

RIT : T-7-2022
RUC : 22-4-0391773-0
DEMANDANTE : LORETO DEL PILAR OYARZO ACEVEDO.
DEMANDADO : FÁBRICAS Y MAESTRANZAS DEL EJERCITO
FAMAE
MATERIA : DENUNCIA DE TUTELA CON OCASIÓN DEL
DESPIDO, NULIDAD DEL DESPIDO, COBRO DE PRESTACIONES
LABORALES E INDEMNIZACIONES, EN SUBSIDIO, DESPIDO
INJUSTIFICADO Y COBRO DE PRESTACIONES LABORALES.

Talagante, cinco de diciembre de dos mil veintidós.

Visto y oídos los intervinientes:

Primero: Que, con fecha 21 de marzo de 2022 (folio 02), ante este Tribunal comparece doña **Loreto del Pilar Oyarzo Acevedo**, cédula nacional de identidad N°17.158.798-0, actualmente cesante, domiciliada en Porvenir N° 0370, Villa Las Cadenas, comuna de Talagante, quien deduce demanda laboral en procedimiento de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales ocurridos con ocasión del despido en contra de su ex empleador **FÁBRICA Y MAESTRANZAS DEL EJERCITO FAMAE**, Rut N° 61.105.000-3, del giro de su denominación, representado por don **Rafael Mesa Feres**, cédula nacional de identidad N° N° 10.054.582-9, ignora profesión u oficio, ambos domiciliados en Manuel Rodríguez N°2, comuna de Talagante, conforme a los fundamentos de hecho y de derecho que pasa a exponer:

Señala que trabajó bajo vínculo de subordinación y dependencia por contrato indefinido para la demandada FAMAE, siendo contratada el día 07 de octubre del año 2013, para desempeñar la labor correspondiente al cargo N° 2803, con el grado M, bajo la denominación “Encargada de Contabilidad Nivel Tres”, en Gerencia de Finanzas, con una jornada laboral de 45 horas. Posteriormente, en el año 2021, se modificó su cargo a “Jefe de Departamento”, cargo N° 4301, grado D, su remuneración mensual se encontraba compuesta de un sueldo, con sueldo base, 12% de trienios, 60% de asignación profesional y 13% de base, 12% de trienios, 60% de asignación profesional y 13% de bonificación profesional extraordinaria, siendo su última remuneración mensual para efectos indemnizatorios la suma de \$ 1.914.110.-.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: TVXXXCZPBXX

Agrega que desarrolló sus funciones con normalidad por 7 años, lo que cambio en el año 2021, ya que con fecha 01 de febrero de ese año asumió el puesto de Jefa de Departamento de Gestión Financiera, pero sólo de palabra, no de manera formal, debido a una serie de desvinculaciones ocurrida en la Gerencia de Finanzas en enero del año 2021, por lo que tuvo que asumir este nuevo cargo y a la vez entregar de forma diligente su cargo anterior, que era de analista contable dentro del Departamento de Contabilidad, lo que generó una gran carga laboral al tener que asumir todo esto sola, teniendo como consecuencia además, el no poder hacer uso de sus vacaciones legales durante los meses de verano, a pesar del acotado tiempo, quedándose a trabajar después de su jornada laboral y los fines de semana, logró entregar todo lo que tenía a su cargo en contabilidad y recién con fecha 01 de marzo de 2021 firmó el anexo de contrato de trabajo, con su nuevo cargo y sueldo, sin que se reconociera el trabajo realizado durante el mes de febrero.

Expone que, con el tiempo comenzó a llegar gente nueva a la Gerencia de Finanzas a ocupar los puestos que estaban disponibles, lo que, junto a la gran carga laboral, gradualmente fue provocando un mal ambiente de trabajo, lo que comenzó a afectarle, significando un gran estrés, que se manifestó físicamente mediante un lumbago por el que le otorgaron licencia médica desde el 13 de junio al 02 del año julio de 2021.

Señala que, con posterioridad, le diagnosticaron depresión, crisis de pánico e insomnio, motivo por el que le prescribieron licencia médica psiquiátrica desde el 05 de julio del año 2021 por, aproximadamente, siete meses, hasta el 12 de febrero del año 2022, período durante el cual adicionalmente le prescribieron psicotrópicos y desde octubre del año 2021 con terapias psicológicas con la psicóloga Carlota de Orte.

Indica que, al terminar la última licencia médica vuelve a trabajar el día 14 de febrero de 2022, encontrándose sin oficina, sin su computador, con todas sus cosas personales guardadas en cajas y con una persona nueva cumpliendo sus funciones, doña Francisca Olmedo Reyes, sin que le hubiesen advertido y/o comunicado esta situación.

Expone que nadie le explicó qué iba a pasar con su situación laboral y la mantuvieron durante toda la jornada laboral sin hacer nada, hasta que finalmente la Gerenta de Finanzas, doña Jennifer Malhue, la manda a llamar alrededor de las 16:00 horas para informarle que sería desvinculada de la empresa por orden del Director de FAMAE, entregándole una carta en que se invoca la causal contemplada en el artículo 161 del Código del Trabajo, esto es “necesidades de la empresa”, con el pago de



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: TVXXXCZPBXX

vacaciones legales y proporcionales por 42 días por la suma de \$2.671.866.-, indemnización por 8 años de servicio por la suma de \$15.312.880.- e indemnización sustitutiva del aviso previo por \$1.194.1110.-, conforme transcribe en su libelo.

Agrega que con fecha 01 de marzo de 2022, firmó un finiquito en la Notaría de Talagante de doña María Eugenia Le-Bert, en la cual efectuó expresa reserva de derechos, especialmente para demandar por nulidad del despido, cobro de cotizaciones previsionales, despido injustificado, diferencias en indemnizaciones y recargos por término del contrato y su base de cálculo, bonos, gratificaciones, horas extras, remuneraciones y feriado pendientes, indemnizaciones por accidentes laborales y/o enfermedades profesionales y también por mis derechos y garantías fundamentales vulnerados durante la relación laboral y con ocasión del despido, por medio del procedimiento de tutela laboral.

Alega que, habiendo desempeñado sus funciones sin inconvenientes desde el inicio de la relación laboral, resultaría evidente que el haber estado con licencia médica durante tantos meses significó para su ex empleador que quedó incapacitada para ejercer su labor, lo que resulta discriminatorio.

Funda en derecho su alegación en los artículos 489, inciso primero, 493 y 2° del Código del Trabajo, en relación con el artículo 19 N° 2 y 16 de la Constitución Política de la República, artículo 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de 1966, artículo 2.2 del Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966.

Señala como indicios de la discriminación alegada, los siguientes:

- Su ex empleador se encontraba en conocimiento de las licencias médicas, otorgadas de forma continua desde el 13 de junio del año 2021 al 12 de febrero del año 2022.
- Al volver a trabajar, con fecha 14 de febrero de 2022 no tenía ningún tipo de incapacidad para continuar con mis labores de Jefatura, se encontró sin oficina, sin computador y con otro trabajador cumpliendo sus funciones, la mantuvieron durante toda la jornada laboral sin funciones, el despido se produce ese mismo día, es decir, inmediateamente al terminar sus licencias médicas.
- Sólo ella fue despedida ese día del Departamento de Gestión Financiera, siendo jefatura.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: TVXXCZPBXX

- El fundamento mencionado en la carta de despido como necesidades de la empresa para justificar su desvinculación, esto es, “sus funciones serán asumidas por el Gerente y Encargados de Área” no es real, ya que al volver a trabajar ya se encontraba doña Francisca Olmedo reemplazándola cumpliendo las mismas funciones que cumplía, lo que se mantiene hasta el presente
- El cargo de Jefe de Gestión Financiera consta en el artículo 65 del Reglamento Orgánico y de Funcionamiento de FAMAE por lo que difícilmente podría simplemente desaparecer ese cargo.
- la demandada ha desplegado en otras oportunidades conductas discriminatorias dirigidas a trabajadores que han tenido licencias médicas prolongadas.
- a raíz de la celebración del aniversario de FAMAE en octubre de 2021, se entregaría una gift card a cada trabajador por el monto de \$30.000, comunicando expresamente que no se consideraría para estos efectos al personal que se encontrara con licencias médicas prolongadas, como era su caso.

Realiza consideraciones de derecho, respecto a la aplicación del Código del Trabajo conforme al artículo primero del mismo y lo resuelto por el tribunal constitucional en la causa Rol N° 12.345-2021 con fecha 28 de enero de 2022; a la protección del trabajador, el fundamento legal de la indemnización por daño moral que se encontraría en el artículo 495 N° 3 del Código del Trabajo; la declaración del despido injustificado, indebido o improcedente, del artículo 168 del Código del Trabajo, que faculta para solicitar el recargo legal. La carga de la prueba, señala que es del demandado conforme al artículo 454 N° 1 inciso 2° del Código del Trabajo, existe la presunción de la retención de las cotizaciones de seguridad social por el sólo pago de las remuneraciones, establecido en los artículos 17, 18 y 19 del Decreto Ley 3.500, y artículo 3° inciso 2° de la ley 17.322, y el artículo 63 del Código del Trabajo respecto de los reajustes e intereses de las prestaciones laborales adeudadas. Así también, la ley Bustos establecida en el artículo 162 incisos 5° y 7° del Código del Trabajo.

Agrega jurisprudencia de la Excelentísima Corte Suprema, Ilustrísima Corte de Apelaciones y Tribunal Constitucional relacionada al caso en comento.

Como peticiones concretas, solicita se acoja la demanda, que se declare el despido injustificado, nulo, y el pago de las siguientes prestaciones:



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: TVXXXCZPBXX

1. Indemnización por 11 meses de remuneraciones de acuerdo al artículo 489 inciso tercero del Código del Trabajo por \$21.055.210.-
2. Recargo legal del 30% artículo 168 letra a) del Código del Trabajo por \$4.593.864.-
3. Indemnización por daño moral por \$5.000.000.- o la que se determine.
4. Remuneración que se devengue desde la fecha del despido hasta la convalidación del mismo, a razón de \$1.914.110.- mensuales conforme al artículo 162, inciso 5º y 7º del Código del Trabajo.
5. Pago de cotizaciones de seguridad social en AFC impagos por el periodo trabajado.
6. Reajustes e intereses y las costas del juicio.

Finalmente solicita tener por interpuesta demanda en contra de Fábricas y Maestranzas del Ejército, "FAMAE", representada por don Rafael Mesa Feres, ambos ya individualizados, y solicita acogerla en todas sus partes, declarando que el despido del que fue objeto fue discriminatorio y que corresponde condenar al demandado al pago de indemnización por 11 meses de remuneración e incremento del 30%, daño moral, que además el despido es nulo y se condene al pago de las cotizaciones previsionales adeudadas en AFC por todo el período trabajado; se condene , en conformidad a la ley N° 19.886 de Bases de los Contratos Administrativos de Suministro y de Prestación de Servicios, a quedar excluida de contratar con el Estado en los términos establecidos en dicha ley; que se decrete como medida que la denunciada efectúe una publicación por a lo menos 10 días consecutivos en el diario mural o su equivalente, en el lugar donde prestaba servicios de manera que permita la visualización de todos los trabajadores, en que se comprometa a respetar los derechos fundamentales de sus trabajadores y manifieste su pesar por haber incurrido en un despido discriminatorio, enviando copia de dicha publicación vía carta certificada a mi domicilio; más los reajustes e intereses de acuerdo a las normas laborales vigentes, con expresa condenación de costas.

En el primer otrosí de su presentación y en forma subsidiaria demanda de despido injustificado, nulidad del despido y cobro de prestaciones laborales en contra de su ex empleador a fin de que se declare que su despido es injustificado y nulo y, con el mérito de la declaración anterior, se ordene a la demandada el pago del incremento legal del artículo 168 letra a) del Código del Trabajo, las remuneraciones que se



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: TVXXXCZPBXX

devenguen desde la fecha del despido hasta la convalidación del mismo, a razón de **\$1.914.110.-** mensuales conforme al artículo 162, incisos 5º y 7º del Código del Trabajo y el pago de las cotizaciones previsionales adeudadas en la Administradora de Fondos de Cesantía, por todo el período trabajado para su ex-empleadora, según la liquidación que practique el tribunal, con los debidos reajustes, intereses y con expresa condenación en costas, reiterando para ello los fundamentos de hecho y de derecho ya expuestos.

Segundo: Que con fecha 04 de mayo de 2022 (folio 13), consta notificación a la denunciada y demandada.

Tercero: Que, con fecha 06 de julio de 2022 (folio 14), la demandada contesta la denuncia de tutela y demanda subsidiaria solicitando sea rechazada, con costas.

Señala que es efectivo lo siguiente: la fecha de inicio de la relación laboral con la demandante; la fecha de término de la relación laboral con la demandante; el cargo, funciones; la jornada laboral; el monto de la última remuneración de la demandante.

Por otro lado controvierte la supuesta efectividad de los hechos que se alegan como fundamento de la tutela y su vínculo con el despido realizado, así como la supuesta efectividad y cuantía del daño moral que se alega en razón de ello, y la procedencia de la indemnización en virtud del artículo 489 del Código del Trabajo; la procedencia del recargo del 30% conforme al artículo 168 letra A del Código del Trabajo, toda vez que la causal se encuentra debidamente fundada según consta en la comunicación del despido; y la procedencia de entender al despido como nulo y, como consecuencia, la condena al pago de las cotizaciones y remuneraciones correspondientes hasta la convalidación del despido.

Respecto de la denuncia de tutela laboral, señala que si bien la demandante presentó una serie de licencias médicas de carácter psiquiátricas en el último período en el que desempeñó funciones en la empresa, ello no tiene vínculo alguno con la decisión de desvincularla de la misma empresa, pues dicha desvinculación se debe, como le informó en la carta de aviso de término de relación laboral, a la reestructuración de la empresa, siendo improcedente, evidentemente, interponer la presente denuncia con una clara intención de obtener indemnizaciones que no proceden extendiendo el alcance de las disposiciones legales al efecto.

Explica que ha habido muchos cambios dentro de la política organizacional en FAMAE, cambios que han significado la reestructuración en muchos departamentos, lo que ha traído como consecuencia movimientos dentro de la empresa y el despido de



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: TVXXXCZPBXX

muchos trabajadores, que nada tienen que ver con las circunstancias específicas manifestadas por la actora, por lo que no se estaría vulnerando la integridad psíquica o el derecho a la honra del ex trabajador, pues bajo esa lógica, todo trabajador desvinculado podría ver afectado este derecho fundamental consagrado en la Constitución Política, al no estar de acuerdo con su desvinculación pese a que el empleador esté cumpliendo íntegramente con la normativa legal al efecto.

Alega que, como consecuencia de negar la efectividad de los hechos que se alegan como fundamento de la tutela laboral, niega también la existencia del daño moral, pues no hay antecedente alguno que dé cuenta del daño extrapatrimonial o emocional que habría tenido la persona conforme lo alega y tampoco se acompaña antecedente alguno que permita cuantificarlo, siendo entonces, los \$5.000.000.- que pide la contraria una cifra infundada, que carece de todo fundamento que permita cuantificar el daño emocional o extrapatrimonial supuestamente provocado, en dicha cifra y no en una diferente, si es que existiese tal daño, más aun considerando además el monto que establece el artículo 489 del Código del Trabajo, el cual establece una sanción en razón de hechos de la naturaleza de tutela laboral que puede fijarse entre 6 a 11 meses de remuneración, la que en este caso supera incluso el monto de indemnización por años de servicios considerando 8 meses, de modo que claramente representaría un enriquecimiento sin causa y desproporcionado.

Respecto del despido injustificado y el recargo del 30% indica que la ex trabajadora demandante efectivamente presento en forma reiterada licencias médicas, pero el despido, además de haber respetado dichas licencias médicas, en nada tiene relación con dichas licencias, sino que por el contrario, y según consta en la comunicación del despido que acompañaremos, la desvinculación laboral se funda en la causal de necesidades de la empresa conforme al artículo 161 del Código del Trabajo, adjuntando jurisprudencia que avalarían los fundamentos de la carta en cuanto a que lo fundamental de la causal de necesidades de la empresa no radica necesariamente en motivos económicos, aunque sí de motivos objetivos, siendo la enumeración del artículo 161 solo ejemplar. En cualquier caso, se considera la reestructuración de la empresa con determinados fines, razón suficiente para considerar que concurre la necesidad de la empresa invocada, más aun considerando que no fue el único trabajador despedido sino otros en la misma hipótesis o similar, y además, se le efectuó el pago respectivo de la



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: TVXXCZPBXX

indemnización por años de servicios, la indemnización sustitutiva del aviso previo, y el feriado legal correspondiente.

En este punto, hace presente que por reestructuración y modernización de la empresa, FAMA E procedió a desvincular a una serie de trabajadores de la misma, cuyo motivo radica precisamente en una necesaria reestructuración de la empresa demandada, asumiendo las funciones que antes desempeñaba el demandante, el Gerente respectivo y los Jefes de Área según corresponda, particularmente en el área donde se desempeñaba la ex trabajadora demandante, en circunstancias además que no fue la única afectada y sus funciones se absorbieron por otros cargos.

Respecto de la nulidad del despido, señala que la naturaleza jurídica de esta institución se desprende de lo establecido en la norma que lo regula, cual es el artículo 162 del Código del Trabajo, que, según lo ha entendido tanto doctrina como jurisprudencia, se entiende como una sanción al empleador que no enteró los fondos previsionales en el órgano respectivo a la fecha del despido, de modo que suspende la obligación del trabajador de realizar las funciones por las que fue contratado, mientras que mantiene vigente las obligaciones del empleador de pagar ciertos montos asociados al contrato que previamente los vinculaba. Ello, en principio, se mantendría desde la desvinculación del trabajador hasta la convalidación del despido, es decir, la carta certificada que da cuenta del pago respectivo. Este punto se vincula también con la obligación o no del pago en el Fondo de Cesantía.

Precisa que al ser una norma sancionadora debe interpretarse en forma restringida, de modo tal que solo procederá en el caso que el empleador se haya encontrado en la situación fáctica de pagar y no lo hizo, lo que no se verifica en la especie, puesto que la obligación de pago en este caso no corresponde, pues a su respecto, durante la relación laboral, se aplicaba la normativa especial que regulaba al personal civil de FAMA E conforme a los pronunciamientos tanto de la Contraloría General de la República como de la Excma. Corte Suprema, que coinciden en señalar que dicha normativa especial debe aplicarse en forma preferente respecto del Código del Trabajo, y ello aún con el fallo derogatorio pronunciado por el Excmo. Tribunal Constitucional en causa Rol N°12.345-21-INC, pues conforme al artículo 94 de la Constitución, dicha sentencia solo tiene efecto a futuro luego de la publicación de ella en el Diario Oficial, sin nunca tener efecto retroactivo.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: TVXXXCZPBXX

Indica que establecer que esta deberá ser considerada una consecuencia de la declaración de inconstitucionalidad que el Excelentísimo Tribunal Constitucional efectuó al derogar los artículos 2º, del Decreto Ley N° 3.643, de 1981 y 4º del Decreto Ley N° 2.067 de 1977, que esta demandada, al igual que la Contraloría General de la República y la Excma. Corte Suprema, consideraba aplicables al término del contrato de trabajo de la demandante y excluía la aplicación del Código del ramo a su terminación, así como de la Ley 19.728, por lo cual, mal podría exigirse al demandado el haberse encontrado pagadas dichas cotizaciones previsionales al momento del despido.

Finalmente, precisa cuál sería el alcance de las consecuencias de la nulidad, pues si bien la norma citada (artículo 162 del Código del Trabajo) señala en su inciso séptimo que la obligación de pago se extiende desde la fecha del despido hasta la fecha de envío o entrega de la comunicación al trabajador, es decir, de la convalidación, en el caso de marras hay una consideración en particular que limita dicho alcance, ya que diversa jurisprudencia de la Corte de Apelaciones de Santiago y de la Excma. Corte Suprema ha decidido limitar el monto que alcanzaría esta sanción a un máximo de seis meses, tanto por razones de equidad como por certeza jurídica y por el principio de proporcionalidad que se desprende de la misma Constitución Política de la República y que ha fundado más de una sentencia estimatoria de inaplicabilidad.

Por lo anterior, solicita tener por contestada la denuncia y demanda principal y subsidiaria de autos y en definitiva, rechazarlas en todas sus partes, declarando en su lugar que el despido fue ajustado a Derecho, siendo además correctamente comunicado, sin vulnerar derechos fundamentales, negando la procedencia de la indemnización por daño moral así como el monto conforme al artículo 489 del Código del Trabajo -o reducirlo-, y de igual forma rechazar la sanción del recargo del 30% que se solicita conforme al artículo 168 letra A del mismo Código por no concurrir su presupuesto, así como la nulidad del despido y cobro de prestaciones consecuenciales toda vez que la obligación en cuestión no era aplicable en la especie durante la vigencia de la relación laboral sino solo con posterioridad al 5 de febrero de 2022, o, en su defecto, limitarla a 6 meses posteriores conforme lo ha interpretado la jurisprudencia.

Cuarto: Que con fecha 12 de julio de 2022 (folio 37) se realizó la Audiencia Preparatoria respectiva, con la presencia de ambas partes a través de la plataforma virtual Zoom.

Quinto: Que habiéndose realizado un llamado a conciliación este no prospera.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: TVXXXCZPBXX

Asimismo, se fijaron como **hechos no controvertidos** los siguientes:

1.- Existencia de una relación laboral entre las partes entre el día 07 octubre de 2013 y el 14 de febrero de 2022;

2.- El cargo que ejercía la demandante y denunciante como Encargada de Contabilidad Nivel 3 con 45 horas semanales, con posterioridad se celebra un anexo de contrato que cambia su cargo en el año 2021, en la que se le otorgó el cargo de Jefa de Departamento de Gestión Financiera.

3.- La última remuneración asciende a la suma de \$1.914.110.

Igualmente, que se fijaron como **hechos pertinentes, sustanciales y controvertidos** los siguientes: 1.- Los hechos constitutivos de la infracción a los derechos fundamentales de la actora; 2.- Los perjuicios sufridos por la demandante con ocasión de los actos vulneratorios por parte del demandado con ocasión del despido. Fundamento y monto de los mismos; 3.- Causal, hechos y circunstancias que dieron origen al término de la relación laboral entre las partes; 4.- Procedencia y estado del pago de las cotizaciones previsionales de la actora al término de la relación laboral y en la actualidad; 5.- Prestaciones e indemnizaciones laborales adeudadas a la actora, fundamento y monto de las mismas.

Sexto: Que con fecha 22 de noviembre de 2022 (folio 48), se celebró la audiencia de juicio con la comparecencia de ambas partes.

Séptimo: Que la **demandante** rindió la siguiente prueba:

Prueba documental: Digitalizado con fecha 09 y 1 de julio de 2022, a folio 27, 28 y 32.

1.-Contrato de trabajo celebrado entre doña Loreto Oyarzo y FAMAE de fecha 07 de octubre de 2013.

2.-Anexos de contrato de trabajo celebrados entre doña Loreto Oyarzo y FAMAE de fechas:

- 01 de septiembre del año 2014.
- 01 de diciembre del año 2014.
- 01 de septiembre del año 2019
- 01 de marzo del año 2021.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: TVXXXCZPBXX

3.- Liquidaciones de remuneración de la denunciante de los meses de noviembre y diciembre del año 2021 y enero del año 2022.

4.- Carta de despido dirigida a la denunciante de fecha 14 de febrero de 2022.

5.- Finiquito con reserva de derechos de fecha 28 de febrero de 2022, celebrado entre doña Loreto Oyarzo y FAMAE.

6.- Comprobante de licencia médica electrónica a nombre de la denunciante de fecha 13 de enero de 2022.

7.- Resolución exenta N° 158, que aprueba Reglamento Orgánico de Funcionamiento de las Fábricas y Maestranzas del Ejército”, edición 2016.

8.- Reglamento Orgánico y de Funcionamiento de las Fábricas y Maestranzas del Ejército.

9.- “Exposición de las Fábricas y Maestranzas del Ejército a la Comisión de Defensa Nacional” de junio del año 2018. Extraído de la página web de la Cámara de Diputadas y Diputados Fuente: www.camara.cl

Testimonial:

Comparece don **Víctor Javier Gutiérrez Ortiz**, cédula nacional de identidad N° 13.558.596-3, contador auditor, con domicilio en Santa Inés N° 527, Villa El Maitén, comuna de Isla de Maipo, quien legalmente juramentado señaló que conoce a la demandante, desde que llegó a trabajar en octubre de 2013 como analista contable, en la Gerencia de finanzas de FAMAE, él entró a trabajar en 1999, en julio de ese año en la gerencia de finanzas, empezó como secretario, después ayudante de contador, ayudante de presupuesto, hasta que en 2011, en el año 2021 como subgerente del Departamento de finanzas, contabilidad y costos; en el año 2021 la demandante ascendió después de una serie de despedidos ese año, ella quedó como jefa del Departamento de finanzas, desde el 2013 se relacionaron por las órdenes de compra y como él veía las áreas de costo estaban relacionados; luego relacionados con los costos y flujo de caja y proyectos que debían verlos semanalmente; a ella la despidieron, el 14 de febrero de 2022; en FAMAE hay una situación que empezó con la llegada del General Meza, en octubre de 2021 se acordó que a todas las personas que tenían licencias prolongadas perdían todos los beneficios y serían despedidos a su vuelta al trabajo, incluso hay un correo electrónico que lo señalaba, le consta porque lo vio; la Gerencia de Finanzas cambió completa, ocupando los lugares de los que estaban con licencia, incluso con él; consultó a Jennifer, Gerente de finanzas, le dijo que la demandante sería despedida cuando volviera; cuando



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: TVXXCZPBXX

él volvió de una licencia, la oficina de la demandante estaba ocupada por Marcos Escudero, sus funciones las realizaba Francisca Olmedo, amiga de la señorita Jennifer, el mismo rol, el mismo trabajo, con las mismas plantillas, pero no le pusieron el mismo nombre porque en FAMA E saben que no pueden ponerle el mismo nombre al cargo; ella hacía los flujos de caja, los cobros, lo mismo que hacía la demandante; cuando volvió la demandante a una oficina con el computador bloqueado, sus papeles no estaban en la oficina, los tenía la señorita Francisca, salieron todos, y a él lo dejaron como segundo a cargo y le pregunto a la demandante qué estaba haciendo y ella le dijo que nada, sentada en un sillón con el computador apagado esperando que la echaran, como a las 5 de la tarde la despidieron, junto con él, el mismo día; desconoce desde cuando Francisca la reemplaza porque estaba con licencia; la estructura se mantenía porque esos puestos son necesarios para el trabajo diario; Departamento de costos, gestión financiera y cobranza eran parte de Finanzas, siguieron funcionando con distintas personas pero con las mismas funciones; cuando él volvió con licencia ya habían contratado a personas por otro trabajador despedido, la orgánica quedo similar a la que tenían en ese minuto. **CONTRAINTERROGADO:** cuando habla de restructuración no habla de puestos, sino de personas, los puestos son los mismos, solamente personas, no es orgánica, la Gerente trajo a su gente y a las que eran antiguas las despidieron, en la parte costos se fue él que era el jefe, la señora Loreto, la señora Camila Ceballos, también sacaron al gerente y a todos los jefes; las que ingresaron son personas externas y a quienes les hacía clases, porque doña Francisca hace clase en el DUOC, no sabe si éstos cumplían con el perfil del cargo porque FAMA E tiene una orgánica compleja, no es fácil traer personas de un día para otro, por el tema de reglamento, tiene un mixto como empresa compleja, tanto para los números y otras cosas; no sabe cuántos días estuvo con licencia la demandante, llegó el 14 de febrero; él llegó de licencia el 6 o 7 de diciembre y ya había mucha gente nueva; no es una restructuración, estaba todo cambiado pero sólo respecto de las personas, había caras nuevas pero en los mismos cargos, él entiende lo que es una restructuración y sólo cambiaron las personas; él estaba con licencia y cuando volvió no sabe cuándo entró Francisca Olmedo; la demandante llevaba el flujo de caja, el presupuesto y cobranza, a grandes rasgos, que era lo mismo que hacía Francisca Olmedo, desconoce el nuevo nombre del cargo de Francisca Olmedo; el nombre debe haber cambiado pero las funciones son las mismas; él estuvo 6 meses con licencia médica, no lo despidieron cuando volvió porque lo necesitaban, ya



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: TVXXXCZPBXX

que si no es por él podrían haber echado a la gerente de finanzas, porque él sabía de inventario que tenía que estar listo en diciembre; el gerente de personas en un correo, el 08 de octubre que es el aniversario, se dio una giftcard con plata, él preguntó porque no se le había dado porque estaba con licencia y le enviaron un correo donde se le decía que las personas que estaban con licencia prolongada se les quitaría ese beneficio; no sabe cuáles son las reglas que dio el director; le dijo Jennifer que cuando la demandante volviera la iban a despedir porque no era de su agrado y ya había una persona que hacía su trabajo; desconoce las razones que tuvo FAMA E para despedirla; sabe que hay otros juicios por acoso laboral en contra de FAMA E, que se encuentran en la Corte.

Comparece doña **Evelyn Viviana Acevedo Bello**, cédula nacional de identidad N° 17.225.595- 7, contador auditor, con domicilio en El Gallo N°062, comuna de El Monte, quien legalmente juramentada señaló que conoce a la demandante, ella llegó a FAMA E el año 2014, trabajaron juntas en el mismo Departamento de Contabilidad, ella era analista contable, la demandante era analista contable y luego como jefa de gestión financiera, ella trabajaba directamente con el jefe de contabilidad y le llevaba documentos para firmar, como trazabilidad; sabe que el juicio es por las licencias y el despido injustificado, la despidieron en diciembre de 2021; ella sabe que la demandante estuvo con licencia y antes de que llegara ella trabajaba en contabilidad, llegó Francisca Olmedo, reemplazando a la señora Loreto, con otro nombre pero realizaba las mismas funciones y se sentó en la misma oficina donde estaba ella; a la demandante la despidieron luego de volver de su licencia, pero ella no estaba, cree que fue en diciembre; doña Francisca llegó alrededor en agosto – septiembre del 2021; sabe que reemplazaba a Loreto, porque se sentó en la misma oficina y cuando la presentaron lo hicieron como la encargada de gestión financiera y que toda la gente que trabajaba ahí debía rendirle gestión a ella y firmaba todos los egresos que firmaba doña Loreto; hay varias personas que han sido despedidas después de licencias prolongadas, Ignacio Contreras, Víctor Gutiérrez, Camila Ceballos; Jennifer Malhue era la Gerente de Finanzas, tenían una mala relación con doña Loreto, la Gerente le comentó que iba a traer a una persona que ella conocía para el cargo de Loreto. CONTRAINTERROGADA: señaló que una licencia prolongada es aquella de varios meses, no hay instrucción alguna por licencia prolongada, no sabe si hay algún beneficio que se pierda por licencia prolongada; cree que la demandante fue despedida en diciembre, ella no estaba porque fue despedida en octubre; no sabe las razones de



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: TVXXXCZPBXX

porque fue despedida, solo que fue por sus licencias prolongadas; Francisca Olmedo llego como encargada de finanzas y hacia las mismas funciones que Loreto, alrededor de agosto; la oficina de Loreto fue utilizada por Marco Escudero, como jefe de contabilidad; la Gerente lo dejó ahí cuando sacó las cosas de Loreto; la presentaron a ella como encargada de gestión financiera, llegó con ese cargo; le pusieron otro nombre al cargo; dentro de gestión financiera seguían la tesorera, luego una persona para ventas y una asistente, en la misma estructura que estaba con Loreto; antes hubo despidos; en marzo o febrero de 2021 llegó Jennifer Malhue, como jefa de contabilidad y luego de 6 meses como Gerente de Finanzas, y ahí trae una conocida de ella y la deja como jefe de gestión de finanzas y también a Marco Escudero, como jefe de contabilidad; que no hizo cambios de la estructura; el clima laboral era malo después de estos cambios, nunca fue muy buenos y estos cambios se producían roces con las personas que no conocían la empresa, muchos cambios, rotación que producían mal ambiente.

Oficio:

COMPIN de la Región Metropolitana, que remitió dos listados con todas las licencias médicas tramitadas por la denunciante doña Loreto del Pilar Oyarzo Acevedo cédula de identidad N° 17.158.798-0, durante los años 2021 y 2022 (Folio 39), que en lo pertinente señala que la primera licencia presentada por la actora fue de fecha 13 de junio de 2021, por lumbago con ciática y luego, a partir del 05 de julio del mismo año, por Trastorno mixto de ansiedad y depresión, hasta la última que figura con fecha 16 de enero de 2022 hasta el 12 de febrero del mismo año.

Exhibición de documentos:

1.- Hoja de vida de la denunciante desde el inicio de la relación laboral en el año 2013 (Folio 45), siendo lo exhibido un pantallazo del sistema computacional de la empresa denunciada en el que se aprecian solo las anotaciones de demérito y estudios primarios desde el 23 de julio de 2018 al 06 de enero de 2021, constando que se excluyeron de dicha muestra, sin fundamento plausible, los ítemes consistentes en las anotaciones de mérito y las comisiones de servicio, por lo que no habiendo dado una justificación satisfactoria la demandada en cuanto a la naturaleza del documento ni de su falta de información, se da lugar al apercibimiento del artículo 453 N°5 del Código del Trabajo solicitado y, en consecuencia, se tendrán por probadas las alegaciones hechas por la actora en relación con la prueba decretada, conforme se irá analizando en lo sucesivo.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: TVXXXCZPBXX

2.- Listado de trabajadores desvinculados del Departamento de Gestión Financiera en febrero del año 2022 o en su defecto cartas de despido, del cual se desprende que no existieron más despidos en el mes de febrero de 2022, figurando en la lista sólo una persona desvinculada en el mes de mayo de 2022.

3.- Certificado de pago de cotizaciones previsionales del demandante durante toda la relación laboral, en el que consta el pago de las cotizaciones en FONASA, AFP Modelo-Habitat, ACHS y caja de compensación desde octubre de 2013 a febrero de 2022.

Octavo: Que, por su parte, la **demandada** rindió la siguiente prueba en juicio:

Documental: Digitalizada el 05 de julio de 2022, a folio 18 al 23.

1.- Contrato de Trabajo celebrado entre las partes de fecha 7 de octubre de 2013.

2.- Anexos de contrato de trabajo relativo a parte demandante de fechas 01 de septiembre y diciembre de 2014, 01 de septiembre de 2019 y 01 de marzo de 2021.

3.- Comunicación del despido de fecha 14 de febrero de 2022 emitido por el Gerente de Personas de FAMAE, dando cuenta de la causal de necesidades de la empresa así como los hechos que la fundan, y los montos que corresponde pagar relativos a la indemnización por años de servicio, feriado legal y la indemnización sustitutiva del aviso previo.

4.- Finiquito de contrato de trabajo de fecha 28 de febrero de 2022 donde se da cuenta del pago de la indemnización por años de servicios, la sustitutiva del aviso previo y el feriado legal.

5.- Certificado de pago de cotizaciones previsionales de fecha 11 de mayo de 2022 emitido por empresa Previred.

6.- Liquidaciones de sueldo entre los meses de noviembre a diciembre de 2021, y de enero a febrero de 2022.

Noveno: Que tras finalizar la rendición e incorporación de la prueba ofrecida, la parte demandante y demandada, efectuaron sus observaciones a la prueba, a modo de alegato de clausura, reforzando y reafirmando sus posiciones.

En cuanto a la Denuncia de Tutela Laboral:

Décimo: Que, en primer término, para la resolución del asunto controvertido se hace necesario razonar primeramente con el estatuto jurídico aplicable, pues en la contestación de la demanda se ha alegado que no son aplicables las normas del Código



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: TVXXXCZPBXX

del Trabajo en materia de despido del trabajador, sino que es aplicable el DL N°223, que corresponde a la Ley Orgánica de las Fabricas de Maestranza del Ejército (FAMAE), que es del año 1953, relacionado con el DL N°2067 del año 1977, que establece normas sobre remuneraciones y beneficios previsionales, en cuyo artículo 4°, modificado a su vez por el DL N°3643, de 1981 del Ministerio de Defensa, refiere que no se aplicará al personal de FAMAE la ley 16.455 y sus modificaciones, ni las normas del DL 2.200, de 1978, para la terminación de sus servicios, la que se regirá únicamente por los artículos 167, respecto de los empleador, y 172 y 173, respecto de los obreros, del DFL N°1, de 1968, del Ministerio de Defensa Nacional, vale decir, el Estatuto del Personal de las Fuerzas Armadas. A su vez, el estatuto fue remplazado por la Ley Orgánica Constitucional de las Fuerzas Armadas 18.948, del año 1990, la que en sus artículos 52 y siguientes trata el retiro de los oficiales.

Undécimo: Que, ha de estarse a lo resuelto por el Excmo. Tribunal Constitucional por sentencia dictada en los autos **Rol N°12345-INC**, de fecha 28 de enero de 2022, que declaró la inconstitucionalidad de los artículos 4° del Decreto Ley N° 2.067 y 2° del Decreto Ley N° 3.643 que modificó al primero. De esta forma, la remisión que el artículo 4° del Decreto Ley N° 2.067 en su actual redacción hace al Estatuto de las Fuerzas Armadas en lo relativo a la terminación de los servicios del personal de FAMAE no resulta aplicable en la especie, de manera que, no existiendo un estatuto especial que rija la materia, forzoso es concluir que deben aplicarse las normas del Código del Trabajo, en atención a lo que este cuerpo normativo dispone en el artículo 1° inciso tercero.

En este punto, hay que tener presente que en el numeral 3° de la sentencia en comento se resolvió expresamente “*que la derogación tiene efecto inmediato, desde su publicación en el Diario Oficial, lo que deberá verificarse en todos los procedimientos laborales que se mantengan sin resolver y donde tales normas sean decisivas*”, (negrita y subrayado es nuestro) situación en la que se encuentra el presente juicio, por lo que no debe más que fallarse conforme a lo que las normas de carácter general preceptúan, descartándose así las alegaciones realizadas por la demandada en cuanto a la aplicación retroactiva de la ley, toda vez que dicho conflicto fue subsanado y/o aclarado por la misma sentencia del Tribunal Constitucional, ya que si en ella se permite su aplicación a las causas que se mantengan sin resolver, con mayor razón debe aplicarse a las iniciadas con posterioridad a su publicación.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: TVXXXCZPBXX

Duodécimo: Que habiéndose determinado el estatuto jurídico aplicable, para efectos de pronunciarse sobre si existió una vulneración a los derechos fundamentales del actor en los términos esgrimidos en la denuncia, ha de tenerse en cuenta que el artículo 456 del Código del Trabajo establece la regla que rige en el Procedimiento de Aplicación General, en cuanto a la apreciación de la prueba en materia laboral, a saber: “El tribunal apreciará la prueba conforme a las reglas de sana crítica. Al hacerlo, el tribunal deberá expresar las razones jurídicas y las simplemente lógicas, científicas, técnicas o de experiencia, en cuya virtud les asigne valor o las desestime. En general, tomará en especial consideración la multiplicidad, gravedad, precisión, concordancia y conexión de las pruebas o antecedentes del proceso que utilice, de manera que el examen conduzca lógicamente a la conclusión que convence al sentenciador”.

Si bien el Procedimiento de Tutela Laboral se reenvía a aquel de Aplicación General, el legislador ha previsto normas especiales que son las que en definitiva le otorgan una fisonomía especial. Es así como el artículo 493 del Código del Trabajo introdujo una menor exigencia en la carga de la prueba para el trabajador, consistente en el aporte de antecedentes de los cuales resulten indicios suficientes de que se ha producido una vulneración de derechos fundamentales. La referida disposición agrega que corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

Décimo tercero: Que de conformidad a la norma antes referida, correspondía a la trabajadora en el caso sub litis acreditar los indicios suficientes que con ocasión de los hechos narrados durante la vigencia de su relación laboral se vulneró su derecho fundamental a la igualdad y a la no discriminación arbitraria y, de esta manera, lograr en esta sentenciadora la sospecha razonable en cuanto a que la conducta lesiva se ha producido, debiendo en este caso el empleador acreditar que no existió tal vulneración o que la misma pudo haber obedecido a motivos razonables, es decir, acreditar los fundamentos de los hechos y destruir la sospecha que a propósito del mismo se vulneró la garantía esgrimida como fundamento de la presente acción judicial.

Décimo cuarto: Que como lo ha sostenido el profesor Caamaño, “el principio de no discriminación es uno de los principios tutelares de carácter fundamental en el derecho del trabajo, que asegura la plena vigencia del principio de igualdad de trato, prohibiendo toda exclusión o menoscabo en el trabajo, fundado en criterios distintos de la capacidad o idoneidad del trabajador para la ejecución de una laboral o la prestación



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: TVXXXCZPBXX

de un servicio determinado”. A partir de lo anterior, ha de establecerse que todas aquellas diferenciaciones, exclusiones o preferencias carentes de justificación o razonabilidad como son, en términos generales, las que se basan en aspectos tales como la nacionalidad, el idioma, el sexo o la religión de las personas, son repudiadas y prohibidas por diferentes instrumentos internacionales y nacionales sobre derechos humanos.

Décimo quinto: Que, considerando lo anterior, del examen de la prueba rendida, analizada y ponderada conforme las reglas de la sana crítica y de los hechos no controvertidos en autos, se tienen por ciertos los siguientes hechos:

- a) La actora fue contratada por FAMA E el día 07 de octubre del año 2013, para desempeñar la labor correspondiente al cargo N° 2803, con el grado M, bajo la denominación “Encargada de Contabilidad Nivel Tres”, en Gerencia de Finanzas y en el año 2021, se modificó su cargo a “Jefe de Departamento”, cargo N° 4301, grado D, según dan cuenta los hechos no controvertidos y los documentos aportados en juicio y digitalizados a folio 27.
- b) Su remuneración mensual se encontraba compuesta de un sueldo, con sueldo base, 12% de trienios, 60% de asignación profesional y 13% de base, 12% de trienios, 60% de asignación profesional y 13% de bonificación profesional extraordinaria, siendo su última remuneración mensual para efectos del artículo 172 del Código del Trabajo la suma de \$ 1.914.110.-.
- c) Con fecha 01 de marzo de 2021 asumió el puesto de Jefa de Departamento de Gestión Financiera, conforme anexo de contrato de trabajo de la misma fecha (Folio 27, página 6), con su nuevo cargo y sueldo.
- d) Que durante todo su desempeño en el cargo anterior y lo que alcanzó a ejercer en el nuevo cargo durante el año 2021, la actora mostró un buen desempeño en ambos, lo que le valió su promoción a un cargo de responsabilidad a partir de marzo de 2021, lo que es posible concluir al hacerse efectivo el apercibimiento solicitado por la actora, al no haber aportado la demandada, en su totalidad, la Hoja de vida de la denunciante desde el inicio de la relación laboral en el año 2013, sino sólo lo que decía relación con las anotaciones de demérito.
- e) La actora, con fecha 13 de junio de 2021 presenta su primera licencia médica por lumbago que duró hasta 02 del año julio del mismo año.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: TVXXXCZPBXX

- f) Luego, la actora fue diagnosticada con depresión, crisis de pánico e insomnio, prescribiéndole sucesivas licencias médicas psiquiátricas desde el 05 de julio del año 2021 hasta el 12 de febrero del año 2022, según dan cuenta el documento acompañado (Folio 27, página 13) y el oficio COMPIN de la Región Metropolitana, que remitió dos listados con todas las licencias médicas tramitadas por la denunciante durante los años 2021 y 2022 (Folio 39)
- g) La actora, al terminar la última licencia médica, vuelve a trabajar el día 14 de febrero de 2022, encontrándose sin oficina, sin su computador y con una persona nueva cumpliendo sus funciones, doña Francisca Olmedo Reyes, hecho del que da cuenta el primer testigo presentado por la actora, don Víctor Gutierrez, quien da razón de sus dichos debido a que se encontraba en el lugar el día de los hechos y trabajaba en un área relacionada con el área en que se desempeñaba la actora.
- h) Del mismo testimonio se desprende que durante toda la jornada laboral la actora estuvo sin funciones y sin oficina donde ejercerlas, hasta que la Gerente de Finanzas, doña Jennifer Malhue, la llama alrededor de las 16:00 horas para informarle que sería desvinculada de la empresa por orden del Director de FAMA E.
- i) En dicha ocasión, se le entregó una carta de despido en que se invoca la causal contemplada en el artículo 161 del Código del Trabajo, esto es “necesidades de la empresa”, por una *“Reestructuración de la gerencia de Finanzas, en el entendido que sus funciones serán asumidas por el Gerente y Encargados de Área”* (sic), con el pago de vacaciones legales y proporcionales por 42 días por la suma de \$2.671.866.-, indemnización por 8 años de servicio por la suma de \$15.312.880.- e indemnización sustitutiva del aviso previo por \$1.194.1110.-, conforme consta de la carta aportada en juicio (Folio 27, página 10)
- j) Con fecha 01 de marzo de 2022, las partes firmaron un finiquito en la Notaría de Talagante de doña María Eugenia Le-Bert, (folio 27, páginas 11 y 12) en el cual la actora efectuó expresa reserva de derechos, especialmente para demandar por nulidad del despido, cobro de cotizaciones previsionales, despido injustificado, diferencias en indemnizaciones y recargos por término del contrato y su base de cálculo, bonos, gratificaciones, horas extras, remuneraciones y feriado pendientes, indemnizaciones por accidentes laborales y/o enfermedades profesionales y



también por mis derechos y garantías fundamentales vulnerados durante la relación laboral y con ocasión del despido, por medio del procedimiento de tutela laboral.

Décimo sexto: Que, en atención a los hechos recién reseñados, se advierte que existen indicios suficientes para estimar que el despido de la actora fue discriminatorio en atención a las licencias continuas y prolongadas presentadas por ésta a partir del mes de junio de 2021.

Para esto, se tiene en consideración, además, que los testigos de actora están contestes en señalar que en el año 2021, mientras ésta se encontraba con licencia médica, fue reemplazada en sus funciones por doña Francisca Olmedo, quien si bien en lo orgánico tenía un cargo de distinta denominación al de la actora, en la práctica realizaba las mismas funciones para las cuales estaba contratada la demandante, según da cuenta el último de los anexos de contrato agregados en juicio, de fecha 01 de marzo de 2021 (folio 27, página 6) esto es “Jefe de departamento”, en el cual llevaba menos de un año a la fecha de su despido.

Los dichos de ambos testigos se estiman verosímiles en atención a que ambos trabajaban, en dicha época, en la empresa demandada, en la misma área o en áreas relacionadas con la labor que desempeñaba la actora y, posteriormente, doña Francisca Olmedo, por lo que se entiende que si ellos señalan que eran las mismas labores las desarrolladas por ambas lo hacen con conocimiento acabado de ello y dando razón de sus dichos.

Décimo séptimo: Que, asimismo, de los dichos de los testigos, de la carta de despido y de lo informado por la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez, Región Metropolitana (COMPIN R.M.), a folio 39, se desprende que el mismo día que la demandante se reintegró a su trabajo con fecha 14 de febrero de 2022, tras sus licencias médicas prolongadas desde junio de 2021, encontró su puesto de trabajo vacío, sin computador y no le fueron otorgadas las labores pactadas en el contrato de trabajo, durante toda la jornada, hasta que finalmente fue llamada para hacerle entrega de la carta de despido, la cual se fundamentaba en una supuesta reestructuración de la empresa.

Este sólo hecho, debidamente acreditado, resulta suficiente, a juicio de esta sentenciadora, para estimar que la verdadera razón para desvincular a la actora, por



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: TVXXXCZPBXX

parte de la empresa, fueron sus licencias médicas continuas desde junio de 2021 a febrero de 2022 y no las supuestas “necesidades de la empresa” invocadas en la carta de despido.

Aquí, hay que precisar que la prueba rendida por la demandada, consistente sólo en prueba documental, no resulta suficiente ni idónea para acreditar la causal antedicha, toda vez que sólo dice relación con documentación ya incorporada por la actora y que acredita el término de la relación laboral entre las partes pero no su justificación. A mayor abundamiento, de la prueba testimonial rendida por la actora y de la exhibición documental provocada por ésta (Folio 45), es posible concluir que la “reestructuración” a que hace alusión la empresa en su carta no se llevó a cabo sino que, más bien, se trató de un cambio de personas en los mismos cargos ya existentes, ya que, como ya se tuvo como acreditado, en las mismas labores de la actora fue contratada otra persona durante su ausencia por licencias médicas y, además, durante el mes de febrero de 2022 fue la única persona despedida en el área en que se desempeñaba, por lo que no es posible entender, en este punto, que efectivamente se haya realizado una reestructuración de la empresa que justificara el despido de la actora, más si durante todo su tiempo en la empresa había mostrado un buen desempeño.

Décimo octavo: Que los anteriores hechos son indicios suficientes para acreditar la vulneración de la garantía constitucional contemplada en el artículo 19 N° 2 de la carta magna, en relación al artículo 2° del código del Trabajo, esto es, vulneración al principio de no discriminación arbitraria que deriva del principio de igualdad ante la ley, toda vez que el despido de la actora no se encuentra debidamente justificado por la ex empleadora en un hecho que no sea su estado de salud y licencias médicas reiteradas en el tiempo. Así también se considera que, en la especie, la denunciada habría vulnerado, con ocasión del despido de la denunciante, el artículo 19 N° 16 de la Constitución Política de la República que prohíbe cualquiera discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal, toda vez que no se acreditó, de ningún modo por ésta que la actora no se encontrara capacitada para seguir realizando una labor que ya llevaba a cabo durante muchos años antes de sus licencias médicas, careciendo en consecuencia de razonabilidad la actuación de la ex empleadora.

Décimo noveno: Que, de conformidad la artículo 493 del Código del Trabajo, existiendo indicios suficientes de que se ha producido la vulneración del derecho fundamental contemplado en los artículos 19 N° 2 y 16 de la Constitución Política de la



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: TVXXXCZPBXX

República, correspondía al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad, cuestión que no realizó, dado que solo contempló justificar la causal de despido, lo que a juicio de este Tribunal tampoco lo logró, conforme lo ya razonado.

Vigésimo: Que, en consecuencia, y de conformidad a lo dispuesto en el inciso 3 del artículo 489 del Código del Trabajo, debe necesariamente condenarse a la demandada al recargo del 30% de la indemnización por años de servicios ya pagada conforme da cuenta el finiquito de fecha 28 de febrero de 2022 (Folio 21) conforme al artículo 168, por lo cual se condenará a dicha prestación y además a la indemnización adicional que contemplada en inciso tercero del citado artículo 489 en la suma proporcional a los años de prestación de servicios que se dirá en lo resolutivo de la sentencia.

En cuanto a la solicitud realizada por la denunciante en cuanto se condene a la denunciada, de conformidad a la ley N° 19.886 de Bases de los Contratos Administrativos de Suministro y de Prestación de Servicios, a quedar excluida de contratar con el Estado en los términos establecidos en dicha ley, ésta será rechazada en atención a la naturaleza de la empresa denunciada, por estimar que resulta imposible dar lugar a la sanción así solicitada, ya que sin perjuicio de tratarse de una Corporación de Derecho Público, que goza de personalidad jurídica, administración autónoma y de patrimonio propio, ésta es parte del Estado.

Vigésimo primero: Que, en cuanto al daño moral demandado, sólo se exige una suma de dinero sin justificar los motivos o fundamentos para ello y sin rendir prueba alguna para ello, sin embargo, a criterio de esta Juez, el daño moral en este caso se expresa en el hecho que con motivo del despido de la actora, ésta ha sufrido un dolor espiritual y psicológico profundo, que se infiere de la sola circunstancia de acreditar la lesión a sus derechos fundamentales, en este caso no ser discriminada arbitrariamente, después de más de 8 años de prestación de servicios a su ex empleadora con un buen desempeño.

Así las cosas, el despido y sus consecuencias sin lugar a dudas le han causado un pesar y un sufrimiento en su espíritu, lo que a juicio de ésta sentenciadora, es lo normal y corriente de las cosas, teniendo presente que en materia probatoria uno de los principios que opera es el de la normalidad, en virtud del cual lo normal se presume y lo anormal debe probarse, se dará lugar a dicha pretensión.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: TVXXXCZPBXX

Vigésimo segundo: Que, conforme a lo razonado en el motivo anterior, teniendo presente la ausencia de parámetros objetivos en nuestra legislación para determinar la cuantía de la indemnización por daño moral, ella queda entregada en último término a los principios de equidad y a la prudencia del sentenciador. Así las cosas, atendido el monto solicitado por la actora al incoar su demanda y siendo una facultad de los jueces de fondo fijar el monto de la indemnización de perjuicios demandada, esta Juez teniendo presente todos los antecedentes producidos en el pleito fija prudencialmente el monto a indemnizar en la suma de \$1.000.000 (un millón de pesos).

Vigésimo tercero: Que, en cuanto a la nulidad del despido derivada del no pago de las cotizaciones de AFC, siendo un hecho no controvertido la existencia de la relación laboral entre las partes desde el 07 de octubre de 2013 al 14 de febrero de 2022, conforme a la prueba rendida por la demandante consistente en la “Exposición de las Fábricas y Maestranzas del Ejército a la Comisión de Defensa Nacional” de junio del año 2018, se concluye que la demandada siempre ha tenido conocimiento de que la relación laboral entre las partes, durante su vigencia, se encuentra regida por las leyes laborales del Código del Trabajo y leyes anexas.

A mayor abundamiento, de los dichos de la propia demandada, al contestar la demanda, se desprende el reconocimiento de ésta en cuanto a que las relaciones jurídicas que sostuvo su parte con la actora se excluyeron de la aplicación del Código del Trabajo únicamente en lo tocante a su desvinculación, por lo que sus normas se aplicaban al inicio y en el desarrollo de los efectos del contrato de trabajo, mas no al momento de su término, por lo que conforme lo dispuesto en los artículos 1° y 2° de la Ley 19.728 se concluye que, en atención a que todo trabajador dependiente regido por el Código del Trabajo tiene derecho a percibir el denominado seguro de cesantía, a excepción de los que enumera el artículo 2 de la Ley N° 19.728, dentro de los cuales no se encuentran expresamente excluidos los trabajadores del personal civil de FAMA E, estamento al cual pertenecía la demandante, le correspondía al demandado hacer el pago de dicha cotización en la forma legal pertinente.

Vigésimo cuarto: Que la propia Contraloría General de la República en los Dictámenes N° 49755 y N° 52.160, ambos del año 2002, ha señalado que “del tenor literal de los artículos 1° y 2° precitados, se desprende que el ámbito de aplicación del beneficio de seguridad social en comento está definido en relación con la normativa que



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: TVXXXCZPBXX

rige la relación laboral de los beneficiarios, cual es el Código del Trabajo, sin consideración a la condición o naturaleza del empleador y sin distinción alguna, salvo las excepciones contempladas en el artículo 2° de la ley...” haciendo aplicable de esta forma lo dispuesto en la Ley N° 19.728 al personal de dependencia de organismos públicos que se encuentren regidos por el Código del Trabajo.

Vigésimo quinto: Que como ya ha quedado asentado que la relación laboral que existió entre las partes y su término se rige por el Código del Trabajo, que dicho contrato de trabajo era de carácter indefinido y, considerando que la demandada es una Corporación de Derecho Público, que goza de personalidad jurídica, administración autónoma y de patrimonio propio, resulta forzoso concluir que la demandada se encontraba sujeta a la obligación de cotizar un seguro obligatorio de cesantía, en favor del actor, financiado conforme a lo dispuesto en el artículo 5 letra b) de la Ley N° 19.728, por lo que se acogerá la acción de nulidad del despido en los términos que se señalará en lo resolutivo del fallo.

Vigésimo sexto: Que, acogiendo la acción principal, se omitirá pronunciamiento sobre la subsidiaria.

Vigésimo séptimo: Que la prueba ha sido analizada conforme a la sana crítica y de las demás que no se ha mencionado no altera las conclusiones a que se ha arribado precedentemente.

Por estas consideraciones y visto, además, lo dispuesto en los artículos 5 y 19 y siguientes de la Constitución Política de la República; 1 y siguientes, 7 y siguientes, 63 y siguientes, 161, 162, 163, 168 y siguientes, 173, 174, 425 y siguientes, 439 y siguientes y 485 y 489 y siguientes del Código del Trabajo; 144, 158, 160 y siguientes del Código de Procedimiento Civil; y demás normas legales vigentes, **se declara:**

I.- Que **se acoge** la demanda principal de denuncia de tutela por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido interpuesta por doña Loreto del Pilar Oyarzo Acevedo, en contra de Fábricas y Maestranzas del Ejército (FAMAE), por lesión del derecho fundamental contemplado en el artículo 19 N° 2 y 16 del Constitución Política de la República en relación a los incisos tercero y cuarto del artículo 2° del Código del Trabajo;

II.- Que, como medida, se ordena que la denunciada efectúe una publicación por 10 días consecutivos en el diario mural o su equivalente, en el lugar donde prestaba servicios la actora de manera que permita la visualización de todos los trabajadores, en



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: TVXXXCZPBXX

que se comprometa a respetar los derechos fundamentales de sus trabajadores y manifieste su pesar por haber incurrido en un despido discriminatorio, enviando copia de dicha publicación vía carta certificada al domicilio de la actora, dentro del plazo de 10 días desde que la sentencia se encuentre ejecutoriada.

III.- Que se condena a la demandada al pago de las siguientes prestaciones:

- a) Recargo legal del 30% del artículo 168 del código del Trabajo, **\$4.593.864.-**;
- b) Indemnización adicional contemplado en el inciso tercero del artículo 489 del Código del Trabajo, equivalente a ocho remuneraciones por **\$15.312.880.-**;
- c) Indemnización por daño moral por la suma de **\$1.000.000.-**
- d) Cotizaciones previsionales adeudadas en la Administradora de Fondos de Cesantía por todo el período trabajado, a saber, desde el 07 de octubre de 2013 al 14 de febrero de 2022.
- e) Remuneraciones, cotizaciones y demás prestaciones devengadas entre la fecha de separación del demandante y aquélla en que su ex empleadora convalide su despido conforme a la ley.

IV. Que las sumas ordenadas pagar lo serán reajustadas y devengarán intereses conforme a lo dispuesto en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

V. Notifíquese por carta certificada en su oportunidad a la Administradora de Fondos de Cesantía, para su liquidación y cobro.

VI.- Que se omite pronunciamiento sobre la acción subsidiaria de despido injustificado, indebido e improcedente;

V.- Que se condena en costas a la parte demandada, las que se regulan en la suma de **\$1.000.000.-**

Remítase copia de esta sentencia a la Dirección del Trabajo para su registro una vez ejecutoriada, de conformidad al inciso tercero del artículo 495 del Código del Trabajo.

Ejecutoriada esta sentencia, cúmplase con lo dispuesto en ella dentro de quinto día y, en caso contrario, certifíquese dicha circunstancia y pasen los antecedentes la unidad de Cobranza Laboral y Previsional de este Tribunal, para el cumplimiento forzoso de ella y devuélvanse los documentos incorporados por las partes.

Regístrese y notifíquese a las partes de la presente sentencia por correo electrónico.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: TVXXXCZPBXX

Archívense los antecedentes en su oportunidad.

RIT T-7-2022

RUC 22-4-0391773-0

Dictada por doña Daniela Soto López, Juez Titular del Primer Juzgado de Letras de Talagante.

En Talagante, a cinco de diciembre de dos mil veintidós, se notificó por el estado diario el hecho de haberse dictado sentencia.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: TVXXXCZPBXX