Causa	RUC N° 17-4-0044185-5	Rit T-10-2017
Materia	Tutela y Despido Injustificado	
Procedimiento	Aplicación General	
Demandante	YESSENIA ANDREA ARAVENA FERNÁNDEZ	C.I 18.286.286-K
Abogado	JORGE ANTONIO GÓMEZ RAMÍREZ	C.I 13.710.812-7
Demandado Representante Legal	ACUÍCOLA ALAS S.A FELIPE TISNÉ MARITANO	RUT 77.822.670-7 C.I 14.122.331-3
Ingreso	02 de agosto de 2017	
Audiencia juicio	05 de octubre de 2017 y 07 de noviembre de 2017.	

Parral, a diecisiete de noviembre de dos mil diecisiete.

VISTO, OIDO Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que son partes en este juicio laboral de tutela laboral y despido injustificado, en procedimiento de aplicación general, Rit T-10-2017, RUC N° 17-4-0044185-5, como demandante don **Yessenia Andrea Aravena Fernández**, asistente de laboratorio, domiciliada en Sector Palma Rosa, sin número, comuna de Parral; y

NPLKDDRHDL

Acuícola Alas S.A Rut 77.822.670-7, representada por don Felipe Tisné Maritano C.I.14.122.331-3 ambos con domicilio en Ruta 5 Sur, Kilometro 338, de Parral como parte demandada.

SEGUNDO: Que doña Yessenia Andrea Aravena Fernández, demanda por tutela laboral y despido injustificado a Acuícola Alas S.A. La funda en que Con fecha 1 de agosto de 2012, doña **YESSENIA ARAVENA FERNÁNDEZ** comenzó a trabajar para ACUÍCOLA ALAS S.A., en su centro-sucursal ubicado en la Ruta 5 Sur, kilómetro 338, de la comuna de Parral; con vínculo de subordinación y dependencia, y contrato indefinido. La relación laboral se desarrolló normalmente y sin interrupciones hasta el día 31 de mayo de 2017, cuando fue despedida.

Naturaleza de sus funciones: Comenzó desempeñándose como Auxiliar de Toma de Muestras, para posteriormente ser designada como Asistente de Calidad en el laboratorio de dicho centro; donde se desempeñaba al tiempo del despido.

Jornada de trabajo y remuneración: Su jornada se distribuía de lunes a viernes, de 9:00 a 18:00 horas, y sábados por medio de 9:00 a 14:00 horas. El promedio de sus remuneraciones correspondiente a los meses de Febrero, Marzo y Abril de 2017 ascendió a la suma de **$458.950** (cuatrocientos cincuenta y ocho mil novecientos cincuenta pesos). Haciendo presente que la liquidación de remuneraciones correspondiente a mayo de 2017 no fue entregada por el empleador.

Jefatura: Sus jefes directos eran doña Alejandra Monsalve (encargada de laboratorio) y don José Pedro Ureta Schmidt (Gerente del Centro en Parral). A su vez, don Felipe Tisné Maritano (Gerente General de la empresa) se constituye periódicamente en las instalaciones ubicadas en Parral, para supervisar directamente algunas actividades.-

En cuanto a las circunstancias que rodean el despido, refiere que con fecha 31 de mayo de 2017, alrededor de las catorce horas, doña Yessenia Aravena y don Felipe Tisné se reunieron en la oficina de este último, quien estimó necesario hablar con ella en privado. En dicha entrevista don Felipe le comunica verbalmente que acaban de contratar a otra persona para ejecutar sus labores en lo sucesivo, y que no van a necesitar más de sus servicios, por lo que estaba despedida. Sin embargo, acto seguido, procedió a mostrarle una carta de renuncia, completamente redactada y con sus datos ya incorporados; aconsejándole que firmara para así "no complicar las cosas".

Tras leer el documento Yessenia se negó derechamente a firmarlo, diciéndole que no tenía intención de renunciar a su trabajo y que dicha carta no expresaba su voluntad.

La negativa de Yessenia provocó gran molestia en el señor Tisné, quien comenzó comportarse muy agresivo con ella, diciéndole que era una malagradecida, que con su actitud sólo iba a perjudicar la situación laboral de sus padres (quienes también trabajan en la

empresa). Luego le ordenó retirarse de la oficina y abandonar inmediatamente las instalaciones de la empresa; momentos en que Yessenia comienza a llorar y decide telefonear a su hermano Mauricio para que la vaya a buscar al lugar.

No contento con lo anterior, don Felipe Tisné continuaría ofendiendo a la trabajadora despedida, de hecho, en los minutos posteriores decidió seguirla, muy de cerca, mientras ella se dirigía a su escritorio con la finalidad de retirar sus efectos personales; instantes en que Felipe Tisné exclamó en voz alta: "que Yessenia no saque nada de la empresa", procediendo luego a mirar en el interior de su cartera, como si la trabajadora hubiera sustraído algo de dicho lugar. Terminando este lamentable episodio cuando él dice finalmente: "Yessenia ya no puede ingresar más a la empresa"; mientras ella se retiraba del lugar.

En los días posteriores Yessenia Aravena tomó conocimiento de la Carta de Despido suscrita por don José Pedro Ureta (Gerente de la empresa), en que le comunican haber sido despedida con fecha 31 de mayo de 2017, por la causal del artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo. Comunicación que contiene una serie de imputaciones falsas e injuriosas, respecto del comportamiento tenido por doña Yessenia con otra trabajadora de la empresa.

La referida carta deja en evidencia que el empleador se ha esmerado en construir y narrar una historia que, a la postre, le permita despedir a la trabajadora sin tener que aducir necesidades

NPLKDDRHDL

de la empresa y quedando obligado a indemnizar; pues su maniobra inicial de obtener la renuncia de la trabajadora no prosperó. En tal sentido, hacemos presente que todas las conductas de índole racista, y/o discriminatorio, que el empleador atribuye a doña Yessenia Aravena Fernández en contra de su ex compañera de labores son absolutamente falsas y sólo **forman parte del artificio creado por la empresa para no hacerse cargo de sus responsabilidades legales.**

C.-) Lo anterior queda en evidencia a partir de varios hechos, en efecto, en los días posteriores al despido don José Pedro Ureta llamó por teléfono en dos oportunidades a la trabajadora; primero, ofreciéndole finiquitar este asunto pagándole una cantidad de $1.900.000, que no fue aceptada por doña Yessenia. En un segundo llamado, con posterioridad al reclamo administrativo, le ofreció la cantidad de $3.189.000; suma que doña Yessenia estuvo dispuesta a aceptar "siempre y cuando sus padres no se vieran afectados con la situación". No obstante, dicho ofrecimiento jamás fue concretado por el empleador.

Respecto del reclamo administrativo, con fecha 2 de junio del 2017, la trabajadora concurrió a la Inspección del Trabajo, comuna de Parral, dejando Constancia de todo lo sucedido el día 31 de mayo, y la forma en que fue despedida. En dicha oportunidad, también formalizó el respectivo reclamo **(N° 708/2017/259)** en contra de la empresa empleadora; por haber sido despedida

NPLKDDRHDL

injustificadamente.

El reclamo dio lugar al **Comparendo de Conciliación** realizado con fecha 12 de junio de 2016 ante la Unidad de Conciliación ICT de Parral. Instancia administrativa en que las partes no lograron acuerdo, resultando frustrada.

Señala en cuanto al derecho, que la luz de los hechos expuestos, resulta evidente que la forma en que el empleador despidió a la trabajadora Yessenia Aravena afectó gravemente sus derechos fundamentales, vulnerando especialmente su integridad síquica, su honra y su libertad de trabajo (contemplados en el artículo 19 N° 1, N° 4 y N° 16 de la Constitución Política de la Republica). En efecto, cuando Felipe Tisné procede a insultar Yessenia Aravena, tratándola de malagradecida, amenazando eventuales represalias contra de sus padres, y posteriormente continúa ofendiéndola en voz alta, **atenta directamente contra la integridad síquica y la honra de su persona; hiriendo sus sentimientos y desacreditándola frente a los demás.** También cuando procede a mirar el interior de la cartera de Yessenia, insinuando que podría sustraer algo del lugar.

Por otra parte, su libertad de trabajo también resultó notablemente afectada, pues don Felipe Tisné presionó moralmente a la trabajadora para que firmara una carta de renuncia, a solas en su oficina. Es decir, **coartó su libertad de trabajo, procurando forzarla a renunciar, bajo amenaza** de

perjudicar a sus padres.

1.-) El artículo 485 del Código del Trabajo contempla el denominado Procedimiento de Tutela Laboral, que se aplica a aquellas cuestiones suscitadas en la relación laboral que afectaren los derechos fundamentales de los trabajadores, entendiéndose por estos los consagrados en la Constitución Política de la República en su artículo 19 números 1, inciso primero, siempre que su vulneración sea consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral, 4° , 5° , en lo relativo a la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada, 6° , inciso primero, 12, inciso primero, y 16, en lo relativo a la libertad de trabajo, al derecho a su libre elección y a lo establecido en su inciso cuarto, cuando aquellos derechos resulten lesionados en el ejercicio de las facultades del empleador.

3.-) El artículo 489 del Código del Trabajo señala que si la vulneración de derechos fundamentales, a que se refieren ambos incisos del artículo 485, se hubiera producido con ocasión del despido, corresponde recabar su tutela por la vía del procedimiento regulado en dicho párrafo.

4.-) No caben dudas que en nuestro asunto se han vulnerado los señalados derechos constitucionales de doña Yessenia Aravena (artículo 19 N° 1, 4 y 16), con ocasión de su despido realizado por ACUICOLA ALAS S.A. Entonces, si bien es cierto que el empleador está autorizado legalmente para despedir a un trabajador en diversas hipótesis, y con distintos efectos, nuestra Constitución Política le

NPLKDDRHDL

prohíbe utilizar dicha facultad valiéndose de malos tratos, amenazas, y atentados contra la integridad psicológica de la persona. Es decir, al despedir, no puede vulnerar derechos esenciales.

Por tanto, conforme a lo establecido por los artículos 1, 19 numerales 1, 4 y 16 de la Constitución Política de la Republica; los artículos 5, 446, 485, 489 y siguientes, del código del trabajo, y la restante normativa aplicable,

solicita tener por interpuesta denuncia de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales, con ocasión del despido, en contra de la empresa ACUICOLA ALAS S.A., representada por don Felipe Tisné Maritano, o por quien corresponda según el artículo 4° del Código del Trabajo, acogiéndola a tramitación, y en definitiva se declare:

I.- Que, el empleador vulneró los derechos fundamentales de doña Yessenia Aravena al tiempo de despedirla.

II.- Que, se condena a la demandada al pago de las indemnizaciones referidas en el inciso tercero del artículo 489 del código del trabajo, según se detalla:

Indemnización sustitutiva del aviso previo: $458.950.-

Indemnización por años de servicio: $2.294.750.-

Aumento del 80% : $1.835.800.-

Indemnización especial (once meses): $5.048.450; o, la cantidad que Usía estime ajustada a derecho.

III.- Que, conjuntamente, se condena a la demandada a pagar la indemnización por feriado proporcional del artículo 73 del Código

NPLKDDRHDL

del Trabajo: $436.003.-

IV.- Que, se la condena al pago de las costas.

En subsidio de la denuncia por vulneración de derechos de lo principal, y para el caso que no sea acogida, viene en solicitar que se declare **injustificado y/o indebido el despido** de doña Yessenia Aravena Fernández, de fecha 31 de mayo del 2017, realizado por la empresa ACUICOLA ALAS S.A. Atendido el mérito de los hechos expuestos anteriormente; todos los que se tienen por reproducidos expresamente, en este acto, por aplicación del principio de economía procesal.

Previa cita de normas legales, pide tener por interpuesta Demanda por Despido Injustificado en contra de la empresa ACUÍCOLA ALAS S.A., previamente individualizada, representada por don Felipe Tisné Maritano - o por quien corresponda según el artículo 4 del Código del Trabajo - sometiéndola a tramitación de rigor y, en definitiva, se declare:

I.-Que, el despido de la trabajadora doña Yessenia Aravena Fernández ha sido injustificado.

I.- Que, se condena a la demandada al pago de las siguientes indemnizaciones:

<u>Indemnización sustitutiva del aviso previo:</u> $458.950.-

<u>Indemnización por arios de servicio:</u> $2.294.750.-

<u>Aumento del 80%:</u> $1.835.800.-

III.- Que, conjuntamente, se condena a la demandada al pago de la

NPLKDDRHDL

indemnización por feriado proporcional (artículo 73 del Código del Trabajo): $436.003.-

IV.- Que, condene a la contraria al pago de las costas.

TERCERO: Que comparece don Matías de la Lastra Jara, en representación de Acuícola Alas S.A., en adelante también denominada "Acuícola Alas" o la "Acuícola", en los autos sobre denuncia de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, caratulados "Aravena con Acuícola Alas S.A." RIT T-10-2017, quien tras realizar una síntesis de la demanda contesta indicando la negación de los hechos afirmados en la demanda y exposición de hechos controvertidos.

Ante todo, y considerando el tenor de las afirmaciones de la denunciante, deja establecido que controvierte todos y cada uno de los hechos señalados en la demanda de autos, con las únicas excepciones que se señalan en el numeral siguiente. En particular, niega, controvierte y rechaza las siguientes afirmaciones contenidas en la demanda de autos:

a. Que el señor Tisné hubiera comunicado a la denunciante que era despedida en consideración a la contratación de otra persona en su reemplazo;

b. Que el señor Tisné le hubiera exigido a la denunciante suscribir una carta de renuncia en su presencia;

c. Que el señor Tisné le hubiera exigido a la denunciante su renuncia;

d. Que el señor Tisné hubiera amenazado a la denunciante con la

NPLKDDRHDL

consecuencia respecto a ellos al momento de su despido;

e. Que el señor Tisné hubiera insultado o agredido a la señora Aravena;

f. Que el señor Tisné hubiera perseguido a la denunciante por las instalaciones de la empresa con expresiones en voz alta a su respecto o que hubiera hecho manifestaciones en alta voz a su respecto luego de su despido;

g. Que el señor José Pedro Ureta hubiera tomado contacto con la denunciante, sea antes o después de la gestión administrativa, para ofrecerle las cantidades de dinero indicadas en la demanda;

h. Que la señora Alejandra Monsalve tuviera la calidad de superior jerárquico de la denunciante mientras duró la relación laboral;

i. Y, en general, esta parte controvierte todos los hechos señalados en la demanda, dándola para estos efectos por reproducida y negada punto por punto y de manera concreta; salvo únicamente las excepciones que se señalarán en el punto siguiente.

Así también refiere que con el objeto de evitar a las partes la rendición de pruebas inútiles, vienen en dejar constancia que los siguientes hechos señalados en la demanda no son controvertidos por esta parte:

a. Que entre Acuícola Alas y la demandante existió una relación laboral, la que se extendió entre los días 1 de agosto de 2012 y terminó el día 31 de mayo de 2017, por despido. No controvierten asimismo la jornada expuesta por la denunciante (con la salvedad que

NPLKDDRHDL

existió siempre un descanso por colación no imputable a la jornada) ni tampoco las funciones alegadas.

b. Que la última remuneración de la denunciante corresponde a la cantidad de $458.950; y,

c. Que la denunciante recibió una carta de despido por la causal del numeral séptimo del artículo 160 del Código del Trabajo.

Señala que de la reunión con la señora Aravena el 31 de mayo, el día 31 de mayo de 2017, el señor Tisné se presentó en las instalaciones de la Acuícola en Parral y, en esa oportunidad, citó de manera privada a la señora Aravena a la sala de reuniones que existe en el lugar.

En la sala de reuniones, y usando siempre un trato apropiado y decente, el señor Tisné comunicó a la señora Aravena que la empresa había decidido desvincularla por incumplimiento grave de las obligaciones que le impone su contrato de trabajo, derivado de algunas expresiones que la denunciante había proferido en contra de otra trabajadora de Acuícola Alas. En la oportunidad, el señor Tisné explicó a la denunciante el tenor de las expresiones, el lugar y fecha de ocurrencia, y que la empresa considera que las mismas no son aceptables y que constituyen un incumplimiento grave, motivo por el cual se le ponía término a su contrato de trabajo.

Adicionalmente, el señor Tisné explicó a la denunciante que le enviaría una carta de despido dentro del plazo legal, y que su finiquito iba a ser puesto a su disposición dentro de los próximos días. La

NPLKDDRHDL

señora Aravena escuchó la conversación e hizo algunas preguntas, sin mayores incidentes.

Al término de la reunión, el señor Tisné le pidió a la denunciante que, puesto que ya no trabajaba en la empresa, retirara sus pertenencias. Esto se lo dijo directamente a la denunciante y no a otros trabajadores de la empresa. En todo este proceso no hubo ningún grito ni altercado. De hecho, la Sala de Reuniones donde ocurrió la reunión, está pegada físicamente a la Sala de Colación, donde varios trabajadores de Acuícola Alas se encontraban a la hora de la reunión en cuestión. Si hubieren ocurrido gritos, no cabe duda que los trabajadores se habrían asomado, cuestión que no ocurrió. Además, el Laboratorio se encuentra directamente al frente y si hubiera habido un altercado, la trabajadora que estaba ahí a esa hora habría visto algo, todo lo cual no ocurrió porque no hubo altercado.

Para mayor ilustración incorpora un plano de las instalaciones, junto a la contestación.

Continúa indicando que inmediatamente después de la reunión, la señora Aravena fue a retirar sus cosas a su escritorio (en la Oficina de Laboratorio), y aprovechó de llamar por teléfono para que la fueran a buscar a la empresa. El señor Tisné no hizo comentario alguno a otros trabajadores mientras la denunciante retiraba sus pertenencias. Únicamente, cuando la señora Aravena retiraba sus cosas, le pidió que si tenía cualquier bien de propiedad de Acuícola Alas en su poder, que lo devolviera. Señala que jamás se le revisó la cartera a la señora

Aravena. Sin perjuicio que se trata de procedimientos que pueden ser legítimos, en Acuícola Alas no se aplican revisiones corporales o sobre los bienes de los trabajadores. Además, jamás le hizo comentarios el señor Tisné a otros trabajadores ni tampoco manifestó críticas en voz alta respecto de la denunciante.

Que en cuanto a lo ocurrido después de la reunión, hace presente que, tal como se indicó, después de la reunión, la señora Aravena fue a retirar sus pertenencias a su escritorio. Sin embargo, al muy poco tiempo del término de la reunión (dos minutos, quizás cinco), llegó un hombre muy alto y corpulento, de unos 2 metros de altura, quien entró ilegalmente a las instalaciones de Acuícola Alas y empezó a buscar al señor Tisné para amenazarlo.

En efecto, el recién llegado ingresó gritando cosas como "quién chucha despidió a mi hermana". Acto seguido, al encontrar al señor Tisné, lo enfrentó con un brazo en alto, como para golpearlo, increpándolo por el despido y acusándolo de haber actuado de manera ilegal. Éste fue el único actuar violento y agresivo que ocurrió el 31 de mayo de 2017 en las instalaciones de Acuícola Alas en Parral.

Cabe mencionar que esta persona se retiró poco tiempo después junto con la denunciante.

Que la mecánica planteada sobre la carta de renuncia al contrato de trabajo planteada por la denunciante es absurda.

Sin perjuicio que resulta absolutamente falso que el señor Tisné hubiera presentado una carta de renuncia a la denunciante, cabe

agregar que la mecánica de este hecho, en los términos planteados en la demanda, resulta absolutamente absurda.

En efecto, bien sabe S.S. que para que una carta de renuncia pueda ser invocada por el empleador, es menester que ésta sea firmada ante un ministro de fe; en la práctica, ante un Notario o funcionario de la Dirección del Trabajo.

En estas circunstancias, ¿qué sentido tendría para mi representada que la señora Aravena suscribiera una carta de renuncia y luego se retirara? Habría sido un documento completamente inútil.

Así las cosas, todo lo argumentado respecto a la supuesta fuerza moral ejercida sobre la denunciante, aparte de ser falso, resulta en un absurdo. De nada servía que la denunciante firmara la supuesta carta de renuncia si no es ante un ministro de fe, lo cual supone, necesariamente, un ambiente distinto y seguro. Es imposible y resulta completamente inútil la mecánica fáctica planteada por la denunciante.

Respecto de las supuestas ofertas de conciliación, ello resulta impertinente e inútil a los fines del proceso, pues se refiere a supuestos hechos que, en la propia versión de la denunciante, ocurrieron mucho tiempo después del término de la relación laboral. En este sentido, mal pueden ser el fundamento de una acción de tutela "con ocasión del despido", acción que, conforme a la remisión expresa al artículo 485 del Código del Trabajo, supone y exige que la relación laboral se encontrara vigente a la época de los hechos'.

Aclarado lo anterior, y sin perjuicio que se trata de supuestos

NPLKDDRHDL

hechos que simplemente no pueden configurar una acción de tutela con ocasión del despido, cabe agregar que lo que afirma la denunciante resulta absolutamente falso.

En efecto, fue la propia denunciante la que se comunicó con el señor Ureta el 7 de junio, manifestándole que quería saber si estaba listo su finiquito y el monto que le correspondía por el mismo. El señor Ureta hizo las consultas pertinentes y contestó en consecuencia a la señora Aravena, explicándole que le correspondía un monto por concepto de vacaciones adeudadas.

Adicionalmente, el señor Ureta le dijo a la denunciante que, si ella lo quería, Acuícola Alas estaba dispuesta a cambiar la causal de despido en el finiquito por la de mutuo acuerdo de las partes, con el objeto de que no sufriera consecuencias en futuras relaciones laborales por tener un finiquito por incumplimiento grave.

Estas fueron las únicas instrucciones que tenía el señor Ureta. Nunca jamás fue mandatado para negociar alternativas de conciliación (de hecho, eso es un asunto que determina privativamente el gerente general señor Tisné). El señor Ureta en consecuencia nunca ofreció los montos indicados en el libelo.

Por otra parte, respecto a las supuestas negociaciones después de la audiencia en la Inspección del Trabajo, el suscrito no puede haber quedado más sorprendido con la redacción del libelo de autos. En efecto, el señor Ureta fue contactado nuevamente por la señora Aravena, ocasión en la cual le informó que los contactos futuros sobre

NPLKDDRHDL

la materia debía hacerlos con el abogado de la empresa (el suscrito).

Pues bien, resulta que el día 3 de julio del presente ario, el suscrito recibió una llamada de parte de una persona que dijo llamarse Jorge Gómez, la cual llamó desde el número de celular +56957941280, quien dijo ser el abogado de la denunciante, quien tiene el mismo nombre que el abogado patrocinante que aparece en la demanda, y quien conversó con el suscrito.

En la oportunidad, el señor Gómez manifestó que tenía "la demanda ganada", porque, en su opinión, ya tenía "el despido injustificado y la tutela", y que había que agregar un "daño moral'. No obstante lo anterior, expresó en la oportunidad, antes de presentar la demanda, quería "explorar posibilidades de acuerdo".

Quien contesta, refiere que explicó claramente al señor Gómez que Acuícola Alas está convencida de haber actuado correctamente en relación a la señora Aravena y que así también le parece, no obstante lo cual, si él lo estimaba, podía enviar una oferta por correo electrónico para poder presentarla a su cliente conforme a la obligación profesional, no obstante lo cual le insistió en la postura de la empresa al respecto. Cabe señalar que no llegó oferta formal. Simplemente para dejar constancia, la conversación sostenida por el suscrito no tuvo carácter de confidencial.

Esta es la única conversación sobre una eventual conciliación de la que esta parte tiene conocimiento que hubiera ocurrido después de la audiencia ante la Inspección del Trabajo. Considerando que fue iniciada

por el señor Gómez, abogado de la denunciante, simplemente no podemos entender por qué motivo no fue referenciada en la demanda, máxime cuando se hace un capítulo sobre supuestas negociaciones.

Concluye. que la Litis se traba en base a los escritos de demanda y de contestación. Pues bien, la acción de tutela con ocasión del despido intentada en autos se funda de manera exclusiva en que el señor Tisné, gerente general de Acuícola Alas habría: (i) tratado de forzar a la denunciante para suscribir una carta de renuncia en su presencia; (ii) insultado a la denunciante llamándola "malagradecida"; amenazado a la denunciante con el futuro laboral de sus padres; (iv) dicho en voz alta que la denunciante no se debía llevar bienes de la empresa; (v) revisado la cartera de la denunciante; (vi) dicho en voz alta que la denunciante ya no puede ingresar a la empresa.

Cabe hacer presente que ha sido la denunciante la que ha hecho consistir su denuncia en los supuestos hechos antes expuestos. En efecto, para fundar la acción de tutela (sección "El Derecho" del Libelo, punto 1.), se expone que la afectación de derechos fundamentales que se denuncia se refiere precisamente a los supuestos insultos dichos por el señor Tisné (el supuesto "malagradecida"), a la supuesta amenaza respecto a sus padres, y a la supuesta presión moral para firmar una supuesta carta de renuncia.

Así las cosas S.S., resultan dos cosas muy sencillas: Ante todo, resulta que la totalidad de los hechos fundantes de la denuncia no son efectivos. Y, como segunda consideración, cabe agregar que la mayor

parte de esos falsos hechos ni siquiera sirven para fundar una vulneración de derechos fundamentales, al carecer absolutamente de entidad o por ser posteriores al despido.

En definitiva, y esto es lo único que interesa a la acción de tutela de derechos fundamentales, basta decir a esta parte que el señor Tisné; (i) no insultó a la denunciante; (ii) jamás la amenazó con el empleo de sus padres; (iii) no la desacreditó frente a sus ex compañeros de trabajo; (iv) no le hizo ninguna revisión de sus bienes; (y) jamás trató de forzar su voluntad en ninguna forma; (vi) no la maltrató de ninguna manera y (vii) no profirió en voz alta y en presencia de otras personas ninguna expresión en su contra o en descrédito de ella.

A mayor abundamiento, cabe señalar que los trabajadores de Acuícola Alas se enteraron que la señora Aravena fue despedida por sus propios dichos. El señor Tisné, luego de terminado el episodio con el hermano de la señora Aravena, y una vez que ésta ya se había retirado de la empresa, se limitó a indicar que ella ya no trabajaba en la empresa.

Por último, no puede olvidarse que el único episodio de agresión y violencia vivido ese 31 de mayo fue causado por el hermano de la señora Aravena, quien amenazó al señor Tisné puño en alto- y lo insultó a gritos antes de retirarse con su hermana de la empresa.

En cuanto a las prestaciones demandadas, rechaza haber vulnerado los derechos fundamentales de la señora Aravena en los

términos indicados en el libelo y, en consecuencia, rechaza absolutamente las peticiones monetarias contenidas en el punto II del petitorio de la demanda, pues son todas ellas improcedentes al no haber existido la vulneración alegada. Respecto al feriado demandado, consta del acta de conciliación ante la Inspección del Trabajo que esta parte ha estado siempre llana a pagarlo.

Pide, en mérito de lo expuesto y de lo dispuesto en los artículos 485 y siguientes del Código del Trabajo y demás normas citadas y pertinentes, se sirva tener por contestada la demanda interpuesta en autos en contra de su representada y, en definitiva, rechazarla en todas sus partes, declarando la improcedencia de la acción intentada, la inexistencia de vulneraciones a derechos fundamentales denunciadas, y condenándose en costas a la demandante.

Del mismo modo, y por el presente escrito, viene en contestar la demanda subsidiaria por despido injustificado o indebido deducida por la actora, solicita su completo y absoluto rechazo, con costas, conforme a lo que indica a continuación:

Ante todo, hace presente que la demandante en su libelo ha renunciado completamente a su derecho a hacerse cargo del contenido de la carta de despido enviada por su representada. En efecto, en la parte principal de su libelo, la demandante se limita a decir que los hechos invocados son falsos y artificiales, no existiendo ninguna otra explicación a su respecto. Por su parte, en la acción subsidiaria, la demandante se ha limitado a reiterar los mismos hechos y derechos

señalados en lo principal, sin aportar ningún antecedente nuevo respecto a esta acción.

En este sentido, es evidente que la demandante renunció a hacer cualquier alegación respecto a las circunstancias que podrían reducir o eximir su responsabilidad en los hechos invocados en la carta de despido.

Adicionalmente, cabe hacer presente la acción por despido injustificado, sin perjuicio de su carácter subsidiario a la de tutela, resulta una acción independiente a aquélla y que, por lo mismo, requiere alguna explicación mínima respecto a cuáles son los hechos que se impugnan. En efecto, resulta imposible saber a estas alturas si lo impugnado es la formalidad del despido, el contenido de la carta o si las expresiones vertidas por la demandante y que se reproducen en la carta de despido tendrían alguna justificación. Todo esto era carga de la demandante, carga con la que no cumplió y que, para todos los efectos prácticos, hace que su acción subsidiaria sea prácticamente inviable.

Aclarado lo anterior, cabe simplemente señalar que los hechos invocados en la carta de despido son verídicos. En efecto, Acuícola Alas se enteró que la demandante en al menos 3 ocasiones distintas manifestó expresiones en contra de la ex compañera de trabajo de la demandante, doña Lidia Inostroza, en las cuales la insultó aludiendo, entre otras cosas, al color de la piel y clase social de esta última. En efecto, hubo expresiones tales como "negra de mierda", "vos no tení

clase huevona", "yo con gente de tu clase no trabajo", etcétera, todo lo cual fue explicitado en la carta de despido, con indicación clara de las circunstancias.

Agrega que hubo una reconvención previa al despido, la primera vez que Acuícola Alas se enteró que la señora Aravena había proferido este tipo de insultos, ocasión en la que se le advirtió que esta situación no se podía repetir, por tratarse de una materia de especial gravedad. No obstante lo cual la señora Aravena reiteró su conducta, agregando además gestos de rechazo y asco en contra de la misma señora Inostroza.

Demás está decir que ninguna empresa puede tolerar que sus trabajadores se insulten. Adicionalmente, los insultos resultan particularmente agraviantes y graves cuando se les unen elementos tales como el color de la piel o la condición social (en efecto, ambos elementos son considerados especialmente en el artículo 2 del Código del Trabajo por tratarse de un actuar discriminatorio), cuestión que ocurrió en este caso.

Cabe señalar también que la conducta de la señora Aravena vulneró obligaciones expresamente estipuladas en su contrato de trabajo (cláusula décima letra E, entre otras) y del Reglamento Interno de la empresa (artículo 30°, letra b, artículo 38° , entre otros), el cual forma parte del contrato de trabajo. Adicionalmente, cabe tener presente que la legislación que regula los contratos de trabajo se entiende incorporada a estos sin necesidad de cláusula expresa; en este

sentido, nuestra legislación sanciona toda distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, situación socioeconómica, apariencia personal y enfermedad o discapacidad, entre otras (artículo 2° del Código del Trabajo). Así las cosas, los hechos invocados y detallados en la carta de despido constituyen evidentes incumplimientos al contrato de trabajo. Y su gravedad salta a la vista.

En consecuencia, y tras haber hecho una advertencia previa, Acuícola Alas se vio obligada a despedir a la señora Aravena cuando reiteró en estas conductas, siendo inadmisible mantener entre sus trabajadores a una persona que denosta de esa forma a sus compañeras de trabajo.

En consecuencia, el despido se encuentra justificado tanto en los hechos como en el derecho, motivo por el cual no corresponde el pago de ninguna de las prestaciones demandadas por concepto de indemnizaciones.

Por último, y considerando que la demanda subsidiaria no es más que una reiteración de la acción principal, y sin perjuicio de ser la misma improcedente en estos términos, para evitar cualquier duda, damos por reiterado todo lo indicado en lo principal de esta presentación.

Por tanto, en mérito de lo expuesto, pide: tener por contestada la demanda subsidiaria por despido injustificado y, en definitiva, rechazarla en todas sus partes con expresa condena en costas, declarando justificado el despido de la demandante.

NPLKDDRHDL

CUARTO: Que el día 12 de septiembre de 2017 se llevó a efecto la audiencia preparatoria, con la asistencia de las partes debidamente patrocinadas. Llamadas a conciliación ésta no se produce.

Que en la misma audiencia se tuvo como hecho no controvertido:

1.-Que entre Acuícola Alas y la demandante existió una relación laboral, desde el 01 de agosto de 2012, hasta el 31 de mayo de 2017.

2.- Que la última remuneración era de $458.950.

3.- Que hubo una conversación entre los abogados con fecha 03 de julio del presente año y que el abogado de la parte demandada Acuícola Alas S.A, señaló que no había ofertas de conciliación.

Luego se recibió la causa a prueba fijando como hechos a probar respecto de la tutela, los siguientes:

1.-Efectividad de que doña Yessenia Aravena y don Felipe Tisné se reunieron en la oficina de este último, quien estimó necesario hablar con ella en privado. Que en dicha entrevista don Felipe le comunica verbalmente que acaban de contratar a otra persona para ejecutar sus labores en lo sucesivo, y que no van a necesitar más de sus servicios, por lo que estaba despedida. Fecha de ocurrencia de estos hechos.

2.- Efectividad de que en razón de lo anterior, procedió a mostrarle una carta de renuncia, completamente redactada y con sus datos ya incorporados; aconsejándole que firmara para así "no complicar las cosas".

3.- Efectividad de que en el señor Felipe Tisné procede a insultar

a doña Yessenia Aravena, tratándola de malagradecida, amenazando eventuales represalias en contra de sus padres, y posteriormente continúa ofendiéndola en voz alta.

4.- Efectividad de que en razón de lo anterior procede a mirar el interior de la cartera de Yessenia, insinuando que podría sustraer algo del lugar.

5.- Efectividad de que don Felipe Tisné presionó moralmente a la trabajadora para que firmara una carta de renuncia, a solas en su oficina.

6.- Efectividad de que don Felipe Tisné le dijo a la actora que ya no puede ingresar más a la empresa, mientras ella se retiraba del lugar.

7.- Efectividad de que el señor Tisné acompaño a la trabajadora hasta que se retiró de las dependencias.

8.- Efectividad que concurrió el hermano de la señora Aravena a la instalaciones de la empresa y amenazó con golpear al señor Tisné levantando el puño.

9.- Efectividad de que el señor José Pedro Ureta Smith, mantuvo o sostuvo conversaciones con doña Yesenia Aravena, ofreciéndole suma de dineros como pago de indemnizaciones por su despido.

Que respecto del despido injustificado, se fijaron como hechos a probar:

1.-Hechos causas y motivos que determinaron el término de la relación laboral.

NPLKDDRHDL

2.- Efectividad de haberse dado cumplimiento a las formalidades legales para poner término a la relación laboral, hecho invocado en la carta de aviso de término de contrato y fecha de notificación al trabajador de dicho aviso de término de contrato.

3- Efectividad que el demandado le adeuda prestaciones, reajustes e intereses. Concepto y montos.

QUINTO: Que los días 05 de octubre de 2017 y 07 de noviembre de 2017, se realizaron las audiencias de juicio, recibiéndose la prueba aportada por las partes, quedando la presente causa en estado de dictar sentencia.

SEXTO: Que la parte demandante a fin de acreditar sus pretensiones rindió las siguientes probanzas, las que fueron oportunamente ofrecidas en la audiencia preparatoria:

A) Documental:

1.-Documento denominado "Presentación de Reclamo ante la Inspección del Trabajo" N° 708/2017/259. Fecha de ingreso 02 de junio de 2017. Código Oficina: 708. Extendido por la Inspección Comunal del Trabajo de Parral.-

2.-Constancia, N° 72, realizada por la demandante doña Yesennia Andrea Aravena Fernández ante la Inspección Comunal del Trabajo de Parral, con fecha 2 de junio de 2017.-

3.-Acta de Comparendo de Conciliación, realizada con fecha 12 de junio de 2017, ante la Inspección Comunal del Trabajo de Parral. Unidad de Conciliación.-

4.- Contrato de Trabajo celebrado entre ACUÍCOLA ALAS S.A. y la trabajadora doña Yessenia Andrea Aravena Fernández, con fecha 01 de agosto de 2012.-

5.-Constancia, N° 92, realizada por doña Mirella Angelina Fernández Tapia, RUN: 9.555.217-K, ante la Inspección Comunal del Trabajo de Parral, con fecha 7 de junio de 2017.-

6.-Siete (7) Liquidaciones de Sueldo extendidas por la empresa demandada ACUICOLA ALAS S.A., a la trabajadora doña Mirella Fernández Tapia, RUN: 9.555.217-K, correspondientes a los meses de marzo, abril, mayo, junio, julio y agosto, respectivamente, del año 2017.-

b) <u>Confesional:</u>

Que absolvió posiciones <u>don **Felipe Tisné Maritano**</u>, quien previamente juramentado expone que según la entrevista que hizo en la Inspección del trabajo, que es efectivo que el despido de la señora Aravena no tiene relación alguna con la contratación de otras personas, señala que el 31 de mayo le comunicó a la señora Aravena que estaba despedida por incumplimiento grave de obligaciones de contrato, luego de la reunión le comunicó a la señora Aravena que procediera a retirar sus cosas personales de la empresa e hiciera abandono de las instalaciones de la empresa, que él nunca le grito a la señora Aravena, que no es política de la empresa revisar ninguna cartera, nunca lo ha sido, ni lo será, el abogado de la parte demandante cita textual del documento de la Inspección del Trabajo "recuerdo que le pedí que

devolviera cualquier elemento de propiedad de Acuícola Alas que pudiera estar entre sus cosas" responde que es efectivo, dentro de su escritorio de trabajo, no dentro de la cartera, nunca solicitó revisar la cartera, que el conversa con amabilidad con todos, es una persona muy involucrada con las personas de la empresa, incluso cuando pidió que devolviera las cosas del escritorio.

Que es Ingeniero Comercial, no tiene estudios jurídicos, que el no hizo ni recibió llamados telefónicos del número + 569-82304020, que no conoce ese número de teléfono, la carta de despido la redacto el área legal de la empresa con todos los antecedentes a la vista y la firmó don José Pedro Urueta, que es el encargado de Parral, ya que él está en Santiago, que jamás a doña Yessenia la hizo firmar una carta de renuncia, que hay un plazo legal para entregar carta de despido, no tenía por qué ser el mismo día, en la sala de reuniones le comunicó que estaba despedida y lo otro fue en la oficina de laboratorio, que esta aproximadamente a 6 metros, está en la misma casa, separado por un pasillo, cuando termina la reunión le dice que proceda a retirar su cosas personales y salga de las instalaciones de la empresa, fue en la sala de reuniones y si tenía algo en su escritorio fue en el mismo lugar. Que él estaba presente en el lugar que tiene 5 metros de distancia, cuando ella procedió libremente a buscar sus cosas a la oficina de laboratorio y después hizo retiro de las instalaciones. Acuícola Alas contrata a doña Joselyn Vásquez Inostroza para trabajar desde el 01 de junio, comenzó a trabajar, al día siguiente de haber

despedido a doña Yessenia Aravena, como asistente de laboratorio y asistente de calidad, Yessenia tenía cargo de asistente senior de laboratorio.

C) Testimonial:

Que la parte demandante hizo comparecer a tres testigos ofrecidos en la audiencia preparatoria, quienes fueron debidamente individualizados y juramentados por el Tribunal, siendo interrogados en primer término por la parte que los presentó y luego contrainterrogados por la contraria, siendo, en algunos casos, finalmente consultados por el Tribunal, quedando sus declaraciones íntegramente en el registro de audio del tribunal, quienes expusieron resumidamente, lo que sigue:

1.- Declaración de doña Mirella Angelina Fernández Tapia, quien previamente juramentada, expone que trabaja para Acuícola Alas, es auxiliar, que doña Yessenia es su hija, que trabaja en Acuícola Alas hace 7 años, cuando despidieron a su hija ella estaba enferma en su casa, supo del despido por relato de su hija cuando llegó a la casa, le dijo que don Felipe Tisné llego con una carta de renuncia para despedirla y como ella no firmó, la hecho para afuera la trato muy mal, como delincuente, le reviso la cartera, que su hija trabajó 5 años y no era para que la trataran así, que el creyera comentarios, que incluso el señor Tisné la había llevado a capacitaciones a Santiago, nunca había tenido problemas, cuando entro la Lidia empezaron los problemas, que le tenían envidia a su hija, el despido sucedió en la oficina de Acuícola Alas, que el señor Tisné ya tenía otra niña

integrada en el puesto de Yesennia, que su hija no firmo la carta de renuncia, que ante eso don Felipe Tisné reaccionó muy mal, la hecho para afuera, que no la quería ver más, que la miraran que no se fuera a llevar algo, que don Felipe para ella no era mala persona, que se dejó llevar por comentarios de Yisel y Lidia, que ella acudió a la Inspección del Trabajo, puso un respaldo que por el despido de su niña(hija), don Felipe hubiera reaccionado mal y la pudiera despedir a ella, que don Felipe conversó con su marido, le dijo que si ella asistía al juicio de la niña, iban a pagar las consecuencias los 2 como papás, porque trabajan los 2 en Acuícola Alas, que su marido llegó muy afectado, que su marido Juan Aravena conversando con el señor Tisné no lloro, leído por el abogado 3 episodios por las cuales fue despedida su hija, dice que es mentira, que a su hija una vez que fue a sacar un reactivo del refrigerador Lidia le dio un portazo a su hija, incluso le pegó en la mano, Lidia es agresiva, incluso le dijo a ella que era sinvergüenza, a su hija le dijo que le gustaba ganarse la plata fácil, su hija con Lidia se llevaban mal. Que su hijo Mauricio Aravena, luego del despido de Yesennia, cuando fue a buscar a su hermana a la empresa, al señor Tisné no le levantó la voz, ni le amenazo, su hijo no es así, que encontró a su hermana mal, que le pregunto al señor Tisné qué paso, que porque había tratado a su hermana así, la hecho al auto y llegó muy mal a la casa.

Contrainterrogada responde: Todo lo que ha relatado se lo dijo su hija Yesennia cuando llego a la casa, el día 31 de mayo ella no fue a

trabajar a Acuícola Alas se encontraba con licencia, que su hija con el señor Tisné se llevaba bien que cuando llegó la niña nueva, no sabe porque influida por la encargada ahí comenzaron a tratar mal y humillar a su hija, que en la reunión cuando despidieron a su hija estuvieron presente todos los trabajadores de allá, se lo dijo su hija al llegar a la casa llorando, todos se enteraron de la discusión que hizo don Felipe a Yesennia. Respecto a su hijo, que él se encontró con la pelea y le dijo a su hermana que fue lo que paso y converso con don Felipe, que el día 31 de mayo no hubo ninguna discusión. Que el 7 de julio ella interpuso ante la Inspección del Trabajo un respaldo hacia ella, para que no la despidieran igual que a su hija, que ella no fue amenazada por el señor Felipe Tisné, que la Acuícola Alas a ella no le presto dinero, a su familia le paso dinero a título de préstamo, iba a ser pagado con el sueldo de los 3, y cuando se fue Yesennia le empezaron a descontar a ella y su marido, no sabe las bases del acuerdo.

2.- Declaración de don <u>Mauricio Alejandro Aravena Fernández</u>, quien previamente juramentado, expone que el día del despido de Yesennia, lo llamó y le consulto que la estaban haciendo firmar un papel que era que ella renunciaba voluntariamente él le dijo que no lo firmara, me dijo que se iba a ir para adentro a decir que no lo iba a firmar, la llamó por segunda instancia llorando que la fueran a buscar porque la habían echado, y el la fue a buscar, en el auto le dijo que la habían echado y que tenían ese mismo día una persona de

reemplazo, que a su hermana la estaban presionando con el tema de la familia que se vería involucrada si ella no firmaba, ella lloraba por el mal trato que le habían dado, que le habían hecho un seguimiento en la empresa para que ella no se llevara nada, que la estaban acosando todo el rato tras ella el señor Tisné, incluso que hasta le intentó revisar la cartera, le comentaba su hermana que tenía problemas frecuentes con Lidia, de miradas, que Yesennia le decía algo y ella lo tomaba con negativa, no quería hacer caso generaba conflictos, incluso le comentaba que Yesennia había enviado un correo a la empresa informando de lo que había pasado en esa instancia, nunca apareció ese correo, la sacaron y cambiaron clave, entre Yesennia y Lidia le comentaron acerca de un portazo que la señora Lidia le dio al cerrar la puerta de un refrigerador pegándole en el brazo a su hermana. Que su hermana no maltrato a doña Lidia de palabra, su hermana le comento que la despidieron por problemas con la otra niña, que la querían hacer firmar la carta de renuncia y le dijeron que la tenían que echar. Cuando el llega a buscar a su hermana a la empresa, ella le comentó en el auto lo que estaba pasando, el luego fue para adentro y hablo con don Felipe y le comento que porque hacía eso, porque razón y más encima con todos los años de servicios que había hecho su hermana para ellos, nunca habían tenido un problema con ella y más encima que la estaba haciendo firmar una carta de renuncia a su hermana, no tenía por qué haberlo hecho.

Contrainterrogado responde: De lo que el relató, estuvo presente cuando

fue a buscar a su hermana el día 31 de mayo de este año, tipo medio día o una de la tarde, que converso don Felipe cuando ingreso a la empresa, le dijo a don Felipe hola yo soy hermano de Yesennia y quiero saber porque despidió a Yesennia después de todos los años de servicio que hizo ella y nunca tuvieron un problema con ella y más encima le pasan una carta de renuncia para que ella la firme voluntariamente, lo encontraba injusto, él estaba afuera de la oficina y el adentro se veía visualmente, que conocía la señor José Pedro Ureta y al señor Tisné lo conocía por vista, cuando el fue a buscar a su hermana estaba adentro de las oficinas saliendo, adentro de la casona e ingreso al auto, el motivo porque el entro fue porque hablo con su hermana, la vio muy afectada estaba llorando y quiso aclara un tema con el porque ella estuvo muchos años con ellos trabajando y encuentra que fue injusto que le pasaran una carta de renuncia para que ella la firme voluntariamente, eso lo encontró injusto, no fue un tema de rabia, quería aclarar las cosas, no tenían por qué haber hecho eso, ella nunca tuvo un problema con ellos, en todos los años que trabajó con ellos, no vio la carta de renuncia, no le exigió al señor Tisné que quería ver ese papel, que el no trabaja en Acuícolas Alas pero conversa con su familia, del tema del refrigerador no sabe cuándo ocurrió, tiene entendido que su hermana mando correos a la empresa que tenía problemas con la compañera de trabajo.

3.- Declaración de doña <u>Stefany Anabel Pérez Vallejos</u>, quien previamente juramentado expone, que por lo que Yessenia le contó el

gerente la llamó a la oficina, le dijo que estaba despedida porque había encontrado otra persona para ocupar su lugar de trabajo, ese día le presento una carta como renuncia voluntaria la cual Yessenia no quiso firmar, porque ella no quería salir de su trabajo, no le dieron los motivos, y no firmó esa carta de renuncia que don Felipe le había presentado, ese día le dijo que estaba despedida y que fuera a buscar sus cosas, la hecho, la trato súper mal, salió llorando, fue a buscar sus cosas a la oficina, don Felipe la acompañó y salió diciendo que miraran a Yessenia que no sacara nada de la empresa, tratándola de ladrona un poco menos, y ese día intrusió su cartera, miro si llevaba algo en su cartera don Felipe, Yessenia se puso a llorar ese día, que estaba muy afectada porque no sabía porque la estaban echando, llamó a su hermano para que la fueran a buscar, cuando llegó su hermano le preguntó a don Felipe que porque la habían echado, que había pasado porque no sabía que había pasado, no sabe de amenazas ni golpes, sólo eso que había pasado. Yessenia le contó que una vez Lidia le había pegado en la mano con la puerta del refrigerador, esa vez tuvieron una discusión, no tiene conocimiento de otro hecho, no sabe porque despidieron a Yessenia, sólo que don Felipe le dijo a Yessenia que habían encontrado a otra persona para que ocupara su lugar, que la despidieron a fines de mayo.

Contrainterrogada: Que Yessenia trabajaba en Acuícola Alas, que sabe dónde está ubicada. Que su hermano fue a buscar a Yessenia ese día, no sabe cuánto tiempo estuvo al interior de la empresa, le dijo que

había entrado a ver qué había sucedido con el despido. Que ella con Yessenia son amigas hace casi 2 años, que conversaban todos los días por teléfono y ella le contaba siempre lo que le pasaba, no sabe que compañeros estaban mirando, no conoce la Acuícola por dentro, que el refrigerador se encontraba en el lugar del trabajo, cree que hacían como un muestreo, ella no lo vio, no recuerda fecha, que Yesennia estaba abriendo el refrigerador cuando Lidia abrió la puerta de arriba y a cerrarla, sabiendo que Yesennia estaba ocupando el espacio, al cerrarlo le chocó la mano, ella dijo que le había dolido, sabe lo que relata por Yesennia.

D) <u>Exhibición de documentos</u>

Exhibió la parte demandada lo siguiente:

1.-Contrato de Trabajo, celebrado entre Acuícola Alas S.A y doña Jocelyn Araceli Vásquez Inostroza RUN 17.988.006-7, con fecha de inicio de relación laboral el 01 de junio de 2017, día posterior al despido, documento en poder de la demandada, según consta en el informe de Fiscalización N° 171 evacuado por la Inspección del Trabajo, remitido a este Tribunal.

Respecto del documento la parte demandante, hace presente que el documento exhibido es fotocopia de Contrato de Trabajo, por lo que él sólo se hace cargo de la primera página, la demandada evacua traslado conferido por el Tribunal. Y el Tribunal resuelve: Que lo tiene por incorporado en la forma solicitada por la parte demandante, ya que no se trata del original.

2.- Libro de control o Registro de Asistencia (Centro ubicado en Parral) con todas las anotaciones de asistencia de sus trabajadoras, mujeres, correspondientes a los meses de mayo, junio, julio de 2017.

E) Respuesta al siguiente oficio:

- Oficio N° 405 -2017-L de CLARO CHILE S.A. de fecha 27 de septiembre de 2017.

SÉPTIMO: Que la parte demandada a fin de acreditar sus pretensiones rindió las siguientes probanzas, las que fueron oportunamente ofrecidas en la audiencia preparatoria:

Documental:

1. Contrato de trabajo suscrito entre Acuícola Alas y la denunciante, de 1 de agosto de 2012.
2. Anexo de contrato de trabajo suscrito entre Acuícola Alas y la denunciante, de 15 de marzo de 2013.
3. Anexo de contrato de trabajo suscrito entre Acuícola Alas y la denunciante, de 1 de febrero de 2017.
4. Copia de la carta de despido de 3 de junio de 2017 enviada por Acuícola Alas a la denunciante.
5. Copia de comprobante de Correos de Chile de envío de la carta reseñada en el numeral anterior, de 3 de junio de 2017.
6. Copia de comprobante de carta de aviso para terminación del contrato de trabajo emitido por la Dirección del Trabajo, de 2 de junio de 2017.

7. Copia del documento titulado "Distribución del Documento" (recepción del Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad de Acuícola Alas), de 1 de octubre de 2012, suscrito por la denunciante.

8. Ejemplar del Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad de Acuícola Alas S.A.

9.- Acta de Comparendo de Conciliación de 12 de junio de 2017 suscrito por la denunciante y por Acuícola Alas.

Testimonial:

Que la parte demandada hizo comparecer a sus testigos ofrecidos en la audiencia preparatoria, quienes fueron debidamente individualizados y juramentados por el Tribunal, siendo interrogados en primer término por la parte que los presentó y luego contrainterrogados por la contraria, siendo, en algunos casos, finalmente consultados por el Tribunal, quedando sus declaraciones íntegramente en el registro de audio del tribunal, quien expuso resumidamente, lo que sigue:

1.-**Lidia del Pilar Inostroza Hernández**, quien legalmente juramentada e interrogada expone: que trabaja para Acuícola Alas desde enero de 2017, como asistente de laboratorio, lo desempeña en laboratorio, hace molienda, lavado de material, cambio de centrifuga, trabaja en este momento en grupo, hay momento que hace funciones solas, la señora Yesennia trabajaba en laboratorio igual que ella pero tenía un cargo de asistente de calidad, dejó de trabajar el 31 de mayo, le comunico don Felipe que ella dejó de trabajar en la empresa , además fue la Inspección del trabajo a comunicarle a ella que doña

Yessenia había dejado de trabajar, que las razones del despido fue porque a ella la trató muy mal, cuando se trataba de comunicar con ella, la insultaba, le pedía material, no se lo pasaba, la trataba de negra, que no tenía cerebro, necesitaba un psicólogo, un psiquiatra, de huevona, de mierda, chuky, cuando entró a la empresa fue por 2 meses, el gerente le comunicó en marzo que ella trabajaría más, doña Yesennia empezó a cambiar su actitud, no sabe si no le pareció que ella siguiera en la empresa, porque don Felipe le comunicó que le enseñara su trabajo en caso de que ella no estuviera para reemplazarla y cambió su trato no queriendo enseñar, que doña Yesennia la trataba con gestos de asco, señalaba siempre que ella no era necesaria en el laboratorio, que los malos tratos que describe los realizaba en presencia de Yisel y la señora Mireya que es su mamá, ella lo comunicó a don Felipe y luego a don José que es el encargado de la empresa donde trabajan y a Yisel, era mucho el trato de negra enferma, don Felipe se acercó a hablar con ella, que a él le gustaba que trabajaran en equipo, que llegarán felices a trabajar, que no iba a tolerar el trato hacía ella, que doña Yesennia la trataba muy mal, que llegaba a su casa llorando, no sabía si tenía ganas de ir a trabajar o no, que le gusta su trabajo lo necesita y que tenía que seguir adelante, no sabía las razones de ese trato. La Inspección fue a la empresa, la citó para preguntarle si ella había visto cuando Yesennia se había ido de la empresa, que ella estaba en el laboratorio y la vio sentada con don Felipe en la sala de reuniones por las ventanas se ve, que ella la

vio muy tranquila, después de eso fue al laboratorio, saco una radio sin su delantal, ella estaba pesando los tubos de las muestras, ella entro y salió, se imaginó que si estaba sin delantal a lo mejor había pedido permiso para irse porque los tubos igual al que pesarlos de a dos, cuando los pesaban doña Yesennia hacía gestos como no los toques, déjalo ahí o si no yo no los voy a tocar, ella no vio llorar a Yessenia, que don Felipe nunca le ha gritado a ella, vio conversando a don Felipe y Yessenia solos el día de la reunión y los vio muy tranquilos.

Contrainterrogada responde: La mayoría de los maltratos fue las veces fue cuando le pedía instructivo de laboratorio, le decía espérate, que ahora no puedo estoy ocupada, pasaba siempre, don Felipe le dio la orden que ella le tenía que enseñar, ella no quería enseñarle, cada vez que se acercaba le decía "con esta negra yo no trabajo, esta negra está enferma de la cabeza, no tiene cerebro, necesitai un psiquiatra, yo no voy a trabajar con ella" , responde que es efectivo que con fecha 15 de mayo de 2017, la señora Inostroza le solicitó permiso para sacar un mortero, lo de que tuvo problemas con un tubo de muestra fue el 19 de mayo, el 10 de mayo la insulto diciéndole que te metes tú huevona enferma no tienes cerebro, y ella respondía que iba a hablar con el gerente, que no sabía que pasaba con ella, ella no respondía que iba a hablar con el gerente que no sabía que pasaba porque la trataba así, que ella no respondía con grosería, no tenía interés en que ella se fuera de la empresa. Que ella ingreso a la

empresa gracias a Yisel Inostroza, que se conocen desde chica, a ella le llegaban muchas muestras y necesitaba que la ayudaran por eso ingreso a la empresa por 2 meses y luego se quedó. Que su nombre es Lidia del Pilar Inostroza Hernández, que solo se frecuentan en el trabajo con Yisel, no tiene parentesco con doña Yisel Inostroza. Que la señorita Joselyn Vásquez Inostroza trabaja en la Acuícola Alas, no recuerda desde cuándo, que pesa tubos, lava material, hace lo que se hace en el laboratorio, asistente de laboratorio, no sabe si es asistente de calidad.

2.-Yisel Loreto Inostroza Inostroza, quien legalmente juramentada e interrogada expone: que trabaja para Acuícola Alas, que se desempeña como analista de laboratorio, dentro de la empresa hay 2 áreas producción y laboratorio, ella presta servicios al laboratorio, la empresa está ubicado en la ruta 5 sur kilómetro 338 de Parral, en el laboratorio actualmente trabajan 4 personas, Mireya Fernández, auxiliar de laboratorio, Joselyn Vásquez, asistente de calidad y asistente de laboratorio, Lidia Inostroza que es asistente de laboratorio y ella que es analista, el trabajo es grupal, tienen distintas funciones independientes dentro del laboratorio, pero para realizar la actividad se realiza en grupo, doña Yesennia Aravena trabaja en laboratorio con ella con el cargo de asistente senior de laboratorio y asistente de calidad, trabajan 4 personas, doña Yesennia dejo de trabajar el último día hábil de mayo de este año, fue desvinculada de la empresa por malos tratos hacia Lidia una compañera de trabajo, desde marzo hasta

la fecha de despido hubo varios episodios discriminatorios hacia Lidia, en distintas ocasiones la trato de "negra, que te crees tú, yo soy más que tú, aquí no eres nadie" cosa que a Lidia le afectaba , se lo informó a ella y se lo informaron al gerente de la empresa, fueron a hablar en primera instancia de manera grupal, para tratar de solucionar el problema y en manera independiente con cada una de las implicadas, siguieron los actos de agresión hacia Lidia, ella siempre hacía gestos de asco cuando trabajan juntas, no quería tomar el mismo material que tomaba Lidia dentro del laboratorio, el Gerente vino a hablar con ella, le dieron un ultimátum, que las cosas fueran grupales y sin denigrar al resto del equipo, y finalmente el 31 de mayo culmino esto, después de todos los episodios que existieron , y se le pudo término a su contrato, le consta porque ella estaba ahí en ese momento, ese día ella está trabajando en la empresa, ellos dos se reunieron el gerente con Yesennia en la sala de reuniones, Yessenia entro a la oficina y dijo que la habían despedido, tenía conocimiento de lo que se trató en esa reunión, porque llegó un Inspector de la Inspección del trabajo, posterior al despido de Yesennia, ellos consultaron si tenían conocimiento de una carta que se le había obligado firmar a Yesennia supuestamente, respondió que no porque no estaba en la reunión, desconoce dicho episodio, no escucho ni gritos, ni que le revisaran cartera que esa práctica no se usa, con posterioridad ella estaba ingresando datos, entró Yesennia le dijo que la habían despedido, posteriormente hizo un llamado y salió de la oficina, llegaron a

buscarla, escucho que preguntaron que quien había echado a su hermana, luego insultaron y amenazaron al gerente señor Tisné, no escucho ningún tipo de insultos ni improperios de don Felipe, que la Inspección del trabajo se lo consultó en varias ocasiones, ella era la única que estaba en la oficina no escucho gritos, trabaja desde hace ya 6 años, que jamás se ha revisado al ingresar a la empresa ni a la salida, no hay guardias ni es una práctica, estaba en su oficina en ese momento cuando escuchó que quien había echado a su hermana, escucho las amenazas e insultos hacia don Felipe, quedo nervioso por el mal rato, que la señora Lidia es su compañera de trabajo, no son familiares, con la señora Joselyn Vásquez sólo es alcance de apellidos, no tiene parentesco con las colegas, con la señora Mireya Fernández, la mama de Yesenia es una relación cordial, que han tenido episodios de agresión verbal por parte de la mamá de Yesennia hacia ella y hacia Lidia, también con Joselyn en el primer periodo que trabajó en la empresa, pero siempre ha quedado en eso se ha solucionado conversando no ha pasado a mayores, que Joselyn trabajó en el periodo 2012 hasta enero de 2014, que se retiró de la empresa, porque tuvo muchos problemas tanto con Yesennia como con la señora Mireya, trataban de perjudicarle, llamaban incluso los días domingos a su jefe para acusarlas de cosas que ella no hacía para perjudicarla, la señora Joselyn reemplazo a doña Lidia en junio de este año, se abrió un cupo y pudo entrar otra persona, hoy en día desempeña las mismas funciones que realizaba la señora Aravena y

otras más, el día 31 de mayo estuvieron presente en las oficinas que ella ha relatado al tribunal, estaba ella don Felipe y Yesenia, no recuerda haber visto a alguien más, el hermano llegó a buscarla, ingreso al hall de la oficina de la empresa, el hermano no estaba en ese momento, eso fue lo que le respondió a la Inspección del trabajo.

Contrainterrogada responde; que no hay parentesco entre doña Lidia Inostroza Hernández con ella ni con doña Joselyn Vásquez Inostroza, había episodios de maltrato entre Lidia y Yessenia, Lidia se quedaba callada antes el maltrato, ella generó el medio para que ingresara doña Lidia al trabajo, el 3 de enero de 2017, Joselyn Vásquez Inostroza el primer día hábil de junio empezó a trabajar, de marzo a mayo sucedieron las descalificaciones de Yesennia a Lidia, en mayo fueron los episodios más agresivos, el gerente vino a conversar con las partes y el trato de solucionar el problema, siguieron posteriormente las descalificaciones y se le puso un ultimátum a Yesennia para hacer las relaciones más cordiales para el grupo, episodio puntual puede ser cuando le pidió una carpeta para ver formulario, le dijo espérate, la trato de negra de emierda, huevona, enferma, que ella era más que Lidia, cree que fue en mayo como el 10 aproximadamente, recuerda el episodio de pesar unos tubos, Lidia terminó de pesar los tubos se los pasó a Yesennia no los quiso tomar haciendo gestos de ascos, cree que fue el 19 de mayo, ella estaba ahí, otro episodio fue cuando pasaba Lidia ella se corría haciendo gestos de asco, era constante. Ella no vio al hermano de Yesennia, solo lo escucho, dijo quién fue el

huevon que despidió a mi hermana, lo insultó y lo amenazo, por lo que le dijo el gerente don Felipe Tisné cree que le había levantado el puño.

C) **Declaración de parte:**

Declaración de don **Felipe Tizné Maritano**, quien legalmente juramentado e interrogado expone lo que sintéticamente se reproduce a continuación, constando íntegramente su declaración en audio de audiencia respectiva: que trabaja para Agrícola Alas hace más de 6 años, es Gerente General, que Acuícola Alas se dedica principalmente a 1 áreas de negocios, uno es el Centro de cultivo de crianzas de esturiones, y otra laboratorios de servicios, ubicados en Santiago casa matriz Parral y Osorno, sus funciones son velar por el correcto funcionamiento de la empresa, administrar y suministrar los recursos necesarios tanto en recursos monetarios como de recursos humanos, para el buen funcionamiento de la empresa, desempeña habitualmente sus funciones en Santiago, hacía Parral viaja una o dos veces al mes. En Parral tiene Centro de Cultivo, Área de producción y un Laboratorio de Servicio y se ofrecen servicios a la Agrícola Acuícola, en Santiago existe la casa matriz, está el área de recursos humanos y esta el área de administración de finanza, repite que en Parral tiene Centro de Cultivo, Área de producción y un Laboratorio de Servicio donde actualmente trabajan 4 personas, Yisel Inostroza, la señora Mireya Fernández, Joselyn Vásquez, Lidia Inostroza, Yisel Inostroza es la encargada de laboratorio y la que ordena internamente el flujo de

trabajo, esta Joselyn Vásquez que es asistente de laboratorio, y asistente de calidad, esta Lidia Inostroza que es asistente de laboratorio y esta la señora Mireya Fernández que es auxiliar de laboratorio, todas ellas tienen funciones específicas, es un trabajo constante en equipo, ya que el trabajo de laboratorio es un flujo de trabajo que continuamente están en conversaciones las partes que trabajan dentro del laboratorio. Dentro de las instalaciones de Parral de Acuícola Alas, está el laboratorio, las oficinas del laboratorio, las oficinas de producción y todas las piscinas del centro de producción, el laboratorio tiene una instalación contigua a la oficina de administración, donde está la sala de reuniones, la sala de laboratorio, el hall de entrada, la sala de colación y la oficina de producción. Que Conoce a Yessenia Aravena, ella trabajó en Acuícola Alas, de asiste de calidad y asistente senior de laboratorio, dentro de laboratorio con ella trabajan 3 personas más, trabajan en conjunto con Lidia Inostroza, con Yisel Inostroza y la señora Mireya Fernández, donde trabajan en conjunto, en equipo, constantemente, dado que el laboratorio pequeño, y el flujo de trabajo es constante en equipo, la señora Aravena trabajó hasta 31 de mayo de 2017, dejó de prestar servicios por incumplimiento graves en sus obligaciones del contrato, incumplimiento del reglamente de higiene y seguridad, el incumplimiento grave es maltratar, denostar, discriminar a la señora Lidia Inostroza constantemente, puntualmente en los meses de marzo, abril, en el mes mayo fueron 3 episodios, ocurrieron el día 10 de mayo, donde la

señora Yessenia Aravena maltrato a la señora Lidia Inostroza, le dijo negra de emierda, no tienes clases social, contigo yo no trabajo, no tienes cerebro, ante lo cual luego de ese episodio donde estaba presente doña Yisel Inostroza, se le comunicó a él y viajo a Parral, conversó con todo el equipo del laboratorio, converso con la señora Yesennia Aravena, Mireya Fernández, Yisel Inostroza, donde les comunicó que esto no podía volver a pasar, que es un trabajo en equipo, que lo denostar, discriminar, no iba a ser aceptado, ante lo cual le dijo que no siguiera con ese asunto, el día 15 de mayo, se le fue informado de nuevas agresiones como negra hedionda, mala clase, negra contigo no trabajo, haciendo alusión a su condición social, que la señora Yesennía Aravena le dijo a Lidia Inostroza, nuevamente viajó a Parral, converso nuevamente con ellas, cuando conversó con Yessenia Aravena y Lidia Inostroza, converso también en separado con ellas, le dijo a Yesennía que tenía que para esto, que no podía seguir ocurriendo y volvió a Santiago, el día 20 o 19 de mayo un nuevo episodio, fue informado de lo mismo, ante lo cual hubo una reunión de directo y se tomó la determinación de despedir a la señora Aravena se le comunicó el 31 de mayo de 2017, se lo indicó él el despido, se acercó al laboratorio y le pidió a Yesennia una reunión privada con ella donde le comunicó que estaba despedida, por la seguidilla de episodios que habían pasado, insultar denostar y discriminar a la señora Lidia Inostroza, que declaró lo mismo en la Inspección del Trabajo, que jamás le ofreció una carta de despido, jamás le dijo malagradecida y

jamás le dijo que los puestos de sus padres estaban en peligro, la reunión siguió en un tono amable, que la familia Aravena Fernández en un momento tuvieron trabajando 4 familiares con ellos, el señor Aravena es muy empeñoso trabaja en el área de producción, lleva trabajó desde el inicio de la empresa acá en Parral y la señora Mireya Fernández lleva trabajando desde el año 2012 en la empresa, a la señora Yesennia Aravena la incorporaron a la empresa, le hicieron un plan profesional de capacitaciones constante, don Juan Aravena en una visita en julio se acercó a él y a don Felipe Vial Claro que es el dueño de la compañía, para comunicarles que estaba muy desilusionado con la situación familiar, que no le encontraba nada de razón a la señora Yesennía Aravena y estaba preocupado por su futuro, y le dijeron que no tenía nada que ver con ellos, sino que con su hija, que jamás van a tener un problema con ellos ni perder el empleo por cosas de su hija, agradeció lo que le dijeron, el señor Aravena volvió a insistir que no encontraba razón alguna a lo que estaba haciendo la señora Yesennía Aravena. El 31 de mayo con posterioridad a la reunión, donde le comunicó a la señora Aravena que estaba despedida por incumplimiento grave mencionadas antes, le solicito a la señora Aravena, amablemente que hiciera retiro de sus cosas personales e hiciera abandono de las instalaciones de la empresa, la señora Aravena fue al laboratorio donde están sus cosas personales retiro sus pertenencias, sacó una radio que le pertenecía hizo un llamado telefónico y se retiró de la empresa hacia el estacionamiento con

tranquilidad, se subió al auto, eso ocurrió a las 3 de la tarde, luego baja del auto, una persona alta, diciendo muy enojado y gritando quien chucha despidió a mi hermana de la empresa, él estaba en el hall de la empresa y el entró con el puño en alto, amenazándolo a él, le mencionó que había sido despedida su hermana, se retiró de la empresa sin hacerle ningún daño físico, que fue un momento muy tenso, fue una hora donde estaba toda la gente de la empresa circulando, fue en horas de trabajo y puso en riesgo su integridad física, con amenaza una persona que hasta esa fecha él no conocía y que es el hermano de la señora Yesennía. Niega tajantemente algún ofrecimiento que se le haya hecho a la señora Yesennía Aravena, siempre se le informó que su finiquito iba a estar listo en el plazo legal, y que lo que le correspondía eran las vacaciones proporcionales, porque consideraron que el despido por su gravedad era incumplimiento grave de las obligaciones de su contrato y se lo comunicó personalmente en la reunión la señora Aravena, por lo que no hubo ningún ofrecimiento.

Don Juan y la señora Mireya mantienen vínculo actual con la empresa, que no ha existido conflicto con posterioridad al despido con los padres de la señora Aravena, a la familia Aravena le tienen mucha estima, cariño, le brindaron apoyo económico consistente en préstamo en el año 2016, sin intereses, descontado por planilla, actualmente está vigente, se estipuló en el acuerdo que si algunos de los 3 hacían abandono de la empresa, se hacía cargo las 2 personas que quedaron en este caso los padres del saldo del préstamo.

OCTAVO: Que atendido lo dispuesto en el artículo 456 del Código del Trabajo, la prueba debe ser apreciada según las reglas de la sana crítica, lo que importa tomar especialmente en consideración la multiplicidad, gravedad, precisión, concordancia y conexión de los medios de convicción que las partes aporten al proceso, y valorarlos de forma tal, que su examen conduzca lógicamente a la conclusión que convence al Tribunal.

NOVENO: Que, conforme el análisis de la prueba rendida y aquellos hechos no controvertidos, se ha tenido por acreditado lo siguiente:

Respecto de la acción de tutela:

1.-Que entre Acuícola Alas y la demandante existió una relación laboral, desde el 01 de agosto de 2012, hasta el 31 de mayo de 2017.

2.- Que la última remuneración era de $458.950.

3.- Que hubo una conversación entre los abogados con fecha 03 de julio del presente año y que el abogado de la parte demandada Acuícola Alas S.A, señaló que no había ofertas de conciliación.

4.- Que doña Yessenia Aravena y don Felipe Tisné, se reunieron en la oficina de este último el día 31 de mayo de 2017, dentro de las dependencias de la empresa demandada, en privado y en ausencia de otras personas. Y que en dicha entrevista se le comunica verbalmente a la trabajadora el término de la relación laboral. Esto según la declaración del representante de la empresa demandada y los dichos de las testigos de la demandante que se encontraban el día 31

de mayo trabajando en la casona de la empresa.

4.- Que tras el despido don Felipe Tisné le dijo a la actora que debía retirarse de la empresa, y que si tenía en su poder bienes de la empresa debía dejarlos. Esto en razón de que la demandante reconoce este hecho en su contestación y en el mismo tenor lo declaró en juicio el representante legal de la empresa.

8.- Que posteriormente concurrió el hermano de la señora Aravena a las instalaciones de la empresa e increpó al señor Tisné, por haber despedido a su hermana. Esto de acuerdo a la testimonial incorporada por ambas partes, ya que el propio testigo de la demandante y hermano el sr Mauricio Aravena Fernández, afirmó haber estado el día del despido en ese lugar, haber ingresado y conversado con el Sr. Tisné.

Respecto de la demanda subsidiaria de despido injustificado:

1.- Que el término de la relación laboral se produjo por un incumplimiento grave de las obligaciones contractuales, por parte de la trabajadora y demandante de autos. Pues las dos testigos de la demandada dieron a conocer al tribunal los malos tratos que daba la demandante a su compañera de labores Lidia Inostroza, señalando los días específicos en que se sucedieron y dieron detalle de lo ocurrido durante los días 10, 15 y 19 de mayo de 2017, que además fueron señalados en su carta de despido.

2.- Que se dio cumplimiento a las formalidades legales para poner término a la relación laboral, pues se invocó en la carta de aviso de

NPLKDDRHDL

término de contrato la causal del artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo con fecha 3 de junio de 2017, poniendo termino a la relación laboral a contar del 31 de mayo de 2017, y esto fue notificado a la trabajadora por el envío de carta certificada el día 3 de junio de 2017, todo esto fue debidamente acreditado con la documental incorporada en juicio, por la demandante, como se detalló precedentemente.

3- Que el único concepto que adeuda el demandado a la demandante, corresponde a su de feriado legal, esto es la suma de $436.003, ya que dicho monto tal como ha referido el propio representante legal de la empresa, en juicio, se encuentra pendiente de pago. Suma que por lo demás fue reconocida también en audiencia seguida ante la inspección del Trabajo, y da cuenta de ello la documental que fue incorporada por la demandante.

DÉCIMO: En cuanto a la acción de tutela laboral, que dice relación a la vulneración de los artículos 19 N° 1, N° 4 y N° 16 de la Carta Fundamental, la denunciante los hace consistir en haber atentado directamente contra la integridad psíquica y su honra, hiriendo sus sentimiento y desacreditándola frente a los demás; en coartar su libertad de trabajo, procurando forzarla a renunciar, bajo amenaza, vulnerando con ello su derecho a libre elección, todo esto con ocasión del despido de la actora.

Cabe consignar, que los hechos y no otros, fueron los fijados por el tribunal en los puntos de prueba y para el establecimiento la vulneración invocada con ocasión del despido, es preciso señalar que la

prueba de la denunciante ha sido absolutamente insuficiente, en unos casos, e inexistente, en la mayoría de los presupuestos fácticos, pues ni siquiera su propia testimonial da cuenta de ello, los testigos de la actora no reconocen directamente que se hubiere efectuado.

Por otra parte en cuanto a si la actora se vio afectada psicológicamente por los hechos que refiere en su demanda, con ocasión del despido, y por tratarse de un hecho que requiere de conocimiento técnicos para su establecimiento, ninguna prueba se rinde al respecto.

Que la falta de prueba resulta finalmente en la no acreditación de la ocurrencia de los hechos como la demandante expresa en su libelo, que así las cosas, y previendo la situación de dificultad probatoria en los casos de vulneración de los derechos fundamentales, el legislador estableció en el artículo 493 del Código del Trabajo que "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 su proporcionalidad" , de manera que, por un lado, debe el denunciante señalar e incorporar prueba o antecedentes que puedan constituir indicio de la vulneración, esto es, que de ellos se pueda razonablemente pensar que el despido ha vulnerado los derechos fundamentales invocados. Y, si esto ocurre, y el demandante, logra aportar antecedentes que den pie a los indicios invocados, debe el empleador, entonces, a través de su defensa y prueba, acreditar que el despido en el caso de autos es justificado o proporcional.

NPLKDDRHDL

Es más, del análisis de la prueba recientemente reseñada, no aparece ningún antecedente que pueda dirigir a este sentenciadora que se han visto vulneradas la normas constitucionales invocadas, con ocasión del despido, pues, si bien es cierto que los testigos de la parte denunciante, sostienen que el día del despido vieron a la demandante muy afectada, sus dichos son motivados por impresiones personales y no, como debe ser, objetivas, pues no se asocian a aspectos concretos, ya que no presenciaron la conversación que tuvo el Sr. Tisné y la Srta. Aravena. Así, de la exposición de don Mauricio Aravena, que estuvo ese día del despido en las instalaciones de la empresa demanda, se encuentran direccionados a repetir los hechos denunciados por la actora, pero no precisa efectivamente en los mismos, obedeciendo a narraciones difusas que no permiten sostener –como pretende el testigo- que los hechos efectivamente hayan ocurrido.

Como ya se señaló, en el caso de autos, los indicios invocados por la actora o cualquier otro de que pudiera vislumbrarse por esta Juez no pudo ser establecido por el demandante, y de esta misma forma fue informando por la inspección del trabajo a este Tribunal, por lo que no cabe sino más que rechazar la acción de tutela, como se dirá.

UNDÉCIMO: Respecto de la acción subsidiaria de despido injustificado. Que al respecto, establece el artículo 454 N° 1 inciso 2 del Código del Trabajo, que es el demandado empleador quien debe acreditar la veracidad de los hechos imputados en las comunicaciones a que se refieren los incisos primero y cuarto del artículo 162, sin que

NPLKDDRHDL

pueda alegar hechos distintos como justificativos del despidos, lo que necesariamente trae como consecuencia que la prueba es de hechos que describe la carta de aviso de despido sin que pueda alegar hechos distintos.

Además la señora Aravena no niega, desmiente, ni desacredita en modo alguno los hechos ni la causal de despido contenidos en la carta que ella misma reconoce haber recibido, renunciando completamente a su derecho a hacerse cargo del contenido de la carta de despido.

Sin perjuicio de lo anterior, la carta de despido y los hechos en los que la misma se funda, son precisamente aquellos ocurridos los días 10, 15 y 19 de mayo de 2017, que en síntesis consisten en malos tratos de parte de la demandante, hacia su compañera de labores doña Lidia Inostroza, tales como palabras groseras, críticas basadas en su color de piel y condición social y gestos de asco y evidente antipatía que se consignan en el documento. Estos darían cuenta de incumplimiento de las obligaciones que pactó en su contrato, específicamente en sus cláusulas décima letra E y décima segunda en relación con el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad del Acuícola Alas y la propia legislación laboral vigente (Artículo 2 del Código del Trabajo).

La carta de despido fue incorporada en juicio, de manera tal de que el Tribunal, tomó conocimiento de la causal invocada, los hechos que la justifican y las supuestas obligaciones incumplidas. Lo anterior contrastado con las declaraciones vertidas por las testigos de la

NPLKDDRHDL

demandante, como así también la incorporación de las cláusulas aludidas mediante lectura de la documental, permite a esta sentenciadora concluir que los hechos ocurrieron de la forma que se señalan en la carta de despido.

Que, lo anterior ya fue considerado como un hecho acreditado en el considerando octavo, se tienen por probados aquellos que se describen en la carta de despido. Por lo que cabe analizar si estos dicen relación con las causales invocadas.

Que por otra parte, tal como se señaló en cuanto a la causal invocada que corresponde a la del artículo 160 N° 7, esto es incumplimiento grave de las obligaciones que impone el empleador en estas acciones sólo debe circunscribirse a los contratos. Para ello, cabe analizar el contrato de trabajo incorporado por las partes, que en su cláusula décima establece que la trabajadora queda especialmente obligada a: e) observar orden, disciplina, respeto y trato adecuado en todos sus actos, tanto con sus superiores como subalternos, compañeros de labores y terceros, realizando sus labores en correcto estado de presentación. Luego la cláusula décima segunda, declara haber recibido el reglamento interno de orden, higiene y seguridad y se establece que sus normas se entienden incorporadas al contrato. En tanto, en el reglamento interno de orden, higiene y seguridad, establece como obligación a la trabajadora en su letra b), ser corteses con sus compañeros de trabajo, y luego en su letra r), se obliga a contribuir con su conducta a un buen clima laboral; y el artículo 38 en su letra

j) prohíbe a la trabajadora usar un lenguaje inadecuado. De manera tal a luz de las declaraciones incorporadas en juicio como prueba de la demandada y los hechos acreditados, se incumplió por la demandante las obligaciones que imponía su contrato.

Ahora, habiendo establecido el incumplimiento a las obligaciones que le impone el contrato, corresponde calificar la gravedad de la misma, y al respecto, debe indicarse que dicho factor, constituye una cuestión valorativa que debe estimarse conforme a las circunstancias condiciones bajo las cuales la infracción se haya cometido.

Al respecto, estima esta Juez que los incumplimientos contenidos en la carta de despido y que motivaron el término de la relación laboral, son graves ya que afectaban directamente a otra trabajadora, compañera de funciones por lo demás, que por lo demás con ello se contraría lo dispuesto en el artículo 2 del Código del Trabajo, pues el trato que dio la demandante a doña Lidia Inostroza es contrario a la dignidad de su persona y consistieron en actos de discriminación basados en su color de piel y origen social, razón suficiente para justificar la gravedad de incumplimiento.

Considerar alegaciones que no se expusieron en el libelo, repugna al debido proceso, por cuanto la demandada no ha tenido posibilidad en su contestación que argumentar al respecto, instrumentos únicos que determinan la Litis y en lo que debe basarse esta Juez para dictar sentencia.

DECIMO TERCERO: Que el resto de la prueba rendida, en

nada obsta a lo concluido precedentemente.

Por estas consideraciones y teniendo, además, presente lo dispuesto en los artículos 19 N° 1, 4 y 16 de la Constitución Política de la República, artículos 3, 4, 7, 10, 63, 160, 162, 168, 420, 423, 425 a 432 a 445, 485 a 495 del Código del Trabajo, se resuelve:

I.- Que SE RECHAZAN la demanda principal de tutela por no existir vulneración de derechos fundamentales; y la subsidiaria de despido injustificado, interpuestas por doña Yessenia Andrea Aravena Fernández en contra Acuícola Alas S.A., representada legalmente por don Luis Felipe Tisné Maritano.

II.- Que se condena en costas a la demandante, por haber resultado totalmente vencida, fijando las personales desde ya en la suma de $200.000.- (doscientos mil pesos).

Manténgase en custodia la prueba documental incorporada por ambas partes litigantes por un plazo de tres meses contados desde la fecha en que la sentencia quede ejecutoriada, a cuyo término procederán a su retiro, bajo apercibimiento de destrucción.

Las partes quedan válidamente notificadas de la sentencia en la actuación decretada para las 13:00 del día de hoy 17 de noviembre del presente año 2017.

Regístrese, y en su oportunidad, archívese.

Dictada por doña KAREN VALERIA LAGOS MEDINA, Juez Subrogante del Juzgado de Letras del Trabajo De Parral.

NPLKDDRHDL

En Parral a diecisiete de noviembre de dos mil diecisiete, se notificó por el estado diario la resolución precedente.

KAREN VALERIA LAGOS MEDINA
Fecha: 17/11/2017 15:33:09

NPLKDDRHDL

A contar del 13 de agosto de 2017, 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