

**PROCEDIMIENTO: Tutela. Aplicación General.**

**MATERIA: Tutela.**

**DEMANDANTE: YOVANI JORGE CHUQUITIGLLA CHUQUITIGLLA.**

**DEMANDADA: PROSEPAN S.A.**

**RIT: T-33-2023**

**RUC: 23- 4-0453351-7**

Antofagasta, veintidós de septiembre de dos mil veintitrés.

**PRIMERO:** Que, comparece **YOVANI JORGE CHUQUITIGLLA CHUQUITIGLLA**, RUN N° 11.815.907-1, panadero, domiciliado en calle Pablo de Rokha N°987 de Antofagasta y deduce denuncia de tutela por vulneración de la garantía de protección de la vida privada, pública y honra de la persona y la familia con ocasión del despido, en contra de **PRODUCTOS Y SERVICIOS PANADEROS S.A.**, RUT N° 99.539.050-7, del giro de su denominación, representada legalmente por doña JOSE LUIS NORRIS ESCUDERO ambos domiciliados en avda. José Miguel Carrera N° 1527, Antofagasta y en forma solidaria o subsidiaria en contra de **RENDIC HERMANOS S.A. SUPERMERCADOS UNIMARC**, RUT N° 81.537.600-5, persona jurídica del rubro de venta de mercadería, representada legalmente don JORGE SAEZ CORREA, ambos domiciliados en Cerro El Plomo N° 5680, Piso 10, Las Condes, en base a los siguientes fundamentos:

Comenzó a prestar servicios bajo términos de subordinación y dependencia con fecha 11 de octubre de 2022 en labores de panificador, para la empresa demandada principal.

La remuneración mensual alcanzaba la suma de \$ 700.000 líquidos. El contrato era a plazo fijo hasta el 31 de diciembre de 2022.

Las labores anteriormente indicadas las realicé para la demanda principal de autos PRODUCTOS Y SERVICIOS PANADEROS S.A. efectuando funciones de manera habitual para la empresa mandante de esta RENDIC HERMANOS S.A. en dependencias de esta última Supermercado UNIMARC sede "El Parque" ubicado en José Miguel Carrera 1527 de la ciudad de Antofagasta.

Estas labores las realizaba en la panadería del supermercado, a instancias que estas tienen ventanas u orificios en que se permite que los compradores en el local puedan observar la fabricación del pan directamente.

**DEL TÉRMINO CONTRACTUAL:**

Con fecha 07 de noviembre de 2022, al llegar a realizar s funciones recibí una carta mediante la cual se le notifica que la empresa demandada ha resuelto poner término a mi contrato de trabajo en aplicación de la causal del artículo



160 N°7 del Código del Trabajo, esto es, "Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo" señalando que se basaría en los siguientes hechos:

"Los hechos que configurar la causal son que la empresa ha tomado conocimiento que usted ha incumplido a las funciones para las cuales fue contratado: - No aplica las técnicas adecuadas respetando las normas legales vigentes así como las de seguridad e higiene en el trabajo y las higiénicas sanitarias y ambientes.

Lo anterior constituye una infracción grave a su contrato de trabajo, reglamento interno y procedimientos de higiene y seguridad de la empresa, perjudicando la calidad del servicio que debemos entregar a nuestros clientes. Su conducta ha provocado además, dada su gravedad, que nuestro cliente haya solicitado que usted sea remplazado, lo que demuestra un daño al prestigio, al negocio y a las actividades que desarrolla la empresa."

Lo anterior se basa en una reacción a un video que se hizo viral el día 5 de noviembre de 2022, en que, según un cliente del local, le grabó en gestos que, según ella, se interpretaron como que yo estaba lamiendo la masa del pan que estaba preparando.

Ella le grabó después de que supuestamente me viera en el acto junto a su hijo, consecuencia de ello, se puso a efectuar gritos y reclamos en el local.

Al momento en que ella le increpó, le aclaró que no estaba lamiendo el pan, si no que estaba limpiando la nariz y boca, a causa de alergias provocadas por un aditivo que se ocupa en el turno de la tarde donde estaba desempeñando funciones, denominado "núcleo", que es un polvo que se usa para procesar el pan dulce.

Tal como lo señalé, esto generó fuerte comezón, que combinado con la calidad de las mascarillas que les hacían a usar, provocó imposible continuar con sus labores sin poder aliviar la molestia. Por lo que procedió a sacarme temporalmente la mascarilla y rascarse la nariz, mientras la maquina seguía preparando los bollitos de pan dulce.

Posterior al hecho, las autoridades del local permitieron que la cliente mantuviera el video guardado y posteriormente lo publicara en redes sociales, haciendo denuncia de un hecho que no ocurrió.

Dice que tiene 30 años trabajando en panadería, jamás he lamido la masa del pan ni lo haría, por lo que los hechos descritos en la carta son falsos.



Que, después de lo sucedido, la empresa no realizó ninguna investigación de los hechos. No fue preguntada su versión de los eventos, ni tampoco se le permitió hacer descargos previos al aviso del término del contrato de trabajo. Siendo tal una mera reacción a la "viralización" del video en cuestión.

No existe una obligación en reglamento interno para portar las mascarillas, solo existe una instrucción de EPP el cual se nos presentó posterior a una charla, pero estas mascarillas no eran adecuadas en la fabricación del pan por lo que muy poco personal las portaba.

Por lo anterior, el empleador no ha cumplido con la disposición de orden público que ordena al empleador justificar correctamente la causal de despido y los hechos para poner término al contrato de trabajo. Ni tampoco basarlos en hechos no solamente objetivos, sino que se compruebe la imputación subjetiva en la falta. No se ha cumplido con no dejar al trabajador en indefensión en la oportunidad procesal que corresponde para reclamar la ilegalidad del despido.

Cabe agregar, que la empresa demandada RENDIC HERMANOS S.A., en reacción a la viralización del video ordenó a empresa PROSEPAN su despido inmediato de las funciones, informando a la prensa de tal hecho el día 6 de noviembre, es decir, un día antes de la recepción de la carta de aviso de termino de contrato llegara a mis manos, en un acto también vulneratorio.

Es de mérito señalar que, quien recibió su versión de los hechos, fue la Seremi de Salud de Antofagasta, en la investigación iniciada a propósito de estos mismo antecedentes.

El comportamiento que mantuvo su empleador, muestra una total indiferencia a su dignidad, toda vez que no tomo las medidas suficientes y necesarias para remediar y/o evitar la situación que llevó en definitiva a los hechos relatados, y aun encima, informó a la prensa de su despido cuando aún no se le comunicaba directamente a mí de manera formal.

Agrega que son indicios de vulneración de la garantía de indemnidad:

Primer indicio: La empresa le obligaba a realizar mis funciones usuales en dependencias donde habían ventanas en que los clientes podían observar y monitorear mis movimientos en la elaboración del pan.

b) Segundo indicio: La empresa se negó a tomar su declaración ni tampoco le escuchó previo al despido.



c) Segundo indicio: Con fecha 07 de noviembre de 2022 el empleador le despide por aplicación de causal disciplinaria, sin previamente existir una investigación de los hechos.

d) Tercer Indicio: Existe una noticia publicada en portal de noticias adnradio.cl el día 06 de noviembre de 2022, en que informan de una declaración oficial de la empresa UNIMARC en la cual aseguran ya haber procedido a su despido, en contraste con la fecha en que efectivamente se me entregó la carta de término de contrato en fecha lunes 07 de noviembre de 2022.

e) Cuarto Indicio: Reclamo ingresado en el sistema OIRS con fecha 08 de noviembre de 2022 con respuesta de SEREMI.

f) Quinto Indicio: Acta de comparendo de la Inspección de trabajo con fecha 07 de diciembre de 2022, que da cuenta que el empleador asistiendo a la instancia, negó

Agrega que los derechos vulnerados se encuentran dentro de aquellos taxativamente contenidos en el artículo 485 del Código del Trabajo, en específico, aquel que consagra el artículo 485, inciso 3° del código del ramo, es decir, la Vulneración a la garantía de indemnidad y el derecho a la honra

Pide conforme a lo anterior:

1. Que se declare su despido como vulneratorio de la garantía del derecho a la honra y la vida privada de la persona.

2. Que la demandada sea condenadas a pagar la indemnización contemplada en el artículo 489 inciso tercero, del Código del Trabajo equivalente a

\$7.700.00.- por 11 meses de remuneración o lo que VS. Estime en derecho conforme al mérito del proceso.

3. Que la demandada sea condenadas a pagar la indemnización por falta de aviso previo por un monto de \$700.000.- o lo que se determine en conformidad al mérito del proceso.

4. Que la demandada sea condenada a pagar el feriado proporcional equivalente a la suma de \$26.249.- o lo que determine conforme al mérito del proceso.

5. Todo lo anterior con reajustes e intereses de acuerdo a lo ordenado en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

6. Que se declare la responsabilidad solidaria o subsidiaria en su caso de la mandante emplazada en autos.

7. La expresa condenación de costas en la causa.

En subsidio y en base a los mismos fundamentos pide la declaración del despido como injustificado.



**SEGUNDO:** Que, la demandada **PROSEPAN** contesta la denuncia y la demanda subsidiaria de despido injustificado a través del abogado don CRISTIAN GARNHAM PURCELL, pidiendo su rechazo en los términos que siguen:

Controvierte la totalidad de los hechos contenidos en el libelo, que no sean expresamente reconocidos o aceptados en la contestación.

Dice es efectivo que desde el 11 de octubre de 2022, el actor, don Yovani Jorge Chuquitiglla Chuquitiglla se desempeñó como panadero para mi representada, en las dependencias de Supermercado UNIMARC ubicado en calle José Miguel Carrera N°1527, Antofagasta y que el actor fue despedido con fecha 07 de noviembre pasado, que la causal legal invocada fue la del numeral 7 del artículo 160 del Código del Trabajo, incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, la que se fundamentó en los hechos que se reproducen en el libelo, al ser filmado el actor por un cliente del supermercado Unimarc mientras tomaba algunos de los panes que amasada y les pasaba su lengua, para luego ponerlos junto a los otros de la hornada.

Dice también es efectivo que el video se viralizó por acción de terceros ajenos a este juicio, que esos hechos produjeron un sumario sanitario contra PROSEPAN y que el cliente, Unimarc solicitó que el actor no volviera a prestar servicios en sus locales.

Agrega que especialmente controvierten los siguientes hechos:

En cuanto a la denuncia por vulneración de derechos fundamentales por garantía de indemnidad, tal vulneración no existe. El señor Chuquitiglla plantea su acción bajo el supuesto de que su ex empleadora habría vulnerado su honra al despedirlo por hechos constitutivos de un supuesto hecho que no sería efectivo o real, sin oírlo, y sin investigación. El despido del actor tuvo como hechos objetivos y fundantes la evidencia contenida en un video que se viralizó por las redes sociales el mismo día en que fue tomado y que muestra al actor en un lugar público -la sala de panadería de un supermercado- separando la masa, llevándosela a la boca y lamiéndola y volviendo a ponerla en la superficie y proceder a amasarla con ambas manos; no es efectivo que llevara mascarilla al realizar esa faena, no es efectivo que se llevara las manos a la nariz y no es efectivo que su acción fuera la respuesta a una reacción alérgica, como indica la demanda. El despido del actor se debe, precisamente, a los hechos invocados en la carta de aviso de término que se le



remitió. Niega y controvierte que los hechos señalados en la demanda sobre esta supuesta vulneración a la honra y a la vida privada se hayan producido con ocasión del despido del señor Chuquitiglla, porque la propia denuncia y demanda indican que ocurrieron durante la vigencia de la relación laboral y que son atribuibles a un tercero y a personal del supermercado UNIMARC y que el despido fue posterior a los mismos y consecuencia de éstos. Controvierte que, en los términos del artículo 485, el derecho a la honra o a la vida privada hayan podido ser vulnerados en el ejercicio de las facultades del empleador, porque PROSEPAN no tomó ni difundió el video, ni acusó ni increpó al señor Chuquitiglla delante de terceros, ni permitió, razonablemente, que terceros incurrieran en esas conductas. Y, ante la evidencia del video -en que lame alternativamente porciones de masa que tiene en cada mano y las apoya frente a sí y comienza a amasarlas-, el sumario sanitario que ha debido enfrentar y las medidas tomadas por su cliente, UNIMARC, PROSEPAN ha procedido al despido del actor. Controvierte, finalmente, que no haya existido una investigación sobre estos hechos. Existe y, de hecho, la autoridad sanitaria la ha dirigido en contra de PROSEPAN, a través de un sumario sanitario. El despido del demandante, en consecuencia, no ha sido vulneratorio de la honra o a la vida privada del actor. La imputación que hace la demanda en ese sentido es gratuita e infundada y su prueba recae sobre la parte actora, que alega tal hecho.

Conforme a todo lo dicho, pide se desestime la denuncia y demanda deducida en subsidio por carecer de todo fundamento con costas.

Finalmente la demandada solidaria **RENDIC HERMANOS S.A.**, no contestó la demanda, por lo que se tuvo por contestada la demanda en su rebeldía. Tampoco compareció a las audiencias de preparación y de juicio.

**TERCERO:** Que, el llamado a conciliación no prosperó. Conforme con lo anterior se realizaron las audiencias preparatoria y de juicio de rigor.

**CUARTO:** Que, conviene esclarecer que la tutela enderezada es la que regula el artículo 489 del Código del trabajo "con ocasión del despido". Luego, de manera subsidiaria se pide la declaración del despido como injustificado. Fueron hechos pacíficos entre las partes principales del juicio, sean porque fueron aceptados expresamente o porque no fueron discutidos, la existencia de la relación laboral, su fecha de inicio y término, la remuneración percibida para efectos del artículo 172 del



Código del Trabajo y las funciones que desempeñaba el actor, por lo que para todos los efectos se tendrá por cierto lo que señala la denuncia y demanda por despido injustificado deducida en subsidio sobre tales hechos.

**QUINTO:** Que, respecto a los hechos constitutivos de la vulneración de derechos alegada por el denunciante, cabe referir que siendo como se dijo la tutela impetrada aquella que dice relación con ocasión del despido, el objeto del juicio queda delimitado a resolver si efectivamente al darse término a la relación laboral por parte del empleador se lesionaron los derechos fundamentales de la parte denunciante en lo que dice relación con la garantía de indemnidad y el derecho a la honra de la persona y su familia.

**SEXTO:** Que, las partes litigantes rindieron la siguiente prueba:

**RENDICIÓN DE PRUEBA DE LA DENUNCIANTE**

**Documental:** ( Folio 25)

Se incorporaron mediante lectura resumida los siguientes documentos ofrecidos en la audiencia preparatoria:

1. Acta de comparendo de conciliación N°201/2022/3749 de fecha 07 de diciembre de 2022.
2. Carta de aviso de término de contrato de trabajo de fecha 07 de noviembre de 2022.
3. Comprobante de carta de aviso para terminación del contrato de trabajo de fecha 08 de noviembre de 2022.
4. Contrato de trabajo de fecha 11 de octubre de 2022.
5. Anexo de contrato de trabajo con indicación de complemento de remuneración de fecha 11 de octubre de 2022.
6. Anexo de contrato de trabajo con indicación de complemento de remuneración de fecha 01 de noviembre de 2022.
7. Constancia ante la Inspección del Trabajo de Antofagasta N°1349, de fecha 07 de noviembre de 2022 presentada por el actor de autos.
8. Liquidaciones de sueldo del trabajador de los meses de octubre y noviembre de 2022.
9. Comprobante de reclamo en Ministerio de Salud en el Sistema OIRS con fecha 08 de noviembre de 2022.
10. Noticia en página de portal de noticias adnradio.cl de fecha 06 de noviembre de 2022 con declaración de la empresa UNIMARC.
11. Copia digital Artículo de revista chilena de enfermedades respiratorias. Albornoz V. Christian. "Exposición a polvo de harina de trigo en panaderías de la Región Metropolitana". Rev. Chil. Enferm. Respir. 2016. Vol.32.





**Confesional:**

Comparecio y declaro ante el Tribunal, previamente juramentados, la absolvente de la denunciada principal :

1. **Graciela Cedrian Silva**, rut 14.613.635-4, con domicilio en calle Diego de Almagro 2163, Santiago.

No comparece el absolvente don Gerardo Salinas Mendoza por la denunciada solidaria Rendic S.A; se solicita se haga efectivo el apercibimiento legal contemplado en el artículo 454 N° 3 del Código del Trabajo. El Tribunal deja su resolución para la sentencia definitiva

**Exhibición de documentos:**

La parte denunciada principal Prosepan S.A exhibe a la demandante los documentos ordenados exhibir,

1. Reglamento interno empresa Productos y Servicios Panaderos S.A. **(no digitalizado, exhibido físicamente a la Parte demandante, el tribunal otorga un plazo de 24 horas para que lo digitalice en la causa, se incorpora dando por cumplida la diligencia, por la parte denunciante.)**.

2. Copia de documento de protocolos de manejo de la harina de PAN de empresa PROSEPAN S.A. **(la parte demandada indica que no existe)**

3. Fichas técnicas de recetas base en la preparación de pan relativas usadas para la fabricación de pan para local SUPERMERCADO UNIMARC "Del Parque" del mes de noviembre de 2022. **(indica que son documentos confidenciales, no los exhibe)**

4. Certificado de capacitación y/o inducción respecto de fabricación de pan para local SUPERMERCADO UNIMARC "Del Parque", del denunciante de autos. **(ofrecido en prueba documental N°2 acompañada a folio 37, se tiene por exhibido)**

5. Protocolo de resolución de controversias laborales establecido de conformidad con lo dispuesto en la cláusula 8 numeral 4 del contrato de trabajo del actor **(No lo exhibe. La parte denunciante solicita que se haga efectivo el apercibimiento con la que se solicitó la misma.)**

6. Constancia de autorización otorgada por el trabajador para ser fotografiado o videograbado en su lugar de trabajo.

**Respecto de ambas demandadas:**

1. Documentos de resultados de investigación formal interna, por parte de empresa PROSEPAN S.A. y/o RENDIC HERMANOS S.A. en torno a los hechos ocurridos en panadería de local SUPERMERCADO UNIMARC "del Parque", que son materia del presente juicio, con fecha 05 de noviembre de 2022. **(No lo exhibe. La parte solicita que se haga efectivo el apercibimiento con la que se solicitó la misma)**.





2. Contrato civil y/o comercial de prestación de servicios entre la empresa PROSEPAN S.A. y/o RENDIC HERMANOS S.A. (no exhibe, sin perjuicio de que se reconoce la subcontratación,).

**La parte demandante solicita que se haga efectivo el apercibimiento con la que se solicitó la misma** Respecto de los documentos solicitados exhibir a la demandada principal **N° 5 y 6, y respecto de ambas demandadas el numero 1.**

El tribunal resolvera en sentencia definitiva.

**Oficios:** Se incorpora mediante su lectura efectuada en audiencia el oficio Seremi de Salud Antofagasta, recepcionados y que informan al tenor de lo solicitado.

**RENDICIÓN DE PRUEBA DE LA DENUNCIADA PRINCIPAL PROSEPAN S.A.:**

**Documental:** (Folio 37)

Se incorporan mediante lectura resumida los siguientes documentos:

1. Contrato individual de trabajo suscrito entre las partes con fecha 11 de octubre de 2022, firmado por el actor.

2. Comprobante de capacitación firmado por el actor con fecha 19 de octubre de 2022 y Programa con el contenido de la capacitación.

3. Copia de la carta de despido del actor, de fecha 05 de noviembre de 2022 y comprobante de envío por Correos de Chile, por carta certificada, de fecha 08 de noviembre 2022.

4. Acta de Comparendo de Conciliación ante la Unidad de Conciliación de la Inspección Provincial del Trabajo de Antofagasta de fecha 07 de diciembre de 2022, correspondiente al reclamo del actor número 20172022/3749.

5. Comprobante de Constancia laboral para Empleadores folio 506/2022/correlativo 1052040, de fecha 24 de noviembre de 2022.

6. Correos electrónicos de fechas sábado 05 y domingo 06 de noviembre de 2022, dirigidos por don Ricardo Romero (rromero@prosepan.cl) a varios destinatarios, ASUNTO: RV: SITUACION UNIMARC DEL PARQUE.

7. Correo electrónico de fecha martes 08 de noviembre de 2022, dirigidos por doña Isabel Flores (iflores@prosepan.cl) a don Jaime Borquez (jborques@prosepan.cl), ASUNTO: COMPLEMENTO PUNTEO RECLAMO SMU PARQUE.

8. Acta número 046286 de la Secretaría Regional Ministerial de Salud, de fecha domingo 06 de noviembre de 2022, por la que se prohíbe el funcionamiento de la sala de panadería del supermercado Unimarc ubicado en Antofagasta,



calle José Miguel Carrera N°1527 y se inicia sumario sanitario en contra de PROSEPAN S.A.

9. Correos electrónicos de fecha sábado 05 de noviembre de 2022, dirigidos por don Ricardo Romero (rromero@prosepan.cl) a César Campos (ccampos@unimarc.cl) y a Jaime Borquez (jborquez@prosepan.cl), ASUNTO: RV: SITUACION UNIMARC DEL PARQUE.

**Confesional:**

Comparecio y declararon ante el Tribunal, previamente juramentados, el absolvente:

Yovani Chuquitiglla Chuquitiglla, rut 11.815.907-1, con domicilio Pablo de Roca 987, Antofagasta.

**Testimonial:**

Comparecio y declaro ante el Tribunal, previamente juramentado y bajo apercibimiento del artículo 209 del Código Penal, el siguiente testigo: Ricardo Romero Pérez, RUT 11.813.315-1, domiciliados en Avda Argentina N°856, depto 404, Antofagasta.

**Prueba innominada:** Video de 18 segundos, que puede verse en el link <https://www.youtube.com/watch?v=MU05Ynauw28> correspondiente a cobertura de noticia en Canal 13, que muestra al actor cometiendo el hecho por el que fue despedido.

**SEPTIMO:** Que, conforme se desprende de los artículos 486 y siguientes del Código del Trabajo, para que prospere una denuncia por vulneración de derechos fundamentales, se debe acreditar en juicio el cumplimiento de los siguientes requisitos: a) existencia de un acto u omisión realizado por el empleador en el ámbito de la relación laboral con ocasión del despido; b) que exista una lesión o afectación de alguno de los derechos fundamentales contemplados en el artículo 485 del Código del Trabajo y c) y que entre el acto u omisión y la vulneración del derecho del trabajador exista relación de causalidad.

La carta que formalizó el despido que habría vulnerado los derechos fundamentales según la denuncia, fue del siguiente tenor y de fecha 07 de noviembre del año 2022 (sic):

*"Me permito informar a usted que se ha resuelto poner término a su contrato de trabajo que lo vincula con la Empresa a contar de esta fecha, por la causal del artículo 160, N° 7 del Código del Trabajo, esto es, "incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato."*



*Los hechos que configurar la causal son que la empresa ha tomado conocimiento que usted ha incumplido a las funciones para las cuales fue contratado:*

*- No aplica las técnicas adecuadas respetando las normas legales vigentes así como las de seguridad e higiene en el trabajo y las higiénicas sanitarias y ambientales*

*Esto se funda en que usted el día sábado 05/011/2022 Lamio la masa del pan el cual se encontraba elaborando.*

*Lo anterior constituye una infracción grave a su contrato de trabajo, reglamento interno y procedimientos de higiene y seguridad de la empresa, perjudicando la calidad del servicio que debemos entregar a nuestros clientes.*

*Su conducta ha provocado además, dada su gravedad, que nuestro cliente haya solicitado que usted sea remplazado, lo que demuestra un daño al prestigio, al negocio y a las actividades que desarrolla la empresa."*

**OCTAVO:** Que, el procedimiento de tutela laboral, tiene una regla especial que tiene por objeto alivianar el peso de la prueba al trabajador u organización sindical afectada, cuando de los antecedentes se desprendan indicios de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales que se denuncia, haciendo nacer en ese caso el deber para el denunciado de explicar los fundamentos de sus actos.

Dicha regla se encuentra señalada en el artículo 493 del Código del Trabajo que dispone: "*Cuando de los antecedentes aportados por la denunciante resulten indicios suficientes de que se ha producido vulneración de derechos fundamentales, corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de la medida adoptada y su proporcionalidad.*"

La jurisprudencia ha entendido que los indicios son señales o evidencias que den cuenta de un hecho oculto (violación de un derecho fundamental), y que la regla referida no exige del empleador que pruebe un hecho negativo (que no violó el derecho fundamental) sino que pruebe que el acto o conducta empresarial obedeció a una motivación legítima.

**NOVENO:** Que, los indicios por cierto, deben ir de la mano con el o los derechos fundamentales que se denuncian como vulnerados. En el asunto que se resuelve, se afirma que el despido lesionó la garantía de indemnidad y el derecho a la honra reconocidos como garantías fundamentales en el artículo 485 del Código del Trabajo en su inciso tercero y en el artículo 19 número 4 de la Constitución Política de la Republica.



El artículo 485 del Código del Trabajo en su inciso tercero establece 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.. En igual sentido se entenderán las represalias ejercidas en contra de trabajadores por el ejercicio de acciones judiciales, por su participación en ellas como testigo o haber sido ofrecidos en tal calidad, o bien como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo".

El segundo de los derechos fundamentales que se denuncian como vulnerados, es el derecho de todas las personas al respecto y protección a la vida privada y a la honra de su persona y su familia, siempre que su vulneración sea consecuencia directa de actos ocurridos al término de la laboral. Este derecho fundamental tiene dos aspectos, uno subjetivo o interno que se denomina (honor) que corresponde a la estimación que el sujeto tiene de sí mismo, esto es, su autoestima' comprendiendo el prestigio "profesional" del individuo, como forma destacada de "manifestación externa de la personalidad y de la relación del individuo con el resto de la colectividad", y además una objetivo o externo (honra, que es lo denunciado como vulnerado), que dice relación con la estimación o valoración social que tienen los terceros de las calidades morales de un sujeto determinado, también llamada heteroestima. Por último, como ya se explicó la afectación necesaria para acoger la cautela de garantías debe ser sustancial, por lo que se debe limitar el pleno ejercicio del derecho a la honra supuestamente lesionado o afectar su contenido esencial.

**DECIMO:** Que, respecto a los hechos constitutivos de la vulneración de derechos alegada por el denunciante, no se desprende del relato de la denuncia ni tampoco de la prueba rendida, hecho alguno ocurrido con ocasión del despido que pudiera considerarse vulneratorio de los derechos fundamentales revisados en el considerando que precede. Respecto del primero de los derechos fundamentales señalados -la garantía de indemnidad-, no existe en la demanda referencia alguna a una lesión concreta a ese derecho fundamental, toda vez que la jurisprudencia y doctrina ha entendido que los requisitos que deben concurrir para hacer procedente la tutela por infracción a la garantía de indemnidad son los siguientes:



1.- Que el trabajador haya ejercido acciones judiciales, participación en ellas como testigo o haber sido ofrecido en tal calidad, o bien, ser detonante de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo.

2.- Conocimiento de tal hecho por parte de su empleador.

3.- Represalia consistente en este caso por el tipo de tutela ejercida en un despido, cercano temporalmente a las acciones o circunstancias descritas en el punto 1.

Nada de lo cual se relaciona con los hechos que se ventilan en esta causa, toda vez que no se hace referencia a que el denunciante haya ejercido acciones judiciales y menos que del despido se deba a una represalia ante las mismas, lo que tampoco surge en parte alguna de la prueba rendida, por lo que resulta una verdadera incógnita su alegación y será desestimada la infracción a esa garantía.

**UNDECIMO:** Que, la mismas deficiencias argumentativas y probatorias se replican en el otro derecho fundamental que se acusa lesionado, el derecho fundamental de asegurar a todas las personas el respeto y protección a la honra de su persona y su familia, para lo que es necesario precisar que la existencia de un despido disciplinario y la necesaria formalización de los hechos que lo fundan de conformidad al artículo 454 número 1 inciso 2 del Código del Trabajo, no generan sin más una afectación a ese derecho fundamental como parece creerlo la parte denunciante y como se evidencia aún más al revisar los fundamentos de la tutela ya reproducidos en la parte expositiva de la sentencia, que más que solicitar cautela de garantías constitucionales discuten la justificación del despido o hacen patente la falta de fundamento o prueba de la causal de caducidad imputada al trabajador. Siendo la finalidad básica de la carta de despido que el trabajador tenga conocimiento claro de los hechos por los que se le despide y pueda en consecuencia, defenderse a través de una acción judicial en la que precisamente pueda acusar la falta de fundamentos que llevó a su exoneración, es que los hechos han de ser fijados en la misma de manera suficiente, por lo que necesariamente al imputarse una causal de despido disciplinario debe reflejar el motivo por el cual el dependiente incumplió gravemente sus obligaciones contractuales, sin que esa mera descripción -cuya justificación puede ser discutida o develada como sin fundamento en un juicio- baste para hacer configurar una lesión al derecho a la honra, salvo la plasmación en la carta de despido de imputaciones probadamente falsas o gratuitamente injuriosas referidas al trabajador despedido y



que no resulten necesarias para fundamentar las razones disciplinarias del fin del contrato de trabajo o imputaciones que sean ajenas a la finalidad y naturaleza del referido documento, lo que puede decirse no ocurre en la especie al revisarse la carta de despido, las que sólo describen la falta imputada y el contexto en que se produjo, pero no se observa cómo podrían menoscabar la honra del denunciante.

La vía más idónea para lesionar la honra o el honor mediante un despido es la información divulgada intencionalmente por el empleador acerca de la conducta profesional o laboral de una persona, situación que ni siquiera fue esbozado en la denuncia, en tanto la lesión alegada requiere como se ha dicho en el derecho comparado (español) "la intencionalidad de atentar contra la buena reputación de una persona, descrédito que necesariamente proviene del conocimiento o difusión de las expresiones o información relativa a la persona en este caso del trabajador hacia terceros o más allá de las fronteras de la relación privada".

Las deficiencias ya patentizadas en lo argumentativo también se replican en lo probatorio, pues, ninguno de sus documentos incorporados al juicio permite desprender una afectación a la reputación del actor en su ámbito familiar y social producto de acciones patronales.

Por último, la afirmación sobre que *"Posterior al hecho, las autoridades del local permitieron que la cliente mantuviera el video guardado y posteriormente lo publicara en redes sociales, haciendo denuncia de un hecho que no ocurrió"*, resultan un verdadero absurdo, pues, no se divisa como un empleador o una empresa mandante puede impedir que una persona libre en un recinto que por definición está abierto a todo público como un supermercado, pueda grabar a través de un dispositivo electrónico de su propiedad y subir la información que estime conveniente a las redes sociales, y más absurdo todavía resulta construir sobre ese hecho una imputabilidad de lesión iusfundamental.

**DUODECIMO:** Que, no pesquisándose indicios de haberse vulnerado los derechos fundamentales que sirvieron de sostén a la tutela con ocasión del despido, la misma debe ser desestimada junto a todas las peticiones que le accedían.

**DECIMOTERCERO:** Que, corresponde entonces hacerse cargo de la demanda deducida en subsidio por despido injustificado (indebido). Como se dijo, no fue discutido que la relación laboral terminó mediante el despido de que fue objeto el demandante por parte de la demandada, fundándose el mismo en



el numeral 7 del artículo 160 del Código del Trabajo, esto es, en un "incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato".

**DECIMOCUARTO:** Que, el Artículo 7 del Código del Trabajo dice que *"Contrato individual de trabajo es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada."* De dicha definición surgen las obligaciones esenciales del contrato de trabajo para las partes contratantes trabajadora y empleadora. Para la primera realizar la labor convenida bajo un vínculo de subordinación y dependencia. Para la segunda, retribuir pecuniariamente esta contraprestación, a lo que se le denomina remuneración. Es lo que la doctrina laboral denomina mayoritariamente los "deberes de prestación" de las partes. Frente a éstos deberes se encuentran los llamados "deberes de conducta", que suponen que ninguna de las partes incurrirá en comportamientos en detrimento de la otra, a fin de posibilitar la tranquila ejecución del contrato de trabajo. Tales deberes encuentran su origen en el carácter intuitu personae del contrato de trabajo, y en el principio general del derecho de la buena fe, que permite que los contratantes lleven a cabo sus propios actos en el entendido de que se trata de actuaciones válidas, tutelando mínimas normas de comportamiento que eviten la frustración del fin del contrato. Dicho principio puede conceptuarse como una obligación de las partes contratantes que les exige actuar rectamente, de forma honrada, sin intención de dañar las cláusulas acordadas, obligándose a observar una determinada actitud de respeto y lealtad en el tráfico jurídico, ya sea que se actúe en el ejercicio de un derecho como de una obligación.

**DECIMOQUINTO:** Que, conforme a la carta de despido que fuera despachada al trabajador incorporada por la parte demandada principal y ya reproducida en el considerando **SEPTIMO** de este fallo, los hechos que fundamentaron la separación fueron que el actor no aplicó las técnicas adecuadas para prestar los servicios personales contratados, no respetando las normas legales vigentes así como las de seguridad e higiene en el trabajo y las higiénicas sanitarias y ambientales, al lamer el día sábado 05 de noviembre del año recién pasado la masa del pan que se encontraba elaborando.

**DECIMOSEXTO:** Que, en la demanda se deducen dos reclamos contra el despido, uno por forma, afirmando la parte





demandante que no existió investigación sobre los hechos que llevaron a la desvinculación y que por tal causa el despido sería injustificado. Luego se niega haber incurrido en la causal de despido que se aplicó.

**DECIMOSEPTIMO:** Que, en relación a lo primero debe decirse que no es todavía un criterio consolidado en la doctrina ni en la jurisprudencia, la obligatoriedad o necesidad de una investigación para finalizar la relación laboral por alguna de las causales de despido disciplinario que dan lugar término del contrato de trabajo conforme a la ley, salvo en lo que dice relación con el acoso sexual, que tiene una exigencia legal de texto expreso en los artículos 211-A y siguientes del Código del Trabajo. Sin embargo, se ha ido afianzando en los operadores jurídicos y en la academia ciertas directrices en este asunto, particularmente cuando dicen relación con despidos en grandes empresas y causales complejas de acreditación del despido disciplinario como el acoso laboral. Así se ha entendido que para estos últimos casos es necesaria la investigación, la que debe ceñirse al marco establecido en el Reglamento Interno de la empresa para el caso de las faltas y sanciones regladas en el mismo -único instrumento reconocido por la ley para estos efectos-, que la duración de la investigación debe ser razonable y que debe darse al trabajador siempre la posibilidad de ser oído y aportar antecedentes antes de decidirse su despido.

Sin embargo, esta falta de exigencia legal, hace que la no realización de la investigación no transforma ipso facto al despido en indebido -como sucede en casos en que palmariamente concurre una causal de caducidad del contrato-, pero eventualmente pudiera disminuir las posibilidades probatorias del empleador en la sede judicial, al ser una posible señal de arbitrariedad. Finalmente por razones evidentes, se aminoran estas exigencias en la mediana y especialmente en la pequeña empresa, dado que muchas veces no cuentan con los recursos o medios necesarios para realizar investigaciones con un estándar como el que se ha señalado.

**DECIMOCTAVO:** Que, conforme a lo anterior, no es posible declarar como pretende la demandante el despido como injustificado o indebido, por el sólo hecho de no haber existido una investigación, entendiendo como tal un conjunto de actos desarrollos en el tiempo para esclarecer algún hecho. Sin perjuicio de lo anterior, el testigo de la demandada principal Sr. Ricardo Romero Pérez, explicó que antes del despido se contactó al demandante para que explicara los hechos quien los negó, informando ese deponente



como una vez contactada la empresa contratista y demandada principal por la mandante Unimarc, se escuchó al actor, pero luego ante la evidencia de un video grabado por una clienta, que a su vez habría sido advertida por su hijo pequeño que el actor lamia las masas de pan al momento que estaba frente a la panadería, y que procedió a hacer el reclamo ante la mandante dueña del supermercado, se decidió su desvinculación, por apartarse el hecho de todo protocolo, normativa, uso o costumbre, explicando que tal suceso motivó la destrucción de todos los productos que se estaban confeccionado en el momento, el cierre de la panadería por un tiempo y problemas con el cliente, todo lo que demuestra que el despido en caso alguno fue arbitrario como se afirmó.

**DECIMONOVENO:** Que, en relación al hecho imputado sobre lamer la masa panificadora que se preparaba, la revisión de la prueba innominada relativa a un video de 18 segundos correspondiente a cobertura de noticia en Canal 13 de televisión, hace razonable la conclusión a que arriba la parte demandada principal, dado que resulta evidente que el actor o bien lame la masa de pan que se preparaba o, de todas formas, realiza un acto impropio para quien prepara alimentos, llevándose la masa innecesariamente cerca de la boca o nariz con las dos manos, no resultando natural su comportamiento, ni aun para su teoría del caso, dado que la imagen de modo alguno coincide con una persona que se saca temporalmente la mascarilla y rasca la nariz para aliviar una comezón causada por uno de los aditivos de panificación, acción para lo cual no necesitaba las dos manos y menos acercar la masa a su boca o nariz de la forma en que lo hizo. Ese último hecho para cualquier persona prudente resulta inadecuado y fuera de normas elementales de higiene, especialmente para personas que preparan productos de alimentación de forma rutinaria y como parte del oficio que practican para su sustento vital.

**VIGESIMO:** Que, en ese orden de ideas, resulta configurado el incumplimiento grave contractual que se invocó para poner término al contrato de trabajo, ya que un hecho como el acontecido cabe dentro del concepto de incumplimiento grave contractual que se desarrolló en el considerando **DECIMOCUARTO** del fallo, al implicar infracción tanto a los deberes de prestación como de conducta que impone el contrato de trabajo, por lo que se rechazará la demanda de despido injustificado (indebido) en todas sus partes.

**VIGESIMO PRIMERO:** Que, el tribunal concederá el feriado proporcional demandado por no existir negativa de su



procedencia y monto y sin que tampoco se hubiera probado su satisfacción.

**VIGESIMO SEGUNDO:** Que, resultando indudable conforme a las mismas alegaciones de las partes que el actor prestó servicios en régimen de subcontratación, se acogerá la demanda contra la demandada **RENDIC HERMANOS S.A., SUPERMERCADOS UNIMARC**, que por su rebeldía responderá solidariamente de la prestación otorgada.

**VIGESIMO TERCERO:** Que, el resto de la prueba rendida en nada altera lo razonado y concluido, pues, sólo demostraba hechos no negados, irrelevantes como un sumario sanitario perseguido luego de los hechos o mejor probados con los medios señalados.

**VIGESIMO CUARTO:** Que, la prueba rendida en autos ha sido valorada conforme a las reglas de la sana crítica.

**VIGESIMO QUINTO:** Que, cada parte pagará sus costas al no resultar ninguna completamente vencida.

Por estas consideraciones y visto además lo dispuesto en los artículos 485 del Código del Trabajo en su inciso tercero, artículo 19 número 4 de la Constitución Política de la Republica, 160 N° 7, 161, 168, 420, 425, 439, 445, 455, 456, 458, 480 y 485 y siguientes del Código del Trabajo; 144 y 346 N° 3 del Código de Procedimiento Civil; y 1698 del Código Civil, **SE DECLARA:**

I.- Se **rechaza** en todas sus partes la tutela con ocasión del despido deducida por **YOVANI JORGE CHUQUITIGLLA CHUQUITIGLLA**, RUN N° 11.815.907-1, en contra de **PRODUCTOS Y SERVICIOS PANADEROS S.A.**, RUT N° 99.539.050-7, y en forma solidaria o subsidiaria en contra de **RENDIC HERMANOS S.A. SUPERMERCADOS UNIMARC**, RUT N° 81.537.600-5., ya individualizados.

II.- Se **rechaza** en todas sus partes la demanda por despido injustificado deducida por **YOVANI JORGE CHUQUITIGLLA CHUQUITIGLLA**, RUN N° 11.815.907-1, en contra de **PRODUCTOS Y SERVICIOS PANADEROS S.A.**, RUT N° 99.539.050-7, y en forma solidaria o subsidiaria en contra de **RENDIC HERMANOS S.A. SUPERMERCADOS UNIMARC**, RUT N° 81.537.600-5., ya individualizados.

III.- Se **acoge** la demanda por cobro de prestaciones deducida por **YOVANI JORGE CHUQUITIGLLA CHUQUITIGLLA**, RUN N° 11.815.907-1, en contra de **PRODUCTOS Y SERVICIOS PANADEROS S.A.**, RUT N° 99.539.050-7, y en forma solidaria o subsidiaria en contra de **RENDIC HERMANOS S.A. SUPERMERCADOS UNIMARC**, RUT N° 81.537.600-5., ya individualizados, debiendo pagar solidariamente feriado proporcional equivalente a la suma de



**\$26.249.-**

IV.- Que, cada parte pagará sus costas.

V.- Que, la suma consignada en este fallo deberá reajustarse de conformidad al artículo 63 del Código del Trabajo.

Se hace presente al demandado/ejecutado que, todo pago de prestaciones a las que condena esta sentencia, necesariamente deberán ser informadas mediante escrito o presentación en la causa acompañando al efecto el respectivo comprobante de depósito, cupón de pago, transferencia electrónica u otro método utilizado al efecto, desglosando en su presentación los conceptos por los cuales efectuó el pago. En tanto no se cumpla con lo señalado anteriormente, el pago respectivo no podrá ser certificado ni se reflejará en la causa, con los consecuentes efectos que ello genera.

Comuníquese, regístrese y archívese en su oportunidad.

**RIT T-33-2023**

**RUC 23- 4-0453351-7**

**Dictada por don CARLOS EDUARDO CAMPILLAY ROBLEDO, Juez Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta.**

En Antofagasta, a veintidós de septiembre de dos mil veintitrés, se notificó por el estado diario la resolución precedente y se remitieron los correos electrónicos a las partes.



