

Temuco, veintidós de abril de dos mil veintidós.

VISTO, OÍDO Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: En estos autos, Rit T-157-2021, comparece don DIEGO ARNOLDO CIFUENTES SILVA, C.N.I. Nro. 15.653.291-6, Chileno, soltero, empleado, con domicilio en calle Maquehue Nro. 904 de la comuna de Padre Las Casas, deduciendo demanda laboral por vulneración con ocasión del despido en contra de la empresa SERVICIOS AEROPORTUARIOS S.A., RUT Nro. 96.988.630-8, empresa del giro de su denominación, representada legalmente por don Ernesto Camilo Rios Castellon, C.N.I. Nro. 7.017.291-7, ambos con domicilios en Nueva Costanera Nro. 3698 of. 603, comuna de Vitacura y en Aeropuerto de La Araucanía, ubicado en el km.14, ruta 5 sur Temuco- Freire, comuna de Freire y conjuntamente, en virtud de los artículos 183-A, 183-B y siguientes del Código del Trabajo, en contra de SOCIEDAD CONCESIONARIA AEROPUERTO ARAUCANÍA S.A., RUT Nro. 76.101.037-9, giro de explotación de concesiones, con domicilio en Calle Puerta Del Sol Nro. 55 Piso 3, comuna de Las Condes, región Metropolitana y en el Aeropuerto de La Araucanía, ubicado en el km.14, ruta 5 sur Temuco- Freire, comuna de Freire, representada legalmente por don Gonzalo Castillo Nicolás, C.N.I. Nro. 6.662.748-9, mismo domicilio.

Funda la demanda en que fue contratado con fecha 1 de agosto del 2018, por la empresa demandada, para desempeñar la labor de cajero- garzón en el Resto Bar Costa Lauquen, perteneciente a la empresa contratante, cuyas labores de desempeñan en un local existente al interior de las dependencias del Aeropuerto de la Araucanía, con un sueldo promedio total imponible de los últimos 3 meses de \$549.899, conforme al artículo 172 del código del trabajo. Su jornada laboral era de Lunes a viernes, con 2 sábados al mes y todos los domingos libre, debido a que esos días eran trabajados por personal Parte Time.

Si bien le pagaban el sueldo en el momento pactado, no es menos cierto que, este no reflejaba lo realmente trabajado, ya que nunca se le pagaron todas las horas extraordinarias que en la realidad trabajó de manera efectiva, ya que la empresa por un lado exigía hacerlo, pero si alegaba, estaba en riesgo de perder la estabilidad laboral, debiendo callar.

Debido a las irregularidades ocurridas en el trabajo como labores no contratadas como labores de cocina, labores de aseo y bodega, recibir pedidos, atender proveedores de distintas marcas e insumos del local, tratos hostiles, prepotencia y faltas de respeto por



parte del administrador del local (que aumentaban cuando eran mujer la trabajadora), obligación de trabajar días no estipulados en el contrato de trabajo (Trabajo de Lunes a viernes, con 2 sábados al mes y todos los domingos libre, debido a que esos días eran trabajados por personal Parte Time), obligación de trabajar en exceso de horas extraordinarias por falta de personal, entre otros, es que concurrió hasta la inspección del trabajo de Pitrufuquén a denunciar la situación laboral con los inspectores, quienes días después se presentaron a fiscalizar el local de la demandada, momento en que se cursaron las multas respectivas.

Todo lo anterior ocurría en forma reiterada durante la jornada laboral, generando cuadros de estrés laboral y síndromes ansiosos, causándole un deterioro psicológico reiterado y progresivo. Además de lo anterior, siendo un claro indicio de vulneración al tenor de lo señalado en el artículo 493 del código del trabajo, principalmente en cuanto al hostigamiento y a las represalias tomadas en contra del trabajador, es precisamente el hecho de que a los pocos días de ser fiscalizados y multados, procedieron a notificarle la carta de aviso de despido por necesidades de la empresa con fecha 30 de septiembre del 2021, situación que evidentemente ha causado daño o menoscabo de proporciones, no solo a su dignidad como persona y trabajador por coartar su derecho a denunciar y a pedir fiscalización, sino que además, daño a su integridad psicológica, pero sobre todo, a la confianza y al respeto.

Efectuó en la inspección del trabajo de Pitrufuquén, Nro. 909/2021/153 con fecha 18/10/2021, realizándose con fecha 29 de octubre del 2021 audiencia de conciliación con resultado parcial, pagándose algunas prestaciones tales como indemnización por años de servicio, indemnización sustitutiva del aviso previo y feriado legal/ proporcional, reservándose los derechos para denunciar por tutela laboral y para cobrar diferencia de prestaciones pagadas y prestaciones no reconocidas por la demandada, entre otros.

Vulneración de derechos fundamentales de la cual ha sido víctima: han existido discriminaciones, tratos hostiles, daños a la honra y a su integridad psíquica, así como lo adeudado por no pago de horas extraordinarias, el no pago del 30% por despido injustificado y el no pago de diferencia de montos de prestaciones, así como indemnización por tutela, a pesar de la infracción a las garantías laborales y de protección existentes para con el trabajador, todos los cuales son argumentos que arriban a la conclusión de que en derecho corresponde, declarar que se ha vulnerado por la empresa empleadora, con ocasión del despido, garantías fundamentales establecidas a favor de la trabajadora, tales como el derecho a la integridad psíquica de la trabajadora y el derecho



a la honra, contempladas en los artículos 19 Nros. 1 y 4 de la Constitución Política de la República, por lo cual corresponde acoger la acción por tutela laboral interpuesta, condenando a la demandada a pagar íntegramente las prestaciones adeudadas a la trabajadora más las indemnizaciones que correspondan. Además, se han ejercido discriminaciones manifiestas en razón de la etnia y posición social de la trabajadora, contempladas en el artículo 19 Nro. 16 de la Constitución Política de la República.

El artículo 5 del Código del Trabajo, establece que las facultades que la ley reconoce al empleador tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, siendo en la especie, una vulneración al tenor del artículo 485 inciso tercero del código del trabajo, por cuanto el empleador, se ha extra limitado en el ejercicio de sus derechos, sin justificación suficiente, incluso, ha ejercido hostigamientos y métodos de presión, no solo para instar a no denunciar a la empresa a la inspección, sino que también ha ejercido represalias por la fiscalización efectuada, vulnerando los derechos del trabajador con ocasión del despido, causándome perjuicios con ello.

El artículo 2 del código del trabajo, establece expresamente “Reconocese la función social que cumple el trabajo y la libertad de las personas para contratar y dedicar su esfuerzo a la labor lícita que elijan. Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a ella, entre otras conductas, el acoso sexual, entendiéndose por tal el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. Asimismo, es contrario a la dignidad de la persona el acoso laboral, entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo”. Agrega luego: “Son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación. Los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”.



El artículo 183–A del código del trabajo define el régimen de subcontratación y el artículo 183-B del Código del trabajo, dispone que la empresa principal será solidariamente responsable de las obligaciones laborales y previsionales de dar que afecten a los contratistas en favor de los trabajadores de éstos, incluidas las eventuales indemnizaciones legales que correspondan por término de la relación laboral.

Infracciones denunciadas: 1.- Infracción al artículo 2 del código del trabajo, por cuanto no se reconoce la función social del trabajo y se han efectuado actos de discriminación arbitraria basadas en exclusiones y preferencias basadas en motivos origen social y contractual, que han tenido por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. Además, por no efectuar con el trabajador un trato compatible con la dignidad de la persona, malos tratos y hostigamientos. 2.- Infracción al artículo 19 Nros 1, 4 y 16 de la Constitución Política de la Republica, en relación con el artículo 2 del código del trabajo. 3.- Infracción al artículo 5 del código del trabajo, por cuanto no se han respetado las garantías constitucionales del trabajador, en cuanto a su derecho de no ser discriminado, protección de su honra y de su integridad psíquica. 4.- Infracción al artículo 55 en relación al artículo 32, ambos del código del trabajo, esto es no pagar las horas extras con la periodicidad establecida en el contrato. 5.- Las demás infracciones que Ssa. determine durante y con el mérito del proceso.

Peticiones concretas: solicita dar lugar a la denuncia en todas sus partes declarando: 1.- Que, entre el demandante y el demandado existió una relación laboral de tipo contractual en régimen de subcontratación, con las estipulaciones indicadas y que la empresa empleadora ha vulnerado las garantías fundamentales de la trabajadora con ocasión del despido en régimen de subcontratación, consagrados en los artículos 19 Nros. 1, 4, 16 de la Constitución Política de la República tales como derecho a la integridad psíquica, su derecho a la honra y/o en su derecho a no ser discriminado, por lo que en consecuencia, se ordena realizar los siguientes pagos al demandante: 2.- El pago de la suma de \$6.048.889.- (11 remuneraciones mensuales \$549.899) por concepto de Indemnización por tutela laboral del artículo 489 del código del trabajo. 3.- El pago de la suma de \$28.234.- por concepto de diferencia de la indemnización sustitutiva del aviso previo. 4.- El pago de la suma de \$84.702.- por concepto de diferencia de indemnización por años de servicio. 5.- El pago de la suma de \$7.882.184.- por concepto de horas extraordinarias (2294) a razón de 2 horas por 37 meses. 6.- Las costas de la causa



EN SUBSIDIO DE LO PRINCIPAL demanda la declaración de despido injustificado y cobro de prestaciones laborales en régimen de subcontratación en contra de ambas demandadas, a quienes vuelve a singularizar reproduciendo los mismos argumentos de la demanda principal y solicitando: 1.- El pago de la suma de \$28.234.- por concepto de diferencia de la indemnización sustitutiva del aviso previo. 2.- La suma de \$84.702.- por concepto de diferencia de indemnización por años de servicio. 3.- El pago de la suma de \$7.882.184.- por concepto de horas extraordinarias (2294) a razón de 2 horas por 37 meses. 4.- El pago de la suma de \$494.909.- por concepto aumento del 30% por despido injustificado conforme al artículo 168 del código del trabajo. 5.- El pago de la suma de \$10.000.000.- por concepto de Daño moral, o la suma mayor o menor que se estime conforme a derecho y al mérito del proceso, más los incrementos legales, reajustes e intereses hasta la fecha efectiva del pago.-

SEGUNDO: La demandada SERVICIOS AEROPORTUARIOS S.A, contesta reconociendo que el actor ingresó a prestar servicios con fecha 01 de Agosto de 2018, habiéndose desempeñado como “Cajero-Garzón”, siendo despedido con fecha 30 de Septiembre de 2021, por la causal de “necesidades de la empresa”.

I.- Falta de requisitos formales de la demanda de tutela laboral deducida como vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido. Acorde al tenor de dicha demanda, las supuestas infracciones en que habría incurrido la demandada, que rechaza categóricamente, dicen relación con la garantía de “no discriminación” contemplada en el artículo 2 del Código del Trabajo y con las garantías consagradas en los números 1 y 4 y 16 del artículo 19 de la Constitución Política de la República, esto es, “El derecho a la vida y la integridad física y psíquica de la persona”; “El respeto y protección a la vida privada y a la honra de la persona y su familia y, asimismo, la protección de sus datos personales” y “La libertad de trabajo y su protección”. Sin embargo, si bien en la demanda de autos se enuncian las referidas garantías, el libelo no cumple con los presupuestos básicos que establece la Ley para su procedencia de conformidad a lo previsto en el artículo 490 del Código del Trabajo, al no cumplir los requisitos generales que establece el artículo 446 y la enunciación clara y precisa de los hechos constitutivos de la vulneración alegada, acompañándose todos los antecedentes en los que se fundamente.

Del simple examen de la referida demanda se advierte inequívocamente que ésta no cumple con el requisito básico contemplado en la norma referida, puesto que: a) no contiene la enunciación clara y precisa de los hechos constitutivos de las vulneraciones alegadas, ya que:



En lo que respecta a la supuesta discriminación alegada por el actor, no expresa en modo alguno como su despido por la causal de “necesidades de la empresa” sería constitutivo de un acto de discriminación en los términos que consagra el inciso 4° del artículo 2° del Código del Trabajo. Es más, en la demanda se alude a una supuesta discriminación “en razón de la etnia o posición social de la trabajadora”, respecto de lo cual no aporta ningún antecedente para explicar cómo se habría producido con ocasión de su despido, resultando además evidente que tal afirmación no corresponde al actor toda vez que su sexo es masculino y no existe antecedente alguno que permita vincularlo a alguna etnia o raza en particular.

En lo que respecta a la supuesta vulneración a su derecho a la vida y la integridad física y psíquica de su persona, tampoco expresa el actor de qué modo se le habría afectado tal derecho con ocasión de su despido por necesidades de la empresa. El actor no refiere acto u omisión alguna incurrido por mi representada que hubiera podido de algún modo afectar su integridad física y psíquica.

En cuanto a la supuesta vulneración al respeto y protección a la vida privada y a la honra del demandante y su familia y, asimismo, la protección de sus datos personales, nuevamente nos encontramos que aparte del enunciado de la referida garantía, el actor no señala de qué modo o por cual acto vinculado a su despido se habría transgredido dicha garantía, al margen que si se examina la carta de despido su contenido en modo alguno constituye una afrenta a tal derecho del trabajador.

En cuanto a la libertad de trabajo y su protección, el actor salvo citar numéricamente dicha garantía no hace referencia alguna al modo como habría sido afectada por o con ocasión de su despido.

b) no se ha acompañado a la misma antecedente alguno que sirva de fundamento a la acción deducida en estos autos, bastando para comprobarlo el contenido del segundo otrosí de la demanda de autos, conforme al cual se acompañó como único antecedente para fundamentar su acción un Acta de Comparendo de Conciliación ante la Inspección del Trabajo.

Sin perjuicio de todo lo expresado precedentemente, resalta la incongruencia de la demanda en cuanto a su formulación, toda vez que en la parte relativa a la “relación circunstanciada de los hechos” en lugar de hacer referencia a los hechos relativos a su despido y el modo como supuestamente a raíz del mismo se habrían conculcado sus derechos, hace referencia a un supuesto no pago de horas extraordinarias, como también



a haber sido obligado a realizar labores no contratadas o a trabajar en días no estipulados en su contrato, todo lo cual le habría generado “cuadros de estrés laboral y síndromes ansiosos”. Tales hechos, en la ficción que hubieren sido efectivos, que rechazamos por su falsedad, habrían ocurrido durante la relación laboral, no teniendo relación alguna con el despido. En tales circunstancias, la demanda de tutela de derechos fundamentales deducida en estos autos debe ser rechazada de plano por no reunir los requisitos mínimos dispuestos por la ley. Queda en evidencia la clara intención del demandante de lucrar indebidamente, sin importarle imputar hechos e intenciones a mi representada que jamás existieron.

II.- Improcedencia de la demanda por inexistencia de vulneración de derechos fundamentales: sin perjuicio de lo anterior y para el evento hipotético y ficticio que se omitiera considerar lo expuesto precedentemente, señala que la demanda de tutela de derechos fundamentales deducida en autos es totalmente improcedente, por ser absolutamente inexistente y carente de fundamentos la vulneración de derechos fundamentales que alega el demandante. En efecto, el demandante postula en su demanda que la demandada habría vulnerado sus derechos fundamentales consagrados en el artículo 19 N°1 , N° 4 y N°16 de la Constitución Política de la República, así como el derecho a la no discriminación consagrado en el artículo 2 del Código del Trabajo y que, en razón de ello sería acreedor de las indemnizaciones que reclama en su demanda. Ahora bien, sin perjuicio de reiterar que es absolutamente falso que se haya afectado en modo alguno los derechos indicados, pues con su despido no se han transgredido en absoluto, toda vez que su desvinculación al igual que la de muchos otros trabajadores(as) de la empresa tuvo por causa “necesidades de la empresa” muy claras y evidentes, como se expresa en su carta de despido y serán debidamente acreditadas en su oportunidad, de cuyos hechos no se desprende ni siquiera el menor indicio de una vulneración de garantías fundamentales. Finalmente, se debe señalar que existiendo un procedimiento contemplado en el Reglamento Interno de la empresa, el actor durante su relación laboral jamás formuló reclamo de ninguna especie. En consecuencia, la demanda de tutela deducida en estos autos debe necesariamente ser rechazada y con expresa condena en costas, por carecer de toda justificación y resultar evidente que sólo tiene por objeto intentar acceder indebidamente al cobro de indemnizaciones que a todas luces son improcedentes.

III.- En cuanto a la justificación del despido: La terminación de los servicios del actor, al igual que otros ex - trabajadores(as) de Servicios Aeroportuarios S.A., tuvo por causa las “necesidades de la empresa”, causal contemplada en el artículo 161 inciso 1°



del Código del Trabajo, conforme le fue informado en su carta de aviso de despido emitida con las formalidades legales y fundada, como se expresó en dicha misiva: “Debido a las circunstancias que ha venido sufriendo el mundo y, desde luego, nuestro país desde Marzo del año 2020 con motivo de la pandemia ocasionada por el Covid-19, se ha visto comprometida no sólo la salud de las personas sino también la economía, la situación laboral y social, etc., provocando grandes y graves trastornos económicos y cambios radicales en las condiciones del mercado internacional y nacional. En efecto, como a Ud. le consta, desde fines del mes de Marzo de 2020, todos nuestros Salones y Cafeterías estuvieron cerrados por orden de la Autoridad Sanitaria, pudiendo hace muy poco reiniciar la atención al público en nuestros Salones y Cafeterías ubicados en los Aeropuertos del país, con un flujo de pasajeros significativamente menor debido a las restricciones impuestas por 10 de 18 las Autoridades, tales como el cierre de las fronteras, la prohibición de atención gastronómica en lugares cerrados y la disminuida actividad de las líneas aéreas que son las fuentes que proveen a nuestra empresa de pasajeros para los servicios que se brindan en nuestros locales, existiendo de parte de Servicios Aeroportuarios S.A. con las líneas aéreas una dependencia directa, resultando esta última severamente afectada en el número de atenciones a pasajeros en los Aeropuertos de nuestro país. A todo lo precedentemente expuesto, que deja de manifiesto los cambios en las condiciones que ha sufrido el mercado, deben sumarse también las restricciones de movilidad, las limitaciones de funcionamiento por los aforos, las cuarentenas, etc., que han provocado evidentes cambios en las condiciones de la economía del país que han afectado directamente a la empresa, pese a las medidas y al esfuerzo del Gobierno para intentar mitigar sus efectos. Dicha situación acontecida durante casi todo el año 2020 y en el transcurso del presente año, nos ha conducido a una situación económica y financiera muy crítica, pues no percibir ingresos ninguna empresa lo puede soportar por mucho tiempo. Basta comparar los ingresos de nuestra empresa en los meses de Marzo de 2020 y 2021 con los percibidos en el mismo período del año 2019, para acreditar la disminución de los ingresos y la casi nula actividad comercial, lo que también es posible comprobar con la caída de las ventas de los años 2020 y 2021, sin dejar de señalar que el descenso ya venía reflejándose en forma marcada desde Enero de 2020, agravándose en los meses siguientes por las razones ya expuestas, situación económica que dista mucho de mejorar. Los antecedentes de las ventas de los años 2020 y 2021 y el Balance del 2020 y Estado de Resultados del 2021, cotejados con iguales antecedentes de los años 2018 y 2019, permiten demostrar la baja ostensible en las ventas y los ingresos ue ha debido soportar nuestra empresa. En igual sentido queda demostrado con el cotejo entre las declaraciones de renta de la empresa de los años tributarios 2020 y 2021. En razón de



todo lo expuesto, nos hemos visto en la necesidad de racionalizar y reorganizar la empresa, especialmente en lo que respecta a sus recursos humanos, debiendo efectuarse ineludiblemente cambios en el personal para reducir nuestros costos.”

En estas circunstancias, acorde a lo consignado en la referida carta, que se acreditará en su oportunidad, sin lugar a dudas el despido del actor se encuentra plenamente justificado y, por ende, necesariamente deberá ser rechazada su demanda, debiendo hacerse presente que el actor suscribió su finiquito ante la Inspección del Trabajo, conforme al cual le fue pagado un total de \$2.810.639.- que se desglosa en \$521.665.- por concepto de indemnización sustitutiva de aviso, \$1.564.995.- por indemnización por años de servicio y \$723.979.- por feriado pendiente y proporcional.

IV.- En cuanto a la remuneración que alega el actor en su demanda ésta se controvierte por no ser efectiva, toda vez que el promedio de los últimos tres meses trabajados en forma íntegra fue de \$521.665

V.- Prestaciones demandadas:

- Indemnización del artículo 489 inciso 3° del código del trabajo: es absolutamente improcedente el cobro de esta indemnización, toda vez que jamás existió la vulneración de derechos fundamentales que denuncia el actor.

- recargo del 30% sobre la indemnización por años de servicio: siendo plenamente justificado y ajustado a derecho el despido del acto, es totalmente improcedente el recargo que cobra.

- horas extraordinarias: haciendo presente que nada se le adeuda al actor por concepto de horas extraordinarias, opone al cobro que por este concepto se formula, la excepción de prescripción respecto de aquellas que se hubieren hipotéticamente devengado más allá de los últimos 6 meses trabajados por el demandante, en conformidad a lo previsto en el artículo 510 del Código del Trabajo. Sin perjuicio de lo anterior y respecto de los últimos seis meses trabajados por el actor, nada se le adeuda por concepto de horas extraordinarias, toda vez que jamás trabajó en exceso de su jornada, existiendo pago de horas extraordinarias solo cuando laboró en días festivos, que por aplicación legal deben pagarse con el recargo de las horas extraordinarias.

- Diferencia de feriado legal: nada se adeuda al actor por este concepto, el cual en todo caso necesariamente debe ser rechazado de plano, toda vez que en su finiquito le fue pagado íntegramente lo que se le debía por concepto feriado pendiente y proporcional



y en su demanda no fundamenta ni explica cómo se habría establecido la supuesta diferencia que cobra, que obviamente no existe.

- Indemnización por daño moral cobrado en la demanda subsidiaria: rechaza el cobro que se formula por concepto de daño moral, en primer lugar por ser absolutamente improcedente en una demanda por despido injustificado y, también por no existir el supuesto daño alegado por el actor, y además, por no encontrarse especificado ni probado. El supuesto y ficticio perjuicio demandado no sólo resulta excesivo, sino que además totalmente improcedente y falso, por no existir el daño y, por ende, no tener ni representada responsabilidad alguna en los hechos, de modo que, amén de ser improcedente el cobro de daño moral derivado de un despido injustificado, no procede indemnización alguna al respecto.

Solicita sea declarado en definitiva: a) Que la acción de tutela laboral impetrada debe ser rechazada por carecer de todo fundamento, no cumplir la demanda con las exigencias legales para su interposición, no señalar indicios de la pretendida vulneración, por lo que no habiendo existido la vulneración de derechos fundamentales que alega el actor, es improcedente su demanda y las indemnizaciones que pretende cobrar por tal causa; b) Que el despido del actor es plenamente justificado y, por ende, es improcedente el recargo sobre la indemnización por años de servicio que pretende; c) Que nada se adeuda al actor por concepto de horas extraordinarias, debiendo en todo caso ser acogida la excepción de prescripción opuesta; d) Que es absolutamente improcedente el cobro de daño moral que cobra el actor en su demanda subsidiaria por despido, debiendo en todo caso ser rechazado, además, por ser infundado. e) Que el actor debe ser condenado al pago de las costas.

TERCERO: La Sociedad Concesionaria Aeropuerto Araucanía S.A., contestando, señala que es una sociedad que se adjudicó la construcción y operación del Nuevo Aeropuerto de la Región de la Araucanía a través de una licitación pública internacional convocada por el Ministerio de Obras Públicas en diciembre de 2008 y adjudicada mediante Decreto Supremo MOP N° 121 en febrero de 2010, de conformidad a la Ley de Concesiones.

En su calidad de concesionaria, tenía como atribución el uso y goce de los bienes nacionales de uso público y de los fiscales asignados al área de desarrollo de la concesión, la que se encontraba delimitada y reglada, tal como se explicará y detallará más adelante.



Desconoce la relación laboral del demandante con la demandada principal, y las circunstancias del término de los servicios, correspondiéndole al demandante acreditar los hechos en que funda su demanda. Asimismo, el demandante deberá acreditar la existencia del supuesto vínculo contractual entre ella y la demandada principal que habría dado origen al régimen de subcontratación que alega.

Sobre el despido y sus circunstancias desconoce detalles, razón por la cual hace suyas las argumentaciones que en este sentido expuso la demandada principal y niega y controvierte todo lo señalado por el demandante, todo lo cual deberá ser acreditado por éstas en el proceso.

Alega en primer término la excepción de falta de legitimación activa: el artículo 486 del Código del Trabajo establece que: “Cualquier trabajador u organización sindical que, invocando un derecho o interés legítimo, considere lesionados derechos fundamentales en el ámbito de las relaciones jurídicas cuyo conocimiento corresponde a la jurisdicción laboral, podrá requerir su tutela por la vía de este procedimiento. Cuando el trabajador afectado por una lesión de derechos fundamentales haya incoado una acción conforme a las normas de este Párrafo, la organización sindical a la cual se encuentre afiliado, directamente o por intermedio de su organización de grado superior, podrá hacerse parte en el juicio como tercero coadyuvante. Sin perjuicio de lo anterior, la organización sindical a la cual se encuentre afiliado el trabajador cuyos derechos fundamentales han sido vulnerados, podrá interponer denuncia, y actuará en tal caso como parte principal. La Inspección del Trabajo, a requerimiento del tribunal, deberá emitir un informe acerca de los hechos denunciados. Podrá, asimismo, hacerse parte en el proceso. Si actuando dentro del ámbito de sus atribuciones y sin perjuicio de sus facultades fiscalizadoras, la Inspección del Trabajo toma conocimiento de una vulneración de derechos fundamentales, deberá denunciar los hechos al tribunal competente y acompañar a dicha denuncia el informe de fiscalización correspondiente. Esta denuncia servirá de suficiente requerimiento para dar inicio a la tramitación de un proceso conforme a las normas de este Párrafo. La Inspección del Trabajo podrá hacerse parte en el juicio que por esta causa se entable. No obstante, lo dispuesto en el inciso anterior, la Inspección del Trabajo deberá llevar a cabo, en forma previa a la denuncia, una mediación entre las partes a fin de agotar las posibilidades de corrección de las infracciones constatadas. La denuncia a que se refieren los incisos anteriores deberá interponerse dentro de sesenta días contados desde que se produzca la vulneración de derechos fundamentales alegada. Este plazo se suspenderá en la forma a que se refiere el artículo 168”. De esta manera,



se reconoce como uno de los sujetos activos al trabajador que considere lesionados sus derechos fundamentales.

La doctrina, revisando este requisito, ha expresado que: “la titularidad del derecho necesariamente lleva a la titularidad de la acción, y ésta permite al trabajador poner en movimiento el aparato jurisdiccional para recabar protección frente a eventuales lesiones o atentados a sus derechos”, es decir, para accionar mediante este procedimiento es condición sine qua non que el demandante tenga el carácter de “trabajador” en los términos a que se refiere el artículo 7 del Código Laboral, y don Diego Arnoldo Cifuentes Silva ni siquiera menciona en el cuerpo de su presentación a Sociedad Concesionaria Aeropuerto Araucanía S.A, siendo clara la ausencia de algún tipo de relación. No obstante lo anterior, acciona mediante procedimiento de tutela de derechos fundamentales no solo contra su empleador, sino que también se dirige conjuntamente en contra de ella, para lo cual requiere que el demandante tenga la calidad de trabajador de la Sociedad Concesionaria, cuestión que ni se esfuerza en fundar.

La segunda excepción es la falta de legitimación pasiva, la que plantea en subsidio. Sostiene que el presente procedimiento resulta aplicable para aquellas partes que se encuentran relacionadas por el denominado vínculo de subordinación y dependencia de acuerdo con las definiciones que al respecto entrega el artículo 3 del Código del Trabajo, y que complementa el artículo 7 del mismo cuerpo legal. Por lo anterior, es claro que la empresa Sociedad Concesionaria Aeropuerto Araucanía S.A., no puede tener el carácter de sujeto pasivo de la acción de Tutela de Derechos Fundamentales dado que no es empleador del demandante ni mantuvo con él una relación de carácter laboral en los términos que exige la norma en análisis.

Es improcedente de aplicar los efectos del procedimiento de tutela laboral a la empresa Mandante, en un régimen de subcontratación, ha sido refrendado por la doctrina y jurisprudencia nacional. Así, los autores Juan Carlos Ferrada y Rodolfo Walter Diaz analizando aquella situación, señalan que: “la protección de los derechos fundamentales del trabajador establecida en este Código, a través de este procedimiento especial de tutela, será en contra de las actuaciones ilícitas y lesivas del empleador”. Asimismo, para José Luis Ugarte: “no corresponde que se ejerza la acción de tutela en contra de la empresa principal atendida su desconexión legal con las facultades propias del empleador por disposición expresa de las normas que regulan el régimen de subcontratación laboral en Chile”. Cita jurisprudencia al efecto.



En tercer lugar alega la inexistencia de actos vulneratorios por parte de la Sociedad Concesionaria: En subsidio de las excepciones interpuestas, señala que igualmente la demanda interpuesta deberá ser rechazada respecto de Sociedad Concesionaria Aeropuerto Araucanía S.A., toda vez que ella no ha participado en la vulneración de ningún derecho fundamental del demandante, cuestión que es ratificada por el hecho que el actor en su libelo no imputa ningún acto vulneratorio a ella.

Respecto de la demanda subsidiaria, sostiene que reconoce como afirmativo únicamente la circunstancia que existió un régimen de sub concesión entre Servicios Aeroportuarios S.A. y Sociedad Concesionaria Aeropuerto Araucanía S.A. En específico, esta parte desconoce y controvierte los hechos ya señalados en la parte principal de esta presentación, así como la efectividad del despido del demandante y cada una de las circunstancias que rodearon el mismo.

Acerca del cobro de prestaciones con ocasión del supuesto despido injustificado y la nulidad del despido, se remite a lo expuesto en el acápite anterior, por lo que, no existiendo un despido injustificado ni nulidad del despido, hay total improcedencia de lo demandado por estos conceptos.

Falta de legitimación pasiva: Sociedad Concesionaria Aeropuerto Araucanía S.A y la demandada principal, celebraron un contrato de subconcesión de inmuebles con fecha 29 de julio de 2019. 41. Respecto del contrato recién listado, se debe tener presente que versa sobre una subconcesión de inmuebles en virtud del cual, Sociedad Concesionaria Aeropuerto Araucanía S.A. entregó a la subconcesionaria y demandada principal Servicios Aeroportuarios S.A., la subconcesión para la prestación de servicios de alimentación y bebida según contrato de subconcesión de bienes inmuebles ya indicado que se acompañará en la etapa procesal correspondiente.

El actor omite en su escrito de demanda, que no obstante la relación de trabajo entre ambas demandadas, Servicios Aeroportuarios S.A. no es contratista de Sociedad Concesionaria Aeropuerto Araucanía S.A, desconociendo cualquier relación contractual en régimen de subcontratación.

Sociedad Concesionaria Aeropuerto Araucanía S.A. es una sociedad con giro especial, constituida especialmente con el objeto de materializar la construcción, conservación y explotación de la obra pública fiscal, así como la prestación y explotación de los servicios aeronáuticos y no aeronáuticos, y el uso y goce sobre los bienes nacionales de uso público o fiscales destinados a desarrollar las áreas de servicio que se



convengan. Adicionalmente, en este caso no se cumplen con los requisitos que exige la ley para que se configure una relación de subcontratación entre ambas demandadas, pues el artículo 183-A del Código del Trabajo define este tipo de relación, siendo sustancial que sea la empresa principal la que encarga a una empresa especializada (contratista) la prestación de ciertos servicios o ejecución de ciertas obras, y en virtud de ello, la empresa principal debe pagar al contratista por los servicios prestados u obras ejecutadas. En el caso de autos, no se configura esta fórmula lógica, ya que del Contrato suscrito entre las demandadas, es la propia demandada principal, esto es Servicios Aeroportuarios S.A. la que paga a título de “precio de la subconcesión”, una tarifa mensual a Sociedad Concesionaria Aeropuerto Araucanía S.A., lo que se prueba por la emisión de las facturas que emite todos los meses y comprueba que no estamos frente a una situación de régimen de subcontratación sino que de subconcesión de Inmuebles (o arrendamiento de inmuebles) que se justifica en la calidad que tiene mi representada al ser concesionaria del AEROPUERTO. Del mismo modo, que no se podría intentar acciones laborales algunas en contra del arrendador de un empleador, justamente, por carecer de contrato o subcontrato alguno.

Así entonces las cosas, la demanda en su contra estaría mal interpuesta, pues el demandado principal de autos NO presta servicios a la Sociedad Concesionaria, sino que, en virtud de la subconcesión de inmuebles presta servicios a terceros ajenos a la Sociedad Concesionaria.

EN SUBSIDIO, sostiene que su responsabilidad no puede ser solidaria: el libelo no deduce una demanda una eventual responsabilidad de la Concesionaria bajo un eventual régimen de subcontratación. Lo cierto es que la Concesionaria fue demandada de forma “conjunta”, esto sería, en una eventual calidad de coempleadora, lo que no es efectivo. De este modo, la forma en que se deduce la demanda en contra de la Concesionaria -conjuntamente- descarta desde ya cualquier pronunciamiento judicial en torno a una eventual subcontratación por no haber deducido de esa forma la demanda. A mayor abundamiento, la demanda solo se dedica a una transcripción de los artículos relativo al régimen de subcontratación, sin explicar de ningún modo cómo se cumplirían los requisitos en el caso de marras. sí, el personal que el subconcesionario disponga para efectuar la prestación de servicio, no estará sujeto a subordinación ni dependencia de Sociedad Concesionaria Aeropuerto Araucanía S.A., por lo que no existirá vínculo ni relación laboral que obligue a este último al pago de ninguna prestación laboral, siendo en consecuencia la demandada principal la exclusiva responsable del personal que destine directa o indirectamente al cumplimiento de ellas. Igualmente, las partes estipularon que



el subconcesionario, será directamente responsable de todo conflicto que se produzca entre él y los trabajadores a su cargo. Sociedad Concesionaria Aeropuerto Araucanía S.A. no será responsable ni intervendrá en ningún conflicto de esta naturaleza, en atención a que no tiene vínculo laboral ni jurídico alguno con aquellos trabajadores. En atención a lo expuesto, aun cuando el tribunal llegare a corregir el libelo - cuestión prohibida por la legislación y el principio dispositivo- eventualmente a Sociedad Concesionaria Aeropuerto Araucanía S.A sólo le podría llegar a ser aplicable la responsabilidad subsidiaria, pero en ningún caso, de forma solidaria.

CUARTO: Habiéndose concedido traslado respecto a la excepción de prescripción de la acción de cobro de horas extraordinarias, el actor se allanó en cuanto al cobro solo de horas extras desde abril a septiembre del 2021.

QUINTO: Son hechos no controvertidos:

Existencia de relación laboral entre el actor y la demandada SERVICIOS AEROPORTUARIOS S.A., la fecha de inicio, funciones, jornada , fecha de término de relación laboral y la causal que formalmente se invocó por la empleadora y que es necesidades de la empresa.

SEXTO: En la interlocutoria se fijaron como hechos a probar los siguientes:

- 1.- Indicios que permitan estimar que el despido del actor ha sido un acto de discriminación laboral y en su caso cuál sería el argumento sospechoso de discriminación; que ha vulnerado la integridad psíquica del actor, forma en que habría ocurrido esto; que ha sido un acto de represalia por la labor fiscalizadora de la Inspección del Trabajo, en su caso fecha de denuncia y/o fiscalización; y/o que ha afectado su honra o su libertad de trabajo.
- 2.- Para el caso que se estimare acreditado alguno de estos indicios, la necesidad, proporción y adecuación de la decisión de la empleadora en orden a despedir al actor.
- 3.- Efectividad de los hechos invocados en la carta de despido y cómo ellos justifican el despido del demandante.
- 4.- Monto de la última remuneración mensual para efectos del artículo 172 y efectividad de que existe una diferencia con la considerada en el momento del pago del finiquito, monto en su caso.



5.- Efectividad que el actor trabajó en exceso de la jornada laboral desde abril hasta septiembre de 2021, en este caso número de horas trabajadas en exceso y cómo ellas se encuentran pagadas por el empleador.

6.- Relación contractual que existe entre la sociedad SERVICIOS AEROPORTUARIOS S.A., y SOCIEDAD CONCESIONARIA AEROPUERTO ARAUCANIA S. A., y cómo este contrato satisface los parámetros del artículo 183- A del Código del Trabajo.

7.- En el caso que se acredite subcontratación laboral efectividad que la empresa principal ejerció los derechos de información y retención en su caso.

8.- Efectividad de que con ocasión del despido y las conductas imputables a la empleadora el actor sufrió un daño moral y en su caso cuantía del mismo.

SEPTIMO: El actor, para acreditar los fundamentos de su pretensión, aportó los siguientes medios de prueba:

DOCUMENTAL:

1.- Contrato de trabajo de fecha 1/8/2018 y sus anexos de fechas 1/8/2018, 1/9/2018 y 1/12/2018. Funciones de cajero-garzón, 45 horas semanales en turnos de lunes a sábado.

2.- Liquidaciones de sueldo correspondientes a los meses de junio, julio y agosto del 2021.

3.- Presentación de reclamo administrativo ante la Inspección del trabajo Nro. 909/2021/153, de fecha 18/10/2021, código oficina Nro. 909, por el cual impugna su despido.

4.- Acta de notificación de reclamo administrativo Nro. 909/2021/153, de fecha 18/10/2021.

5.- Acta de comparendo de conciliación en reclamo administrativo ante la Inspección del trabajo de Pitrufulquén Nro. 909/2021/153, realizada con fecha 29/10/2021, en que se reconocen algunos conceptos y acuerdan firmar finiquito.

6.- Finiquito de trabajo suscrito con fecha 16/11/2021 ante la Inspección del trabajo de Pitrufulquén, con expresa reserva de derecho para cobrar y demandar en sede judicial las diferencia de los montos de las prestaciones laborales que se pagaron (Indemnización Sustitutiva del aviso previo, indemnización por años de servicio, feriado legal y proporcional pendiente), así como para demandar el cobro de prestaciones no



reconocidas tales como horas extraordinarias, incremento legal del 30% por despido injustificado, indemnización por tutela y daño moral.

7.- Set de 3 documentos consistentes en Programación de horarios de salidas de vuelos en el Aeropuerto Araucanía emitida con fecha 18/3/2021, Captura de pantalla con Horarios de salida de vuelos del aeropuerto Araucanía y copia simple de hoja de horarios y turnos para el mes de junio del 2021.

8.- Bitácora de operaciones de aeropuerto Araucanía de fecha 24/3/2021 emitida por la Sociedad Concesionaria Aeropuerto Araucanía S.A.

10.- Carta aviso de despido de fecha 30/9/2021. Causal art. 161 inciso 1°, necesidades de la empresa.

11.- Certificado de cotizaciones previsionales emitidas por PREVIRED con fecha 30/9/2021.

TESTIMONIAL:

1.- Karla Angélica Riquelme Vera, C.N.I. Nro. 16.794.921-5, chilena, solera, cajera, con domicilio en calle Ucrania Nro. 586, Comuna de Padre Las Casas: conoce a Diego, porque es su pareja. Diego trabaja actualmente en un local de comida desde hace 2 meses. Antes trabajaba en un restaurante del aeropuerto, cree que se actualmente se llama Sayen. Trabajó desde agosto de 2018 a septiembre de 2021 como garzón-cajero. Tenían 2 horarios que eran de las 8 a 15:30 y luego de 15:30 hasta el cierre que era a las 21:30. En un comienzo ellos tenían un transfer que los desplazaba. Con la pandemia muchas cosas cambiaron en el aeropuerto. Ella estaba trabajando en otro local ahí y fue testigo de los malos tratos. Trabaja con una niña que fue despedida hace poco y el Sr. Pérez dijo que habían despedido a todos los ladrones. Se hizo una demanda anónima a la Inspección del Trabajo. No se supo quién la hizo. Diego y otras 2 personas fue despedidos a las 3 semanas, cree que por esa denuncia. Diego hizo la demanda por exceso de trabajo. Tenía un contrato de garzón cajero, pero debía trabajar en la cocina, hacer aseo, entraba a las 8:30 y salía a las 21.30. Si había retraso en los vuelos se debía quedar. El administrador les decía que se quejaban, que agradecieran que tenían trabajo, pero una cosa es trabajar y otra tener exceso. A nivel familiar fue horrible, fueron meses de peleas, llegaba tarde, se levantaba temprano. Usaba el auto familiar y casi obligado a manejar y no podían llevar a su hija en el auto al colegio. Si no manejaba lo iban a despedir, había acciones y palabras por parte del administrador actual que lo daban a



entender. No se trabaja por gusto sino por necesidad. En pandemia era complicada la situación. Cuando comenzó la pandemia eran 3 garzones en la mañana, 3 en la tarde, más la gente de cocina, debían ser como 12, 6 por turnos, sin contar el VIP, solo el restaurante Sayén. En el último periodo, había una persona en pre embarque, otra en embarque, otra en la cocina y otro en garzón. Ellos trabajaban en turno completo, desde la apertura hasta el cierre del local. Sabe estos, porque en ese tiempo ella trabajaba en un local que estaba frente al aeropuerto. Los funcionarios se regresaban en el auto de Diego, porque dejaron de pagar transfer. Tiene contacto con algunas trabajadoras, con una que no sabe si ya demandó. Sabe que funaron al coordinador y que va a ser demandado por lo trabajadores.

Contrainterrogada por la ex empleadora señala que vive junto al demandante desde hace 15 años. Lo que sabe es porque Diego se lo dijo y también trabajadores, pues trabaja con una niña que fue despedida hace poco. El administrador lo decía a voz a voz. Trabajaba en el local cuyo nombre no recuerda, estuvo hasta agosto y trabajó ahí un par de meses. Lo de los gritos lo escuchó de Diego, de otra trabajadora y lo que decían las redes sociales.

Contrainterrogada señala que el local en que trabajaba está dentro del aeropuerto, en el segundo pido frente a Sayen.

2.- Ingrid Eliana Huaiquiñir Montero, C.N.I. Nro. 17.263.038-3, garzona, con domicilio en Las Quilas Nro. 1839 de la ciudad de Temuco: conoce a las partes, a Diego Arnoldo y a Concesionaria Aeropuerto, porque prestaba servicio a la empresa Concesionaria de Aeropuerto como garzona, comenzó el 2018, octubre hasta octubre de 2021. Diego era su colega de trabajo, en la misma área. Diego era cajero- garzón y había comenzado a trabajar un mes antes que ella, en septiembre, hasta como el 30 de septiembre. Ese día es entregaron la carta de despido a ambos. Fueron despedidos por necesidades de la empresa, cosa que cree que no era correcta, porque ese mismo día entraron a trabajar otras personas, en sus mismas funciones de cajero-garzón. Vio a esas personas trabajar en el turno que venía después del suyo. Ellos debían realizar varias funciones durante la pandemia. Antes de la pandemia, en total había como 10 o 14 entre garzones, cocinan y administración, eran como 7 por turno. Cuando comenzó la pandemia le suspendieron el contrato a la mayoría, quedaron 2 o 3. Ella estuvo como un año suspendida. Diego alcanzó a estar un mes, pero lo llamaron a trabajar porque tenía como movilizarse, auto propio. En 2021 había como 4 trabajadores o 5 a lo más. Hacían turnos extras para remplazar al otro turno que estaba suspendido. No quedaba registro de esos turnos



extras, solo las cámaras. Antes de la pandemia había 8 o 10 vuelos por turno. Después en la pandemia bajaron mucho y eran con desfase de tiempo. Hacían 2 turnos para poder cubrir, había 2 vuelos en la mañana y 2 en la tarde, que eran como a las 19:00, había 5 horas entre medio. Cuando fueron despedidos estaban volviendo a la normalidad, había 7 u 8 vuelos al día y debían hacer turnos externos. Durante la pandemia ella y Diego debían cumplir funciones de cajero, garzón, cocina, aseo, recibir pedidos de bodega, ordenar la bodega, hacer producción en cocina. Se trasladaban al lugar de trabajo en locomoción colectiva o caminando. A veces les tocaba estar en turnos distintos. Ya no tenía el transporte que antes tenían. Diego llegaba al trabajo en su auto propio. Llegaba con la jefa o supervisora Bernardita Álvarez y ella. La jefa anterior había renunciado y después de Bernardita llegó un jefe hombre, no recuerda nombre porque estuvo solo 10 días con él. La relación era pésima, la forma de tratar a las personas era pésima, daba órdenes de mala forma. Siempre había cosas que al administrador nuevo no le parecía y era como venían trabajando desde hacía 3 o 4 años, quería cambiar la forma de atención. No tenían mucho que hacer. Ese jefe llegó como 10º 15 días antes que la echaran. Don Diego estuvo el mismo tiempo en contacto con el supervisor. Luego de eso llegó un reclamo de la inspección del trabajo y ahí cree que tomaron represalias a ella y a Diego, que eran los más antiguos.

Contrainterrogada señaló que el local no estuvo cerrado. Cree que estuvo suspendido como un mes, peor el aeropuerto seguía recibiendo vuelos, lo que estuvo cerrado fue la cafetería. Ella estuvo suspendida desde fines de marzo hasta octubre de 2020. El 2021 estuvo trabajando. Los aforos que permitía el local no los recuerda. Durante la administración de doña Bernardita Álvarez no tuvieron problemas. Sabe que podían reclamar. Lo hicieron y llegó la administración de Santiago, mandando un correo, pero llegó y no los tuvieron en cuenta. Ese reclamo cree que fue entre los cambios de administración.

Contrainterrogada por la sociedad Concesionaria señala que su empleador era Servicios Aeroportuarios, al igual que el de Diego.

EXHIBICIÓN DE DOCUMENTOS: Se ordena a las demandadas exhibir en la audiencia de juicio bajo apercibimiento del Art., 453 N° 5 del Código del Trabajo los siguientes documentos: A SERVICIOS AEROPORTUARIOS S.A

1.- Copia de facturas emitidas por proveedores, con indicación de quien las recepcionó, entre el mes de noviembre del 2020 y el 30/ septiembre/2021.



2.- Libro Registro asistencia y/o copias de reloj control de asistencia para todo el periodo trabajado (1/8/2018 y el 30/9/2021)

4.- Copia de reclamo de cliente remitido al correo electrónico de don Ernesto Ríos por falta de personal año 2021.

5.- Los contratos de trabajo de todos los trabajadores que laboran actualmente en dicho establecimiento comercial.

Se exhibe, excepto el N° 4 porque se indicó que no había.

A la SOCIEDAD CONCESIONARIA AEROPUERTO ARAUCANÍA S.A.

1.- Que exhiba los itinerarios de todos los vuelos de salida y llegada de todas las líneas aéreas que operan en Aeropuerto ARAUCANIA, para el periodo comprendido entre el mes de abril del 2020 y el 30 de septiembre del 2021. Se indica que la sociedad concesionaria no la tiene, lo tiene la DGAC y se pidió por oficio.

OFICIOS:

1.- Se ofició a la Inspección del Trabajo de Pitrufquén a fin de que remitan a este Tribunal en el más breve posible, informe sobre los hechos denunciados anónimamente por el trabajador don DIEGO ARNOLDO CIFUENTES SILVA, RUN 15.653.291-6 y otros colegas, en especial, sobre la denuncia de carácter telefónico efectuada con fecha 7/9/2021 ante la Inspección del trabajo de Pitrufquén, todo en virtud de lo dispuesto en el artículo 486 inciso 4º en relación al Art. 453 Nro. 8 C.T.

El informe de exposición señala que la denuncia se realizó el 15 de septiembre de 2021, de forma anónima por una persona que no era afectada por los hechos denunciados. La visita inspectiva se realizó en dependencia de la denunciada Servicios Aeroportuarios el día 22 de septiembre. El informe es de fecha 23 de septiembre y da cuenta de haberse cursado 4 multas a la denunciada por los siguientes conceptos: no contener contrato de trabajo estipulación referida a la jornada respecto de 2 trabajadoras; no otorgar feriado por 10 días continuos respecto de 4 trabajadores; acumular más de 2 periodos de feriado continuo respecto del demandante y otras 2 trabajadoras; y no llevar correctamente registro de asistencia, por contener enmiendas. La única multa en que se menciona al actor como afectado es en ña tercera, por acumulación indebida de feriados.

Atendió al fiscalizador y firmó el acta de inicio de procedimiento de fiscalización don Jorge Pérez, a quien en la entrevista se le imputó maltrato laboral.



OCTAVO: La demandada Servicios Aeroportuarios S.A. aportó los siguientes medios de prueba:

DOCUMENTAL:

- 1) Contrato de trabajo del demandante.
- 2) Carta de aviso de despido recepcionada personalmente por el demandante.
- 3) Comprobante del registro de la carta aviso ante la inspección del Trabajo.
- 4) Finiquito celebrado por las partes.
- 5) Registro de asistencia del actor de los meses de Marzo a Septiembre de 2021.
- 6) Liquidaciones de remuneraciones del actor de los meses de Abril a Septiembre de 2021.
- 7) Comprobante de uso de feriado del demandante.
- 8) Impresión de información extraída de la página Web de la Dirección General de Aeronáutica Civil titulada “balance del tráfico aéreo y nueva tecnología para embarque de pasajeros en aeropuerto AMB”.
- 9) Balance de Servicios Aeroportuarios del año 2019. Ganancias por más de 1300 millones de pesos.
- 10) Balance de Servicios Aeroportuarios de Enero a Noviembre de 2021. Refleja pérdidas por más de 500 millones de pesos.
- 11) Estado de Resultados 2020.
- 12) Estado de Resultados 2021.
- 13) Declaraciones de Impuesto Anual a la Renta años tributarios 2020 y 2021, que demuestra que de tener que pagar importantes impuestos pasó a solicitar devolución.

TESTIMONIAL:

1) Bernardita Álvarez Rodo, cédula de identidad: 10.234.749-8, Subgerente de Operaciones, domiciliada en Camino Los Membrillos N° 191, Parcela 9-A, El Tranque, San Antonio; trabaja en el aeropuerto de Santiago para Servicios Aeroportuarios S.A, donde trabaja del 2 de enero de 2014. Conoce a don Diego Cifuentes, porque trabajó de



agosto de 2020 a agosto de 2021 con él en el aeropuerto de Temuco. Él no sigue trabajando, porque por ajustes de la empresa fue desvinculado a fines de septiembre de 2021. Ella tenía muy buena relación con Diego y con los demás trabajadores ella era la única jefatura, pro lo que le llama la atención que se le haga esa pregunta. Luego llegó un administrador nuevo a quien fue asesorar un par veces a don Jorge y después ya no tuvo más contacto con ambos. Cuando Diego fue despedido ella no habló con él, sino solo después de un mes. Le llamó la atención porque el clima laboral era bueno. Con el administrador nuevo no tuvo mucho contacto. No siguió viajando al local solo en septiembre, cuando fue controlar y ver a Jorge, pero era referido a proveedores, ventas. Ella o recibió reclamos por mal trato, no sabe si hubo algún reclamo por malos tratos. Mientras estaba ahí no hubo cambios de contratos, Diego era cajero-Garzón, que son multifuncionales, atienden cajas, pasajeros, mesas. Ella estaba ahí y recibía las facturas de los proveedores que iban a dejar las cosas. Tienen una bodega, recibían todo en el primer piso y los proveedores entregaban todo en la cafetería.

Contrainterrogada señala que en agosto, cuando llega a la empresa había 2 trabajadores trabajando por el tema del plan paso a paso, Diego y Zaida Bustos, no estaban funcionando en su totalidad. Se hacía en solo turno, porque había 1 o 2 vuelos. Se acomodaban al itinerario. Trabajaba el cajero-garzón y una en cocina, Sayda. El aseo se iba haciendo entre los 3. De a poco se fueron reintegrando el personal, a medida que cambiaba el paso a paso. Después ella se fue a Santiago. El Aeropuerto no se cerró, siguió funcionando, sí había días en que no había vuelos, a veces se suspendían los vuelos por bajos pasajeros. Ingrid entro después, porque estaba suspendida. Se reintegró en noviembre o diciembre, luego se volvió a suspender y regresó en abril o mayo. No sabe si la empresa fue objeto de alguna fiscalización en septiembre. No sabe si se cursó alguna multa, pues ya no estaba acá. Jorge Pérez es el administrador y llegó los primeros días de agosto a trabajar con ellos, ella estuvo un par de días haciendo una inducción y luego ella regresó a Santiago. Cuando se fue había 5 trabajadores (2 de cocina y 3 garzones). A veces iban 2 de mañana y 3 de tarde o rotaban, hacían un turno mañana y tarde, antes como eran pocos hacían solo una jornada. Actualmente no sabe cuántas personas trabajan en Temuco.

2.- Patricia Horenstein Robertson, cédula de identidad: 8.403.643-9, Ingeniero Comercial, gerente de recursos humanos de Servicios Aeroportuarios S.A., domiciliada en El Canelo 270, Condominio Club de Campo Norte, Peñalolén, Santiago: trabaja en la empresa desde diciembre de 2018, tiene oficina en la comuna de Vitacura, pero le toca viajar mucho a sucursales y está bastante tiempo en el aeropuerto de Santiago. Conoce a



don Diego Cifuentes, porque lo vio más de alguna vez en sus viajes a Temuco. Prestaba servicios en la cafetería Sayen del aeropuerto, como cajero-garzón. Fue desvinculado el 30 de septiembre de 2021, por necesidades de la empresa porque por el tema de la pandemia la empresa se vio afectada, especialmente en Temuco por los cambios del plan paso a paso que los obligaba a cerrar o disminuir actividades. La empresa todavía no recupera las condiciones previas a la pandemia y estallido social. Los salones estuvieron cerrados desde marzo de 2020 y muchos hasta finales de 2021, por acto de autoridad. En el caso de las cafeterías, se cerraron las mesas, no hubo atención a público durante muchos meses por la fase del paso a paso, por eso no se necesitaba cajeros ni garzones, pues se hacía solo delivery. Los horarios se fueron reduciendo a turnos más pequeños, pues los horarios son en base a los vuelos y hacia Temuco fueron en franca disminución, por lo que si no había más vuelos el personal se retiraba antes. No recuerda bien los turnos, pero era 6 x 1 por 7,5 horas. No se trabajó en exceso, sino menos de la jornada, pero siempre se pagaba la jornada completa, pues no era culpa de los trabajadores. El local de Temuco no presentó problemas, hubo una administradora interina por más de 14 meses y había un buen clima laboral por lo que es extraño esto, se refiere a la demanda que leyó. Nunca hubo reclamo de Diego ni de otra gente. En cuanto a la situación económica, cree que Temuco fue una de las sucursales más afectadas por el plan paso a paso. Le cerraban a cada rato el local.

Contrainterrogada señala que es efectivo que Diego trabajó desde agosto de 2018 a septiembre de 2021, fue contratado como cajero garzón, trabajaban con turnos rotativos. En la pandemia se suspendieron contratos por actos de autoridad. Diego estuvo suspendido desde el 1 de abril de 2020, no sabe cuánto tiempo estuvo suspendido don Diego. No es efectivo que la empresa funcionara con 2 trabajadores más doña Bernardita. No es efectivo que se le hayan asignado poli funciones a los trabajadores. No tiene información de algún reclamo el 15 de septiembre. Si es efectivo que existió una fiscalización el 22 de septiembre y que se cursaron multas. La resolución de multa llegó el 1 de octubre de 2021. No sabe la fecha de la resolución. No es efectivo que Diego haya sido remplazado. Hay más de 11 trabajadores en Temuco actualmente. Durante la pandemia la empresa funcionó con menos trabajadores que lo normal, pero no eran 3. Los trabajadores dependen de la cantidad de vuelos. Los trabajadores se fueron reintegrando de a poco. Al momento del despido de don Diego deberían estar trabajando 5 u 8 trabajadores por turno. Los salones estuvieron cerrado por mucho tiempo y los restaurantes no pudieron operar por muchos meses con mesas, las que estaban cerrados y solo funcionaba por delivery, no se podía consumir dentro del establecimiento. Hay 2



CWXXZBPEKD

restaurantes Sayen, una antes de la sala de embarque y otro en la sala de embarque. El salón Vip no tiene que ver con Sayen, pues son diferentes los locales. El local donde trabajaba don Diego siguió atendiendo, no cerró, pero muchos meses estuvo solo con delivery. Bernardita estuvo trabajando presencialmente hasta agosto de 2021 y en septiembre estuvo viajando y contactada con el nuevo administrador Jorge Pérez. No es efectivo que los trabajadores hayan reclamado por el trato de don Jorge, ella tampoco ha viajado a solucionar problemas y nunca a solicitud de trabajadores, pues tiene una planificación. No le tocó tratar el tema de malos tratos, pero sí le consultaron por el carácter del administrador que era más estricto.

NOVENO: La demandada Sociedad Concesionaria Aeropuerto Araucanía S.A. aportó sólo prueba documental, consistente en:

1. Contrato de sub concesión de inmueble para servicio de alimentación y bebida suscrito entre Sociedad Concesionaria Aeropuerto Araucanía S.A. y Servicios Aeroportuarios S.A., de fecha 29 de julio de 2019. En virtud de este contrato, se adjudica previa licitación a la demandada servicios aeroportuarios S.A. un inmueble para el servicio de alimentación y bebida, a cambio de un valor mensual en unidades de fomento o un porcentaje de las ventas del local, cualquiera de las sumas que represente el mayor valor.
2. Addendum N° 1 al Contrato de inmueble para servicio de alimentación y bebida suscrito entre Sociedad Concesionaria Aeropuerto Araucanía S.A. y Servicios Aeroportuarios S.A., de fecha 29 de enero de 2021.
3. Bases de licitación de la Concesión Nuevo Aeropuerto de la Región de la Araucanía. Se trata de la obra de construcción de dicho aeropuerto, para lo cual se requiere la constitución de una sociedad especialmente vinculada a ese giro, que luego se le concede la explotación del inmueble por un tiempo determinado.

II. Facturas

4. Factura electrónica N° 3916 emitida por la Sociedad Concesionaria Aeropuerto Araucanía S.A. con fecha 31 de octubre de 2018 a Servicios Aeroportuarios S.A., por la suma de \$ 3.799.785.
5. Factura electrónica N° 3985 emitida por la Sociedad Concesionaria Aeropuerto Araucanía S.A. con fecha 30 de noviembre de 2018 a Servicios Aeroportuarios S.A., por la suma de \$ 6.611.782.



6. Factura electrónica N° 4103 emitida por la Sociedad Concesionaria Aeropuerto Araucanía S.A. con fecha 31 de diciembre de 2018 a Servicios Aeroportuarios S.A., por la suma de \$ 6.619.703.
7. Factura electrónica N° 4610 emitida por la Sociedad Concesionaria Aeropuerto Araucanía S.A. con fecha 31 de enero de 2019 a Servicios Aeroportuarios S.A., por la suma de \$ 6.615.004.
8. Factura electrónica N° 4698 emitida por la Sociedad Concesionaria Aeropuerto Araucanía S.A. con fecha 28 de febrero de 2019 a Servicios Aeroportuarios S.A., por la suma de \$ 6.617.569.
9. Factura electrónica N° 4814 emitida por la Sociedad Concesionaria Aeropuerto Araucanía S.A. con fecha 31 de marzo de 2019 a Servicios Aeroportuarios S.A., por la suma de \$ 6.619.696.
10. Factura electrónica N° 4874 emitida por la Sociedad Concesionaria Aeropuerto Araucanía S.A. con fecha 30 de abril de 2019 a Servicios Aeroportuarios S.A., por la suma de \$ 6.642.849.
11. Factura electrónica N° 4996 emitida por la Sociedad Concesionaria Aeropuerto Araucanía S.A. con fecha 31 de mayo de 2019 a Servicios Aeroportuarios S.A., por la suma de \$ 6.666.955.
12. Factura electrónica N° 5088 emitida por la Sociedad Concesionaria Aeropuerto Araucanía S.A. con fecha 30 de junio de 2019 a Servicios Aeroportuarios S.A., por la suma de \$ 6.700.754.
13. Factura electrónica N° 5184 emitida por la Sociedad Concesionaria Aeropuerto Araucanía S.A. con fecha 31 de julio de 2019 a Servicios Aeroportuarios S.A., por la suma de \$ 6.269.263.
14. Factura electrónica N° 5316 emitida por la Sociedad Concesionaria Aeropuerto Araucanía S.A. con fecha 31 de agosto de 2019 a Servicios Aeroportuarios S.A., por la suma de \$ 8.097.769.
15. Factura electrónica N° 5383 emitida por la Sociedad Concesionaria Aeropuerto Araucanía S.A. con fecha 30 de septiembre de 2019 a Servicios Aeroportuarios S.A., por la suma de \$ 7.403.185.



16. Factura electrónica N° 5534 emitida por la Sociedad Concesionaria Aeropuerto Araucanía S.A. con fecha 13 de noviembre de 2019 a Servicios Aeroportuarios S.A., por la suma de \$ 7.213.225.
17. Factura electrónica N° 5554 emitida por la Sociedad Concesionaria Aeropuerto Araucanía S.A. con fecha 30 de noviembre de 2019 a Servicios Aeroportuarios S.A., por la suma de \$ 7.449.058.
18. Factura electrónica N° 5636 emitida por la Sociedad Concesionaria Aeropuerto Araucanía S.A. con fecha 31 de diciembre de 2019 a Servicios Aeroportuarios S.A., por la suma de \$ 7.472.183.
19. Factura electrónica N° 5741 emitida por la Sociedad Concesionaria Aeropuerto Araucanía S.A. con fecha 31 de enero de 2020 a Servicios Aeroportuarios S.A., por la suma de \$ 7.479.655.
20. Factura electrónica N° 5828 emitida por la Sociedad Concesionaria Aeropuerto Araucanía S.A. con fecha 29 de febrero de 2020 a Servicios Aeroportuarios S.A., por la suma de \$ 7.554.288.
21. Factura electrónica N° 5916 emitida por la Sociedad Concesionaria Aeropuerto Araucanía S.A. con fecha 31 de marzo de 2020 a Servicios Aeroportuarios S.A., por la suma de \$ 7.548.070.
22. Factura electrónica N° 5978 emitida por la Sociedad Concesionaria Aeropuerto Araucanía S.A. con fecha 13 de abril de 2020 a Servicios Aeroportuarios S.A., por la suma de \$ 754.278.
23. Factura electrónica N° 6038 emitida por la Sociedad Concesionaria Aeropuerto Araucanía S.A. con fecha 30 de abril de 2020 a Servicios Aeroportuarios S.A., por la suma de \$ 587.241.
24. Factura electrónica N° 6095 emitida por la Sociedad Concesionaria Aeropuerto Araucanía S.A. con fecha 31 de mayo de 2020 a Servicios Aeroportuarios S.A., por la suma de \$ 587.770.
25. Factura electrónica N° 6153 emitida por la Sociedad Concesionaria Aeropuerto Araucanía S.A. con fecha 30 de junio de 2020 a Servicios Aeroportuarios S.A., por la suma de \$ 587.359.



26. Factura electrónica N° 6212 emitida por la Sociedad Concesionaria Aeropuerto Araucanía S.A. con fecha 31 de julio de 2020 a Servicios Aeroportuarios S.A., por la suma de \$ 586.765.
27. Factura electrónica N° 6283 emitida por la Sociedad Concesionaria Aeropuerto Araucanía S.A. con fecha 31 de agosto de 2020 a Servicios Aeroportuarios S.A., por la suma de \$ 587.012.
28. Factura electrónica N° 6342 emitida por la Sociedad Concesionaria Aeropuerto Araucanía S.A. con fecha 30 de septiembre de 2020 a Servicios Aeroportuarios S.A., por la suma de \$ 587.592.
29. Factura electrónica N° 6403 emitida por la Sociedad Concesionaria Aeropuerto Araucanía S.A. con fecha 27 de octubre de 2020 a Servicios Aeroportuarios S.A., por la suma de \$ 590.270.
30. Factura electrónica N° 6484 emitida por la Sociedad Concesionaria Aeropuerto Araucanía S.A. con fecha 31 de noviembre de 2020 a Servicios Página 4 de 4 Aeroportuarios S.A., por la suma de \$ 594.190.
31. Factura electrónica N° 6576 emitida por la Sociedad Concesionaria Aeropuerto Araucanía S.A. con fecha 31 de diciembre de 2020 a Servicios Aeroportuarios S.A., por la suma de \$ 595.012.
32. Factura electrónica N° 6647 emitida por la Sociedad Concesionaria Aeropuerto Araucanía S.A. con fecha 31 de enero de 2021 a Servicios Aeroportuarios S.A., por la suma de \$ 596.106.
33. Factura electrónica N° 6721 emitida por la Sociedad Concesionaria Aeropuerto Araucanía S.A. con fecha 10 de marzo de 2021 a Servicios Aeroportuarios S.A., por la suma de \$ 3.746.811.
34. Factura electrónica N° 6784 emitida por la Sociedad Concesionaria Aeropuerto Araucanía S.A. con fecha 31 de marzo de 2021 a Servicios Aeroportuarios S.A., por la suma de \$ 2.367.087.
35. Factura electrónica N° 6853 emitida por la Sociedad Concesionaria Aeropuerto Araucanía S.A. con fecha 30 de abril de 2021 a Servicios Aeroportuarios S.A., por la suma de \$ 1.607.489.



36. Factura electrónica N° 6923 emitida por la Sociedad Concesionaria Aeropuerto Araucanía S.A. con fecha 8 de junio de 2021 a Servicios Aeroportuarios S.A., por la suma de \$ 1.662.124.

37. Factura electrónica N° 7016 emitida por la Sociedad Concesionaria Aeropuerto Araucanía S.A. con fecha 31 de julio de 2021 a Servicios Aeroportuarios S.A., por la suma de \$ 1.991.150.

38. Factura electrónica N° 7067 emitida por la Sociedad Concesionaria Aeropuerto Araucanía S.A. con fecha 9 de agosto de 2021 a Servicios Aeroportuarios S.A., por la suma de \$ 3.686.757.

39. Factura electrónica N° 7145 emitida por la Sociedad Concesionaria Aeropuerto Araucanía S.A. con fecha 31 de agosto de 2021 a Servicios Aeroportuarios S.A., por la suma de \$ 4.093.871.

40. Factura electrónica N° 7235 emitida por la Sociedad Concesionaria Aeropuerto Araucanía S.A. con fecha 6 de octubre de 2021 a Servicios Aeroportuarios S.A., por la suma de \$ 4.470.773.

I.- EN CUANTO A LA TUTELA LABORAL POR VULNERACIÓN DE GARANTÍAS CONSTITUCIONALES CON OCASIÓN DEL DESPIDO:

DECIMO: La tutela deducida por don Diego Cifuentes Silva en contra de su ex empleadora, Servicios Aeroportuarios S.A. se funda en que, por distintas irregularidades como no pago de horas extraordinarias, no otorgamiento de feriado y malos tratos de parte del administrador, habría concurrido a la inspección del trabajo de Pitrufquén a formular una denuncia, siendo despedido a los pocos días de la fiscalización, por lo que entiende que es una represalia. Además alega haber sufrido hostigamiento laboral que habría afectado su salud por estar sometido a extensas jornadas laborales, estrés y maltrato laboral.

Cuando invoca las normas jurídicas hace referencia principalmente a su derecho a la vida e integridad física, a la honra, a la no discriminación y a la libertad de trabajo, sin invocar formalmente la garantía de indemnidad, pero dejando a salvo que este tribunal acogerá la tutela por los motivos que estime de derecho.

DECIMO PRIMERO: La ex empleadora alegó que la demanda no contenía los requisitos del artículo 446 y 490 del Código del Trabajo y que, para el evento que se entienda que



concurrentes, negó la existencia de vulneración de garantías fundamentales precisando que la mayoría de los hechos en que se funda el libelo ocurrieron durante la vigencia de la relación laboral y no con ocasión del término del contrato. En todo caso, descarta que la empresa haya incurrido en alguna vulneración y que el despido obedeció a una causal objetiva y justificada de acuerdo al mérito de los antecedentes.

DECIMO SEGUNDO: En relación a la falta de cumplimiento de los requisitos del artículo 446 y 490 del Código del Trabajo, debe indicarse que de dicha alegación no puede acogerse desde que la demandada, independiente del desorden de la misma y la carencia de argumentación específica respecto de las causales derecho que se invocaron para amparar la vulneración de garantías fundamentales, sí contiene un relato de hechos que, aunque desordenados, permiten por una parte, fundamentar una eventual vulneración de garantías fundamentales y, por otra, permitir la defensa de la ex empleadora, por lo que la demanda no es inepta.

DECIMO TERCERO: Sin perjuicio de lo anterior, las situaciones de acoso laboral y la supuesta afectación de la salud, la honra y no discriminación del actor, no tienen un relato que pueda configurar vulneración. De hecho, la imposibilidad de descanso, el no pago de eventuales horas extraordinarias y el estrés laboral constituyen hechos que, de haberse producido, tuvieron lugar durante la vigencia de la relación laboral y no con ocasión del despido, lo que es importante porque la acción deducida precisamente persigue la declaración en este último momento.

Ahora bien, en cuanto a la prueba que se ha presentado para dichas alegaciones, lo cierto es que revisados los registros de asistencia, no se aprecia una jornada excesiva del actor en los términos planteados en la demanda ni mencionados por la pareja del actor que declaró como testigo o, al menos, no en el tiempo que formalmente se puede demandar el pago de horas extras.

En cuanto a una vulneración a la honra, no se ha invocado ningún argumento y ningún medio de prueba que permita estimar que existen indicios que esa vulneración ocurrió, ello sin perjuicio que los testigos del demandante y el informe de exposición de la inspección del trabajo hayan consignado que el administrador ejercía maltrato laboral, porque basta recordar que don Jorge Pérez, el nuevo administrador, sólo alcanzó a estar trabajando con el actor cerca de un mes y medio y, salvo esta alegación genérica de malos tratos, no hay especificación de días, horas o incidentes alguno en que éste hubiere excedido el trato que como superior jerárquico debió dar a los trabajadores.



En cuanto a la discriminación, el actor no ha indicado ni siquiera un criterio sospechoso de discriminación. Así, no indica que su despido haya tenido lugar por su opinión política, religiosa, preferencia sexual, color de piel y ningún otro de los establecidos en el artículo 2 del Código del Trabajo.

Finalmente, en relación con la libertad de trabajo, no se dice de qué manera el despido por una causal aparentemente inocua puede afectar la posibilidad que el actor siga trabajando, porque resulta evidente que cualquier decisión del empleador que pone término al contrato priva al trabajador de su fuente laboral actual, pero ello no configura una afectación de este derecho en los términos reconocidos por la Constitución Política y amparados por la tutela laboral. Si así fuera, todo despido sería vulnerador de un derecho fundamental lo que no corresponde.

DECIMO CUARTO: El único argumento que puede configurar una vulneración de garantías fundamentales, en el relato de la demanda, es la existencia de una represalia por la actividad fiscalizadora de la Inspección del Trabajo.

En efecto, en el libelo el actor hace referencia a que hizo una denuncia y que producto de ella se habría constituido en el establecimiento un inspector del trabajo. Luego, en los antecedentes de derecho, menciona que el artículo 5 del Código del Trabajo, establece que las facultades que la ley reconoce al empleador tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, siendo en la especie, una vulneración al tenor del artículo 485 inciso tercero del código del trabajo, por cuanto el empleador, se ha extra limitado en el ejercicio de sus derechos, sin justificación suficiente, incluso, ha ejercido hostigamientos y métodos de presión, no solo para instar a no denunciar a la empresa a la inspección, sino que también ha ejercido represalias por la fiscalización efectuada, vulnerando los derechos del trabajador con ocasión del despido, causándole perjuicios con ello.

En definitiva, y pese a la mala técnica que se utilizó para argumentar esta vulneración, ella aparece mencionada en cuanto a los hechos y el derecho, por lo que habrá que determinar si efectivamente concurre alguna represalia respecto del actor.

DECIMO QUINTO: La indemnidad está definida en el Diccionario de la Real Academia Española como “estado o situación de quien está libre de daño o perjuicio” y, en el ámbito laboral, la doctrina la ha definido como: “el derecho a no ser objeto de represalias en el



ámbito laboral por el ejercicio de acciones administrativas o judiciales”¹ , debiendo entenderse por represalia “la respuesta de castigo o venganza por alguna agresión u ofensa”².

Este derecho está reconocido en el Código del Trabajo en el artículo 485 inciso tercero y para los efectos de este juicio ha de entenderse por tal: “el derecho de todo trabajador a no ser objeto de sanción ilegítima alguna por parte del empleador como castigo o en venganza del ejercicio, por parte del primero, de acciones judiciales o de la labor fiscalizadora de la dirección del trabajo”.

Se trata de un derecho de suma relevancia para el trabajador, pues siendo sus derechos irrenunciables, conforme lo señala el artículo 5 inciso segundo del Código del Trabajo, la única manera de hacer efectiva dicha norma es a través del resguardo legal para que el trabajador denuncie o demande su reconocimiento. Si no existiera esta garantía, el precio del reclamo sería el despido y, eventualmente, solo el pago de las indemnizaciones ordinarias correspondientes. En cambio, con lo dispuesto en el artículo 485 inciso tercero, el trabajador se encuentra amparado por una acción especial y que le ofrece mayores beneficios en caso de despido, pues además de las indemnizaciones propias de todo término injustificado, se le otorga la posibilidad de acceso a una indemnización especial, establecida en el artículo 489 del Código del Trabajo, con lo que se encarece el despido e incluso deja afecto al empleador a otras sanciones que lo pueden perjudicar económicamente y dañar la imagen de la empresa.

DECIMO SEXTO: La doctrina³ sostiene que son tres los elementos que configuran este derecho, a saber: a) el ejercicio de acción judicial o la labor fiscalizadora de la dirección del trabajo; b) la represalia del empleador (o mejor dicho, una sanción impuesta por el empleador al trabajador, ya que el término represalia hace alusión también el vínculo causal); y c) la conexión causal o vínculo de causalidad.

En relación al primer requisito, el actor sostiene que efectuó una denuncia anónima ante la Inspección del Trabajo de Pitrufquén, de la que da cuenta los antecedentes remitidos por dicha institución mediante oficio y que señala, en su informe de exposición, una denuncia el día 15 de septiembre de 2020, por un trabajador en forma

¹ UGARTE CATALDO, José Luis, *Tutela de derechos fundamentales del trabajador*; Editorial Legal Publishing, Santiago 2009, pág. 36.

² Diccionario RAE.

³ CASTRO CASATRO, José Francisco; La garantía o derecho de indemnidad laboral en el sistema jurídico chileno, “*Revista Laboral Chilena*, abril 2013”, pág. 61 y ss.



anónima y que solicitaba fiscalización respecto de algunos conceptos vinculados a horas extraordinarias, vacaciones y medidas de seguridad.

También se refirieron a ello los testigos del actor y doña Patricia Horenstein Robertson, testigo de la demandada y quien agregó que el 22 de septiembre concurrieron a fiscalizar a la empresa y que 1 de octubre habría llegado la notificación de las multas cursadas.

Consta del acta de exposición de la carátula de investigación que la denuncia fue asignada a un fiscalizador, quien efectivamente concurrió a las instalaciones de la empresa el día 22 de septiembre, siendo atendido por el administrador Jorge Pérez, estando entre los trabajadores afectados el demandante, respecto del cual se cursó una multa por haber acumulado más de dos períodos de feriados sin haberlos otorgado.

En suma, se encuentra acreditado el primer requisito de esta garantía no siendo relevante, como lo pretende la parte demandada en sus observaciones a la prueba, el hecho que la multa haya sido notificada a la empresa el día 1 de octubre, por cuanto la existencia de una multa y el momento en que se efectuó la notificación de ella no constituyen requisitos de esta garantía, pues basta la labor fiscalizadora desplegada por la inspección del trabajo.

En relación al requisito de la letra b), la represalia más grande que pueda adoptar un empleador es el despido del trabajador, cuestión que ocurrió en el caso de autos el día 30 de septiembre de 2021, invocándose la causal de necesidades de la empresa.

Finalmente, en cuanto a la relación causal, lo que se exige es que haya una vinculación entre el ejercicio de la acción judicial o la labor fiscalizadora de la Inspección del Trabajo y la represalia, de tal manera que pueda entenderse que de no haber mediado lo primero, lo segundo no habría tenido lugar.

Para determinar si concurre esta relación causal es útil considerar, al tenor del artículo 493 del Código del Trabajo, los siguientes indicios: a.- el despido del actor se produjo 8 días después de la fiscalización, esto es, un tiempo muy cercado a ella; b.- el demandante fue uno de los trabajadores cuyos antecedentes se revisaron la fiscalización y respecto del cual se cursó una multa; c.- estos hechos no pudieron ser sino conocidos por el señor Pérez, administrador del local, quien atendió al fiscalizador al momento de su visita; d.- el demandante era de los pocos trabajadores que estaban prestando servicios el día de la fiscalización y lo venía haciendo durante toda la pandemia, a diferencia de la



mayoría de los otros cuyos contratos habían estado suspendidos por mucho tiempo, lo que hace cuestionar el móvil del despido por una causal en virtud de la cual se pudo haber desvinculado a cualquier otro trabajador; y e.- a la fecha en que se produjo el despido y no obstante haber mantenido la empresa pérdidas durante el año tributario anterior, la situación de la pandemia se encontraba más regularizada y el aeropuerto prestaba servicios con mayor regularidad.

En definitiva, no se observa otra razón por la cual se pudo haber despedido al actor precisamente luego de la fiscalización de la inspección del trabajo más que la represalia del empleador por dicha fiscalización y, quizá, bajo sospecha de haber sido él (como lo sostiene en la demanda) quien efectuó la denuncia respectiva.

Entendiéndose así el despido, carece de utilidad analizar la adecuación, necesidad y proporcionalidad del despido, pues en este caso no se necesita.

En definitiva, se tendrá por acreditada la vulneración de esta garantía.

DECIMO SEPTIMO: En consecuencia, acorde los antecedentes aportados, corresponde declarar que el despido del actor fue con vulneración de su garantía de indemnidad, debiendo acogerse la acción principal y condenar a la demandada a las indemnizaciones del artículo 489 del Código del Trabajo, regulándose la del inciso 3°, de manera prudencial, en el equivalente al mínimo de 6 remuneraciones.

DECIMO OCTAVO: En relación al monto de la última remuneración para los efectos de este juicio, ella consiste el promedio de los meses de junio, julio y agosto, en el que considerando aquellos conceptos imponibles, a excepción de las horas extraordinarias y además todos los conceptos no imponibles, salvo el pago de asignaciones familiares, arroja un monto de \$516,423, esto es incluso menor a la suma considerada al momento del pago del finiquito, por lo que para todos los efectos legales se tendrá como remuneración del actor la suma indicada por la demandada, esto es \$521.665.

DECIMO NOVENO: Disponiendo el artículo 489 inciso tercero del Código del Trabajo que en caso de acogerse la denuncia el juez ordenará el pago de la indemnización a que se refiere el inciso cuarto del artículo 162 y la establecida en el artículo 163, con el correspondiente recargo de conformidad lo dispuesto en el artículo 168 y, adicionalmente, a una indemnización que fijará el juez de la causa la que no podrá ser inferior a seis meses ni superior a 11 meses de la última remuneración mensual; acoger la tutela en esta



causa implica que la demandada deba pagar el incremento del 30% de la indemnización por años de servicio, por cuanto formalmente la causal invocada fue la de necesidades de la empresa, y la indemnización adicional de seis remuneraciones como se indicó en el considerando 17º, no correspondiendo el pago de la indemnización por falta aviso previo y años de servicio, ya que ellas fueron pagadas al momento de suscribir el finiquito.

No corresponde el pago de diferencias en la indemnización por falta aviso previo y años de servicio, toda vez que la remuneración considerada para efectos del pago de dichas indemnizaciones es incluso superior al promedio los tres últimos meses efectivamente trabajado por el actor.

VIGESIMO: En cuanto al pago de las horas extraordinarias, su discusión se limitó a los últimos seis meses efectivamente trabajados por el actor, habida consideración de la excepción de prescripción opuesta por la demandada y el allanamiento a ella por parte del actor.

Correspondiendo al demandante acreditar que trabajó en exceso de la jornada ordinaria, la prueba aportada en esta causa ha sido insuficiente para satisfacer dicha carga probatoria, razón por la cual se rechazará la demanda en esta parte.

II.- EN CUANTO A LA DEMANDA POR DESPIDO INJUSTIFICADO Y DAÑO MORAL:

VIGESIMO PRIMERO: Habiéndose acogido la pretensión principal y siendo consecuencia de la misma, de conformidad al artículo 489 inciso tercero, el pago del incremento de la indemnización por este servicio, se hace innecesario emitir un pronunciamiento respecto de la procedencia del despido o la concurrencia de la causal invocada.

VIGESIMO SEGUNDO: En cuanto a la demanda indemnizatoria del daño moral, habiendo sido ejercida a propósito de la acción subsidiaria, tampoco corresponde emitir un pronunciamiento. Sin perjuicio lo anterior, y sólo a mayor abundamiento, la demanda indemnizatoria no tiene aparejada ningún medio de prueba que permita estimar la concurrencia de un daño moral, máxime cuando se acogió la tutela laboral que, aún cuando el artículo 489 se tercero no lo señale expresamente, sin duda contempla en parte la indemnización de otros daños, aparte de la sola pérdida de la fuente laboral.

III.- EN CUANTO A LA RESPONSABILIDAD DE LA EMPRESA CONCESIONARIA AEROPUERTO ARAUCANÍA S.A.



VIGÉSIMO TERCERO: La demanda también se dedujo en contra de Concesionaria Aeropuerto Araucanía S.A., bajo el sólo argumento de la existencia de un régimen de subcontratación laboral y la invocación del artículo 183-A y el artículo 183-B del Código del Trabajo.

En este sentido, tiene razón esta demandada al cuestionar el fundamento de su legitimación pasiva, que requiere necesariamente la existencia de una relación triangular, en los términos de la subcontratación laboral. De ahí que la demanda carezca de mérito suficiente.

VIGESIMO CUARTO: Además de lo anterior, de las bases de licitación de la construcción del aeropuerto de la Araucanía y del contrato de subconcesión, en virtud del cual se vincula esta demandada con la ex empleadora del actor, aparece que no se configuran los requisitos del artículo 183-A del Código el Trabajo, puesto que la concesionaria del aeropuerto no está encargando la ejecución de una obra o un servicio a la ex empleadora del actor, sino que simplemente le está cediendo la posibilidad que la ex empleadora ejecute por su cuenta y para su beneficio el servicio de comida y bebidas en el aeropuerto, cuya concesión ha obtenido en la licitación y por el cual percibe una renta mensual especificada el contrato.

Finalmente, y en el evento que se estime que existe subcontratación en este tipo de contrato, la acción que se ha acogido es la de tutela laboral y respecto de ella, a juicio de este sentenciador, la empresa principal no puede responder ya que corresponde a un ilícito laboral cuya responsabilidad únicamente le cabe al empleador.

Por estas razones, se rechazará la demanda respecto de Sociedad Concesionaria Aeropuerto Araucanía S.A.

Y visto además lo dispuesto en los artículos 1,2, 5, 16i, 172, 173, 456, 459, 485, 486, 489, 493, 495, todos del Código del Trabajo, se resuelve que:

I.- SE ACOGE la acción de tutela por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido deducida por don DIEGO ARNOLDO CIFUENTES SILVA, en contra de la empresa SERVICIOS AEROPORTUARIOS S.A., solo en cuanto se declarara que su despido constituye una represalia de la empleadora producto de la función fiscalizadora de la inspección del trabajo, condenándose a la demandada al pago de las siguientes prestaciones:



1.- \$469.498 por concepto de incremento del 30% la indemnización por años de servicios; y

2.- \$3.129.990 por indemnización adicional del artículo 489 inciso tercero del código del trabajo, equivalente a seis meses de remuneración;

En todo lo demás **SE RECHAZA** la demanda deducida contra Servicios Aeroportuarios S.A.

II.- Las sumas señaladas deberán pagarse con los reajustes e intereses que señala el artículo 173 del código del trabajo.

III.- Se RECHAZA la demanda deducida en contra de Sociedad Concesionaria Aeropuerto Araucanía S.A.

IV.- Se absuelve del pago las costas a Servicios Aeroportuarios S.A. por no haber sido totalmente vencida.

Del mismo modo, se absuelve al demandante del pago de las costas por el rechazo de la demanda deducida en contra de Sociedad Concesionaria Aeropuerto Araucanía S.A., por haber tenido motivo plausible para litigar.

Comuníquese la sentencia a la Dirección del Trabajo para los efectos de su registro.

Regístrese, notifíquese y archívese en su oportunidad.

RIT T-157-2021
RUC 21- 4-0376537-3

Proveyó don(a) ROBINSON FIDEL VILLARROEL CRUZAT, Juez Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco.

En Temuco a veintidós de abril de dos mil veintidós, se notificó por el estado diario la resolución precedente.



