

MATERIA	: VULNERACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES.
DEMANDANTE	: MIGUEL ÁNGEL ZAPATA GUTIÉRREZ
DEMANDADO	: INTERBAKE CHILE SPA
RIT	: T-1751-2019
RUC	: 19-4-0225178-9

Santiago, cuatro de noviembre de dos mil veinte.

VISTOS, OÍDOS Y CONSIDERANDO.

PRIMERO. PARTES LITIGANTES Y MATERIA.

Que la presente causa en Procedimiento de Tutela por Vulneración de Derechos Fundamentales con ocasión del despido, se ha iniciado por denuncia interpuesta por don **MIGUEL ANGEL ZAPATA GUTIÉRREZ**, cédula nacional de identidad número 11.749.783-6, cesante, domiciliado para estos efectos en calle Huérfanos 863, Oficina 812, Santiago, en contra de su ex empleador **INTERBAKE CHILE SPA**, del giro de su denominación, representada legalmente en virtud de lo dispuesto en el inciso 1° del artículo 4° del Código del Trabajo, por don GONZALO FISCHMAN MANETTI, ambos domiciliados en Ojos del Salado N° 0851, Quilicura, Santiago, solicitando que se declare que se ha afectado su garantía de indemnidad, ordenando el pago de la indemnización que señala en el petitorio de su demanda.

SEGUNDO. SÍNTESIS DE LOS HECHOS Y ALEGACIONES DE LA DENUNCIANTE.

Sostuvo que con fecha 1 de diciembre de 1994 ingresó a prestar servicios bajo dependencia y subordinación, en los términos del artículo 7° del Código del Trabajo para **INTERBAKE CHILE SPA.**, manteniendo contrato indefinido, prestando servicios en calidad de JEFE DE TURNO NOCHE y su remuneración, para efectos del artículo 172 del Código del Trabajo, ascendía a \$1.981.824, suma que debe ser considerada para todos los efectos indemnizatorios.

Explicó que sus labores consistían en coordinar áreas de producción, debiendo supervisar el desempeño y puesto de trabajo (operarios de producción), y distintos procesos de fabricación en la Planta, dependiendo directamente de doña Lilianne Barrales Guzmán, Gerente de Administración, quien entregaba las instrucciones y órdenes al efecto, incluso si existía algún inconveniente en la noche con las máquinas,



equipos, insumos, debía llamarla por teléfono a altas horas de la madrugada.

Señaló que con fecha 12 DE AGOSTO DE 2019, manteniendo vigente el vínculo contractual con INTERBAKE CHILE SPA, y haciendo uso de licencia médica desde el 22 de febrero 2019, reposo que se prolongó por 6 meses, fue despedido bajo la causal del artículo 160 N° 1 letra F, del Código del Trabajo, esto es, "conductas de acoso laboral", la misiva del despido se encuentra fechada 12 DE AGOSTO 2019, recibéndola vía carta certificada en su domicilio.

Alegó que la desvinculación del 12 de agosto 2019, no tiene su origen en la causal esgrimida, si no que las verdaderas razones del despido, son una clara represalia que vulnera el inciso 3° del artículo 485 del Código del Trabajo (garantía de indemnidad, ya que la resolución del despido obedece a una reacción desesperada, tardía y extemporánea, con una redacción lacónica, insuficiente, imputación genérica y carente de motivos plausibles, que rechaza y controvierte derechamente, pretendiéndose esgrimir el cometido de una causal grave, "CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL" realizada contra de la trabajadora Sra. Viviana Salazar.

Indicó que la trabajadora Salazar recurrió judicialmente por materias de acoso sexual-laboral y despido indebido en causa RIT T-1301-2017 del 1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago contra INTERBAKE, y finalmente, el 12 de septiembre de 2018, doña Viviana Salazar obtuvo fallo favorable, interponiendo la empresa recurso de nulidad, con el resultado, que la I. Corte de Apelaciones de Santiago, en ROL 2570 - 2018, lo rechazó el 31 de enero 2019.

Mencionó que con fecha, 21 de febrero 2019, después de transcurrir casi un mes de tomar conocimiento INTERBAKE que su recurso de nulidad fue rechazado, don ARTURO VICTOR FISCHMAN ZALIZ, dueño de la Panificadora, en compañía de sus dos Hijos, que actualmente están encargados de GERENCIA GENERAL de INTERBAKE, lo citaron a reunión extraordinaria a puertas cerradas, informándome, que, el juicio por "ACOSO SEXUAL - LABORAL y DESPIDO INDEBIDO" interpuesto por la señora Salazar lo habían perdido, señalando abiertamente que el tribunal declaró que él era culpable de acoso sexual y laboral, debiendo INTERBAKE pagar una suma importante de



dinero a la trabajadora, atinando a decirles, que eso no era cierto. La reunión, continuó y ahora debían buscar una solución para bajar el perfil de lo acontecido frente al resto de los trabajadores, ofreciéndole un traslado inmediato de INTERBAKE a PULMAHUE, con el mismo cargo, solo que su remuneración se vería reducida en \$ 150.000, sumado a que debía suscribir un finiquito, insistiéndole que era la mejor solución para todos, entregándole una carpeta que contenía el finiquito, ordenándole suscribirlo en notaría esa misma tarde, solo que al salir y verificar que el finiquito señalaba como causal de termino renuncia voluntaria, y no contenía pago íntegro de sus años de servicios y que la remuneración de febrero 2019 era menor, se devolvió a consultar los motivos, señalándole que esas eran las condiciones para seguir trabajando, a lo que se negó firmar, retirándose molesto a su casa, porque consideré injusto que debía sacrificar sus años de servicios y quedar mal frente los demás trabajadores.

Refirió que a partir del día 22 de febrero 2019, entregó licencia médica, reposo que se prolongó por 6 meses, periodo en que se mantuvo vigente el vínculo contractual hasta el 12 de agosto 2019, oportunidad que fue despedido.

Por otra parte, señaló que en el desarrollo de sus funciones, fue que tomó conocimiento de un grave accidente laboral el día 29 de octubre 2018 de doña Cristina Del Carmen Marileo Caniuqueo, quien accionó judicialmente en contra de INTERBAKE y PULMAHUE, causa judicial que mantiene RIT 0-3324-2019, fijándose audiencia de juicio para el 28 NOVIEMBRE DE 2019 en el 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago. En dicha causa, previamente consultado respetuosamente por la trabajadora demandante, accedió a prestar declaración en su favor, siendo individualizado en calidad de "TESTIGO" en la audiencia preparatoria de 02 DE JULIO 2019. De manera posterior su empleador, a través de sus abogados, tomó conocimiento de su participación.

De ello se pregunta, ¿Por qué la empresa no procedió con el despido de inmediato?, la respuesta sería muy sencilla:

En primer lugar, porque, fue la propia empresa quien elaboró un proceso sistematizado y coordinado para desvincular a la Sra. Salazar desde el año 2016 en adelante.



En segundo lugar, INTERBAKE, no procedió con su despido de forma coetánea a los hechos relacionados a la carta de despido de 12 de agosto 2019, porque evidentemente los hechos descritos son acomodados e inconsistentes, y aunque así no fuesen, su decisión fue tardía y extemporánea, desde que tomó conocimiento del resultado que adoptó la I. Corte de Apelaciones de Santiago que rechazó su recurso de nulidad el 31 de enero 2019, transcurriendo más de 07 meses al 12 de agosto 2019. fecha de mi despido, operando la institución denominada "perdón de la causal", o "condonación de la falta'', institución laboral concebida sobre la base de dos ideas o nociones, a saber, la de "reconocimiento de la voluntad presunta" y la de "consolidación de las situaciones", pues si el empleador nada hace para condenar la falta o conducta del trabajador dentro de un período más o menos inmediato o cercano a su comisión, se supone que su voluntad es la de condonar.

Alegó que por la estrecha relación de tiempo en que se tomó conocimiento su participación en calidad de TESTIGO en causa laboral interpuesta por la señora MARILEO CANIUQUEO, operaría de producción de PULMAHUE LTDA, bajo RIT 0-3324-2019, en tramitación en el 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, son las verdaderas razones de su despido, en abierta vulneración de la garantía de indemnidad, como fue en abierta vulneración de la garantía de indemnidad, como represalia en su contra, conculcando derechamente el inciso 3° del artículo 485 del Código del Trabajo.

El primer indicio, lo constituye el hecho de haber tomado conocimiento en calidad de JEFE DE TURNO, prestando servicios de supervisión a PULMAHUE, del grave accidente que sufrió doña CRISTINA MARILEO el 29 de octubre de 2018.

El segundo indicio, lo constituye el hecho, que sabiendo INTERBAKE de su actuar premeditado frente la Sra. Salazar, y del resultado negativo de su defensa judicial, operó la institución del perdón de la causal o condonación de la falta, en un periodo de 07 meses, entre el 31 de enero 2019, fecha que la I. Corte de Apelación de Santiago, dictaminó rechazar su recurso de nulidad, y el 12 de agosto 2019, fecha del despido desproporcionado.



El tercer indicio, lo constituye haber accedido de manera voluntaria al momento de ser contactado por la Sra. Marileo, para participar como TESTIGO el 27 de junio de 2019.

El cuarto indicio, lo constituye ser designado en calidad de TESTIGO, el 02 de julio 2019, en causa RIT O-3324-2019, caratulado "MARILEO CON SOCIEDAD PRODUCTORA Y COMERCIALIZADORA DE PRODUCTOS ALIMENTICIOS PULMAHUE LTDA Y OTROS", que se ventila en el 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, y que tomó conocimiento el demandado de manera posterior.

El quinto indicio, lo constituye, el despido arbitrario y desproporcionado del que fue objeto el día 12 de agosto 2019, despido que se efectuó manteniendo relación laboral vigente.

El sexto indicio, lo constituye, el hecho, que, el 29 DE AGOSTO DE 2019, suscribió "FINIQUITO", estableciendo por escrito RESERVA DE DERECHOS por VULNERACIÓN DE GARANTÍA DE INDEMNIDAD, DESPIDO INDEBIDO, EXTEMPORANEO y otras materias que reclamó.

Por lo que solicitó declarar que se vulneró abiertamente la garantía de indemnidad, que durante el tiempo que prestó servicios se encontró sujeto a jornada de trabajo y que el demandado debe ser condenado al pago de las siguientes prestaciones e indemnizaciones legales:

\$ 1.981.824, por concepto de indemnización sustitutiva del aviso previo, según lo dispuesto en el inciso 4° del artículo 162 del Código del Trabajo.

\$ 330.304, por concepto de vacaciones progresivas, acumuladas en 25 años de servicios para el mismo empleador.

\$ 21.800.064, por concepto de indemnización de años de servicios (11 años)

\$ 21.800.064, por recargo legal del 100, letra C, inciso 1° del Código del Trabajo.

\$ 21.800.064, por concepto de indemnización adicional de 11 remuneraciones mensuales, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 489 inciso 3° del Código del Trabajo.

Las costas de la causa.

TERCERO. SÍNTESIS DE LOS HECHOS Y ALEGACIONES DE LA DENUNCIADA.



Sostuvo que es una empresa fundada en el año 1994 que se dedica a la producción de pan y otros productos relativos a su giro. La empresa cuenta con una planta de producción ubicada en la comuna de Quilicura y para la confección de sus productos emplea a 90 trabajadores en sus distintas áreas de producción, los cuales se desempeñan en sistemas de turnos rotativos.

Agregó que don Miguel Ángel Zapata Gutiérrez fue contratado el 1 de diciembre de 1994, en los mismos inicios de la empresa, para desempeñarse en el área de producción. A medida que fueron pasando los años, el señor Zapata se destacó por su compromiso en sus labores, lo que lo llevó a ser promovido y asumir como Jefe de Turno para el turno nocturno. Tal era su compromiso en su trabajo que en ciertas ocasiones cuando en su turno faltaban trabajadores para completar la dotación de producción, era el mismo señor Zapata quien iba en su auto personalmente a buscar a los trabajadores que no tenían cómo llegar a la empresa.

Manifestó que en el desempeño de su cargo como Jefe del Turno Nocturno, el señor Zapata comenzó a confundir el compromiso con sus labores con conductas, actitudes y acciones que significaban un menoscabo y maltrato respecto a los trabajadores que estaban a su cargo., siendo acusado en varias ocasiones y por distintos trabajadores a su cargo de realizar conductas como agresiones verbales, maltrato, acoso laboral y agresiones físicas. Estas acusaciones se materializaron en denuncias internas ante Recursos Humanos, denuncias antes la Inspección del Trabajo y denuncias judiciales, en donde la empresa tuvo que intervenir y sancionar según cada caso.

a) Denuncia de amenazas y maltrato verbal hacia don Sergio Sandoval:

El 26 de noviembre de 2015, el trabajador don Sergio Sandoval presentó una denuncia ante el área de Recursos Humanos de la empresa en donde indicaba que el señor Zapata lo habría amenazado con golpes e insultos frente a sus compañeros. La empresa recibió la denuncia y siguió el procedimiento para tales efectos, solicitando la declaración de los intervinientes y testigos. Luego de investigar los



hechos, la empresa resuelve amonestar por escrito al señor Zapata por la infracción de conducta que se había constatado.

b) Denuncia por maltrato verbal hacia don Bryan Gallardo.

El día 14 de junio del año 2017, don Bryan Gallardo presentó una denuncia ante el área de Recursos Humanos acusando que el señor Zapata lo habría insultado fuertemente mientras realizaban labores de producción y que en general su conducta era agresiva y hostigadora con los trabajadores. Según indica el procedimiento, la empresa llevó a cabo una investigación formal con la declaración de las dos partes y resolvió amonestar al señor Zapata por el incumplimiento de las reglas de conducta de la empresa en donde se prohíbe denostar, humillar, insultar y desprestigiar a un compañero de labores.

c) Denuncia por agresión física contra don Bryan Gallardo.

El día 28 de marzo de 2018, nuevamente el señor Bryan Gallardo denunció una grave conducta realizada por el señor Zapata. En esta ocasión, el trabajador afectado presentó una denuncia ante la empresa y también ante la Inspección del Trabajo, relatando que producto de una discusión menor con el señor Zapata, este le habría propinado un fuerte pisotón, lo que habría sido presenciado por otros compañeros de trabajo. Nuevamente la empresa realizó la respectiva investigación, citando a declarar a ambas partes y a los testigos presenciales. En esta ocasión, existió una mediación en donde intervino también la Inspección del Trabajo y se resolvió amonestar nuevamente al señor Zapata, el demandante en estos autos.

d) Demanda por acoso sexual y laboral a doña Viviana Salazar.

El día 21 de octubre de 2017, la ex trabajadora doña Viviana Salazar Silva presentó una denuncia por vulneración del derecho a la integridad física y psíquica en contra de la empresa, acusando que el señor Miguel Zapata la habría acosado sexual y laboralmente durante varios meses desde el año 2016.

En el proceso judicial que se siguió ante el Primer Juzgado de Letras del Trabajo, RIT-1301-2017, se rindieron



diversas pruebas para aclarar los hechos y se pudo contar con la declaración de la afectada y de testigos que conocieron la relación y la conducta del señor Zapata; incluso el mismo señor Zapata fue ofrecido como testigo, pero no se presentó para el día de la audiencia de juicio.

En una extensa sentencia, el juez de la instancia tuvo por acreditada la denuncia por acoso laboral, indicando en el considerando décimo del fallo: *"Que, en este orden de ideas, se acreditó que uno de los trabajadores del empleador, el señor Miguel Zapata, jefe de turno, realizó hostigamientos reiterados en contra de la denunciante, los que comenzaron en septiembre de 2016 (...)"* Asimismo, en la sentencia se descarta la denuncia por acoso sexual. No obstante lo categórico de la sentencia, la empresa interpuso un recurso de nulidad laboral puesto que la sentencia adolecía de ciertos vicios formales. Conociendo del recurso y luego de la vista de la causa, la I. Corte de Apelaciones de Santiago resolvió de forma unánime confirmar la sentencia de primera instancia, pero no sin antes hacer presente el fundamento de la decisión, indicando en el considerando cuarto de la sentencia: *"En cambio, en lo que se refiere al acoso laboral respecto de la actora, la situación es distinta, ya que con los testimonios de Cristopher Ceballos Ulloa y Bryan Gallardo Meléndez, más la constancia de no haber sido admitida a presentarse a su trabajo, cuando se presentó a cumplir su turno el día 28 de julio de 2017 a las 23:00 horas, lo que fue impedido por el mismo Miguel Zapata, demuestra que no había interés que ella retornara a sus labores, lo que corrobora el acoso laboral del cual era objeto por el mentado Zapata. En efecto, da credibilidad a este último incidente la constancia ante Carabineros efectuada el día 29 de julio a las 00:51 horas."* La sentencia fue dictada con fecha 31 de enero de 2019.

Luego de conocer la confirmación de la sentencia por parte de la I. Corte de Apelaciones de Santiago, la empresa se reunió con el señor Zapata y le explicó la situación. Se le indicó que de acuerdo a lo que había sido acreditado en los dos procesos judiciales por el último caso de acoso, más sus reiteradas amonestaciones por el mismo motivo, lo que correspondía era que la empresa lo despidiera por la causal



establecida en el artículo 160 N°1 letra f) que sanciona "Conductas de acoso laboral", causal disciplinaria que no da derecho a indemnizaciones. No obstante, se le manifestó al señor Zapata que era intención de la empresa reconocer los 25 años de dedicación a su trabajo y su aporte en el área de producción, por lo que se le ofreció llegar a un acuerdo mutuo para su salida.

En este contexto, el señor Zapata indicó que le parecían injustas las sentencias en donde lo sindicaban como un acosador laboral y que no se había oído lo suficiente su versión de los hechos; señaló además que toda esta situación le había provocado un estrés psicológico y que necesitaba un tiempo para pensar sobre su futuro. Luego de este encuentro y otras conversaciones informales que alcanzaron a generarse, el señor Zapata presentó licencias médicas consecutivas y no se presentó más a trabajar. La empresa continuó contactándolo para conocer su estado de salud y su decisión respecto al ofrecimiento para terminar el vínculo laboral, haciéndole presente que se debía zanjar este asunto por la gravedad que significaba. Finalmente, luego de esperar por varios meses la recuperación psicológica del señor Zapata y de ofrecerle especiales condiciones por su calidad de trabajador con 25 años de antigüedad, ante la negativa obstinada a llegar a un acuerdo la empresa resolvió despedir al señor Zapata por la aplicación de la causal antes señalada.

Negó el hecho de que el señor Zapata habría sido despedido por ser ofrecido como testigo de la parte demandante en un juicio por accidente de trabajo en donde fue demandada la empresa. Esta afirmación es a lo menos infundada y no guarda relación alguna con la cadena de hechos y que efectivamente derivaron en el despido disciplinario del señor Zapata. La causal aplicada en su carta de despido se refiere exclusivamente a las conductas de acoso laboral que fueron acreditadas por dos Tribunales de la República distintos, junto con los antecedentes previos y amonestaciones con que ya contaba el señor Zapata.

Agregó que respecto al juicio de indemnización por accidente de trabajo en donde el señor Zapata efectivamente había sido ofrecido como testigo de la parte demandante,



resulta necesario informar que dicho procedimiento se encuentra terminado dado que las partes llegaron a un acuerdo antes de que se llevara a cabo la audiencia de juicio; la empresa acordó pagar una suma de dinero y mantener la relación laboral con la trabajadora afectada hasta que recibiera el alta médica. Aun así y como puede vislumbrarse, no resulta concluyente ni lógico que la empresa haya determinado despedir al señor Zapata sólo por haber sido llamado como testigo y sin siquiera haber conocido su declaración (que no llegó a hacerse producto del acuerdo alcanzado en el juicio), ya que cualquier persona puede ser llamada a lo mismo, incluso contra su voluntad.

Indicó que en ese período de tiempo, la empresa se encontraba a la espera de la respuesta del señor Zapata respecto de un acuerdo para su salida, mientras él se recuperaba de sus aflicciones haciendo uso de licencias médicas, por lo que ninguna relación tiene el despido del señor Zapata con el hecho de que haya sido citado como testigo en un juicio en contra de la empresa, tampoco fue posible conocer el testimonio del señor Zapata en ese otro proceso judicial puesto que no llegó a realizarse.

Negó que la remuneración del señor Zapata haya sido la suma de \$1.981.824, para tales efectos se acompañarán copias de las respectivas liquidaciones de remuneración del demandante.

Por lo que solicitó el rechazo de la denuncia con costas.

CUARTO. ACTUACIONES REALIZADAS EN LA AUDIENCIA PREPARATORIA.

Que, una vez terminada la etapa de discusión, se llamó a las partes a una conciliación, la que no se produjo, fijándose los siguientes hechos como pacíficos:

1) Que el demandante se desempeñó para la demandada desde el 01 de diciembre de 1994, cumpliendo funciones, al tiempo de concluir la relación, como jefe de turno noche.

2) Que el demandante fue despedido el 12 de agosto de 2019, por la causal establecida en el artículo 160 N°1 letra F del Código Del Trabajo, esto es, conductas de acoso laboral.



3) Que la demandada en causa Rit T-1301-2017 tramitada ante el 1er Juzgado de letras del trabajo de esta ciudad fue condenada por haber incurrido en conductas de acoso laboral, encontrándose la sentencia firme y ejecutoriada.

Luego el Tribunal procedió a recibir la causa a prueba, fijándose los siguientes hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos sobre los que debía recaer la actividad probatoria:

1) Efectividad de haber sido despedido el demandante con vulneración de su garantía de indemnidad, en los términos que se plantean en la demanda, en la afirmativa, circunstancias.

2) Efectividad de haber incurrido el demandante en las conductas que se imputan como constitutivas de acoso laboral al tenor de lo consignado en la comunicación de despido, en la afirmativa, época y circunstancias.

3) Remuneración pactada y efectivamente percibida por la prestación de los servicios, rubros de que se componía.

4) Efectividad de tener derecho el demandante a feriado progresivo, en la afirmativa, si la demandada adeuda alguna suma de dinero por este concepto.

QUINTO. MEDIOS DE PRUEBA DE LA DENUNCIANTE.

Que, para acreditar sus asertos, en la audiencia de juicio respectiva y en mérito de la interlocutoria de prueba dictada, la actora procedió a rendirla en los siguientes términos:

I.- Documental. Se incorporan los siguientes documentos:

1) Carta De Despido, De 12 agosto 2019.

2) Copia De Finiquito Con Reserva De Derechos, Suscrito por el Actor Ante Notario EL 29 DE AGOSTO 2019.

3) Copia De Finiquito, de 21 De Febrero 2019, firmada solo por empleador.

4) Certificado De Vacaciones Progresivas Del Actor, Emitidas Por Afp Capital, De 23 Agosto 2019.

5) Copia De Acta Audiencia Preparatoria, RIT 0-334-2019, de 02 De Julio 2019, Del 2o Juzgado De Letras Del Trabajo De Santiago, causa laboral, donde consta que el actor es ofrecido en calidad de testigo para declarar en favor de Sra. Marileo.



6) Comprobantes De Remuneraciones Del Actor: Enero 2019 y julio 2018.

7) Constancia Del Actor, Realizada En Inspección Del Trabajo N 13-23- 2019558, de 02 mayo 2019.

8) Acta Audiencia Preparatoria, RIT T-1301-2017, de 04 de diciembre 2017, del 1o Juzgado De Letras Del Trabajo De Santiago, Donde Consta Que El Actor Fue Ofrecido Por Su Empleador Interbake En Calidad De Testigo, Comprometiéndose El Demandando A Hacer Comparecer A Sus Testigos Al Tribunal.

9) Acta audiencia juicio, RIT T-1301-2017, DE 10 DE ABRIL 2018, Del 1o Juzgado De Letras Del Trabajo De Santiago, Donde Consta Que Su Empleador Interbake No Hace Asistir Al Actor A Prestar Declaración En calidad De Testigo.

10) Copia Sentencia, RIT T-1301-2017, de 12 septiembre 2018, donde consta declaración de Sra. Lilianne Bárrales en calidad de representante legal.

11) Copia Resolución I. Corte De Apelaciones De Santiago, ROL 2570 - 2018, de 31 de enero 2019, Que Rechaza Recurso Nulidad Del Demandado.

II.- Confesional. Absolvió posiciones de don **Gonzalo Fischman Manetti**, en su calidad de representante legal de la denunciada, cuya declaración consta íntegramente en el registro de audio.

III.- Testimonial. Previo juramento de rigor, prestó declaración Sandy José' Jiménez Rondoñ y Daniela Andrea Zapata Lara.

IV. Oficios. Se procedió a incorporar la respuesta del oficio solicitado a ISAPRE BANMEDICA

V. Exhibición de documentos. Se dio por cumplida la exhibición de los siguientes documentos;

1) Contrato de trabajo de 01 diciembre 1994, y anexos suscritos entre las partes.

2) Reglamento interno de orden, higiene y seguridad (documento que define cargos, responsabilidades y labores - procedimiento ante denuncia por acoso laboral).

3) Copia de recepción de reglamento interno de orden, higiene y seguridad,

4) Registro de asistencia del actor de enero a agosto 2019.

SEXTO. MEDIOS DE PRUEBA DE LA DENUNCIADA.



Que en la misma audiencia la demandada rindió la siguiente prueba:

I.- Documental: Se incorporaron los siguientes documentos:

1) Acta de comparendo de conciliación de fecha 08 de octubre de 2019 correspondiente al anexo de reclamo N°1318/2019/20766.

2) Sentencia de fecha 31 de enero de 2019 RIT N°2.570-2018 pronunciada por la décima sala de la C.A. de Santiago.

3) Sentencia de fecha 12 de septiembre de 2018 correspondiente a la causa RIT T-1301-2017 dictada por don Enrique Andrés Cossio Vásquez, juez suplente del primer juzgado de letras del trabajo de Santiago.

4) Denuncia de Viviana Ester Salazar Silva en contra de Panificadora Interbake Chile Limitada por denuncia de derechos fundamentales con ocasión de despido, acoso sexual y laboral, daño moral, cobro de prestaciones laborales e indemnizaciones legales. en subsidio: demanda por despido injustificado, acoso sexual y laboral, daño moral, cobro de prestaciones laborales e indemnizaciones legales.

5) Investigación de fecha 09 de diciembre de 2015 realizada por Panificadora Interbake Chile Limitada, en virtud de una denuncia por prácticas de acoso laboral efectuada por don Sergio Sandoval en contra del actor.

6) Documento denominado "Declaración" de fecha 30 de noviembre de 2015 efectuada por don Sergio Sandoval respecto de agresiones efectuadas por el actor.

7) Documento denominado "Citación para formular descargos por denuncia de acoso laboral" de fecha 26 de noviembre de 2015 dirigida al actor con la finalidad de dar cumplimiento al protocolo establecido en el Reglamento Interno de la Empresa para este tipo de situaciones.

8) Documento denominado "Declaración" de fecha 10 de noviembre de 2015 efectuada por don Sergio Sandoval respecto de agresiones efectuadas por el actor con timbre de recepción de la oficina de partes de la Inspección Comunal del Trabajo Norte Chacabuco de la misma fecha.

9) Artículos 48 y siguientes del Reglamento Interno de Panificadora Interbake Chile Limitada en los cuales se establece el procedimiento a seguir en caso de acoso laboral.



10) Documento denominado "Aviso de Amonestación" dirigida a Miguel Zapata Gutiérrez por parte de mi representada de fecha 08/12/2015 por "faltas al respeto y /o la moral" con motivo de la denuncia presentada por don Sergio Sandoval.

11) Documento denominado "Citación para formular descargo" de fecha 05 de abril de 2018, dirigida a Miguel Zapata Gutiérrez, por denuncia efectuada por don Cristóbal Fernando Alcayaga Bravo y don Francisco Bryan Gallardo Meleéndez, ante la Inspección Comunal del Trabajo Norte Chacabuco el 28/03/2018.

12) Documento denominado "Acta de comparecencia" en el cual don Cristóbal Fernando Alcayaga Bravo y don Francisco Bryan Gallardo Meleéndez ante la Inspección Comunal del Trabajo Norte Chacabuco el 28/03/2018 dejaron constancia de agresiones efectuadas por Miguel Zapata Gutiérrez en contra de ambos.

13) Tres documentos denominados "Testimonio" todos de fecha 05/04/2018 de don Cristian Neira Medina, don Joel Arana Luna y don José' Hermosilla, en razón de la investigación efectuada por mi representada como consecuencia de la denuncia hecha por Cristóbal Fernando Alcayaga Bravo y don Francisco Bryan Gallardo Meleéndez.

14) Declaración de Miguel Zapata Gutiérrez de fecha 19 de junio de 2017, respecto de la denuncia efectuada por Cristóbal Fernando Alcayaga Bravo y don Francisco Bryan Gallardo Meleéndez.

15) Carta de Francisco Bryan Gallardo Meleéndez dirigida a la gerente de planta la señora Liliane Barrales de fecha 14 de junio de 2017 en la cual se denuncian agresiones verbales proferidas por el actor.

16) Investigación de fecha 21 de agosto de 2017 realizada por Panificadora Interbake Chile Limitada, en virtud de una denuncia por prácticas de acoso laboral efectuada por don Bryan Gallardo Meleéndez en contra del actor.

17) Documento denominado "Citación para formular descargo" de fecha 15 de junio de 2017, dirigida a Miguel Zapata Gutiérrez, por denuncia efectuada por don Bryan Gallardo Meleéndez.



18) Finiquito de trabajador de fecha 19 de agosto de 2019 entre Interbake Chile Limitada y Miguel Zapata Gutiérrez de fecha 19 de agosto de 2019 suscrita ante Notario Público de Quilicura Hernán Retamal Grimberg el 29/08/2019.

19) Contrato de trabajo de fecha 30 de junio de 2004 entre mi representada y el actor.

20) Anexo al contrato de trabajo de fecha 01 de enero de 2018 (en el que se regula la jornada de trabajo del actor).

21) Anexo al contrato de trabajo en que consta la recepción de Reglamento Interno de la empresa y la capacitación respecto de "riesgos típicos y medidas preventivas"

22) 28 comprobantes de feriado desde el 30 de junio de 2003 hasta el 15 de febrero de 2018 (Pertinente respecto del feriado progresivo)

23) Planilla de asistencia desde 01/01/2017 hasta el 12/08/2019 (Pertinente respecto de la jornada de trabajo y los últimos 6 meses de licencia)

24) Documento denominado "proyección finiquito" extendido por el departamento de recursos humanos de la empresa en el cual se incluye el cálculo del feriado progresivo.

25) Comprobante de constancia laboral para empleadores extendido por la Dirección del Trabajo de fecha 23/08/2019.

26) Carta de despido de fecha 21 de agosto de 2019.

27) Comprobante de envío de carta de despido extendido por Correos Chile Formulario de Admisión de fecha 12/08/2019.

28) Comprobante de carta de aviso para terminación del contrato de trabajo extendido por la Dirección del Trabajo de fecha 13/08/2019.

29) Comprobante de licencia médica electrónica con fecha estado 17/07/2019.

30) Licencia médica emitida el 13/07/2019

31) Comprobante de licencia médica de fecha 18/07/2019.

32) Comprobante de licencia médica electrónica con fecha estado 17/06/2019.

33) Comprobante de licencia médica electrónica con fecha estado 20/05/2019.

34) Licencia médica N°57319949, fecha de emisión de licencia 06/05/2019.



35) Liquidación de remuneraciones del actor correspondientes a enero, febrero, marzo, abril, mayo, julio del año 2019.

36) Licencia médica otorgada el 04/04/2019.

37) Licencia médica otorgada el 19/03/2019.

38) Licencia médica otorgada el 04/03/2019.

39) Licencia médica otorgada el 23/02/2019.

II.- Testimonial. Previo juramento de rigor, prestó declaración Alberto Fischmann Manetti, Francisco Bryan Gallardo Meléndez y Liliane Barrales Guzmán.

III. Otros medios de prueba. Se tuvo a la vista causa T-1301-2017 tramitada en primera instancia ante el Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago y segunda instancia ante la C.A. de Santiago causa RIT N°2.570-2018 y causa O-3324-2019 tramitada ante el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

SÉPTIMO. HECHOS ACREDITADOS.

Que apreciadas las pruebas incorporadas por las partes, conforme a las reglas de la sana crítica, importando con ello tomar en especial consideración la gravedad, concordancia, multiplicidad y conexión de aquellos medios probatorios incorporados por los intervinientes al proceso, permiten a este juzgador tener por acreditados los siguientes hechos de la causa:

1) Que con fecha **12 de septiembre de 2018** fue dictada sentencia en causa RIT N° T-1301-2017 del Primer Juzgado del Trabajo de Santiago por la cual se acogió la denuncia de vulneración de derechos fundamentales deducida por doña Viviana Ester Salazar Silva en contra de la denunciada en estos autos, declarando que la empresa habría incurrido en vulneración del derecho a la integridad física y síquica de la trabajadora con ocasión de su despido. En el razonamiento que se expone en el considerando décimo se señala: "*Que en este orden de ideas, se acreditó que uno de los trabajadores del empleador, el señor Miguel Zapata, jefe de turno, realizó hostigamientos reiterados en contra de la denunciante, los que comenzaron en septiembre de 2016 y condujeron al despido de la trabajadora con fecha 28 de julio de 2017*".



2) Que con fecha **31 de enero de 2019** la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Santiago en causa ROL Laboral y Cobranza N° 2.570-2018, resolviendo recurso de nulidad interpuesto contra la sentencia anterior por la denunciada, rechazó el recurso, indicándose en parte de los razonamientos del motivo cuarto: "Que de los antecedentes expuestos por el juez de base en los considerandos séptimos a décimo fluye que efectivamente se dieron por establecidos indicios de acoso laboral respecto de la denunciante, por lo que procedía acoger la denuncia de vulneración de derechos fundamentales deducida por la demandante", señalándose también: "En cambio, en lo que se refiere al acoso laboral respecto de la actora, la situación es distinta, ya que con los testimonios de Cristopher Ceballo Ulloa y Brayan Gallardo Melendez, más la constancia de no haber sido admitida a presentarse a su trabajo, cuando se presentó a cumplir su turno del día 28 de julio de 2017, a las 23.00 horas, lo que fue impedido por el mismo Miguel Zapata, demuestra que no había interés que ella retornara a sus labores, lo que corrobora el acoso laboral del cual era objeto por el mentado Zapata. En efecto, da credibilidad a este último incidente, la constancia ante Carabineros, efectuada el día 29 de julio, a las 00.51 horas".

3) Que con fecha **20 de febrero de 2019** se dictó el cúmplase al fallo de segunda instancia, pagando la empresa con fecha **21 de febrero de 2019** las sumas ordenadas en la sentencia.

Los tres puntos anteriores se acreditaron al tener a la vista la causa RIT T-1301-2017 del Primer Juzgado del Trabajo de Santiago, sin perjuicio que la denunciada acompañó materialmente las sentencias citadas.

4) Que el **21 de febrero de 2019** se le entregó un proyecto de finiquito al actor por parte de la empresa en que se establecía como causal de término la establecida en el artículo 159 N° 2 del Código del Trabajo, "renuncia voluntaria", por el cual se le pagaría la suma de \$2.925.175, siendo el detalle remuneración febrero 2019 por \$226.752 y vacaciones proporcionales por \$2.698.423.

5) Que el actor se presentó a trabajar por última vez el día **21 de febrero de 2019** en la empresa, iniciando reposo por



licencia médica el día **22 de febrero de 2019**, el que se extendió en forma sucesiva a través de diversas licencias, encontrándose en ese estado al día de su despido.

Lo anterior se acreditó a través del oficio de la Isapre Banmédica, que da cuenta de los periodos de licencias médicas desde el 22 de febrero de 2019 por 10 días, 4 de marzo de 2019 por 15 días, 19 de marzo 15 días, 3 de abril de 2019 por 15 días, 17 de abril de 2019 reducida a 10 días por la Isapre, 29 de abril de 2019 por 5 días, 4 de mayo de 2019 por 14 días, 19 de mayo de 2019 por 30 días, 18 de junio de 2019 por 30 días, 18 de julio de 2019 por 30 días y 17 de agosto de 2019 por 30 días; documento planilla de asistencia desde el 1 de julio de 2019 hasta el 12 de agosto de 2019 que no fue objetado y los comprobantes de licencias médica del actor incorporados y no impugnado.

6) Que con fecha **13 de mayo de 2019** fue interpuesta demanda por accidente del trabajo por doña Cristina Marileo Caniuqueo en contra de Productos Pulmahue Spa y la denunciada en estos autos, solicitando que se las condenase por el accidente laboral que sufrió el 29 de octubre de 2018, notificándosele la acción con fecha 2 de julio de 2019, generándose la causa RIT O-3324-2019 de este tribunal.

7) Que con fecha **2 de julio de 2019** en causa RIT O-3324-2019 se realizó la audiencia preparatoria, y se citó como testigo de la parte demandante al denunciante de esta causa, quedando fijada la audiencia de juicio para el día 28 de noviembre de 2019.

8) Que con fecha **28 de noviembre de 2019** la trabajadora de la causa por accidente del trabajo arribó a una conciliación con la demandada Pulmahue Spa, desistiéndose de su acción en contra de la denunciada de estos autos.

Los tres hechos precedentes se probaron teniendo a la vista la causa O-3324-2019 de este tribunal.

9) Que el contrato de trabajo del actor con la denunciante escriturado con fecha 30 de junio de 2004 establece en su cláusula quinta que el trabajador percibiría un sueldo base de \$413.814 mensuales y se pagaría una gratificación legal garantizada, cantidad que se pagaría dividida en un doceavo por mes efectivamente trabajo.



Lo que quedó acreditado en mérito del contrato de trabajo acompañado.

10) Que de acuerdo a las liquidaciones de sueldo enero y febrero 2019 por 30 días trabajados el actor recibió en enero un sueldo base de \$786. 973, gratificación por \$114.000; bono producción \$140.339; bono responsabilidad \$28.274; bono noche \$118.046; bono producción 2 \$505.396; y movilización \$288.796, total \$1.981.824 y en febrero 2019 recibió los mismos haberes, menos "el bono de producción 2".

Esto se determinó en base al documento acompañado por ambas partes, liquidación de enero de 2019, y la de febrero con la que adjuntó la demandada, la que no fue impugnada.

11) Que el actor se encuentra incorporado a nuevo sistema previsional a contar del 15 de julio de 1990, registrando como trabajador dependiente 344 meses, equivalentes a 28 años y 8 meses.

Esto se estableció en base al certificado de vacaciones progresivas realizado por AFP Capital con fecha 23 de agosto de 2019.

12) Que al momento de la firma del finiquito de fecha 19 de agosto de 2019 la empresa pagó \$3.265.934 por 72.25 días de vacaciones proporcionales.

Esto se acreditó con el documento aportado por ambas partes, cuyo valor probatorio no ha sido controvertido.

13) Que la empresa denunciada junto con Pulmahue son controladas por la sociedad matriz de la familia Fischmann.

Esto se acreditó con la declaración del testigo Alberto Fischmann Manetti, quien explicó que es parte de la familia dueña de la empresa, trabajando en la sociedad matriz que presta servicios de administración para Interbake.

OCTAVO. EN CUANTO A LA ACCIÓN DE TUTELA.

Que es necesario tener presente que los artículos 485 y siguientes del Código del Trabajo regulan el procedimiento de tutela laboral, aplicable respecto de las cuestiones suscitadas en la relación laboral por el uso de las normas laborales y que afecten los derechos fundamentales de los trabajadores, entre otros la integridad física y psíquica, la garantía de indemnidad y el derecho de no discriminación. La misma disposición indica que se entenderá que los derechos y garantías resultan lesionados cuando, en el ejercicio de las



facultades que la ley le reconoce al empleador, este limita el ejercicio de aquellas sin justificación suficiente, en forma arbitraria, desproporcionada o sin respeto a su contenido esencial.

En la especie, el trabajador ejerció una acción tutelar tendiente a obtener la cautela de su garantía de indemnidad frente a la represalia de su empleador, quien lo habría despedido como consecuencia de haber sido citado a declarar en calidad de "testigo" por la parte demandante en juicio por accidente del trabajo dirigido en su contra.

Entonces, corresponde pronunciarse si existió o no represalia, y si es a consecuencia inmediata de haber sido ofrecido como testigo en una acción judicial, cuestión que está íntimamente conectada con las circunstancias del despido.

NOVENO. Que en tal orden de ideas, desde ya se dejará asentado por este sentenciador que no es posible cuestionar las circunstancias fácticas establecidas en fallos judiciales firmes, por lo que no se puede en este juicio controvertir o revisar la calificación que se efectuó en la causa RIT N° T-1301-2017 del Primer Juzgado del Trabajo de Santiago, en cuanto a que el **actor realizó actos de hostigamientos reiterados en contra de la trabajadora Viviana Ester Salazar,** lo que claramente permitía poner término a su contrato de trabajo en conformidad a lo establecido en el artículo 160 N° 1 letra f) del Código del Trabajo, siendo en consecuencia suficientemente explicativa la carta que le fue entregada al trabajador sobre el punto, al señalarle en forma textual que: *"como es de su conocimiento, la empresa, fue demandada por la ex trabajadora Viviana Salazar Silva, quien se desempeñaba en su área, reclamando haber sido víctima de acoso laboral de su parte. Pues bien, el 1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago determinó que existieron las conductas reclamadas y que usted tuvo participación directa en ellas. Esta decisión fue confirmada por la I. Corte de Apelaciones de Santiago",* por lo que no se puede entender que se trata de una redacción lacónica, insuficiente, o una imputación genérica y carente de motivos plausibles, como para considerar que no reúne el estándar de fundamentación exigido en conformidad a lo que establece el artículo 454 N° 1 del Código del Trabajo. Sin



perjuicio, lo anterior no obsta a que efectivamente se cuestione si aquel hecho es el que finalmente motivó el despido, existiendo, de acuerdo a lo que sostiene el trabajador, un *perdón de la causal* y que la decisión de desvinculación se debe a una represalia de su empleador.

DÉCIMO. Que teniendo presente los hechos acreditados, existe una secuencia cronológica clara de eventos. Así, se puede establecer el siguiente orden: la dictación del fallo de la Ilustrísima Corte de Apelaciones de fecha 31 de enero de 2019, la presentación de un proyecto de finiquito al actor el día 21 de febrero de 2019, el inició de reposo por licencia médica del trabajador el 22 de febrero 2019, la citación del denunciante como testigo el 2 de julio de 2019 y su despido con fecha 12 de agosto de 2019. Los que son circunstancias objetivas e imposibles de discutir, pues están demostrado a través de antecedentes que provienen de causas judiciales, y en definitiva son situación que no están discutidas por las partes, sino que más bien la controversia dice relación con el contexto en que estos se habrían producido.

UNDÉCIMO. Que ante tal secuencia, el actor sostiene que el día 21 de febrero de 2019 fue citado por el dueño de la empresa junto con sus dos hijos, quienes ahora están encargados de la gerencia general, informándole que el juicio por acoso sexual, laboral y sexual y despido indebido lo habían perdido, señalándole que el tribunal lo declaró culpable a él, debiendo pagar la empresa a la demandante una suma importante, por lo que había que buscar una solución para bajarle el perfil al asunto, ofreciéndole trasladarlo de Interbake a Pulmahue con el mismo cargo, solo que su remuneración se vería reducida en \$150.000, debiendo para ello firmar un finiquito. Sostiene que en la reunión le fue entregada una carpeta con el finiquito, y al salir de ella, pudo verificar que en el documento se señalaba como causal de término "*renuncia voluntaria*", pero no contenía el pago íntegro de sus años de servicio, y además, se afirmaba una remuneración del mes de febrero de 2019 menor a la que le corresponde. Se devolvió a consultar los motivos, y le señalaron derechamente que aquellas eran las condiciones para que pudiese seguir trabajando, por lo que se negó a firmar,



retirándose molesto, conservando en su poder una copia de dicho finiquito.

En consecuencia, argumenta que la empresa no lo despidió en forma coetánea a los hechos indicados en la carta de despido, siendo su decisión tardía y extemporánea, operando con ello el perdón de la causal o condonación de la falta, por lo que la verdadera decisión de despedirlo fue por su citación como testigo en la causa contra la empresa.

DUODÉCIMO. Que la empresa por su parte, reconoce que luego de la sentencia de la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Santiago se reunió con el actor y le explicó la situación, indicándole que si bien correspondía que fuese despedido por la causal del artículo 160 N°1 letra f) del Código del Trabajo sin derecho a indemnización, reconociendo sus 25 años de dedicación y aporte a la empresa, fue que se le ofreció llegar a un mutuo acuerdo para su salida. Sin embargo, luego de aquel encuentro y otras conversaciones informales, el trabajador presentó licencia médica y no volvió a trabajar a la empresa. Entonces, se mantuvieron los contactos para conocer su estado de salud y su decisión respecto al ofrecimiento para terminar el vínculo laboral, haciéndole presente que debía zanjarse el asunto a la brevedad, ofreciéndole especiales condiciones, pero luego de esperar por varios meses su recuperación psicológica, ante la negativa obstinada a llegar a un acuerdo, se resolvió despedirlo por la causal referida.

DÉCIMO TERCERO. Que si bien no se rindió prueba directa por la denunciante que permita establecer que efectivamente la reunión de fecha 21 de febrero de 2020 se realizó en la forma que describe, lo que es lógico, pues en ella solo estuvieron el propietario y sus hijos, además del actor, lo cierto es que aportó al juicio el documento que señala haber obtenido de aquella reunión, el proyecto de finiquito, por lo que a efectos de controvertir los hechos que alega el trabajador, la denunciada debería al menos controvertirlos, dando una explicación razonable del porqué aquel documento está en poder del trabajador, pero en la contestación nada se señala sobre el asunto.

DÉCIMO CUARTO. Que siguiendo con este razonamiento, al absolver posiciones el representante legal de la empresa,



este señaló que no recordaba haberle presentando un finiquito al actor antes que saliera con licencia médica, pero sí dio la instrucciones a Recursos Humanos que hicieran uno y que se pusieran en contacto con él. Se le exhibió el documento, y al preguntarle si reconoce la firma y el timbre, responde que a primera vista sí, pero tendría que verificar la firmar, pero en una primera instancia "*se imagina que sí*", no recuerda si presentó el finiquito, pero podría ser que sí, pero señaló que no recordaba cuándo firmó ese documento, pero le parecen extraños los montos consignados en él, insistiendo que no podía recordar por el tiempo que ha pasado, explicando que se le iban a entregar cinco millones de pesos al trabajador para que pudiese armarse de nuevo.

Todas estas respuestas resultan más bien evasivas, y no logran dar una explicación razonable en cuanto a los motivos que expliquen el hecho que existe un proyecto de finiquito en poder del denunciante (y que también acompaña la denunciada), documento que no refleja las "*condiciones especiales*" que según la empresa se le proponían para llegar a un acuerdo al trabajador, sobre todo que, salvo una causal más "*beneficiosa*", lo único que pecuniariamente se le estaba cancelando eran los feriados proporcionales a los que tendría derecho y la remuneración de febrero.

DÉCIMO QUINTO Que la prueba instrumental de la demandada no ilustra ninguna información sobre el punto.

Por su parte, el testigo de la demandada, **Alberto Fischmann Manetti**, indicó pertenecer a la familia dueña de la empresa, por lo que ya desde ese punto de vista aparece que su testimonio requerirá elementos de corroboración a efectos de poder estimarlo como creíble, pues es evidente que dado su situación en la empresa es posible dudar de su debida imparcialidad. No obstante aquello, reconoce que efectivamente trataron de hablar con el denunciante, reuniéndose con él junto con su padre, buscando una salida para que se fuese en buenos términos de la empresa, es decir, que contase con dinero para que pudiese emprender, y también como una manera de agradecer los buenos años que trabajo para ellos. Sin embargo, dio cuenta que al denunciante no le pareció lo que le ofrecieron, no aceptó, y después de eso empezó a tomar licencias médicas, entiende que por un



tratamiento psicológico por toda la situación, desconociendo si tenía otros problemas personales, por lo que esperaron que finalizara su tratamiento para poder llegar a algún acuerdo. Esto habría sido en verano, justo antes que tomara su licencia, no recuerda si estaba su hermano, pero está seguro que estaba su padre, la conversación fue en buenos términos, y trataron que tomara la oferta. Por otro lado explicó que la empresa tiene su abogado, Javier Ugarte, quien lleva los temas laborales, tienen una relación fluida y les informa lo que "va pasando", existiendo llamados telefónicos semanales.

DECÍMO SEXTO. Que llama la atención la declaración del testigo Alberto Fischmann, quien manifiesta que se buscó una salida "amigable" con el actor, reconociendo los buenos tiempos que hubo, pero como salió con licencia médica el denunciante, *"esperaron que finalizara su tratamiento para poder llegar a algún acuerdo"*.

Pero extrañamente, a pesar de aquellas "buenas intenciones", fue finalmente despedido mientras estaba sujeto a una licencia médica que se había iniciado el 18 de julio de 2019 por 30 días, sin que exista ninguna explicación en relación al motivo del porqué se decidió en ese momento poner término a la relación laboral sin haber llegado a ningún tipo de acuerdo con el trabajador, y mucho menos que estuviese "recuperado", como era supuestamente la voluntad inicial de empresa, ya que debemos recordar que el trabajador salió con licencia el día 22 de febrero de 2019 y fue despedido meses después, es decir, se había "aceptado" tal circunstancia por largo tiempo, pudiendo haber puesto término a la relación laboral por la causal aplicada sin esperar su recuperación, desde el momento que es una empresa que cuenta con asesoría legal en forma permanente, y por ende cuenta con los recursos para obtener información respecto a cómo debía proceder.

Entonces, cabe preguntarse qué cambió desde el día en que comenzaron hablar para buscar una salida "amigable" hasta el día 12 de agosto de 2019, y lo que sabemos es que, en ese período, la única situación relevante acreditada es la citación como testigo del actor en un juicio contra la denunciada y otra empresa del grupo en que la familia Fischmann es propietaria.



DÉCIMO SÉPTIMO. Que considerando que fue acreditado que se le entregó un proyecto de finiquito al trabajador denunciante, previo a su salida con licencia médica, lo que corroboraría su afirmación en cuanto al contexto en cómo habría obtenido aquel documento, esto es, que habría sostenido una conversación en que se le ofreció ser trasladado a otra empresa de la familia pero con menor sueldo, al ser insostenible su permanencia en *Interbake*, la empresa no controvertió el punto en su contestación, lo que permite razonablemente sostener que en ese momento no existía la intención de poner término a la relación laboral por la causal de acoso laboral, siendo que se contaba con los fundamentos facticos y jurídicos para proceder al despido del trabajador, si es que así lo hubiese decidido la denunciada. Lo anterior no resulta extraño, atendida la propia historia laboral del denunciante que da cuenta la denunciada al contestar la demanda.

DÉCIMO OCTAVO. Que en efecto la empresa, a objeto de justificar su decisión de desvinculación, aporta elementos de convicción que dan cuenta de una conducta anterior del denunciante, lo que evidenciaría su actitud contumaz de irrespeto hacia otros trabajadores, al haber sido acusado en varias ocasiones, y por distinto empleados de realizar conductas de agresiones verbales, maltrato, acoso laboral y agresiones físicas, generándose denuncias internas, como también ante la Inspección del Trabajo.

Así señala la empresa que se presentó el 26 de noviembre de 2015 una denuncia en donde se indicaba que el señor Zapata habría amenazado con golpes e insultos a un trabajador frente a otros compañeros. La empresa arguye que recibió la denuncia y siguió el procedimiento, solicitando la declaración de los intervinientes y testigos, y que luego de investigar, resolvió amonestar por escrito al señor Zapata por la infracción de conducta que se había constatado.

También agregó que el día 14 de junio del año 2017, don Bryan Gallardo presento' una denuncia acusando que el señor Zapata lo habría insultado fuertemente mientras realizaban labores de producción, y que en general su conducta era agresiva y hostigadora con los trabajadores. Se llevó a cabo una investigación formal con la declaración de las dos



partes y se resolvió amonestar al señor Zapata por el incumplimiento de las reglas de conducta de la empresa en donde se prohíbe denostar, humillar, insultar y desprestigiar a un compañero de labores. Pero además, y en relación este mismo trabajador, el día 28 de marzo de 2018, nuevamente el señor Bryan Gallardo denunció una grave conducta realizada por Zapata. En esa ocasión, se presentó una denuncia ante la empresa y también ante la Inspección del Trabajo, relatando que producto de una discusión menor con el señor Zapata, este le habría propinado un fuerte pisotón, lo que habría sido presenciado por otros compañeros de trabajo. La denunciada explicó que realizó la respectiva investigación, citando a declarar a ambas partes y a los testigos presenciales, y que existió una mediación en donde intervino también la Inspección del Trabajo y se resolvió amonestarlo nuevamente.

En tal contexto, incluso se aportó al juicio la declaración del señor Gallardo, quien dio cuenta a este juez que el actor le decía garabatos, le daba pisotones, y que efectivamente presentó una denuncia en la Inspección del Trabajo, recordando que hubo una reunión en donde fue amonestado el trabajador y ahí, al menos con él, se "*calmó la situación*".

DÉCIMO NOVENO. Que en base a lo expresado en el motivo anterior, evidentemente la empresa, pese a la gravedad de las conductas pesquisadas anteriormente, solo había decidido amonestar al actor sin poner término al contrato de trabajo, siendo que son hechos graves que están expresamente establecidos como causal de término de la relación laboral.

Entonces, la única explicación razonable que permite entender la referida actitud del empleador hacia el actor, es que para la empresa resultaba ser un buen elemento, de hecho el representante de la empresa y su hermano lo calificaron como un buen trabajador, incluso se agregó por el testigo Alberto Fischmann, que era "*leal*". En consecuencia, es evidente que si bien reconocen que su comportamiento con los trabajadores no era correcto, llamándosele la atención por aquello, pese a tales actitudes descomedidas esto no lograba opacar sus aptitudes en otras áreas que le resultaban más valiosas que la tranquilidad emocional de sus trabajadores, y



es solo cuando la empresa recibe una condena por tutela laboral que la situación se vuelve más compleja.

VIGÉSIMO. Que continuando con el análisis, efectivamente al volverse en palabras de la empresa "insostenible" la situación del actor por los actos de acoso laboral por los que fue condenada en una acción judicial, se buscó una solución, pero es notorio para este sentenciador que aquello no significaba despedirlo en aquel momento, sino que se ideó una posible salida que resultase provechosa para los propietarios de la denunciada, ya que todavía resultaba útil contar con el actor como empleado en su grupo de empresas, y que pese a todas estas situaciones de acoso laboral, la familia propietaria prefirió mantenerlo como empleado en su grupo, y es por eso que se buscó trasladarlo a Pulmahue, pero en condiciones menos favorables a las que tenía, lo que no fue aceptado por el actor, saliendo con licencia médica sin dar una respuesta definitiva a esta posible solución, cuestión que aparece absolutamente posible de establecer a través de los indicios anotados y que la denunciada no controvertió expresamente, debiendo haberlo hecho en conformidad al artículo 453 N° 1 del inciso 7° del Código del Trabajo.

VIGÉSIMO PRIMERO. Que así las cosas, mientras se esperaba que el trabajador se recuperase de su salud para efectos de poder llegar a un acuerdo, fue citado para prestar declaración en un juicio contra la denunciada y otra empresa del grupo familiar, y aquello ineludiblemente resulta un elemento indiciario que debe ser considerado, ya que resulta un suceso relativamente cercano a la época del despido del trabajador, siendo que habían pasado varios meses esperando que se recuperase de su salud.

VIGÉSIMO SEGUNDO. Que es un hecho probado que el 2 de julio de 2019 se llevó adelante una audiencia preparatoria en donde el denunciante fue citado a declarar por una parte que accionaba contra Interbake.

Frente a lo expuesto, la denunciada pretende alegar que aquella situación es inocua, pues cualquier persona puede ser presentada como testigo en un proceso laboral, e incluso, y así lo sostiene en sus observaciones a la prueba, los trabajadores que declararon en su contra en la acción de



tutela que motivó al despido del trabajador no sufrieron ninguna represalia. Sin embargo, es evidente que en la práctica judicial ninguna parte citará a declarar a un testigo que en los hechos no sepa qué va a testificar, siendo lógico que si lo presenta es porque aquel declarará en base a su teoría de caso, siendo un absurdo que se llámese a declarar a un testigo en su contra, por lo que al menos la empresa, sabiendo que fue citado el denunciante a declarar por la parte contraria, debía al menos pensar que este podría testificar en contra de sus pretensiones.

Lo anterior debe ser unido con el testimonio de **Sandy José Jiménez Rondón**, cuyo testimonio no fue observado por la demandada en cuanto a su credibilidad, y tampoco, en las respuestas que dio, evidenció algún ánimo de no cumplir con su juramento. Así las cosas, refirió que mientras trabajaba en la empresa denunciada en el mes de julio de 2019 escuchó, en la hora de almuerzo, a través de otro trabajador, Mario Jara, que la causa de despido del señor Zapata era porque la denunciada se había enterado que iba a ser testigo de la *"niña que sufrió un accidente"*, explicando que Jara tenía contactos en el área de gerencia y que por eso supo aquella información.

VIGÉSIMO TERCERO. Que teniendo presente lo expuesto en el punto anterior, resulta relevante considerar que la empresa no podía menos que saber que el denunciante había sido citado a declarar en un juicio por la parte contraria, pues tal como lo refirió el testigo Alberto Fischmann Manetti, los controladores tenían contactos semanales con sus abogados, y que se citase a declarar al señor Zapata no pudo haber sido algo no relevante, sobre todo, y como incluso sostiene su abogado en el presente juicio, pese a su consejo se había decidido no despedirlo en forma inmediata en búsqueda de una *"salida amigable"*. De ahí se desprende que lo lógico es estimar que aquello se informó a la empresa, concretamente a la familia Fischmann, pues no resultaba un hecho intrascendente, pues se trata de un trabajador con quien se estaba buscando un acuerdo *"amigable"* frente a condena por tutela laboral. Esto se corrobora con el testimonio de Jiménez, entendiendo que su aporte solo permite establecer que al menos era una situación que se sabía en la



gerencia, no pudiendo determinarse que efectivamente el señor Jara escuchó que la decisión de despedirlo pasaba por que fue citado a declarar, ya que queda la duda si aquello fue una conjetura de Jara o es algo que realmente conoció, pues lamentablemente no fue presentado a declarar como testigo.

VIGÉSIMO CUARTO. Que entonces, y siendo evidente que no habiendo decidido despedirlo en febrero de 2019, estando a la espera que se "recuperase" de su salud para poder llegar a un acuerdo, es decir en miras a encontrar una solución útil tanto para la empresa como para el trabajador, fue que se tomó noticia que el denunciante estaba citada a declarar por la parte contraria en un juicio por accidente del trabajo, y aquello fue el punto que *"cambió el escenario"*.

Resulta razonable considerar que, si se pudo tolerar actos de acoso laboral del actor hacia otros trabajadores, aquello se debía a que se lo consideraba leal, cualidad destacada por Alberto Fischmann Manetti, pero obviamente declarar contra los intereses de la empresa es algo que podría ser un acto contrario a tal cualidad, y que puede motivar una decisión de poner término al contrato, pensando que ya se le había perdonado otras situaciones anteriores en base a la confianza que se le tenía.

En base a lo expuesto, cabe preguntarse, *¿cuál es la explicación razonable de la decisión de desvinculación de la empresa?*, ya que no puede desconocerse la existencia de los siguientes indicios: en primer lugar se trató de llegar a un acuerdo con el denunciante a efectos de buscar una solución por la sentencia por acoso laboral; se le ofreció trasladarlo a otra empresa del grupo, pero no aceptó; siguen las negociaciones mientras se recuperaba de su estado de salud, tolerando la empresa aquello, porque finalmente se le considera un buen y leal trabajador; pero el actor, evidentemente ya molesto con las condiciones que le ofrecen, aceptó declarar en contra de la empresa en un juicio, quizás para presionar a su empleador o cualquier otro motivo, pero lo cierto y relevante que, en todo ese tiempo, la denunciada había decidido no despedirlo.

La empresa no entrega ninguna explicación plausible, solo se limita a decir que no lo despidió en forma inmediata porque estaban esperando su recuperación, pero en la práctica



ni siquiera eso fue efectivo. Tal como se demostró, fue despedido encontrándose con licencia médica, lo que resulta contradictorio con su propia tesis, *¿si estaba esperando que se recuperase, por qué lo despidió de todas formas mientras estaba sujeto a licencia médica?*

Así las cosas, resulta evidente que solo a raíz de la citación del denunciante como testigo fue que se tomó la decisión de poner término a la relación laboral, lo que finalmente es un acto de represalia que no puede ser admitido, pese a que en los hechos el comportamiento del actor permitía haberlo despedido por la causal que se indicaba en la carta, pero tal como se concluye, eso no fue la causa que motivó el término de la relación laboral, sino el hecho que fue citado a declarar como testigo en un juicio contra la empresa, pues cuando pudo haberlo despedido no lo hizo en forma inmediata, perdonándole la causal, por lo que finalmente lo desvinculó por otros motivos, que no son los verdaderamente explicitados en la carta con la que puso término a la relación laboral, y que no son más que haber aceptado declarar prestar contra los intereses de la empresa.

VIGÉSIMO QUINTO. Que finalmente no declarase o que se llegase a un acuerdo en dicha causa, no cambia la conclusión precedente. En efecto, y tal como se desprendió de la prueba, la decisión fue por la pérdida del vínculo de confianza que había entre la dirección de la empresa y el trabajador, lo que obedece más a un impulso emocional que racional. Tanto es así, que pese al consejo del abogado de la empresa se buscó una "*solución amigable*" no procediendo en forma inmediata a su despido, y aquello solo responde a la consideración que se le tenía al señor Zapata, recordemos que los hermanos Fischmann finalmente lo valoran en su condición de hombre de confianza de su padre y aquello se rompe por los motivos explicados, sin ser relevante si prestaba o no declaración, pues lo importante en el presente contexto es que estaba dispuesto a hacerlo, y eso es lo que se le sanciona frente a la consideración que habían tenido con él como trabajador de su confianza.

VIGÉSIMO SEXTO. Que por todo lo expuesto, y considerando que la prueba de indicios es relevante para resolver este tipo de controversia, porque finalmente los



verdaderos motivos de las conductas desplegadas en un acto de represalia al trabajador son tenues y no se develan en la normalidad directamente, sobre todo cuando en los hechos efectivamente el actor había incurrido en una causal que motivaba su desvinculación, es evidente que existía una posición desmejorada para obtener prueba directa sobre los hechos vulneratorios, y por eso es suficiente la prueba indiciaria, a partir de hechos objetivos e indubitados, para efectos de determinar el acto vulnerador reclamado.

En consecuencia, no queda más que acoger la denuncia por vulneración de derechos fundamentales, en lo particular el derecho a la indemnidad en el trabajo, pero considerando las circunstancias concretas del presente caso, se determinará la sanción en el mínimo que establece el artículo 489 del Código del Trabajo.

VIGÉSIMO SÉPTIMO. EN CUANTO A LAS DEMÁS PRETENSIONES DEMANDADAS.

Que en conformidad al artículo 489 del Código del Trabajo, de acogerse la denuncia, se deberá ordenar el pago de la indemnización a que se refiere el inciso 4° del artículo 162 del Código del Trabajo y la establecida en el artículo 163, con el correspondiente recargo de conformidad a lo dispuesto en el artículo 168 del Código del Trabajo, lo que obliga a este sentenciador a dar lugar a ellas, pues en nuestro ordenamiento no existe la posibilidad de separar la sanción tarifada de la acción de tutela fundamental con ocasión del despido con las indemnización propias del despido indebido, en el evento de acogerse la denuncia, pese a que este juez considera que la actitud del trabajador, de lo que se da cuenta en las sentencias judiciales tenidas a la vista, además de los documentos aportados por la demandada por situaciones de acoso laboral efectuadas por el trabajador en forma anterior, son absolutamente reprochables.

VIGÉSIMO OCTAVO. RESPECTO A LA DECLARACIÓN DE QUE EL ACTOR SE ENCONTRABA SUJETO A JORNADA ORDINARIA.

Que la demandante pide que se declare que prestó servicios sujeto a jornada de trabajo por no cumplir los requisitos establecidos en el inciso 2° del artículo 22 del Código del Trabajo, pero lo cierto es que la demandada en su contestación da cuenta que efectivamente cumplía una jornada



ordinaria de 45 horas semanales en turnos rotativos de acuerdo a anexo de contrato de trabajo, el que fue debidamente acompañado, por lo que no es procedente declarar lo solicitado en atención a que aquello ya fue debidamente estipulado por las partes en anexo de contrato de trabajo, y no es algo discutido.

VIGÉSIMO NOVENO *RESPECTO AL FERIADO PROGRESIVO.*

Que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 68 del Código del Trabajo, el trabajador con 10 años de trabajo para uno o más empleadores, continuos o no, tiene derecho a un día adicional de feriado por cada tres nuevos años trabajados para su actual empleador, pudiendo hacer valer hasta 10 años de trabajo prestados a empleadores anteriores.

En el presente caso, el actor se desempeña para la demandada desde el 1 de diciembre de 1994, y la prueba aportada no da cuenta que haya hecho valer trabajados prestados a empleadores anteriores a aquel, por lo que recién a partir de 1 de diciembre de 2004 se podía entender que tenía derecho a un día adicional de feriado cada tres nuevos años trabajados para la denunciada, pero la prueba aportada, concretamente los 28 comprobantes de feriado desde el 30 de junio de 2003 hasta el 15 de febrero de 2018 no permiten entender que se le otorgó como descanso adicional el feriado progresivo, a medida que se cumplían los requisitos para ello, o que fuese compensado en dinero por acuerdo con el empleador.

Por lo que se dará lugar a la demanda en este punto, en la forma que se indicará en lo resolutivo de la sentencia.

TRIGÉSIMO. *BASE DE CÁLCULO PARA EFECTOS INDEMNIZATORIOS.*

Que la denunciante sostiene que su remuneración corresponde a la suma de \$1.981.824 para efectos del artículo 172 del Código del Trabajo, lo que es negado por la denunciada, la que manifiesta que acompañará las respectivas liquidaciones del demandante.

EL contrato de trabajo del actor, en su cláusula quinta, dispone que percibiría un sueldo base de \$413.814 mensuales y se pagaría una gratificación legal garantizada, cantidad que se pagaría dividida en un doceavo por mes efectivamente trabajo, pero considerando las liquidaciones que acompañó la



denunciada, resulta solo procedente considerar las de enero y febrero de 2019, pues anterior a ese período no se acompañó ninguna, y posterior a ella el actor se encontraba sujeto a licencia médica, siendo tales documentos los únicos elementos aportados para efecto de acreditar el punto controvertido.

Las liquidaciones indican que recibió en enero un sueldo base de \$786.973, gratificación por \$114.000; bono producción \$140.339; bono responsabilidad \$28.274; bono noche \$118.046; bono producción 2 \$505.396; y movilización \$288.796, total \$1.981.824; y en febrero 2019, recibió los mismos haberes menos "el bono de producción 2".

En definitiva, la denunciada si bien controvierte el monto de la remuneración, no precisa ni aclara ninguna información en su contestación a efectos de sostener cuál es la remuneración percibida, limitándose a indicar que aquello sería probado a través de las liquidaciones, y en los hechos tales elementos dan cuenta que su última remuneración por todos los días trabajados es la de enero, pues sabemos que en febrero de 2019 solo trabajó hasta el 21 de febrero, y que luego de eso, salió con licencia médica, por lo que no aportándose elementos que permitan controvertir lo indicado por la denunciante, se tendrá para efectos del artículo 172 del Código del Trabajo como última remuneración la de \$1.981.824 que corresponde a la que percibió en enero de 2019.

TRIGÉSIMO PRIMERO. PRUEBA DESISTIMADA. Que toda la prueba pormenorizada y no analizada, en nada altera lo ya resuelto por este sentenciador, en cuanto al punto discutido y relevante, al igual que las demás alegaciones formuladas por las partes.

En efecto no aporta ninguna información útil el comparendo de conciliación, y los documentos de la demandada del número 5 al 17 solo reiteran hechos ya referidos en el cuerpo de la sentencia, lo mismo respecto a los documentos 21, 25, 27 y 28.

De la misma forma la declaración del testigo Gallardo Meléndez ya fue debidamente analizada por el tribunal y no guarda en sí relación directa con los hechos discutidos en este juicio, y por su parte Liliane Barrales Guzmán, solo se limitó a indicar que sabía que se le ofreció una salida, dio



cuenta de cómo había sido su desempeño laboral anterior al despido y los problemas que había tenido con otros trabajadores, cuestiones que no aportan a la discusión central de este juicio y no cambian las conclusiones arribadas.

En el mismo sentido, la declaración de doña Daniela Zapata, hija del denunciante, en nada aporta al juicio, por un lado dado su vínculo obviamente su información es absolutamente parcializada, y lo que sabe, es por los dichos de su padre.

Por estas consideraciones y visto, además, lo dispuesto en los artículos 1 al 11, 420 y siguientes, 456, 459, 485 y siguientes del Código del Trabajo, **SE DECLARA:**

I.- Que **SE ACOGE** la denuncia de vulneración de derechos fundamentales deducida por don **MIGUEL ÁNGEL ZAPATA GUTIÉRREZ** en contra de, **PANIFICADORA INTERBAKE CHILE LIMITADA**, en consecuencia, se declara que esta ha incurrido en vulneración del derecho a la garantía de indemnidad del trabajador, con ocasión de su despido de fecha 12 de agosto de 2019, en consecuencia, se le condena a pagar las siguientes sumas:

a) \$1.981.824, como indemnización sustitutiva del aviso previo;

b) \$21.800.064, como indemnización por años de servicios;

c) \$21.800.064, como recargo del cien por ciento;

d) \$11.890.944, como indemnización adicional del artículo 489 del Código del Trabajo, equivalente a 6 remuneraciones.

e) \$330.300, por feriado progresivo.

II.- Que las sumas ordenadas pagar lo serán con los reajustes e intereses señalados en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

III.- Ejecutoriada la presente sentencia definitiva, dese cumplimiento dentro de quinto día, en caso contrario, pasen los antecedentes al Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional.

IV.- Cada parte pagará sus costas.

Regístrese, notifíquese en virtud de lo dispuesto en el artículo 457 del Código del Trabajo, dese copia autorizada a



la parte que lo requiera y archívense los antecedentes en su oportunidad.

RIT : T-1751-2019

RUC : 19- 4-0225178-9

Dictada por don **DANIEL ALEJANDRO RICARDI MAC-EVOY**, Juez Titular del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.



PPEXRYXZXW

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