

Santiago, uno de diciembre de dos mil veinte.

VISTOS, OIDOS Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Comparece doña LISSETTE DEL PILAR ARAVENA MIRANDA, cédula nacional de identidad N°16.903.052-9, desempleada, domiciliada en Paicaví N° 18.390, casa 39, Comuna de San Bernardo, Santiago, quien denuncia de vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, en procedimiento especial de tutela de derechos fundamentales, en contra de su ex empleador METROGAS S.A., RUT N°96.722.460-K, por haber incurrido en vulneración de sus derechos fundamentales con ocasión del despido.

Ingresó a prestar servicios para la demandada el día 23 de mayo del 2012, como Analista Químico, en las oficinas del empleador ubicadas en Antofagasta N° 3424, Estación Central. Su contrato era indefinido y su jornada laboral era de 43,5 horas semanales distribuidas de lunes a jueves entre las 07:30 y las 17:25 y los viernes desde 07:30 hasta las 14:20. Para todos los efectos del cálculo de recargos legales, su última remuneración fue de \$ 1.314.719.

Antecedentes de la discriminación durante la relación laboral

En el mes de diciembre de 2018 la empresa cambió el lugar de prestación de servicios. Luego de haber desempeñado sus funciones durante más 5 años en Antofagasta N°3424, comuna de Estación Central, la cambiaron a Las Parcelas N° 5490, misma comuna. Durante los más de 5 años que prestó servicios en la dirección de la calle Antofagasta, se trasladó a su lugar de trabajo en auto y tuvo acceso al estacionamiento que tenía las instalaciones de la empresa. Sin embargo, en la nueva dirección no tendrían un lugar para estacionar. Esto le preocupaba, ya que vive en San Bernardo por lo que el auto es indispensable para su traslado.

El viernes 30 de noviembre de 2018 envió un correo a don Jaime González, Encargado de Contratos dentro del área de Recursos Humanos, en el que le señaló: Estimado Jaime, muy buenos días, el motivo de mi correo es hacerte algunas consultas con respecto a mi traslado desde fábrica hacia las parcelas. Quiero que sepas que antes de dirigirme a ti lo consulté con mi jefe, y con el sindicato N°1 al cual pertenezco. Me preocupa el tema de mi estacionamiento, llevo aproximadamente 5 años viniendo en auto a fábrica y entiendo esto ya es un beneficio adquirido, pregunte a mi jefe y me dice que no tiene información oficial respecto a este tema, pero por lo que él entiende no tendré donde estacionar, consulte con el sindicato y me dicen que la versión oficial es que por este motivo yo recibiré como compensación 1,5 uf. Esto me causa mayor interrogantes, esto significa que? Qué yo tendré que ver dónde estacionarme? Que esta compensación es para arrendar un lugar? O se puede hacer uso de este bono



como yo quiera? Es para siempre?, ahora si a mi personalmente no me satisface esperando claro las respuestas que me entregues, puedo conseguir algo a través de ustedes o simplemente me queda la instancia de la Inspección del Trabajo? Por lo que entiendo, y según lo estipulado en el artículo 12 del código de trabajo, mi empleador está en todo derecho de cambiarme de sucursal si así lo requieren, pero siempre y cuando se mantengan las mismas condiciones y no genere una disminución tanto en lo económico como en lo social para el trabajador. Arrendar un estacionamiento por mi cuenta disminuirá mi ingreso mensual, y mi vehículo quedará sin protección ni vigilancia que era lo que brindaba sucursal fábrica. Quedo atenta a tu pronta respuesta, ya que mi traslado se efectuará dentro de 2 semanas y necesito claridad antes de irme. Saludos.

Al no obtener respuestas sobre las inquietudes planteadas en el correo citado, el viernes 14 de diciembre de 2018 le vuelve a escribir a Jaime González. Esta vez, le señala lo siguiente: "(...) Jaime el martes de la semana pasada fui a ver el tema de los arriendos pregunte en 3 cuabras y nadie quiere arrendar, la verdad es que no soy la única que ha hecho el intento don Antonio que tiene una casa en diagonal a la sucursal dijo que arrendó a 2 vehículos pero por 60 mil que hago? te cuento de todas maneras que la semana pasada visité la inspección del trabajo para preguntar que podía hacer por este tema necesita orientación de todas partes, entonces quiero saber qué hago, si hay alguna solución."

Como le indicó a Jaime González en la conversación citada, las 1,5 UF del bono ofrecido, es decir, alrededor de \$ 41.349 mensuales, no le alcanzaban para costear un estacionamiento por el sector donde se le había trasladado a prestar servicios por lo que, aceptar esa suma significaba sacar de su remuneración la diferencia para enterar el precio del estacionamiento. El cambio de lugar de prestación de servicios implicaba para ella un menoscabo. En vista de que no recibió respuesta satisfactoria de parte de su ex empleador, el día 28 de diciembre de 2018 interpuso reclamo ante la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Poniente. Con fecha 08 de enero de 2019 se asignó fiscalizador y, con fecha 29 de enero del mismo año la Inspección resolvió en su Informe Resultado de Solicitud de Fiscalización la constatación de un incumplimiento y/o modificación unilateral del contrato de trabajo, multando a la empresa en 40 Unidades Tributarias Mensuales.

Si bien el resto de sus compañeros y compañeras estaban firmando anexos de contratos en los que se les ofrecía el pago del bono por 1,5 UF los que se pagarían a contar del 3 de diciembre de 2018, debido a la insuficiencia de dicho monto para cubrir los gastos de estacionamiento se negó a firmarlo, exigiendo una alternativa que no le causara perjuicios.



Como si lo anterior no fuera suficiente, en enero de 2019, la nueva jefatura (la que cambió en diciembre de 2018) le solicitó que realizara funciones que son propias de un encargado de turno, cargo que implica más responsabilidades y que, por tanto, a su juicio, debía ser retribuido con una mejor paga. Sin embargo, no se le ofreció nada a cambio del aumento de responsabilidad y de la modificación de sus funciones, por lo que se negó a dicha modificación. Esta negativa sumada al problema con el estacionamiento volvió su ambiente laboral sumamente hostil, en especial la relación con su jefatura. A tal nivel escaló el hostigamiento, que comenzó a desarrollar episodios de angustia y estrés por lo que, con fecha 9 de enero de 2019, debió concurrir a un médico particular, don Alexander Emilio Gorileov Salas quien señaló: “Paciente presenta cuadro de ansiedad, nerviosismo, labilidad emocional, 3 semanas evolución agregándose desde ayer náuseas y vómito producto de acoso laboral y petición de obligaciones que no le competen en su lugar de trabajo. Relata que el día 28/12 realizó una denuncia a inspección del trabajo. Se indica evaluación por su mutualidad debido a que no corresponde a accidente o enfermedad común.” Sin embargo, pese a la indicación de especialista prefirió no seguir esta indicación para no tener más problemas en su trabajo.

Con fecha 7 de junio de 2019 volvió a ir a su médico particular pues la situación le era difícil de manejar. En esta oportunidad el médico le reiteró la indicación de concurrir a la ACHS cuando le indicó: “Se indica evaluación con mutualidad debido a que paciente presenta cuadro de ESTRÉS LABORAL [reacción al estrés] síntomas: angustia, labilidad emoción, dolor abdominal, cefalea.” Producto de lo anterior y debido a todo el tiempo que llevaba con angustia, estrés, ansiedad, llanto explosivo, dolor de cabeza y tensión en la mandíbula, el 4 de julio fue a la ACHS. En esta oportunidad, tal y como consta en “Informe Médico de Atención de Paciente” N°1002075005, se le diagnosticó “Trastorno de Adaptación”, se le indicó que debía tomar Escitalopran de 10 miligramos y Clonazepam de 2 miligramos, además de 11 días de reposo. Sin embargo, con posterioridad la mutual consideró que se trataba de enfermedad común pese a que su médico particular con fecha 4 de agosto le insistió que su cuadro respondía a un fuerte estrés laboral.

En vista de que todos sus compañeros y compañeras que concurrían a la empresa en auto estaban accediendo al bono de estacionamiento desde el mes de diciembre del año 2018 e incluso algunos lo recibieron de manera retroactiva pese a reincorporarse a trabajar en el mes de abril de 2019, como fue el caso de la trabajadora Nataly Alicia Plaza Astudillo, decidió solicitar a la empresa que se le pagara el bono. El 2 de agosto de 2019 su ex empleadora le ofreció un anexo de contrato en el que se estipulaba el bono de 1,5 UF brutas mensuales. Sin embargo, en su caso, el bono solo se le pagaría desde el mes de junio del mismo



año, es decir, tan sólo dos meses antes de la suscripción del anexo, siendo que al resto de sus compañeros se les pagaba desde diciembre y, en el caso de Nataly, se le pagaron retroactivamente 4 meses de bono pese a que ella ni siquiera prestó servicios durante esos meses. En razón de lo anterior, nuevamente se negó a firmar dicho anexo.

Antecedentes de la discriminación sufrida con ocasión del despido

Cabe hacer presente que, en el mes de septiembre del año pasado, comenzó la negociación colectiva entre la empresa y el sindicato al cual pertenece, por lo que estuvo con fuero. Este proceso terminó en arbitraje en diciembre de 2019. En el mes de enero del presente el sindicato presentó una denuncia ante la Inspección del Trabajo por el no pago de un bono compensatorio al que no accedieron un grupo de trabajadores y trabajadoras, entre ellas yo. Esta denuncia aún se encuentra pendiente de fiscalización. Finalmente, luego de haber sufrido tratos hostiles durante todo el año 2019 como represalia por haber reclamado por la pérdida de estacionamiento, de haber sido discriminada mediante una oferta de condiciones laborales distinta a las de sus compañeros y, una vez terminada la negociación colectiva y el respectivo fuero, su ex empleador la despide el día 31 de enero de 2020 por la causal “Necesidades de la Empresa.” Según se argumenta en la misiva de despido: Metrogas ha realizado un análisis tendiente a la optimización de sus procesos, el cual ha arrojado la necesidad de racionalizar algunas áreas de la empresa. Su área ha sido objeto de este análisis y como consecuencia de ello se ha determinado la disminución de la dotación del cargo Analista Químico, que usted ocupa actualmente en el área Proyectos Biogas, Laboratorio y Medición. Como consecuencia de lo anterior se ha determinado dejar de contar con sus servicios, por lo que no se contratará a otra persona para su reemplazo.

Sin embargo, pese a lo señalado por la empresa, lo cierto es que sus funciones no desaparecieron y, por el contrario, pasaron a ser ejercidas por una ex compañera de trabajo, a saber, la trabajadora Nataly Alicia Plaza Astudillo.

Al no estar conforme con la causal de despido invocada en su caso, el día 18 de febrero de 2020 presentó un reclamo ante la Inspección del Trabajo, concurriendo el día 11 de marzo del mismo año al Comparendo de Conciliación, oportunidad en la que no fue posible arribar a acuerdo con la empresa.

Con fecha 11 de marzo del presente suscribí finiquito, ante el Inspector del Trabajo, momento en el cual se me realizan los siguientes pagos:

- \$ 711.847 por concepto de feriados pendientes
- \$ 1.314.179 por concepto de indemnización por mes de aviso



- \$ 10.513.342 por concepto de indemnización por años de servicio. Adicionalmente, se descuenta la suma de \$2.171.645 por concepto de seguro de cesantía. En dicha oportunidad suscribió el documento con la reserva de derechos en los siguientes términos: No conforme con la causal señalada ni los montos establecidos, los que recibo en forma de abono. Me reservo el derecho para ejercer acciones judiciales, en específico, la de despido injustificado, tutela de derechos fundamentales con ocasión del despido y cobro de prestaciones laborales, y cualquier otra destinada al pago de las indemnizaciones correspondientes por ley en caso de que se declare el despido como injustificado o con vulneración de derechos fundamentales el reintegro del descuento del aporte del empleador al A.F.C, así como las prestaciones laborales que se me adeuden.

Previas consideraciones legales y jurisprudenciales, señala que se ha visto vulnerado su derecho a no ser discriminada y se ha vulnerado su derecho a la integridad psíquica, consagrado en el artículo 19 N° 1 de la Constitución Política de la República (CPR).

Indicios de las vulneraciones denunciadas

i. Prestó servicios durante más de 7 años en la empresa, lo que da cuenta de su buen desempeño en la prestación de servicios para la demandada.

ii. En diciembre del año 2018, luego de más de 5 años de prestar servicios en un mismo lugar, su ex empleador modifica, unilateralmente, el lugar de prestación de los servicios, lo que le ocasiona un menoscabo económico pues, en la nueva sede no cuenta con estacionamiento.

iii. Producto de lo anterior comienza a reclamar al interior de la empresa, solicitando que se le dé una solución que no signifique un perjuicio para ella. Como consta en correos electrónicos, le avisó a la empresa que la estaba asesorando en la Inspección del Trabajo y con su sindicato.

iv. Debido a la inactividad de su ex empleadora, denunció la situación ante la Inspección del Trabajo, la que constata infracción y multa a la empresa por la suma de 40 U.T.M. Su nueva jefatura le solicita realizar funciones de un cargo que tiene asociada más responsabilidad y remuneración que el suyo, sin ofrecerle nada a cambio, a lo que se niega.

vi. Su ambiente laboral se vuelve sumamente hostil, provocándole un cuadro de ansiedad, nerviosismo, labilidad emocional, náuseas vómito, por lo que debió hacer reposo por 11 días en el mes de julio del año 2019 y debió concurrir en al menos tres oportunidades a visitar a un especialista.



vii. La demandada le ofrece un anexo de contrato en condiciones distintas a la de sus compañeros y compañeras, en el que se le propone el pago del bono por menos tiempo que sus compañeros, siendo que la demandada había accedido en otros casos a pagar el bono de manera retroactiva, incluso en períodos no trabajados, por lo que se niega a firmar.

viii. Su ex empleador cesa su hostigamiento durante el período de negociación colectiva del sindicato, sin embargo, finalmente la despide el mismo mes en que terminó el fuero.

ix. La demandada la desvincula por la causal Necesidades de la Empresa, pese a que las funciones que ejercía hoy están siendo asumidas por una ex compañera de trabajo.

Sobre el momento y forma de vulneración

En cuanto el momento y forma de vulneración, ésta se produce durante la relación laboral teniendo su punto culmine en el acto mismo del despido o con ocasión de aquel, por cuanto la aplicación y decisión del despido –que por lo demás ni siquiera recibe una explicación adecuada más allá de una “reestructuración”- recae en un criterio ajeno a la capacidad e idoneidad, y, por lo tanto, se encuentra estrictamente prohibido, como analizamos precedentemente. En efecto, como se indicó anteriormente, durante el transcurso de la relación laboral siempre prestó servicios ajustados al marco de legalidad, a las instrucciones recibidas, y las obligaciones derivadas de la responsabilidad de trabajar en la empresa, actuando de buena fe y con buen desempeño. No obstante, la administración de la empresa no considera al momento de poner término al contrato de trabajo dicho desempeño, despidiéndose por un motivo ajeno a su capacidad e idoneidad, que dice relación con haber ejercido sus derechos incansablemente durante el último año de la relación laboral. De ahí que resulte aplicable lo establecido en el artículo 489 del Código del Trabajo, puesto que esta norma regula precisamente los casos en que la vulneración a las garantías constitucionales, se manifiestan con ocasión del despido.

PRESTACIONES DEMANDADAS

De conformidad a lo dispuesto en el artículo 489 inciso 5° del Código del Trabajo, habiéndose producido la vulneración con ocasión del despido y justamente por el acto del despido, la forma de reparación posible frente a las vulneraciones de las que he sido víctima es que el empleador sea condenado a las indemnizaciones indicadas en el artículo 489 del C.T., razón por la cual demanda el pago de:



1. Indemnización adicional del inciso tercero del artículo 489, que demando por 11 remuneraciones, es decir, por la suma de \$ 14.455.969 o lo que se estime en prudencia dentro del marco legal de la norma referida.

2. Recargo legal del 30% tal como señala el artículo 489 del Código del Trabajo, respecto de la indemnización por años de servicio. En su caso, como consta en el finiquito, su indemnización por años de servicios asciende a \$ 10.513.32, por lo que el recargo asciende a \$ 3.154.030.-

3. Devolución del Seguro de Cesantía. Se le descontó por este concepto, la suma de \$ 2.171.645, lo que deberá ser reintegrado por el empleador.

En subsidio de la demanda principal, y de acuerdo con lo previsto por el inciso séptimo del artículo 489 del Código del Trabajo, interpone demanda por despido injustificado y cobro de indemnizaciones y prestaciones laborales, en contra de METROGAS S.A., RUT N°96.722.460-K, representado por LUIS MAURICIO ARANCIBIA YAMETTI, RUT N°13.660.105-9 y por don LEONARDO GABRIEL ZÚÑIGA ÁLVAREZ, RUT N° 10.637.769-3 o quien haga de tal en conformidad al artículo 4° del Código del Trabajo, todos domiciliados en El Regidor N° 54, piso 1, comuna de Las Condes, Santiago, para que, en definitiva, declarando injustificada, indebida o improcedente la causal legal invocada para poner término a mi contrato, la condene a pagar las indemnizaciones y prestaciones. Expone los mismos fundamentos que para la tutela laboral.

Solicita lo siguiente:

1. Recargo del 30% sobre la Indemnización por años de servicios, la que en su caso asciende a \$ 10.513.432, por lo que el recargo en su caso es de \$3.154.030.-

2. Devolución del Aporte hecho por el Empleador al Seguro de Cesantía.

Todo con intereses reajustes y costas.

SEGUNDO: Comparece don LUIS NAVARRO EGAÑA, abogado, en representación de la denunciada Metrogas S.A.

NIEGA EN FORMA EXPRESA LOS HECHOS CONTENIDOS EN LA DEMANDA.

En virtud de lo establecido en el inciso segundo del artículo 452 del Código del Trabajo, y salvo aquellos reconocimientos que se efectúen en esta presentación, esa defensa niega, en forma expresa y concreta, todos y cada uno de los hechos contenidos en la demanda de autos.



ANTECEDENTES DE LA RELACIÓN LABORAL CON LA ACTORA Y DE SU DESPIDO.

Doña Lissette Aravena Miranda ingresó a prestar servicios para su representada con fecha 23 de mayo de 2012, desempeñándose en el cargo de analista químico. Para efectos del artículo 172 del Código del Trabajo, se reconoce como última remuneración mensual de la actora la cantidad de \$1.314.179, según se indica en la carta de despido. Mediante carta de fecha 31 de enero de 2020, su representada puso término al contrato de la actora en razón de la causal establecida en el artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo -esto es, necesidades de la empresa- en virtud de los siguientes argumentos de hecho: “En conformidad a lo dispuesto en el artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, cumpla en informar a usted que con esta fecha, 31 de enero de 2020, la empresa ha decidido poner término a su contrato de trabajo como analista químico, invocando la causal de necesidades de la empresa, cuyo hecho fundante es la racionalización de los servicios en el área en la cual usted se desempeñaba. Metrogas ha realizado un análisis tendiente a la optimización de sus procesos, el cual ha arrojado la necesidad de racionalizar algunas áreas de la empresa. Su área ha sido objeto de este análisis y como consecuencia de ello se ha determinado la disminución de la dotación del cargo analista químico, que usted ocupa actualmente en el área Proyectos Biogás, Laboratorio y Medición. Como consecuencia de lo anterior se ha determinado dejar de contar con sus servicios, por lo que no se contratará otra persona para su reemplazo.”

INEXISTENCIA DE VULNERACIÓN DE LAS GARANTÍAS DE INDEMNIDAD Y DISCRIMINACIÓN, CON OCASIÓN DEL DESPIDO DE LA SEÑORA ARAVENA.

En relación a este punto, la actora sostiene que su despido, de fecha 31 de enero de 2020, habría sido al mismo tiempo una represalia y discriminación por los reclamos y denuncias presentadas tanto ante mi representada como ante la Inspección del Trabajo correspondiente, por motivos del bono de estacionamiento de 1,5 unidades de fomento ofrecido y por el supuesto impago de un bono compensatorio ante la Inspección del Trabajo, reclamos y denuncias que se habrían efectuado a fines del año 2018, en el primer caso, y a comienzos del año 2020, en el segundo caso. Respecto al denominado “derecho de indemnidad”, el artículo 485 inciso tercero del Código del Trabajo establece dicha garantía en los siguientes términos: “Se entenderá que los derechos y garantías a que se refieren los incisos anteriores resultan lesionados cuando el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador limita el pleno ejercicio de aquellas sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial. En igual sentido se entenderán las represalias ejercidas en contra de trabajadores por el ejercicio de acciones judiciales, por su participación en ellas



como testigo o haber sido ofrecidos en tal calidad, o bien como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo” (Lo destacado es nuestro) La acción de tutela laboral de la contraria, en relación a este punto, debe ser completamente desestimada, pues no existe un próximo o cercano vínculo de temporalidad entre la fecha de la denuncia presentada por la ex trabajadora ante la Inspección del Trabajo por lo relativo al bono de estacionamientos (28 de diciembre de 2018) y la fecha del despido (31 de enero de 2020), ya que entre ambos actos transcurrieron casi tres meses, por lo que no existe contemporaneidad entre ambas situaciones de hecho. Es importante precisar en este caso que la posibilidad de accionar en virtud de la garantía de indemnidad solo se configura en el caso que el empleador proceda a desvincular a un trabajador por la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo o por el ejercicio de acciones judiciales o por la figuración del trabajador como testigo en un procedimiento judicial, es decir, debe haber un ánimo de represalia por parte del empleador basado en alguno de los actos anteriores, siendo ese el elemento central o decisivo en la decisión del término del contrato de trabajo, lo que debe ser acreditado por la contraria. Sobre esto último, ha de decirse que la carta de despido enviada a la ex trabajadora es bastante clara en exponer ciertos hechos como determinantes en la adopción del término del contrato de trabajo, tales como la racionalización general de dotación laboral en la empresa, y en términos específicos, la disminución de puestos de trabajo en el área donde se desempeñaba la demandante, la cual, recordemos, se desempeñaba como analista químico en Proyectos Biogás, Laboratorio y Medición, por lo que queda claro que no estuvo presente, en el despido de la señora Aravena, dicho ánimo de represalia, pues su despido se explica en un contexto completamente distinto, relacionado con racionalización y disminución de número de trabajadores en la empresa, lo que se enmarca dentro de una política general de Metrogas S.A., y no con un hecho personal de la actora. También es fundamental aclarar que si bien la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Poniente cursó multa a Metrogas S.A. por 40 unidades tributarias mensuales, con fecha 18 de enero de 2019, por medio de Resolución de Multa N° 1733/19/2-1, en relación a “no dar cumplimiento al contrato de trabajo de la trabajadora Lissette Aravena Miranda, al alterar unilateral y discrecionalmente la entrega del beneficio uso del estacionamiento, beneficio entregado hasta por lo menos el 20 de diciembre de 2018”, mi representada reclamó dentro de plazo tal acto administrativo, según consta en autos RIT I-87-2019 del Primer Juzgado de Letras del Trabajo, y que por sentencia definitiva de fecha 27 de marzo de 2019, consta que se acogió dicho reclamo y se dejó sin efecto dicha sanción pecuniaria, resolución que se encuentra firme y ejecutoriada a la fecha.

Así, queda claro y se refuerza lo sostenido por esta parte en orden a que el despido de la señora Aravena en caso alguno se relaciona con dicha denuncia por



el bono de estacionamiento, pues finalmente, dicha fiscalización ni siquiera resultó –finalmente- en una multa en contra de mi representada, por lo que difícilmente se puede concebir la existencia del ánimo de represalia que se requiere para configurar infracción al derecho de indemnidad. Finalmente, es del caso agregar, respecto a la supuesta denuncia que también se indica por la contraria por un bono compensatorio, que habría sido hecha a principios de este año por el sindicato al cual está afiliada la señora Aravena, debe decirse que esta parte desconoce absolutamente dicha circunstancia de hecho, desde el momento que la actora no precisa que bono sería, monto, mes de devengo, cuál sería la organización sindical reclamante (en Metrogas hay dos sindicatos de empresa y uno Inter empresa), y sin perjuicio de dicha falta de información, que impide una adecuada defensa sobre dicho punto para esta parte, ha de decirse que no existe manera alguna de conectar a un trabajador determinado con un reclamo o denuncia interpuesto por un sindicato, pues las tres organizaciones sindicales existentes en Metrogas afilian entre 64 a 233 trabajadores, por lo que difícilmente una denuncia de uno de esos sindicatos se personaliza con un trabajador en particular, especialmente si no se trata de un dirigente sindical, que son las personas con las cuales se relaciona la empresa para tales efectos. Respecto al denominado “derecho a no discriminación”, toda discriminación supone una distinción, exclusión o preferencia arbitraria, por basarse exclusivamente en determinados factores o atributos de la personalidad o de la intimidad de cada persona, en perjuicio de las capacidades e idoneidad de esta. Por lo tanto, para que se acuse al empleador un acto de discriminación en materia laboral, es necesario que se señale cual es el atributo o factor por el cual se discriminaría al trabajador, es decir, si la distinción, exclusión o preferencia es injustificada por basarse, p. ej., en la edad, en el sexo, religión, raza, etc. En el caso de autos, nada se dice al respecto, es decir, se expone una discriminación pero esto no se fundamenta en ningún atributo o factor que configuraría la vulneración a este derecho fundamental, por lo tanto, la afirmación en este sentido es vacía y carente de contenido, dejando a esta parte en la indefensión, pues es imposible, valga la redundancia, ensayar defensa alguna cuando dicha imputación no se funda en elemento alguno, que pueda a su vez ser rebatido por esta parte. Al contrario de lo anterior, esta parte niega en todo caso que se hayan producido actos discriminatorios en contra de la señora Aravena, ya sea durante la vigencia de la relación laboral, o bien, con ocasión de su despido, en el primer caso, porque en ningún caso el actuar de mi representada se basó en una preferencia, distinción o exclusión arbitraria o injustificada en su contra, y en el segundo caso, porque las motivaciones y la decisión del despido de la señora Aravena guardan relación con una racionalización y reducción de dotación laboral en la empresa dentro de una política de carácter general, y en nada tienen que ver con una discriminación, con ocasión del término de su contrato de trabajo. Debe destacarse que, durante la vigencia de la relación laboral, la contraparte nunca presentó una denuncia ante la



empresa por presunta discriminación, no obstante estar regulada dicha figura y su procedimiento de reclamo, en los artículos 39 y 91 del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de Metrogas, del cual consta recepción de una copia de parte de la señora Aravena. En conclusión, la tesis de la contraria en orden a configurarse la hipótesis de supuestas vulneraciones a sus derechos de indemnidad, con ocasión de su despido, e incluso durante la vigencia de la relación laboral, es infundada y debe ser completamente rechazada, por no guardar relación con el actuar de mi representada y con la realidad de los hechos ocurridos entre las partes, según se acaba de explicar.

INEXISTENCIA DE VULNERACIÓN DE LA GARANTÍA DEL ARTÍCULO 19 N° 1 DE LA CONSTITUCIÓN, POR CUANTO LOS HECHOS QUE LA FUNDAN HABRÍAN OCURRIDO DURANTE LA VIGENCIA DE LA RELACIÓN LABORAL, Y NO CON OCASIÓN DEL DESPIDO.

Además de lo anterior, se postula en el libelo de la señora Aravena que se habría afectado, con ocasión de su despido, su garantía fundamental de integridad psíquica (artículo 19 N° 1 de la Constitución). Su representada niega categóricamente que tal derecho fundamental haya sido vulnerado con ocasión del despido de la actora (no olvidemos que la presente acción es de tutela laboral con ocasión del despido, y bajo dicho ámbito debe circunscribirse), no sólo por falta de efectividad, pues ningún fundamento se expone al respecto por la contraparte, sino que sobre todo porque los hechos expuestos (supuestamente constitutivos de acoso laboral) habrían ocurrido durante la vigencia de la relación laboral, y no en el despido de la actora. No debe olvidarse, reiteramos, que la presente acción de tutela laboral se basa en una supuesta vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido de la contraparte, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 489 del Código del Trabajo, por lo que las supuestas afectaciones a la garantía fundamental deben haber sucedido en el acto mismo de la terminación del contrato de trabajo, y no en la época de vigencia de la relación laboral, como ocurre en las situaciones expuestas en la denuncia de la contraria, sin perjuicio de que estas últimas no son ciertas, según se explicará a continuación.

NO SON EFECTIVAS LAS SITUACIONES EXPUESTAS EN EL LIBELO, NI ESTAS TAMPOCO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL EN CONTRA DE LA ACTORA.

Niega de plano la efectividad de las imputaciones formuladas por la ex trabajadora, en el sentido de la existencia de hechos constitutivos de acoso laboral en su contra, o bien, de ser su representada responsable de estos.

Han de excluirse dentro del concepto de mobbing o acoso laboral, a modo ejemplar, situaciones como las siguientes: - Incidentes, rencillas, desacuerdos



laborales de carácter aislado; - Incidentes, rencillas, desacuerdos del ámbito de la vida privada; - Estrés laboral o ambiente laboral competitivo, siempre que se motiven por condiciones objetivas; o - Cargas laborales por sobre lo normal. Las circunstancias fácticas descritas en la denuncia en ningún caso se pueden categorizar como acoso laboral o mobbing, pues no se trata de hechos concretos en que se especifique lugar, día, hora, circunstancias precisas, etc., sino que más bien se describen situaciones vagas, escasas, aisladas, que no son sistemáticas ni presentan conexión alguna entre sí, sin ser reiteradas en el tiempo, sin señalarse días, horas, lugares, autores de los actos de acoso o maltrato, testigos, etc.

De hecho, en un supuesto de acoso laboral que –de acuerdo a lo expuesto en el libelo pretensor- habría durado cerca de un año (desde fines de 2018 a fines de 2019), se podrían haber aportado innumerables situaciones de hostigamiento, tratos discriminatorios o indebidos, evaluaciones o apreciaciones arbitrarias, etc., sin embargo, sólo se observan en la denuncia dos o tres circunstancias no relacionadas entre sí –i) asunto del bono de estacionamiento; ii) asunto de encargarle funciones ajenas a su cargo sin un aumento remuneracional; y iii) asunto del reclamo de un bono compensatorio que ni siquiera habría hecho ella, sino que el sindicato- y a mayor abundamiento, estas ni siquiera son concretas, sino que más bien resultan en imputaciones difusas carentes de mayor información o peso, lo que es poco creíble si se asumiera un periodo de acoso tan prolongado como el acusado por la contraria.

Para cerrar, deben considerarse dos aspectos que son relevantes para entender la inexistencia del acoso laboral que dice haber sufrido la contraria: a) Jamás se ha otorgado reposo laboral alguno de origen laboral o profesional, respecto a un supuesto trastorno adaptativo mixto, todas las atenciones, certificados y licencias son de origen común, otorgados por médicos particulares, de modo que no existe prueba de dolencias o enfermedades causadas por hostigamiento, persecución, maltrato o mal ambiente en el trabajo; y b) De modo alguno podría imputarse responsabilidad alguna de su representada en una situación de acoso laboral o mobbing respecto a la actora, pues esta nunca presento denuncia o reclamo por esta materia en particular, ya sea ante la Inspección del Trabajo o ante la misma empresa, no obstante disponerse en los artículos 87 y 91 del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad del empleador Metrogas S.A. regulaciones sobre la figura y procedimientos de denuncia de acoso sexual en Metrogas S.A., por lo que malamente podría acusarse de omisión a esa parte, por este asunto en específico.

ACERCA DE LA RESTITUCIÓN DEL DESCUENTO EFECTUADO RESPECTO AL APOORTE DE LA EMPRESA EN LA CUENTA INDIVIDUAL DE CESANTÍA DE LA EX TRABAJADORA, MÁS SU RENTABILIDAD.



La contraparte solicita -en caso de acogerse la tutela y declararse como falto de justificación, indebido o improcedente su despido- la restitución del descuento efectuado por mi representada en relación con el aporte de la empresa en la cuenta individual de cesantía de los actores, más su rentabilidad, deducción que corresponde a la suma de \$2.171.645. Sobre tal petición de la contraparte, es necesario precisar que dicha deducción tiene un origen legal, en atención a lo específicamente dispuesto en el artículo 13 incisos 1° y 2° de la Ley N° 19.728, sobre Seguro de Desempleo, que expresa lo siguiente: “Si el contrato terminare por las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo, el afiliado tendrá derecho a la indemnización por años de servicio prevista en el inciso segundo del artículo 163 del mismo cuerpo legal, calculada sobre la última remuneración mensual definida en el artículo 172 del mismo, con un límite máximo de trescientos treinta días de remuneración, a menos que se haya pactado, individual o colectivamente, una superior, caso en el cual se aplicará esta última. Se imputará a esta prestación la parte del saldo de la cuenta individual por cesantía constituida por las cotizaciones efectuadas por el empleador más su rentabilidad, deducidos los costos de administración que correspondan, con cargo a los cuales el asegurado pueda hacer retiros en la forma que señala el artículo.” Como puede apreciarse, la ley no formula ninguna distinción en orden a que dicho descuento deba ser dejado sin efecto en caso de declararse injustificado el despido por necesidades de la empresa, y simplemente dice que, si se invoca tal causal de terminación, procede el descuento de los aportes efectuados por el empleador y su rentabilidad. La declaración de despido injustificado tiene otras consecuencias, relativas especialmente a la aplicación del recargo legal establecido en el artículo 168 letra a) del Código del Trabajo, pero no guarda ninguna relación con que sea dejado sin efecto el descuento del aporte patronal en la cuenta de cesantía del trabajador, pues dicha deducción se fundamenta por el pago de la indemnización sustitutiva del mes de aviso previo y de la indemnización por años de servicio que debe ofrecer el empleador en la carta de despido, cuando invoca la causal de necesidades de la empresa, pago que por su obligatoriedad legal, procede de parte del empleador de todos modos, sea o no justificado el despido. Entonces, en el caso que la causal de término del contrato de trabajo sea la de necesidades de la empresa, la justificación o falta de justificación del despido es irrelevante respecto a la procedencia de la indemnización sustitutiva del mes de aviso previo y de la indemnización por años de servicio, y por ende, no tiene ninguna pertinencia respecto al descuento del aporte del empleador en la cuenta de cesantía del ex trabajador y su rentabilidad, dado que el motivo, causa o razón que explica la aludida deducción siempre existirá, sea o no justificado el despido por causal de necesidades de la empresa.

Cita diversa jurisprudencia que sustenta su tesis.



Atendidos las consideraciones de derecho y jurisprudencia, corresponde el rechazo de la petición de la contraria, en orden a condenar a esa parte, en el evento de declararse injustificado, indebido o improcedente su despido, al pago del aporte del empleador en su cuenta individual de cesantía, más su rentabilidad, por la suma de \$2.171.645.

Solicita se tenga por contestada la denuncia deducida por la ex trabajadora de Metrogas S.A. señora Lissette Aravena Miranda, solicitando el más completo y absoluto rechazo de la denuncia y demanda, en todas sus partes, lo anterior, con condena en costas a la contraria.

En subsidio, para el evento que se rechace la denuncia de vulneración de garantías fundamentales incoada por la contraria, solicitando el rechazo de lo demandado en todas sus partes, lo anterior en virtud de los antecedentes de hecho y fundamentos de derecho que a continuación paso a exponer.

NIEGA EN FORMA EXPRESA LOS HECHOS CONTENIDOS EN LA DEMANDA.

En este acápite, se niegan en general todos los hechos contenidos en la demanda subsidiaria de la contraria, y en particular, aquellos señalados en el primer acápite de lo principal de esta presentación, los cuales se dan por reproducidos por razones de economía procesal.

Da por reproducidos los antecedentes expuesto con ocasión de la contestación de la tutela labora.

PROCEDENCIA DE LA CAUSAL DE TÉRMINO POR NECESIDADES DE LA EMPRESA EN EL CASO DE LA ACTORA.

Se desprende del artículo 161 del Código del Trabajo, que estamos en presencia de la causal de necesidades de la empresa cuando se presentan alguna de las siguientes situaciones: a) Las derivadas de la racionalización o modernización de la empresa; b) Bajas en la productividad; o c) Cambios en las condiciones del mercado o de la economía. Las situaciones que trata el artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo y los hechos que pueden afectar la actividad de la empresa y hacer necesario el despido de uno o más trabajadores podrán tener su origen en consideraciones de orden técnico y/o económico, por eso se dice que esta causal es objetiva, es decir, se basa en hechos ajenos a la voluntad del trabajador, exactamente al contrario de las causales de despido disciplinarias del artículo 160 del mismo cuerpo normativo, las cuales siempre son imputables al trabajador en cuestión. En cuanto a la letra a) antes señalada, y específicamente en lo concerniente a la racionalización, ésta se define por el Diccionario de la Real Academia Española como una organización de la



producción o del trabajo de manera que aumente los rendimientos y/o se reduzcan los costos con el mínimo esfuerzo. Precisamente lo anterior es lo que ocurre en el caso expuesto por su representada en la carta de despido de la demandante, pues la decisión del empleador se adoptó, como se explicó anteriormente, bajo criterios de mayor eficiencia, con objeto de racionalizar y optimizar el componente laboral, en concreto a través de una menor dotación de personal, que permita conseguir los fines productivos de la empresa con un menor costo económico, entre otros conceptos, en cuanto a los egresos por remuneraciones en los que incurre mi representada. Debe precisarse que Metrogas S.A., en los últimos años, ha ejecutado un plan de reducción del número de trabajadores empleados en la empresa, externalizando muchos servicios técnicos, de diseño, etc., que antes se ejecutaban por personal interno. En efecto, la dotación laboral total de Metrogas ha experimentado la siguiente evolución en el último año y medio: - Enero / 2019 : 634 trabajadores - Mayo / 2019 : 619 trabajadores - Agosto / 2019 : 594 trabajadores - Noviembre / 2019 : 590 trabajadores - Febrero / 2020 : 575 trabajadores - Abril / 2020 : 557 trabajadores , vale decir, en el último año y medio, Metrogas ha puesto término al contrato de 87 trabajadores, por distintas causales de término, lo cual equivale a casi el 14% del total de trabajadores contratados por la empresa. Ninguno de esos trabajadores ha sido reemplazado, pues por política la empresa ha congelado sus contrataciones laborales en dicho periodo de tiempo, de modo que, en caso de despido, las tareas ejecutadas por los respectivos trabajadores han sido en algunos casos externalizadas, o en otros, asumidas por el restante personal de la empresa. En el caso de la señora Aravena, no es efectivo que se haya contratado a un nuevo trabajador para reemplazarla en sus labores, sino que sus funciones como analista químico –consistentes según descriptor de cargo en: i) control de calidad del gas fabricado y distribuido por la empresa; ii) calibración de instrumentos de medición de los parámetros de calidad del gas; y iii) control de seguridad del laboratorio en relación a la disposición y almacenamiento de reactivos químicos- han sido absorbidas por otros trabajadores del área donde ella se desempeñaba (Proyectos Biogás, Laboratorio y Medición). Más allá de lo anterior, debe decirse que su representada disminuyó el número de trabajadores contratados en términos absolutos, y que no se han contratado nuevos trabajadores en reemplazo de aquellos que han sido despedidos, y no es contradictorio con lo anterior el hecho de que se produzcan reemplazos de funciones con trabajadores propios de la empresa, es decir, que trabajadores actuales de Metrogas asuman funciones que antes efectuaba la actora, porque esto implica mantener los costos laborales dentro del rango actual e incluso continuar con su disminución (un reemplazo interno no implica mayor costo para mi representada desde el punto de vista laboral) y lo importante, siendo consecuente con lo argumentado en la carta de despido, es que no se haya contratado personal nuevo en reemplazo de la demandante despedida, lo que ciertamente ha ocurrido en los hechos. Finalmente, y respecto a la causal de



terminación de contrato de trabajo invocada por mi representada para poner término al vínculo laboral que la unía con la contraria y a los hechos que motivan la misma, se deja constancia desde ya que esta parte se hará valer en la oportunidad procesal correspondiente de todos los medios de prueba que al efecto resulten pertinentes.

ACERCA DE LA RESTITUCIÓN DEL DESCUENTO EFECTUADO RESPECTO AL APOORTE DE LA EMPRESA EN LA CUENTA 19 INDIVIDUAL DE CESANTÍA DE LA EX TRABAJADORA, MÁS SU RENTABILIDAD. En este punto, se solicita el rechazo de dicha pretensión, señalada en el petitorio de la demanda subsidiaria, en atención a los argumentos señalados en el acápite séptimo de lo principal de esta presentación, los cuales se dan por reproducidos por razones de economía procesal.

Solicita tener por contestada la demanda subsidiaria de despido injustificado y de restitución del descuento efectuado por aporte del empleador en la cuenta individual de cesantía de la ex trabajadora, deducida por doña Lissette Aravena Miranda en contra de mi representada Metrogas S.A., solicitando el más completo y absoluto rechazo de lo demandado, en todas sus partes, con condena en costas a la contraparte.

TERCERO: Que celebrada la audiencia preparatoria con fecha 28 de mayo de 2020, fueron llamadas las partes a conciliación, la que no se produjo, fueron fijados los siguientes hechos como no controvertidos entre las partes:

1. Fecha de inicio de la relación laboral el día 23 de mayo del año 2012
2. La actora se desempeñaba como Analista Químico
3. Remuneración de la actora \$ 1.314.719 para los efectos del artículo 172 del Código del Trabajo.
4. Se firmó un finiquito el 11 de marzo del año 2020, con reserva de acciones.
5. El 31 de enero del año 2020 la trabajadora fue despedida por necesidades de la empresa, cumpliendo con las formalidades del despido.
6. A la demandante se le efectuó descuento empleador al aporte Seguro de Cesantía por la suma de \$ 2.171.645.-

Hechos a probar:



1. Efectividad que la denunciada incurrió en actos de violación de los derechos fundamentales de la trabajadora con ocasión del despido, hechos y circunstancias en que se fundan.

2. Si son efectivos y ciertos los hechos contenidos en la carta de despido

CUARTO: Que la parte denunciante para acreditar sus pretensiones ofreció e incorporó los siguientes medios probatorios:

Documental:

1. Carta de despido de fecha 31 de enero de 2020 emitida por la demandada.

2. Finiquito firmado con reserva de derechos de fecha 11 de marzo de 2020.

3. Reclamo interpuesto ante la Inspección del Trabajo, comisión 1313/2020/4205, de fecha 18 de febrero de 2020.

4. Copia del Acta de Comparendo de Conciliación de fecha 11 de marzo de 2020 realizada en el Centro de conciliación y Mediación Región Metropolitana Poniente, entre mi persona y la demandada.

5. Anexo al Contrato de Trabajo Bono Especial Estacionamiento Las Parcelas ofrecido por la empresa METROGAS S.A a la demandante Lissette del Pilar Aravena Miranda con fecha 02 de agosto de 2019

6. Anexo al Contrato de Trabajo Bono Especial Estacionamiento Las Parcelas a trabajador no individualizado por solicitud de confidencialidad.

7. Anexo al Contrato de Trabajo Bono Especial Estacionamiento Las Parcelas suscrito entre la demandada y la trabajadora Nataly Alicia Plaza Astudillo de fecha 01 de abril de 2019.

8. Contrato de trabajo suscrito entre la demandante y la empresa METROGAS S.A de fecha 23 de mayo de 2012.

9. Anexo de contrato suscrito entre la demandante y la empresa METROGAS S.A de fecha 10 de marzo de 2015.

10. Copia correo electrónico enviado por la demandante a don Jaime González de fecha 30 de noviembre de 2018.

11. Copia conversación entre la demandante y don Jaime González de fecha 14 de diciembre de 2018.



12.Informe Resultado de Solicitud de Fiscalización de fecha 29 de enero de 2019 emanado de la Inspección ICT Santiago Poniente.

13.Liquidaciones de los meses de noviembre, enero y febrero de la demandante.

14.Certificado de Atención y Reposo ley 16.744 emanado por la Asociación Chilena de Seguridad de fecha 14 de julio de 2019.

15.Informe Médico de atención emanado por la Asociación Chilena de Seguridad de fecha 4 de julio de 2019.

16.Indicaciones clínicas y/o plan de tratamiento de INTEGRAMÉDICA, suscritos por el doctor Alexander Emilio Gorielov Salas, de fechas 9 de enero, 7 de junio y 4 de agosto de 2019

17.Contrato colectivo suscrito con fecha 7 de noviembre de 2019 entre la empresa Metrogas S.A y el Sindicato N°1 de Empresa Metrogas

18.Liquidaciones de los meses de enero, febrero, marzo, abril y mayo de 2019 del trabajador Camilo Andrés Zapata Barahona

Testimonial

Prestaron declaración don Fabián Alejandro Peñaloza, doña Natalia Alicia Plaza Astudillo y don Camilo Andrés Zapata Barahona, según consta en registro de audios.

Confesional:

La demandante se desistió.

Exhibición de documentos:

La parte demandada exhibió:

a) Anexos de contrato de bono estacionamiento de los siguientes trabajadores: Camilo Andrés Zapata Barahona C.I. 16.165.640-2 Sandra Orieta Sánchez Contreras C.I. 10.015.602-4 Natalia Eliza Plaza Astudillo C.I. 16.642.955-2 Ana Constanza Torres C.I. 17.402.308-5.

Parcialmente cumplida ya que no exhibió documento correspondiente A Linda Herrera C.I. 16.716.834-5. La demandante solicita se haga efectivo apercibimiento del artículo 453 N°5 del Código del Trabajo.

A lo que el Tribunal dará lugar, haciendo efectivo el apercibimiento legal.



b) Contrato Colectivo vigente entre la empresa y el Sindicato N° 1 Empresa Metro Gas.

QUINTO: Que la parte denunciada para acreditar sus pretensiones ofreció e incorporó los siguientes medios probatorios:

Documental:

1. Copia de contrato de trabajo celebrado entre las partes con fecha 23 de mayo de 2012, más copia de borrador de anexo de bono de estacionamiento, de fecha 2 de agosto de 2019;

2. Copia de carta de despido de la actora, de fecha 31 de enero de 2020, y comprobante de aviso de despido a la página de internet de la Dirección del Trabajo, de la misma fecha;

3. Copia de acta de comparendo celebrado entre la actora y mi representada ante el Centro de Conciliación y Mediación de la DRT Metropolitana Poniente, de fecha 11 de marzo de 2020;

4. Copia de finiquito de contrato de trabajo, firmado por la actora con fecha 11 de marzo de 2020;

5. Certificado emitido por AFC, correspondiente al aporte de Metrogas en cuenta individual de cesantía de la ex trabajadora, más su rentabilidad;

6. Copia de Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de Metrogas con anexo de descripción de cargos;

7. Copia de 30 comprobantes de aviso de término de contrato de trabajo a la página de internet de la Dirección del Trabajo, 10 por despidos de ex trabajadores de Metrogas del año 2019, y 20 por despidos de ex trabajadores de Metrogas del año 2020;

8. Copia de licencia médica otorgada a la actora con fecha 26 de junio de 2019, N° 3 029967308-1;

9. Copia de licencia médica otorgada a la actora con fecha 15 de julio de 2019, N° 3 030520864-7;

10. Copia de certificado de término de reposo laboral emitido por la ACHS, de fecha 4 de julio de 2019;

11. Resolución de Calificación de la ACHS N° 644596922072019, de fecha 22 de julio de 2019, y carta de notificación de dicha resolución, enviada por la ACHS a Metrogas, de fecha 23 de julio de 2019;



12.Copia de sentencia recaída en causa de reclamo de multa caratulada “Metrogas con Inspección Comunal del Trabajo Santiago Poniente, RIT I87-2019 del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, de fecha 27 de marzo de 2019, con certificado de encontrarse firme y ejecutoriada.

Confesional:

Se desistió.

Testimonial:

Prestaron declaración don Jaime Andrés González Navarrete y doña Norma Liliana Valenzuela Melgarejo, según consta en registro de audio.

SEXTO: 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 tribunal tener por acreditados los siguientes hechos de la causa:

a) Que la trabajadora denunciante ingresó a prestar servicios para la empresa demandada con fecha 23 de mayo de 2012, para desempeñar el cargo de Analista Químico. Que la relación laboral concluyó el 31 de enero de 2020, por necesidades de la empresa. Lo anterior no ha sido objeto de controversia y se encuentra corroborado con el contrato de trabajo y carta de despido acompañada por las partes. Que el lugar de prestación de servicios era Antofagasta 3424 Estación Central, sin perjuicio de la facultad del empleador de modificar el lugar.

b) Que, a contar del mes de diciembre de 2018, se cambiaron las dependencias de Metrogas S.A. desde Antofagasta 3424 a Las Parcelas 5490 ambas de la comuna de Estación Central. La decisión se tomó porque el edificio era arrendado y el arrendador puso término al contrato. Que mientras la demandante y el resto de los trabajadores de Metrogas se desempeñaban en el primer domicilio, tenía disponibilidad de estacionamiento, lo que no ocurrió en el nuevo domicilio en que esto no fue posible, atendido el espacio reducido para este fin, lo que se establece con la declaración de los testigos de la demandante y demandada, contestes en este punto.

c) Que la demandante representó su disconformidad con la privación del estacionamiento, a don Jaime González, jefe de relaciones laborales de Metrogas, no habiendo tenido respuesta satisfactoria, efectuó un reclamo ante la Inspección del Trabajo, lo que le significó una multa a la empresa de fecha 18 de enero de 2019, “por alterar unilateral y discrecionalmente la entrega del uso de estacionamiento”. Que, por sentencia de 27 de marzo de 2019, del Primer



Juzgado de Letras del Trabajo, se acogió el reclamo de Metrogas y se dejó sin efecto la multa. Lo anterior con el mérito de la copia sentencia acompañada por la demandada.

d) Que la empresa durante el mes de diciembre de 2018 inició un proceso de suscripción de Anexos de Contrato de Trabajo con los trabajadores de la empresa, para otorgar BONO ESPECIAL ESTACIONAMIENTO LAS PARCELAS, de 1,5 UF brutas, lo que se acredita con el testimonio de los testigos de la demandada y documentos exhibidos por esa parte que dan cuenta de al menos 4 anexos de trabajadores que lo suscribieron y que por lo demás no ha sido objeto de controversia.

e) Que en particular respecto de doña NATALY ALICIA PLAZA ASTUDILLO, testigo en esta causa, consta en el documento exhibido por la demandada que suscribió el anexo con fecha 1 de abril de 2019, y se expresó que regiría desde el 3 de diciembre de 2018; la trabajadora firmó el documento cuando volvió de su descanso maternal y el bono se lo dieron retroactivo, como lo acredita el documento y su propio testimonio.

f) Que la demandante nunca suscribió el anexo, ni accedió al bono. Que ambas partes acompañan el mismo borrador de anexo de fecha 2 de agosto de 2019, en el que se expresa que regirá desde el 1 de junio de 2019, que no se encuentra firmado.

g) Que la demandante se desempeñaba como analista químico en el Laboratorio de Control de Gas, que depende de la subgerencia de Explotación y Energía. Que se desempeñaba junto a doña Nataly Plaza y ambas realizaban el control de composición del gas, a fin de garantizar que parámetros del gas se encuentren dentro de norma.

h) Que en tres oportunidades entre el 9 de enero y el 4 de agosto de 2019, la demandante concurre al médico, quien le observa diferentes alteraciones tanto físicas como emocionales, como angustia, labilidad emocional, dolor abdominal, cefalea, estrés laboral y le indican que debe concurrir a su mutualidad, por no ser accidente o enfermedad común. Lo anterior acreditado con los certificados médicos presentados por la demandante, ratificado por el testimonio del testigo del demandante don Fabián Peñaloza, quien señala que el último año de Lissette en la empresa fue pesado, lloraba en los pasillos, le exigían mucho, estuvo sola mucho tiempo trabajando por la licencia maternal de Nataly (Plaza). Lo mismo señaló el testigo don Camilo Zapata, marido de la demandante, que también trabajaba en Metrogas, hasta junio o julio de 2019, en que fue despedido, en el último año estuvo triste, medicada, con licencia. Lo mismo señala la testigo Nataly Plaza, quien trabajó por 8 años con la actora, ella estaba estresada con el cambio,



lloraba, tomaba pastillas, que el jefe directo Mauricio Toro, no le hablaba a Lissette, le mandaba mensajes por su intermedio. Que la situación del cambio de edificio fue mala para todos.

i) Que con fecha 4 de julio del 2019 la demandante concurre a al hospital del trabajador de la Asociación Chilena de Seguridad, donde se le diagnostica trastorno de adaptación y se lo autoriza reposo laboral por 11 días, posteriormente con fecha 14 de julio de 2019 se otorga el certificado de atención y reposo ley 16344. Señala que tiene alta a partir del 14 de julio del 2019, que se acredita con documentos incorporados.

Que en definitiva se trató de una enfermedad común, según consta en resolución de calificación de accidente y enfermedad de la ley 16744, de 22 de julio de 2019. Asimismo, acompañó copia de licencias médicas de 26 de junio del 2019 por 2 días y de 15 julio 2019 por 1 día.

j) Que durante el periodo de pre y post natal de Nataly Plaza, (volvió al trabajo en abril de 2019) la demandante realizó el trabajo de ambas sola, y al despido de la actora el 31 de enero de 2020, quedó sola doña Nataly haciendo el trabajo de ambas, lo que también le significó estrés y licencia por un mes, ya que a la fecha del despido el trabajo era el mismo que cuando estaban ambas. Lo anterior con el mérito de la declaración de Nataly Plaza y Fabián Peñaloza.

k) Que entre el 31 de enero y 2 de agosto de 2020, Metrogas puso término al contrato de trabajo de 35 trabajadores invocando la causal de necesidades de la empresa y puso término al contrato de 3 trabajadores por otras causales, lo anterior se acredita con los comprobantes de carta de aviso para terminación de contrato del trabajo de Metrogas otorgadas por la dirección del trabajo y acompañadas por la demandada. Según los dichos de la testigo Norma Liliana Valenzuela, Subgerenta del área de la que dependía la actora, señala que son 60 personas y hace dos años eran 65. Que, asimismo, don Jaime González señala ingresó a trabajar en febrero de 2016 y que eran 700 funcionarios y actualmente 548.

l) Que el 11 de marzo de 2020 se realizó comparendo ante la inspección del trabajo producto del reclamo interpuesto por la trabajadora en el cual no hubo acuerdo sobre la causal de término y se suscribió con esa misma fecha un finiquito por la trabajadora con reserva de derechos

m) Que con fecha 27 diciembre 2019 se dictó el laudo fallo arbitral por el Tribunal arbitral del proceso de negociación colectiva entre la empresa Metrogas con el sindicato número 1, al que la demandante se encontraba afiliada, lo que se acredita con la sentencia presentada por la demandada y le liquidación de



remuneraciones en el que consta el descuento que se hacía y como miembro del sindicato número 1.

EN CUANTO A LA TUTELA LABORAL

SEPTIMO: Que de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 485 del Código del Trabajo, el procedimiento de tutela laboral tiene por objeto el conocimiento de las cuestiones suscitadas, en este caso con ocasión del despido, por aplicación de las normas laborales que afecten los derechos fundamentales de los trabajadores y, en ese sentido del libelo se desprende que la parte denunciante alega que su empleadora ha vulnerado la garantía consagrada en el artículo 2° incisos 3° y 4° del Código del Trabajo, en cuanto se refiere a actos de discriminación realizados por la denunciada en razón que la demandante había efectuado una denuncia en contra de la empresa ante la Inspección del Trabajo.

Cabe tener presente que el artículo 493 del Código del Trabajo no establece en ningún caso una especie de liberación de la carga probatoria de la parte denunciante, sino que más bien de su tenor se establece claramente y, así lo ha señalado reiteradamente la Doctrina y la Jurisprudencia una rebaja de la carga probatoria, siempre y cuando “de los antecedentes aportados por la parte denunciante resulten indicios suficientes de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales”; situación en la cual corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su propia proporcionalidad.

De la norma recién citada, se desprende claramente que no existe una inversión de la carga probatoria, sino que se limita a señalar que no resulta suficiente alegar la vulneración de alguna de las garantías fundamentales protegidas por el legislador laboral, sino que debe acreditar la denunciante indicios suficientes de tal vulneración.

OCTAVO: Que de los fundamentos sostenidos en el motivo precedente se desprende que la carga exigible a la parte denunciante era la acreditación de indicios suficientes de la vulneración alegada, la que según ha sido expuesto, recae principalmente en la garantía consagrada en el artículo 2 incisos 3° y 4° del Código del Trabajo, y a la integridad psíquica.

Que las dificultades para la actora se inician con ocasión del cambio de lugar de prestación de servicios, desde Antofagasta a Las Parcelas, ambos en la comuna de Estación Central lo que ocurre a fines del 2018. El cambio de dependencias se debió a un hecho ajeno a la voluntad de Metrogas, ya que ha quedado establecido que debieron dejar el inmueble de calle Antofagasta porque se pudo término al contrato de arrendamiento. Que la empresa buscó otro inmueble en la misma comuna de Estación Central, el de Las Parcelas, para



cambiar sus dependencias y en particular el Laboratorio en el que se desempeñaba la actora.

Que el traslado fue bastante precipitado y sin que las dependencias estuvieran totalmente habilitadas como lo describe la testigo doña Nataly, lo que dificultó la adaptación a este nuevo lugar.

Por su parte la actora entendía que un beneficio prestado por tanto tiempo a los trabajadores, como era el estacionamiento en el recinto de Antofagasta, que era amplio y donde todos los funcionarios podían estacionar, era un derecho adquirido y así lo manifestó a la empresa. La empresa a fin de no perjudicar las condiciones de trabajo de sus empleados, no solo establecieron un “BONO ESPECIAL ESTACIONAMIENTO LAS PARCELAS”, que ascendía a 1.5 UF bruta, que en el mes de diciembre de 2018 equivalía a \$41.305. Además, establecieron buses de acercamiento, como señala el testigo de la demandada don Jaime González, lo que no fue controvertido.

La actora nunca llegó a acuerdo con la empresa, porque estimaba que el monto era bajo, para el valor de los estacionamientos del sector.

La parte demandante acompañó una copia de anexo de bono especial estacionamiento Las Parcelas, en el que aparecen borrados los datos del trabajador y fecha del documento. Se señala que empezará a regir desde el 3 de diciembre de 2018, por lo que no es posible saber si efectivamente se trataba de un bono con efecto retroactivo.

Que, asimismo, y a solicitud de la demandante la empresa exhibió los anexos de bono especial, de Sandra Sánchez, Ana Torres, Camilo Zapata y Nataly Plaza. Los tres primeros suscritos con fecha 1 de diciembre de 2018 y empiezan a regir a contar del 10 de diciembre de 2018. El de doña Nataly Plaza suscrito el 1 de abril de 2019 y empieza a regir el 3 de diciembre de 2018.

Que se hizo efectivo apercibimiento del artículo 453 N°5 del Código del Trabajo, en relación con el anexo de doña Linda Herrera, que no fue exhibido y no se justificó la omisión, por lo que se estima que respecto de esta trabajadora se pagó el bono retroactivo.

En el caso de doña Nataly Plaza, se encuentra establecido que desde fines de 2018 y hasta abril de 2019 hacía uso de licencia maternal, por lo que a su vuelta firmó el anexo y accedió al beneficio.

Que cabe concluir que los trabajadores suscribieron oportunamente los anexos de contratos para el pago del bono y que fue la actora quien se mantuvo renuente a su suscripción hasta el final de la relación laboral. La empresa había



sido multada por la Inspección del Trabajo, en relación con el tema de estacionamiento por reclamo de la actora, multa que fue dejada sin efecto por el Primer Juzgado de Letras, en causa rit I-87-2019 de fecha 27 de marzo de 2019.

Debido a lo cual esta sentenciadora estima, que la controversia en relación con el estacionamiento se mantuvo vigente por la negativa de la trabajadora a suscribir el anexo y que mal podría pretender que si solo accedió a la firma en el mes de agosto se le otorgara el pago retroactivo desde diciembre, si habían pasado ocho meses.

Que, en este contexto, no parece que haya existido una discriminación arbitraria respecto de la trabajadora, ya que según los hechos establecidos no había ninguna otra persona, que se hubiera mantenido en la posición de la actora y respecto de la única trabajadora fehacientemente acreditada la retroactividad del pago era Nataly Plaza en una situación distinta.

NOVENO: En relación al tema de salud de la actora, del relato de los testigos de la demandante y documentos acompañados, se establece que efectivamente la demandante sufrió un periodo de estrés durante el primer semestre de 2019, que coincidió con el cambio de edificio, las exigencias laborales, las dificultades con su jefe directo, pero no hay ningún antecedente que permita establecer que efectivamente estaba siendo hostilizada como represalia, por la denuncia que había efectuado en contra de la empresa, más aún la ACHS calificó sus afecciones de un origen no laboral. Por otra parte, del mérito de los documentos acompañados por la propia actora, se establece que su médico tratante don ALEXANDR EMILIO GORIELOV SALAS, ejerce medicina general y no psiquiatría.

Que de la declaración de los testigos de la propia demandante, queda de manifiesto que el problema era el exceso de trabajo, el atraso que se produjo con el cambio de dependencias, doña Nataly dice que “en abril aún no estaba listo el laboratorio”. El testigo Peñaloza, técnico gasista en terreno, señala que había muestras atrasadas.

Que, asimismo, revisado el Reglamento Interno de la empresa, en el artículo 91, se establece un procedimiento de reclamo o denuncia, respecto de todo tipo de situaciones que puedan afectar a los trabajadores, canal que la demandante nunca utilizó, no habiendo acreditado tampoco nada en relación al asumir mayores responsabilidades, sin mejora en su remuneración, salvo por los dichos de su marido.

DECIMO: Que en lo que se refiere a la oportunidad del despido 31 de enero de 2019, días después de terminado el fuero de la trabajadora, no fue la única



persona despedida ese mismo día, lo que fluye de los documentos acompañados por la demandante.

Que la actora no rindió prueba alguna en orden a acreditar que efectivamente fue víctima de hostilidades desde el mes de septiembre de 2019, cuando se inicia la negociación colectiva.

UNDECIMO: Que la actora ha sostenido que fue víctima de actos de parte de la demandada que la vulneraron en cuanto al derecho a la igualdad y no discriminación e integridad psíquica con ocasión del despido.

Del análisis realizado previamente a esta sentenciadora, le ha quedado de manifiesto que no existió ninguno de los hechos descritos por la actora como indicios, pueden ser estimados efectivamente como una vulneración a la trabajadora, en los derechos señalados. Todo lo expuesto y acreditado en la causa, había ocurrido meses antes.

El hecho que el conflicto con el tema del estacionamiento se mantuviera, no era responsabilidad de la empresa, quien por todos los medios intentó compensar a todos sus trabajadores con el bono de estacionamiento. Si la empresa hubiera otorgado un bono mayor a la actora, como ella pretendía, para salvar la situación, eso habría implicado un acto discriminatorio.

Que lo único que quedó claramente establecido fue que doña Nataly, la compañera de trabajo de la actora, le pagaron bono retroactivo, porque estaba con licencia maternal.

De acuerdo con lo expuesto entonces, esta sentenciadora rechazará la denuncia de tutela laboral.

EN CUANTO AL DESPIDO INJUSTIFICADO:

DUODECIMO: En cuanto a la justificación del despido, era carga de la demandada justificar la decisión de poner término al contrato por necesidades de la empresa.

En la carta de despido se expresa “...cuyo hecho fundante es la racionalización de los servicios en el área en la cual usted se desempeñaba.

Metrogas ha realizado un análisis tendiente a la optimización de sus procesos el cual arrojado a la necesidad de racionalizar algunas áreas de la empresa. Su área ha sido objeto de este análisis y como consecuencia de ello se ha determinado la disminución de la dotación del cargo analista químico, que usted ocupa actualmente en el área proyecto Biogás, Laboratorio y Medición.



Como consecuencia de lo anterior se ha determinado dejar de contar con sus servicios por lo que no se contratará a otra persona para su reemplazo”

Que como se aprecia la carta es genérica y solo enuncia uno de los aspectos, que señala el propio artículo 161 del Código del Trabajo “necesidad de racionalizar”, no se expresan hechos objetivos que hagan inevitable la separación del trabajador.

Que en este punto la demandada rindió prueba testimonial, don Jaime González, Jefe de Relaciones Laborales y doña Norma Valenzuela, subgerente de Explotación y Control de Energía. Ambos expusieron en relación a la reestructuración de la empresa, y en particular a la con el análisis de muestras de gas, el que se estaba implementando en la Región Metropolitana, Sexta y Décima Región y que hará que el análisis de las muestras de gas que se analizaban en el Laboratorio de la empresa, en el que trabajaba doña Nataly Plaza y la demandante, se realice en forma remota, con el uso de un aparato extraiga la muestra de la red, la analice y envíe el resultado.

Es preciso tener presente, que en el citado Laboratorio trabajaban exclusivamente dos personas, como ya se ha señalado; el despido de la actora significó para doña Nataly Plaza, estrés laboral y licencia médica de un mes, ya que el sistema no estaba operativo y no bajó la carga de trabajo, como para que lo realizara una sola persona. De la declaración de la propia testigo Valenzuela, fluye que solo para julio o agosto de 2019, se esperaba una baja en la actividad de análisis, lo que evidentemente a la fecha del despido era solo un plan, más aún cuando se tiene en consideración como declara la testigo Nataly Plaza, que el monitoreo en línea lo hacen desde hace 11 años.

Que por otra parte la demandada acompañó 35 documentos que acreditaron que, entre 31 de enero y 2 de agosto de 2019, despidió a 35 trabajadores por necesidades de la empresa y que ha intentado hacerse cargo de la causal invocada, pero el cambio de proceso no estaba implementado ni en funcionamiento efectivo a la fecha del despido de la actora, por lo que sus servicios eran muy necesarios.

Por otra parte la trabajadora, es una profesional calificada, de vasta experiencia en su cargo, trabajó por casi ocho años en la empresa, en el laboratorio en el cual trabajaban solo dos funcionarias, lo que también debe ser considerado.

Que de acuerdo con lo expuesto se estima la demandada no acreditó la efectiva necesidad de la empresa para despedir a la actora, debido a lo cual se dará lugar al recargo legal solicitado.



Que no ha existido controversia y se estima establecido con el mérito del finiquito suscrito por la actora, sin reserva en este punto, que la remuneración era de \$1.314.179 y la indemnización por años de servicio ascendió a \$10.513.432, siendo el 30% la suma de \$3.154.030, a la que se condenará a la demandada.

DECIMO TERCERO: En relación a lo solicitado de devolución del AFC y habiéndose declarado injustificada la decisión de Metrogas S.A. de despedir a la actora por necesidades de la empresa, se estima procedente la devolución, ya que no se resulta admisible que el aporte del AFC del empleador sea descontado, de la indemnización por años de servicios, perjudicando el ahorro de cesantía del trabajador, cuando la causal de necesidades de la empresa no es acogida, tal como lo sostiene la sentencia en causa rol 12.376-2019 de la Excma. Corte Suprema, que con ocasión de un recurso de unificación, señala “Que tanto la indemnización por años de servicios como la imputación de la parte del saldo de la cuenta individual por cesantía, constituyen un efecto que emana de la exoneración prevista en el artículo 161 del Código del Trabajo. En consecuencia, si el término del contrato por necesidad de la empresa fue considerado injustificado por el juez laboral, simplemente no se satisface la condición, en la medida que el despido no tuvo por fundamento una de las causales que prevé el artículo 13 de la ley 19728. Adicionalmente, si se considera la interpretación contraria, constituiría un incentivo invocar una causal errada validando un aprovechamiento del propio dolo o torpeza, por cuanto significaría que un despido justificado, debido a una causal impropia, produciría efectos que benefician a quien lo practica, a pesar de que la sentencia declare en la causa improcedente e injustificada”.

Que el hecho que ante una causal no acreditada, en la hipótesis del artículo 168 inciso penúltimo, del Código del Trabajo, el término de la relación laboral “se entenderá” que se ha producido por alguna de las causales del 161, del Código del Trabajo, a juicio de esta sentenciadora no es equivalente a la situación de las necesidades de la empresa correctamente invocada. A juicio de esta sentenciadora, en este último caso otorga una suerte de facilidad para que el empleador pague una parte de la indemnización por años de servicios, con el fruto de su aporte o ahorro, que evidentemente no tiene nada que ver con la situación del 168 inciso penúltimo.

Que se encuentra establecido, fue un hecho no controvertido fijado en la audiencia preparatoria, que el monto del descuento realizado por el empleador fue de \$2.171.787, mismo monto que se condenará a pagar.

DECIMO CUARTO: Que la prueba ha sido analizada conforme a las reglas de la sana crítica y el resto en nada altera lo resuelto.

DECIMO QUINTO: Que cada parte pagará sus costas.



Por estas consideraciones y lo dispuesto en los artículos 1, 2, 5, 7, 63, 67, 162, 163, 171, 194 a 208, 420, 423, 425 a 432, 434 a 438, 440 a 462, 485 a 495 del Código del Trabajo; artículo 19 N°1 de la Constitución Política de la Republica se resuelve:

I.- Que, **se RECHAZA**, la demanda de tutela laboral interpuesta por doña **LISSETTE DEL PILAR ARAVENA MIRANDA**, en contra de su ex empleadora **METROGAS S.A.**

II.- Que **se ACOGE**, la demanda en cuanto se declara que el despido de doña **LISSETTE DEL PILAR ARAVENA MIRANDA** de fecha 31 de enero de 2020, por parte de su empleadora **METROGAS S.A.** fue **INJUSTIFICADO** y se condena a la demandada al pago de:

- a) Recargo legal establecido en el artículo 168 del Código del Trabajo del 30%, por \$3.154.030.
- b) El pago por concepto de devolución de AFC de \$2.171.645.

III.- Que las cantidades ordenadas pagar en forma precedente deberán serlo con los intereses y reajustes contemplados en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

IV.- Que cada parte pagará sus costas.

V.- Ejecutoriada que sea la presente sentencia, cúmplase lo resuelto en ella dentro de quinto día hábil, de lo contrario remítanse los antecedentes al Juzgado de Cobranza Laboral Previsional de Santiago para su cumplimiento compulsivo.

Regístrese y comuníquese.

RIT: T- 678-2020

RUC: 20-4-0263790-1

Dictada por doña María Verónica Orozco Lobos, Juez Titular del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

