

CARATULADO : CASICH CON QUIMILAB HT S.A.
MATERIA : TUTELA LABORAL
RIT : T-69-2021

Osorno, dieciocho de marzo de dos mil veintidós.

VISTOS:

En esta causa **RIT T-69-2021** compareció doña **JENNIFER ANDREA CASICH SAAVEDRA**, RUT 15.799.561-8, chilena, casada, con domicilio en el Sector de Graneros de Pilauco, Parcela N° 18, Osorno, actualmente cesante, interponiendo demanda por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, en contra de su ex empleador **QUIMILAB HT S.A.**, R.U.T 96.668.320-1, presentada legalmente por don Luis Antonio Fernández Comber, R.U.T 6.061.115-7, chileno, casado, ignora profesión, ambos con domicilio en Pilmaiquén 3699, Renca, en atención a los argumentos de hecho y derecho que expone. En cuanto a la relación laboral y despido dice que desde el 01 de noviembre de 2016 hasta el 31 de agosto de 2021 prestó servicios para la demandada principal bajo vínculo de subordinación y dependencia, desempeñándose como jefa administrativo oficina Osorno, en la sucursal de Osorno, ubicada en la Ruta 215, Km 5, Cañal Bajo, Osorno. El contrato era de carácter indefinido, su remuneración era de carácter mixto. Su última remuneración para efectos de calcular las prestaciones que en derecho corresponden asciende a la suma de \$ 1.728.647. El 23 de agosto 2021 del presente año, viajó desde Santiago a la sucursal Osorno, el subgerente de administración y finanzas, don Héctor Segura, y a eso de las 15:00 horas aproximadamente lo llama para conversar en privado en presencia del Gerente Técnico don Félix Gallardo, quien le pregunta si ella estaba buscando trabajo, a lo que le respondió que no, insistió y le preguntó si quería irse de Quimilab; le volvió a señalar que no, en ese momento se molestó y de forma irónica le señaló que tenía una foto en la cual estaba buscando otro trabajo, le pidió que le muestre la foto, el accede y le muestra un pantallazo de Linkedin, portal laboral, en la cual preguntaba correo para postular a un trabajo en la empresa Copeval; le señaló que eso no significaba que estaba postulando a otra empresa; finalmente don Héctor Segura, le dijo que el Gerente estaba molesto y que la empresa sospechaba que dejaría votadas sus labores en cualquier momento, por lo que habían tomado la decisión de despedirlo. Lo señalado por don Héctor lo dejó sorprendida y le exigió que le diera los verdaderos motivos de su despido, ya que le parecía insólito que se le despidiera por una publicación, pero él insiste que ese era el único motivo del despido. Como señaló se le despidió de manera verbal, exigió la carta de despido, señalándole don Héctor que no la tenía, pero que le sería aplicada la causal de necesidades de la empresa, le hace entrega de las llaves de la oficina, la credencial, le transfiere el monto que tenía de la caja chica y le entregó el detalle de la caja misma, luego de esto, le solicita que se retire a su hogar. Al llegar a su hogar dejó constancia del despido verbal en la página de la Dirección del Trabajo. Agrega que el miércoles 25 de agosto 2021, le envió un correo a don Luis Fernández, Gerente, para darle a conocer el hecho del despido verbal por parte de Héctor Segura, por el hecho de haber efectuado una consulta en la red Linkedin por un trabajo que se compartió de la empresa Copeval, solicitando que le enviaran la carta de despido, pero lo único que le remiten es la copia del aviso efectuado ante la Inspección del Trabajo. De lo expuesto en los párrafos anteriores, se desprende que la



demandada no cumplió con las formalidades legales en cuanto a la comunicación del despido, según lo señalado en el artículo 162 del Código del Trabajo, esta debe ser otorgada de manera personal o por carta certificada al domicilio del trabajador dentro de 3 días hábiles siguientes al de separación de funciones. En la especie la demandada da termino a la relación laboral de manera verbal el día 23 de agosto 2021 con separación inmediata de funciones, no obstante señalar tanto en el aviso de la Inspección del Trabajo y finiquito que la separación de funciones se produjo el día 31 de agosto 2021, por lo que la empresa tenía plazo para enviarle la carta a su domicilio hasta el día 26 de agosto 2021, lo cual no ha cumplido. Destaca que, doña Sandra Leal, administrativa de cobranza, le envió mensaje por whatsapp para poder ir a dejar en compañía de don Héctor Segura la carta de despido a su casa, señalándole que se encontraba fuera. Por otro lado, la copia de aviso del término de la relación laboral enviada a la Inspección del Trabajo de Osorno el día 23 de agosto 2021 y remitida vía correo electrónico no sule en forma alguna el cumplimiento de la formalidad del despido. En atención a lo dispuesto en el artículo 162 del Código del Trabajo, las omisiones u errores en que se incurran con ocasión de la comunicación del término de la relación laboral no invalidaran el despido. Sin embargo, se produce un importante efecto procesal ya que la única comunicación que se puede considerar válida para los efectos de lo dispuesto en el artículo 454 n° 1 del Código del Trabajo, el que indica que en los juicios sobre despido corresponderá en primer lugar al demandado la rendición de la prueba, debiendo acreditar la veracidad de los hechos imputados en las comunicaciones a que se refieren los incisos 1° y 4° del artículo 162. Al no haberse dado cumplimiento a las formalidades legales, en la especie no existe carta alguna que exige dicha norma sobre la comunicación del despido, la demandada no podrá rendir prueba en juicio, siendo este argumento suficiente para acoger la demandada de autos. Invoca jurisprudencia judicial. Para el caso improbable que el tribunal determine que la copia del aviso de término enviado a la Inspección del Trabajo y remitida vía correo electrónico, considere que es válido en cuanto al cumplimiento de la formalidad legal del artículo 162 del Código del Trabajo, en lo pertinente este aviso señala como hechos de la causal de despido por necesidades de la empresa lo siguiente: *“los motivos en que se funda el despido se deben a producto de cambios en las condiciones del mercado laboral y en la necesidad de mejorar la competitividad del negocio, la compañía a decidido racionalizar y reestructurar el personal, debiendo prescindir de sus servicios”*. A simple vista se desprende que los hechos falsos imputados en la carta de despido, en los cuales se pretende fundar su despido son del todo genérico, todos narrados de una forma vaga e imprecisa, que no explican con claridad, la necesidad de su despido. Así se refiere a cambios en el mercado, a una racionalización y reestructuración del personal, sin que se pueda desprender ni concluir porque el despido es inevitable. Invoca y transcribe jurisprudencia judicial. De igual modo, la Corte de Apelaciones de Santiago ha señalado en autos Rol N° 5895- 2007 que el despido por la causal de necesidad de la empresa debe estar asociada, por regla general, a una causa que no sea la sola voluntad unilateral y discrecional del empleador, por lo tanto, debe fundarse en hechos objetivos que hagan inevitable la separación de uno o más trabajadores. El legislador en el artículo 161 del Código del Trabajo señala casos no taxativos sino a título ilustrativo, que pueden englobarse en aspectos de carácter técnico o de orden económico. Como los aspectos de orden económico que autorizan a invocar la causal de término de contrato de trabajo materia de análisis, se refieren a que debe existir un detrimento



en las situación financiera de la empresa que haga insegura su marcha, lo que, en el caso de autos, no se acreditó, sino que, por el contrario, se probó que fue invocada porque los trabajadores se negaron a aceptar las modificaciones que se pretendían introducir en sus contratos de trabajo, que implicaba asumir nuevas funciones sin una mejora en sus remuneraciones, se debe concluir que corresponde acoger la demanda por ser improcedente la causal invocada para poner término a los contratos de los actores. Además, la Jurisprudencia ha sostenido invariablemente que junto con el carácter de objetiva de la causal en comento, su aplicación sólo resultará procedente cuando concurren situaciones fácticas que reúnan al menos dos características básicas, que sean permanentes y graves. Para lograr esta calificación se requiere conocer en detalle los hechos en los que el empleador pretende fundar su decisión, a fin de determinar si cumple con el estándar legal mínimo compatible con la estabilidad relativa en el empleo que consagra nuestro legislador. Destaca por otro lado que desde que comenzó a prestar labores en el cargo de Jefa de Administración hasta la fecha de su despido, siempre desempeñó sus labores de la mejor forma, en la especie llegó a poner orden en temas administrativos, se percató de varias situaciones que perjudicaban a la empresa, como por ejemplo trabajadores que vendían y facturaban productos por montos inferiores a los establecidos por la empresa, y lo más importante es que las ventas en la sucursal Osorno aumentaron en un más de 50%, lo cual se mantuvo en el tiempo, incluso durante todo el tiempo que se extendió el estado de excepción constitucional por emergencia sanitaria a causa del Coronavirus, la empresa nunca dejó de comercializar sus productos, nunca dejó de funcionar, por lo que en este sentido, en cuanto a lo expuesto no existe ninguna necesidad de la empresa. Dice que lo otro que llama la atención, es que se habla de un proceso de racionalización y reestructuración del personal, sin especificar si este proceso es a nivel nacional o solo de Osorno, por lo que debe entenderse que este proceso se llevó a cabo a nivel nacional. Sin embargo e irónicamente es la única trabajadora desvinculada el día 23 de agosto de 2021. De lo expuesto entonces surgen las siguientes interrogantes ¿a qué se refieren los cambios de condiciones en el mercado laboral?, ¿desde cuándo comenzó la empresa con un proceso de racionalización y reestructuración?, ¿en qué consisten dichos procesos?, ¿por qué soy la única trabajadora a nivel nacional despedida el día 23 de agosto de 2021?. El 03 septiembre suscribió finiquito de contrato, en Notaría Dolmestch de la ciudad de Osorno, acto en el cual se le paga mes de aviso previo por \$ 1.728.647, indemnización por 5 años de servicios \$ 8.643.235, a su vez se descuenta el aporte empleador al seguro de cesantía por la suma de \$ 1.444.293. El finiquito referido fue suscrito la siguiente reserva de derechos, *“me reservo el derecho de reclamar: incremento legal, la causal de despido, devolución de AFC, remuneraciones de agosto 2021, comisiones de julio y agosto 2021, la tutela de derechos fundamentales, la nulidad del despido, la formalidad del despido, feriado legal, proporcional y progresivo”*. En cuanto a la vulneración de derechos fundamentales, los verdaderos motivos de su despido se deben a una vulneración de sus garantías fundamentales relativas a lo señalado en el artículo 19 N° 16, de la Constitución Política de la República, artículo N° 2 e inciso 3° del artículo N° 485 del Código del Trabajo, es decir, a la libertad de trabajo y el derecho a su libre elección, a la no discriminación arbitraria y el derecho de indemnidad. La relación laboral se desarrolló sin mayores inconvenientes, en cuanto a la relación con su jefatura y compañeros de trabajo, se sentía contenta con su desempeño laboral, había logrado ordenar la oficina y aumentar las ventas.



En marzo del año 2020, cuando se instauró la pandemia sanitaria por coronavirus, los trabajadores de la sucursal Osorno siguieron desempeñando funciones de manera normal, jamás hubo una baja en producción, al contrario, las ventas siempre han ido en aumento. Sin embargo el trato de su jefatura directa en Santiago comenzó a cambiar a fines de marzo de 2021, época en que la Seremi de Salud informó para las empresa producto del aumento de casos de coronavirus, nuevas y más estrictas medidas sanitarias, no se podían entregar salvoconductos a los cargos administrativos de las empresas de primera necesidad que continuaban con sus actividades y producción en forma normal, se les informó que los salvoconductos serían de forma exclusiva para los trabajadores que se desempeñen en cargos de producción, y para aquellos trabajadores que se desempeñen en funciones administrativas como en su caso, no se les entregarían salvoconductos y que deberían cambiar a la modalidad de teletrabajo. De forma casi inmediata a este anuncio, el día 01 de abril 2021, recibió llamada de don Héctor Segura (subgerente de administración y finanzas), quien le informa que por la nueva medida de la Seremi de Salud, la empresa no podía sacar salvoconductos para los administrativos, y que debía realizar la siguiente operación, la cual se había efectuado con los administrativos de Santiago; le ordenó sin previa consulta de los trabajadores afectados, modificar el cargo de todos los administrativos en Osorno (Claudia Vargas, Sandra Leal, Gerardo Canales y el mío) en los contratos de trabajo, en la especie los contratos tienen más de una hoja, y en la primera hoja aparece el cargo de cada trabajador, precisamente era la primera hoja que debía modificar, y colocar cargos referentes a producción o aseguramiento de calidad, y entregar copia de estos contratos adulterados a los trabajadores, con el fin, si eran fiscalizados debían mostrar este contrato junto al salvoconducto que enviaría gerencia. En ese momento, ante tal orden se sintió muy vulnerada y pasada a llevar como persona, la medida adoptada por el Gobierno era para proteger la vida e integridad de los trabajadores, y su empleador desconociendo ello le pedía adulterar los contratos de trabajo, sabiendo que su negativa le podía traer consecuencias negativas, de todas maneras decidió enfrentar a don Héctor Segura y le señaló que le parecía incorrecta su forma de actuar, de obligar a los trabajadores a seguir ejerciendo labores en forma presencial, que no estaba de acuerdo en realizar una adulteración de un documento privado y que se oponía a sus órdenes, que no era ético, y que por su parte no estaba de acuerdo. Le explicó y le propuso como alternativa, que los trabajadores de Osorno seguirían trabajando en forma presencial, que todos podían llegar a la oficina, si eran fiscalizados se irían a sus casas, y él podía organizar el teletrabajo para el día siguiente. La respuesta que recibió de don Héctor fue categórica, se alteró y le exigió seguir sus órdenes, señalándole, que si alguien no quería a ir a la oficina, se le suspendería el contrato, la empresa no quiere trabajadores en teletrabajo. Al terminar de hablar telefónicamente con don Héctor Segura, quedó muy afectada emocionalmente y buscando alguna manera de poder revertir la situación, no era posible que la empresa no acatara las medidas sanitarias y expusiera la vida de los trabajadores, decidió comunicarse con don Félix Gallardo, gerente técnico de Osorno, él se encontraba con unos días de vacaciones, para explicarle la situación, le comentó que no estaba de acuerdo con el actuar de gerencia, le dio a conocer sus argumentos, él lo apoyó y le dijo que estaba totalmente de acuerdo con el demandante. Finalmente realizó los cambios en la primera hoja de los contratos, de lo cual le informe a don Héctor Segura por correo electrónico el mismo 01 de



abril 2021. El lunes 5 de abril 2021, retornó a sus labores don Félix Gallardo, quien llamó directamente al gerente don Luis Fernández, para comentarle que el también no estaba de acuerdo con la adulteración de los contratos de trabajo, el gerente se retractó y solicitó que, don Héctor Segura envíe un correo diciendo que había un error en los contratos enviados y que los vuelva a modificar a su formato original, a su vez le ordenó que le solicite a los trabajadores afectados, los contratos adulterados para que en la reunión de los días miércoles vía zoom, se los muestre y los rompan ante él. Esto sucedió de esa manera, el demandante pidió los contratos adulterados, los rompió y los botó a la basura. Desde ese día, el trato de su jefatura cambió radicalmente, ya no le hacían participar en todas las reuniones de los días miércoles, solo le preguntaban por cosas muy puntuales, las llamadas desde Santiago eran menores, bajó la comunicación de parte del gerente y subgerente al demandante. Pese al cambio notorio siguió trabajando para que todo funcione bien, haciendo gestiones en beneficio de la organización de la empresa, como jefa administrativa era su responsabilidad velar por la seguridad de su equipo. A principios del mes de junio 2021, le comentó a don Félix Gallardo que conocía a una fiscalizadora de la autoridad sanitaria, y que podía solicitarle una visita amistosa (sin sumario) para que revise la bodega de químicos, y que nos pueda dejar por escrito, lo que hace tiempo le había solicitado a gerencia sobre la bodega, habían bastante cuestiones que corregir e implementar, con la intención de que con esas indicaciones se puedan realizar las mejoras de seguridad y de almacenamiento de los químicos en bodega Osorno, lo cual consideraba que era urgente, ya que habían pasado aproximadamente 2 años desde su primera solicitud a gerencia, sin tener hasta la fecha las aprobaciones para implementar las mejoras en la infraestructura de la bodega, y de esta forma, se cumplan las normativas correspondientes. Don Félix Gallardo, accedió a su iniciativa, se realizó la visita de la autoridad sanitaria, se envió esta información a gerencia para que pueda realizar los cambios e invertir en lo que una bodega de Químicos debía tener y cumplir. También había gestionado con el dueño de la bodega que, si debían hacer modificaciones y mejoras de alto valor, él como arrendador las podía realizar y luego ajustar el arriendo, todas estas gestiones para que la empresa no haga una inversión alta, y sea solo un porcentaje adicional en el arriendo, todo con la finalidad de trabajar con las medidas de seguridad que correspondían. Gerencia, ante su iniciativa le envió un correo diciéndole que la empresa no estaba en condiciones de hacer gastos, los que eran de aproximadamente \$ 500.000, lo cual le pareció irónico ya que las ventas habían aumentado en más de un 50%, efectuándose ventas mensuales en el mes de junio 2021 por más de \$ 104.000.000. Lamentablemente la visita y la notificación de la autoridad sanitaria, no fueron tomadas en cuenta por gerencia. Luego de eso no siguió insistiendo, claramente a su ex empleador no le importaba la vida, salud e integridad de sus trabajadores, desconociendo totalmente lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo. Lo hasta aquí expuesto, lamentablemente alteró su estado de salud, se sentía nerviosa, angustiada, menoscaba. Destacar que desde fines del año 2019, se le diagnosticó la enfermedad crónica de Fibromialgia, estaba tomando medicamentos para el dolor (tramadol), y con los problemas que se estaban desarrollando en su trabajo, se sentía cada vez peor, por lo que decidió realizar telemedicina en junio 2021, con una reumatóloga de Santiago de la clínica Dávila, ya que en Osorno no había profesionales especialistas con horas disponibles. La especialista le solicitó exámenes que nunca le había hecho, se realizó resonancia, cintigrama óseo y exámenes de



sangre, los cuales arrojaron otro diagnóstico, Poliartritis, tenía muchas articulaciones inflamadas (hombro, tobillos, cadera, rodilla) lo que le provocaba mucho dolor en distintas articulaciones, el dolor se irradiaba en todo su cuerpo, no podía ejercer sus labores habituales de forma normal, por las noches producto de los dolores no podía dormir. Ante su diagnóstico, la especialista le solicitó que se tomara una licencia médica de 30 días, como mínimo para poder realizar un tratamiento con corticoides, llevaba más de un año con las articulaciones inflamadas y era necesario que haga un tratamiento como corresponde para poder sentirse mejor, este nuevo tratamiento implicaba tomar una serie de medicamentos además de ponerse unas inyecciones para ir disminuyendo los fuertes dolores, con lo cual le bajarían sus defensas, y se iba a sentir muy de caída, por lo que necesitaba estar en reposo absoluto, para que su cuerpo de a poco asimile estos nuevos medicamentos. Lamentablemente no pudo hacer efectiva de forma inmediato este descanso, sabía que su ausencia le molestaría a su jefatura. Se sentía muy angustiada, ya que por su salud se veía en la obligación de hacerlo, pero por otro lado sentía que antes los problemáticas ya referidas más su ausencia la podían despedir. Así es, que decidió dejar pasar unos días, para dejar todo organizado en la oficina, informe de su tratamiento médico y de su ausencia a Félix Gallardo y a Héctor Segura. Así se ausentó de sus labores por un total de 35 días, desde el 18 de junio hasta el 22 de julio 2021, debiendo retomar sus funciones el día 23 de julio 2021. Lamentablemente su empleador y como era de esperar no le pareció en absoluto que se ausentará de sus labores, y estando en pleno tratamiento, decaída por los fuertes medicamentos, le pide realizar informes de cierre de mes, informe de cobranza, informe de ingresos, informe de comisiones de Daniel Amthauer, informes de cobranza de los días lunes. No suficiente con ello, doña Sandra Leal, administrativa, le envía un audio por Whatsapp señalándole que don Héctor Segura necesitaba el informe de cobranza de los lunes, preguntándole, si ella se lo iba a enviar, en ese momento le respondió que no, porque estaba con licencia médica, y ya la habían molestado bastante con informes y otras solicitudes. Al retomar sus funciones el día 23 de julio 2021, ninguno de sus jefes de Santiago le habló, pasaron recién 4 días para que don Héctor Segura, se comunicará por temas de cobranza, y Gerencia ya no le requería para nada, la dejaron al margen de forma total y definitiva de las reuniones de los miércoles. La situación se agudiza cada vez más, le comentaba de lo que estaba viviendo en su trabajo a sus amigas y a su cónyuge, se sentía muy angustiada, por la indiferencia total que comenzó después de su licencia médica. Es de una importancia destacar en este punto que el cambio de actitud también se le comente a don Félix Gallardo, quien le dijo que la jefatura en Santiago estaban muy molesta por su licencia médica, a su parecer fue demasiado larga. Pese a lo descrito siguió trabajando como siempre, debía demostrar que su enfermedad no sería un impedimento para seguir ejerciendo sus labores. Y pensando en las infracciones laborales, observaciones que desde hace más de dos años venía pidiendo a la empresa que las subsanará, decidió el 16 de agosto del presente año ingresar una denuncia ante la Inspección de Trabajo Osorno N° 590/2021, para que puedan ir a fiscalizar, lo concerniente a la carga y descarga de los productos con un peso mayor a lo que determina la ley, los temas de bodega por la seguridad de los trabajadores, para que de esta manera por fin la empresa pueda efectuar mejoras, corregir las falencias que se han mantenido y que siempre les había solicitado. Del hecho de la denuncia le informó vía correo electrónico a don Félix Gallardo. Al día siguiente, 17 de agosto de 2021, uno de



los vendedores, don Ralph Villanueva, le informa que el día anterior al descargar de la camioneta un bidón de 210 kilos, este cayó de costado y tuvo que levantarlo, tenía un dolor en la ingle, y con la fuerza que había realizado se acrecentó el dolor, por lo cual le solicitaba permiso para ir al médico. Conversó con don Ralph, le pregunto, si se podía concurrir a la ACHS como accidente laboral, pero el prevencionista de riesgos de la empresa le dijo que no correspondía porque él vendedor tenía el dolor de antes. Luego el vendedor le confirmó que debía operarse de una hernia. Este vendedor, lleva 15 años trabajando en la empresa, para la demandante fue lamentable, era probable que su hernia se haya producido por hacer fuerza constante todos estos años, con los pesos que tiene que manipular al dejar los productos en los campos de los clientes. Dio por cerrado el caso y no hizo ninguna gestión en la ACHS para no tener problemas en la empresa. Ante la denuncia efectuada ante la Inspección del Trabajo de Osorno, precisamente el día de su despido verbal, 23 de agosto de 2021, toma contacto con la demandante a eso de las 11:00 horas, funcionario fiscalizar, siendo despedida de forma inmediata ese mismo día a las 15:00 horas. Finalmente y según informe de exposición de fiscalización N° 590/2021, luego de siete visitas a terrero, se logra constatar además de las materias denunciadas, otras múltiples infracciones labores y de higiene y seguridad, de acuerdo al siguiente detalle: 1.- No entregar gratuitamente un ejemplar impreso que contenga el texto del reglamento interno de la empresa. 2.- No informar a los trabajadores acerca de los riesgos laborales. 3.- No instruir en el uso de extintores. 4.- No contar con un programa de formación e instrucción satisfactoria para el manejo manual de carga de los trabajadores. 5.- No evaluar los riesgos derivados del manejo manual de carga. 6.- No proporcionar a los trabajadores, libres de todo costo y cualquiera sea la función que éstos desempeñen, los elementos de protección personal. 7.- No tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, al constatarse los siguientes hechos: a) Trabajador Ralph Villanueva Quiroz, efectúa manejo de carga superior a 25 kilos sobre pickup de camioneta placa patente LYZV38, al arrastrar y acomodar manualmente envases de productos de 60 litros (Ácido Peracético 15%) y envase Cooper Gel Aloe de 60 litros; b) Mantener en la bodega envases de productos químicos los productos Optimol DL-6; Desox 500; Optimol Green y Cristal Glass, entre otros; sin etiqueta de seguridad conforme norma chilena vigente. c) No mantener plano de seguridad, de ubicación y distribución de productos químicos mantenidos en bodega. d) No cumplir con portar los rótulos a que se refiere la Norma Chilena Oficial NCh2190 (norma establece los requisitos de los distintivos de seguridad con que se deben identificar los peligros que presentan las mercancías peligrosas) los vehículos de carga de productos químicos -camionetas placa patente LYZV -38; PCKC57 y camión BSYB3- (artículo 4º). Tampoco se cumple con portar las instrucciones escritas que se deben seguir en caso de accidente, las que deben mantenerse en cabina del vehículo -camioneta placa patente LYZV38- (artículo 30º). Lo anterior, conforme lo dispone el Decreto 298/1994 que reglamenta el transporte de cargas peligrosas por calles y caminos. e) Mantener almacenados en bodega -en sector de tránsito, esquina izquierda de la bodega productos químicos sin separación alguna (envases contiguos) los siguientes productos: Cooper Gel, Yodip 10000 y Ácido piedra de leche, que corresponden a: mezcla de sulfato de cobre y glicerol; mezcla de yodo y glicerol; ácido nítrico y ácido fosfórico – corrosivo-; y de acuerdo a la matriz de compatibilidad de sustancias químicas y residuos peligros, deben estar separados. 8.- No suprimir los factores de peligro en el lugar de



trabajo. 9.- No contar la empresa con hojas de seguridad de aquellas sustancias que se almacenan o manipulan. 10.- No mantener el distanciamiento físico seguro de al menos un metro lineal. 11.- No proporcionar mascarilla u otros medios de protección para evitar la propagación del contagio covid-19. De estas 11 observaciones, la mayoría fueron corregidas en plazo otorgado por la Inspección del Trabajo y en tres de ellas se cursaron multas, por un total de 29 unidades tributarias mensuales, lo que equivale a \$ 1.526.299. Destaca que quedó constancia también en dicho informe que fue desvinculada de la empresa. De los hechos descritos se desprende, que lo que verdaderamente existe y de lo cual no hay duda alguna para su parte, es que se está en presencia de un despido vulneratorio de derechos fundamentales, relativos a la libertad de trabajo, a su libre elección, a la no discriminación arbitraria, y al derecho de indemnidad. En lo que respecta a la libertad de trabajo y a su libre elección reitera el relato de lo ocurrido el 23 de agosto 2021 respecto de la supuesta búsqueda de otro trabajo en LinkedIn y el despido. Destaca que en este portal uno va agregando a su perfil laboral contactos profesionales, en lo personal solo tenía como contacto a su ex compañeros de labores, don Adolfo Barrios, Jefe de bodega en Santiago, pero a ninguno de sus jefes directos, por lo que se desprende que los hechos por los cuales se le despide no tienen ninguna injerencia con la las labores que estaba desarrollando para su ex empleador. Sostiene que lo expuesto claramente atenta contra sus derechos fundamentales, del artículo 19 N°16 de la Constitución Política de la Republica en concordancia con lo establecido en el artículo 485 del Código del Trabajo, en lo que se refiere a protección a la libertad de trabajo y su libre elección, su ex empleador no puede despedirla por el hecho de haber consultado por otro trabajo o por haber enviado un curriculum a otra empresa, toda persona tiene derecho a la libre contratación y a su libre elección con una justa retribución, perfectamente en la práctica un trabajador puedo tener diferentes trabajos con diferentes empleadores, también existe el derecho a renunciar a un trabajo determinado, etc. Invoca y transcribe jurisprudencia judicial. A su vez la demandada, también vulneró su derecho fundamental a la no discriminación arbitraria, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 2 y 485 del Código del Trabajo, así al mes de haber retomado de sus labores por licencia médica (23 de julio 2021), única licencia médica de la cual hizo uso durante los 5 años que se extendió la relación laboral, por una enfermedad crónica de la cual tenía conocimiento su jefatura, hecho que le molestó a su empleador, lo cual fue corroborado por el propio Gerente técnico de Osorno, quien le señaló que la Jefatura en Santiago había encontrado que su ausencia había sido muy prolongada, como señaló además su empleador no respetó su reposo y tuvo que ejercer labores pese a su delicado estado de salud. Destaca que, con el tiempo se le iban a extender nuevas licencias médicas, ya que su tratamiento médico recién estaba comenzando, y en atención a lo fuerte de los medicamentos era necesario más periodos de reposo absoluto. Los despidos vulneratorios de derechos fundamentales como en la especie han sido acogidos por nuestra jurisprudencia, la transcribe. Por último el despido también vulneró su derecho de indemnidad, garantía establecida en el inciso 3° del artículo 485 del Código del Trabajo, el cual transcribe. Sostiene que se cumplen todos los requisitos para que opere el derecho de indemnidad, en la especie como primer requisito, se requiere el ejercicio de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo; tanto la doctrina como la jurisprudencia en este punto, han determinado el derecho de indemnidad en cuanto a las fiscalizaciones comprende aquellas solicitadas por el propio



trabajador afectado, o por otra persona o entidad. En cuanto a este requisito, dice que el 16 de agosto de 2021, se vio en la obligación después de insistir por más de dos años con la empresa que subsanara diversas falencias en temas de higiene y seguridad laboral, interponer denuncia ante la Inspección del Trabajo de Osorno, situación que da a conocer al gerente técnico de Osorno. A través de la fiscalización se logran constatar 11 infracciones, cursándose multa por ello. Siendo despedida sin motivo alguno a la semana después por la empresa; es más el mismo día en que entrega su declaración y antecedentes a funcionario fiscalizador es despedida. En cuanto a un segundo requisito, debe existir una represalia por parte del empleador, en este caso es evidente que es despedida por el hecho de haber denunciado estos, cuestión que se venía desarrollando con más fuerza desde principios de este año, cuando se opuso a la adulteración de contratos de trabajo, cuando insistió con que subsanaran deficientes en materias de seguridad, su empleador cambia de actitud, deja de dirigirle la palabra, la excluye por completo de las reuniones de los días miércoles, no respeta su licencia médica, etc., y al denunciar las infracciones laborales, finalmente la despide de forma inmediata. Y como tercer y último requisito, se requiere la conexión causal o vínculo de causalidad entre ambas conductas, debe existir este vínculo íntimo y estrecho, que no se daría si no se prueba, al menos, el conocimiento por parte de la empresa de las labores fiscalizadoras, su empleador tenía pleno conocimiento de que efectuó varias gestiones previas a la denuncia, y al hecho mismo de la denuncia. A raíz de la dificultad que existe para probar la vulneración de derechos fundamentales, el legislador al incorporar el procedimiento de tutela laboral, estableció en el artículo 493 del Código del Trabajo un sistema de prueba indiciaria. Lo transcribe. Señala que la doctrina especializada en este punto postula que los indicios suficientes dicen relación con que los hechos han de generar en el juez al menos la sospecha fundada de que ha existido lesión a los derechos fundamentales. Así en este sentido el profesor José Luis Ugarte señala que *“el trabajador debe aportar indicios que no prueben ningún hecho específico, sino que, cosa, distinta, logren generar en el juez laboral la sospecha razonable de que la conducta lesiva denunciada se ha producido”*. Agrega además que la ley no exige una pluralidad de indicios, lo determinante es la relevancia, calidad y precisión del indicio. *“Por suficiente, debe entenderse, más que un número determinados de indicios, la exigencia de cierta calidad de los mismos, deben permitir la sospecha razonable para el juez de que la vulneración se ha producido”*. En atención a lo expuesto existen indicios más que suficientes para considerar la existencia de la vulneración de derechos fundamentales, algunos de los indicios son: labores continuas por más de 5 años sin inconvenientes en el desarrollo de sus funciones, ni con sus compañeros de labores y jefatura, previo despido se ausentó por poco más de un mes, hecho que molestó a su jefatura, no respetando su reposo laboral, al retomar sus labores se le despide verbalmente, habiéndose iniciado proceso de fiscalización por parte de la inspección del Trabajo Osorno, a raíz de la cual se le cursaron varias multas a la demandada, como argumentos al momento del despido verbal se le indica por su empleador que se debía al hecho haber consultado por otro trabajo, no existe justificación alguna para fundamentar a causal de necesidades de la empresa. En cuanto al descuento del aporte seguro de cesantía, dice que la demandada descuenta aporte del seguro de cesantía, lo cual se concreta por la suma de \$ 1.444.293. Sin embargo en atención a lo establecido en el artículo 13 de la Ley 19.728, esta suma no debe ser descontada por no existir la condición sine qua non

para que opere dicho descuento. Invoca y transcribe jurisprudencia judicial en sede de Unificación de Jurisprudencia. En atención a lo expuesto la demandada no está facultada para descontarle el aporte del seguro de cesantía, por lo que debe ser condenada a su reintegro, en la suma de \$ 1.444.293. En cuanto a las peticiones concretas pide declarar que el despido del que fue objeto es vulneratorio de derechos fundamentales y que, como consecuencia, la demandada deberá pagar las siguientes prestaciones: 1) Indemnización adicional del artículo 489 del Código del Trabajo, equivalente a once meses de su última remuneración \$ 19.015.117 o en subsidio la que el tribunal estime pertinente en derecho. 2) Incremento legal de la letra b) artículo 168 del Código del Trabajo por la suma de \$ 4.321.617 por ser despido verbal injustificado y en subsidio para el probable caso que se estime que se cumplieron las formalidades legales del despido, el incremento legal de la letra a) del artículo 168 del Código del Trabajo, por la suma de \$ 2.592.970 por ser el despido improcedente; 3) La devolución del aporte empleador al seguro de cesantía por la suma de \$ 1.444.293. 4) Todas las sumas adeudadas deben serlo con los intereses y reajustes legales, de acuerdo con lo establecido en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo. 5) Las costas de la causa. En definitiva pide tener por interpuesta demanda por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido en contra de la demandada acogerla a tramitación y en definitiva declarar que el despido del cual fue objeto es vulneratorio de sus derechos fundamentales relativo al derecho de indemnidad, condenándose al pago de las prestaciones ya indicadas, más intereses y reajustes legales, de acuerdo con lo establecido en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo, con costas. En subsidio entabla acción de despido injustificado e improcedente en contra de la demandada, fundándose en los mismos antecedentes de hecho y derecho ya expuestos, los que por economía procesal da por íntegramente reproducidos, solicitándose acogerla a tramitación y en definitiva condenar a la demandada al pago del incremento legal de la letra b) artículo 168 del Código o del Trabajo por la suma de \$ 4.321.617 por ser despido verbal injustificado y en subsidio para el probable caso que se estime que se cumplieron las formalidades legales del despido, el incremento legal de la letra a) del artículo 168 del Código del Trabajo, por la suma de \$ 2.592.970 por ser el despido improcedente; la devolución del aporte empleador al seguro de cesantía por la suma de \$ 1.444.293; todas las sumas adeudadas deben serlo con los intereses y reajustes legales, de acuerdo con lo establecido en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo, con costas de la causa.

Al contestar la demanda la demandada pidió su rechazo. En cuanto a los hechos dice que la demandada el 1 de noviembre de 2016, contrató los servicios de Jenifer Andrea Casich Saavedra, para desempeñar las labores de Jefe Administrativo, en dependencias de la oficina de la ciudad de Osorno. Conforme indica el propio contrato referido, en vista de la naturaleza de las funciones de la trabajadora y de acuerdo con el artículo 22 del Código del Trabajo, la actora se encontraba excluida de la limitación de jornada de trabajo, siendo improcedente el pago de horas extraordinarias. El sueldo base mensual de la actora ascendía a la suma de \$1.147.336. En cuanto a los antecedentes del término de la relación laboral, niega y controvierte expresamente lo señalado por la actora en su libelo. La demandada, debido al contexto de los últimos años (estallido social y pandemia), que se traducen en el cambio de las condiciones en el mercado laboral y en la necesidad de mejorar la competitividad del negocio, decide, el 23 de

agosto de 2021, racionalizar y reestructurar el personal, lo 2 que se traduce en tener que prescindir de los servicios de la demandante. Es así como se pone término a la relación laboral, por la causal establecida en el artículo 161 inciso 1° *“Necesidades de la empresa, establecimiento o servicio”*. La decisión radica únicamente en las circunstancias ya indicadas, no siendo efectivo lo que indica la actora al respecto. Todo lo cual promete acreditar en la oportunidad procesal correspondiente. Inserta parte del documento. Niega y controvierte expresamente las alegaciones de la demandante, que resultan absolutamente infundadas respecto de la demandada. Así: ▪ Niega que el despido se haya debido por la supuesta búsqueda de la actora de otras perspectivas laborales. ▪ Niega que el despido hubiera sido verbal sin que exista de respaldo la carta en donde se informa del despido por necesidad de la empresa. ▪ Niega que hayan existido cambio de funciones de la manera que la demandante las describe en su demanda. ▪ Niega que la demandada hubiere incumplido las formalidades legales prescritas para que el despido produzca pleno efecto. En ese sentido, se ha dado cumplimiento a todas y cada una de estas exigencias, razón por la cual, el despido ha producido todos sus efectos. En cuanto al despido lo que es efectivo es que el 23.08.2021, se le informa a la demandante que se le ponía término a su contrato de trabajo el 31.08.2021. La demandante se retira de la empresa el día 23 de agosto y nunca más vuelve a sus funciones, sin embargo, su empleador le pagó la totalidad de los días del mes de agosto. Posteriormente, y dentro de los plazos legales, se le envía una carta a su correo electrónico acusando recibo la demandante. Se utilizó esta vía para enviarle la carta, ya que la demandante vive en una parcela de difícil acceso, lo cual impide el envío de la carta por correo certificado. Lo anterior, es confirmado por la propia demandante en su correo electrónico de fecha 25 de agosto en donde señala *“Hoy se cumplen los 3 días de plazo para la entrega de esta carta de despido. Como vivo en una parcela difícil que llegue por correo certificado y se pasaría el plazo, por favor que me la envíe por correo electrónico”*. En consecuencia, no existe ninguna infracción y la demandante tomó conocimiento de su despido en tiempo y forma. A mayor abundamiento, es la propia demandante que envía un correo electrónico acusando recibo. Asimismo, no es efectivo que se hayan cambiado funciones de los trabajadores de la empresa para que pudieran seguir trabajando durante las cuarentenas, todo lo anterior será debidamente acreditado durante la substanciación del juicio. Finalmente, las denuncias por falta de seguridad que señala la actora en su libelo eran de responsabilidad directa de ella, o sea, son una falta e incumplimiento imputable a la demandante. En todo caso, la empresa interpuso recurso de reconsideración administrativo directamente a la Dirección del Trabajo. En ese sentido señala que en la especie no existe ninguna vulneración a la libertad de trabajo, el derecho a su libre elección, a la no discriminación arbitraria y el derecho de indemnidad, según el tenor del libelo de la actora. La relación laboral tanto respecto de la actora, como de los demás trabajadores, en todo momento se enmarcó dentro de un contexto de respeto y buena convivencia, lo cual se extiende a todos los derechos que a cada trabajador le corresponden y que se encuentran garantizados por la Constitución Política de la República, y más aún tratándose de la libertad de trabajo, el derecho a su libre elección, la no discriminación arbitraria y el derecho de indemnidad de cada trabajador. Según ya se indicó, el despido se debió única y exclusivamente debido a la necesidad de la demandada de reestructurar sus elementos productivos para hacerlos más eficientes, en particular el área a la que la demandante pertenecía,

lo cual ha llevado a la demandada a reorganizar la dotación de trabajadores, con el objeto de hacer frente a las exigencias del mercado de una 4 manera mucho más eficiente, sobre todo considerando las diversas circunstancias a las que se ha visto expuesta la compañía los últimos años (estallido social y pandemia) y de esta manera mejorar la productividad. Pero la determinación adoptada, en caso alguno obedece a una medida tomada como consecuencia de la eventualidad que la trabajadora hubiere estado buscando otras alternativas profesionales a desempeñar. Las aseveraciones de la actora resultan absolutamente antojadizas y carentes de fundamentos, por lo que carecen del sustento necesario para fundar una denuncia por vulneración a los derechos fundamentales de los trabajadores. Sumado a lo anterior, es del caso señalar que todas las remuneraciones, sean por concepto de sueldo base, comisiones, bonos, gratificaciones, indemnización por años de servicio, sustitutiva del aviso previo y feriado proporcional y otras se encuentran pagadas y nuestra representada no adeuda concepto alguno a las trabajadoras. En particular, y como promete acreditar en la oportunidad procesal correspondiente, las cotizaciones de la actora, a la fecha del despido, también se encuentran íntegramente pagadas. De la misma manera, hace presente que, el 3 de septiembre de 2021, la actora ratifica y suscribe finiquito con nuestra representada, ante ministro de fe. En virtud de dicho finiquito, la demandante percibe la suma de \$10.079.107. Cualquiera circunstancia o hecho señalado en la demanda, y que sean distintos a los descritos precedentemente, son controvertidos expresamente. En cuanto al derecho, y a los derechos fundamentales supuestamente vulnerados con ocasión del despido, la actora señala que se habría vulnerado la libertad de trabajo, a su libre elección, la discriminación arbitraria, y el derecho de indemnidad. Pero ninguno de estos derechos ha sido vulnerado por parte de la demandada. Tal como se ha indicado, la relación laboral tanto respecto de la actora como de los demás trabajadores, en todo momento se enmarcó dentro de un contexto de respeto y buena convivencia, lo cual se extiende a todos los derechos que a 5 cada trabajador le corresponden y que se encuentran garantizados por la Constitución Política de la República, y más aún tratándose de la libertad de trabajo, libre elección, la discriminación arbitraria, y el derecho de indemnidad de cada trabajador. La demandada, en todo momento ha brindado a la trabajadora las mejores condiciones para que pueda desarrollarse profesionalmente, de la mejor manera posible. Aquello se extiende a las circunstancias en que ha tenido que ausentarse por licencias médicas, el contexto de la pandemia y las distintas responsabilidades que conforme al cargo le competían, en el plano de la más amplia confianza por sus labores. En ningún momento nuestra mandante ha tenido un trato discriminatorio o despectivo hacia la demandante, ni mucho menos ha tenido injerencia en la vida privada de la trabajadora, tratándose de la supuesta búsqueda de perspectivas laborales, no siendo efectivo lo que indica en cuanto a haber sido desvinculada por esa circunstancia, entre otras. Agrega de la misma manera, que se habría vulnerado la garantía de indemnidad establecida en el artículo 485 inciso 3° del Código del Trabajo que transcribe. En ese sentido, en la especie no existe ninguna vulneración a la garantía de indemnidad, según el tenor de la norma transcrita. Tampoco ha existido vulneración de cualquier otro de los derechos esgrimidos por la actora en su libelo, según ya se ha indicado en forma clara, el despido se debió única y exclusivamente al cambio de las condiciones en el mercado laboral y en la necesidad de mejorar la competitividad del negocio, en el contexto al que se 6 ha visto enfrentada la demandada (estallido social y pandemia), debiendo

necesariamente racionalizar y reestructurar el personal, lo que se traduce en tener que prescindir de los servicios de la demandante y en ningún caso a una medida tomada como consecuencia algún tipo de conducta, actitud o acción de la trabajadora, ni de alguna denuncia que hubiere interpuesto, ni de las fiscalizaciones efectuadas y eventuales multas cursadas. Las aseveraciones de la actora resultan absolutamente antojadizas y carentes de fundamentos, por lo que carecen del sustento necesario para fundar una denuncia por vulneración a los derechos fundamentales de los trabajadores. En virtud de todo lo señalado en cuanto a los hechos, resulta evidente que, en ningún momento se menoscabó a la actora en su actividad profesional y laboral, en el contexto de un amedrentamiento o represalia conforme expone en su libelo. Analizar el contexto de los hechos desde esa perspectiva, constituye un escenario meramente hipotético. La demandada adoptó una medida que se encuentra avalada por lo dispuesto en la ley, en consideración a una reestructuración propia dentro de su funcionamiento, y que dicha determinación en caso alguno constituye una vulneración a los derechos fundamentales laborales. De la misma manera, del propio relato que realiza la actora en su libelo, resulta evidente la falta de fundamentos e indicios de actos de vulneración a sus derechos fundamentales. Los supuestos indicios que alega como una eventual represalia por haberse ausentado durante 35 días aproximadamente por licencia médica, y el haber denunciado y haberse fiscalizado y supuestamente cursado multas a nuestra representada, son meras conjeturas y eventualidades que no se han configurado realmente en los hechos. La desvinculación se debió única y exclusivamente a las necesidades que la empresa requería en cuanto a la reestructuración y reorganización frente a contextos sumamente particulares y un mercado cada vez más exigente. Pero en caso alguno se ha provocado un menoscabo a la trabajadora demandante, conforme quiere hacerlo ver al tribunal. Asimismo, en el contexto de una denuncia por tutela laboral, se exige que la entidad de las conductas denunciadas sea grave y reiterada, lo cual no ha ocurrido en este caso, tal como promete acreditar en su oportunidad. En consecuencia, no existe vulneración de derecho fundamental alguno, mucho menos de parte de la demandada y solamente corresponde rechazar la demanda en su totalidad. En cuanto al descuento del seguro de cesantía, invoca y transcribe el artículo 13 de la ley N°19.728. De manera que, la eventual indemnización por años de servicios a que tendría derecho el trabajador en el caso de ser despedido por alguna de las causales del artículo 161 del Código del Trabajo, esto es, por necesidades de la empresa o por desahucio, no se ve afectada, pero se imputa a esta indemnización la parte del Saldo de la Cuenta Individual de Cesantía constituida por las cotizaciones efectuadas por el empleador (1,6%) más su rentabilidad, deducidos los costos de administración que correspondan. De esta manera, el empleador se encuentra facultado para descontar de la indemnización por años de servicio la parte correspondiente al 1,6% que se ha aportado a la cuenta individual del trabajador. Por lo expuesto, el tribunal deberá rechazar la solicitud de la demandante, en cuanto al reintegro de la suma de \$1.444.293, con costas, por carecer de todo fundamento. En cuanto a las indemnizaciones demandadas:, tal como se ha señalado anteriormente no existe vulneración de derecho alguno por parte de la demandada y solamente corresponde rechazar la demanda en su totalidad, no correspondiéndole a la trabajadora indemnización alguna, en ese sentido. En virtud de lo anterior el tribunal deberán rechazarse las indemnizaciones que indica. Dice que los reajustes e intereses no pueden aplicarse sino desde la fecha que constituya un

derecho establecido a favor de la demandante por fallo ejecutoriado, fijando una indemnización. Antes sólo constituye una mera expectativa, y no puede generar reajustes e intereses desde que se manifieste la expectativa, sino desde que tal expectativa se materialice o concrete en un fallo ejecutoriado, que la acoja. De lo contrario, el sólo hecho de defenderse frente a pretensiones desmedidas obraría en contra de la demandada, ya que mientras más dure el proceso, más serán los intereses y reajustes que se aplicarían a las cantidades desmedidas demandadas, resultando aún más ingentes. La existencia de la obligación de indemnizar y el monto de ella sólo nace con la sentencia definitiva, la que sólo podría cumplirse a partir de la fecha en que ella quede firme o ejecutoriada. Respecto de las costas, no cabe más que defenderse frente a ingentes pretensiones de la actora en relación a las circunstancias alegadas, todo lo cual se ha controvertido. Hay motivo más que plausible para litigar y exigir que la actora acredite en el proceso todo lo que han sostenido, en especial respecto de lo señalado en su libelo, desde su existencia, pasando por la procedencia de las normas del Código del Trabajo referidas y las respectivas indemnizaciones y su imputabilidad, todo lo que controvertimos expresamente conforme hemos expuesto. En definitiva, pide tener por contestada la demanda por tutela de derechos fundamentales con ocasión del despido, dentro de plazo, y en definitiva rechazar la demanda, con costas. En virtud de lo anterior, se deberán rechazar las indemnizaciones demandadas. En subsidio pide tener por contestada la demanda por despido injustificado e improcedente, dentro de plazo legal, solicitando su rechazo. En cuanto a los hechos, en virtud del principio de economía procesal, solicita tener por reproducidos los hechos señalados en lo principal de esta contestación. En cuanto al derecho, alega la improcedencia de la aplicación del artículo 168 del Código del Trabajo, por cuanto el despido ha sido justificado; lo transcribe. Es evidente que la norma anteriormente citada no resulta aplicable a este caso en particular, toda vez que, por una la aplicación de la causal establecida en el artículo 161 inciso 1°, no ha sido injustificada, indebida o improcedente. Lo anterior, teniendo en consideración que, tal como se ha reiterado, el despido se encuadra debido al contexto de los últimos años (estallido social y pandemia), que se traducen en el cambio de las condiciones en el mercado laboral y en la necesidad de mejorar la competitividad del negocio. El 23 de agosto de 2021, racionalizar y reestructurar el personal, lo que se traduce en tener que prescindir de los servicios de la demandante. Es así como se pone término a la relación laboral, por la causal establecida en el artículo 161 inciso 1° *“Necesidades de la empresa, establecimiento o servicio”*. La decisión radica únicamente en las circunstancias ya indicadas, no siendo efectivo lo que indica la actora al respecto. Por otra parte, la demandada sí ha invocado causal de despido y al momento de proceder a la desvinculación de la trabajadora, ha observado todas y cada una de las formalidades legales prescritas para que el despido produzca pleno efecto, sin derecho a indemnización por parte de la trabajadora. Todo lo cual promete acreditar en la oportunidad procesal pertinente. A mayor abundamiento todas las remuneraciones, sean por concepto de sueldo base, comisiones, bonos, gratificaciones, indemnización por años de servicio, sustitutiva del aviso previo y feriado proporcional y otras se encuentran pagadas y la demandada no adeuda concepto alguno a las trabajadoras. En particular, y tal como promete acreditar en la oportunidad procesal 12 correspondiente, las cotizaciones de la actora, a la fecha del despido, también se encuentran íntegramente pagadas. De la misma manera, cabe hacer presente que el 3 de septiembre de 2021, la actora ratifica y

suscribe finiquito con la demandada, ante ministro de fe. En virtud de dicho finiquito, la demandante percibe la suma de \$10.079.107. Teniendo en consideración lo anteriormente expuesto, corresponde que la demanda sea rechazada en todas sus partes, por estimarse que el despido fue justificado, no procediendo la aplicación del artículo 168 del Código del Trabajo, con expresa condenación en costas. En cuanto a las indemnizaciones demandadas, dice que por lo señalado anteriormente no se cumplen de manera alguna los supuestos, para que proceda la demanda por despido injustificado e improcedente. Por tanto y en virtud de lo expuesto deberá rechazarse la demanda por despido injustificado e improcedente, con costas, no correspondiéndole a la actora indemnización alguna, en ese sentido. En virtud de lo anterior deberán rechazarse las indemnizaciones que indica. En definitiva pide el rechazo de la demanda, con costas.

En la audiencia preparatoria las partes no arribaron a conciliación.

En la audiencia de juicio la parte demandada acompañó los siguientes documentos: 1) comprobante de carta de aviso para terminación del contrato de trabajo, emitido por la Dirección del Trabajo, el 23 de agosto de 2021 (folio 53); 2) finiquito de contrato de trabajo, de fecha 31 de agosto de 2021, entre la demandada y la actora, debidamente suscrito por ella, el 3 de septiembre de 2021, conjuntamente con liquidación de sueldo de agosto de 2021, debidamente suscrita por la actora (folio 54); 3) correos electrónicos entre la demandante y personal de la demandada, de 25 de agosto de 2021 13:52 horas, 25 de agosto de 2021, 14:49 horas y 25 de agosto de 2021, 15:19 horas (folio 55).

La parte demandante acompañó los siguientes documentos: 1) set de correos electrónicos de fecha 08 de enero de 2018, entre las partes, sobre visita de la ACHS (folio 17 página 4 y 5); 2) dos correos electrónicos de fecha 07 de julio de 2020, entre las partes, por mejoramientos en bodega (folio 18 páginas 1 y 2); 3) Mensaje de Whatsapp de 01 de abril de 2021 el Subgerente de administración y finanzas Héctor Segura y la demandante sobre modificación de contratos (folio 19); 4) Correo electrónico de fecha 01 de abril 2021 sobre modificación primera hoja contratos (folio 20); 5) Receta médica y orden de exámenes de fecha 24 de mayo 2021 (folio 22); 6) Correo electrónico de 31 de mayo 2021 entre las partes por permiso para examen (folio 23); 7) Informe médico resonancia magnética Clínica Alemana de 31 de mayo 2021 (folio 24); 8) Informe médico Clínica Medicina Nuclear Puerto Montt de 01 de junio 2021 (folio 25); 9) Dos Receta médica y orden de exámenes de 16 de junio 2021 (folio 26); 10) Dos correos electrónicos de 17 de junio 2021 entre las partes y Seremi de Salud sobre sustancias peligrosas (folio 27); 11) Licencia médica de 18 de junio 2021 (folio 28); 12) Licencia médica de 01 de julio 2021 (folio 29); 13).Correo electrónico de 02 de julio 2021 entre las partes sobre ingresos (folio 30); 14) Correo electrónico de 05 de julio 2021 entre las partes sobre cierre de mes (folio 31); 15) Correo electrónico de 05 de julio 2021 entre las partes sobre cálculo de comisiones. (folio 32); 16).Mensajes Whatsapp de fechas 17, 19 y 20 de agosto 2021 entre vendedor de la empresa y la demandante sobre descarga de bidones (folio 33); 17) Correo electrónico de 17 de agosto 2021 enviado por la demandante a Félix Gallardo sobre denuncia (folio 34); 18) constancia laboral de 23 de agosto 2021 sobre represarías por denuncia (folio 35); 19) constancia laboral de 23 de agosto de 2021 sobre despido verbal (folio 36); 20) cuatro correos electrónicos de 25 de

agosto de 2021 entre las partes sobre carta de despido y los motivos del mismo (folio 37); 21) adjunto de los correos electrónicos de 25 de agosto 2021 consistente en comprobante de aviso termino de contrato de trabajo de 23 de agosto 2021 (folio 38); 22) pantallazo linkedink sobre publicación de la demandante sobre curriculum. (folio 39); 23) Tres correos electrónicos, uno de 23 de agosto 2021 y dos de 24 de agosto 2021 entre la Inspección del Trabajo Osorno y la demandante por fiscalización (folio 40); 24) Mensaje Whatsapp de 25 de agosto 2021 entre Sandra Leal administrativo de la empresa y la demandante sobre carta de despido (folio 41); 25) Mensaje grupo Whatsapp de la demandante sobre los motivos de su despido (folio 42); 26) caratula de Fiscalización con su respectivo informe de exposición de 09 de septiembre de 2021 (folio 44); 27) Estadísticas de venta sucursal Osorno de febrero a julio 2019 y de febrero a julio 2021 (folio 45).

La parte demandada rindió prueba testimonial consistente en las declaraciones de don Félix Gallardo Contreras, don Francisco Águila Casas y don Guillermo Aguilar Soto.

Las partes formularon observaciones a la prueba.

CON LO RELACIONADO Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que en la audiencia preparatoria las partes establecieron como hechos no controvertidos los siguientes:

- 1.- Que al término de la relación laboral que existió entre las partes la demandada pagó a la demandante \$8.643.245 por indemnización por 5 años de servicio.
- 2.- Que al suscribir el finiquito el demandante descontó \$1.444.293 por aporte patronal de AFC.
- 3.- Que los servicios que prestaba al demandante eran los de jefa administrativa de la oficina de Osorno de la demandada.

SEGUNDO: Que la parte demandada rindió prueba testimonial consistente en las declaraciones de don Félix Gallardo Contreras, don Francisco Águila Casas y don Guillermo Aguilar Soto.

Don Félix Gallardo Contreras dijo que conoce a la demandante porque llego a trabajar en la demandada el 2016 como jefa de administración. Trabajó con la demandante directamente y ella dice que se vulneraron sus derechos. La demandante llegó con fibromialgia y migrañas crónicas. El tema de su enfermedad no fue un tema; él le sugirió que consultara con otros médicos ya que siendo tratada continuara igual; él le recomendó un médico y le diagnosticaron otra cosa. La enfermedad de ella no era tema en la empresa. El ambiente laboral siempre ha sido bueno en general en la empresa. La demandante. La empresa tuvo que reestructurar y la demandante fue despedida y actualmente trabaja en otro lado. Hace 2 años tienen un laboratorio farmacéutico en Santiago, costó mucho, la pandemia les pegó fuerte y había que hacer una reestructuración para poder operar de manera eficiente. El rol que cumplía la demandante lo hace desde Santiago Héctor Segura que es gerente de finanzas. El cargo de la demandante no hay reemplazo. El trabajo de ella fue muy bueno. Contrainterrogado dijo que las ventas aumentaron en Osorno cerca de un 20% en el período desde que comenzó



la pandemia; sin embargo los costos asociados se elevaron todos ya que tenían que llegar con precios competitivos a los clientes.

Don Francisco Águila Casas dijo que conoce a la demandante, ella se desempeñó en la empresa en la que el testigo trabajó por 4 o 5 años era jefa administrativa en Osorno. La empresa es la demandada. La desvincularon por necesidades de la empresa, eso les comentaron. El puesto de trabajo lo dejaron de ejecutar en Osorno. No sabe porque razón. La demandante veía la arte administrativa los contratos de trabajo las comisiones y mayor relación con la demandante no tenían, pero nada que decir del clima laboral. El testigo trabaja desde el 2017 en la empresa. Siempre tenían roces en temas laborales, pero no hubo mayor problema ahí. Sabe que parece está enferma, cuando llegó a la empresa tenía un problema de salud y se ausentaba hartos; por eso la mayoría de las cosas el testigo la veía en Santiago.

Don Guillermo Aguilar Soto dijo que conoce a la demandante porque ella trabaja en la sucursal Osorno de uno de sus clientes, era administradora. La demandante fue desvinculada y presentó una demanda. Fue despedida por necesidades de la empresa. La demandante trabajaba en los temas administrativos de la empresa y siempre apreció un buen entendimiento entre la demandante y la empresa. Los fiscalizaron de la Inspección del Trabajo y de la Seremi de Salud, primero fue por una caldera y después por incumplimiento de normas laborales; hubo algunas medidas, se solucionaron y se informaron a la Seremi y a la Inspección del Trabajo. La demandante veía temas administrativos de la empresa en Osorno. El cargo que ella desempeñaba no lo han cubierto. Contrainterrogado dijo que las funciones de la demandante no hay nadie que las ejerza, el cargo lo está asumiendo Félix Gallardo que es veterinario.

TERCERO: Que la demandante alega que el empleador demandado no cumplió con las formalidades de su despido.

Con la prueba documental acompañada, la que se aprecia de acuerdo con las reglas de la sana crítica, es posible dar por cierto los siguientes hechos:

- 1) El 23 de agosto de agosto de 2021 a las 21:59 horas, a través de internet, la demandada Quimilab HT SA comunicó a la Dirección del Trabajo el despido de la demandante. En dicha comunicación se indicó como fecha de comunicación del despido el 23 de agosto de 2021 y como fecha de término de los servicios el 31 de agosto de 2021; la causal invocada es la del artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo y se funda “*en que, producto de los cambios en las condiciones del mercado laboral y en la necesidad de mejorar la competitividad del negocio, la compañía ha decidido racionalizar y reestructurar el personal, debiendo prescindir de los servicios*”. Ello está acreditado con el documento de folio 53.
- 2) Que el 25 de agosto de 2021 mediante correo electrónico enviado a las 13:52 horas, materia “*Comisión y carta de despido*”, remitido a la demandada, la demandante solicitó el envío de la carta de despido, dice haber sido despedida el 23 de agosto de manera verbal; pide que la carta de despido le sea enviada por correo electrónico ya que “*como vive en una parcela difícil que llegue por correo certificado y se pasaría el plazo...*”. El 25 de agosto de 2021 la demandada remitió carta de despido por correo

electrónico; de lo que la demandante acusó recibo ese día a las 15:19 horas, también por correo electrónico. Lo anterior está acreditado con los correos electrónicos impresos que rola a folio 55.

CUARTO: Que ninguna de las partes acompañó en la audiencia de juicio la carta de despido, siendo de cargo de la parte empleadora acompañarla formalmente en el juicio.

Por su parte la demandante reconoce en su demanda que la causal que se le indicó como fundante del despido era la de necesidades de la empresa; pero sostiene que su despido fue verbal y que la carta que le enviaron por correo era el aviso efectuado en la Inspección del Trabajo pero no la carta de despido.

QUINTO: Que así las cosas, no se ha acreditado la existencia de una carta de despido en los términos exigidos por la ley, por lo que resulta más creíble la versión de la trabajadora, respecto de la ocurrencia de un despido verbal.

SEXTO: Que consecuencia de lo anterior es que el demandado debe pagar el incremento del 50% de la indemnización por años de servicio que establece el artículo 168 letra b) del Código del Trabajo, al tratarse de un despido verbal sin invocación de causal legal, que en la especie asciende a \$4.321.617.

SEPTIMO: Que desde el momento que el despido ha sido verbal, sin invocación legal de causal de despido, el descuento realizado por aporte patronal de AFC, no correspondía, toda vez que él solo es procedente en el caso que la causal de despido en los hechos y en el derecho sea la de necesidades de la empresa, lo que no ocurrió.

Por lo anterior la demandada deberá restituir \$1.444.293 por devolución de aporte patronal de seguro de cesantía, descontado indebidamente a la actora.

OCTAVO: Que la demandante ejerció además acción de tutela con ocasión del despido. Sostiene que se han vulnerado su derecho a la libertad de trabajo, a su libre elección, a la no discriminación y su garantía de indemnidad.

Respecto de esta última, con la prueba documental acompañada, la que se aprecia de acuerdo con las reglas de la sana crítica, es posible dar por cierto los siguientes hechos:

- 1) El 16 de agosto de 2021 se activó fiscalización a la demandada, solicitada por trabajadores. Se realizaron visitas inspectivas en terreno y en oficina en las siguientes fechas: 23, 24, 26, 30, 31 de agosto de 2021 y el 7, 8 y 9 de septiembre de 2021. el fiscalizador constató varias infracciones otorgando plazo a la empresa para su corrección según el siguiente detalle: En materias de seguridad y salud en el trabajo, gestión de prevención de riesgos laborales: a) no entregar gratuitamente un ejemplar impreso que contenga el texto del reglamento interno de la empresa. Se constata infracción, se otorga plazo. Empleador acredita cumplimiento, no se sanciona con multa administrativa; b) No informar a los trabajadores acerca de los riesgos laborales. Se constata infracción, se otorga plazo. Empleador acredita cumplimiento, no se sanciona con multa administrativa. En materia de seguridad y condiciones sanitarias y ambientales de los lugares de trabajo: a) No instruir en el uso de extintores. Se constata infracción, se

otorga plazo. Empleador acredita cumplimiento, no se sanciona con multa administrativa; b) No contar con un programa de formación e instrucción satisfactorio para el manejo manual de carga de los trabajadores. Se constata infracción, se otorga plazo. Empleador no acredita cumplimiento, se sanciona con multa administrativa; c) No evaluar los riesgos derivados del manejo manual de carga. Se constata infracción, se otorga plazo. Empleador no acredita cumplimiento, se sanciona con multa administrativa; d) No proporcionar a los trabajadores, libres de todo costo y cualquiera sea la función que éstos desempeñen, los elementos de protección personal. Se constata infracción, se otorga plazo. Empleador acredita cumplimiento, no se sanciona con multa administrativa; e) No tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores. Se constata infracción, se otorga plazo. Empleador no acredita cumplimiento, se sanciona con multa administrativa; f) No suprimir los factores de peligro en el lugar de trabajo. Se constata infracción, se otorga plazo. Empleador acredita cumplimiento, no se sanciona con multa administrativa; g) No contar la empresa con hojas de seguridad de aquellas sustancias que se almacenan o manipulan. Se constata infracción, se otorga plazo. Empleador acredita cumplimiento, no se sanciona con multa administrativa; h) No mantener el distanciamiento físico seguro de al menos un metro lineal. No se constata infracción; i) No proporcionar mascarilla u otros medios de protección para evitar la propagación del contagio covid-19. No se constata infracción. Ello está acreditado con la caratula de fiscalización e informe de exposición que rolan a folio 44.

- 2) El 17 de agosto de 2021 la demandante envió correo electrónico a don Félix Gallardo, asunto "información"; en él le indica que el día anterior realizó denuncia en la Dirección del Trabajo, para que la empresa cumpla con lo que le corresponde en materia de seguridad de los trabajadores, ya que en reiteradas oportunidades se han solicitado mejoras que no se han realizado , como *"la realización de la bodega interna de los químicos peligrosos y que también pueda asistir un prevencionista de riesgo cada cierto tiempo a realizar capacitaciones y revisiones por seguridad de los trabajadores"* . Ello está acreditado con el documento que rola a folio 34.
- 3) El 23 de agosto de 2021 a las 12:35 horas, vía internet, la demandante dejó constancia en la Dirección de Trabajo, lo siguiente: *"tengo miedo a represalias por parte de la empresa a mi persona, ya que llevo tiempo como jefa de administración solicitando y planteando que la empresa debe mejorar y invertir en el área de higiene y seguridad de los trabajadores en la sucursal de Osorno. pero no obteniendo resultados positivos realice una denuncia a la Dirección de Trabajo y ahora tengo miedo al despido o a otras represalias"*. Ello está acreditado con a constancia que rola a folio 35.
- 4) El 23 de agosto de 2021 a las 15:56 horas, vía internet, la demandante dejó constancia en la Dirección del Trabajo que fue despedida *"personalmente en forma verbal"* a las 15 horas, por don Héctor Segura. Subgerente de la empresa demandada. Indica además que no se le entregó carta de despido. Ello está acreditado con la constancia que rola a folio 36.

NOVENO: Que los hechos establecidos en el considerando precedente permiten sostener que el despido de la demandante constituye una represalia ejercida en contra de la trabajadora demandante como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo, promovida por la propia trabajadora y comunicada ella a su empleador por la misma trabajadora.

Para arribar a tal conclusión, no solo se tiene en cuenta la temporalidad que existe entre la solicitud de fiscalización, la primera visita inspectiva realizada a consecuencia de ella y el conocimiento de la parte empleadora de la acción de la trabajadora; sino que además, las materias fiscalizadas se refieren a aspectos de seguridad laboral que la propia trabajadora había reprochado a su empleador desde hacía un tiempo, como aparece de los correos electrónicos de enero de 2018 y 7 de julio de 2020; además de las comunicaciones de whatsapp con trabajadores de agosto de 2021.

DECIMO: Que por lo expuesto en el considerando precedente, se condenará a la demandada a pagar a la actora la indemnización que establece el artículo 489 del Código del Trabajo, que en la especie se fija en 6 meses de remuneración, esto es, \$10.371.894, considerando como remuneración para efectos indemnizatorios la suma de \$1.728.649 que se desprende del hecho no controvertido n°1.

DECIMO PRIMERO: Que el resto de la prueba documental rendida por las partes en nada altera lo ya reflexionado.

Tampoco lo hace la prueba testimonial rendida por la demandada desde que ella busca acreditar la causa de necesidades de la empresa que se señala en el finiquito, pero discutida por la trabajadora con la respectiva reserva de derechos; causal que por lo demás no fue objeto de la resolución que recibió la causa a prueba en la audiencia preparatoria.

Por estas consideraciones y visto además lo dispuesto en los artículos 7, 8, 162, 168, 172, 173, 446, 452, 453, 454, 456, 459, 485, 489 y 495 del Código del Trabajo, se declara:

I.- Que existió la vulneración a la garantía de indemnidad denunciada en la demanda.

II.- Que **SE ACOGE** la demanda interpuesta por doña **JENNIFER ANDREA CASICH SAAVEDRA**, en contra de **QUIMILAB HT S.A**, ambos individualizados, declarándose injustificado y vulneratorio de derechos fundamentales, el despido de que fue objeto la demandante ocurrido el 31 de agosto de 2021, condenándose a la demandada a pagar a la actora las siguientes prestaciones:

- 1) \$4.321.617 por incremento del 50% de la indemnización por años de servicio;
- 2) \$1.444.293 por devolución de aporte patronal de AFC.
- 3) \$10.371.894 por indemnización por tutela laboral.
- 4) A pagar reajustes e intereses de conformidad con lo dispuesto en el artículo 173 del Código del Trabajo;

5) A pagar las costas del juicio, regulándose las personales en la suma de \$1.600.000.

RIT T-69-2021

Pronunciada por doña María Isabel Palacios Vicencio, Jueza Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Osorno.

