía constituida por las cotizaciones efectuadas por el empleador más su rentabilidad, deducidos los costos de administración que correspondan, con cargo a las cuales el asegurado pueda hacer retiros en la forma que señala el artículo 15. En ningún caso se podrá tomar en cuenta el monto constituido por los aportes del trabajador, para los efectos de la imputación a que se refiere el inciso anterior.”* 10. Por tanto, corresponde confirmar el descuento al demandante del monto aportado por este empleador de acuerdo con el *“Certificado de Saldo Aporte Empleador al Seguro de Cesantía para Imputar a Indemnización”* , suma que ya se encuentra pagada por esta demandada en



XZEXTMXXJL

beneficio del extrabajador individualizada en su cuenta individual de seguro de cesantía.

C. JURISPRUDENCIA RECIENTE E IMPORTANTE DE LA EXCELENTÍSIMA CORTE SUPREMA RESPECTO A LA PROCEDENCIA DEL DESCUENTO DE

AFC. Sostiene que, 1. Al respecto es importante citar el Recurso de Unificación de Jurisprudencia de la Excelentísima Corte Suprema de Justicia, de reciente data, específicamente, el día 4 de marzo de 2019 con Rol de Ingreso Corte N^o 23.348-2019, que supone un cambio en su postura tradicional en materia de AFC, ya que permite descontar al empleador lo aportado a la cuenta individual del seguro de cesantía del trabajador, aun cuando haya sido judicialmente declarado el despido como improcedente. 2. Al respecto el citado fallo establece lo siguiente: “Sexto: *Que, en forma previa, conviene tener presente que el seguro obligatorio que consagra la Ley N^o 19.728 persigue atenuar los efectos de la cesantía y de la inestabilidad en el empleo, estableciendo un sistema de ahorro obligatorio sobre la base de la instauración de cuentas individuales por cesantía -conformado por cotizaciones mensuales del empleador y del trabajador-, y la creación de un fondo de cesantía solidario que opera como uno de reparto, complementario al referido sistema de cuentas, que se financia con una fracción que aporta el empleador y otra que es de origen estatal. Corroborra lo señalado el Mensaje que dio origen a dicha ley, en la medida que indica: “... Mediante el establecimiento del presente sistema, el trabajador logrará una mayor certeza en la percepción de los beneficios por cesantía, en el caso de las contingencias referidas. A su vez, el empleador verá transformada su actual responsabilidad única de indemnización, por otra en que se combina el pago de las cotizaciones previas con el pago directo de una prestación. De este modo, por una parte, se otorga al trabajador una mejor protección, por el mayor grado de certeza de los beneficios que percibirá y, por otra, facilita al empleador su obligación de pagar las indemnizaciones que corresponda, lo cual tiene particular trascendencia en el ámbito de la micro, pequeña y mediana*



XZEXTMXXJL

empresa...” . Séptimo: Que, en consecuencia, tratándose de las causales de término de contrato de trabajo que no dan derecho a indemnización por años de servicios, dicho seguro actúa como una suerte de resarcimiento a todo evento, puesto que el trabajador con la sola presentación de los antecedentes que den cuenta de la desvinculación, tiene derecho a efectuar giros mensuales con cargo al fondo formado con las cotizaciones aportadas y su rentabilidad, según lo disponen los artículos 14, 15 y 51 de la Ley N° 19.728. Octavo: Que, sin embargo, conforme lo prescribe el artículo 13 de la citada ley, si el contrato de trabajo termina por las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo, el afiliado tiene derecho a la indemnización por años de servicios prevista en el inciso 2° del artículo 163 del citado código, calculada sobre la última remuneración mensual que define el artículo 172 del mismo, con un límite máximo de trescientos treinta días de remuneración, a menos que se haya pactado, individual o colectivamente, una superior, caso en el cual se aplicará esta última; prestación a la que se debe imputar la parte del saldo de la Cuenta Individual por Cesantía constituida por las cotizaciones que efectuó el empleador, más su rentabilidad, deducidos los costos de administración que correspondan, con cargo a las cuales el asegurado pueda hacer retiros en la forma que señala el artículo 15 de la misma ley; no pudiendo, en ningún caso, tomarse en cuenta el monto constituido por los aportes del trabajador. Por lo tanto, lo que el empleador está obligado a solucionar, en definitiva, es la diferencia que se produce entre el monto acumulado como resultado de su aporte en la citada cuenta y el equivalente a treinta días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a seis meses. Noveno: Que, además, corresponde considerar que el inciso penúltimo del artículo 168 del Código del Trabajo dispone que si el juez establece que no se acreditó la aplicación de una o más de las causales de terminación del contrato consagradas en los artículos 159 y 160, se debe entender que su término se produjo por alguna de aquellas señaladas en el artículo 161, en la fecha en que se invocó la causal,



XZEXTMXXJL

surgiendo el derecho a los incrementos legales pertinentes en conformidad a lo que disponen los incisos anteriores, esto es, de 30%, 50% o 80%, según sea el caso. Entonces, si el despido se fundó en la causal de necesidades de la empresa, ya sea que fue la primitivamente esgrimida, o es aquella que por ley deba entenderse como de término de la relación laboral, el empleador debe pagar la indemnización legal pertinente, pero aumentada en un 30%; por lo mismo, la calificación judicial que se haga del despido tiene como efecto económico el incremento legal respectivo sin incidir a los fines de la imputación de que se trata; razón por la que se debe colegir que si el contrato de trabajo terminó por esa causal según lo prescribe la primera disposición mencionada, procede aplicar lo que señalan los artículos 13 y 52 de la Ley N° 19.728, ergo, como la declaración judicial que se efectúe del despido no constituye un obstáculo para efectuar la imputación que se reclama, a juicio de esta Corte, es errada la interpretación que sobre la materia asumió la sentencia impugnada” .

D. IMPROCEDENCIA INDEMNIZACIÓN POR DAÑO MORAL. Se argumenta que, 1. Respecto de la improcedencia, la naturaleza de esta acción por supuesta responsabilidad alegando indemnización por daño moral, intenta resarcir pecuniariamente un supuesto perjuicio. Así, la acción por responsabilidad incoada se asemeja a una acción civil indemnizatoria común, que persigue el resarcimiento de quien dice haber sufrido el agravio, y tiene claramente una naturaleza indemnizatoria. 2. Sin perjuicio de lo anterior, el actor intenta hacer responsable a su representada por el deber contractual que los une, existiendo supuestamente un incumplimiento contractual que amedrentó su derecho a la vida e integridad física y psíquica, su derecho a la honra y dignidad, aludiendo incluso a un acoso laboral. 3. Por el contrario, en el hipotético caso de ser procedente, en primer término, el daño deberá acreditarlo el demandante. En segundo término, no existe actuar doloso o culposo de su representada, pues no ha realizado conductas que vulneren derechos fundamentales. De esta forma, al no existir ni dolo ni culpa en el actuar



XZEXTMXXJL

de su representada, tampoco se configura el tercer requisito de la responsabilidad consistente en la relación de causalidad entre el daño y el actuar doloso o culposo.

4. Para el improbable caso que se considere que procedería la indemnización por daño moral en esta causa, la indemnización de perjuicios demandada carece de todo sustento jurídico y material, ello en virtud de los siguientes argumentos: a.) La demanda contiene la petición de una gruesa suma de dinero por concepto de perjuicios. Ignoran si tales daños existen y, de existir, estiman que ellos jamás tendrían la entidad y monto que la contraria pretende. b.) En materia de perjuicios, como es lógico, la reparación debe ser completa o igual al daño causado; debe cubrirlo en su totalidad. Reparar es restituir las cosas a su estado anterior, como si este no hubiera existido. El monto de la reparación dependerá, única y exclusivamente, de la extensión del daño, no de la gravedad del hecho. La reparación sólo alcanzará los perjuicios que sean consecuencia, necesaria y directa, del ilícito civil. c.) La reparación tampoco es una pena, es el resarcimiento del daño causado. Por ello, ninguna diferencia hace que el daño provenga de dolo o de culpa. d.) En efecto, se demanda por concepto de perjuicios la suma de \$4.655.530.- sin señalar, el raciocinio para llegar a esta desproporcionada suma. e.) Sin embargo, deberá la parte demandante acreditar sus pretensiones, que los daños reclamados fueron supuestamente ocasionados por la conducta de su representada, lo que desde ya señalan que es del todo absurdo, en atención a las defensas alegadas a lo largo de su presentación. f.) La existencia del daño moral debe ser probada por quienes alegan haberlo sufrido. No existen daños morales evidentes, ni aun respecto de víctimas directas, por cuanto todo daño es excepcional y de aplicación restrictiva, no escapando a estas características el de índole moral. Su existencia, por ende, deberá ser acreditada no obstante las dificultades que ello pueda generar.

5. Por lo anteriormente expuesto, no es procedente la indemnización por daño moral reclamada por el demandante y para el improbable evento que se acredite un daño de carácter extrapatrimonial en el que tenga responsabilidad su



XZEXTMXXJL

representada, solicita regular la indemnización de perjuicios por daño moral prudencial y equitativamente, conforme a las probanzas que se rindan en el proceso y solicita que se tengan en consideración los parámetros que ha ido estableciendo desde antiguo la jurisprudencia de los Tribunales Superiores de Justicia.

Respecto de la improcedencia de las prestaciones demandadas, se indica que el actor en su libelo demanda el cobro de las prestaciones siguientes: a) Indemnización equivalente al 30% del artículo 168 \$380.907: Conforme a las defensas esgrimidas, nada procede pagar por dicho concepto. b) Descuento por concepto de la AFC por la suma de \$319.385: Conforme a las defensas esgrimidas, nada procede pagar por dicho concepto. c) Daño moral por la suma de \$4.655.530: Conforme a las defensas esgrimidas, nada procede pagar por dicho concepto d) Intereses, reajustes y costas: Conforme a lo señalado nada se adeuda por estos conceptos a la demandante.

Finalmente solicita, tener por contestada la demanda subsidiaria deducida en contra de Hipermercados Tottus S.A., en los términos expuestos, y en definitiva declarar:

Que se rechaza la demanda en todas sus partes por improcedente, conforme a las defensas de fondo esgrimidas en lo principal de su presentación; Y que se condena a la actora a pagar las costas de la presente causa.

SEXTO: Que con fecha treinta de octubre de dos mil veinte, se desarrolló audiencia preparatoria, la que tuvo lugar con la presencia de la parte demandante, don Felipe Andrés Ortiz Arancibia y su abogado Gustavo Adolfo Salazar Medina; por la demandada HIPERMERCADO TOTTUS S.A., el abogado Carlos Ignacio Peters Mendoza.

Que en dicha audiencia preparatoria de fecha treinta de octubre de dos mil veinte, el Tribunal realiza una breve relación de la demanda y su contestación.



Se hizo llamado a conciliación el que resultó frustrado por falta de acuerdo.

- Se fijaron los hechos pacíficos:

1.- La existencia de relación laboral entre las partes bajo subordinación y dependencia desde el día 6 de febrero del año 2017 hasta el día 02 de junio del año 2020.

2.- Las labores desarrolladas por el trabajador demandante comenzaron como bodeguero y luego posteriormente por anexos fueron cambiadas a implementador de exhibiciones.

3.- La contratación es de carácter indefinido y se prestaron los servicios en Hipermercado Tottus sucursal Ovalle ubicado en calle Benavente N° 1075 Ovalle.

4.-Que el monto de las remuneraciones del trabajador demandante asciende a la suma de \$423.230.-

5.- El régimen de jornada ordinaria de trabajo de 45 horas semanales distribuidas de lunes a sábado desde 08:30 horas hasta las 16:30 horas.

- Se fijaron como hechos controvertidos:

1.- Efectividad de haber existido acciones y omisiones de parte del empleador Hipermercados Tottus S.A. que hayan provocado vulneración a la integridad psíquica y a la honra del demandante. Hechos y circunstancias que así lo acrediten.

2.- Forma de afectación de estos derechos en el trabajador demandante. Hechos y circunstancias que así lo determinen.

3.- En caso efectividad que se haya puesto término a la relación laboral por la causal contemplada en el inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo, esto es; Necesidades de la Empresa. Hechos y circunstancias que así lo determinen.



4.- Procedencia de la indemnización por daño moral. Motivos causas que lo provocaron y garantía de la misma.

SÉPTIMO: Que la parte demandada, incorpora los siguientes elementos de convicción para acreditar sus alegaciones:

I.- Documental:

1. Contrato de trabajo suscrito con fecha 06 de febrero de 2017 suscrito entre las partes.
2. Anexo de contrato de trabajo pacto horas extraordinarias de fecha 01 de enero de 2020.
3. Carta de despido de fecha 02 de junio de 2020.
4. Comprobante laboral de término de contrato de fecha 20 de junio de 2020.
5. Comprobante de aporte AFC efectuado al demandante.
6. Resolución Inspección Provincial del Trabajo Ovalle de fecha 04 de marzo de 2020, carta de solicitud de reconsideración de multa.
7. Cuatro licencias médicas y tres certificados de reposo otorgadas en beneficio del trabajador.
8. Resolución de calificación del origen de la enfermedad del trabajador y carta respuesta de la Mutual de Seguridad.
9. Otras cartas de desvinculación de la misma tienda.

II.- Testimonial: Compareciendo en forma telemática bajo la plataforma Zoom, acreditadas sus identidades, juramentados e interrogados legalmente, declaró:



1.- Don Freddy Jesús Campos Campos, cédula de identidad N^o 16.325.144-2, quien señala que se desempeña como jefe de prevención pérdidas en Hipermercado Tottus, en la sucursal de Ovalle, lleva trabajando aproximadamente unos 3 años y 2 meses más o menos, en octubre de 2017 inició la relación laboral.

Dice que, los motivos de su citación hoy son por el tema del despido de Felipe. Sobre las motivaciones del despido, señala que según lo que tiene entendido él se fue en compañía de todos los muchachos que se despidieron por necesidades de la empresa, por una reducción de personal a nivel nacional, que fue un despido masivo. Explica sobre ello, que lo primero que pasó fue por el estallido social, después vino el tema de la pandemia y empezaron a reducir personal por el tema de que las ventas no estaban apoyándose, había menos ventas, se estaba optando por sistema de autonomía, por ejemplo, en cajas hay cajas de autoservicio, y bueno, varias áreas que están prescindiendo de servicios personales. Y más encima con el tema de la pandemia fueron varias áreas que se vieron afectadas.

Agrega que, el área donde prestaba servicios Felipe Ortiz, era publicidad. Esta área también se vio afectada.

Señala que, en Tottus Ovalle hubo más despidos, varias personas más. Hasta hace poco, calcula él hace una o dos semanas todavía existe gente que ha sido desvinculada por necesidades de la empresa.

Sobre los fundamentos de la desvinculación del actor, dice que según entiende, es porque era poco rentable, que fue porque las ventas cayeron, bueno, es un negocio, no estaba produciendo ni generando los márgenes que debía entregar la compañía.

Señala que, conocía a Felipe porque trabajaban en la misma tienda, de vez en cuando, tenía que ver temas con él por el área de publicidad, sobre un precio que estuviera exhibido sin una fecha acorde les generaba a ellos una pérdida, en el



sentido que hay que respetar precios, por respetar lo que está exhibido, entonces, más de una vez tiene que tener contacto con él por el tema de la publicidad, por ello es la relación que existe.

Sobre el ambiente laboral, señala que Tottus Ovalle es un lugar tranquilo, normal, hay buenas relaciones, tanto de ascendente como con sus congéneros hacia al lado, él está personalmente al medio, tiene jefes y colegas inmediatos hacia abajo y tiene gente a cargo. Y desde su punto de vista, tiene cercanía hacia su jefe, al personal que tienes abajo y a las personas que tienes al lado. Tottus Ovalle, a él le ha dado oportunidades de crecimiento, te van evaluando, y según tu desempeño puedes ir creciendo en la compañía. Para él es un buen lugar para trabajar, se te reconoce tu trabajo.

Dice que, conoce a Francisco Concha, que es gerente de tienda, se relaciona con él a diario, por ejemplo, por su cargo evalúan todo lo que es la pérdida, todo lo que ocurre dentro de la compañía, todo lo que pueda generar un costo negativo para la tienda, tanto detención de personas que andan hurtando, fechas de vencimiento, bueno, en distintas áreas que sean una pérdida para ellos. Señala, que el gerente es una persona muy cercana en el fondo, él siempre llega, saluda, todos los días se hace una reunión nipona donde se evalúa lo que hace el trabajador durante el día, se da ánimo para el trabajo, siempre está acompañado las reuniones de aplausos, incentivos, él ha tenido varias iniciativas de reconocimiento, por ejemplo, a trabajadores mensuales, semanales destacados para ir incentivando el trabajo de los colaboradores. Él diría que más que jefe es un buen líder.

Señala que, otras personas que han sido desvinculados de la tienda por necesidades de la empresa, son don Manuel Araya, Jessica López, le parece que es el apellido.



XZEXTMXXJL

Contrainterrogado el testigo por el apoderado de la demandante, señala que conoce a la trabajadora Nicol Cabrera, y que ella trabajaba con Felipe en publicidad, de hecho, todavía trabaja. Aclara que el cargo que tenía Felipe en la empresa era publicidad. Actualmente Nicol Cabrera todavía se mantiene en publicidad. Dice, que trabajaban juntos con Felipe, cree que ella comenzó a trabajar el año pasado. Según lo que él entiende, había dos personas trabajando en publicidad y quedó uno.

Aclara que, sobre su relación con Felipe, que a diario uno tiene cercanía con todas las personas de la tienda, porque se trabaja con ellos. En las reuniones niponas está todo el personal de la tienda, y como ya mencionó si existía un letrero que estuviese mal había que decirle a Felipe que estaba mal que había que modificar los precios, en ese sentido.

Sobre el trato de don Francisco Concha con el trabajador, solo veía el trato de manera general, en la tienda y en las reuniones, que era lo que apreciaba.

2.- Doña Malvina Zepeda Donoso, cédula de identidad N^o 13.746.602-3, quien señala que se desempeña como administradora de local en Hipermercado Tottus de Ovalle. Su labor es ver que todo funcione, atención al cliente, prácticamente que las horas que abre el supermercado se lleven a cabo con respeto y buena atención para los clientes. Lleva trabajando 7 años, desde que se abrió el local, y estuvo 6 meses en La Serena en capacitación y después de ello volvió a Tottus Ovalle como administradora, anteriormente se había desempeñado con otras funciones.

Sobre los motivos de su citación como testigo, por lo que tiene entendido es por un despido injustificado por parte de don Felipe Ortiz, que trabajaba en el local. Dice, que él era publicista en el local, se encargaba de lo que conllevaba precios. El motivo de su desvinculación, fue por necesidades de la empresa, por la reestructuración que está realizando a nivel de cadena de Hipermercados Tottus, lo



que lleva prácticamente 6 meses, de hecho, hasta este mes se sigue reestructurando la cadena, en todo ámbito, no solo a publicistas sino también a toda la cadena en sí. Señala, que lo de Felipe es otro despido, ya que, a nivel de cadena, de hecho, hace muy poco en diciembre como cadena se tuvo que desvincular a 100 personas si no se equivoca. Este proceso de despido se inició como en junio o julio.

Dice que, Felipe prácticamente trabajaba independiente en sí, es decir, no tenía a alguien dándole indicaciones, porque él sabía sus funciones que era una, sala y revisar toda la cartelería y precios para el cliente, pero más allá de eso no. Señala, que por temas de labores y trabajo sí se relacionaba con Felipe, por ejemplo, si había que cambiar alguna cartelería al interior, como el horario de las fiestas, se cambiaba el horario de ingreso y cierre del local, en eso le avisaban a él para que lo hiciera y lo publicara en el local, las ofertas que se podían destacar, que son las labores en que tenían comunicación con él. Los encargados de la sección le pedían su cartelería, en el supermercado uno trabaja con exhibiciones, armando y desarmando, entonces el mismo encargado de área iba y le solicitaba a Felipe para generar el mercurio o cuarto mercurio, huinchas, palabras que se utilizan para hacer la cartelería, que son de distintos tipos.

Sobre las razones del proceso que estaba viviendo Hipermercados Tottus, señala que desde que empezó el tema del estallido social, se redujo muchísimo el tema de ingresos del local a nivel de cadena, se perdió mucho dinero y después con el tema de la pandemia, al final empezaron a cortar trabajadores. La reestructuración fue así, fue mandada desde Santiago y acá todos los locales tuvieron que acatar.

Respecto del ambiente laboral, señala que realizan una reunión nipona, que es todos los días en la mañana antes de empezar el turno, antes de la apertura del local, donde se recalca el autocuidado personal, cuidarse nosotros, a la gente, a los clientes, exigirles a los clientes que usen la mascarilla, y sobre todo el tema del



XZEXTMXXJL

respeto, no se tolera la falta de respetos ni entre los colaboradores porque son sus pares, ni en jefatura y a la vez la jefatura a los trabajadores y colaboradores, en eso hacen hincapié, tolerancia cero, quien lo hace, carta de amonestación.

Dice que, conoce a Francisco Concha, que es el gerente de la tienda. De hecho, él es su jefatura directa, ella viene después del gerente, ven temas en la sala, revisan la sala juntos, él le da las directrices de lo que necesita, luego va y lo revisa nuevamente y después en la tarde él viene y le revisa la sala. Señala, que ha trabajado en otros locales del mismo supermercado, y la verdad es que la relación de gerente con la gente en otros locales es muy escasa y ambigua. Acá no, es distinta, él es muy allegado a las personas, él es muy querendón, anda con abrazos, salida “cómo estay negrita”, con la gente habla mucho así. Agrega, que don Francisco no tenía una relación directa con Felipe, igual que como cualquier trabajador. Dice que nunca escuchó discutir entre ellos, jamás.

Contrainterrogada la testigo por el apoderado de la demandante, señala que trabaja 7 años para Tottus, desde la apertura acá en Ovalle. Dice que, por una licencia (de Felipe), fue la ACHS al local, revisó y decía que era enfermedad común no laboral, es lo que tiene entendido, no sabe nada más. Señala, que conoce a la trabajadora Nicol Cabrera, ella se desempeña como publicista, aporta con el tema de los letreros. Las funciones de ella con Felipe Ortiz son muy parecidas, ella ingresó cuando Felipe estaba trabajando en el local, ya que en ese momento tenía como contratar más, porque Felipe estaba quedando corto, cosas que no alcanzaba hacer, entonces se le apoyó con otra persona. Ambos se cruzaron mucho. Ella ingresó este año, ellos trabajaban juntos.

Consultada si se eliminó el puesto de trabajo de Felipe Ortiz, señala que había dos puestos de trabajo, ya que él trabajaba con Nicol, y actualmente hay una persona que se encarga de ese trabajo que es Nicol Cabrera.



XZEXTMXXJL

El tribunal solicita a la testigo que aclare, si Felipe Ortiz y Nicol Cabrera coincidían en el trabajo, a lo que responde que exactamente, ellos formaban un equipo, llegaron a trabajar juntos en el mismo sector, ocupaban la misma oficina, se apoyaban muchísimo, de hecho, muchas veces él se quedaba elaborando la cartelería y ella salía afuera a revisar y colocar la cartelería o al revés. Sobre el tiempo exacto en que coincidieron, dice que no recuerda.

Agrega que, Felipe empezó como bodeguero en el local, él presentó un problema en uno de sus pies, no podía usar zapatos de seguridad. En ese momento se propuso cambiarlo de área y lo cambiaron, lo enviaron a apoyar a publicidad, donde iba a estar más tranquilo y no iba a sufrir ninguna lesión referente a su pie. En ese momento la encargada de publicidad era Verónica, quien se fue de jefa a otro local, esto hace más de 3 años aproximado. Ella, quedó de jefa de sala y después pidió traslado para La Serena. Verónica coincidió varios meses con Felipe, de hecho, ella le enseñó todo lo que era publicidad.

Actualmente, quien desempeña las labores de Felipe, es Nicol Cabrera, y en este momento está sola.

III.- Oficio: Se incorpora oficio de la Asociación Chilena de Seguridad sobre Resolución de Calificación del Origen de los Accidentes y Enfermedades Ley N° 16.744 de don Felipe Andrés Ortiz Arancibia.

Informe que expresa en sus conclusiones que la enfermedad del trabajador denunciante es de *tipo común*.

OCTAVO: Que por su parte la demandante, incorpora los siguientes elementos de convicción para acreditar sus alegaciones:

I.- Documental:



- 1.- Certificado de antigüedad laboral de don Felipe Ortiz Arancibia, otorgado por la empresa demandada, HIPERMERCADOS TOTTUS S.A.
- 2.- Carta de término de relación laboral, de fecha 02 de junio del año 2020.
- 3.- Documento denominado Finiquito, suscrito con fecha 19 de junio del presente año 2020.
- 4.- Documento denominado Liquidación de Finiquito, elaborado por la demandada de autos.
- 5.- Documento denominado Activación de Fiscalización, elaborado por la IPT LIMARI (OVALLE) con fecha 17 de octubre del año 2019.
- 6.- Informe de Fiscalización N° 0402.2019.519., elaborado por la IPT LIMARI (OVALLE) con fecha 04 de noviembre del año 2019.
- 7.- Documento denominado Interconsulta Psicología Clínica, elaborado por la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS) con fecha 09 de diciembre de 2019.
- 8.- Informe Médico elaborado y suscrito por el médico cirujano Dr. Claudio Catalán Zapata, de fecha 20 de abril de 2020.
- 9.- Denuncia Individual de Enfermedad Profesional (DIEP), elaborada y suscrita por el médico cirujano Dr. Claudio Catalán Zapata.
- 10.- Receta Médica elaborada por el médico cirujano Dr. Claudio Catalán Zapata, que refiere a la compra de medicamentos para tratar la depresión.
- 11.- Set de imágenes que evidencian las condiciones del área de trabajo de don Felipe Ortiz Arancibia, tomadas el día 30 de mayo de este año 2020.
- 12.- Comprobante de licencia médica otorgada con fecha 12 de diciembre de 2019.
- 13.- Comprobante de licencia médica otorgada con fecha 14 de diciembre de 2019.



14.- Comprobante de licencia médica otorgada con fecha 28 de diciembre de 2019.

15.- Comprobante de licencia médica otorgada con fecha 14 de enero de 2020.

16.- Comprobante de licencia médica otorgada con fecha 06 de abril de 2020.

17.- Comprobante de licencia médica otorgada con fecha 17 de abril de 2020.

18.- Comprobante de licencia médica otorgada con fecha 30 de abril de 2020.

II.- Testimonial: Compareciendo en forma telemática bajo la plataforma Zoom, acreditadas sus identidades, juramentados e interrogados legalmente, declaró:

1.- Don Manuel Alejandro Araya López, cédula de identidad N^o 15.028.479-1, panadero, quien señala que los motivos de este juicio son por una demanda de Felipe Ortiz por despido injustificado y por malos tratos de los empleadores que tenía en la empresa Tottus. Las partes de este juicio son Francisco Concha, Malvina Zepeda, los representantes de la empresa y Felipe Ortiz, el demandante. La empresa demandada es Tottus.

Dice que, fue trabajador de la empresa, fue encargado de la panadería de la empresa Tottus, donde trabajó hasta el 20 de enero. Señala, que Felipe trabajaba en publicidad, implementando exhibiciones. De lo que tiene conocimiento, por lo que conversaba con él hasta principio de junio, los motivos de su desvinculación era que había hostigamiento por parte de los representantes de la empresa prácticamente lo estaban hostigando a renunciar. Sobre los motivos señalados en su carta de despido fueron por necesidades de la empresa. Dice, que salió de la empresa en enero del año 2020. Consultado si la empresa estaba en las necesidades de despedir a sus trabajadores, señala que no, porque tenían cumplimiento de metas en comparación con los años anteriores. A él, lo desvincularon por reestructuración, pero por necesidades de la empresa, no.



XZEXTMXXJL

Sostiene, de lo que tiene conocimiento de las veces que ha ido como cliente a la empresa a comprar, ha visto a Nicol Cabrera que anteriormente había trabajado y se le terminó el contrato, por motivo que Felipe estuvo con licencia y como cliente la ha visto hoy en día a ella haciendo la implementación de exhibiciones e implementando publicidad.

Consultado por los reales motivos de la desvinculación de Felipe Ortiz, señala que cree que más por la mala convivencia que tenía con el empleador y la empresa por el hostigamiento, más fue por eso que por necesidades de la empresa, porque si fuera por necesidad no habrían los puestos de trabajo cubriendo el puesto de él que ya lo habían desvinculado. Dice, que lo que ocurrió fueron los malos tratos que le hacía el empleador a Felipe y por el daño psicológico que le hicieron.

Sostiene que, muchas veces llegaban los implementos de trabajo para implementar una exhibición un día antes para implementarse el día siguiente, lo que no daba tiempo, entonces él pasaba por la tienda, ya que en su área lo hacían trabajar en otras que no le correspondían y a veces lo veía que estaban discutiendo con él porque no implementaba porque los tiempos no daban, él veía esos malos tratos, cómo le decían las cosas, y no le parecía lo correcto.

Agrega que, tuvo conocimiento que Felipe había puesto una demanda para que le hicieran una fiscalización a la empresa porque no le estaban pagando las horas extras, cosa que él trabaja más de las horas que le correspondían.

Consultado como se dio la relación entre don Felipe Ortiz y la gerencia después de la denuncia ante la Inspección del Trabajo, señala que empeoró más, sobre todo los malos tratos, lo empezaron a hostigar más, a presionar más por el tema de la implementación, le llamaban la atención delante de los clientes, cosa que



XZEXTMXXJL

no se debería hacer, sabiendo que ellos tienen oficina para llamarle la atención a un trabajador.

Sobre otros daños que se le han ocasionado a Felipe Ortiz, agrega que los malos tratos que veía dentro de la oficina de él, cuando él estaba haciendo las implementaciones, muchas veces los vio discutiendo con Malvina Zepeda y Francisco Concha, eso es lo que él veía siempre que pasaba por trastienda, más allá no podía meterse en la conversación entre ellos.

Consultado por el trato de gerencia hacia los trabajadores, señala que lo que ha visto personalmente, tenía malos tratos de él, directamente hacia su persona, con Francisco Concha tuvo muchos problemas, a él no le gustaban cosas que no le parecían, lo único que quería era producción, producción, producción, y prácticamente no se preocupaba más del trabajador, ya que él era el encargado de la panadería entonces tenía que ver el bienestar de los trabajadores de su sección, cosa que de repente le ponía el malestar hacia él y él lo único que hacía era exigir porque era una venta, un negocio, en cambio él sí veía el bienestar del trabajador, entonces ahí tenían un problema, y como también en ese tiempo era presidente del sindicato, también tuvieron problemas, en una reunión le llamó la atención. Con Malvina Zepeda, los dramas que tenía con ella era que lo llamaba fuera de horario de trabajo preguntando de cosas de pega, lo que no debería hacer, entonces le dijo que lo conversara dentro del horario de trabajo y nunca le decía nada.

Contrainterrogado por el apoderado de la parte demandada, señala que prestó servicios para Hipermercado Tottus desde el 01 de enero de 2014 hasta el 20 de enero de 2020. En los dos primeros años prestó servicios como panadero, después don Homero Pastén le subió el cargo a encargado de panadería, ello en Tottus, Ovalle. Se le consulta por la causal para dejar de prestar servicios a la empresa, y señala que fue reestructuración de la empresa. Después de su



desvinculación no presentó ninguna acción en contra de Hipermercados Tottus. Hasta la fecha que él salió no hubo otras desvinculaciones porque fue el primero que salió desvinculado por reestructuración de la empresa. Después de esa fecha, sólo tuvo conocimiento de Felipe que fue despedido por necesidades de la empresa. Felipe trabajaba en publicidad e implementación de exhibiciones. Señala que sus áreas de trabajo tenían relación por implementación de exhibición y precios en oferta que salían durante la semana. Agrega, que la sección de panadería quedaba como a 5 metros de la sala de publicidad donde estaba Felipe Ortiz.

2.- Doña Jessica Fabiola López Naranjo, cédula de identidad N^o 13.975.594-4, cesante, quien señala que los motivos de este juicio son por una demanda que interpuso su ex compañero Felipe en contra de supermercados Tottus, por despido injustificado y necesidades de la empresa, y aparte, por un hostigamiento. Las partes del juicio son Felipe, su ex compañero y Tottus S.A., su ex empleador. Dice, que trabajó para Tottus hasta junio de este año, durante 6 años, se desempeñaba como cajera. Felipe era publicista del supermercado, él fue desvinculado a principios de junio, los motivos fueron supuestamente por necesidades de la empresa, por reestructuración de la empresa. Agrega, que fueron hartos despidos por necesidades de la empresa y todos sabían que estas empresas no perdieron en el tiempo de pandemia, de hecho, ella como trabajaba de cajera el flujo era muy abundante, nunca se cerró cuentas, porque siendo el supermercado por necesidad jamás se vieron afectados para una reestructuración de empresa. Después que Felipe fue desvinculado, ella continuó trabajando como 1 mes y medio le parece. Señala, que se mantuvo el puesto de trabajo de Felipe Ortiz, de hecho, cuando estaba, entró una chica que parece se llamaba Nicol, incluso él llegando de la licencia Nicol ya estaba trabajando en Tottus.

Sobre los verdaderos motivos de la desvinculación de Felipe Ortiz, señala que a su parecer, en octubre Felipe hizo unos reclamos, una denuncia por unas



irregularidades en la Inspección del Trabajo en contra de don Francisco Concha por hostigamiento y aparte por un tema de horas laborales, y de ahí empezó una persecución, un hostigamiento a Felipe, que se veía notar y se comentaba entre compañero de trabajo, por ejemplo cuando ella se lo encontraba en el baño, estaba cabizbajo, ansioso, con problemas de angustia, por el tema que a causa que él fue a la Inspección del Trabajo empezó un constante hostigamiento de Francisco Concha y Srta. Malvina hacia él. Agrega, que son situaciones que ella vivió, por ejemplo, lo encontraba en caja ya que a él lo mandaban a reponer precios que son cerca de cajas, los productos pequeños, los chicles o chocolates, y en una ocasión vio a una clienta que le manifestó que escuchó al gerente decirle “anda a buscar carros, anda a buscar carros tal por cual” , fue eso gritándolo de un extremo a otro, entonces los clientes que pasan por caja, a la cajera siempre le comentan todo lo que sucede en la empresa, de hecho, la señora le dijo textual “debería por lo menos, llamarlo a una oficina y solucionar sus diferencias en un espacio de 4 paredes, porque él no tiene por qué estar soportando que lo traten así, hay formas y formas de pedir las cosas” . Esas son las cosas que vio y escuchó textualmente del cliente. De otra vulneración que haya sufrido el trabajador, señala que escuchó varias veces que a muchos compañeros le prohibían hablar a Felipe, como para aburrirlo y hostigarlo para que él tomara la renuncia, porque era bastante el hostigamiento, de hecho, contratar a la otra persona, y llegar de una licencia y que su puesto de trabajo con su correo, con sus papeles, que en su oficina se encuentre otra persona que la contratan, cree que eso es mal para cualquier persona que venga con la disponibilidad después de una licencia para hacer las cosas bien y arreglar la situación, pero fue insostenible desde que Felipe presentara la demanda en la Inspección del Trabajo.

Consultada por el trato de don Francisco Concha y doña Malvina, hacia ella y los demás trabajadores, señala que mal, por ejemplo, con ella tuvo que tirar licencia por un hostigamiento de la jefa de cajas que se metía en sus redes



XZEXTMXXJL

sociales, trató de solucionarlo con él pero no le dejaba explicarle no dejaba hablar lo que estaba pasando, como jefe directo que tenían. Una vez que tiró una licencia la llamaron en sala de una forma prepotente, prácticamente para que le fuera a explicar el tema por qué tenía licencia y cómo estaba su salud, se alzaba, eso era lo peor de todo, delante de la gente malas caras, insultos a Felipe y con varios compañeros igual.

Agrega que, Felipe todavía sigue con trastornos de ansiedad a causa de todos estos problemas que tuvo en el supermercado y está tomando medicamentos, antidepresivos y sigue con el tema de la ansiedad y de la depresión a causa de lo que vivió.

El tribunal solicita a la testigo que aclare acerca de la vulneración que sufrió el demandante cerca de cajas por parte de don Francisco Concha, quien señala que eso fue ella quien lo escuchó y después fue un cliente que pasó por su caja quien también se lo comentó, queriendo decir donde se podía poner un reclamo a causa de esos tratos, de lo que estaba escuchando en ese momento porque a menudo van cliente habituales y comentan con las cajeras lo que sucede en sala, ese episodio fue cuando Felipe estaba reponiendo los chicles y lo mandaron a buscar carros de una forma que no era la forma. Afirma, que lo vio y lo escuchó, de hecho el cliente se lo comentó. Recuerda que esto fue en marzo de 2020.

Esclarece que los problemas los tuvo con la jefa de cajas, y quien no la dejaba hablar ni explicarse fue Francisco Concha, porque se dirigió a él para explicarle dos veces que se metieron a sus redes sociales y no la dejaba hablar, le decía “te estoy diciendo algo yo, te estoy retando yo, ya entonces no me aclares nada” , no la dejaba explicarle. Ella se dirigió a gerencia para que hiciera algo, una reunión, para saber qué iba a pasar, porque decían que ella estaba menospreciando a la empresa, es un delito que se metan a las redes sociales y



tomar represalias. Pero la llamaban a la oficina la jefa de cajas esa vez que fue a hablar con él, fue por un tema de un propinero, estaban de mala cara con ella porque había hecho un comentario en un grupo de Ovalle, entonces era la forma en que ellos solucionaban los problemas, no dejaba hablar, para él uno era un empleado y los trataba como perros. Dos veces lo escuchó hablar de este tema que él era el gerente y ellos estaban para servirle y no los dejaba darle su opinión.

Explica que, para ella son malos tratos cuando uno quiera apoyarse en el gerente y no te deje hablar, no te deje expresar, explicar, siendo él habla, habla y habla. Aparte, está el hecho de gritarte en sala, llamar la atención delante de clientes, eso es maltrato. Agrega, que había insultos. Esclarece sobre el “trato de perros”, que a Felipe, los comentarios que escuchó, el tema fue que tenía que hacerle caso “porque eran como sus putas y sus perros para obedecerlo y mantenerlo contento”. Con ella, el tema fue que no la escuchaban y hostigan con sus opiniones.

Contrainterrogada la testigo por el apoderado de la parte demandada señala que, fue desvinculada de Tottus en junio, por la causal de necesidades y reestructuración de la empresa. Agrega que, fueron hartos despidos, fue ella, Felipe, un panadero, jefe de verdulería Cristián, jefe de sala y dos cajeras más, siendo que están haciendo contrataciones, después que la contrataron a ella hubo 4 contrataciones. Responde que no fueron un hecho aislado las desvinculaciones. Este proceso fue en diferentes fechas y posteriormente habría seguido las desvinculaciones. Aclara que trabajaba en cajas y Felipe era publicista, el que armaba las exhibiciones. Su supervisor directo era el jefe de cajas, Betsie Aracena.

NOVENO: Que en base a la prueba rendida por las partes, valorada conforme las reglas de la sana critica, resulta posible tener por establecidos los siguientes hechos:



1.- Que al trabajador demandante, la empresa denunciada no le proporcionaba los materiales para desempeñar sus labores de publicista en la sala del supermercado Tottus de Ovalle, llegando a sus manos solo a un día antes para la puesta de las ofertas en los exhibidores y góndolas; tal como se desprende de las declaraciones del testigo Manuel Araya López del denunciante;

2.- Que el trabajador laboraba horas fuera de su jornada ordinaria, tratando de cumplir con sus funciones debido al retraso de materiales para realizar las ofertas de los productos; tal como se desprende de las declaraciones de los testigos de las partes;

3.- Que en razón de un supuesto no pago de estas horas extraordinarias, el trabajador demandante realizó una denuncia a la Inspección del Trabajo quien se constituyó en el lugar de trabajo, constatando dos infracciones a la legislación laboral, siendo una de ellas la de no pactarse por escrito las horas extraordinarias. La empresa denunciada fue objeto de una multa por la misma situación. Lo anteriores desprende del mérito de la documental de la parte denunciante, consistente en copia de inicio de fiscalización de la Inspección del Trabajo del mes de octubre de 2019 y sus conclusiones. Multas que fueron reconsideradas por la Inspección del Trabajo por haber rectificado el empleador las omisiones constatadas;

4.- Que el trabajador denunciante fue objeto de reiteradas agresiones verbales por parte del gerente de la tienda Francisco Concha. Agresiones que se encontraban dentro del contexto laboral. Se le recriminaba por parte de la jefatura, de mala forma, sin guardar la debida privacidad que amerita representar a un empleado un mal actuar o alguna deficiencia en su cometido; incluso estos llamados de atención, se hacían ante la presencia de público (clientes), los que manifestaban en privado, la incomodidad de haber presenciado tal situación. Tal como se acreditó mediante con la declaración de la testigo de la parte demandante. A lo que se suma las declaraciones del testigo del denunciante, Manual Araya López, quien expresó que



se le recriminaba al denunciante por su trabajo además por parte de la señora Malvina Zepeda, quien descalificaba su trabajo en reuniones y llamaba al denunciante en horas fuera de la jornada laboral, lo cual puso observar y escuchar por encontrarse la oficina del denunciante solo a 5 metros del lugar donde laboraba el referido testigo;

5.- Que a raíz de lo acreditado en el punto anterior, el trabajador denunciante estuvo ausente de sus labores a raíz de encontrarse con licencias médicas., desde el 12 de diciembre de 2019 al 30 de abril de 2020, tal como es posible inferir de la documental descrita en el motivo Octavo, que van del número 12) al 18);

6.- Se realizó una denuncia por enfermedad profesional por parte del médico tratante del denunciante, Dr. Claudio Catalán Zapata, mediante formulario DIEP, acompañado como prueba documental por el demandante;

7.- Que la ACHS en informe requerido por la denunciada concluye respecto de la denuncia por enfermedad profesional, que lo aquejado por el trabajador denunciante es una enfermedad común;

DÉCIMO: Que conforme los hechos determinados en la presente causa de los cuales da cuenta el motivo *Noveno*, es posible concluir que el trabajador denunciante fue objeto de hostigamiento laboral de parte de quienes fueron sus jefaturas directas en el establecimiento supermercadito en el cual prestaba sus servicios. Tales malos tratos fueron reiterados en el tiempo siendo testigos sus compañeros de trabajo de los mismos y tuvieron como motivación una supuesta deficiencia en el ejercicio de las labores para las cuales fue contratado el actor, pero que muchas de las veces los retrasos tenían una justificación y que el mismo trabajador demandante les representó a sus superiores en cuanto a no disponer a tiempo de los insumos para cumplir con lo que se le pedía. Los maltratos de palabra se reiteraron en el tiempo y se intensificaron luego de que el actor promoviera una denuncia que motivó una



fiscalización de la Inspección del Trabajo en el mes de octubre de 2019, y que, sin perjuicio de los resultados en el orden a finalmente la no aplicación de multas, por haberse rectificado la conducta constatada - se corrigió por la firma del pacto de octubre de 2019, el que al momento de fiscalizar, no se encontraba firmado por los trabajadores - se tiene como un antecedente que propició una represalia por parte de su empleador, por ser motejado el actor de trabajador conflictivo, por haber reclamado el pago de horas extraordinarias.

De igual forma fue posible concluir que estos malos tratos, alteraron el ambiente laboral para el denunciante transformándolo en un clima hostil para él afectando su salud, puesto que si bien se denunció por el médico tratante del trabajador por su cuadro ansioso diagnosticado y que finalmente no se calificó como enfermedad profesional, aparece como sospechoso al menos, la constatación de este cuadro psicológico, justo después de la fiscalización de la Inspección del Trabajo y sus repercusiones en el clima laboral y su extensión hasta pocos meses antes de su desvinculación por necesidades de la empresa. Cuando esta situación de angustia del trabajador fue apreciada por sus compañeros de trabajo y por uno de los testigos quien declaró que lo encontraba encerrado en el baño por la angustia que le representaba el trato de sus superiores.

Finalmente, en base a los hechos establecidos, es posible presumir la existencia malos tratos del denunciante, puesto que no resultó ser un episodio aislado sino que incluso el incidente de marzo de 2020, fue a vista del público de la sala de venta y los testigos declararon que los malos tratos y estilo de liderazgo del Sr. Concha Diez se repitió con ellos, por lo que, resulta posible concluir que existía un liderazgo al menos posible de calificar como disfuncional. El mal clima de trabajo finalmente se ve reflejado en cosas tan cotidianas, pero que repercute en el ánimo del afectado, en cuanto a la falta de consideración de los denunciados en el orden de las dependencias en ausencia del denunciante de las instalaciones



XZEXTMXXJL

que hacían las veces de puesto de trabajo del denunciante. Lo que se acreditó mediante fotografías y que a las claras escapa a las obligaciones del trabajador de mantener su puesto de trabajo en buen estado de higiene y orden, siendo responsabilidad de terceros ya que el denunciante se encontraba ausente de sus labores.

UNDÉCIMO: Que en este orden de ideas, y conforme lo razonado en el motivo anterior, se entiende por el abuso u hostigamiento laboral o mobbing, según el académico, Psicólogo Clínico, Heinz Leymann: es un proceso de destrucción; se compone de una serie de actuaciones hostiles que, tomadas de manera aislada, podrían parecer anodinas o sin importancia, pero cuya repetición constante tiene efectos perniciosos con el fin de destruir las redes de comunicación o reputación de la víctima o víctimas y de perturbar el ejercicio de sus labores hasta que finalmente acaben por abandonar el lugar de trabajo. Por su parte el profesor Claudio Palavecino, señala que el acoso psíquico en el trabajo los actos de agresión, múltiples y reiterados en el tiempo, instigados o ejecutados por el empleador, sus representantes y/o por uno o más compañeros de trabajo, que tienen como consecuencia producir un ambiente laboral degradante y dañino para la víctima. (Cita, Revista de derecho Universidad Austral de Chile, Vol XVII- DIC. 2004, PÁG 63-89). El mobbing o acoso moral para el profesor Sergio Gamonal, “es aquel que comprende los hostigamientos periódicos realizados en el lugar de trabajo con la finalidad de humillar y marginar a un determinado trabajador, provocando, incluso, su renuncia, muchas veces acompañada de daños a la salud como la depresión, estrés o ansiedad, además de trastornos psicosomáticos”. En concordancia con lo anterior y, desde una perspectiva jurídico laboral, el autor citado conceptualiza al "mobbing" como un proceso conformado por un conjunto de acciones u omisiones, en el ámbito de las relaciones laborales públicas y privadas, en virtud de las cuales uno o más sujetos acosadores crean un ambiente laboral hostil e intimidatorio respecto de uno o más acosados, afectando gravemente su



XZEXTMXXJL

dignidad personal y dañando la salud del o los afectados con miras a lograr distintos fines de tipo persecutorio.

Finalmente nuestra legislación recoge este concepto mediante la publicación de la Ley N° 20.607 que modifica el Código del Trabajo, sancionando las prácticas de Acoso Laboral. Esta norma introduce modificaciones a los artículos 2° , 160 y 171 del Código del Trabajo. Además modifica el artículo 84 de la ley N° 18.834 sobre Estatuto Administrativo, y la letra m) del artículo 82 del Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, Ley N° 18.883, que previene: El funcionario estará afecto a las siguientes prohibiciones: m) Realizar todo acto calificado como acoso laboral en los términos del inciso 2° del artículo 2° del Código del Trabajo. El artículo 2° del Código del Trabajo define al acoso laboral como: “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” .

DUODÉCIMO: Que en base a los hechos asentados en la presente causa, es posible concluir que se han vulnerado por parte de la demandada, las garantías consagradas en los numerales 1) y 4) del artículo 19 de la Constitución Política de la Republica, *integridad psíquica*, por dañarse su estado de salud mental con cuadros o trastornos ansioso - depresivos o desadaptativos; y el *derecho a la honra* del trabajador demandante, en lo relativo a su valía o prestigio profesional, lo que resulta grave, puesto se le recriminaba en público.

DÉCIMO TERCERO: Que conforme razonado, corresponde acoger la denuncia por tutela laboral, por haberse acreditado los hechos referidos por el denunciante en su libelo conforme la prueba rendida y por su parte, por no haber acreditado la legalidad y proporcionalidad de las medidas adoptadas por la denunciada.



DÉCIMO CUARTO: Que conforme lo concluido, habiendo acogido la acción principal, no se encontrara a conocer de la acción subsidiaria por resultar del todo inoficioso.

DÉCIMO QUINTO: Que la prueba ha sido valorada conforme las reglas de la sana crítica y la no pormenorizada en nada altera lo resuelto.

Por estas consideraciones, y visto lo dispuesto en los artículos 1, 2, 453, 454, 456 y siguientes, 485 y siguientes del Código del Trabajo; y 144 del Código de Procedimiento Civil; se resuelve:

I.- Que SE ACOGE, la acción de tutela de derechos fundamentales deducida por el trabajador, FELIPE ANDRÉS ORTIZ ARANCIBIA, ya individualizado, en contra de HIPERMERCADOS TOTTUS S.A., ya individualizada, por la causal del artículo 489 del Código del Trabajo, vulneración de derechos por haberse acreditado y establecido que son efectivos sus fundamentos por haber incurrido en actos de hostigamiento laboral por parte de la demandada, afectando las garantías del artículo 19 No. 1 de la Constitución Política de la República, vulneración del derecho a la integridad física y psíquica del actor, por haberse establecido que son efectivos sus fundamentos; y por afectarse la garantía del artículo 19 No. 4 de la Constitución Política de la República, vulnerándose el derecho a la honra del trabajador denunciante, por haberse establecido que son efectivos sus fundamentos, conforme se ha resuelto; en lo demás derechos afectados respecto de los cuales se ha demandado, en consecuencia se dispone lo siguiente:

1.- Indemnización resarcitoria. Seis (6) remuneraciones, equivalente a la suma total de \$2.539.380.- (dos millones quinientos treinta y nueve mil trescientos ochenta pesos);

2.- Como medida reparatoria de la conducta lesiva de los derechos fundamentales afectados del actor se ordena lo siguiente:



a)- la empresa denunciada, deberá realizar una capacitación dirigida a todos sus funcionarios, especialmente, al estamento directivo de la incluyendo jefes de servicios, administrador y/o gerente de tienda; que se encuentren en servicio al momento de practicarse la actividad, sobre el procedimiento de tutela de derechos fundamentales y de la Ley N° 20.607, que modifica el Código del Trabajo, sancionando prácticas de acoso laboral, el cual deberá tener una extensión mínima de tres horas, impartido por un abogado(a) que detente un magíster en Derecho del Trabajo y un(a) psicólogo (a) con acreditada especialidad laboral, profesionales que no presten servicios para la empresa; actividad que se podrá dividir en dos secciones, pudiendo desarrollarse cada parte en diferentes días; debiéndose certificar el cumplimiento de la referida medida de reparación, en la forma dispuesta, con la presencia de un funcionario de la Inspección del Trabajo de Ovalle.

II.- Que la suma determinada será reajustada de acuerdo a lo dispuesto en los artículos 63 y 173, ambos del Código del Trabajo;

III.- Firme que se a la sentencia cúmplase con el artículo 495 inciso final del Código del Trabajo, remitiéndose copia del presente fallo a la Dirección del Trabajo, para su registro.

IV.- Que en cuanto a todo lo demás pedido, se rechaza;

VI.- Que se condena en costas a la demandada por no haber resultado totalmente vencida las que se avalúan en la suma de \$900.000.- (novecientos mil pesos).

Regístrese, notifíquese y dese copia.

Archívese en su oportunidad.



RIT T-17-2020

RUC No. 20-4-0288100-4

Dictada por don PEDRO HICHE IRELAND, Juez Titular.

Se deja constancia que con esta fecha se remitió copia de la presente sentencia a los correos electrónicos registrados de los apoderados de las partes en esta causa.



XZEXTMXXJL

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>