

Castro, tres de agosto dos mil veintiuno.

VISTOS, OIDOS Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que ante este Tribunal de Letras del Trabajo de Castro, se ha dado inicio a la causa **RIT T-4-2020, RUC 20-4-0253146-1**, procedimiento tutela de derechos fundamentales, y comparece don **MAURICIO FERNANDO GÓMEZ MIRANDA**, cesante, Cédula de Identidad N° 13.002.463-7, domiciliado en Pasaje Álvaro Ojeda Díaz N° 1180, comuna de Castro, quien viene en deducir demanda conforme al procedimiento ordinario de Tutela Laboral por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, cobro de prestaciones e indemnización de perjuicios, conforme a lo dispuesto por los artículos 485, 489 y siguientes del Código del Trabajo, en contra de mi ex empleador la empresa **DISTRIBUIDORA DE PRODUCTOS NACIONALES S.A.**, RUT 82.982.300-4, del giro de su denominación, con domicilio en San Martín N° 475, de la ciudad de Castro, (Tienda DIN), representada legalmente por don **CESAR MANUEL PEROT PLAZA**, jefe de tienda, Cédula de Identidad N° 7.697.567-1, del mismo domicilio, a fin de que se declare la vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido y conforme a ello se condene a la demandada al pago de las indemnizaciones que se señalan, con costas. Indica en su pretensión que fue contratado para prestar servicios de Guardia de seguridad, con un contrato indefinido, trabajando en las oficinas o locales comerciales (tienda ABC DIN), ubicados en calle San Martín N°475-481 de la ciudad de Castro, jornada completa en turnos. La remuneración mensual ascendía a \$499.672.- en promedio de las remuneraciones. Los problemas con mi ex empleador comenzaron a ocurrir en el mes de junio del 2019 cuando al término y salida de turno del personal del establecimiento, me percaté que doña Jessica Leal, quien es la encargada de créditos y quien ocupa el cargo de jefa del local cuando don Cesar Perot no está, estaba retirando productos sin boletas ni autorizada por memos de la empresa; por lo que a la salida, le solicité los comprobantes de cancelación de dichos productos, quien me responde que se siente muy ofendida por mi actuar, y me advierte que no olvidará lo sucedido. La referida no muestra tickets de pago o algún elemento que acredite la salida de dichos productos, por lo que aviso vía telefónica lo sucedido a don Cesar Perot, jefe de tienda ABCDIN, quien me señala que la deje salir con los productos y le solicite los pagos de los productos al día siguiente. En una segunda oportunidad, le pedí a doña Jessica que abriera su cartera al término de la jornada antes de retirarse de la tienda, a lo que ella me respondió muy molesta “así que con esa estamos”. Desde ahí en adelante doña Jessica Leal comenzó una persecución laboral en mi contra, amenazándome constantemente con que me despediría. Doña Jessica no me dejaba ejecutar mis labores de guardia de seguridad, negándose a cooperar con lo establecido en el reglamento, en el protocolo interno y de seguridad, respecto a la revisión visual y registro de bolsos, carteras, mochilas, etc., del personal del establecimiento. Este trato agobiante incrementó en el mes de septiembre, cuando me enteré por palabras de la señora Juanita quien se desempeña en labores de limpieza en



ABCDIN, que doña Jessica Leal estaba esparciendo el rumor entre los trabajadores que yo era un psicópata, acosador de mujeres y que por este motivo me habían echado de otros empleos. Además de esto, la misma persona, me comenta que conversó con una promotora nueva llamada Katia, quien le dijo que lo primero que le advirtió doña Jessica es que tuviera cuidado conmigo, por los motivos mencionados, esto es que supuestamente sería un psicópata. Lo anterior me lo confirmó otra persona del aseo que ingresó a reemplazar a la señora Juanita, quien me dijo que me tenían muy mal catalogado en la empresa, tanto como profesional y como persona; que a ella la jefa le había llamado la atención ya que por las cámaras la vieron hablando conmigo, todos dichos que explicaban el trato y distanciamiento con todos mis compañeros, y en las que ya nadie hablaba conmigo. Doña Jessica me controlaba las salidas a colación, ordenó al bodeguero que me tome fotografías y que este le avise mis horarios, y los días domingos me obliga a quedarme hasta que sale todo el personal, perdiendo alrededor de media hora las cuales se negaron a compensarme. A mediados de septiembre, el Jefe del local don Cesar Perot, luego de estar reunido en su oficina con doña Jessica se dirige hasta donde me encontraba, me llama a un costado y me muestra el libro de sugerencias, donde una mujer de la que desconozco su identidad, realiza un comentario con fecha 7 de septiembre de 2019, donde manifiesta sentirse acosada por mí. Respecto de la persona que escribió el comentario, presumo que es una clienta ya que señala haber concurrido en varias oportunidades a comprar, pero no sé nada más respecto a eso. Producto de lo anterior, es que el 16 de septiembre de 2019, realizo denuncias por vulneración de derechos fundamentales a mi empleador, denuncia complementada con entrevista el día 24 de septiembre de 2019 en la Inspección del Trabajo, iniciándose una fiscalización en las dependencias de tienda ABCDIN S.A. de la ciudad de Castro. Luego de esto, producto de la ansiedad y angustia que me aquejaba debido al hostigamiento sufrido en mi trabajo, acudo al médico quien me extiende una licencia médica por treinta días por ansiedad. Los hechos que marcan el término de mi contrato de trabajo, se produjeron el mismo día 29 de noviembre de 2019, esto ya que a alrededor de las 16:34 horas, al momento del despacho de un producto, le solicito a la clienta junto al bodeguero que me esperen un momento, ya que debía ingresar el producto al Registro de Salida. Mientras estaba realizando las anotaciones correspondientes se acerca doña Karen Gómez, quien es vendedora del establecimiento, y le solicita a la clienta y al bodeguero que se retiren del local, señalándoles que no tienen por qué esperarme; a la vez la referida me increpa, solicitándome de muy mala manera la entrega de la boleta de venta del producto, a lo cual me niego ya que yo estaba realizando mi trabajo, siendo una obligación exclusiva de los guardias del local registrar la salida de los productos de la tienda. Luego, doña Karen Gómez comienza a insultarme, tratándome de “muerto de hambre”, gritándome y ofendiéndome frente a mis compañeros de trabajo y a los clientes del local, diciendo que “me voy a meter a la casa de su familiares, llenándome y dejándolos sin comida”, entre otras humillaciones. Al instante tomé mi teléfono para



llamar al jefe, quien no se encontraba en el local, procediendo a agredirme físicamente doña Karen, a empujarme y golpear el celular cayendo este al piso, rápidamente la referida, toma mi celular y sale corriendo con él, cayendo unos documentos que se encontraban en la funda del teléfono. Además de los documentos, guardaba \$30.000 en la funda del celular, procedí a llamar a doña Jessica por la radio portátil, con el fin de informar lo que estaba ocurriendo, a lo cual no obtengo respuesta alguna. Luego de insistir con la señora Jessica, le pido a una trabajadora de aseo llamada Elida Regla Cruz, que me preste su teléfono para así llamar a Carabineros, cuando estaba llamando al 133 veo que una patrulla va pasando por la calle, por lo que salgo a la puerta y le hago unas señas para llamar su atención. Carabineros se detiene y se acerca a ver qué sucedía, señalándoles que una compañera de trabajo me había agredido y se había llevado mi celular; todo esto afuera de la sucursal de ABC DIN. Al ingresar con carabineros, doña Jessica me informa que debo abandonar el establecimiento toda vez que estaba despedido, a lo que Carabineros le manifiesta que no me puede despedir solo por salir a pedir ayuda a Carabineros y denunciar un robo. Carabineros solicita la presencia de la vendedora implicada, solicitándole en varias oportunidades la entrega del móvil o al menos señalar donde lo tenía. Enseguida se procede a revisar las cámaras del primer piso, pero no el seguimiento completo de la vendedora, y luego de esto mientras yo verificaba la hora de lo ocurrido, veo que se encontraba don Cesar Perot, doña Jessica Leal y doña Karen Gómez, junto al Carabinero en la sala de finanzas, y en este momento sin que yo esté presente, doña Karen hace entrega de mi teléfono. Luego, el carabinero encargado de la diligencia, me entrega el teléfono y me pide que lo revise para ver si estaba todo en orden, señalándole que me faltan \$30.000 que estaban en la funda del celular, a lo que él me responde que eso es hurto y no robo y que lo veía fiscalía. Tuve que acompañar al Carabinero para completar los documentos de la diligencia, por lo que al volver a dependencias de ABCDIN, doña Jessica me señala que no me entregará el libro de novedades para anotar nada, por lo que realicé las anotaciones del ingreso y la salida de Carabineros en un cuaderno. Horas más tarde, don Cesar Perot me llama a su oficina, me quita el cuaderno donde realicé las anotaciones y me solicita mi uniforme de guardia de seguridad, informándome que estoy desvinculado de la empresa, sin entregarme más detalles de la causa de despido. El 2 de diciembre de 2019, me comunican el término del contrato de trabajo, señalando como motivos por lo que se fundamenta el despido, “causales contempladas en el artículo 160 N° 4 y N° 7 del Código del Trabajo: el día 29 de noviembre de 2019, usted abandonó intempestivamente y sin aviso su puesto de trabajo en el local ubicado en San Martín 475 de Castro, además de esto se enfrascó en una grave discusión con una compañera de trabajo donde incluso intervino carabineros de Chile, pues usted señaló que esta le habría robado el celular y \$30.000 dicha institución al revisar las cámaras de seguridad comprobó la falsedad de los hechos”. Presenté reclamo ante la Inspección del Trabajo el mismo día 2 de diciembre de 2019, por no estar de acuerdo con la causal de despido, y



por no estar de acuerdo con ciertos conceptos que no se me estaban pagando al momento del despido, tales como feriado proporcional e indemnización por falta de aviso previo. Que la causal de despido utilizada por mi ex empleador dista mucho de la realidad, siendo una consecuencia más del constante hostigamiento que sufrí en la empresa, las vulneraciones a mi dignidad y el descrédito de que fui víctima. En virtud de lo expuesto, solicito que se declare la vulneración de derechos fundamentales de la integridad física y psíquica en relación al acoso laboral y el derecho a la indemnidad y se pague la indemnización especial del artículo 489 del Código del Trabajo por la suma de \$5.496.292.- e indemnización por daño moral la suma de \$5.000.000.- y costas de la causa. En subsidio a la acción de tutela y basado en los mismos argumentos que se dan por reproducidos, demanda de despido injustificado y cobro de prestaciones y solicita el pago de la indemnización sustitutiva del aviso previo, indemnización por daño moral, con intereses, reajustes y costas de la causa.

SEGUNDO: Que la parte denunciada principal comparece en tiempo y forma y contesta la pretensión deducida en su contra, solicitando su completo rechazo, con costas. La parte indica que la parte yerra en la forma de plantear la demanda puesto que acciona de tutela de derechos con ocasión del despido fundado en hechos ocurridos durante la relación laboral por lo cual la acción deberá ser rechazada, con costas. Indica que la empresa no ha garantía laboral alguna, y tampoco queda claro de qué manera se habrían vulnerado las garantías constitucionales aludida, por lo demás, no existe nexo causal alguno entre los hechos que el actor indica como vulneratorios de sus derechos a la integridad psíquica y física, a no ser discriminado, a la dignidad ni al de indemnidad, sin perjuicio de lo señalado al inicio de esta presentación. Sobre lo anterior, nos permitimos hacer presente que el actor hace imputaciones sin dar razón suficiente de ellas, y que por lo demás son del todo falsas, más aún pretende el cobro y pago de indemnizaciones amparadas en la acción de tutela, la cual por lo demás carece de todo fundamento y sustento, tanto material como jurídico, en consecuencia, parece un exceso, abuso e irresponsabilidad de parte del trabajador, ya que mi representada en ningún momento habría vulnerado derecho ni garantía constitucional alguna, más, cuando lo que se busca, es que se declare que existió vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, restringiéndose y limitándose su esfera de aplicación a dicha ocasión, sin que resulte posible revisar otros hechos. No ha existido ningún tipo de denuncia interna efectuada por otros colaboradores en contra del Jefe de Tienda y la Sra. Jessica Leal u otras denuncias efectuadas ante la Inspección del Trabajo de ninguna especie. Asimismo, si bien el trabajador efectuó denuncias ante la Inspección del Trabajo, no ha existido ninguna fiscalización de por medio y menos aún alguna resolución de multa, en la cual, se haya corroborado por medio de investigación la efectividad de los hechos que se denuncian por el actor en contra de mi representada. En cuanto a la supuesta vulneración por acoso laboral, el actor denuncia una serie de hechos durante el mes de julio de 2019, en consecuencia, no existe ningún nexo causal temporal de los hechos que



alega lesivo de sus garantías constitucionales, por cuanto, debemos precisar que el actor alega que los hechos lesivos se habrían producido al momento de su desvinculación, resultando del todo inconexos para el objeto de este litigio. Al contrastar y controvertir todas las imputaciones contenidas en la demanda, no es posible vislumbrar vulneración alguna del derecho a la integridad física y psíquica de don Mauricio Gómez, pues como hemos indicado a lo largo de toda esta presentación, mi representada jamás ha realizado acto alguno que pueda ser interpretado como lesivo de garantías constitucionales. De igual forma, el actor señala que se ha vulnerado su garantía constitucional contenida en el artículo 19 N°4 de la Carta Fundamental, la cual, señala: “N°4: El respeto y protección a la vida privada y a la honra de la persona y de su familia”. Es del caso indicar que, si bien el actor nombra esta garantía constitucional, los hechos que indica como vulneratorios, en ningún caso ocurrieron, asimismo, no se divisa de que los hechos que se le imputan en la carta de despido serían lesivo su derecho a la honra, por cuanto, los hechos que alega como vulneratorios no guardan ningún tipo de relación con los motivos esgrimidos por mi representada para su desvinculación. El trabajador efectivamente fue desvinculado, por razones justificadas y que dicen relación con la causal de termino invocada en la correspondiente carta de despido. Respecto a la garantía de indemnidad es preciso señalar que mi representada no ha sido sancionada por ninguna denuncia realizada por el trabajador, asimismo, reiteramos que los empleadores no toman conocimiento respecto de qué trabajador realizó la denuncia ante la Inspección del Trabajo, tampoco del contenido exacto de ella, de forma tan inmediata como para que sus supuestas denuncias que no ha corroborado más que con sus propios dichos como para que sea la causante de su desvinculación, toda vez que, cuando se realiza la fiscalización, reciben una nómina con variados nombres de otros trabajadores, con el fin de respaldar la identidad del denunciante, de tal manera que resulta irrisorio creer que mi cliente supiera de las denuncias realizadas por el actor. En suma, no es efectivo que el trabajador haya sido objeto de una represalia por parte de mi representada, y corresponderá al denunciante acreditar los hechos en los que pretenden fundar la supuesta represalia de la que habría sido objeto. El despido del actor se ajustó a derecho y se efectuó cumpliendo con las formalidades legales para ello, conforme a lo dispuesto por los artículos 161 y 162 del Código del Trabajo. Entregando al actor la comunicación del despido que señala la causal respectiva y los hechos en que se funda y cumpliendo con los requisitos legales. Contesta igualmente la demanda subsidiaria y solicita su rechazo.

TERCERO: Que se evacua traslado de la excepción de error en el ejercicio de la acción, interpuesta por la denunciada.

CUARTO: Que habiéndose efectuado el correspondiente llamado a conciliación, este se da por frustrado.

QUINTO: Que se establecieron como hechos a probar los siguientes: Efectividad o existencia de vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido; Efectividad



de los hechos contenidos en la carta de despido; Existencia del daño moral y la relación de causalidad del daño con la vulneración de derechos fundamentales y/o con los hechos constitutivos del despido.

SEXTO: Que la parte denunciante incorporó en juicio la siguiente I.- **prueba documental:** Contrato de trabajo, que incluye 5 anexos de contrato de trabajo de fecha 6 de marzo de 2019; Anexo de contrato de trabajo de 1 de junio de 2019; Liquidaciones de remuneraciones entre los meses de abril y noviembre de 2019; Carta aviso de término de contrato de trabajo de fecha 29 de noviembre de 2019; Comprobante de carta de aviso para término del contrato de trabajo de fecha 2 de diciembre de 2019; Copia de presentación de Reclamo ante la Inspección del Trabajo 1005/2019/694, ingresado el 2 de diciembre de 2019; Acta de comparendo de conciliación de 16 de diciembre de 2019; Carta denuncia de Vulneración de derechos fundamentales de 16 de septiembre de 2019; Denuncia derechos fundamentales de 24 de septiembre de 2019; Copia ORD. N°539 de la Inspección Provincial del Trabajo de fecha 24 de septiembre de 2019; Informe de Investigación denuncia Vulneración derechos fundamentales de 7 de octubre de 2019; ORD N°599 de Inspección Provincial del Trabajo Castro, informa resultado de investigación por denuncia por vulneración de derechos fundamentales; Denuncia derechos fundamentales de 29 de noviembre de 2019; Copia Ord: N°705 de Inspección provincial del Trabajo Chiloé- Castro,

“Informa Resultado de examen de admisibilidad”; Parte denuncia de 29 de noviembre de 2019, N° del parte 2415; Epicrisis de atención ambulatoria de 30 de septiembre de 2019; Copia de Hoja de Historia Clínica Mutual de Seguridad, de fechas 30 de septiembre, 7 de octubre, 21 de octubre y 4 de noviembre, todas de 2019; Copia Orden de Reposo Ley N°16.744, de fechas 30 de septiembre de 2019, 7 de octubre de 2019, y 21 de octubre de 2019, emitidos por la Mutual de seguridad. II.- **Absolución de posiciones:** Rinde declaración don **Carlos Pacheco Cifuentes**, Karen era vendedora o asistente de tienda pero no sé donde trabajaba físicamente porque yo no trabajé allá. En la salida de la tienda se verifica la revisión de productos y es el principal lugar de trabajo del guardia pero también se debe mover dentro de la tienda. El jefe era Cesar Perot que ya no está en esa tienda y después estaba Jessica leal que era jefa de crédito de ese tiempo. Nunca he estado en la tienda de Castro. El perjuicio de la salida intempestiva del trabajador es que nos mantuvo expuestos a robos o delitos, no sé si ese día ocurrió algo. Sé que una trabajadora entregó un celular en pérdida que era del guardia. Jessica leal interviene como jefa de crédito y el guardia responde inapropiadamente. No sé qué paso entre el guardia y Karen. III.- **Prueba Testimonial:** Declara en estrados doña **Juana Montiel Rifo**, conozco a Mauricio Gómez porque yo hacía aseo en DIN. Él tenía problemas con la jefa de la tienda, el controlaba a la gente con las boletas. La jefa salió y entró con cuatro productos y don mauri le dijo que tenía que mostrar la boleta como todos los que compraban en la tienda. Ella se alteró y al final le mostró la boleta. Yo estaba en la tienda ese día, ocurrió en la entrada de la puerta, fue como a la hora de



colación. Ella le tomó como mala, cambiaba personal y llegó una joven como de 20 años que conversaban pero con respeto y después ella dijo que don mauri lo estaba acosando, que él acosaba a las mujeres y eso corría por toda la tienda. Todos se alejaban de él y se sentía muy solo, se veía deprimido. Ella se lo decía a todos el personal nuevo que no se acercarán a don mauri. Fue la ipt y nos preguntó por lo que había pasado. No trabajo en din desde 2019, a mí me despidieron antes y él quedó ahí. Declara don **Luis Pérez Cheuquepil**, conozco a mauri por el trabajo de guardia en din castro. Ahora esta din trabajo pero con contrato en din. Soy guardia. Lo echaron por problemas que tenía con la jefatura, con la jefa de crédito doña Jessica Leal. Creo que ahora la trasladaron de tienda. Ella lo hostigaba un poco, siempre tenían roces por uno u otro motivo. Lo más importante fue lo que pasó un día domingo que sacaban productos de la tienda, ella debía mostrar la boleta y no la tenía. Mauri me dijo que al otro día pidiera la boleta pero le dije que no porque eso no había pasado en mi turno. Siempre tenían un constante tira y afloja. En el personal había un rumor de que Mauricio era psicópata pero yo no vi nunca una conducta así. Yo creo que ella lo echo a correr porque el comentario empezó en el área donde ella trabajaba. Mauricio me dijo que nunca había hecho nada para acosar a esa niña. También me dijo que la jefa debía estar picá por lo que pasó con la boleta. Karen es una vendedora y no sé si estará en la tienda aun porque yo no he ido, pero antes de salir ella era la encargada del área de telefonía que estaba cercano a la entrada de la tienda. Yo no estuve el día del incidente de la boleta, no sé exactamente porque despidieron a Mauricio. Declara doña **Ingrid Castillo Terra**, es mi pareja hace 7 años, lo echaron por abandono de trabajo pero eso no fue así. No tenía buena relación con la jefa y hubo un problema con un registro de boletas ya que se quería sacar productos sin ticket de salida y a ella no le gusto porque el comportamiento cambió, no le daba información y ponían problemas para trabajar. Se dijo además que acosaban mujeres. IV.- **Oficio:** Se incorpora oficio de Inspección Provincial del Trabajo de Castro y fiscalía. V.- **Exhibición de documentos:** Se incorpora copia de libro de novedades del guardia de seguridad Mauricio Gómez Miranda, correspondiente al mes de noviembre de 2019.

SÉPTIMO: Que la parte denunciada incorporó en juicio la siguiente **prueba documental:** Contrato de Trabajo suscrito entre don Mauricio Gómez y Din S.A con fecha 6 de marzo de 2019; Dos Anexos de contrato de trabajo suscrito entre don Mauricio Gómez y Din S.A. ambos con fecha 6 de marzo de 2019; Comprobante de entrega de Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad suscrito por el trabajador, con fecha 6 de marzo de 2019; Comprobante de entrega de Reglamento de Prevención de Delitos 20.393, de fecha 6 de marzo de 2019; Comprobante de entrega de Código de Conducta, de fecha 6 de marzo de 2019; Comprobante de entrega de información de los riesgos laborales, de fecha 6 de marzo de 2019; Anexo de contrato de trabajo, de fecha 6 de marzo de 2019, respecto de la prevención de delitos – lavado de activos suscrito por las partes; Carta de notificación de término de relación laboral, de



fecha 29 de noviembre de 2019; Comprobante de aviso para término de contrato de trabajo emitido por la DT, con fecha 2 de diciembre de 2019; Licencia médica u orden de reposo emitido por la Mutual de Seguridad, con fecha 30 de septiembre de 2019; Licencia médica u orden de reposo emitido por la Mutual de Seguridad, con fecha 07 de octubre de 2019; Denuncia individual de enfermedad profesional (DIEP), de fecha 30 de septiembre de 2019; Certificado de alta laboral emitido por la Mutual de Seguridad, con fecha 21 de octubre de 2019; Resolución de calificación del origen de los accidentes y enfermedad emitido por la Mutual de Seguridad, con fecha 20 de noviembre de 2019; Acta de notificación de denuncia por vulneración de derechos fundamentales, de fecha 9 de octubre de 2019; Acta de notificación de requerimiento de documentación de fecha 9 de octubre de 2019; Informe resultado de investigación por denuncia de vulneración de derechos fundamentales emitido por la DT, con fecha 22 de octubre de 2019; Libro de reclamo efectuado en contra del trabajador, con fecha 7 de octubre de 2019; Declaraciones de los testigos, respecto de los hechos acaecidos el día 29 de noviembre de 2019; y Copia de Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de

Distribuidora de Industrias Nacionales. **II.- Prueba testimonial:** Declara doña **Jessica Leal Montecino**, soy jefa de tienda de DIN en Ancud desde el año pasado. El despido de guardia fue hace tiempo porque hizo abandono de sus labores, hubo un incidente y salió de la tienda sin dar aviso. Yo estaba ahí a cargo en segundo lugar porque Carlos Perot no estaba, que era el jefe. Llego a mi sector Karen a contarme la situación y me entregó un celular, me dijo que había tenido una discusión con el guardia porque la estaba grabando. Ellos tuvieron un problema y con los insultos que decían se comenzó a grabar. Yo tenía solo la versión de Karen y de 15 a 20 minutos llegó Carabineros, dicen que vienen porque Karen le robo el celular. Vimos las cámaras y dijo que o había robo y le entregaron el teléfono. Finalmente lo que pasó es que un producto salió. No se hizo ninguna denuncia. Los carabineros se fueron, don Mauricio los siguió y todos siguieron de manera normal. La decisión de despedir al guardia no la tomé yo, yo solo informé que salí de la tienda sin avisar. La señora Karen es vendedora y puede estar en toda la tienda. Ella estaba ese día en textil, al final del primer piso. Karen de metió porque estaba tratando mal al otro señor. Declara doña **Karen Gómez Vargas**, soy vendedora multifuncional de la tienda de Castro. Nosotros discutimos por la salida de unos productos y yo te dije que así va después a la iglesia y reza, el comenzó a grabarme y yo me asuste porque la puso en frente de mi a la altura de mi pecho, pero como él ya tenía antecedentes. Yo no lo insulté. Si le dije cosas sobre la religión y que iba a comer a casa de mi tío que es su pastor. Yo no creo que eso sea insulto. Reconoce la carta que se le lee y que está firmada por ella, ella la escribió. **III.- Oficio** de la inspección del trabajo.

OCTAVO: Que respecto a la excepción de “errado ejercicio de la acción” que interpone la demandada, hacer presente en primer lugar que esta excepción no se encuentra establecida en la normativa laboral como una excepción de previo y especial pronunciamiento, y si es que acaso, podría ajustarse a una causal de corrección de



procedimiento o derechamente como un argumento de fondo de la defensa, pero en esta forma, es de la opinión de esta sentenciadora, que se encuentra erradamente planteada, sin perjuicio de lo cual, resulta claro que la denunciante acciona conforme a lo dispuesto en el artículo 489 del Código del Trabajo, es decir, la parte denuncia vulneración de derechos con ocasión del despido, lo que no obsta a que en la exposición clara y circunstanciada de los hechos indiciarios de vulneración de derechos se haga alusión a hechos anteriores a la fecha de la desvinculación, tal y como lo establece el artículo 493 del Código del Trabajo, por lo que los hechos denunciados en la demanda se encuadran dentro de lo previsto en el artículo 489 y 490 del mismo cuerpo legal y no existe error en la acción deducida ante este tribunal y esta excepción será rechazada.

NOVENO: Que, en cuanto al análisis de fondo de la cuestión debatida, la parte denunciante interpone esta acción a fin de que se declare por el tribunal que su despido de fecha 29 de noviembre de 2019 ha sido vulneratorio de derechos por acoso laboral, vulneración a la integridad física y psíquica, vulneración al derecho a la honra y al derecho a la indemnidad. Pues bien, en la exposición de los hechos que hace el trabajador en su libelo pretensor indica que comenzó la relación laboral con fecha 6 de marzo de 2019 y que desde junio en adelante había tenido una serie de situaciones que califica de acoso laboral respecto de su jefa Jessica Leal, que incluso fueron denunciados ante la Inspección del Trabajo y rechazado según se lee de la copia de los documentos de denuncia, investigación ante la IPT y respuesta del mismo que se han acompañado a juicio, sin embargo ha de tenerse en cuenta que nuestra legislación laboral en el artículo 489 del Código del Trabajo establece que existe un plazo de 60 días hábiles para denunciar conductas vulneratorias contadas desde la separación del trabajador por lo que todos esos hechos anteriores al 29 de noviembre de 2019 y plazo legal, no se encuentran dentro del ámbito de revisión de esta acción ni siquiera de manera indiciaria, por lo que todo lo que dice relación con la eventual vulneración de derechos por acoso laboral será rechazado.

DÉCIMO: Que como se indicó el trabajador fue desvinculado el 29 de noviembre de 2019, y se encuentra acreditado el juicio mediante la declaración de los testigos Jessica Leal, Karen Gómez y representante legal de la empresa, así como de las copias de los documentos de contrato de trabajo, y declaraciones firmadas de algunos trabajadores, que ese día en cuestión alrededor de las 16 horas, el demandante se encontraba en su puesto de trabajo y en circunstancias que debía registrar la salida de productos y las boleta despectivas, se genera una discusión entre él y don Daniel Rodríguez - vendedor- y/o el guardia y la señora Karen – también vendedora- por encontrar que el guardia “abusada de su poder” por demorarse más de dos minutos en hacer el registro – esto según declara bajo firma el señor Daniel Rodríguez-, y por su parte la señora Karen Gómez dice también bajo firma que ella entrega la boleta al guardia y hace seguir a la clienta con los productos sin que el guardia haga la revisión a la que se encontraba obligado, y que el guardia la insulta y la reta. Pues bien, según dice en su contestación la



parte empresarial, en esta discusión el guardia interactúa con el señor Daniel y Karen y que es éste último es quien ofende al resto, sin embargo no es lo que se acredita en juicio ya que de la declaración simple de los involucrados -excepto la del guardia de seguridad-, se aprecia claramente que el guardia es increpado por cómo hace su trabajo por el vendedor Daniel Rodríguez y por doña Karen Gómez, cosa que está absolutamente fuera de sus atribuciones legales contractuales y éticas. Un vendedor no puede ni debe interferir con el trabajo o la forma en que trabaja un guardia de seguridad por lo que todo eso de la demora del guardia es de ánimo de denostarlo y humillarlo. Seguidamente este altercado continúa con la señora Karen Gómez, quien dice en su declaración escrita que se siente “ofendida” porque le habría dicho no te metas. Y ella responde “que te crees que me vienes a tratar así, corte, a mí me respeta soy mujer y que wea, anda a weviar a otro lado weon... le digo la boca que tiene y más encima se hace cristiano, y con las palabras que usa se va a lavar las tripas donde mi tío (a quitarse el hambre) que es su pastor y después usa esa bocota... yo veo las weas que hago weon. En eso saca su teléfono y comienza a grabarme, me siento acosa con miedo, le quito el celular y subí para avisarle a mi jefa y dejo el celular en tesorería. Espero que suba y no subió y llega Carabineros porque yo le había robado su celular.”(sic), y cuando es interrogada por esta jueza en la prueba testimonial la señora Karen, niega cualquier tipo de ofensa al demandante y aclara que su tío es pastor cristiano del guardia y que él iba a la casa de su tío a comer. Que esas son sus palabras pero que eso para ella no es ofensa. Dice que cuando el guardia sacó el teléfono para grabarla, estaba a la altura de sus “pechugas y ella se sintió acosada y le dio miedo porque él ya tenía antecedentes de acoso a las mujeres”, que le quito el teléfono y se lo fue a entregar a la señora Jessica Leal, que era su jefa. Que a juicio de esta sentenciadora el altercado ocurrido entre el guardia y los vendedores impresiona de una falta de liderazgo y orden administrativo y direccional de gran magnitud, al permitir que los vendedores interfirieran con el trabajo de los guardias. Impresiona conforme las reglas de la lógica y la experiencia, que ese actuar de los vendedores nace de la evidente falta de respeto y autoridad que había en la tienda DIN hacia el guardia, ya que no es normal que una vendedora insulte a una persona y denoste su religión, aduciendo a que el pastor de la iglesia le da de comer, habla de su vida íntimamente privada, a gritos, en una tienda de ventas que estaba en pleno funcionamiento y con clientes dentro. Es muy improbable que con ese nivel de agresividad e insultos, la señora Karen se sintiera “acosada y amedrentada” porque la estaban grabando, lo que en opinión de esta jueza es que se vio expuesta a que quedara registro de sus insultos y gritos por lo que decide quitarle de las manos al guardia y sin previo aviso el celular para subir corriendo a entrégalo a la jefa, que evidentemente le daría la razón, tal y como ocurrió. Puesto que no existe antecedente que la jefa haya devuelto el celular o conversado calmadamente con el guardia afectado. Sin embargo lo que se encuentra acreditado en juicio, es que ante el hurto de su celular el guardia fue en busca de Carabineros y volvió a la tienda DIN, por lo que bajo ninguna



circunstancias existe un abandono intempestivo e injustificado de las labores. Si el trabajador afectado no tiene recepción de su reclamo ante su jefatura tiene del derecho a buscar la ayuda de Carabineros de Chile, tal y como lo hice. Que en este caso, buscar ayuda ante un eventual comisión de un delito, en el cual me siento afectado, es más importante que permanecer en el puesto de trabajo a la “espera”.

UNDÉCIMO: Que posterior a lo que se viene razonando, llega Carabineros de Chile a la tienda como parte del procedimiento por la denuncia de Robo, y en este punto se indica que revisaron las cámaras de seguridad, calificando el incidente de hurto y no robo, cosas que podría ser de seria discusión u objeción por las competencias de la policía y del Ministerio público. Lo cierto en juicio es que no cursaron la denuncia y le entregaron al demandante su teléfono, aparentemente con la falta de \$30.000.- que guardaba en la funda del celular.

DUODÉCIMO: Que ese mismo día se entrega la carta de aviso de término de contrato, aduciendo los hechos ya relatados y estimando la empresa que el señor Mauricio Gómez, había faltado gravemente a las obligaciones de su contrato y había salido intempestivamente y sin aviso de su lugar de trabajo. Pues bien, ya se ha señalado por esta jueza que su despido no ha significado ni lo uno ni lo otro, que ante una situación tal y como la descrita, no es intempestiva la salida del trabajador en busca de carabineros de Chile y tampoco constituye un incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato ya que no es incumplimiento el procurarse la protección policial y tampoco tiene el carácter de grave porque la empresa invoca únicamente supuestas exposiciones a robos pero nada de eso ocurrió y así lo reconoció el representante legal de la empresa en su declaración.

DÉCIMO TERCERO: Que, llama la atención de esta sentenciadora que la empresa el mismo días de los hechos que motivaron la desvinculación del demandante, haya obtenido la declaración de los involucrados menos del que sería despedido, que dicha situación podría entenderse como un investigación extremadamente rápida y sesgada, que no quiso ni intento escuchar a la otra parte y que solo sancionó con la más grave de las sanciones al trabajador, como es ser desvinculado por dos causales sanción y sin derecho a ningún tipo de indemnización, mientras que a los otros involucrados, que gritaron, se inmiscuyeron en el trabajo del guardia, lo humillaron y lo denostaron en público, no se le curso ningún tipo de amonestación y aún están trabajando en la empresa. Parece que contra cualquier situación, se quería la desvinculación rápida del trabajador denunciante.

DÉCIMO CUARTO: Que, los hechos fundamente de la carta de aviso de término de contrato no se ajustan a la realidad y además son vulneratorios de derechos del trabajador por cuanto se le acusa de abandonar sus funciones, de discutir gravemente con su compañera de trabajo, de acusar a su compañera de robo, la presencia de Carabineros de Chile, se le acusa de ser irrespetuoso sin razón, de incurrir en una falta legal, moral y ética, que su denuncia fue inverosímil, pero nada dice de qué provoco esa



situación ni de cuantos y graves insultos recibió el guardia no solo de la señorita Karen sino de todos los involucrados, nada se dice de los gritos de la señora, de su injerencia en algo tan privado como es la religión o de donde y cuanto come. Es despido es vulneratorio del derecho a la integridad física y psíquica, de la honra y del derecho a la indemnidad ya que el artículo 485 del Código del Trabajo, establece como vulneración a este derecho el ser despedido por el ejercicio de acciones judiciales, que no requieren de su interposición ante tribunales sino que la mera manifestación de voluntad de su ejercicio.

DÉCIMO QUINTO: Que ha sido demandada una indemnización por daño moral sin embargo no se rindió prueba alguna al efecto que diga relación con esta prueba que es carga probatoria del actor. Todos aquellos documentos que dicen relación con descansos, reposos o licencias médicas así como consultas, dicen relación con el daño que se provocó al momento del despido y no con hechos habrían ocurrido con antelación por lo que será rechazado.

DÉCIMO SEXTO: Que, conforme a la copia de las liquidaciones de sueldo incorporadas a juicio, siendo la del mes de agosto de 2019 de mes completo trabajado por el demandante, la remuneración percibida para efectos de cálculo de indemnizaciones que sean pertinentes asciende a la suma de \$536.741.-, y a ello se estará.

DÉCIMO SÉPTIMO: Que existe un yerro procesal importantísimo en la demanda por cuanto no solicita que se declare que el despido es injustificado y por ende esta sentenciadora se ve impedida de así declararlo en la parte resolutive de este fallo, y ordenar la sustitución de la causal invoca para ponerle termino a la relación laboral conforme lo establece en el artículo 168 inciso 4 del Código del Trabajo.

DÉCIMO OCTAVO: Que, toda la prueba rendida en juicio ha sido valorada y ponderada conforme a las reglas de la sana crítica.

Y TENIENDO PRESENTE, además lo dispuesto en los artículos 1, 3, 160, 168, 420, 432, 425 y siguientes, 485 y siguientes del Código del Trabajo en relación a los artículos 446 y siguientes del mismo texto legal, 1698 del Código Civil, 160, 170 del Código de Procedimiento Civil, principio pro operario, principio de primacía de la realidad, demás disposiciones legales citadas, **SE RESUELVE:**

I.- Que, SE RECHAZA, con costas, la excepción de errado ejercicio de la acción.

II.- Que, SE ACOGE, con costas, la denuncia de vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, deducida por don **MAURICIO FERNANDO GÓMEZ MIRANDA**, en contra de su ex empleador **DISTRIBUIDORA DE PRODUCTOS NACIONALES S.A.**, todos previamente individualizados, declarando que la demandada ha vulnerado los derechos fundamentales del trabajador de integridad física y psíquica, honra e indemnidad en el despido de fecha 29 de noviembre de 2019.



III.- Que la denunciada como medida reparatoria de su acto lesivo deberá otorgar disculpas públicas al trabajador mediante reunión vía plataforma zoom, con todos los gerentes, subgerentes, jefes de todas las áreas, y colaboradores del área de funciones del actor en la sede Castro, con especial asistencia de doña Jessica Leal, Karen Gómez y Carlos Perot, y declarar su respeto por los derechos fundamentales de los trabajadores. Esto deberá efectuarse en un plazo no superior a 15 días hábiles desde que esta sentencia se encuentre ejecutoriada, presentándose la documentación pertinente a este tribunal debidamente certificada por la Inspección del Trabajo de Castro. Esto deberán cumplirse por la denunciada, bajo apercibimiento de que si así no lo hiciere, deberá a título de multa la suma de 100 Unidades Tributarias Mensuales, pudiendo repetirse en caso de subsistir el incumplimiento conforme lo previsto en el artículo 492 del Código del Trabajo.

IV.- Que la denunciada deberá pagar al actor a título de indemnización de perjuicios por vulneración de derechos fundamentales, la suma que resulte a 11 remuneraciones mensuales, según los montos establecidos en el considerando 16° de esta sentencia, y de acuerdo a lo que se prescribe en el artículo 489, inciso tercero, del Código del Ramo.

V.- el pago de la suma señalada deberá hacerse con los reajustes e intereses que correspondan de conformidad al artículo 63 del Código del Trabajo.

VI.- Ejecutoriada que sea la presente sentencia, remítase copia a la Dirección Regional del Trabajo de Los Lagos - Inspección Comunal del Trabajo de Chiloé, para su registro.

VII.- Que se rechaza la demanda en todo lo demás.

Regístrese.

RIT T-4-2020

RUC 20-4-0253146-1

Pronunciada por doña **CAROLINA EMILIA PARDO LOBOS**, Jueza Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Castro.

