

RIT	T-33-2022
RUC	21-4-0368913-8
DENUNCIANTE	LORENA DEL ROSARIO MENARES MORENO
DENUNCIADO	EMPRESAS CAROZZI S.A.
MATERIA	TUTELA LABORAL POR VULNERACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES, CON OCASIÓN DEL DESPIDO Y CROBRO DE PRESTACIONES; EN SUBSIDIO DESPIDO IMPROCEDENTE Y COBRO DE PRESTACIONES.

San Bernardo, once de julio de dos mil veintidós.

VISTOS, OÍDOS Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Demanda.

Doña **Lorena del Rosario Menares Moreno**, ayudante de producción II, domiciliada para estos efectos en Huérfanos 1178, oficina 309, comuna de Santiago, deduce denuncia de tutela laboral con ocasión del despido y cobro de prestaciones en contra de su ex empleadora **Empresas Carozzi S.A.**, entidad del giro de su denominación, representada legalmente por don Sebastián García Tagle, gerente general, ambos domiciliados para estos efectos en Guardia Vieja 255, oficina 1604, Providencia, en atención a los siguientes antecedentes:

Indica que la relación laboral indefinida entre las partes tuvo como fecha de inicio el 16 de julio de 2016 y como fecha de término el 30 de abril de 2021, desempeñando funciones como ayudante de producción II bajo subordinación y dependencia de la demandada, encontrándose su lugar del trabajo en la planta de arroz de la demandada.

Refiere que luego de su despido fue reemplazada por otra trabajadora con las mismas funciones, atribuciones y cargo que tenía como ayudante de producción II en la referida planta de arroz, la cual no experimentó ninguna reestructuración, racionalización, ajuste de dotación ni reevaluación de la estructura organizacional como se sostiene en la carta de despido. Después de su exoneración, el resto del equipo de trabajo no sufrió ningún cambio respecto de sus cargos, funciones, atribuciones, puestos de trabajo y locaciones físicas de sus puestos.

Señala que su trabajo se sujetaba a las órdenes e instrucciones impartidas por su jefe directo y supervisor doña Walezka Arévalo, operadora de máquina ROVEMA. La denunciada controlaba su hora de ingreso y salida del trabajo, sus atrasos e inasistencias mediante el registro de asistencia correspondiente y a través de su jefe directo y supervisor doña Walezka Arévalo, debiéndole informar sobre su retrasos o ausencias al trabajo mediante llamados, correos electrónicos o mensajes de WhatsApp al efecto, y en su caso, llevarle o enviarle certificados o licencias médicas de reposo.

Para los efectos del artículo 172 del Código Laboral, señala que su última



remuneración mensual ascendió a la suma de \$585.858.- (quinientos ochenta y cinco mil ochocientos cincuenta y ocho pesos).

Expone que existió vulneración de derechos fundamentales con ocasión de su despido del 30 de abril de 2021 por afectación de los derechos constitucionalmente garantizados de la vida y la integridad física y psíquica y la libertad de expresión, destacando que el verdadero motivo de su desvinculación se asocia ineludiblemente con el ejercicio de su derecho constitucional de libertad de expresión los días 23 y 26 de abril de 2021 en orden a informar y representar a sus superiores jerárquicos situaciones incompatibles con el trato digno que los empleadores deben dar a sus trabajadores y en que debe fundarse todas las relaciones laborales, y situaciones relativas a las atenciones inmediatas que su compañera Mireya Silva requería luego del accidente laboral de aquel 26 de abril de 2021, en que le pidió por favor a la señora Arévalo que dejase ir urgentemente a la señora Silva a enfermería para que le curasen sus heridas tras el accidente de trabajo del 26 de abril de 2021, conjuntamente con requerirles la adopción de las soluciones y medidas atinentes. Su despido constituye una vulneración de sus derechos constitucionales de la vida e integridad psicológica, por cuanto su exoneración constituyó una confirmación y aceptación por parte de la denunciada de los maltratos, insultos y humillaciones a los cuales los sometió la jefa señora Walezka Arévalo. Indica que cuando se refiere a “nos” describe lo ocurrido a su compañera Mireya Silva como a la suscrita Lorena Menares, por lo que la denunciada hizo suyos los actos de maltratos, humillaciones e insultos que les profirió la señora Arévalo y desde luego también los efectos de los mismos, por lo que las consecuencias directas de estrés, angustia, ansiedad y pánico que tanto perjudicaron sus vidas, salud y equilibrio mental y emocional, y por ende, lesionaron igualmente su vida e integridad psíquica también son por causas imputables a la denunciada quien dentro de sus facultades de dirección y poder de mando las destinó a someterse al trato indigno que les daba la operaria de la máquina ROVEMA doña Walezka Arévalo.

Agrega que con ocasión de su despido la denunciada lesionó sus derechos fundamentales de la vida, integridad psíquica y libertad de expresión, ya que al exonerarle la demandada vino en confirmar y hacer suyos los efectos del mal clima laboral generado por los insultos, maltratos verbales y amenazas que la jefa directa y operadora de máquina ROVEMA doña Walezka Arévalo había dirigido con mayor intensidad hacia su persona desde que le nombraron y comenzó a desempeñarse como miembro del comité paritario de la denunciada a contar de diciembre de 2020 en adelante, y cuyo punto más álgido o peak se produjo la semana del 23 al 30 de abril de 2021, detonando en ella la sintomatología propia de la patología de la crisis de angustia, ansiedad y estrés lo cual lesionó y afectó profundamente el contenido y ejercicio de sus derechos fundamentales de la vida y la integridad psíquica ya que por las circunstancias ya explicitadas vio perjudicadas y menoscabadas sus capacidades mentales, emocionales y físicas lo



cual le impidió realizar su trabajo con normalidad y regularidad, siendo aquello el motivo por el cual manifestó paulatina y solapadamente en el referido intervalo de tiempo graves episodios de desconcentración, desgaste anímico y físico, sentimientos de culpa, cansancio, mal dormir e insomnio que hicieron decaer su productividad y normal desempeño laboral, respecto de lo cual nada hizo la denunciada por tomar todas las medidas para proteger eficazmente su vida, integridad, salud y seguridad aún a sabiendas de los insultos, maltratos y presiones que recibía de parte de la señora Arévalo, apreciándose un grave incumplimiento del deber y obligación legal que recae sobre la denunciada en virtud de lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo, todo lo cual se mantuvo y agravó aún más en razón de su despido del 30 de abril de 2021 el cual constituyó el último hecho de la denunciada que afectó su integridad psíquica ya que en definitiva fue exonerada por la condición de salud de estrés y angustia en que se encontraba frente a los insultos, maltratos y amenazas que le profirió constantemente y a diario la señora Arévalo, todo lo cual había informado en dos ocasiones en la última semana de trabajo (días 23 y 26 de abril de 2021) al supervisor Jorge Matute conjuntamente con requerirle la adopción de medidas y soluciones como, por ejemplo, el traslado a otras áreas o máquinas de la compañía demandada y medidas de alejamiento respecto de la agresiva señora Arévalo, por lo que además se vislumbra que su despido es una medida de represalia, censura y castigo en su contra por haber informado, opinado, relatado y expresado, en ejercicio del derecho constitucional de libertad de expresión, a la jefatura de don Jorge Matute, circunstancias de maltrato laboral que le aquejaban conjuntamente con requerir soluciones a tales problemáticas.

En cuanto al término de la relación laboral, señala que en diciembre de 2020 fue escogida para pertenecer al comité paritario desempeñando el rol de mantener informado al comité de problemas de infraestructura y seguridad, para evitar riesgos y enfermedades profesionales o malas prácticas que pudiesen afectar a los trabajadores de toda la planta de arroz, labor que llevó a cabo desde diciembre de 2020 hasta el 30 de abril de 2021. En razón de lo anterior, todos los días desde el mes de diciembre de 2020 hasta su desvinculación la señora Arévalo no encontró nada mejor que ponerle pseudónimos despectivos tales como la vieja sapa, la sapa, sapa culia, etc., lo cual vociferaba y gritaba delante de todos los demás compañeros, junto con amenazar a su compañera Mireya Silva y a ella también que “las pagaríamos caro si metíamos a los weones del comité paritario a cuestionar su máquina (ROVEMA)” pese a que la misma claramente estaba en mal estado de mantención y funcionamiento con riesgo de ocasionar accidentes.

Indica que el día 23 de abril de 2021 la máquina ROVEMA correspondiente a arroces preparados presentó desperfectos correspondientes a bajo peso, fecha en mal estado, mal sellado, etc., por lo que le alertó varias veces de los problemas técnicos de la máquina a la señora Arévalo, y esta última encolerizada le gritó “déjate de wear sapa culia”, “déjate de aletear chuchetumare”, “déjate de wear”,



“pasa así no más las weas”. Expresa que en ese momento, le respondió: “No, déjese de maldecirnos y garabatearnos”, por lo que totalmente fuera de sí doña Walezka reaccionó diciendo “weona atrevida, voy a hacer que te echen por sapa vieja culia”, expresó “por decir la verdad soy atrevida? Estamos cansadas con Mireya Silva que nos maldiga, insulte, humille y trapee el suelo con nosotras, no es justo, usted nos ha enfermado y estresado, todo lo cual informó a sus supervisores (entre ellos el señor Jorge Matute), conjuntamente con requerir la adopción de soluciones y medidas atingentes al caso, sobre lo cual no fue oída.

Indica que el 26 de abril de 2021 su compañera Mireya Silva sufrió un accidente de trabajo en la sala donde habitualmente laboraban en circunstancias en que la señora Silva se encontraba levantando un saco con el tecele, se cortó una ceja lo que le generó mucho sangrado, siendo la causa de dicho accidente el que la máquina se encuentra en el mal estado de funcionamiento y porque la demandada le impuso a la señora Silva un trabajo superior a sus fuerzas físicas y en realidad para cualquier mujer que consistía en levantar, cargar y depositar pesados sacos que requieren de una fuerza física masculina.

El día 26 de abril de 2021 apenas Mireya Silva sufrió el accidente de trabajo, le rogó a la señora Walezka que la dejase ir a la enfermería para que la curasen y suturaran la ceja y la señora Arévalo le gritó cruelmente en la cara ¡Chucha! ¡Putá! ¡Como tan weona!, y en seguida, la señora Arévalo la miró a ella y a su compañera Mireya Silva, y les dijo ¡Aweona's! ¡Se mandan puras cagas! ¡Me tienen chata! ¡Como pueden ser tan ataosas! ¡A ustedes les pasan puras leseras, son weonas, eso son weonas! Me tienen hasta aquí (tocándose la frente con el borde de la mano)!

Le reclamó a la señora Arévalo ya que no se justificaba la tracalada de improperios, groserías e insultos que les dirigía, pidiéndole que se refiriese con respeto hacia ellas y que por favor dejase que Mireya Silva fuese a la enfermería, empero haciendo caso omiso a todo aquello la señora Arévalo continuó con los mismos insultos y garabatos de grueso calibre, hasta que en un momento se dirigió a donde estaba el jefe y supervisor Jorge Matute y le informó todo lo ocurrido, denunció los insultos y maltratos verbales de la señora Arévalo, conjuntamente con requerirle la adopción de medidas para protegerlas y para sancionar a la señora Arévalo, frente a lo cual, el señor Matute le respondió que se tomarían las soluciones pertinentes. Luego, la señora Arévalo le dijo a Mireya Silva que fuese a hablar con el jefe de turno don Francisco Orellana, quien a su vez derivó a Mireya Silva a enfermería para recibir los primeros auxilios en donde le pusieron dos puntos de sujeción por un corte en la ceja y cuando Mireya Silva volvió al lugar de trabajo la señora Arévalo siguió despotricando y descargando toda su ira sobre ella y sobre Mireya al repetirles una y otra vez los mismos garabatos, insultos y denigraciones ya señalados a viva voz, siempre repitiendo “me tienen hasta aquí (ya alzando las manos por encima de su cabeza)”, frente a lo cual Mireya Silva le preguntó “quién” y la señora Arévalo dijo “todos ustedes”, y



acto seguido continuo humillándolas, fustigándolas y maltratándolas verbalmente al repetirles una y otra y otra vez weonas, weonas, weonas, hacen puras leseras, todo lo cual la dañó profunda e íntimamente desde la perspectiva emocional y psicológica, ya que es sumamente doloroso que alguien como su superior le estuviese maltratando y humillando de esta manera delante de todos los compañeros de trabajo. De hecho, cada vez que recuerda lo relacionado con el referido accidente de trabajo resuenan en su mente las palabrotas y garabatos que les profirió la señora Arévalo y más le duele y aflige mental y emocionalmente de tal manera que sufre de insomnio, desconcentración, sentimientos de inutilidad como persona y trabajadora, desmotivación y preocupación constante en lo personal y laboral, todo lo cual son severos y graves daños que afectan su derecho de la vida y de la integridad psíquica. Relata que los insultos, maltratos verbales y amenazas de la señora Arévalo continuaron bajo la misma tónica narrada todos los días de la semana del 26 al 30 de abril de 2021, siendo frecuente que la señora Arévalo le gritase “weona, weona, weona” y que según ella “hacia puras leseras”.

A raíz del accidente de trabajo señalado, desde el 27 al 30 de abril de 2021 su compañera Mireya Silva fue destinada a trabajos que requerían fuerza física moderada o baja. Destaca que el jueves 29 de abril de 2021 su compañera Mireya Silva también sostuvo una conversación con el jefe directo Jorge Matute y en ejercicio de su derecho constitucional de la libertad de expresión doña Mireya Silva le informó todo lo acontecido el día de su accidente de trabajo -incluidos los maltratos e improperios de la señora Arévalo- y la señora Silva le pidió que se tomaran cartas en el asunto y la trasladasen a otra área, sobre lo cual el señor Matute respondió que estaban al tanto de los maltratos y agresiones verbales que la señora Arévalo les profirió, que entre ellos habían conversado y supuestamente la señora Arévalo habría reconocido que estaba estresada, ante lo cual el señor Matute le habría indicado que si se sentía así era mejor que se descargase con él y no con los compañeros de trabajo.

Continúa señalando que el viernes 30 de abril de 2021 antes de ir a curaciones, el prevencionista de riesgos abordó a su compañera Mireya Silva y ella le describió cómo había ocurrido el accidente de trabajo que padeció el 26 de abril de 2021, y a continuación, su compañera se encontró a un dirigente sindical quien le señaló que ya estaba al tanto que la operadora Walezka Arévalo las había humillado e insultado a raíz del accidente relatado, por lo que el referido dirigente sindical sugirió reclamar en la línea ética que tiene la empresa denunciada, ante lo cual Mireya Silva le respondió que conversaran más tarde ya que iba a curaciones. Posteriormente, el mismo 30 de abril de 2021 tras entregar los permisos únicos colectivos para desplazarse del hogar al trabajo y viceversa durante las cuarentenas, la denunciada las despidió a ambas -a la señora Mireya Silva y a la suscrita Lorena Menares- invocando falsos hechos y falsa causal de despido de necesidades de la empresa con lo cual buscó y persiguió ocultar o



disfrazar que el despido realmente obedece a los motivos y circunstancias ya señalados y con afectación de sus derechos fundamentales de la vida, la integridad psíquica y libertad de expresión. De todas maneras, cuando Mireya Silva salió a buscar sus cosas volvió a encontrarse con el dirigente sindical, le contó lo acontecido, quien le manifiesta “cómo pudieron despedirte” “no toleraremos que en la sala de arroces preparados sigan tratando así a las trabajadoras” “pedí una reunión con la gerencia para el lunes 3 de mayo de 2021 y que se comunicaría conmigo para abordar este asunto”. Esto último nunca aconteció, sin saber nada más del referido dirigente sindical.

Agrega que la señora Arévalo insultaba, maltrataba y faltaba el respeto a todos los compañeros de trabajo de la planta de arroz, lo cual era de conocimiento del jefe y supervisor Jorge Matute quien jamás reaccionó al respecto, pues siempre mostró una actitud complaciente y dejaba que la señora Arévalo hiciera lo que quisiera con ellas (la señora Menares y la suscrita) y también con los demás compañeros de trabajo.

Refiere que haciendo memoria, recuerda que todos los días laborados desde mediados de diciembre de 2018 hasta fines de abril de 2021 la señora Walezka insultaba, denigraba, faltaba el respeto y garabateaba a todo el personal de la planta de la denunciada (incluyendo a la suscrita), llamándoles a viva voz y despectivamente weonas ladronas, guatón culiao, negro culiao, guatona, chancha de mierda, lesbiana culia, vieja cochina, maricón sonriente, piojenta culia, mugrosa/o, el ciego, el turno, el rasca cocos, viejas culias inútiles no sirven para nada, la mongólica (refiriéndose indolentemente a una compañera con déficit cognitivo que trabajaba en la planta como parte de la política de integración que en su momento impulsó la compañía), etc. Una de las cosas más tristes fue un episodio en donde Walezka humilló públicamente a un compañero que había perdido la visión de un ojo y que pese a ello siempre mantuvo un buen desempeño profesional a quien la señora Arévalo le puso como pseudónimo “el rasca cocos” y “viejo cochino ctm” solamente porque una vez la señora Arévalo lo vio acomodándose las ropas que le incomodaban, pero la señora Arévalo cruelmente gritaba al interior de la planta “no le pasen ni una wea a ese viejo cochino que se anda rascando los cocos, no le pasen las tijeras, viejo culiao lo voy a echar cagando por cochino y penca”. En marzo de 2021 la máquina “Bossar” estaba siendo operada por una reemplazante de la planta de BYP y de la nada la señora Arévalo comenzó a vociferarle “weona floja”, “vieja cochina” y “weona peruana no sirve para nada” ya que el lugar de esa máquina estaba sucio y no cumplía los estándares.

Refiere que el 30 de abril de 2021 la denunciada la despidió por la causal de necesidades de la empresa fundada en un supuesto plan de reestructuración y racionalización de recursos lo que supuestamente se habría traducido en una reevaluación organizacional del área a lo que pertenecían. Agrega la misiva de despido que aquello supuestamente se habría extendido a toda la empresa, donde



se habrían redefinido funciones, dependencias y alcances de todos los cargos. Niega y controvierte la causal de terminación de la relación laboral de necesidades de la empresa y los hechos esgrimidos por la demandada en su misiva de despido. La carta de despido no expone con claridad ni precisión los hechos justificativos de la causal de necesidades de la empresa invocada por la empresa. La misiva habla de términos genéricos, vagos, imprecisos y poco claros como “necesidades de la empresa”, “reestructuración y racionalización de recursos”, “reevaluación organizacional del área a lo que pertenecía”, “redefinición funciones, dependencias y alcances de todos los cargos con el propósito de disminuir los costos de la compañía, entre otras, sin definir tales conceptos, de tal suerte que hasta el día de hoy no entiende qué dice realmente la carta de despido y cuáles serían las razones de su despido y porqué esas razones darían cabida supuestamente a necesidades de la empresa.

Indica que a la fecha de interposición de la demanda tiene 56 años de edad y con el producto de su trabajo aportaba económicamente a su familia. Por lo relatado, ha sido víctima de un perjuicio de sufrimiento a nivel físico y psicoemocional que atenta en contra de sus derechos fundamentales de la vida y la integridad física y psíquica, daños respecto de los cuales el empleador está obligado a reparar.

Refiere que con fecha 12 de mayo de 2021, las partes celebraron un finiquito laboral, en el cual plasmó en manuscrito la siguiente reserva de derechos: “Me reservo el derecho de demandar dentro de plazo legal ante los tribunales por despido injustificado e improcedente, vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido y solicitar el pago diferencia de indemnización de años de servicios, diferencias de indemnización sustitutiva del aviso previo, diferencias de feriado legal/proporcional, diferencias de remuneraciones y devolución del aporte del seguro de cesantía del empleador, cuyos cálculos, base de cálculo y montos especificaré en la demanda respectiva conjuntamente con los argumentos pertinentes”.

En el petitorio, solicita tener por interpuestas conjuntamente denuncia de tutela laboral con ocasión del despido y cobro de prestaciones en contra de la denunciada, a fin de que sean acogidas a tramitación y en definitiva:

1. Se declare que con ocasión de su despido se vulneraron su dignidad y derechos fundamentales de la vida, la integridad psíquica y física y la libertad de expresión.

2. Que como consecuencia de su despido vulneratorio, se declare y condene a la denunciada a pagarle las siguientes prestaciones:

- a) Por concepto de indemnización adicional por despido vulneratorio establecida en el artículo 489 inciso tercero del Código del Trabajo, fijándola en el máximo permitido por la ley, atendida la gravedad de los hechos denunciados, esto es, 11 remuneraciones mensuales, las que ascienden a la cantidad de \$6.444.438 (seis millones cuatrocientos cuarenta y cuatro mil cuatrocientos treinta



y ocho pesos), o en su defecto, la suma de dinero que el tribunal determine.

b) Por concepto de diferencia insoluta de indemnización por años de servicios, se le debe la suma de \$12.658.- (doce mil seiscientos cincuenta y ocho pesos), de conformidad con lo dispuesto en el artículo 172 del Código del Trabajo, o en su defecto, la suma de dinero que se fije;

c) Recargo legal (30% sobre la indemnización por años de servicios de \$2.929.290), por la suma de \$878.787 (ochocientos setenta y ocho mil setecientos ochenta y siete pesos), o en su defecto, la suma que el tribunal establezca;

d) Por concepto de diferencia insoluta de la indemnización sustitutiva del aviso previo, se le debe la suma de \$2.532 (dos mil quinientos treinta y dos pesos), de conformidad con lo dispuesto en el artículo 172 del Código del Trabajo, o en su defecto, la suma que se fije.

e) Compensación en dinero del feriado legal por la suma de \$859.276 (ochocientos cincuenta y nueve mil doscientos setenta y seis pesos), o en su caso, la suma que el tribunal determine;

f) Compensación en dinero por feriado proporcional por la suma de \$351.522 (trescientos cincuenta y un mil quinientos veintidós pesos), o en su caso, la suma que se fije;

g) Devolución del descuento por aporte del empleador a la AFC Chile por la suma de \$652.899 (seiscientos cincuenta y dos mil ochocientos noventa y nueve pesos), o en su defecto, la suma de dinero que el tribunal establezca;

h) Reajustes e intereses hasta el pago efectivo de la deuda proveniente de las prestaciones anteriormente individualizadas, según lo dispuesto en el artículo 63 y 173 del Código del trabajo.

i) Que se condene en costas a la demandada.

3. Que en conformidad a lo prescrito en el artículo 495 inciso final del Código del Trabajo, se remita copia de la sentencia a la Dirección del Trabajo para su registro.

En subsidio, interpone demanda de despido improcedente y cobro de prestaciones, por los mismos argumentos ya referidos, los que da por reproducidos.

En el petitorio, solicita:

1. Se declare y califique su despido como improcedente.

2. Que, como consecuencia de lo anterior, se declare y condene a la demandada a pagarle las siguientes prestaciones:

a) Por concepto de diferencia insoluta de indemnización por años de servicios, la suma de \$12.658 (doce mil seiscientos cincuenta y ocho pesos), de conformidad con lo dispuesto en el artículo 172 del Código del Trabajo, o en su defecto, la suma de dinero que el tribunal fije;

b) Recargo legal (30% sobre la indemnización por años de servicios de \$2.929.290), por la suma de \$878.787 (ochocientos setenta y ocho mil setecientos ochenta y siete pesos), o en su defecto, la suma que el tribunal establezca;



c) Por concepto de diferencia insoluta de la indemnización sustitutiva del aviso previo, por la suma de \$2.532 (dos mil quinientos treinta y dos pesos), de conformidad con lo dispuesto en el artículo 172 del Código del Trabajo, o en su defecto, la suma de dinero que se fije;

d) Compensación en dinero del feriado legal por la suma de \$859.276 (ochocientos cincuenta y nueve mil doscientos setenta y seis pesos), o en su caso, la suma que el tribunal determine;

e) Compensación en dinero por feriado proporcional por la suma de \$351.522 (trescientos cincuenta y un mil quinientos veintidós pesos), o en su caso, la suma que el tribunal fije;

f) Devolución del descuento por aporte del empleador a la AFC Chile por la suma de \$652.899 (seiscientos cincuenta y dos mil ochocientos noventa y nueve pesos), o en su defecto, la suma de dinero que el tribunal fije;

g) Reajustes e intereses hasta el pago efectivo de la deuda proveniente de las prestaciones anteriormente individualizadas, según lo dispuesto en el artículo 63 y 173 del Código del trabajo.

h) Que se condene en costas a la demandada.

SEGUNDO: Contestación.

Don ZARKO LUKSIC SANDOVAL, abogado, en representación de la denunciada, contesta la denuncia, solicitando su rechazo, con costas, en atención a los siguientes argumentos:

Refiere reconocer los siguientes hechos: 1. Que la actora ingresó a prestar servicios con fecha 16 de julio de 2016; 2. El cargo que desempeñaba al momento del despido era de auxiliar de producción en la Planta de Arroz de Empresas Carozzi; 3. Que el 30 de abril de 2021 fue despedida por la causal del artículo 161 del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa; 4. Que la Empresa cumplió con las formalidades dispuestas en el artículo 162 del Código del Trabajo; 5. Que con fecha 12 de mayo de 2021 la actora firmó finiquito con reserva de derechos, lo que no implica que se reconozca el tenor de la reserva efectuada; 6. Que la indemnización por años de servicio de la actora ascendió a \$2.916.632.-; y 7. Que la empresa descontó en el finiquito por concepto de aporte al seguro de cesantía la suma de \$652.899.-

Luego, niega en forma expresa lo siguiente: 1. Que la remuneración de la actora ascienda a \$585.858.-, ya que corresponde a la suma de \$583.326.-; 2. Que el despido de la denunciante haya vulnerado el derecho fundamental a la integridad psíquica y física de la actora con ocasión del despido; 3. Que el despido de la denunciante haya vulnerado el derecho fundamental a la libertad de expresión de la actora con ocasión del despido; 4. Que la denunciante haya formado parte del Comité Paritario de Higiene y Seguridad; 5. Que el despido de la actora haya sido injustificado, improcedente o indebido; 6. Que se le adeude diferencia por indemnización sustitutiva del aviso previo y por años de servicio; 7. Que sea procedente el pago de feriado legal y proporcional; y 8.- Que sea



procedente el pago del recargo legal; 9. Que sea procedente la devolución del aporte del Empleador en el Seguro de Cesantía

En primer término refiere que la denuncia no cumple con los estándares dispuestos en el artículo 490 del Código del Trabajo, toda vez que no entrega antecedente alguno de las circunstancias que habrían acontecido en dicho momento, no hace referencia a las palabras que habría utilizado, ni a la reacción de la empresa. Refiere que la denuncia es pobre en cuanto a exponer los hechos que constituirían la supuesta vulneración de derechos fundamentales, debiendo el juicio de tutela limitarse a los hechos ocurridos con ocasión del despido que ha relatado la denunciante. Luego, señala que las alegaciones vertidas en la demanda son insuficientes por lo que no es posible la aplicación de lo dispuesto en el artículo 493 del citado cuerpo legal.

Señala en cuanto a la supuesta vulneración al derecho a la integridad física y psíquica que alega la denunciante, que la actora alega que el despido por parte de la empresa habría provocado una afectación a tales derechos con ocasión del despido, sin embargo, no efectúa razonamiento alguno que justifique o explique cómo se habría producido dicha afectación, toda vez que no relata circunstancia alguna, al momento del despido, que haya afectado su integridad.

Niega que la razón del despido de la actora haya sido el incidente vivido por su compañera de labores señora Mireya Silva, de fecha 26 de abril de 2021, por cuanto la empresa ha llevado efectivamente un procedimiento de racionalización y readecuación de las funciones del área donde la señora Menares se desempeñaba, razón por la que se deberá rechazar la denuncia por vulneración de derechos fundamentales.

Indica que el incidente vivido por la señora Silva el día 26 de abril de 2021 no reviste el carácter de accidente del trabajo, toda vez que Carozzi ha cumplido con todas las medidas de seguridad para con sus trabajadores. El incidente no produjo incapacidad alguna, la señora Silva no fue derivada al IST o centro asistencial. Una vez que fue revisada por el paramédico de la empresa fue retornada directamente a sus funciones, sin reposo o indicación de cuidado. Incidente que no ocurrió por algún desperfecto de la máquina, sino que ocurrió porque la señora Silva maniobro descuidadamente el saco y el tackle que lo levanta, conociendo los riesgos que ello implica. No ocurre porque se le exigió ejercer un exceso de fuerza, ni le provocó un gran sangrado.

Agrega que no es cierto que la denunciante haya mantenido un desempeño laboral excelente durante la relación laboral que los unió, constando que su desempeño no era óptimo. Tampoco es cierto que haya recibido malos tratos, apodos o afectación por haber pertenecido al comité paritario, toda vez que no fue miembro ni titular ni suplente.

Relata que tampoco es efectivo que la Sra. Menares haya dado aviso a la Empresa de encontrarse en una “síntomatología propia de una crisis de angustia, ansiedad y estrés”. Indica que la Empresa cuenta con canales anónimos de



denuncia para estos efectos, así como también con asistentes sociales que cooperan en estos casos.

No es efectivo que la Sra. Waleska Arévalo haya incurrido en malos tratos o improperios con la Denunciante –o su compañera de labores Sra. Silva—al momento de ocurrido el incidente.

No es efectivo que se le haya negado o dificultado a la Sra. Silva el acceso a la enfermería de la Planta luego de ocurrido el incidente por mal uso de las herramientas de trabajo y que la actora haya debido “abogar” por aquello.

Por otro lado, no consta y, por lo tanto, niega que la Sra. Silva se haya acercado a algún directivo de un Sindicato de la Empresa. En tanto, la actora no indica en su libelo que ella se haya acercado a algún dirigente.

Niega que se haya vulnerado el derecho fundamental a la libertad de expresión de la actora con ocasión del despido. Señala que su representada jamás impidió a la actora emitir opinión alguna. Asimismo, no es efectivo lo señalado en cuanto a que haya presentado múltiples alegatos por las medidas de salud y seguridad de la empresa. Niega que el despido de la Sra. Menares se haya debido a las conversaciones que mantuvo con el Sr. Jorge Matute o con los dirigentes sindicales de la Planta de Arroz donde prestaba servicios. En efecto, respecto de éstos últimos no existió reparo alguno cuando les fue comunicado su despido. Así las cosas, en su libelo la actora no señala que ella se haya acercado al Sr. Matute o a algún dirigente sindical.

Agrega que mientras se mantuvo la relación laboral entre las partes, la denunciante jamás utilizó los procedimientos específicos que la Empresa dispone para poder tratar las denuncias de acoso laboral, malos tratos o persecución. La denunciante conocía la existencia de canales formales de denuncia en casos de acoso laboral, malos tratos o persecución al interior de la Compañía, el cual, por cierto, se encuentra en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, es decir, es de público conocimiento.

Refiere que el despido de la actora ha sido justificado, configurándose en los hechos la causal de necesidades de la empresa. Señala que el artículo 161 del Código del Trabajo, no obliga a la exposición detallada de los hechos fundantes del despido, como es el caso de las causales del artículo 160 de la misma norma. Al efecto, basta con mencionar la causal y alguna de las razones que dispone la ley, las que en la oportunidad procesal pertinente serán debidamente acreditadas. De forma tal, a Carozzi sólo le corresponde acreditar la existencia de una reorganización administrativa en la unidad en que se desempeñaba el actor, lo que probará en juicio.

Señala que existió una racionalización y readecuación del funcionamiento del área en que se desempeñaba la actora y que provocó su despido justificado. Tal como lo expresa la carta de despido, efectivamente Carozzi ha venido desarrollado de un tiempo a esta parte un proceso de reestructuración y readecuación de sus áreas, específicamente en el área en que la Sra. Menares se



desempeñaba, todo esto con el fin de dotar y conseguir, en el orden operacional, una mayor eficiencia.

De esta forma, la Empresa efectúa una proyección de ventas de sus distintas unidades operativas, determinando en base a la demanda proyectada, la cantidad de personal que se requerirá para cumplir con el presupuesto. Es así como, en virtud de la proyección de la demanda del trimestre corriente se determinó que el área operativa donde se desempeñaba el Actor se encontraría sobre dotada, debiendo adoptar la forzosa decisión de desvincular al Denunciante, junto con otros dependientes de la misma área, tomando en consideración evaluaciones laborales internas. Es por esto que la Sra. Menares fue despedida fundando la causal en la racionalización y readecuación del funcionamiento del área.

Luego, refiere que las prestaciones reclamadas son improcedentes, señalando que no procede la indemnización del inciso tercero del artículo 489 del Código del Trabajo ya que no se produjo una vulneración de sus derechos fundamentales; nada se adeuda por diferencia en la indemnización sustitutiva de aviso previo ni años de servicios, tampoco se adeuda feriado legal ni proporcional, ni recargo, ni el aporte del empleador al seguro de cesantía que se reclama, ni reajustes ni intereses, ni costas.

Al primer otrosí, contesta la demanda subsidiaria, de despido injustificado y cobro de prestaciones, solicitando su rechazo, con costas, por los mismos argumentos vertidos en lo principal.

TERCERO: Audiencia preparatoria.

La audiencia preparatoria se celebró a través de la plataforma zoom, con la comparecencia de ambas partes.

Se procede a incorporar la demanda, la contestación, y se tuvo por frustrado el llamado a conciliación.

Se fijan los siguientes hechos no controvertidos: 1. La existencia de una relación laboral entre las partes, desde el día 16 julio de 2016 al 30 de abril de 2021; 2. La relación laboral termina el día 30 de abril de 2021 invocando la empresa demandada la causal de necesidades de la empresa; 3. Que, con fecha 12 de mayo 2021 se firmó un finiquito por el demandante con reserva de derechos; y 4. Se pagó por indemnización por años de servicios, la suma de \$2.916.632 y se descontó por AFC el monto de \$652.899.-

Luego, se fijaron como puntos de prueba: 1. Efectividad de concurrir en la especie indicios suficientes que digan relación con la vulneración de derechos fundamentales que acusa la actora; 2. Circunstancias que rodearon el término de la relación laboral, efectividad de los hechos contenidos en la carta de despido; 3. Remuneración percibida por la actora; 4. Procedencia de las prestaciones reclamadas por la demandante; y 5. Función que prestaba la trabajadora para la demandada.

CUARTO: Audiencia de juicio.



Atendida la contingencia sanitaria que atraviesa nuestro país, la audiencia de juicio se celebró a través de la plataforma zoom.

QUINTO: Prueba de la denunciante.

I.- Documental: 1) Contrato de trabajo de la actora de fecha 18 de julio de 2016; 2) Anexo de contrato de trabajo de la actora de fecha 30 de septiembre de 2016; 3) Contrato de trabajo de la actora del 01 de julio de 2017; 4) Carta de despido de la actora del 30 de abril de 2021; 5) Finiquito con reservas del 12 de mayo de 2021 y ratificado ante notario público el 24 de mayo de 2021; y 6) Fotografía de doña Mireya Benita Silva Figueroa luego del accidente laboral del 26 de abril de 2021.

II. Testimonial: Consistente en la declaración de los testigos Mireya Benita Silva Figueroa, cédula de identidad N° 10.794.595-4; Eduardo Orlando Ortiz Menares, cédula de identidad N°20.426.245-4; y Lorena Virginia Ortiz Menares, cédula de identidad N°16.477.095-8.

III.- Otros medios de prueba: Registros audiovisuales:

1) Primer Registro Audiovisual con una duración de 36 segundos.

https://www.dropbox.com/s/8n72nbfv0hdgsxj/maquina-rovema-primerasemanademayo_O4CLT6Mv.mp4?dl=02

2) Segundo Registro Audiovisual con una duración de 3 segundos:

<https://www.dropbox.com/s/abrfne6rh3d6iz/WhatsApp%20Video%202022-0310%20at%209.50.40%20PM.mp4?dl=0>

IV.- Exhibición de documentos:

1) Contrato de trabajo suscrito por las partes y sus anexos respectivos. EXHIBE.

2) Liquidaciones de remuneraciones, anexos de liquidaciones de remuneraciones y comprobantes de pago de remuneraciones firmados por la actora de autos desde el 30 de abril 2020 hasta el 30 de abril de 2021, con indicación de la fecha de pago, Rut pagador, monto pagado y los meses a los cuales corresponde el pago respectivo. NO EXHIBE DE MANERA INTEGRAL.

3) Libros o registros de asistencia de la actora de autos desde el 30 de abril 2020 hasta el 30 de abril de 2021. EXHIBE.

4) Comprobantes de uso feriado legal debidamente firmados por la actora de autos desde el 16 de julio de 2018 hasta el 30 de abril de 2021. EXHIBE.

SEXTO: Prueba de la denunciada.

I.- Documental: 1) Contrato de trabajo suscrito entre Lorena Menares Moreno y Empresas Carozzi S.A. de fecha 1 de enero de 2017; 2) Carta de despido de Lorena Menares Moreno de 30 de abril de 2021, firmada por la Demandante; 3) Comprobante de carta de aviso para terminación del contrato de trabajo a través de la página web de la Dirección del Trabajo, de 4 de mayo de 2021; 4) Finiquito entre Lorena Menares Moreno y Empresas Carozzi de 12 de mayo de 2021; 5) Comprobante de recepción de RIOHS de Lorena Menares Moreno; 6) Liquidaciones de remuneraciones de noviembre de 2020 a abril de



2021 de Lorena Menares Moreno; 7) Evaluación de desempeño de Lorena Menares Moreno correspondiente al año 2017; 8) Evaluación de desempeño de Lorena Menares Moreno correspondiente al año 2018; 9) Listado de despidos de trabajadores de la Planta de Arroz de Empresas Carozzi correspondiente a los meses de marzo, abril y mayo de 2021; 10) Registro de asistencia a enfermería de Mireya Silva de 26 y 28 de mayo de 2021; 11) Registro de asistencia de Mireya Silva correspondiente al mes de abril de 2021; 12) Evaluación de desempeño de Walezka Arévalo Díaz correspondiente al año 2021; 13) Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de Empresas Carozzi; 14) Solicitud y comprobante de feriado legal de 15 de febrero de 2021 por 15 días de Lorena Menares Moreno; 15) Resumen de feriado legal de 2017 a 2021 de Lorena Menares Moreno; 16) Acta de Constitución del Comité Paritario de Higiene y Seguridad de la Planta de Arroz electo en el mes de diciembre de 2018, con su respectiva carta conductora a la Inspección del Trabajo de fecha 28 de marzo de 2019; 17) Acta de modificación de representantes del Comité Paritario de Higiene y Seguridad de la Planta de Arroz de 30 de julio de 2019; y 18) Actas de reuniones del Comité Paritario de Higiene y Seguridad de la Planta de Arroz de 29 de octubre, 30 de noviembre 29 de diciembre de 2020.

II. Testimonial: Consistente en la declaración de los testigos Claudio Martínez Zamora, cédula de identidad N°15.829.083-9; y Jorge Matute García, cédula de identidad N°25.563.592-1.

III.- Oficios: Inspección Provincial del Trabajo Maipo (San Bernardo), a fin de que informe de las comunicaciones que ha efectuado Empresas Carozzi S.A. sobre los procesos de elección o modificación de integrantes del Comité Paritario de Higiene y Seguridad Planta de Molino – Arroz y Premezclas durante el año 2020 y 2021, adjuntando el Acta de Constitución o Modificación respectiva. Asimismo, informe al Tribunal si doña Lorena del Rosario Menares Moreno, ha sido miembro del Comité Paritario de Higiene y Seguridad Planta de Molino – Arroz y Premezclas durante el año 2020 y 2021.

SEPTIMO: Valoración de la prueba.

La totalidad de la prueba será valorada conforme a las reglas de la sana crítica.

OCTAVO: Hechos que se tienen por acreditados.

1. No fue un hecho controvertido la existencia de una relación laboral entre las partes, la que tuvo una vigencia desde el 16 de julio de 2016 al 30 de abril de 2021.

Al respecto se incorporó **Contrato de Trabajo** suscrito entre ambas partes, de fecha 01 de enero de 2017, celebrado entre empresas CAROZZI S.A., y la demandante señora Menares. En dicho instrumento, la trabajadora se obligó a desempeñar el cargo de “Auxiliar de Producción II”, en el establecimiento del empleador. Consta en su cláusula décima novena que se pactó que dicho contrato es de duración indefinida, estableciéndose en la cláusula vigésima que la trabajadora ingresó a prestar servicios el 16 de julio de 2016.



En consecuencia, se tiene por acreditada la existencia de una relación laboral entre las partes, en los términos del artículo 7 del Código del Trabajo.

2.- En relación a la función desempeñada por la trabajadora, según se indicó en el numeral anterior, en el contrato de trabajo se acordó que la señora Menares desempeñaría la función de “Auxiliar de Producción II”, labor que fue corroborada con la demás prueba, como liquidaciones de remuneraciones de la trabajadora, en las que aparece en el acápite Cargo la de “Auxiliar de producción II”, mismo cargo que figura en las evaluaciones de desempeño de la actora, función que fue confirmada por los testigos, tanto de la demandante como de la demandada.

3.- Luego, se tuvo por establecido que la relación laboral terminó el día 30 de abril de 2021, fecha en la que la empresa demandada habría desvinculada a la señora Meneses invocando la causal del artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa, causal que es cuestionada por la ex trabajadora, quien sostuvo que su despido ocurre en circunstancias en que se habrían vulnerado sus derechos fundamentales, en específico, el derecho a la vida e integridad física y psíquica y el de libertad de expresión, no produciéndose su desvinculación por causas objetivas, sino que como consecuencia de los reclamos que habría efectuado en contra de su jefa directa, la señora Walezka Arévalo.

4.- A juicio de quien suscribe, la prueba acredita de manera suficiente la vulneración de derechos fundamentales denunciada, probándose que la empleadora procedió a despedir a la trabajadora sin acreditar los hechos objetivos que requiere la causal de necesidades de la empresa invocada. Al efecto, se probaron los indicios del artículo 493 del Código del Trabajo, como se explicará a continuación.

Los hechos que se denuncian dan cuenta de una vulneración al derecho a la integridad física y psíquica de la trabajadora, al haberse producido, con conocimiento del empleador, agresiones verbales en contra de la denunciante y de otros trabajadores de la empresa, actos que no son justificables y que no permiten ponderar su proporcionalidad, al ser indefendibles e intolerables por la legislación laboral. Al efecto declaró una testigo (compañera de trabajo de la actora) que presenció en reiteradas oportunidades las agresiones que se denuncian, y otra (hija de la denunciante) que fue testigo de oídas de lo ocurrido. Por su parte, la prueba de la denunciada si bien contradijo lo anterior, reconoció estar en conocimiento de estos malos tratos, como se explicará a continuación.

En primer lugar, la denunciante llamó a estrados a la **señora Mireya Silva Figueroa**, trabajadora de la empresa, quien también fue desvinculada el día 30 de abril de 2021, por la misma causal invocada respecto de la señora Menares. La señora Silva explicó de manera detallada, consistente y en concordancia con lo referido por la actora en su libelo, los malos tratos verbales respecto de los que fue víctima tanto la denunciante, como la testigo y otros trabajadores, por parte de la señora Walezka Arévalo, quien de manera constante se refería de modo vulgar,



grosera, insultante y con garabatos respecto de sus empleados, hecho que era conocido por la jefatura de la empresa, y aceptado por esta.

La señora Silva relató diversos episodios en los que la señora Arévalo se refirió de manera burlesca e insultante respecto de quienes laboraban con ella. Al respecto señaló que *la señora Menares fue despedida porque ella denunció, informó los malos tratos verbales de parte de la maquinista Walezka Arévalo, por situaciones ocurridas durante el trabajo y durante un accidente laboral que ella presenció. Walezka Arévalo mantenía un cierto tipo de manejo verbal para dirigirse a las personas, despectivo, insultante, con muchos garabatos. Se refería a las personas como el “negro culiao”, a las personas haitianas que trabajaban en la planta, “guatona floja”, “las voy a pescar de la chora”. A una compañera le dijo “mongólica”. A otro le decía “el ciego”, el “rascacocos”, a uno de los jefes le decía “el maricón sonriente”. Refirió que a ella le dijo una vez “guatona”, “ataosas”, “como tan huevonas”, etc, etc, etc. En cuanto a la señora Menares, señaló que recibió humillación, le decía “vieja sapa culia”, que era muy “ataosa”, la amenazó que la iba a hacer echar por atrevida. En cuanto a lo que ocurrió el día 23 de abril de 2021, señaló que la máquina acusó falla de mal sellado, mecánica. Lorena estaba envasando, cuando ocurría eso se les indicaba que tenían que parar la máquina. Ese día Walezka estaba ofuscada porque quería sacar la producción, ella le gritaba “déjate de hueviar sapa culia, no voy a dejar que ningún huevon del comité paritario se meta en mi máquina”, expresiones que la testigo señaló haber presenciado directamente ya que estuvo presente.*

Así, el episodio que señala la denunciante en su demanda el día 23 de abril de 2021, fue corroborado por la testigo presencial señora Silva en los términos referidos.

Luego, si bien no se probó que el accidente o incidente sufrido por la señora Silva el día 26 de abril de 2021, pueda ser catalogado, en este juicio, como un accidente del trabajo, si se probó que ese día la señora Silva resultó accidentada en una de sus cejas, siendo trasladada a enfermería, según da cuenta el registro de asistencia de la señora Silva incorporado por la denunciada, siendo insultada por la señora Arévalo, tanto ella como la señora Menares, denunciando tales hechos al señor Matute.

Al respecto, resulta esclarecedor y otorga credibilidad lo depuesto por la afectada en juicio, la señora Silva, quien relató los diversos insultos de que fue víctima tanto ella como la denunciante, indicando *en cuanto al accidente laboral, que el día 26 de abril del año pasado, sufrió un accidente, la maquinista la mandó a cargar unos sacos muy pesados, se partió la ceja de arriba, con sangramiento importante, le aviso a ella, ella la miró muy enojada, le dijo “chucha la wea, a ustedes les pasan puras leseras, como tan huevonas”.* La testigo señaló que, en relación a lo que le dijo la señora Arévalo, *quedó plop, quedó en blanco, no sabía qué hacer. Sabía que existía un protocolo, pero nunca se le acompañó, le dijo vaya a hablar con el jefe de turno, Francisco Orellana, él la derivó a la enfermería.*



Lorena presenció esto, y otras personas de la sala. Después que volvió de enfermería le pidió al jefe de turno que hablase con ella, le pidió que hablara con Walezka Arévalo, tenía mucho miedo de hablar con ella, ella se jactaba de que tenía santos con el señor Zavala, la podían sacar de la línea y despedirla. En ese momento sentía temor ya que su esposo estaba sin trabajo, y era el sustento de su hogar. Ella la hizo sentir que era la culpable de su accidente, le dijo “como tan huevona”. Tenía miedo de hablar con ella. Le pidió al jefe de turno que hablase con la maquinista, para decirle lo que le habían dicho en enfermería, la dejaron haciendo algo leve, empezó el hostigamiento de ella, le decía “como tan huevona”, “me tienen aburrida”, siempre hablaba en plural. Su personalidad, por su bajo perfil, ella no es conflictiva, le costó mucho ir a hablar con su jefe directo don Jorge Matute, le dijo que la maquinista no llevó de buena manera su accidente, le contó que ella la garabateo y la ninguneo, le pidió cambio de línea.

La testigo señaló que el señor Matute le dijo que la señora Arévalo estaba estresada, y que él le dijo que se estresara con él pero no con las personas que trabajaban con ella.

Tal afirmación da cuenta de que el trato que tenía con sus trabajadores la señora Arévalo era conocido por la jefatura de la empresa, quienes pese a lo anterior, no procuró terminar con los insultos y malos tratos.

*Para sostener lo anterior, resultó esclarecedora la declaración del testigo de la demandada, **señor Claudio Andrés Martínez Zamora**, Jefe de Planta de la demandada, quien si bien refirió que la desvinculación de la denunciante se debió a las necesidades de la empresa, y señaló que el trato de la señora Arévalo era “normal”, reconoció que este era un trato “rudo”, “con gritos, por el ruido de la plata”. Al efecto señaló que *el jefe de producción es Jorge Matute, y la línea de producción es operada por el operador, era Walezka Arévalo. Ahora hay otro operador de reemplazo, a quien conoce, trabaja con ella... El trato de Walezka es normal, puede parecer un poco rudo para las personas, es el trato que se les da en forma productiva, las personas no cuentan con grandes estudios, es un trato convencional comparado con el resto de sus compañeros.**

*Luego, declaró el propio **señor Jorge Luis Matute Garcia**, Jefe de Producción, quien si bien indicó que no se visualizó un trato que no corresponda dentro de la planta, reconoció haber recibido en una oportunidad un reclamo por parte de la señora Lorena Menares y por la testigo señora Silva, quien contestando las preguntas de la contraria, señaló que *Lorena le comentó que sentía un trato discriminatorio por la operadora, que era irrespetuosa, que le levantaba la voz, es lo que recuerda. La operadora le decía que le alzaba la voz, había un tipo de desviación en su trabajo, no recuerda si específicamente le dijo alguna grosería o palabra. Había un reclamo por el trato. Ellas pasaron y lo hablaron directamente con él. No sabe si lo habló con algún jefe de turno. Posteriormente conversó con la otra parte. Le señaló que las faltas de respeto no son tolerables. Le informó del canal de denuncia. La señora Mireya también**



reclamó mal trato, fue lo mismo, que no era la forma correcta como se expresaba la operadora.

Como testigo de oídas declaró una de las hijas de la denunciante, la señora **Lorena Virginia Ortiz Menares**, quien indicó haber escuchado muchas veces de su madre los malos tratos de los que era víctima tanto ella como otros trabajadores por parte de la maquinista señora Walezka Arévalo, a quien le solicitó que dejase de trabajar en ese lugar ya que no merecía dicho trato, sin embargo, atendida la situación familiar que estaban atravesando, se vio obligada a aceptar. Al efecto, la señora Ortiz señaló que *la señora Arévalo era la maquinista que estaba encargada de las operarias que trabajaban con ella, eran 2 o 3. El trato entre la señora Arévalo, en base a lo que su madre le contó, le habló en todo momento de la mala forma en que ella se expresaba tanto a ella, como a sus compañera de labores, y a todas las personas que trabajaban como personal de aseo. Una de las personas que trabajaba con ella, que tenía problemas neurológicos, hablaba mal de ellas. Le expuso como trataba a la jefatura, como trataba a la señora Mireya, por raza, sexo, color de piel, contextura física. Su madre le comentaba que tenía un trato despectivo, “el rascacocos”, “el maricón sonriente”, “la guatona”. Mi mamá “aleteaba”. Cada vez que ella le avisaba que la máquina estaba con problemas le decía que se dejara de “aletear”, refiriéndose a que no alegara... La señora Arévalo tenía un trato despectivo, cuando le pedía ir al baño, ella le decía que fuera “a hacer pichi y no a cagar porque tenían que seguir trabajando”. Por la estatura de mi madre, mi madre cojea, en varias oportunidades le decía “ya coja, anda al baño”. Ella lo hacía como chiste, pero entre un jefe y un trabajador no puede existir ese trato, no puede estar tratándola de coja, ni su familia le habla así.*

También la testigo se refirió a la denuncia que realizó la señora Menares a su Jefe respecto a los malos tratos de la señora Arévalo, señalando que *mi madre fue a notificar a la jefatura superior, a don Jorge Matute, le comentó que la trataba mal a ella, a Mireya, a un compañero no vidente al que le decía “el rascacocos”, decía que “el viejo cochino se estaba rascando los cocos”, le decía “el ciego”, lo anterior su madre se lo comunicó al señor Matute en una fecha cercana a la de su despido.*

Las declaraciones transcritas, acreditan los malos tratos denunciados por la actora, respecto de los que fue víctima tanto ella como otros trabajadores de la empresa, quienes trabajaban bajo el mando de la maquinista la señora Walezka Arévalo, quien se expresaba con groserías e insultos hacia sus trabajadores, de manera constante y reiterada, trato “rudo” o a “gritos” que no tiene justificación si denigra a sus empleados, con sobrenombres insultantes, los que si bien pueden haber sido expresados sin medir sus consecuencias por la señora Arévalo, en una especie de “broma”, resultan inaceptables en un ambiente de trabajo, ejercidos dentro de la facultad de mando del empleador por uno de sus empleados en contra de sus subalternos, en conocimiento de la jefatura.



5.- Si bien efectivamente no consta que la señora Menares haya presentado la denuncia a través de los canales dispuestos por la empresa en su Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, ni que se haya utilizado el canal formal, ambos testigos de la demandada, Jefes de Planta de la empresa, reconocieron haber tomado conocimiento de la denuncia efectuada por la actora como por la señora Silva, no restando credibilidad lo anterior a lo razonado. Lo mismo en relación a no haber contado con corroboración lo expuesto por la denunciante en cuanto a haber conversado de lo ocurrido con un dirigente sindical de la empresa, hecho que no resta credibilidad a las agresiones verbales que se tuvieron por acreditadas.

En este punto hay que tener en consideración que el despido se produjo de manera muy cercana al reclamo que hizo la trabajadora al señor Matute, el día 26 de abril de 2021, siendo desvinculada solo 4 días después, lo que podría explicar el no haber efectuado la denuncia de manera formal inmediatamente de ocurrido el episodio que gatillo el reclamo efectuado ante el señor Matute, o no haber obtenido respuesta del sindicato.

6.- Efectivamente no se acreditó que la denunciante haya formado parte del Comité Paritario de la empresa, cuestión que quedó de manifiesto con el **Oficio recibido de la Inspección del Trabajo**. Sin embargo, el hecho de que la señora Menares no pertenezca a dicho organismo no le resta gravedad a los malos tratos que se tuvieron por probados, así como tampoco le resta valor a lo señalado por esta en cuanto a que ella denunciaba al Comité las situaciones que visualizaba como de peligro para los trabajadores, hecho que en ningún caso permite a su jefatura tratarla con expresiones tan insultantes como “vieja sapa”.

7.- En cuanto a los medios de prueba consistentes en 2 videos de la supuesta falla mecánica de la máquina fiscalizada por la señora Arévalo, se les restara valor toda vez que no cuentan con fecha, ni consta quien habría tomado dichas imágenes, así como tampoco permiten a esta jueza determinar la efectividad de la denuncia en cuanto a la falla de dicho artefacto sin contar con prueba idónea al efecto. Sin perjuicio de lo anterior, y en relación al numeral que antecede, dichos registros dan credibilidad a lo señalado por la señora Menares en cuanto a que habría grabado esas imágenes a fin de denunciar frente al Comité Paritario el supuesto mal funcionamiento de la máquina que operaban, el que como se señaló, no fue probado, pero si justifica la afirmación de la actora en cuanto a que por grabar dichas imágenes habría sido insultada por la señora Arévalo.

8.- Ahora, en cuanto a las razones del despido, se probó que días después del episodio ocurrido el día 26 de abril de 2021, la señora Menares es desvinculada el 30 de abril invocando su empleador la causal de necesidades de la empresa.

Al efecto, la causal invocada es una causal objetiva, que requiere para su prueba que el empleador acredite las necesidades invocadas, y que lleven a



concluir que el despido de la trabajadora se debió a razones objetivas, lo que no se materializó en autos.

Así, si bien los **testigos de la demandada** señalaron que la línea de la máquina que operaba la señora Menares fue reestructurada, asumiendo sus funciones operadores de otras líneas de producción de la empresa, y que se habría tomado la decisión de desvincularla a ella y no a otros trabajadores atendido a que su desempeño era menor al de otros operarios, para la cual incorporó **Informes de Desempeño**, dichas razones objetivas, en atención a lo razonado en los numerales anteriores, no fueron probadas, pareciendo más tratarse de un caso en que la empresa desvinculó a la trabajadora como consecuencia de sus reclamos, que por una razón que diese cuenta de la reestructuración mencionada.

Al respecto, la empresa si bien incorporó **carta de despido, comprobante de envió, y finiquito** en relación a la desvinculación de la actora, así como el **listado de despidos de trabajadores de la Planta de Arroz** de la empresa correspondiente a los meses de marzo, abril y mayo de 2021, tales antecedentes no son suficientes para justificar la baja de producción señalada por los **testigos de la demandada**, no presentándose otros datos que justifiquen lo expuesto por éstos en juicio. No bastan los antecedentes mencionados si lo que se pretende es justificar la desvinculación de la trabajadora, en circunstancias que la prueba acredita que la verdadera razón del despido de la demandante se dio como consecuencia de los reclamos efectuados en contra de la señora Arévalo, siendo víctima de vulneración en sus derechos fundamentales, como se explicó.

NOVENO: Vulneración de los derechos fundamentales de la trabajadora durante la vigencia de la relación laboral y con ocasión del despido.

La denunciante alegó haber sufrido una grave vulneración de sus garantías fundamentales, específicamente la del artículo 19 N°1 de la Constitución Política de la República de Chile, vulnerándose su derecho a la integridad física y psíquica, al haber sido víctima de malos tratos por parte de la señora Walezka Arévalo, maquinista a cargo de la máquina que operaba la señora Menares, quien de manera constante se refirió de manera insultante tanto respecto de ella como de sus compañeros de trabajo, hechos que se agudizaron luego del día 23 y 26 de abril de 2021, fecha en que la señora Silva sufre un incidente operando una máquina de la empresa, que desencadenó en la denuncia de la actora como de la trabajadora señora Silva a la Jefatura, sin que se hayan tomado medidas al respecto, siendo desvinculada días después por necesidades de la empresa. La denunciada hizo suyos los actos de maltratos, humillaciones e insultos que efectuó la señora Arévalo, lesionando la integridad psíquica de la trabajadora, por causas imputables a la denunciada quien dentro de sus facultades de dirección y poder de mando sometió a la denunciante a un trato indigno por parte de la operaria de la máquina ROVEMA doña Walezka Arévalo.



El artículo 5 del Código del Trabajo dispone que el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador, tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pudieran afectar la intimidad, la vida privada o la honra de éstos.

Luego, el artículo 19 N° 1 de la Constitución Política asegura a todas las personas el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica.

A su vez, el artículo 485 del Código del Trabajo, dispone que el procedimiento de tutela laboral se aplicará respecto de las cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de las normas laborales, que afecten los derechos fundamentales de los trabajadores, entendiéndose por éstos los consagrados en la Constitución Política de la República en su artículo 19, números 1º, inciso primero, siempre que su vulneración sea consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral. Dispone su inciso tercero que se entenderá que los derechos y garantías a que se refieren los incisos anteriores resultan lesionados cuando el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador limita el pleno ejercicio de aquéllas sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial.

Asimismo, tales hechos dan cuenta de haberse transgredido la garantía constitucional del artículo 19 N° 12 de la Constitución Política de la República, al haberse sancionado a la denunciante como consecuencia de haber reclamado en contra de la denunciada, por los malos tratos ejercidos por la señora Arévalo, y por el mal funcionamiento de una de las máquinas, cuestión que la denunciante hizo presente al Comité Paritario, traduciéndose esa transgresión en que las comunicaciones efectuadas por la trabajadora tuvieron una consecuencia en el ámbito laboral, produciéndose el despido de la operaria.

DECIMO: Prueba de indicios:

El artículo 493 del Código del Trabajo dispone 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.

Como sostiene el profesor Ugarte, las razones de la rebaja en el esfuerzo probatorio al trabajador afectado, es el carácter manifiestamente escondido de las conductas lesivas de estos derechos, encubiertas comúnmente en conductas aparentemente lícitas y no lesivas, lo que hace muy difícil (en el texto citado el profesor señala “casi imposible”), la acreditación del móvil o de la finalidad discriminatoria.

Así, no se trata de una alteración de la carga de la prueba, ya que la denunciante debe aportar antecedentes de que la conducta lesiva se ha producido, sino de una rebaja del estándar de prueba, no estando obligada la víctima a aportar plena prueba, sino que una sospecha razonable.

El denunciante en estos autos presentó suficiente prueba que acredita tales



indicios como se explicó en los considerandos previos, acreditando una situación de vulneración grave a los derechos señalados.

UNDECIMO: Prestaciones a las que se condenará a la denunciada.

Que en atención a que la denuncia será acogida por haberse acreditado vulneración a las garantías constitucionales y legales referidas, se ordenará el pago de la **indemnización especial de la acción de tutela** durante la relación laboral y con ocasión del despido que contempla el artículo 489 inciso tercero del código citado, fijándose esta en el monto de seis (6) remuneraciones atendida la entidad de la transgresión ejecutada.

Habiéndose acreditado que el despido de la actora fue injustificado corresponde que se acoja lo pedido por concepto de devolución del **descuento por aporte del empleador a la AFC Chile**, toda vez que para que dicho descuento opere es necesario que el contrato termine por la causal de necesidades de la empresa, lo que no ocurre en autos al haberse acreditado que el despido se produjo invocando el empleador de manera improcedente dicha causal.

En cuanto al monto solicitado por concepto de **diferencia insoluta de indemnización por años de servicios**, y por **indemnización sustitutiva de aviso previo**, se acogerá lo pedido atendido el monto de remuneración que se fija en el motivo que sigue según dispone el artículo 172 del Código del Trabajo.

En cuanto al **recargo legal**, se accederá a lo pedido, fijándose este en un 30% según dispone el artículo 168 letra a) del Código del Trabajo, al haberse dado término a la relación laboral invocando de manera improcedente el artículo 161 del código del ramo.

En relación a los montos que se reclaman por **feriado legal y feriado proporcional**, habiendo probado el denunciado haber otorgado y compensado dichos estipendios con los documentos incorporados consistentes en solicitud y comprobante de feriado legal de 15 de febrero de 2021 por 15 días, resumen de feriado legal de 2017 a 2021, y finiquito de fecha 12 de mayo de 2021, se rechazará lo pedido.

DUODECIMO: Base de cálculo según dispone el artículo 172 del Código del Trabajo.

Que, para el cálculo de las prestaciones que se reclaman, se deberá estimar como monto de la última remuneración percibida por la denunciante la de \$585.858.-, monto que se obtiene como resultado las tres últimas liquidaciones de remuneraciones incorporadas por la denunciada, de los meses de febrero, marzo y abril de 2021, efectuados los descuentos que dispone la norma citada.

DECIMO TERCERO: Improcedencia de acoger la demanda subsidiaria.

Habiéndose acogido lo solicitado a lo principal del libelo pretensor, resulta innecesario pronunciarse acerca de la demanda entablada de manera subsidiaria en el primer otrosí.

DECIMO CUARTO: Prueba no analizada.



Que la demás prueba rendida y no pormenorizada en los motivos anteriores en nada altera lo razonado precedentemente, resultando esta impertinente o sobreabundante.

DECIMO QUINTO: Costas

Que no habiendo resultado totalmente vencida la parte denunciada se le eximirá del pago de las costas de la causa.

Visto lo dispuesto en los artículos 1, 2, 5, 161, 168, 420, 425 y siguientes, 445, 446 y siguientes, 453, 454, 455, 456, 459 y siguientes, y 485 y siguientes del Código del Trabajo, artículo 19 N°1 y 12 de la Constitución Política de la República; y artículo 1.698 del Código Civil, **SE RESUELVE:**

I.-Que, se acoge la denuncia de tutela y se declara que la denunciada ha vulnerado las garantías constitucionales del artículo 19 N° 1 y 12 de la Constitución Política, durante la vigencia de la relación laboral y con ocasión del despido;

II.-Que, se declara que el despido de la denunciante es improcedente;

III.- Que, en consecuencia, se condena a la denunciada al pago de las siguientes prestaciones:

a. Indemnización equivalente a 06 (seis) remuneraciones por vulneración de derechos fundamentales, conforme al artículo 489 del Código del Trabajo, por la suma de \$3.515.148.- (tres millones quinientos quince mil ciento cuarenta y ocho pesos);

b. Diferencia insoluta por indemnización por años de servicios por la suma de \$12.658.- (doce mil seiscientos cincuenta y ocho pesos);

c. Recargo legal del 30% sobre la indemnización por años de servicios, por la suma de \$878.787.- (ochocientos setenta y ocho mil setecientos ochenta y siete pesos);

d. Por concepto de diferencia insoluta de la indemnización sustitutiva de aviso previo, por la suma de \$2.532.- (dos mil quinientos treinta y dos pesos);

e. Devolución del descuento por aporte del empleador a la AFC Chile por la suma de \$652.899 (seiscientos cincuenta y dos mil ochocientos noventa y nueve pesos);

IV.- Que, las sumas ordenadas deberán ser pagadas aplicándose los intereses y reajustes establecidos en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

V.- Que, no se condena en costas a la denunciada por no haber resultado totalmente vencida;

VI. Remítase copia de esta sentencia a la Dirección del Trabajo conforme establece el artículo 495 inciso final del Código del Trabajo, para su registro.

Regístrese y archívese en su oportunidad.

Dictada por **CLAUDIA ARRIAGADA SANTELICES**, Jueza Destinada del Juzgado de Letras del Trabajo de San Bernardo.





A contar del 03 de abril de 2022, la hora visualizada corresponde al horario de invierno establecido en Chile Continental. Para la Región de Magallanes y la Antártica Chilena sumar una hora, mientras que para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar dos horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>