

PROCEDIMIENTO: TUTELA.

MATERIAS: Vulneración de Derechos

DEMANDANTE: Maleny Yesenia Zapata Muñoz

DEMANDADO: Cine Hoyts SPA

REPRESENTANTE LEGAL: Daniela Arancibia Barros

RIT: T-130-2020

RUC: 19-4-0240939-0

-----/

Chillán, veintiocho de octubre de dos mil veinte.

VISTO

Que comparece MALENY YESENIA ZAPATA MUÑOZ, cesante, domiciliada en Km. 14, Pasaje Las Vegas sin N°, Camino a Las Mariposas, comuna de Chillán, de conformidad a lo dispuesto en los artículos 485, 489 y demás pertinentes del Código del Trabajo, deduce denuncia de Tutela Laboral por vulneración de la Garantía de Indemnidad con ocasión del despido en contra de la empresa CINE HOYTS SPA, persona jurídica de derecho privado, representada legalmente en virtud del artículo 4 del Código del Trabajo por doña Daniela Arancibia Barros, ignora profesión u oficio, o por la persona que al momento de practicarse la diligencia de notificación de la demanda se encuentre ejerciendo las funciones de éste, ambos domiciliados en Isabel Riquelme N°709, comuna de Chillán.

Solicita en definitiva tener por interpuesta denuncia de Tutela Laboral por vulneración de la Garantía de Indemnidad con ocasión del despido, en contra de CINE HOYTS SPA, ya individualizados y en definitiva declarar que la demandada con ocasión del despido ha vulnerado la garantía de indemnidad, declarando y resolviendo que la empresa demandada ha incurrido en represalia laboral, al despedirla por causa de la denuncia que interpuso contra ella en la Inspección del Trabajo de Chillán, y condenarla a pagar las indemnizaciones dispuestas en el artículo 489 del Código del Trabajo:

a.- Indemnización adicional equivalente a once meses de la última remuneración, por la suma de \$5.407.116 de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 485 inciso tercero del Código del Trabajo o la suma que el Tribunal estime conforme al mérito del proceso en conformidad a esta norma legal.



b.- \$589.867 por concepto del recargo del 30% a la indemnización por años de servicio, según lo dispuesto en la letra a) del artículo 168 del Código del Trabajo.

c.- \$255.867 por concepto de restitución del descuento indebido del aporte al Seguro de Cesantía.

d.- Todas las cantidades anteriores con reajustes e intereses y costas de la causa.

Interpone demanda subsidiaria en contra de CINE HOYTS SPA, ya individualizada y en definitiva declarar que el despido es improcedente y condenar a la demandada al pago de:

a.- \$589.867 por concepto del recargo del 30% a la indemnización por años de servicio, según lo dispuesto en la letra a) del artículo 168 del Código del Trabajo.

b.- \$255.867 por concepto de restitución del descuento indebido del aporte al Seguro de Cesantía.

c.- Todas las cantidades anteriores con reajustes e intereses y costas de la causa.

Que la parte demandada contesta la demanda.

Que con fecha veinte de febrero de dos mil veinte, se lleva a efecto la audiencia preparatoria, compareciendo las partes. El Tribunal realiza la relación somera de la demanda, sin establecer hechos conformes y sin alcanzar conciliación, procediéndose a dictar la sentencia interlocutoria que fija los hechos a probar. El demandante en la oportunidad procesal pertinente ofrece y exhibe su prueba, el Tribunal decreta prueba y fija audiencia de juicio.

Que los días dos de julio, catorce y dieciséis de octubre del presente, se celebra la audiencia de juicio compareciendo las partes, se procede a recibir la prueba ofrecida, escuchándose las observaciones a la misma y se fija fecha para la notificación de la sentencia definitiva.

CON LO RELACIONADO Y CONSIDERANDO

PRIMERO: Que la denunciante funda en los siguientes argumentos:

RELACIÓN CIRCUNSTANCIADA DE LOS HECHOS



1.- Con fecha 03 de marzo de 2016, fue contratada para trabajar en el área de confitería de la empresa CINE HOYTS SPA en el Mall Arauco Chillán, ubicada en calle Isabel Riquelme N°679, comuna de Chillán.

2.- La remuneración mensual fue la suma de \$491.556.-

3.- El contrato de trabajo fue de duración indefinida.

TÉRMINO DE LA RELACIÓN LABORAL

1.- El día 14 de noviembre de 2019, se le comunicó el término de su contrato de trabajo, a contar de ese mismo día, de acuerdo a lo prescrito en el artículo 161, inciso primero del Código del Trabajo, esto es, Necesidades de la Empresa.

En dicha carta se señala: “La causal se funda en que, a su cargo, le corresponde desempeñar actividades y realizar labores como Staff Full Time 45 horas, en Cine Hoyts Chillán, haciéndose necesario poner término a su contrato de trabajo, lo que configura una reestructuración en el conjunto en el que usted trabaja, tomando en consideración la abrupta operación parcial del conjunto generado por los acontecimientos actuales (manifestaciones, barricadas, Estado de emergencia, Toques de Queda, alteración de los medios de transporte público y del orden público) que a la fecha siguen perturbando las condiciones del mercado y en específico, el ámbito de la actividad comercial a la pertenece el giro de esta empresa, viéndonos forzados a operar parcialmente este cine y otros pertenecientes a la empresa en forma indefinida, y por lo mismo se ve afectado el normal funcionamiento del cine, así como de otros conjuntos a nivel nacional, lo que ha perjudicado drásticamente el funcionamiento general de CINE HOYTS SPA y su productividad, la cual disminuyó alarmantemente y se proyecta en forma indeterminada. Con esto buscamos mejorar la eficiencia y rendimiento del conjunto y de la gerencia de operaciones, además de la disminución de costos que ello implica, tomando también en consideración los malos resultados generales de la compañía en lo que de 2019. En este entendido, en particular el complejo de cine que usted labora se está realizando un ajuste presupuestario y de nómina, en donde se realizarán diversos movimientos de personal. Tomando en consideración lo recién descrito, es que la causal de despido se encuentra total y absolutamente fundada”.

2.- El finiquito fue firmado con fecha 26 de noviembre de 2019, ante el Notario Público de Chillán, don Gerardo Cortés Gasau, pagando la empresa las siguientes cantidades:

Indemnización por años de servicio	\$1.966.224.-
------------------------------------	---------------



Indemnización sustitutiva del aviso previo	\$491.556.-
Feriado proporcional (22,4 días)	\$146.867.-
Descuento Aporte AFC	\$255.031.-

3.- Al momento de la suscripción del finiquito, se consignó expresa reserva para demandar la improcedencia de la causal de despido invocada, restitución de descuento de AFC, cobro de prestaciones laborales y garantía de indemnidad.

DESPIDO VULNERATORIO DE DERECHOS FUNDAMENTALES Y REPRESALIA LABORAL.

El día 08 de abril de 2019, acudió a la Inspección del Trabajo de Chillán a exponer por escrito una denuncia por acoso laboral del que estaba siendo víctima por parte de su jefatura desde bastante tiempo. En esta denuncia informó acerca de irregularidades en el uso de las cámaras de seguridad, malos tratos recibidos de parte de los supervisores tanto de don Cristian Valdés, Michel Fuentes y del jefe de local don Glauco Silva y la comunicación de una carta de amonestación en su contra sin fundamento alguno.

En efecto, denuncia que desde enero de 2019, se ha generado un ambiente laboral tenso y de exceso de control y vigilancia hacia los trabajadores a través de las cámaras de seguridad instaladas en diversos lugares, incluido el comedor. En esa fecha llegó como nuevo jefe don Glauco Silva, quien comenzó con una política del terror al despedir a varios trabajadores, a unos por llegar por algunos minutos atrasados, a otros por dale palomitas de maíz a una señora del aseo del mall. Luego de ellos, nos controlan con reloj su tomamos el horario exacto de colación.

La Fiscalizadora de la Inspección del Trabajo de Chillán, se reunió con ella y le tomó la declaración, ratificando todos los dichos contenidos en la denuncia.

Con fecha 20 de mayo de 2019, la fiscalizadora doña Susana Baeza Baeza, se constituyó en la dependencia de la empresa CINE HOYTS SPA, ubicada en el Mall Arauco Chillán, en calle Isabel Riquelme N°709, comuna de Chillán. En esta visita se notificó a la empresa de la investigación en su contra y se realizó la inspección ocular del lugar específicamente en lo que respecta a la ubicación de las cámaras de seguridad.

Con fecha 23 de mayo de 2019 se le toma declaración a don Glauco Silva Bello (manager) y a los 2 supervisores denunciados como responsables de los hostigamientos, don Cristian Valdés y a Michelle Fuentes.

Sobre la base de los antecedentes obtenidos durante el proceso de fiscalización y las declaraciones obtenidas, la fiscalizadora logró constatar:



1.- Existencia de cámara de seguridad en el área de comedor de los trabajadores que disponían de audio de dos vías. Ésta y las demás cámaras de seguridad son vigiladas por el empleador a través de monitores instalados en la oficina del manager y área de recursos humanos.

Como consecuencia de la labor fiscalizadora, esta cámara de seguridad fue retirada.

2.- Formas de hostigamiento. La fiscalizadora toma declaración a varios trabajadores quienes manifestaron que era frecuente que preguntaban insistentemente por un trabajador si concurría al baño; se les controlaba el horario de colación, se les impedía conversar con personal que ya había sido despedido y se les insinuaba que ellos también podían ser despedidos.

3.- Afectación psicológica de la denunciante. Tenía un constante temor, tanto es así que cuando estaba con licencia médica, sentía mucho temor de retomar a sus labores pues podía ser despedida.

Claramente la decisión de despedirla se debió a la denuncia que presentó ante la Inspección del Trabajo, producto de irregularidades de parte de la empresa, tal como se señaló anteriormente.

GARANTÍA DE INDEMNIDAD:

En virtud de los hechos expuestos queda de manifiesto que el despido del que fue objeto por parte de su ex empleador fue una represalia por el ejercicio de sus derechos laborales, en los términos establecidos en el inciso tercero de artículo 485 del Código del Trabajo, en razón o como consecuencia directa de la denuncia realizada en contra de su empleador.

El artículo 485 señala los casos en que será aplicable el Procedimiento de Tutela Laboral, establece en la segunda parte de su inciso tercero que “En igual sentido se entenderán las represalias ejercidas en contra de trabajadores, en razón o como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo o por el ejercicio de acciones judiciales.”

Toda acción empresarial motivada por haber ejercitado el trabajador una acción judicial o administrativa tendiente al reconocimiento de uno de sus derechos debe ser considerada como vulneratoria de esta garantía. Por ello es el empleador quien está obligado a justificar su actuación, es decir, explicar y fundamentar el despido de la denunciante producto de la labor fiscalizadora de la Inspección del Trabajo.



Por lo antes expresado, la actuación de la empresa vulnera el derecho a la garantía de indemnidad del artículo 485 del Código del Trabajo ya indicado, dado que el despido de que ha sido objeto obedece a que, frente a los incumplimientos del empleador a sus deberes laborales más esenciales, suscrita solicitó una fiscalización a la Inspección del Trabajo de Chillán.

En efecto, en el procedimiento de Tutela Laboral el legislador ha establecido, en el artículo 493 del Código del Trabajo, que “Cuando de los antecedentes aportados por la parte denunciante resulten indicios suficientes de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales, corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

En la especie, los hechos relatados y que se probarán en su oportunidad resultan indicios claramente suficientes de que se ha producido tal vulneración.

INDICIOS SUFICIENTES:

1.- El primer indicio es el hecho de haber presentado la denuncia lo que motiva un procedimiento administrativo de investigación llevado por la Inspección del Trabajo de Chillán que si bien descarta la existencia de vulneración de derechos fundamentales (“la trabajadora no exhibió ningún certificado y/o informe que acreditara su afectación psicológica”, señala el informe de investigación) y la empresa debió retirar una cámara de seguridad instalada en el comedor, deja en evidencia la existencia de indicios de un conflicto propio del trabajo y un clima laboral de tensión. Es un indicio pues no es relevante el resultado de la investigación sino el efecto que genera en la jefatura directa de verse enfrentado a una investigación de estas características.

2.- El segundo indicio es que luego de realizar una denuncia ante la Inspección del Trabajo de Chillán, comenzaron los hostigamientos en su contra por parte de sus supervisores y jefatura.

3.- El tercer indicio, lo constituye las visitas inspectivas de fechas 20 de mayo de 2019 y la citación a don Glauco Silva Bello, para que concurra a las oficinas de la Inspección del Trabajo de Chillán, para el día 23 de mayo de 2019.

4.- El día 01 de octubre de 2019, quince trabajadores del cine presentaron ante la Inspección del Trabajo una nueva denuncia por los malos tratos de que han sido objeto por parte de su empleador.

5.- El quinto indicio está constituido por el despido fundado en la causal estipulada en el inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo, el que estima improcedente por su falta de fundamento fáctico y jurídico.



Considerando los indicios enunciados, corresponderá a la denunciada no sólo explicar los fundamentos de la medida adoptada y su proporcionalidad, sino que también deberá acreditarlos.

Descartado que sea que la real causa de despido sea las necesidades de la empresa, cabe preguntarse ¿Cuál fue la verdadera motivación de la terminación del contrato de trabajo? Estima que el despido efectuado por la empresa ha sido consecuencia directa de las denuncias efectuadas por la actora, vulnerándose con ello la garantía de indemnidad que le asiste.

AL PRIMER OTROSÍ, deduce en forma subsidiaria demanda por despido improcedente en base a los siguientes fundamentos de hecho y de derecho que expone:

RELACIÓN LABORAL

1.- Con fecha 03 de marzo de 2016, fue contratada para trabajar en el área de confitería de la empresa CINE HOYTS SPA en el Mall Arauco Chillán, ubicada en calle Isabel Riquelme N°679, comuna de Chillán.

2.- La remuneración mensual fue la suma de \$491.556.-

3.- El contrato de trabajo fue de duración indefinida.

TÉRMINO DE LA RELACIÓN LABORAL

1.- El día 14 de noviembre de 2019, se le comunicó el término de su contrato de trabajo, a contar de ese mismo día, de acuerdo a lo prescrito en el artículo 161, inciso primero del Código del Trabajo, esto es, Necesidades de la Empresa.

En dicha carta se señala: “La causal se funda en que, a su cargo, le corresponde desempeñar actividades y realizar labores como Staff Full Time 45 horas, en Cine Hoyts Chillán, haciéndose necesario poner término a su contrato de trabajo, lo que configura una reestructuración en el conjunto en el que usted trabaja, tomando en consideración la abrupta operación parcial del conjunto generado por los acontecimientos actuales (manifestaciones, barricadas, Estado de emergencia, Toques de Queda, alteración de los medios de transporte público y del orden público) que a la fecha siguen perturbando las condiciones del mercado y en específico, el ámbito de la actividad comercial a la pertenece el giro de esta empresa, viéndonos forzados a operar parcialmente este cine y otros pertenecientes a la empresa en forma indefinida, y por lo mismo se ve afectado el normal funcionamiento del cine, así como de otros conjuntos a nivel nacional, lo que ha perjudicado drásticamente el funcionamiento general de CINE HOYTS SPA



y su productividad, la cual disminuyó alarmantemente y se proyecta en forma indeterminada. Con esto buscamos mejorar la eficiencia y rendimiento del conjunto y de la gerencia de operaciones, además de la disminución de costos que ello implica, tomando también en consideración los malos resultados generales de la compañía en lo que de 2019. En este entendido, en particular el complejo de cine que usted labora se está realizando un ajuste presupuestario y de nómina, en donde se realizarán diversos movimientos de personal. Tomando en consideración lo recién descrito, es que la causal de despido se encuentra total y absolutamente fundada”.

2.- El finiquito fue firmado con fecha 26 de noviembre de 2019, ante el Notario Público de Chillán, don Gerardo Cortés Gasauí, pagando la empresa las siguientes cantidades:

Indemnización por años de servicio	\$1.966.224.-
Indemnización sustitutiva del aviso previo	\$491.556.-
Feriado proporcional (22,4 días)	\$146.867.-
Descuento Aporte AFC	\$255.031.-

3.- Al momento de la suscripción del finiquito, se consignó expresa reserva para demandar la improcedencia de la causal de despido invocada, restitución de descuento de AFC, cobro de prestaciones laborales y garantía de indemnidad.

IMPROCEDENCIA DE LA CAUSAL DE DESPIDO

1.- El artículo 168 del Código del Trabajo permite al trabajador cuyo contrato termine por aplicación de una o más de las causales establecidas en los artículos 159, 160 y 161, y que considere que dicha aplicación es injustificada, indebida o improcedente, o que no se haya invocado ninguna causal, podrá recurrir al juzgado competente, dentro del plazo de 60 días hábiles, contados desde la separación, a fin de que éste así lo declare. En este caso, el juez ordenará el pago de indemnización a que se refiere el inciso 4º del artículo 162 y la de los incisos 1º o 2º del artículo 163, según correspondiere, aumentada ésta última de acuerdo a las siguientes reglas: a) 30% si se hubiere dado termino por aplicación improcedente del artículo 161.-

2.- La causal de despido de “necesidades de la empresa” es de carácter objetivo, independiente de la voluntad de las partes y que dice relación exclusivamente con circunstancias que rodean la actividad económica de que se trata. Sin que sea relevante -como indica la carta- que el empleador quiera efectuar un proceso de reestructuración porque “busca mejorar la eficiencia y



rendimiento del conjunto” y además pretenda una “disminución de costos”. En definitiva, no existen condiciones económicas objetivas que hagan necesario el despido.

3.- “La necesidad debe ser grave o de envergadura, y permanente... ¿Qué debemos entender por grave? Una situación de tal envergadura que ponga en peligro la subsistencia de la empresa y no meramente una rebaja en sus ganancias”. Claramente, no existe ni ha sido invocada en la carta de despido ninguna circunstancia económica o técnica que implique un peligro para la subsistencia de la empresa. Más bien, la carta de despido, hace referencia a situaciones transitorias y subsanables en el tiempo.

4.- Esta causal exige, además, que debe existir una relación de causalidad entre el hecho en qué consiste la causal y el despido. Es decir, la carta debe justificar por qué razón las circunstancias que invoca el empleador hacen necesario el despido de un trabajador y no de otro. En este sentido, la Excma. Corte Suprema ha recalcado que “tratándose de la causal de término de la relación laboral que se invocó en el caso de autos (art. 161 inc. 1º CT), se debe indicar en qué consiste el motivo que hace que sea ineludible disponer la separación del trabajador y, además, de la descripción o relación de los hechos debe surgir la necesidad de adoptarla”. En el caso de autos, no se ha dado a este respecto ninguna justificación.

5.- La carta de despido debe ser explícita y bastarse a sí misma, para que el trabajador conozca bien las razones de su termino de los servicios y pueda defenderse en la instancia jurisdiccional correspondiente.

Por lo mismo, expresiones como “estrictas medidas de presupuestos de la empresa”, o “proceso de racionalización de los servicios” o “necesidades de reestructuración operativas” carecen de un sustrato fáctico, fenomenológico, y son afirmaciones genéricas.

IMPROCEDENCIA DESCUENTO DE SEGURO DE CESANTÍA

Si la sentencia que recaiga en estos autos declara improcedente el despido, esto es, que la relación laboral no concluyó por la causal de necesidades de la empresa necesariamente, deberá declarar ilegítimo el descuento efectuado por el empleador del monto pagado al seguro de cesantía y ordenar su restitución.

En efecto, la ley N°19.728 que creó el seguro de desempleo estableció como único caso de excepción en el cual el empleador puede efectuar descuentos de su aporte efectuado al trabajador, cuando le pone termino a la relación laboral por necesidades de la empresa.



Así se desprende claramente de lo señalado en los incisos primero y segundo del artículo 13 de la citada ley, que señala en su inciso primero: “Si el contrato terminare por las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo, e 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 30 días de remuneración, a menos que se haya pactado, individual o colectivamente una superior, caso en el cual se aplicará ésta última” y el inciso segundo señala: “Se imputará esta prestación a 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 las cuales el asegurado puede hacer retiros en la forma que señala el artículo 15”.–

Conforme a la norma citada es claro que ésta opera en los siguientes eventos: a) que el trabajador haya tenido derecho a indemnización por años de servicio, sea legal o reconventional y b) que la relación laboral haya terminado por la causal de necesidades de la empresa, establecida en el artículo 161 del Código del Trabajo, requisitos que son copulativos, por lo que a falta de cualquiera de ellos no procede imputación alguna, lo que fluye de la aplicación correcta y armónica de ambos incisos del citado artículo 13.–

SEGUNDO: Que demandada contesta la denunciada contesta la demanda solicitando el rechazo de la misma con expresa condenación en costas.

Por este acto, rechaza en forma expresa, categórica y concreta la demanda de autos incoada, por no ser efectivos los hechos sobre las cuales se funda.

I.– Antecedentes:

a.– Doña Maleny Yesenia Zapata Muñoz, fue contratada en calidad de Staff Full Time 45 Horas de Cine Hoyts SpA durante el período 09 de Marzo del año 2016 hasta el 14 de Noviembre del año 2019.

b.– La última remuneración de la demandante fue la suma de \$ 491.556.–

II.– El Despido no es vulneratorio de derechos:

a.– Que, en primer término, niega tajamente todos los hechos que se le imputan en la demanda deducida por la actora por no ser efectivos los hechos que se indican, y que se controvertirán en los puntos siguientes.

b.– Que, la desvinculación de la actora se debe a un proceso de reestructuración ya que en atención a la contingencia actual que vive el país a partir del mes de Octubre del año 2019, en que el complejo ubicado en la Ciudad de Chillán al momento de la desvinculación se encontraba operando parcialmente, e incluso días en que no se realizaba labor alguna, afectando directamente la capacidad económica de su mandante, y considerando que no tiene ningún otra



agencia o local en la misma Ciudad que permita desarrollar sus labores en otros lugares, y que depende exclusivamente del funcionamiento del Mall Arauco Chillán.

c.- Que, es un hecho público y notorio que el sector comercial se ha visto afectado desde el mes de Octubre del año 2019, debido a la contingencia social, afectando directamente el funcionamiento normal del mismo, considerando que al tratarse del sector entretenimiento tiene un funcionamiento real a partir de las 12:00 pm hasta las 01:00 am, y producto de lo anterior, las manifestaciones, barricadas, alteración de los medios de transporte, entre otros, afectó directamente el funcionamiento de mi mandante, reduciendo la proyección de películas a la mitad de su jornada diaria normal.

d.- Que, en tal sentido ha debido comenzar con un proceso de reestructuración de sus cines a lo largo del país, y que implicó en la reducción de personal a nivel nacional (Administrativos, Personal Full Time Part Time y Peak Time) y que son de conocimiento público como también de la actora.

e.- Que, por lo demás ha implicado la desvinculación de varios funcionarios de diversas plantas y cargos, efectuándose la efectiva racionalización de los recursos.

f.- Que, hace presente además que en la presente demanda no se incluyen reclamos por no pago de remuneraciones o incumplimiento de obligaciones previsionales, sino sólo respecto de la causal de despido.

g.- Que, en cuanto a la denuncia por Acoso Laboral de fecha 08 de Abril del año 2019, no son efectivos los hechos mencionados.

h.- Que, en cuanto a la revisión de las cámaras de seguridad no son efectivo lo que se menciona.

i.- Que, en cuanto a las presiones y amenazas niega tajantemente dicho hecho y lo controvierte expresamente.

j.- Que, asimismo controvierte los dichos de la actora en cuanto el actuar del Mánager del Cine Hoyts de Chillán, don Glauco Silva, en cuanto al hostigamiento y lenguaje amenazante que señala en su libelo.

k.- Que, nunca existió un caso de acoso laboral en contra de la actora como indica en su libelo y tampoco existieron situaciones de vulneración de garantía de indemnidad, y que se acreditarán en la oportunidad procesal correspondiente.

l.- Que, en cuanto a lo alegado a la Denuncia ante la Inspección Provincial del Trabajo del Ñuble, no fueron constitutivos de hechos vulneratorios y asimismo no dice relación alguna con el despido de la actora.

m.- Que, en cuanto al despido fue producto de la reestructuración que se encontraba repercutiendo su mandante, en que producto de la contingencia actual del país y situación económica del mismo, y también enfrentar la



desvinculación de personal de la institución tales como Mánager, Seniors, Supervisores, entre otros, tanto a nivel de Cine Hoyts Chillán como a nivel nacional.

n.- Que, en virtud de lo previamente indicado no es efectivo que haya efectuado una vulneración de derechos de la actora con ocasión de su desvinculación.

o.- Que, con fecha 14 de Noviembre del año 2019 se procede a desvincular por la causal contenida en el 161 inciso 1º del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa e informándole por diversos medios el día y lugar para suscribir el Finiquito de Trabajo respectivo, el cual fue firmado y ratificado, indicando solamente la reserva de derechos.

p.- Que, en definitiva no es efectivo el despido no hubiera obedecido a la causal de necesidades de la empresa, sino a la denuncia por acoso laboral, y que se rechaza tajantemente.

q.- Que, en virtud de los antecedentes de la demanda, la demandante solicita al Tribunal que declare, en definitiva, que con ocasión al despido del que fueron objeto, se han vulnerado sus derechos fundamentales, a saber, el derecho a la garantía de indemnidad.

r.- Que, como se ha señalado, en ningún caso se desconoce la relación laboral existente con el denunciante, pero sin embargo desmiente tajantemente las aseveraciones de estos referidas a la supuesta vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, que reclama y que su despido haya sido discriminatorio o vulneratorio. Desmiente tajantemente las afirmaciones de la denunciante, referidas a la supuesta vulneración de derechos fundamentales y a la discriminación que reclama haber sufrido los mismos, siendo evidente que el actuar de su representada se ha ajustado en todo momento a derecho, considerando, además, que se trata de una denuncia desproporcionada.

s.- Que, de esta manera, lo expuesto por la actora en su denuncia, no es efectivo. Lo relatado, nunca ha sido el modo de operar ni el espíritu de cómo se llevan las relaciones laborales con sus dependientes. Frente a los dichos de la actora en su denuncia, es preciso señalar, que se ha dado fiel cumplimiento a la normativa laboral, lo que quedará acreditado en la oportunidad procesal pertinente.

t.- Que, sin perjuicio de lo que se señalará en lo sucesivo, señala que se deberán tener por expresamente negados todos y cada uno de los hechos vertidos en el libelo de demanda en los presentes autos, en especial para los efectos del inciso segundo del Artículo 452 en relación con el inciso séptimo del numeral primero del Artículo 453, ambos del Código del Trabajo, no pudiendo en definitiva el juez, en la sentencia definitiva, estimar por tácitamente admitidos ninguno de los hechos contenidos en el libelo de demanda, con excepción de



aquellos que sean expresamente reconocidos. Y en suma, corresponderá a la trabajadora acreditar en juicio la existencia de las obligaciones que demanda, así como también la naturaleza, monto y contenido de las mismas. Todo lo anterior de conformidad a lo dispuesto en el Artículo 1.698 del Código Civil.

II.- DEFENSA NEGATIVA:

Que, frente a la pretensión y acusaciones esgrimidas por la contraria, señala que éstas carecen de fundamento y no se condicen con los antecedentes y los hechos ocurridos, por lo que las rechazamos completamente, asumiendo en este aspecto una defensa negativa, declarando que el despido y la causal que lo funda están plenamente justificados por lo que no procede el pago de suma alguna de las reclamadas y que los hechos contenidos en la demanda son falsos y la convierten en una presentación infundada, arbitraria e injustificada.

III.- IMPROCEDENCIA ABSOLUTA DE LA DENUNCIA POR VULNERACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES EN CONTRA DE CINE HOYTS SPA

1.- Que, no se ha vulnerado derecho fundamental alguno de la actora ya sea en cualquier forma o especie. En especial, tampoco lo ha realizado respecto de la garantía constitucional que señala. Así, rechaza de plano los hechos fundantes de su denuncia.

2.- Que, en virtud de lo anterior, señala que se deberán tener por expresamente negados todos y cada uno de los hechos vertidos en el libelo de denuncia por el demandante en los presentes autos, en especial para los efectos del inciso segundo del Artículo 452 en relación con el inciso séptimo del numeral primero del Artículo 453, ambos del Código del Trabajo, no pudiendo en definitiva el juez, en la sentencia definitiva, estimar por tácitamente admitidos ninguno de los hechos contenidos en el libelo de demanda, con excepción de aquellos que sean expresamente reconocidos.

3.- Que, en suma, corresponderá a la trabajadora acreditar en juicio la existencia de las obligaciones que demandan, así como también la naturaleza, monto y contenido de las mismas. Todo lo anterior de conformidad a lo dispuesto en el Artículo 1.698 del Código Civil.

4.- Que, así, señala que las supuestas vulneraciones a derechos fundamentales que la actora denuncia no son efectivas y no se pueden atribuir a su representada, considerando principalmente, que se denuncia vulneración de derechos con ocasión del despido, y en el caso de autos, tal como consta de los antecedentes expuestos en el primer acápite, la desvinculación de la actora obedece a motivos totalmente diferentes, conforme se fundamentó en la carta de despido, y cumpliendo además con todas las formalidades que exige la ley, ajustándose plenamente a derecho el despido que fueron objeto de la actora, y al cual le atribuyen la calidad de vulneratorio de garantías fundamentales.



5.- Que, en conclusión, no se ha vulnerado garantía laboral alguna, sin perjuicio de lo señalado en la denuncia, tampoco queda claro de qué manera se habrían vulnerado las garantías constitucionales aludidas, por lo demás no existe nexo causal alguno entre los hechos que la actora indica como discriminatorios y vulneratorios de su derecho a la garantía de indemnidad.

6.- Que, sobre lo anterior, hace presente que la actora nada explica en cuanto a la supuesta vulneración de sus derechos fundamentales, simplemente hacen imputaciones sin dar razón suficiente de ellas, y que por lo demás son del todo falsas, más aún pretenden cobrar sendas 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 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.

7.- Que, la trabajadora además de recibir las indemnizaciones correspondientes a su despido basado en la causa de Necesidades de la Empresa formula de forma artificiosa la presente acción con el objeto de cobrar sendas indemnizaciones como lo son no solo aquellas del Artículo 489 inc. 3° del Código del Trabajo sino que también una alta suma por concepto de daño moral, alegando antecedentes de los cuales no existen registro de reclamo alguno presentado con anterioridad por ellos, ya sea de forma interna o externa.

8.- Que, en conclusión, Cine Hoyts SpA, no ha vulnerado garantía laboral alguna, toda vez que, de lo señalado en la denuncia, no queda en absoluto claro de qué manera se habrían vulnerado las garantías constitucionales aludidas con ocasión del despido de la actora.

IV.- ANÁLISIS DEL DERECHO FUNDAMENTAL SUPUESTAMENTE VULNERADO.

Señala la actora que ha sido vulnerada la siguiente garantía constitucional:

➤ Garantía de Indemnidad.

● La citada Garantía se encuentra establecida en el Artículo 485 inciso 3° del Código del Trabajo.

● En lo que refiere al alcance a esta garantía, el propio Código del Trabajo establece en el Artículo 485 y siguientes que constituye vulneración a esta garantía aquella que sea consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral.

● La doctrina ha entendido que la indemnidad se verían vulneradas por apremios ilegítimos, entendiendo que es ilegítimo todo aquel apremio contrario a la razón natural e injusto porque vulnera la dignidad de la persona humana.



● De lo señalado por la actora en la denuncia, no es posible vislumbrar vulneración alguna del derecho a la garantía de indemnidad de éstos.

V.- LA CARTA DE DESPIDO SE ENCUENTRA AJUSTADA A LAS EXIGENCIAS LEGALES.

Que, como se ha establecido, a la demandante se le comunicó su desvinculación por medio de la correspondiente Carta de Aviso de Despido. Conforme se establece en el Artículo 162 del Código del Trabajo, dicha comunicación se le entregó personalmente a la demandada además de dar el aviso respectivo a la Inspección del Trabajo. También se le dio debida cuenta del pago de sus cotizaciones previsionales.

Respecto a los antecedentes del término de la relación laboral, informa que la empresa notificó personalmente a la demandante de su desvinculación, tomando conocimiento de la causal legal aplicada, del Artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, que señala:

“Art. 161. Sin perjuicio de lo señalado en los artículos precedentes, el empleador podrá poner término al contrato de trabajo invocando como causal las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores. La eventual impugnación de las causales señaladas se regirá por lo dispuesto en el artículo 168”.

La Carta de Despido enviada, da cuenta de la desvinculación de la demandante, en los términos ya enunciados, señalando al efecto:

“En Chillán a 14 de Noviembre de 2019, se comunica al trabajador Doña Maleny Yesenia Zapata Muñoz, RUT: 18645163-5 que, con esta fecha, CINE HOYTS SPA, ha decidido dar término al contrato de trabajo que mantenía con usted desde el 09/03/2016. Lo anterior bajo la causal estipulada en el inciso primero del Artículo 161 del Código del Trabajo, esto es, “Necesidades de la Empresa”.

La causal se funda en que, a su cargo, le corresponde desempeñar actividades y realizar labores como Staff Full Time 45 Horas en Cine Hoyts Chillán, haciéndose necesario poner término a su contrato de trabajo, lo que configura una reestructuración en el conjunto en el que usted trabaja, tomando en consideración la abrupta operación parcial del conjunto generado por los acontecimientos actuales (manifestaciones, barricadas, Estado de Emergencia, Toques de Queda, alteración de los medios de transporte público y del orden público en general) que a la fecha siguen perturbando las condiciones del mercado, y en específico, el ámbito de la actividad comercial a la que pertenece el giro de esta empresa, viéndonos forzados a operar parcialmente este cine y otros pertenecientes a la empresa en forma indefinida, y por lo mismo se ve afectado el



normal funcionamiento del cine, así como de otros conjuntos a nivel nacional, lo que ha perjudicado drásticamente el funcionamiento general de CINE HOYTS SPA y su productividad, la cual disminuyo alarmantemente y se proyecta en forma indeterminada. Con esto buscamos mejorar la eficiencia y rendimiento del conjunto y de la gerencia de operaciones, además de la disminución de costos que ello implica, tomando también en consideración los malos resultados generales de la compañía en lo que va de 2019. En este entendido, en particular en el complejo de cine que usted labora se está realizando un reajuste presupuestario y de nómina, en donde se realizaran diversos movimientos de personal. Tomando en consideración lo recién descrito, es que la causal de despido se encuentra total y absolutamente fundada.

Dando cumplimiento a lo prescrito por el Artículo 162 del Código del Trabajo, le informo que sus cotizaciones previsionales se encuentran totalmente pagadas hasta el último día del mes anterior a la presente comunicación, adjuntando el correspondiente certificado a la presente misiva.....”.

En consecuencia, la desvinculación de la demandante se produjo única y exclusivamente –como la carta lo indica– por causa de la reestructuración y reevaluación de cargos y la racionalización y modernización de los servicios de la empresa, conforme se probará, circunstancias que le fueron notificadas formalmente la actora.

El despido fue comunicado a la demandante, notificándole personalmente la decisión de la empresa, la causa legal de su despido y los hechos que justificaron su aplicación, cumpliendo con todas las formalidades legales al efecto.

De modo que el texto de la carta señala en forma clara los hechos que fundan la causa legal, permitiendo a la demandante conocer oportunamente la razón de este, por lo que no se le ha dejado en indefensión, al no ser vaga ni imprecisa.

Cosa distinta es que la demandante no esté de acuerdo con la causal y los hechos que la fundamentan, situación que da lugar a una discordancia de apreciación entre las partes, en orden a si se configuró o no realmente la causal invocada, que es precisamente lo que se discute en autos.

Adicionalmente, el despido de la actora se ajusta a derecho y se efectuó cumpliendo con las formalidades legales para ello, conforme al Artículo 161 y 162 del Código del Trabajo. Entregando a la actora, la comunicación del despido, que señala las causales respectivas y los hechos en que se funda, esto es, necesidades de la empresa, fundado, de acuerdo con lo señalado expresamente en la carta.

VI.- IMPROCEDENCIA DE LA ACCIÓN DE DESPIDO INJUSTIFICADO Y/O IMPROCEDENTE:



En virtud de las razones precedentemente expuestas, se procedió a poner término a la relación laboral habida entre mi representada y la demandante, con fecha 14 de Noviembre del año 2019.

La demandante en su libelo señala que el despido del cual fue objeto, y que se encuentra fundado en la causal contemplada en el Artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, esto es, Necesidades de la Empresa, resulta ser injustificado en su caso.

Funda sus dichos la actora, señalando que los hechos en que se fundan la causal de despido invocada no sería tal y por tal motivo estaría carente de causal e ilegal.

Así, la contraria, desconociendo y haciendo completo caso omiso a los hechos que se esgrimieron en la carta de despido correspondiente, y en los que fundó la causal de despido, desacredita sin más, todos y cada uno de los argumentos esgrimidos para cesarla en sus funciones, pese a que, estos aparecen nítidamente explicitados y se basan en el concepto de la racionalización de recursos, que se encuentra argumentada en la Carta de Aviso de Término previamente individualizada.

El Artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo al identificar los casos que configuran necesidades de la empresa, permite sostener que la causal está motivada principalmente por situaciones derivadas de la economía, siendo indispensable que las necesidades deban fundarse en consideraciones de carácter objetivas. Si bien el artículo no lo explicita de dicha manera, la historia fidedigna de la tramitación de la Ley N° 19.010, que estableció el artículo 161 inciso 1° en el Código del Trabajo, debe considerarse para determinar su alcance, tal como lo señala el artículo 19 inciso 2° del Código Civil, que da cuenta de ello. Sin embargo, la objetivación no significa una prescindencia absoluta de la voluntad del empleador en cuanto a las causas mismas de la desvinculación. Interpretarlo de dicha manera, supondría desconocer abiertamente que toda racionalización o modernización suponen por parte de la dirección de la empresa, una decisión positiva de obrar así. Por tanto, debe considerarse objetiva la aplicación de la causal de necesidades de la empresa, no porque esta se genere con motivo de un hecho ajeno a la voluntad del empleador, sino que en tanto la decisión patronal adoptada exhiba una fundamentación de carácter técnica perfectamente entendible, como precisamente ocurrió en autos. Es decir, que la decisión de despedir a un trabajador por la causal en referencia no sea arbitraria, sino debidamente fundada en hechos constatables. Recurriendo al sentido natural y obvio, debe determinarse el alcance del artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo. Así es pertinente analizar la expresión "necesidades" utilizada por el legislador laboral. Conforme al Diccionario de la Real Academia de la Lengua



Española, esta significa "todo aquello a lo cual es imposible sustraerse, faltar o resistir" y a su turno, la voz "sustraerse" se define como la acción de apartarse o separarse. De ahí que sea posible sostener que cuando algo se hace por necesidad, se alude a todo aquello respecto de lo cual es imposible de sustraerse, faltar o resistir. Y en este orden de ideas, no es posible resistirse al despido de un trabajador, cuando por ello pasa la adaptación de la empresa a nuevas condiciones económicas más gravosas o rediseños en sus equipos de trabajo; o bien, cuando ello resulta imprescindible desde la perspectiva de un proceso de reestructuración empresarial.

Las necesidades pueden ser de la empresa, establecimiento o servicio, lo que es indicativo que la causal no exige que las contingencias que justifican el despido afecten al conjunto de la empresa. Por el contrario, se alude conjuntamente a otras unidades menores de evidente connotación organizacional, como lo son el establecimiento y el servicio. En el presente caso se trató de la reducción del personal y reducción de la cartelera del cine producto de la contingencia social unido a la disminución de las utilidades del establecimiento en el que el actor prestaba sus servicios. El Artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo a título meramente ejemplar, (pudiendo verificarse otras), señala diversas hipótesis constitutivas de necesidades de la empresa, disponiendo en la parte pertinente "tales como las derivadas de la racionalización (...) de los mismos". En este contexto, debe considerarse que el demandante fue despedido debido a una reestructuración, consistente en la reorganización de la empresa, lo que importa una racionalización, debiendo, por tanto, determinarse el sentido exacto de tal expresión.

La racionalización de la empresa ciertamente no deviene del área jurídica, sino que se vincula a la economía, la cual le asigna un contenido específico. Así, por racionalización debe entenderse aquellas estrategias que se dirigen a organizar la empresa, de tal modo que se obtengan los mejores resultados posibles con los menores costos o esfuerzos y la incorporación de tecnologías y sus efectos en los requerimientos de personal, se enmarcan en esta hipótesis.

Por tanto, los hechos en que se funda la causal invocada consisten principalmente en la racionalización y reestructuración del personal producto de la contingencia actual del país sumado a temas económicos de mi mandante es lo que hace necesaria la separación de la actora.

De modo que el término del contrato se debió a un auténtico proceso de reestructuración, de reevaluación y eliminación de cargos y la racionalización y modernización de los servicios producto de la contingencia social del país sumado a la situación económica del período 2019, como señala la Carta de Despido.



Así, la causal invocada para poner término al contrato de trabajo se encuentra plenamente justificada y ajustada a derecho, toda vez que producto de una política de reestructuración de los servicios de nuestra empresa, se ha debido prescindir de sus servicios personales como los de otros trabajadores, tal como se acreditará en autos.

CAUSAL: REESTRUCTURACIÓN. Lo que ocurre es que la hipótesis del Artículo 161 se verifica en todos aquellos casos en que los servicios sean objeto de “reestructuración”. También se aplica cuando el empleador debe llevar a cabo una redefinición de funciones. Y todas esas alternativas se encuentran acreditadas.

La palabra “reestructurar” implica: “modificar la estructura de una obra, disposición, empresa, proyecto, organización, etc.” (Diccionario de la Lengua Española). Pues bien, esas modificaciones son plenamente coincidentes con el núcleo definitorio del Artículo 161 inciso 1º del Código del Trabajo. Cuando dicho precepto utiliza las expresiones: “racionalización o modernización”, “bajas en la productividad” u otra, lo que está haciendo es realizar una directa referencia a las modificaciones que experimenta el empleador en su empresa, en sus obras o en sus proyectos. Lo anterior, calza, asimismo, con las exigencias de “bajas en la productividad”, “modernización” y/o “racionalización” descritos en el inciso primero del Artículo 161 del Código.

Como ha señalado la doctrina: “(...) para que tal despido sea pertinente bastará: a) la existencia de una ‘situación económica negativa’ cuya superación exija o aconseje adoptar medidas de reducción de plantilla; o b) la procedencia de medidas técnicas, organizativas o de producción, no ya para conseguir la supervivencia de la empresa, sino también para ‘garantizar la viabilidad futura de la empresa y del empleo en la misma’ mediante una mejor organización de sus recursos” (Montoya Melgar, Alfredo, Derecho del Trabajo. Tecnos, 1995, página 481).

CAUSAL: RACIONALIZACIÓN. Sabemos que, insertos en el marco de la Ciencia de la Economía, el comportamiento de los agentes económicos se rige por un criterio importante de racionalidad en su toma de decisiones, buscando siempre maximizar los beneficios económicos que puedan acarrear sus actos. De ahí que el empresario utiliza la combinación de los precios de los factores de producción y los precios de los bienes que puede producir, ello para que, con los mínimos costos posibles, le permita generar un cierto volumen de producción de manera de maximizar sus utilidades.

De ahí que al enfrentarnos con los conceptos de “racionalización” y “modernización”, ambos llevan implícita la idea de cambio, de variación necesaria en las formas productivas o de organización. Racionalizar importa disponer de manera lógica y guiada por la razón de la diversidad de elementos de los que se



forma una empresa, es decir, importa disponer de una manera diversa la pluralidad de elementos existentes en la empresa (no introducir elementos exógenos a la empresa), lo que consecuencialmente puede acarrear como consecuencia el término de determinadas funciones. En cambio, modernizar importa inexorablemente una variación de las condiciones de producción y/u organización de la empresa, ello precisamente por la incorporación de elementos externos a la empresa, respecto de los cuales ella antes no poseía (verbigracia, nuevos sistemas automatizados, instalación de sistema informático, etcétera).

La jurisprudencia judicial en reiteradas oportunidades se ha pronunciado sobre la racionalización como una de las hipótesis de la causal de necesidades de la empresa. De gran interés al caso de marras resulta el siguiente fallo del Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción:

"Undécimo: Que, de acuerdo con la prueba rendida por la demandada, en especial las declaraciones de testigos, se puede tener por establecido que, si bien se despidió al actor, no se contrató a nadie en su lugar, como sostiene en el libelo. Según han declarado en forma conteste los testigos de la demandada, quienes dieron razón de sus dichos, las funciones que le correspondía desempeñar al demandante fueron distribuidas entre dos de los otros supervisores de la empresa, ambos, que por lo demás así lo declararon en estrados... Que la causal de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio está contemplada como una causal de término del contrato de trabajo objetiva, independiente de la voluntad de las partes y que dice relación exclusivamente con circunstancias que rodean la actividad económica de que se trata. Los casos contemplados en la ley apuntan a circunstancias económicas o tecnológicas y para su configuración es necesario que las circunstancias no emanen de la sola voluntad o responsabilidad de la empresa, de modo que éstas deben ser objetivas, graves y permanentes. Que los testigos de la demandada han sido todos contestes en afirmar que la empresa ha disminuido lo que denomina sus "ventas", por la pérdida de clientes a los que prestaban servicios, dentro de ellos, Ripley, Líder y Unimarc. Dicha situación constituye una circunstancia objetiva que afecta la actividad de la demandada mermándola. También se encuentra suficientemente establecido con las declaraciones de los testigos que las funciones del actor se distribuyeron entre dos trabajadores de la empresa...

Duodécimo: Que de acuerdo a expuesto resulta acreditado el supuesto invocado en la carta de despido, justificándose éste en las consideraciones objetivas de disminución de las ventas o servicios. Lo expuesto conforme al Artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, le otorga al empleador la potestad de despedir, por haberse establecido las necesidades de la empresa. Por ello se rechazará también la demanda subsidiaria de despido



injustificado, por estimarse que el demandado obró dentro de las facultades que le reconoce la norma precedentemente referida". (Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción, sentencia de fecha 01 de octubre de 2009, en causa Rit 072009)".

Por su parte, pronunciándose sobre la causal de necesidades de la empresa, la Corte de Apelaciones de Concepción sostuvo en sentencia de 15 de diciembre de 2009: "Que entre las hipótesis contenidas en el artículo 161 del Código del Trabajo, la demandada ha fundado la causal en la racionalización o modernización de la empresa. En relación a la racionalización de la empresa, desde el punto de vista de la gestión económica, racionalizar es reorganizar una determinada actividad productiva de modo de asignarle lógicamente un nuevo orden, procurándose la superación de las falencias o defectos que han motivado el desequilibrio negativo en su gestión. Así se produce una variación de la empresa, variación que implica la introducción de un nuevo orden, uno diferente al anterior de los elementos ya existentes, o bien la supresión de algunos (...)" (Sentencia de Corte de Apelaciones de Concepción, 15 de diciembre de 2009, rol N° 5612009)". En términos similares, se pronunció la misma Corte de Apelaciones de Concepción en sentencia de 3 de noviembre de 2008, al establecer: " 6. Que, apreciada la prueba rendida por la parte demandada de acuerdo con las reglas de la sana crítica, esto es, conforme a razones jurídicas, lógicas y de experiencia, como bien lo resolvió el juez a quo, no permite acreditar la causal de despido que invocó, vale decir, las necesidades de la empresa".

No se debe perder de vista que la causal de necesidades de la empresa supone que la administración requiere adaptarse a las condiciones fluctuantes de la economía y la política de inversiones de la compañía.

Pero la causal de necesidades de la empresa no es un mero arbitrio patronal, pues permite desvincular a un trabajador por cambios en la organización de la empresa y reestructuración empresarial, razones que deben permitir ajustes en las dotaciones de personal.

Que, en este ámbito de ideas, en la organización empresarial de su representada, se lleva a cabo un proceso permanente de racionalización en atención a la disminución de los ingresos que percibe por la cartelera del cine a nivel nacional y considerando que la crisis social del país ha afectado en los horarios de cierre y apertura, y en dicho aspecto se debe considerar que CINE HOYTS SpA ha debido efectuar modificaciones importantes en cuanto a la cartelera y horarios, reduciendo en un 50% sus ingresos normales durante el mismo período que hace necesaria la reducción del personal, y que es de conocimiento público en diversos medios sociales, debiendo efectuar la desvinculación de personal.



Incluso más, una vez despedida la actora, no se contrató personal nuevo en el cine donde trabajaba e incluso continuó con desvinculación de personal tales como Supervisores u otros Staffs. por lo que lo indicado por la actora escapa a toda lógica al momento de indicar los fundamentos negativos de su libelo.

En suma, la causal de necesidades de la empresa, invocada se ajusta a derecho, pues la empresa debe adaptarse a condiciones económicas o de mercado gravosas, como se expuso en las cartas de despido.

La racionalización es un proceso o estrategia empresarial que se dirige a reorganizar la empresa, de modo que se obtengan los mejores resultados posibles con un nivel de costos o esfuerzos razonables. El empleador requiere racionalizar personal para reducir costos, dado que enfrenta nuevas y actuales necesidades operativas, por lo que es de toda necesidad reducir personal.

Por otro lado, nuestro sistema jurídico laboral, no contempla una estabilidad absoluta en el empleo, sino relativa, lo cual hace compatible la protección de los derechos de los trabajadores con el legítimo derecho del empleador de organizar y administrar la empresa, toda vez que la ley permite al empleador conservar y desarrollar la actividad económica de su empresa del modo que estime más adecuado, optimizando sus gastos para hacer más eficiente la actividad empresarial y productiva.

Por lo anterior, la ley permite al empleador administrar y organizar su empresa, y en uso de esa atribución puede el empleador poner término al contrato de trabajo de un trabajador cuando ello obedezca a necesidades de la empresa misma, como en la especie ocurre, previo pago de las indemnizaciones que correspondan por término de la relación laboral, compatibilizando de ese modo el interés del empleador y del trabajador.

El despido de la actora se funda en razones objetivas, racionales, permanentes, ajenas a todo subjetivismo o animadversión del empleador. Y tales razones se encuadran en la causal del Artículo 161 inciso 1 del Código del Trabajo.

Por lo ya expresado, el despido de la trabajadora se ajusta a derecho, todo lo cual debe conducir al rechazo de la demanda por despido improcedente. De tal manera, no puede entenderse en ningún caso que el despido por necesidades de la empresa de la actora no haya sido injustificado.

Adicionalmente es preciso señalar que se ha cumplido con todos y cada uno de los requisitos que la legislación laboral establece para estos efectos. En dicho sentido, y tal como se acreditará, oportunamente además de cumplir con todas las formalidades del despido, ha fundado debidamente su decisión, y dichos argumentos han sido expuestos a los trabajadores en las cartas de despido correspondientes.



En suma, conforme al mérito de todos los argumentos anteriormente señalados, sostiene la absoluta improcedencia de la demanda incoada, en atención a estar plenamente justificado el despido de la demandante, además de haberse realizado el mismo en pleno cumplimiento a la normativa legal.

Finalmente señala que se ha pagado íntegra y oportunamente todas las remuneraciones que correspondían a la trabajadora.

VII.- EL LEGÍTIMO EJERCICIO DE UNA CAUSAL LEGAL OBJETIVA DE DESVINCULACIÓN NO PUEDE ESTIMARSE CONSTITUTIVO DE VULNERACIÓN DE GARANTÍAS

1.- Que, en efecto no resulta ajustado a derecho pretender que se declare una vulneración de derechos con ocasión del despido con motivo del legítimo ejercicio de una causal legal objetiva de desvinculación.

2.- Que, pues bien, conforme se desprende del mérito de la carta de aviso de despido y otros antecedentes aportados, todos documentos que se acompañaran en la etapa procesal respectiva, jamás se han vulnerado las garantías que se denuncian, toda vez que la empresa, lo único que hace, es desvincular por la causal objetiva de necesidades de la empresa.

3.- Que, sobre el particular, se debe tener presente lo que ha señalado la doctrina existente en la materia:

“El despido normal aunque sea injustificado, no violenta en principio los derechos fundamentales. Lo anterior, dado que, en un sentido amplio, todo despido atentaría a la vida, la integridad física y psíquica, o la propiedad del trabajador, por ejemplo, por la cesantía o sus consecuencias”.

En el mismo sentido ya se ha pronunciado nuestra jurisprudencia: “DECIMOCUARTO: Que la invocación de una causal de despido que pueda ser calificada como injustificada si bien puede ser considerada un antecedente para contextualizar alguna vulneración, no es concluyente, puesto que el empleador siempre tendrá la facultad de despedir a un trabajador pudiendo este alegar la justificación o procedencia de él. Pero sin que su calificación de injustificado transforme todo despido en una causa de tutela de derechos fundamentales. Todo despido produce perjuicio, en lo económico e incluso puede afectar la imagen que los compañeros pueden tener de un trabajador, pero no por ello ha de concluirse que las garantías constitucionales se hayan visto vulneradas y haya de acogerse, por esa sola circunstancia y sin prueba suficiente una acción de tutela”.

4.- Que, conforme se desprende de lo expuesto, jamás se han vulnerado las garantías fundamentales denunciadas, toda vez que la empresa, lo único que hace con fecha 14 de Noviembre del año 2019, fue informar a la trabajadora que se terminada su vínculo laboral argumentando la causal contenida en el inciso 1° del Artículo 161 del Código del Trabajo, por necesidades de la empresa, se hizo



necesaria su desvinculación por dicha causal y fundamento legal, pero nada más, tratándose de una circunstancia que en todo caso no sustenta en modo alguno esta denuncia.

5.- Que, por lo demás, no concurre en la especie, el requisito subjetivo, que necesariamente debe existir intención de vulnerar derechos fundamentales con ocasión del despido, toda vez, que la desvinculación obedeció exclusivamente a una causal legal objetiva, como lo es, las necesidades de la empresa.

VIII.- FALTA DE INDICIOS SUFICIENTES DE LA VULNERACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES DENUNCIADA

1.- Que, dispone el Artículo 493 del Código del Trabajo: Cuando de los antecedentes aportados por la parte denunciante resulten indicios suficientes de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales, corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

2.- Que, la denunciante señala en su libelo una serie de afirmaciones, las que supuestamente constituirían indicios suficientes de la vulneración de derechos fundamentales denunciada.

3.- Que, como quedará demostrado, no ha tenido participación alguna en los hechos que relata cómo fundantes de supuestas vulneraciones de derechos laborales, al menos no en los términos planteados por el denunciante.

4.- Que, en línea con lo anterior, afirma que la denunciante no ha aportado indicios suficientes en los términos del Artículo 493 del Código del Trabajo para hacer procedente una condena contra mi representada por vulneración de derechos fundamentales en procedimiento de tutela laboral.

5.- Que, a mayor abundamiento, las afirmaciones expresadas por la contraria y que pretende sean consideradas como indicios suficientes de la supuesta vulneración de derechos fundamentales que denuncia, no son tales, pues ya sean consideradas individualmente o en su conjunto no tienen el mérito suficiente para ni siquiera generar en el Tribunal la leve sospecha de que se hayan vulnerado los derechos fundamentales de la trabajadora en cuestión.

Se concluye entonces, que no existen suficientes indicios como para dar por acreditada una supuesta vulneración de derechos fundamentales en contra de la denunciante, por cuanto el actuar de su representada se ha enmarcado en el pleno respeto de las garantías fundamentales de todos sus trabajadores.

IX.- PRESTACIONES DEMANDADAS:

1.- Improcedencia de la Indemnización del Artículo 489 N° 3 del Código del Trabajo.

En cuanto a la indemnización por vulneración de derechos del Artículo 489 N° 3 del Código del Trabajo equivalente a 11 remuneraciones mensuales, es decir, la suma de \$ 5.407.116.-, toda vez que el



despido de la actora no es vulneratorio de derechos fundamentales por lo que no corresponde este concepto y que se demostrarán en este proceso.

2.- Improcedencia de la Restitución del Descuento del Seguro de Cesantía.

No procede, porque aún cuando la invocación de la causal se califique como improcedente, aquella declaración no invalida el despido y, por tanto, tampoco deja sin efecto la causal invocada, por lo que malamente puede entenderse que el despido fue en virtud de una causal distinta, que impida la aplicación del Artículo 13 de la Ley N° 19.728. Reafirma lo señalado precedentemente lo establecido en el inciso tercero del Artículo 168 del Código del Trabajo, en el que se establece que solo respecto a las causales del Artículo 159 y 160, en el evento de no ser acreditadas se entenderá que el término se produjo por la causal del Artículo 161 inciso primero, esta es, necesidades de la empresa, únicas hipótesis entonces que permiten y producen el efecto de modificar y/o dejar sin efecto la causal mal invocada por el empleador, lo que no ocurre en la especie.

A mayor abundamiento, y conforme la interpretación regulada en los Artículos 19 y siguientes del Código Civil, el sentido del Artículo 13 de la Ley N° 19.728 es claro, por lo que no puede sino extraerse lo que el tenor literal de la antedicha norma señala, es “que si el contrato termina por las causales previstas en el Artículo 161 del Código del Trabajo, 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 las cuales el asegurado pueda hacer retiros en la forma que señala el Artículo 15”, así como también del Artículo 52 de la misma Ley, resulta claro y en el mismo sentido, pues dispone que acogida la pretensión del trabajador, deberán pagarse las prestaciones que corresponda conforme al Artículo 13, es decir, el pago de las indemnizaciones con la imputación establecida en el inciso segundo del mismo, pues de otro modo habría señalado el citado Artículo 52, que el pago debía realizarse conforme al Artículo 13 salvo en lo dispuesto en su inciso segundo, hipótesis que el legislador no contempló.

Por último, entender de una manera distinta la aplicación del Artículo 13 ya citado, significaría establecer sanciones al empleador adicionales a las que la ley contempla en el evento de declararse el despido de un trabajador como improcedente, injustificado, o indebido, lo que en nuestra legislación no resulta posible, pues las normas que regulan estatutos sancionatorios son y deben ser de derecho estricto. En este sentido, la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Santiago, en los autos Rol N° 2110 - 2017, caratulada Gallegos con Nephrocare Chile S. A., ha resuelto que: “.... calificación judicial de injustificado de un despido por necesidades de la empresa tiene como



consecuencia económica la obligación de pagar el incremento legal respectivo (30%), única sanción que la ley ha previsto en la materia, pero no incide ni es obstáculo para la imputación reclamada. Justificado o no, lo cierto es que el contrato de trabajo terminó por la causal de necesidades de la empresa. Por consiguiente, la declaración judicial aludida no es impedimento para efectuar la imputación respectiva. De otro modo, además de la sanción que establece el Artículo 168 del Código del Trabajo, se estaría imponiendo una adicional, no contemplada expresamente en la ley, lo que infringe el principio de legalidad del derecho sancionatorio.”

Que, en dicho sentido la Excelentísima Corte Suprema en Sentencia de Unificación de Jurisprudencia de Causa Rol N° 23.348 – 2018 de fecha 04 de Marzo del año 2019, determinó que no es procedente la devolución del descuento del seguro de cesantía cuando ha sido el despido en virtud de lo dispuesto en el Artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, como se indica en lo siguiente:

“Noveno: Que, además, corresponde considerar que el inciso penúltimo del artículo 168 del Código del Trabajo dispone que si el juez establece que no se acreditó la aplicación de una o más de las causales de terminación del contrato consagradas en los artículos 159 y 160, se debe entender que su término se produjo por alguna de aquellas señaladas en el artículo 161, en la fecha en que se invocó la causal, surgiendo el derecho a los incrementos legales pertinentes en conformidad a lo que disponen los incisos anteriores, esto es, de 30%, 50% o 80%, según sea el caso. Entonces, si el despido se fundó en la causal de necesidades de la empresa, ya sea que fue la primitivamente esgrimida, o es aquella que por ley deba entenderse como de término de la relación laboral, el empleador debe pagar la indemnización legal pertinente, pero aumentada en un 30%; por lo mismo, la calificación judicial que se haga del despido tiene como efecto económico el incremento legal respectivo sin incidir a los fines de la imputación de que se trata; razón por la que se debe colegir que si el contrato de trabajo terminó por esa causal según lo prescribe la primera disposición mencionada, procede aplicar lo que señalan los artículos 13 y 52 de la Ley N° 19.728, ergo, como la declaración judicial que se efectúe del despido no constituye un obstáculo para efectuar la imputación que se reclama, a juicio de esta Corte, es errada la interpretación que sobre la materia asumió la sentencia impugnada”.

Que, asimismo debe considerarse que al efectuar el descuento que le otorga la ley fue por la suma de \$ 255.867.-, se encuentra ajustado a derecho.

3.- Improcedencia del Recargo por la Causal de Despido Improcedente.

En cuanto a la indemnización del incremento del 30 % de la Letra a) del Artículo 168 del Código del Trabajo, es decir, la suma de \$ 589.867.-, el monto antes indicado resulta no ajustado a derecho, toda vez que la causal indicada se



encuentra ajustada a derecho y que se demostrará en este proceso que es efectiva.

4.- Improcedencia de intereses, reajustes y costas demandadas.-

Consecuente con lo expuesto, también resultan improcedentes los reajustes, intereses y costas demandados.

Conclusiones:

Respecto a las supuestas prestaciones demandadas, resultan improcedentes. En efecto:

● El Despido de la Actora no es vulneratorio de derechos fundamentales y que la causal de despido se encuentra ajustado a derecho por lo que debe ser rechazada la Demanda de Tutela Laboral por Vulneración de Derechos Fundamentales con Ocasión del Despido.

● No se adeuda a la trabajadora demandante, la indemnización establecida en el Artículo 489 N° 3 del Código del Trabajo indicada en su libelo.

● No se adeuda a la trabajadora demandante, una indemnización por el recargo de la causal indicada en su libelo.

● No se adeuda al trabajador demandante, una devolución del descuento del seguro de cesantía.

● No se adeuda a la trabajadora los intereses y reajustes en conformidad a la ley como tampoco las costas de autos.

Solicita en definitiva tener por contestada la Demanda de Tutela Laboral de Vulneración de Derechos Fundamentales con Ocasión del Despido, declarando en definitiva:

1.- Que, el Despido de doña Maleny Yesenia Zapata Muñoz no es vulneratorio de derechos fundamentales y que la causal de despido se encuentra ajustados a derecho por lo que debe ser rechazada la Demanda de Tutela Laboral por Vulneración de Derechos Fundamentales con Ocasión del Despido.

2.- Que, no se le adeuda a la actora una indemnización establecida en el Artículo 489 N° 3 del Código del Trabajo indicada en su libelo.

3.- Que, no se adeuda a la trabajadora demandante, una indemnización por el recargo de la causal indicada en su libelo.

4.- Que, no se le adeuda al actor una devolución del descuento del seguro de cesantía.

5.- Que, no se adeuda al trabajador los intereses y reajustes en conformidad a la ley.

6.- Que, se condene en costas a la demandante.

AL PRIMER OTROSÍ: en subsidio contesta Demanda de Despido Improcedente y Cobro de Prestaciones Laborales en Procedimiento Ordinario Laboral, y por temas de economía procesal se sirva tener por expresamente



rechazados y controvertidos todos los hechos y el derecho en virtud de lo expuesto en el primer otrosí de esta presentación.

Solicita en subsidio, tener por contestada la Demanda de Despido Improcedente y Cobro de Prestaciones Laborales en Procedimiento Ordinario Laboral, rechazándola en todas sus partes, con expresa condenación en costas.

TERCERO: Que se establecen los siguientes hechos conformes:

1.- Fecha de inicio y termino de la relación laboral, remuneración, causal invocada para el despido y funciones de la trabajadora.

2.- Que, se suscribió finiquito con reserva de derechos.

Llamadas las partes a conciliación esta no se produce.

CUARTO: Que se fijaron como hechos a probar los siguientes:

En cuanto a la tutela:

1.- Efectividad que el despido de la trabajadora fue una represalia por parte de su empleador por la denuncia efectuada por ésta ante la Inspección del Trabajo de Chillán.

En cuanto a la acción subsidiaria:

1.- Efectividad que se hizo necesaria la separación de la actora por la causal de necesidades de la empresa. En la afirmativa, circunstancias del mismo.

2.- Efectividad de ser procedente la devolución por concepto de AFC.

QUINTO: Que, con el objeto de acreditar sus pretensiones el denunciante incorporó los siguientes medios de prueba:

Documental:

DOCUMENTAL:

1.- Carta de despido, de fecha 14 de noviembre de 2019.

2.- Finiquito firmado ante notario con fecha 26 de noviembre de 2019.

3.- Informe de Investigación de la Unidad de Fiscalización de la Inspección del Trabajo, Comisión 1601/2019/483.

4.- Constancia dirigida al Director Regional del Trabajo de Chillan, de fecha 8 de abril de 2019.

5.- Copia de denuncia presentada ante Inspección del Trabajo de Chillan, de fecha 1 de octubre de 2019.



TESTIMONIAL:

1.- Pamela Macarena Fernández Hernández: quien juramentada en la forma legal y dando razón de sus dichos señala que conoce a las partes del juicio porque trabajaba en el cine y ejercía labores de supervisora, trabajando en el lugar alrededor de 6 años y medio, en cuanto a Maleny trabajó entre 4 y 5 años.

Refiere que la situación en el cine era muy compleja porque en el último tiempo el ambiente laboral se tornó muy turbio, incluso para los supervisores que eran los que estaban a cargo de los chicos, por lo mismo Maleny a principios del año pasado puso una denuncia por acoso laboral y malos tratos porque se estaba tratando de una manera agresiva a los chicos, se conversó en la administración, pidieron un cambio de trato, no los tomaron en cuenta y a fines de septiembre escribió una carta con una serie de hechos que estaban sucediendo y que era repetitivos con la carta que había enviado Maleny y esa carta la firmaron 15 de los chicos de cine incluyéndose ella y otra supervisora, también la firmó Maleny. Hace presente que la administración estaba en conocimiento de la carta que envió Maleny y la que redactó ella, después de eso sucedieron los despidos masivos.

Indica que la primera carta se envió en mayo del año pasado y la presentó Maleny sola, una de las cosas que reclamó fue la que los espiaban mediante las cámaras porque se escuchaban los audios de los chicos y después se utilizaban en contra de ellos mismos y la forma de tratar de la administración hacia los staff. De esa denuncia fueron a fiscalizar de la Inspección del Trabajo, solicitaron que le quitaran el audio a las cámaras, cosa que no se hizo, que quitaran las cámaras del comedor, lo que sí se hizo. Después ella hizo una segunda carta que fue firmada por varios, entre ellos Maleny, y se exponían casi los mismos hechos que expuso la denunciante en la primera carta que se envió como el hecho de las cámaras con audio, que se seguía espiando, hablaban de las conversaciones que los chicos tenían en el área de trabajo, se habló que había poca rotación de turnos, que se favorecía algunos con los turnos, que se solicitaba a los chicos de proyección que salían a las 01:00 de la mañana y al día siguiente deberían tener descanso, se les solicitaba que firmaran a las 23:00 horas y así no tenían el día completo de descanso, se mencionaron las cosas que hacía la administración con los chicos, principalmente se referían al gerente y a la supervisora senior que tenían un trato agresivo y descortés con toda la planta administrativa y de los chicos. Aclara que el gerente era don Glauco Silva y que la segunda denuncia se presentó a principio de septiembre.

Cuando ella presentó la denuncia en un principio se hizo a escondidas de la gerencia, pero antes que la ingresaran ellos ya se habían enterado. El día que fue



a la Inspección del Trabajo desde ese organismo le dijeron que iban a ir a fiscalizar. Después la gerencia conversó con ella, en su momento don Glauco le dijo que ella estaba haciendo firmar a los chiquillos cosas que ellos no querían hacer, aunque la verdad era que todas las firmas fueron voluntarias ya que estaban en conocimiento y de acuerdo con la denuncia. Refiere que el trato no cambió hasta el momento del despido.

Señala que después de la denuncia la despidieron al igual que a Maleny, a Christopher, a Jonathan, de los que firmaron despidieron a 5 o 6.

Contrainterrogada señala que el resultado de la primera denuncia fue que sacaron las cámaras, que se les quitara el audio y pidieron mejorar el trato, al parecer también hubo una multa pero no está segura.

Refiere que no tenía acceso a las cámaras porque estaban en la oficina del jefe, inicialmente tenían acceso pero después ya no. Es efectivo que las cámaras tenían audio y solo vio a Cine Hoyts manejando las cámaras.

Que la fiscalización por la segunda denuncia se hizo el lunes posterior a su despido, no recuerda la fecha exacta pero alrededor del 22 de octubre ya que a ella la despidieron el 17.

Es efectivo que la causal de despido de Maleny fue por necesidades de la empresa, en la carta se decía que fue por el estallido social. Que la apertura del cine dependía del Mall, aunque no siempre que cerraba el Mall el cine también lo hacía, ya que muchas veces que el Mall cerraba o de crisis el cine seguía atendiendo con normalidad con personas adentro de las salas y se atendía normalmente boletería y confitería. Durante la época del estallido social cuando pasaron incidentes en Chillán cerró el Mall pero el cine no, casi siempre llegaron a la última función.

De la carta que ella redactó lo que afectaba a Maleny eran los turnos, malos tratos del gerente y supervisora senior, las cámaras ya que veían o escuchaban las cosas que decían porque después les llamaban la atención por las cosas que hablaban.

Cuando Maleny entró a trabajar, llenaron un formulario que dice la disponibilidad de horario, la actora señaló que su disponibilidad era hasta las 09:00 de la noche por el lugar donde ella vivía que era camino a Las Mariposas y la última locomoción sale del paradero a las 21:00 horas.

Que no hizo una notificación formal a la empresa de la denuncia que hizo, solamente fue en forma verbal.



2.- Jennifer Estefanía Núñez Rodríguez: quien juramentada en la forma legal y dando razón de sus dichos señala que conoce a las partes del juicio porque trabaja en el cine en la actualidad y desde junio de 2015. Sabe que Maleny fue despedida por necesidades de la empresa. Indica que Maleny puso una denuncia por acoso laboral entonces su despido no fue apropiado porque anteriormente hizo la denuncia, la que interpuso en el mes de mayo de 2019 y fue por acoso laboral. Por lo que tiene entendido después se presentó otra denuncia por Pamela, de esa no tiene mucha información porque estaba con post natal, pero también sufría de acoso laboral; desconoce quien firmó la denuncia porque se fue con su descanso el 09 de octubre de 2019.

Contrainterrogada señala que la primera denuncia fue entre abril o mayo de 2019 recuerda eso porque tenía poco tiempo de embarazo.

Es efectivo que las cámaras del cine tenían audio por lo que la Inspección del Trabajo fue a fiscalizar, y la respuesta que mandaron al cine fue que debían sacar el audio de las cámaras, es más sacaron la que estaba en el comedor.

OFICIOS:

1.- Solicita se oficie a la Inspección del Trabajo de Chillán IPT Ñuble, ubicada en calle Libertad N°878, de Chillán para que informe de todas las fiscalizaciones realizadas a la demandada Cine Hoyts Spa correspondiente en el periodo año 2019, acompañando toda la documentación relativa a dichas fiscalizaciones. (Se incorpora)

SEXTO: Que la demandada ofreció y rindió los siguientes medios de prueba:

Documental:

1.- Contrato de Trabajo a Plazo Fijo con Jornada a Tiempo Parcial suscrito entre CINE HOTYS SPA y doña MALENY YESENIA ZAPATA MUÑOZ de fecha 09 de Marzo del año 2016.

2.- Anexo de Contrato de Trabajo suscrito entre CINE HOYTS SPA y doña MALENY YESENIA ZAPATA MUÑOZ de fecha 01 de Junio del año 2017.

3.- Carta de Aviso de Término de Contrato de Trabajo de doña MALENY YESENIA ZAPATA MUÑOZ suscrito por CINE HOYTS SpA de fecha 14 de Noviembre de 2019.

4.- Finiquito de Contrato de Trabajo doña MALENY YESENIA ZAPATA MUÑOZ de fecha 14 de Noviembre del año 2019.

5.- Comprobante de Constancia Laboral para Empleadores emitido por la Dirección del Trabajo respecto de doña MALENY YESENIA ZAPATA MUÑOZ de fecha 14 de Noviembre del año 2019.



6.- Comprobante de Recepción de Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Empresa CINE HOYTS suscrito por doña MALENY YESENIA ZAPATA MUÑOZ.

7.- Declaración de Compromiso de Código de Ética y Conducta del Trabajador de la Empresa CINE HOYTS suscrito por doña MALENY YESENIA ZAPATA MUÑOZ de fecha 27 de Noviembre del año 2017.

8.- Carta de Amonestación por Falta de Procedimientos de doña MALENY YESENIA ZAPATA MUÑOZ de fecha 25 de Mayo del año 2019.

9.- Comprobante de Constancia Laboral para Empleadores de fecha 13 de Junio del año 2019.

10.- Carta de Amonestación por Falta de Procedimientos de doña MALENY YESENIA ZAPATA MUÑOZ de fecha 24 de Agosto del año 2019.

11.- Relatorios Mall Arauco Chillán relativos a Cine Hoyts SpA del mes de Octubre del año 2019.

12.- Horarios del área de proyección del Cine Hoyts SpA períodos Enero a Abril del año 2019.

13.- Set de Vacaciones de trabajadores del área de proyección.

14.- Set de Pantallazos de WhatsApp emitidos por doña Marilyn Mora.

15.- Set de 9 Finiquitos de Trabajos de trabajadores de CINE HOYTS SpA.

16.- Nómina de Trabajadores desvinculados durante el período año 2019.

17.- Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Empresa CINE HOYTS.

18.- Código de Ética de la Empresa CINE HOYTS.

CONFESIONAL:

Maleny Yesenia Zapata Muñoz: quien señala que la denuncia de fecha 01 de octubre 2019 fue interpuesta por Pamela y por lo que tiene entendido ella había notificado y los que estaban de acuerdo con todo lo que estaba ocurriendo en el Cine que era el acoso laboral, la revisión de las cámaras en hora de colación firmaron la denuncia, con nombre y rut, de lo que entendió en esa oportunidad es que Pamela notificó a don Glauco de la denuncia.

Agrega que la fiscalización producto de la denuncia se realizó el 18 de noviembre de 2019 porque los despidos se produjeron el 14 y después se enteró que habían ido a fiscalizar, sin embargo aclara que la denuncia que ella interpuso en la Inspección fue mucho antes que la de Pamela, es más fue cuando estuvo con licencia en el cine, después firmó la denuncia que hizo Pamela porque todo lo que señalaba pasaba en el cine.

TESTIMONIAL

1.- Marilyn De Las Mercedes Mora Barrera, quien juramentada en la forma legal y dando razón de sus dichos señala que conoce a las partes del juicio porque trabaja en Cine Hoyts.



Refiere que la causal de despido de la actora fue necesidades de la empresa fundado, ya que las ventas disminuyeron porque estuvieron cerrados alrededor de 2 semanas y después tuvieron bajas ventas por lo que se tomó la decisión de disminución de personal sin que se hayan hecho contrataciones nuevas, se desvinculó alrededor de 6 personas. Además como el Mall estuvo cerrado no podían funcionar, en el periodo del estallido social dependían directamente del Mall, a veces estaban funcionando cuando el Mall cerraba y tenía que cerrar el cine y sacar a sus trabajadores, por esa razón no tuvieron jornadas hasta altas horas de la noche, lo máximo era como hasta las 22:00 horas pero se trataba de no vender mucho a esa hora porque siempre había estallido.

Indica que Cine Hoyts se encuentra con sucursales a nivel nacional e internacional, pero respecto a despidos éstos fueron a nivel nacional en todas las sucursales produciéndose como mínimo 4 desvinculaciones por cada sucursal.

Agrega que llegó al área de recursos humanos el 15 de marzo de 2019, la demandante se encontraba con licencia médica y después transcurrido un mes llegó una notificación de denuncia de parte de la señorita Maleny la que hacía alusión a las cámaras de seguridad, en contra del supervisor Cristian Valdés y el trato.

Respecto a las cámaras de seguridad había en distintas áreas, tal como se menciona en el reglamento interno, título XV, que señala que las cámaras están en una posición fija y que son básicamente para cubrir el área de trabajo, no hay en los baños, hay los pasillos del área administrativa donde están las oficinas, hay una al frente que va hacia su oficina un poco hacia la oficina de don Glauco, área de valores y al libro donde firman los chicos, luego una en el pasillo hacia la salida de la sala, la denuncia se enfocaba básicamente a la cámara que estaba en el comedor. Cuando se hizo la fiscalización llegó una señora de la Inspección del Trabajo y ella le notificó que había una denuncia de parte de Maleny, ingresó y pasó a ver dónde estaban las cámaras, las revisó todas y le dijo que había una denuncia específica por la cámara que estaba en el comedor, también le pidió ver donde estaban “las que vigilaban”, hay un monitor que está en la oficina de don Glauco que es una pantalla grande donde se ven todas las cámaras y en la otra donde tiene acceso en la oficina de recursos humanos, le mostró y le pidió que pulsaran una por ejemplo la de confitería donde había unos staff, la pinchó y ella vio que solo aparecía la imagen, después le pidió ver en la oficina de don Glauco, pero en ese momento no podía porque estaba en una reunión por lo que quedó pendiente esa fiscalización y le pidió que la cámara del comedor se debía sacar, incluso la fiscalizadora le tomó fotos. Luego cuando se fue la fiscalizadora le comentó a don Glauco que se había terminado la fiscalización y que debían sacar esa cámara porque había dicho que no correspondía el lugar, ese mismo día se dejó una citación para don Glauco, Michelle y Cristian que son los supervisores



que Maleny mencionó en su denuncia. Posterior a todo lo ocurrido volvió a ir la fiscalizadora a ver las cámaras de don Glauco, entró a la oficina las vio y le volvió a pedir ver las cámaras de su computador, después le preguntó cuándo iban a saber la respuesta de la denuncia a lo que la fiscalizadora respondió que ellos les avisaban si es que había alguna resolución que ellos debieran saber, también le pidió que le enviara por correo las fichas técnicas de las cámaras.

En cuanto a las cámaras expone que se ven en línea, el cine tiene visión de éstas en el momento pero cuando se necesita algo de las cámaras se tiene que pedir por medio de un procedimiento, al menos lo que ella hace es pedir la autorización a Santiago y cuando se necesitan con audio se envían al proveedor, no recuerda el nombre de la empresa porque no es la encargada. Agrega que en la ficha técnica de las cámaras se indica que tienen audio, pero en el cine no se manejan con audio, si quisieran tenerlo hay que pedírselo al proveedor, de esta situación se dio cuenta la fiscalizadora porque pincho muchas cámaras y abajo sale el audio y la fiscalizadora le corría pero no se escuchaba, es más cuando fue la segunda vez volvió a revisar eso.

Señala que al tiempo después que se desvinculó a Maleny y a otras personas más supieron que había otra denuncia, pero fue una denuncia entre comillas porque fue una fiscalización que se hizo nunca les dijeron que fue a raíz de una denuncia sino una fiscalización de rigor. En esa oportunidad fue un caballero de la Inspección y le pidió que le facilitaran una oficina, allí le pidió carpetas de personal y una lista de quienes trabajaban, luego le dijo “quiero la carpeta de esta persona, esta persona y esta persona”, luego le preguntó quienes estaban en turno y pidió que los que estaban trabajando subieran para hablar con ellos, ella bajó a buscarlos y les comentó que les iban a hacer preguntas de la Inspección del Trabajo que contestaran lo que pensaban o lo que creían porque de las fiscalizaciones todos pueden aprender, ingresaron a la oficina y los dejó con el fiscalizador. Después de las entrevistas los chicos le comentaron que les preguntaron horarios, cómo era el sistema de turnos y el libro. Hace presente que de la Inspección los dejaron citados para llevar los libros de asistencia, los que llevaron al día siguiente con don Glauco, de eso tuvieron una pequeña sanción por los borrones de los chicos cuando se equivocan.

En cuanto a los turnos de doña Maleny trabajaba hasta las 21:00 horas, tenía un derecho adquirido por la ex RRHH que había, no podía trabajar más allá de esa hora por un tema de locomoción porque el “bucito” no iba hacia donde ella vivía, lo que no era efectivo. Aclara que el “bucito” es el transporte que tiene la empresa para llevar a los staff y supervisores a sus casas. Recuerda que una vez la demandante le pidió trabajar hasta las 23:00 horas porque le hizo un cambio a Cristopher.



Señala que es efectivo que dijo la frase “Ya pasaron agosto, pero cuidado que los que no se llevó agosto se los lleva septiembre” pero fue sacada de contexto, ya que en el mes de agosto don Guille, que es mayor, estaba súper enfermo muy resfriado, ella le dijo que mejor se retirara para ir al doctor y después si le daban licencia la llevaba, como don Guille se retiró después subió Pamela que estaba firmando el libro y recuerda que estaba bajo una cámara y le preguntó si don Guille se había retirado a lo que ella le respondió que sí porque estaba bastante enfermo, entonces Pamela le dijo “Chuta, así como vamos no va a pasar agosto” y ahí le respondió “Ahhhh pero los que pasan agosto se los lleva septiembre y si se lo lleva septiembre no va a poder ir a celebrar a la plaza de armas”, esa fue la sacada de contexto porque después se desvinculó a Maritza los primeros días de septiembre, entonces lo que hubo ahí fue un cahuín porque la única que estaba presente fue Pamela, pero como sabe que todo lo sacan de contexto le hizo el comentario debajo de la cámara, incluso después se lo comentó a don Glauco para que después no hablaran cosas que no son.

Agrega que cuando ella llegó al departamento de recursos humanos se regularizaron muchas cosas, incluso le pidió a los chicos que leyeran el reglamento interno, porque ella trabaja mucho con ese documento y así se los dijo el primer día en que llegó, por lo tanto malos tratos en esta administración no hay, ella no lo hace ni permite que otros lo hagan, tampoco ha visto menoscabo a doña Maleny porque cuando supo de la denuncia habló con ella le dijo que ella estaba a cargo, que si necesitaba algo o si quería hacer una denuncia, pero la demandante le dijo que no porque iba a esperar el resultado de la Inspección. Incluso para el día la madre que Maleny estaba con licencia médica, el corporativo les dijo que había que celebrarlo, se le hizo la invitación y le dijo que en caso que no fuera podía pasar a retirar su regalo al cine lo que hizo después, además nunca se le ha negado permiso ni para ir al médico o para ver lo de su denuncia, entonces no hay ningún tipo de discriminación o menoscabo.

En cuanto a situaciones con trabajadoras embarazadas, recuerda a Michelle Fuentes que hizo ingresar a una staff de 20 horas, que sólo trabajan los fines de semana, pero la hizo ingresar un día de semana. Michelle le dijo que la haría ingresar a lo que ella respondió que no podía porque era de fin de semana y para hacer horas extra se debe pedir una autorización, después se fue a hacer unos trámites y cuando volvió la trabajadora le pidió una polera porque Michelle le había dicho que ingresara. Esta situación se la dio a conocer a don Glauco quien fue a hablar con Michelle y después a la trabajadora se le dijo que no podía estar y que debía retirarse, en ese momento le pidió que le firmara las horas porque se las iban a pagar. Después de eso don Glauco le llamó la atención a Michelle quien en horas de la tarde se sintió mal, la supervisora María Teresa la acompañó al hospital.



Que no hubo represalias a ningún trabajador con motivos de las denuncias.

Contrainterrogada señala que junto con Maleny se despidió a tres staff Christopher Acuña, Jonayhan Oliveros, Maleny Zapata y la supervisora Pamela Fernández, posterior a eso a fin de mes no se le renovó contrato a las personas que tenían en entrenamiento. Cuando supieron que había una denuncia vieron que estaba firmada por Maleny y Pamela, pero al momento de la desvinculación no sabían de la denuncia.

2.- Carol Mariel Fuentes Riveros, quien juramentada en la forma legal y dando razón de sus dichos señala que conoce a las partes del juicio porque trabaja en el cine. En cuanto al despido de Maleny señala que fue por necesidades de la empresa después del estallido social, porque después que sucedió eso ya no trabajaban jornadas normales, a veces a la 1 o 4 de la tarde, otras veces no abrían. Agrega que era el Mall quien determinaba la hora de cierre, incluso en el mes de octubre estuvieron como 15 días sin abrir, fue todo de la noche a la mañana y el último episodio que tuvieron sacaron a todas las personas de las salas que estaban llenas, porque de un momento a otro el Mall les avisó que afuera había quemaduras, por lo que a esas personas tuvieron que devolverle el ticket, para que pudieran hacer uso de la entrada más adelante. Después de esas dos semanas la situación fue intermitente, había días que no iban, otros iban un rato en la mañana, a veces cerraban a las 13:00 horas, otras jornadas fueron suspendidas, no fue constante cómo funcionaban antes.

Señala que además de Maleny también se desvinculó a otras personas pero llevaban poco tiempo, fueron alrededor de 4. Las desvinculaciones fueron a nivel nacional.

Indica que se enteró hace poco tiempo que Maleny puso una denuncia hace un tiempo atrás y después que ellos fueron desvinculados supo que habían realizado otra denuncia como a fines de noviembre. Aclara que la desvinculación de los trabajadores fue entre el 12 o 14 de noviembre.

En cuanto a jerarquía en el cine primero está el manager, después ella, luego los supervisores y los staff.

Respecto a las cámaras que hay en el cine sabe que hacen grabaciones todo el día, están puestas en el lobby y en los lugares donde se maneja dinero, esas cámaras solo registran imagen jamás ha escuchado un audio de ellas.

La primera denuncia de Maleny fue por acoso que había de un jefe que era un supervisor y también salía que había cámaras en los pasillos, como que había mucha vigilancia, que los monitoreaban por las cámaras todo el día. Al respecto señala que no es así, toda vez que el trabajo en el cine no permite estar todo el día vigilando lo que hace o no hace una persona, las cámaras están puestas a tal punto que resguardan la seguridad de ellos y de los clientes.



La segunda denuncia hablaba de malos tratos. Refiere que tiene una buena relación con los staff, es tranquila, en sus funciones no aplica sanciones a los trabajadores, primero se conversa la situaciones y si es reiterativa puede que lo haga pero de buenas a primeras no. La relación de don Glauco con los trabajadores es buena, no lo ha visto tener malos tratos con nadie.

En cuanto a los turnos del área de proyección señala los turnos los ven entre ellos con el supervisor que tienen, si alguno necesita un día específico ellos avisan y se acomoda, también ven lo de las vacaciones en cuanto a las fechas más convenientes para cada uno.

Sabía que Maleny tenía turnos de mañana, incluso se veían súper poco porque ella tenía cierres y a veces se topaban un par de horas, generalmente la actora se iba como a las 19:00 o 21:00 horas.

Indica que la encargada de recursos humanos es doña Marilyn Mora y no ha visto que haya tenido problemas de hostigamiento con los supervisores o con doña Maleny, porque las cosas se conversaban y se hacían reuniones todos los meses con los staff, nunca vio algo que no fuera lo correcto. Tampoco vio que hubiera represalias en contra de las personas que hicieron la denuncia en la Inspección del Trabajo, incluso la mayoría sigue trabajando, es más Maleny era una de las pocas personas que tenía turnos de mañana siempre, como actividades que mejoraban el clima era la celebración de cumpleaños o se otorgaban permisos para hacer tramites o se coordinan los libres para que puedan hacer sus cosas tranquilos, todos estos beneficios también los tenía doña Maleny.

Contrainterrogada señala que la segunda denuncia fue firmada por doña Maleny y doña Pamela Fernández entre otros, ambas fueron despedidas de un total de 9 o 10. Finalmente expone que ella aun trabaja en el cine.

3.- Guillermo Del Valle Ulloa, una vez juramentado y dando razón de sus dichos señala que conoce a las partes porque trabaja para la demandada como proyeccionista.

Que la relación de la demandante con las demás personas que trabajaban en el cine era buena, normal y nunca hubo un abuso de parte de la demandada con sus trabajadores.

Existen cámaras en el local que apuntan principalmente al lugar de acceso, boletería, confitería, donde se firma el libro y valores, estas no tienen audio, solo graban.

Después de una fiscalización de rutina se enteraron de una denuncia que habían hecho unas trabajadoras, esto fue a mitad de noviembre y la demandante fue despedida después del estallido social, después de la fiscalización.

Los despidos se deben al estallido social ya que se tuvo que cerrar por 2 semanas y luego volvieron abrir pero no con todas las funciones. Los horarios



eran restringidos y no se vendían todas las funciones, lo que fue perjudicial para el cine.

En cuanto a los turnos estos son rotativos, se hacen de una semana para otra, el horario lo hacen ellos y se presenta a recursos humanos para que sea aprobado. La demandante solo trabajaba en la mañana con turno normal y en cuanto a las vacaciones se piden con anticipación para no dejar algún área sin personal, él nunca ha tenido problemas con la rotación de turnos.

La encargada de recurso humano es doña Marilyn Mora, tiene un trato normal con el personal, se da el tiempo de escucha peticiones de horario y cualquier petición que se le haga trata de realizarla, él nunca ha tenido un problema con ella.

El trato de don Glauco Silva con el personal es normal, no sabe si tiene enemistad con algún funcionario del cine, tenía un trato normal con la demandante, siempre dispuesto escuchar las peticiones de los funcionarios.

Pamela Fernández es una supervisora que veía solo en la mañana, pero no sabe mucho de su función.

Contrainterrogado señala que la denuncia fue presentada por doña Maleny y doña Pamela Fernández, que estas fueron despedidas después del estallido social a mitad de octubre y la fiscalización fue a mitad de noviembre, en la denuncia participaron varios trabajadores, a él no le pidieron que firmara la denuncia y no se supo cuando la hicieron.

Sabe que doña Maleny hizo una denuncia a comienzo del año pasado y a partir de esa denuncia hubo una fiscalización era de conocimiento de varias personas que se haría la denuncia.

Señala que trabaja hace 3 años y que a comienzo del año pasado doña Maleny hizo una denuncia, pero no sabe de la fiscalización, él continúa trabajando para la demandada.

Oficios:

1.- Mall Arauco Chillán, remita informe de período de cierre y apertura durante los meses de Octubre y Noviembre del año 2019, en particular períodos de funcionamiento de Cine Hoyts SPA, Rol Único Tributario N° 76.416.414-8, e informe de cartelera del cine del mismo período. (Se incorpora)

2.- Inspección Provincial del Trabajo Del Ñuble, quien emite informe relativo a número de trabajadores del empleador Cine Hoyts SPA, Rol Único Tributario N° 76.416.414-8, en el período comprendido en el año 2019, informe el número de trabajadores despedidos en el año 2019 y remita expediente de investigación completo de la comisión N° 1601/2019/483, en particular cargo y descargos del empleador Cine Hoyts SPA. (Se incorpora)

3.- Administradora de Fondos de Cesantía AFC Chile II S.A., quien remite informe relativo a los descuentos del aporte del empleador realizados a doña



Maleny Yesenia Zapata Muñoz, cédula nacional de identidad N° 18.645.163-5. (Se incorpora)

EN CUANTO A LA ACCION DE TUTELA

SEPTIMO: Que corresponde determinar si existen indicios, de las vulneraciones denunciadas por la actora, en relación a la garantía de indemnidad, definida por el profesor José Luis Ugarte Cataldo como “La garantía del trabajador a no ser objeto de represalias por parte del empleador en el ejercicio de sus derechos laborales de cualquier naturaleza, como resultado o consecuencia de las actuaciones de organismo públicos en la materia tanto judiciales como administrativos”.

En este sentido el profesor José Luis Ugarte Cataldo ha señalado “Respecto de la naturaleza de la reducción probatoria establecida en el artículo 493 del Código del Trabajo, cabe señalar “que no se trata de un riguroso caso de inversión de la carga probatoria (onus probandi). En efecto, no es suficiente que se alegue una lesión de derechos fundamentales para que se traslade al empleador la carga probatoria. Se trata, a juicio del autor, de una técnica más débil; hay una alteración del objeto de la prueba (thema probandi), en que la víctima o denunciante no está completamente liberado de prueba; debe acreditar al menos la existencia de "indicios suficientes" de la existencia de la conducta lesiva, para que, en ese caso, y sólo en ese caso, se traslade al demandado el deber de probar que su conducta se debió a motivos objetivos y razonables. Agrega que, frente a la aportación de los indicios suficientes, el empleador tiene la opción como señala el mismo artículo 493 del Código del Trabajo, de "explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad". (José Luis Ugarte Cataldo, El Nuevo Derecho del Trabajo, Legalpublishing)”.

Que, en cuanto a los indicios de la existencia de la vulneración denunciada, la parte denunciante señala que corresponden a los siguientes:

1.- El primer indicio es el hecho de haber presentado la denuncia lo que motiva un procedimiento administrativo de investigación llevado por la Inspección del Trabajo de Chillán que si bien descarta la existencia de vulneración de derechos fundamentales (“la trabajadora no exhibió ningún certificado y/o informe que acreditara su afectación psicológica”, señala el informe de investigación) y la empresa debió retirar una cámara de seguridad instalada en el comedor, deja en evidencia la existencia de indicios de un conflicto propio del trabajo y un clima laboral de tensión. Es un indicio pues no es relevante el resultado de la investigación sino el efecto que genera en la jefatura directa de verse enfrentado a una investigación de estas características.



2.- El segundo indicio es que luego de realizar una denuncia ante la Inspección del Trabajo de Chillán, comenzaron los hostigamientos en su contra por parte de sus supervisores y jefatura.

3.- El tercer indicio, lo constituye las visitas inspectivas de fechas 20 de mayo de 2019 y la citación a don Glauco Silva Bello, para que concurra a las oficinas de la Inspección del Trabajo de Chillán, para el día 23 de mayo de 2019.

4.- El día 01 de octubre de 2019, quince trabajadores del cine presentaron ante la Inspección del Trabajo una nueva denuncia por los malos tratos de que han sido objeto por parte de su empleador.

5.- El quinto indicio está constituido por el despido fundado en la causal estipulada en el inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo, el que estima improcedente por su falta de fundamento fáctico y jurídico.

OCTAVO: Que, analizando la prueba rendida, de acuerdo a las normas de la sana critica, es posible acreditar, que efectivamente la actora, realizó denuncia en contra de Cine Hoyts Spa de Chillán, ante la Inspección del Trabajo en forma personal con fecha 08 de abril 2019, la que dio origen a fiscalización Comisión 1601/2019/483, con dos visitas inspectivas el 17 y 20 de mayo de 2019 al domicilio de la denunciada, luego una segunda denuncia en conjunto con quince trabajadores el 01 de octubre de 2019 y la desvinculación de la actora el 14 de noviembre de 2019.

Así se establece del análisis de la denuncia efectuada por la actora ante la Dirección Regional del Trabajo, en contra de Cine Hoyts Spa, de fecha 08 de abril de 2019, en la cual en síntesis expone un ambiente laboral hostil “puesto que las jerarquías administrativas son muy marcadas y los supervisores nos tratan como seres inferiores en todo sentido de la palabra”, señala que fue amonestada por dejar la proyección a cargo de un colega, para hacer uso de horario de colación, siendo acusada de abandono de su lugar de trabajo, volviéndola luego de eso al área de boletería, cambio que era temporal, sin embargo luego se le informó que no volvería a proyección porque el área estaba completa.

Continúa, agregando que el ambiente laboral empeoro este año, fines de enero, oportunidad en que la jefatura decisiones llegan a manos de Glauco Silva da Moraes, quien comienza a despedir sin razón, incluso a trabajadoras embarazadas, aludiendo supuestas faltas al reglamento interno, de los 7 trabajadores solo a uno le han cancelado.

Por último, denuncia que don Glauco, le ha estado hostigando constantemente, vigilándola por las cámaras, prohibiendo conversar entre sus



compañeros, contando las veces que van al baño haciéndola trabajar nueve días de corrido, haciéndolas firma como si fueran horas extras, esperando que cometa un error para despedirla sin sus años de servicios, lo que le produce crisis de pánico, debiendo acudir a asistencia médica, derivándola a Psiquiatría, agregando que a la fecha de la denuncia se encuentra con licencia por estrés laboral.

Asimismo se agrega informe de fiscalización Comisión 1601/2019/483, con fecha de emisión 02 de mayo de 2019, que contiene como denunciante a la actora y denunciado a Cine Hoyts Spa, materia Vulneración de derechos fundamentales, derecho a la integridad psíquica, en cuanto a los hechos a investigar señala *“La denunciante relata que las cámaras de seguridad apuntan directamente a los trabajadores y tiene audio, en el comedor apunta a la mesa de los trabajadores donde tienen su colación, sin cumplir con los requisitos que ha establecido la Dirección del Trabajo. Como también formas de hostigamiento al interior de la empresa y como esto ha afectado a la trabajadora.”* Que da cuenta de dos visitas inspectivas el 17 y 20 de mayo del 2019.

En cuanto al síntesis de la investigación, el informe establece que se logran acreditar los siguientes hechos:

Que, las instalaciones de las cámaras de seguridad están desde que se instalaron las dependencias del Cine Hoyts en áreas de recepción, lobby, pasillos y área de comer de trabajadores.

Estas cámaras son vigiladas por el empleador a través de monitores instalados en oficina de manager y área de Recursos Humanos.

Que la empresa acreditó las características técnicas de las cámaras de seguridad, según da cuenta el informe de fiscalización evacuado por la Inspección del Trabajo al indicar que la trabajadora denunciante señala: “Es un ambiente tenso, desde que se fueron mis otros colegas, se ha hecho complicado el ambiente, nos controlan que hacemos y por las cámaras también nos vigilan, controlan con reloj si nos tomamos los 40 minutos de colación. (Esto lo hacen los supervisores). Los supervisores manejan la llave que nos da acceso a los camarines y comedor, entonces cada vez que requerimos ir hacia esos lugares, debemos pedirles las llaves a ellos. Entonces cuando alguno de ellos no está no podemos hacer nada más que esperar”.

El empleador además informa que: En relación al hostigamiento hacia la trabajadora denunciante: “La situación es la siguiente los trabajadores que fueron despedidos, (a mediados de marzo de 2019), iban en horario laboral a conversar con los trabajadores que se conocían, entonces ellos dejaban sus tareas de lado



por conversar con estas personas. Les solicité que si querían reunirse con ellos lo hicieran en horario de colación o después de su jornada de trabajo. Serían amonestados por dejar sus funciones de lado y no dar cumplimiento a su trabajo. No era porque se reunían con sus ex compañeros de trabajo, sino porque dejaban de lado sus funciones por conversar con ellos”.

Los testigos al respecto del hostigamiento señalan: “Ella se sentía acosada por el documento que le hicieron firmar como carta de amonestación, ya que le insinuaron que, así como estaban despidiendo podía ser la `próxima”; “en algunas oportunidades veían salir a Maleny al baño y luego andana preguntando por ella. Es una conducta constante hacia todos los trabajadores”; “Michelle decía que los nuevos integrantes que ingresaban a trabajar no podía juntarse con los antiguos por éramos mala influencia. Siempre vigilando, Cristian siempre estaba golpeando la puerta de los baños para que uno se apurara en salir. – tampoco podíamos sentarnos cuando estábamos en turno”.

La empresa declara que: “no se permite malos tratos verbales”: “en el Reglamento Interno está estipulado que no se debe usar malos tratos verbales y/o garabatos. En reuniones de Supervisores y staff se ha tratado este tema para evitar que suceda, en ambas reuniones está Recursos Humanos”.

La trabajadora no exhibió ningún certificado y/o informe médico que acreditara su afectación psicológica.

Con fecha 06.06.2019 la suscrita se hace presente en el lugar fiscalizado y a través de esta visita inspectiva determinar si las cámaras poseen audio,, se ingresa a la oficina que posee el control de las cámaras y se constata que el audio que poseen las cámaras están bloqueadas. De acuerdo a lo mencionado por el Sr. Glauco Silva, Manager de la empresa sucursal Chillán, “las cámaras no poseen audio ya que el audio está inhabilitado, solo un técnico que es de Santiago puede habilitarlo”. Es una empresa externa quien tiene la responsabilidad del control técnico de estas.

La suscrita solicita que se le aumente a un 100% el volumen para ver si se puede escuchar, se revisa los dos monitores, se activa en zonas que hay personas y efectivamente no se escucha nada.

La cámara del comedor fue sacada el día 23.05.2019 día de citación dada a la empresa en la cual se tomó declaración jurada. Se revisa el comedor y efectivamente ya no está dicha cámara.



También se incorpora denuncia presentada en la Inspección Provincial de Trabajo Ñuble-Chillán, con timbre de recepción 01 de octubre de 2019, por quince trabajadores de Cine Hotys Chillán, entre ellos la actora.

A través de la denuncia exponen menoscabo moral y asedio laboral que está generando a causa de un cambio en la administración del complejo, y del cual está siendo víctimas administrativas antiguos y personal staff.

Entre las situaciones señalan, en síntesis:

- Revisión de las cámaras de seguridad para vigilarlos.
- Menoscabo moral contra supervisores: quitando autoridad y disminuyendo funciones.
- Mensajes de la Supervisora de RRHH al personal Staff.
- Poca rotación de turnos en el área de proyección, entregando a quienes no son supervisores turnos de cierre de hasta 01:00 o 22:00 horas.
- Acosos Laboral: en marzo comenzaron con despido del personal antiguo sin justificación.
- Llamados de atención verbales y por WhatsApp.
- Escasa rotación de turnos en el área administrativa.
- Amonestaciones por cualquier motivo, incluso dobles amonestaciones.
- Constante búsqueda de faltas para ser despedidos.

Se suma a lo anterior la declaración de los testigos de la denunciante quienes se encuentra contestes en que la actora presentó denuncia en contra de la denunciada, por malos tratos, acoso laboral y la existencia de cámaras de seguridad, la primera denuncia fue sola y luego junto a otros quince trabajadores, productos de las cuales se fiscalizó a la denunciada, y se ordenó retirar la cámara del comedor, luego de ello vinieron los despidos.

Agregando la testigo Pamela Fernández, que “Maleny a principios del año pasado puso una denuncia por acoso laboral y malos tratos porque se estaba tratando de una manera agresiva a los chicos, se conversó en la administración, pidieron un cambio de trato, no los tomaron en cuenta y a fines de septiembre escribió una carta con una serie de hechos que estaban sucediendo y que era repetitivos con la carta que había enviado Maleny y esa carta la firmaron 15 de los chicos de cine incluyéndose ella y otra supervisora, también la firmó Maleny. Hace



presente que la administración estaba en conocimiento de la carta que envió Maleny y la que redactó ella, después de eso sucedieron los despidos masivos”.

Por último, se incorpora carta de comunicación de despido de la actora, por la causal de necesidades de la empresa, terminando la relación laboral con fecha 14 de noviembre de 2019 y la suscripción del finiquito del 26 de noviembre de 2019

NOVENO: Que, del análisis de la prueba, se arriba a la conclusión que se ha logrado establecer en este juicio, la existencia de indicios suficientes de la existencia de la conducta lesiva denunciadas, consistentes en la afectación de la garantía de indemnidad, debido a la acreditación en juicio, del ejercicio de derecho de la actora al denunciar ante la Inspección del Trabajo el 08 de abril y 01 de octubre de 2019, las que generaron fiscalización a la denunciada y la conexión temporal con el despido de la denunciante el 14 de noviembre de 2019.

DECIMO: Que, habiéndose concluido la existencia de los indicios de la lesión de las garantías denunciadas por la actora, le corresponde a la denunciada, justificar y en su caso, demostrar proporcionalidad de la conducta denunciada.

Para, ello la denunciada rinde prueba documental, relativa a la relación laboral y su término, correspondientes a contrato de Trabajo a Plazo Fijo con Jornada a Tiempo Parcial suscrito entre las partes de fecha 09 de marzo del año 2016, anexo de Contrato de Trabajo de fecha 01 de junio del año 2017. Asimismo, comprobante de Recepción de Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Empresa CINE HOYTS suscrito por doña MALENY YESENIA ZAPATA MUÑOZ, declaración de Compromiso de Código de Ética y Conducta del Trabajador de la Empresa CINE HOYTS suscrito por la actora de fecha 27 de noviembre del año 2017, Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Empresa CINE HOYTS y Código de Ética de la Empresa CINE HOYTS.

En cuanto a la justificación de la medida tomada por la denunciada, esto es la desvinculación de la actora, se incorpora carta de Aviso de Término de Contrato de Trabajo de fecha 14 de noviembre de 2019, por la causal del artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, agregando como hechos fundantes “*una reestructuración en el conjunto en el que usted trabaja, tomando en consideración la abrupta operación parcial del conjunto generado por los acontecimientos actuales (manifestaciones, barricadas, Estado de emergencia, toques de queda, alteración de los medios de transporte público y del orden en general) que a la fecha siguen perturbando las condiciones del mercado, y en específico, el ámbito de la actividad comercial a la que pertenece el giro de esta*



empresa, viéndonos forzados a operar parcialmente este cine y otros pertenecientes a la empresa en forma indefinida y por lo mismo se ve afectado el normal funcionamiento del cine, así como de otros conjuntos a nivel nacional, lo que ha perjudicado drásticamente el funcionamiento general del CINE HOYTS SPA y su productividad, la cual disminuyo alarmantemente y se proyecta en forma indeterminada. Con esto buscamos mejorar la eficiencia y rendimiento del conjunto y de la gerencia de operaciones, además de la disminución de costos que ello implica, tomando también en consideración los malos resultados generales de la compañía en lo que va de 2019. En este entendido, en particular en el complejo de cine que usted labora se está realizando un reajuste presupuestario y de nómina, en donde se realizaran diversos movimientos de persona”.

Además de comprobante de carta de aviso enviado a la Dirección del Trabajo, con fecha 14 de noviembre 2019 y finiquito de Contrato de Trabajo de fecha 14 de noviembre del año 2019.

En cuanto a las cartas de amonestaciones por falta de Procedimientos enviadas a la actora de fecha 25 de mayo del año 2019 y 24 de agosto del año 2019, comprobante de Constancia Laboral para Empleadores de fecha 13 de junio del año 2019, de su análisis se concluye que se refieren a hechos distintos a los indicados en la comunicación de despido por lo que no tiene relevancia para este proceso.

La denunciada rinde prueba testimonial, los que en síntesis se encuentran contestes en la actora realizó denuncia por malos tratos y por las cámaras de seguridad, que existieron fiscalizaciones las que solo ordenaron retirar las cámaras del comedor y se pudo constatar que las cámaras no tenían audio.

Agregan, los testigos que la actora fue despedida por necesidades de la empresa, derivado de la disminución de las ventas por el estadillo social, oportunidad en que estuvieron cerradas alrededor de dos semanas y luego tuvieron bajas en las ventas, las desvinculaciones fueron a nivel nacional.

Que en cuanto al set de 9 Finiquitos de Trabajos de trabajadores de CINE HOYTS SpA. y nómina de Trabajadores desvinculados durante el período año 2019, estos corresponden a desvinculaciones por causales de renuncia, incumplimiento grave, no concurrencia a las labores sin justificación, por lo que no se valoran para justificar la medida del despido de la actora, y solo dos de los trabajos fueron desvinculados por la misma causal de la actora, Cristina Valdés y Jonathan Olivares, las que se consideran insuficientes para acreditarla.

Por otra parte, se incorporan Relatorios Mall Arauco Chillán relativos a Cine Hoyts SpA del mes de octubre del año 2019, informando que estuvo cerrado del



19 al 29 de octubre de 2019, abriendo el 30 del mismo mes, los horarios del área de proyección del Cine Hoyts SpA períodos Enero a abril del año 2019 y Set de Vacaciones de trabajadores del área de proyección.

Por último, set de Pantallazos de WhatsApp emitidos por doña Marilyn Mora, que contiene conversaciones respecto de los horarios y quienes lo regulan.

De la prueba antes analizada, a juicio de esta sentenciadora, no existe justificación de la decisión de desvincular a actora por la causal de necesidad de la empresa, ello porque la comunicación de despido, contiene hechos generales, lo que podrían sintetizarse en una reestructuración en el conjunto en que la actora se desempeña, reestructuración que es desconocida en este juicio, perturbación en el mercado, específicamente en la actividad comercial, perturbación drástica del funcionamiento del CINE HOYTS y la disminución en su productividad, malos resultados generales de la compañía, reajuste presupuestarios etc.

Que, si bien los testigos de la denunciada están contestes en que la desvinculación se produce por el estadiño social del 2019, la denunciada no acompaña los antecedentes técnicos para configurar los hechos fundantes de la comunicación de despido, tales como balances generales, reestructuración, disminución de productividad etc, y por último como podría incidir la desvinculación de la actora.

DECIMO PRIMERO: Que, de esta forma, no existe justificación respecto las medidas adoptadas por la denunciada, esto es la desvinculación de la actora, encontrándose en consecuencia acreditado que el denunciante realizó denuncias, respecto del acoso laboral y hostigamiento, ante la Inspección del Trabajo en la primera oportunidad en forma personal y luego junto a quince trabajar, generándose una fiscalización a la denunciada, hechos que unidos temporalidad próxima del despido de la actora, pertinente concluir que se ha lesionado, la garantía de la trabajador a no ser objeto de represalias por parte del empleador en el ejercicio de sus derechos laborales, lo que hace procedente acoger la denuncia de vulneración de derechos fundamentales interpuesta.

DECIMO SEGUNDO: Que el artículo 13 de la Ley 19.728, establece, si el contrato termina por las causales del artículo 161 del Código del Trabajo, el trabajador tendrá derecho a la indemnización por años de servicios prevista en el artículo 163 del mismo cuerpo legal, y que se imputará a tal prestación la parte del saldo de la Cuenta Individual por Cesantía constituida por las cotizaciones efectuadas por el empleador.

DECIMO TERCERO: Que, en concepto del tribunal, la disposición citada debe entenderse para el caso que la relación laboral haya terminado en virtud de la causal de necesidades de la empresa. Por consiguiente, no basta la sola invocación de la causal para efectuar la imputación contemplada en la norma



señalada, sino que ésta sea real y efectiva, de esta forma y unido a los hechos tácitamente admitidos, sin la comparecencia del empleador que prueba en juicio que el despido del actor se configura la se configura la causal de necesidades de la empresa, la demandada no se encuentra en el supuesto dispuesto en el artículo 13 de la Ley 19.728, debiendo en consecuencia restituir a la actora la suma descontadas por aporte del seguro de cesantía, según informa el oficio de la AFC.

Que, en cuanto a la procedencia de la devolución del aporte del seguro de cesantía, este criterio, ha sido reiterado por la Excma. Corte Suprema, siendo la última sentencia la dictada en causa Rol 1.073-2018, de fecha 20 de marzo de 2019 y Rol 29.845-18 de fecha 25 de abril de 2019.

DECIMO CUARTO: Que, el respecto de la prueba no cambia lo razonado y toda fue fue analizada de acuerdo a las normas de la sana critica, según lo dispuesto en el artículo 456 del Código del Trabajo.

POR TANTO EN MERITO DE LO EXPUESTO Y DE LO DISPUESTO en los artículos 477 y 482 del Código del Trabajo, artículo 2, 3, 5, 7, 10, 153 y siguientes, 420, 432, 485 y siguientes del Código del Trabajo, **SE DECLARA:**

I.- QUE SE ACOGE, con costas, la denuncia por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, en procedimiento tutela laboral, interpuesta por **MALENY YESENIA ZAPATA MUÑOZ**, en contra de **CINE HOYTS SPA**, representada por **Daniela Arancibia Barros**.

Debiendo la denunciada pagar al actor las siguientes prestaciones:

1. La suma de \$2.949.336.- por concepto de indemnización adicional, equivalente a seis meses de la última remuneración mensual, de acuerdo a lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 489 del Trabajo.

2. La suma de \$589.867.-por concepto del recargo del 30% de la indemnización por años de servicio.

3. La suma de \$255.867.- por concepto de restitución del descuento del aporte del seguro de cesantía.

II.- Que SE RECHAZA la acción subsidiaria por despido improcedente.

III.- Que las sumas condenas se deberán reajustar en forma legal.

Regístrese, notifíquese y archívese en su oportunidad.

RIT: T-130-2019

RUC: 19-4-0240939-0



**Dictó doña MARIA ALEJANDRA CERONI VALENZUELA, Jueza Titular del
Juzgado de Letras del Trabajo de Chillán.**

