

Temuco, treinta de diciembre de dos mil veintiuno

VISTOS, OIDOS Y TENIENDO PRESENTE

PRIMERO: Que en la presente causa **Rit T-73-2021** comparece doña CYNTTIA MARLENE TERAN DURAN, Desempleada, cédula de identidad No 16.234.959-7, con domicilio para estos efectos en calle Antonio Varas No 687, Oficina 1208, Temuco, e interpone denuncia de TUTELA LABORAL POR VULNERACION DE DERECHOS FUNDAMENTALES, en contra de SUPERMERCADOS CENTRAL LIMITADA, Rut 76.407.505-6, empresa del giro de retail, representada legalmente por don Cristian Benedicto Salazar Correa, cédula de identidad No 13.158.674-4, ambos con domicilio en avenida Barros Arana No 375, Temuco, lugar donde funciona el Supermercado Cugat.

SEGUNDO Expone que fue víctima de una jefatura disfuncional, que le ha traído graves consecuencias en su salud, siendo diagnosticada con enfermedad profesional por la Mutual de Seguridad, y cuyos efectos se extienden hasta el día de hoy, debiendo mantenerse sujeta a tratamientos medicamentosos y terapia a efectos de superar las vivencias injustas a las que fue sometida por parte de la actual Administradora de uno de los establecimientos comerciales de la denunciada, este es, el Supermercado Cugat, ubicado en calle Barros Arana N° 375, de la ciudad de Temuco, donde se desempeñaba laboralmente.

Como es obvio, tiene el derecho a ejercer su empleo de forma acorde a nuestra legislación y en pleno goce de los derechos constitucionales y legales, sin que sea tolerable de manera alguna los padecimientos a los que fue sometida, los cuales, amén de su recuperación, están en condiciones de ser reparados por su ex empleador.

Las vivencias injustas a las que se hizo referencia precedentemente están referidas y radicadas principalmente en la persona de la administradora del supermercado doña Carmen Cuevas Reyes, cuya jefatura ha sido catalogada como una "jefatura disfuncional", y dada las conductas desplegadas por la administradora, que se dirigen en su contra, pues conforme se relata, se trata de acciones que le han enfermado al punto de exigirle para recuperar su salud, recurrir a licencias médicas, tratamiento psiquiátrico y psicológico, como también medicamentos para poder reincorporarse a su trabajo.

Para ilustrar de mejor manera conviene recordar que este tipo de liderazgo o jefatura se caracteriza porque mantiene un estilo autocrático con escasos o nulos canales de comunicación con subordinados, por lo menos ella resultó dañada en su psiquis consecuencia de los actos desplegados en su contra por doña Carmen Cuevas Reyes; jefatura muestra favoritismo en distribución de tareas, evidenciada en la sobrecarga de sus funciones, privándole de hacer uso de su horario de colación en forma reiterada, sin poder acceder a reconocimientos de ningún tipo, permisos; jefatura resuelve mal los conflictos entre subalternos, o bien los desestima; jefatura mantiene relaciones conflictivas con subalternos, donde encontramos múltiples expresiones según se señala en esta presentación, pero no solo ello sino que también nos encontramos con que la jefatura tiene comportamientos hostiles hacia su persona.

Se debe considerar que para efectos de la fiscalización, y diagnostico llevado a cabo por la entidad de salud a cargo y para arribar a la conclusión de la existencia de una enfermedad profesional, diagnostico clínico: "trastorno de adaptación (mayor a 30 días de



evolución)”, diagnostico basado en problemas de tipo laboral, cuyo factor de riesgo estudiado son las características organizacionales disfuncionales / conflictos interpersonales, y de acuerdo a las entrevistas y Test aplicados, se concluye la presencia del riesgo en relación al ejercicio de sus funciones, en síntesis se establece relación causal entre el factor de riesgo laboral y el puesto de trabajo; debiendo considerarse para la evaluación del referido factor de riesgo, lo siguiente:

1.- Funcionalidad de la jefatura: jefatura mantiene un estilo autocrático o de excesiva permisividad; jefatura mantiene escasos o nulos canales de comunicación con subordinados; jefatura muestra favoritismo en distribución de tareas, premios u oportunidades de capacitación u otras; jefatura resuelve mal los conflictos entre subalternos; jefatura mantiene relaciones conflictivas con subalternos.

2.- Hostilidad de la jefatura: existencia de comportamientos hostiles hacia el/la trabajador/a. Debe incluirse aquí cualquier conducta que resulte en mengua o descredito de la honra o menoscabo en la dignidad del/la trabajador/a, tales como: molestar o burlarse de él/ella, herir su amor propio o su honra. También deben considerarse como menoscabo las instrucciones de aislamiento injustificado de las tareas cotidianas, o disminución injustificada de las responsabilidades del/la trabajador/a; disminución injustificada de premios, incentivos, o bonos; obligar a realizar tareas que menoscaben al trabajador, o a cumplir las tareas en locaciones impropias de la función, sin justificación; ningunear o tratar de manera hostil al/la trabajador/a.

Este tipo de comportamientos, ejecutados de manera sostenida en el tiempo, configuran, además de la afectación de su salud, acoso laboral, pues las mismas son ejercitadas de tal forma que en lo menos le perjudicaron en su empleo, sin perjuicio de haber sufrido agresión u hostigamiento, que le ha causado menoscabo, maltrato y/o humillación, perjudicando su situación de trabajo en su ejercicio práctico y desde la ética integral que implica la relación laboral, tanto en su condición patrimonial, como moral por demás estos actos se han ejecutado de forma reiterada.

Para contextualizar, señala que comenzó a prestar servicios personales para la denunciada bajo el vínculo de subordinación y dependencia a contar del 20 de abril del año 2016 mediante contrato escriturado con duración de carácter indefinido.

Sus funciones contratadas inicialmente fueron las de reposición, atención de cajas, vendedora, orden y limpieza para la denunciada desempeñándose en el Supermercado Cugat, ubicado en calle Barros Arana N° 375, de la ciudad de Temuco, posteriormente a partir del 2 de noviembre de 2019 se le promueve en el cargo que sirvió hasta la fecha de su despido, el de “Digitadora de compras, mermas, insumos, consumos y la parte administrativa del local”, lo cual significó para ella un nuevo desafío profesional y personal, ofreciéndole una mejora en su sueldo, la cual en definitiva nunca se concreto, recibiendo siempre como respuesta desde recursos humanos, que se estaba gestionando, es decir, ejercía un cargo de mayor responsabilidad, pero se le mantuvo la remuneración anterior.

En cuanto a su jornada de trabajo pactada según contrato, esta era de 45 horas semanales distribuidas de lunes a sábado con media hora de colación.

Su remuneración bruta mensual asciende a la suma de \$421.250., siendo esta suma la que se considerará como base de cálculo, en conformidad al Artículo 172 del Código del Trabajo, que no es la misma que la denunciada considera como base de cálculo para el pago de la indemnización sustitutiva de aviso previo, indemnización por



años de servicio e indemnización de feriado legal y proporcional en finiquito laboral suscrito por las mismas razones con reserva de derechos. Para efectos de seguridad social, se encuentra afiliado a AFP ING CAPITAL y a FONASA.

Si bien dio cumplimiento a su contrato y a las obligaciones que de él emanaban, no sucedió lo mismo con su ex empleador, quien incurrió en una serie de actos que importan infracción de garantías fundamentales y que en lo específico dan lugar a deducir esta denuncia.

Los actos en que incurrió la empresa denunciada son abusivos y exceden de sus atribuciones, los cuales pasa a detallar a continuación:

Durante los primeros meses la relación laboral se desarrolló de forma relativamente cordial, lo cual fue cambiando con el correr del tiempo, siendo víctima de maltrato y acoso laboral en su puesto de trabajo, situación que se agravó el día 18 de octubre de 2017, en circunstancias que encontrándose ejerciendo sus funciones de reponedora en la sala de ventas del supermercado, se acercó a la única cajera que atendía en ese momento, doña Carmen Cuevas Reyes, para comprar un tarro de café, pero al momento de ingresar el producto esta le solicitó el Rut para acumular el 10% de compra para un fondo solidario, al momento de dictar su Rut, según ella por protocolo indicado por la empresa la cajera muy ofuscada y nerviosa le propina un manotazo en el rostro ante lo cual la encara y le pide explicar los motivos de su comportamiento, contestándole que sus datos ya se los sabía y no quiere que se los repita, procediendo a lanzarle la boleta y el vuelto de su compra, todo en presencia de la señora Irma Del Carmen Coilla Morales, colega y reponedora del supermercado.

El día 19 de Octubre de 2017, pasadas las 11:00 horas, concurre a la Inspección del Trabajo de Temuco a interponer la correspondiente Constancia de lo sucedido el día anterior, siendo signada con el N° 814 y atendida por don Manuel Hernán Naranjo Arenas (fiscalizador), procediendo a dejar constancia en contra de la denunciada por el hostigamiento, abuso de poder y agresión física y psicológica sufrida de parte de doña Carmen Cuevas Reyes, trabajadora de la empresa, cuyas conductas de maltrato y acoso laboral hacia ella se venían presentando desde aproximadamente un año antes. En la Inspección del Trabajo le sugirieron efectuar la denuncia de forma interna en la empresa, la cual realizó y como solución se le ofreció cambiarse de local, turno o sección, a lo cual no accedió, pues su agresora doña Carmen Cuevas, siguió ejerciendo su cargo sin ninguna sanción presente ni futura.

Durante el tiempo que siguió, el maltrato se mantuvo, viviendo un hostigamiento permanente el cual se manifestaba en expresiones y/o actitudes tales como: al momento de contratar personal nuevo en el supermercado, a estos se les señalaba que tuvieran cuidado con ella, porque era la "SAPA" de Gerencia, fue sobrecargada de trabajo asignándole tareas que no le correspondía realizar según contrato (digitalizar compras, registrar mermas, insumos, consumos, etc.) en definitiva llevar la parte administrativa del local, se le exigía traslados frecuentes de local, expresiones descalificatorias, burlas, lo que será acreditado oportunamente, todo lo cual soportó en la medida de lo posible, por la necesidad económica y que derivaron en la lesión de su psiquis.

El día 29 de abril de 2021, siendo aproximadamente las 8:30 horas, en la oficina de la empresa, la cual integraban cinco personas, dos de sus colegas procedieron a molestarle insistentemente, hostigándole, descalificándole menoscabándole y asignándole sobrecarga laboral, estas eran: dona Leslie Mora y dona Katherine Raddatz, quienes



ostentan cargos superiores al de ella, ante esta situación de evidente vulneración, totalmente injusta se sintió sobrepasada e impotente, provocándole una crisis de angustia, lo cual no permitió que terminase su jornada de trabajo, todo en presencia de las restantes tres colegas de la oficina, dona Claudia Andrea Oregón Pérez, dona Evelyn Pamela Rivas Reyes, y doña Catalina Isabel Ramírez Villarroel. Solicitó autorización para retirarse de su lugar de trabajo al Prevencionista de Riesgos de la empresa don Raúl Farías Soto.

Los episodios de acoso laboral, como ya se dijo se venían dando desde el mes de octubre de 2017, con el tiempo la situación empeoró, tornándose crítica a partir del presente año, siendo víctima de acoso laboral y mal trato por parte de dona Leslie Mora, dona Katherine Raddatz y doña Carmen Cuevas Reyes, administradora de local, el hostigamiento se manifestaba mediante el sometimiento a reiteradas situaciones de maltrato en su puesto de trabajo, recibiendo un trato denigrante e indebido de su parte, además de la sobrecarga en sus funciones y la limitación de sus tiempos de descanso de manera permanente, lo que ha provocado diversos trastornos en su salud física y psíquica.

El acoso y maltrato laboral se intensificó durante los últimos meses, lo que le generó un enorme estrés físico y psicológico, debido a los reiterados comentarios negativos proferidos en su contra, los cuales eran divulgados a los colaboradores del local, además, diariamente era hostigada de forma directa e indirecta por algunas trabajadoras, ejerciendo un permanente abuso de poder en su contra, todo a pedido de doña Carmen Cuevas Reyes, administradora del local, quien coludiéndose con las colaboradoras que trabajaban en su oficina, dona Leslie Mora y dona Katherine Raddatz. Los referidos episodios de acoso laboral serán probados en la etapa procesal correspondiente.

El mismo día 29 de abril de 2021, producto de la crisis de angustia sufrida acudió a su médico particular, con quien ya estaba en tratamiento por el estrés que estaba padeciendo producto del acoso laboral sufrido, modificándole este el tratamiento farmacológico incorporando ciclobenzaprina, el diagnóstico clínico fue “crisis de ansiedad generalizada por agobio laboral”, otorgándole licencia médica por 15 días. Por indicación de su médico tratante fue referida a consulta con una profesional psicóloga, siendo atendida por dona Marina Isabel Alarcón, quien certificó como diagnóstico “trastorno ansioso, estrés generalizado, debido al agobio laboral”, iniciando tratamiento de Psicoterapia, evaluación médica especializada y reposo.

El día 30 de Abril de 2021, siendo las 12:45 horas, dejó una nueva constancia de lo sucedido del día anterior (29 de Abril 2021) en la Inspección del Trabajo de Temuco, siendo signada con el N° 76 y atendida por don Francisco Simón Neira Marican (fiscalizador), procediendo a dejar constancia en contra de la denunciada por el agobio laboral recibido, la extensión de licencia médica N° 616414353 por 15 días, este agobio es efectuado de parte de dona Leslie Mora, administradora del supermercado y dona Katherine Raddatz, encargada de recursos humanos del mismo, en resguardo de mis derechos laborales y acciones posteriores que den a lugar.

Con fecha 13 de Mayo de 2021, fecha de término del reposo indicado en licencia médica citada en el párrafo anterior la cual fue tramitada por Caja de Compensación Los Andes, por derivación de su médico tratante acudió a Mutual de Seguridad de Temuco para realizar su ingreso e interponer una denuncia y solicitar la evaluación de enfermedad



profesional de la suscrita, la cual fue recibida otorgándole licencia médica por 7 días con fecha de inicio del reposo el día 14 de mayo hasta el 20 de mayo 2021.

Con fecha 21 de Mayo de 2021, en control efectuada por la referida entidad mutual con la facultativo médico Dra. Daniela Rivas Valderrama, manteniéndose en esa fecha en proceso de investigación la denuncia de maltrato laboral realizada, le fue otorgada una nueva licencia médica por 20 días hasta el día 9 de junio de 2021 inclusive.

No obstante lo señalado en el párrafo precedente, el día 22 de Mayo de 2021, fue contactada por Supermercados Central Limitada, para hacerle entrega de carta de aviso de termino de contrato de trabajo, por el artículo 161, del código del trabajo, esto es, “Necesidades de la empresa, establecimiento o servicio”.

Cabe señalar, que previo a ello el día 20 de mayo de 2021, encontrándose en pleno tratamiento médico farmacológico en Mutual de Seguridad, fue citada a las dependencias de la empresa para firmar una carta solicitud redactada por la propia empresa en la cual ella solicita su salida de la empresa por motivos personales, la posibilidad de negociar sus 5 años de servicio, sus vacaciones y días trabajados. Todo ello, bajo coacción, obligándole a firmar dicha carta o en caso contrario igualmente seria desvinculada sin derecho a indemnización alguna, perdiendo su antigüedad laboral y beneficios, todo ello, en presencia de dona Deyanira Garrido de Recursos Humanos y don Raúl Farías Prevencionista de Riesgos de la empresa; estando ambos trabajadores en conocimiento que se encontraba en proceso denuncia y evaluación de enfermedad profesional de la suscrita en Mutual de Seguridad.

Es necesario hacer presente, que la denunciada en Finiquito de fecha 22 de mayo de 2021, el cual fue ratificado el día 15 de junio de 2021 ante notario público don Juan Antonio Loyola Opazo, de Temuco, efectuó un pago por concepto de indemnización por años de servicios, indemnización sustitutiva de aviso previo e indemnización por feriado proporcional, cuyos montos son notoriamente inferiores a los que me corresponden conforme a lo señalado en el Código del Trabajo, mismos montos ofrecidos en carta de aviso de despido; pagándose las citadas indemnizaciones considerando como base de cálculo en conformidad al Artículo 172 del referido cuerpo legal la suma de \$250.000.-, debiendo considerarse la suma de \$421.250.-, por lo cual la suscrita se reservó en su finiquito laboral el derecho a demandar por despido injustificado, devolución AFC, falta de aviso previo, tutela laboral y enfermedad profesional.

Como ya se dijo, el estrés laboral generado por los constantes episodios de acoso de forma directa e indirecta en su contra, el hostigamiento recibido generó un evidente deterioro en su estado de ánimo y salud mental, ya no podía dormir, se vio obligada a concurrir al médico, ingresando a la Mutual de Seguridad el día 13 de mayo de 2021, cuyos facultativos al conocer los detalles del hostigamiento y maltrato sufrido en el trabajo y realizarse los estudios clínicos de rigor procedieron a calificar su enfermedad de origen laboral, correspondiendo a una ENFERMEDAD PROFESIONAL, según Resolución No 4356073, de fecha 4 de junio de 2021.

El fundamento de la Resolución señala “Trabajador(a) expuesto a riesgo o agente CARACTERISTICAS ORGANIZACIONALES DISFUNCIONALES / CONFLICTOS INTERPERSONALES por lo tanto, el empleador debe cambiar de puesto de trabajo al trabajador o que dicho puesto de trabajo sea readecuado con la finalidad de cesar la exposición al agente causante de la Enfermedad Profesional”.



En definitiva, la Mutual de Seguridad CChC resuelve que procede otorgar cobertura del seguro social de la Ley No 16.744, por tratarse de una patología de ORIGEN LABORAL, debiendo completar el tratamiento del episodio de enfermedad profesional de la demandante de autos. Además, instruye a la demandada como entidad empleadora de inicio a su programa de vigilancia, y sean tomadas las medidas que tengan por finalidad modificar las condiciones de riesgo causantes de la enfermedad profesional, según lo dispuesto en la normativa vigente.

Su último control médico en la Mutual de Seguridad data del día 19 de agosto de 2021, es decir, actualmente se encuentra afectada y en tratamiento de una enfermedad o padecimiento con origen laboral. A la fecha me encuentro sometida a sesiones de asistencia psicológica, tratamiento farmacológico y controles periódicos con médico psiquiatra.

Así las cosas, y tal como se dijo a partir del mes de octubre del año 2017 su situación laboral sufrió un grave y grosero cambio, pasando a ser un lugar hostil, de malos tratos, de insana convivencia que derivó en afectaciones a su salud, especialmente psicológica, y debidamente diagnosticada y calificada por la Mutual de Seguridad, como una ENFERMEDAD PROFESIONAL, patología de origen laboral.

DE LA VULNERACION DE DERECHOS FUNDAMENTALES.

En consecuencia, se puede desde ya afirmar que sufrió y sufre, y se le diagnosticó un padecimiento, enfermedad, afectación a su salud, como consecuencia de las acciones u omisiones maltratantes, ejecutadas en particular por parte de doña Carmen Cuevas Reyes, administradora del local, dona Leslie Mora y dona Katherine Raddatz, cuestión que estando en noticia de su empleador poco y nada se hizo para salvar dicha situación, manejarla y con ello resguardar su salud conforme lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo.

El actuar de la denunciada importan la transgresión de derechos fundamentales, en la especie a las garantías contempladas en el artículo 485 del Código del Trabajo en relación con los artículos 19 No 1, y 16, de la Constitución Política de la Republica, siendo los mismos constitutivos de acoso laboral en su contra infringiendo con ello el artículo 2 del Código del Trabajo, tanto en razón del acoso laboral sufrido como por la discriminación denunciada.

Importa destacar, que las acciones hostiles se han vivido no solo por la denunciante, sino también por otros colegas, quienes no han activado el proceso judicial, de tal suerte que lo antes relatado tiene especial gravedad, por cuanto ya son varios los afectados por las practicas referidas, como por la desidia del ex empleador e incumplimiento de lo dispuesto entre otras en el artículo 184 del Código del Trabajo, y demás normas citadas especialmente las referidas en este apartado.

Ahora bien, al configurarse una conducta pluriofensiva, como el acoso, que requiere de un accionar sistemático, más de un acto u omisión, el plazo ha de ser precisado desde la ocurrencia del último de los agravios.

1.- Derecho al Trabajo.

Tal como señala el artículo 5 del Código del Trabajo: "el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador, tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de



los trabajadores, en especial cuando pudieran afectar la intimidad, la vida privada o la honra de estos".

Precisamente el actuar aludido afecta nítidamente sus derechos constitucionales como trabajadora, específicamente los derechos a la libertad de trabajo y su protección amén de

incurrir en maltrato y acoso laboral según se dirá más adelante.

A su vez el artículo 19 de la Constitución señala que: "La Constitución asegura a todas las personas: 16o La libertad de trabajo y su protección. Toda persona tiene derecho a la libre

contratación y a la libre elección del trabajo con una justa remuneración".

Por libertad de trabajo debe entenderse dos aspectos: por una parte, la libertad de trabajo, esto es, el derecho de toda persona de no ser forzada a desarrollar una labor, la que solo puede ser ejecutada con su consentimiento previo y libre, y, por otra, la libertad de contratación y la libre elección del trabajo, que consiste en la facultad de toda persona de escoger sin sujeción o concurso de otro, el momento, la persona, la labor y las condiciones en que contratara sus servicios laborales, con sujeción a los límites establecidos en la ley.

En el caso en cuestión, la trabajadora se ve desamparada de la protección a su trabajo que el constituyente le asegura y garantiza, proviniendo dicho desamparo precisamente de parte del empleador, que sin razón alguna ha dejado de cumplir sus obligaciones, pero particularmente ejercer su trabajo en condiciones dignas, de buen trato, de cordialidad, llegando a permitir por tolerancia sus padecimientos, y sin adoptar algún mecanismo que garantice el cuidado y protección de ella, garantizando que los hechos lesivos vividos no vuelvan a ocurrir; muy por el contrario, la denunciada de autos con su actuar negligente ha impedido a la denunciante ejercer su cargo y función al causar un padecimiento de origen laboral (enfermedad profesional), causado principalmente por el accionar de su superior jerárquico, en tanto por otro lado se tolera el accionar agresivo en su contra.

El contrato tanto en su contenido literal como en su extensión moral debe ser respetado y honrado por las partes, no obstante la denunciada a través de sus trabajadoras doña Carmen Cuevas Reyes, administradora del local, dona Leslie Mora y dona Katherine Raddatz, se ha empeñado en dejar de cumplir, pasando por alto las funciones y atribuciones concedidas tanto en el contrato como en la descripción de cargos, lo que llevo que las referidas trabajadoras de la denunciada en no pocas ocasiones debiera recordar sus funciones, impidiéndole en definitiva desempeñar mi trabajo por la necesidad de tener que recurrir a licencias médicas y tratamientos médicos que sin su accionar yo no hubiera requerido y luego, ordenándoseme realizar extensas jornadas de trabajo, con la correspondiente sobrecarga en mis funciones y la limitación de mis tiempos de descanso de manera permanente; todo esto a pesar de no ser yo quien ha incumplido el contrato en su dimensión moral y legal, correspondiendo que se me permita ejercer el empleo para el cual fue contratado y en las condiciones pactadas, salvo que concurran causales legales que hagan ello imposible.

Ahora bien, la garantía no es completa sin su protección, esto es no basta con formalmente reconocer la posibilidad de emplearse o emplear, sino que se requiere dar contenido al contrato, lo cual solo es posible en la medida que sean respetadas las concesiones que las partes se han efectuado, particularmente las referentes al contenido



ético o moral de toda relación de trabajo, insisto condiciones mínimas de buen trato, de cordialidad, de respeto por el ser humano, por la persona, ello sin perjuicio de los derechos que a cada parte se han conferido legalmente, no pudiendo autoridad mantenerse inmovilizado frente a mi situación.

En tal sentido se ha dicho que “el trabajo es una expresión de la dignidad y de la actividad del ser humano y que merece la protección del estado”.

En tal sentido, la Exc. Corte Suprema ha señalado interpretando la norma del artículo 19 No 16 que “protege la libertad laboral y podría estimarse también que proteja el trabajo concreto”.

Recordemos que en mi caso ya se determinó la existencia de una enfermedad ocasionada en el trabajo propiamente tal, inclusive ordenando al empleador medidas para evitar que las lesiones se vuelvan a suceder.

2.- Discriminación, Según Artículo 2° del Código del Trabajo.

De los hechos antes señalados, se colige con claridad que he sido vulnerado en su derechos siendo discriminada por su ex empleador, discriminación de carácter objetivo, pues no se ha dado el trato que corresponde y al cual tengo derecho como cualquier trabajador, sin que sea admisible someterse a un mal trato, humillaciones, burlas o comentarios ofensivos como los que se han relatado extensamente, ni tampoco a ser discriminada por ninguna otra razón diferenciante de mi calificación o idoneidad para el empleo conforme el artículo 2 del Código del Trabajo, inciso final, recordemos aquí que mi jefatura superior doña Carmen Cuevas Reyes, administradora del supermercado es quien comete los hechos

discriminatorios en su contra, dándole un trato desigual con exigencias diferentes a los restantes trabajadores a su cargo en la empresa, imponiéndole jornadas excesivas de trabajo, una sobrecarga de funciones que me son imposibles de realizar, asignándole trabajos que no me corresponden, exigiéndole de mala forma dar cumplimiento irrestricto a dichas tareas, provocando el deterioro de mi salud física y psíquica, cuya lesión en la psiquis y salud ha sido diagnosticada por la mutualidad correspondiente.

La discriminación es tal que ni siquiera se ha reparado que en concreto, como garantía mínima su salud, afectándole sin asco, sin ninguna consideración, llegando a determinarse y calificarse su enfermedad con ocasión del trabajo y particularmente debido al liderazgo disfuncional, el agobio es insoportable, llegando al punto de no poder moverme, de no poder respirar o desenvolverme en su trabajo, según sera acreditado.

Lo anterior, por cuanto las conductas que en algún caso pudieran parecer inofensivas, vienen en definitiva a concretar el deseo o propósito de las agresoras que fue anular o alterar su igualdad de trato en el empleo, apartándome de mi trabajo al obligarme a recuperar mi salud mediante reposos, medicamentos, todo ello sin razón o argumento.

Entonces la discriminación sobrepasa todo lo pensado, lo imaginable, se me omite, se me ignora, no se me escucha, se le invalida e invisibiliza, y se permite que sea objeto de burlas, que se me humille y minimice en mi trabajo, por demás, este trato diferente o derechamente el mal trato al que he sido sometida no tiene ni razón ni justificación alguna que permita tolerar el comportamiento de la denunciada.

Lo anterior, en abierta contradicción a lo dispuesto en el artículo 2o del Código del trabajo, especialmente incisos 3o y 4° que disponen “Son contrarios a los principios de leyes laborales los actos de discriminación. Los actos de discriminación son las



distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil,

sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

3.- Acoso Laboral.

Los actos descritos y que se han desarrollado a la fecha, son constitutivos de acoso laboral, en los términos del artículo 2 del Código del Trabajo, al efecto debemos recordar que nuestra normativa lo prohíbe por cuanto importa por sí mismo un atentado en contra de la integridad del trabajador, así como una vulneración del deber de cuidado que establece el artículo 184 del Código del Trabajo, en efecto señala “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”.

Una primera aproximación al concepto legal citado, evidencia que el acoso laboral es incompatible con el respeto a la dignidad humana, asumiéndose así una visión coherente con el rechazo de otras conductas que lesionan derechos fundamentales, como es el caso del acoso sexual. Con todo, no se puede perder de vista que el acoso laboral no solo afecta a la dignidad, sino que puede lesionar a una pluralidad de derechos fundamentales de la víctima. De allí su reproche jurídico y su sanción.

Por su parte, la Dirección del Trabajo, al realizar un análisis del precepto antes transcrito señala que le permite inferir que la intención del legislador ha sido sancionar el acoso laboral ejercido en las condiciones previstas en la nueva normativa como contrario a la dignidad de la persona, por tratarse de una conducta ilícita, que lesiona diversos bienes jurídicos que derivan de dicho derecho, tales como la integridad física y psíquica y la igualdad de oportunidades. De esta forma, el fundamento de su sanción es el respeto y promoción de los derechos fundamentales de las personas en el ámbito de su trabajo, resguardados por la Constitución y las leyes.

En la misma línea la Dirección del Trabajo ha recurrido a la regla de interpretación gramatical del artículo 20 del Código Civil, por lo que ha atendido al sentido natural y obvio de las palabras conforme a su definición en el diccionario de la Real Academia de la Lengua Española. De acuerdo con esta regla, se concluye que “es posible inferir que el legislador ha concebido las conductas constitutivas de acoso laboral en términos amplios, en forma tal que permita considerar como tales todas aquellas conductas que impliquen una agresión física hacia el o los trabajadores afectados o que sean contrarias al derecho que les asiste, así como las molestias o burlas insistentes en su contra, además de la incitación a hacer algo, siempre que todas dichas conductas se ejerzan en forma reiterada, cualquiera sea el medio por el cual se someta a los afectados a tales agresiones u hostigamientos”.

Recordemos acá que los actos denunciados son una serie de acciones que en conjunto causan daño a la salud, objetiva y comprobablemente lesionada mi integridad psíquica, debiendo recurrir tanto a la ACHS como a médicos particulares, generándome afectación no solo laboral, sino también en la esfera personal, mi salud psíquica, generando



distanciamiento con mi pareja y familia, de tal suerte que la conducta es pluriofensiva lesionado en diversos aspectos de mi vida.

4.- Integridad Física y Psíquica, padecimientos cursados por empleador a mi salud.

Este derecho se encuentra consagrado en el artículo 19 No 1 de la Constitución Política que señala "La Constitución asegura a todas las personas: "El derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de la persona."

Esta garantía, es recogida por el Código del Trabajo, tanto en su artículo 52 al señalar que las facultades del empleador "tienen como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores", como en el artículo 485 que hace aplicable el procedimiento de Tutela Laboral cuando en las relaciones laborales se afectaren los derechos fundamentales consagrados en el artículo 19 de la Constitución Política, entre otros, en su número 1o

inciso primero.

Asimismo, el derecho a la integridad psíquica se encuentra reconocido en los tratados internacionales ratificados por nuestro país, específicamente en el artículo 3 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, artículo 6 N°1 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, artículo 22 N°1 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, y artículo 5 No1 de la Convención Americana de Derechos Humanos que, de acuerdo a lo preceptuado en el artículo 5o de nuestra carta fundamental, el Estado de Chile se ha obligado a reconocer y promover.

En mérito de los antecedentes expuestos, son evidentes las afectaciones en mi salud e integridad psicológica, objetivamente así fue diagnosticada y certificada, lo que se evidencia con la calificación brindada por la Mutual de Seguridad, como la permanencia de los efectos dañinos y adversos causados por el empleador, por medio de mi jefatura directa en el supermercado, por cuanto he debido recurrir a tratamiento psiquiátrico farmacológico para recuperar la lesión de mi psiquis, ello debido a que fui sometida a los malos tratos ya señalados.

Recordemos que la Mutual de Seguridad CChC a través de Resolución No 44356073, de fecha 04 de junio de 2021, calificó como enfermedad profesional de origen laboral la patología de salud mental que a la fecha me afecta, concluyendo que la "Trabajador(a)

expuesto a riesgo o agente CARACTERISTICAS ORGANIZACIONALES DISFUNCIONALES / CONFLICTOS INTERPERSONALES por lo tanto, el empleador debe cambiar de puesto de trabajo al trabajador o que dicho puesto de trabajo sea readecuado con la finalidad de cesar la exposición al agente causante de la Enfermedad Profesional".

En definitiva, la Mutual de Seguridad CChC resuelve que procede otorgar cobertura del seguro social de la Ley No 16.744, por tratarse de una patología de ORIGEN LABORAL, debiendo completar el tratamiento del episodio de enfermedad profesional de la demandante de autos. Además, instruye a la demandada como entidad empleadora sean tomadas las medidas que tengan por finalidad modificar las condiciones de riesgo causantes de la enfermedad profesional, según lo dispuesto en la normativa vigente.

Desde mi ingreso a la Mutual de Seguridad CChC el día 13 de mayo de 2021, un equipo de salud mental ha tratado la enfermedad profesional de origen laboral que me afecta a la fecha, durante el periodo de tratamiento he estado recibiendo psicoterapia orientada a la regulación emocional y psicoeducación para disminuir la sintomatología asociada, derivada de la situación de acoso laboral a la que he sido expuesta por la denunciada; mi



último control médico data del día 19 de agosto de 2021 y el reposo laboral se extenderá hasta el próximo control, es decir, en la actualidad me encuentro afectada y en tratamiento de una enfermedad o padecimiento de origen laboral.

En consecuencia los derechos y garantías antes referidos, resultaron lesionados por la denunciada y sus representantes, por cuanto el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador les ha limitado el pleno ejercicio de los mismos, sin justificación suficiente, en forma arbitraria, desproporcionada y sin respeto a su contenido esencial.

Ahora bien, para el estudio de estas garantías y su relación con el derecho laboral, cobra relevancia la denominada "constitucionalización del derecho", lo cual importa un cambio de paradigma respecto del antiguo estado legal del derecho: "un ordenamiento jurídico constitucionalizado se caracteriza por una Constitución extremadamente invasora, entrometida, capaz de condicionar tanto la legislación como la jurisprudencia y el estilo doctrinal, la acción de los actores políticos, así como las relaciones sociales".

Se trata de la Constitución y su poderoso efecto de irradiación.

Explicado como "el desbordamiento de un derecho constitucional que ahora inunda el conjunto del ordenamiento; ya no se trata solo de regular las relaciones entre los poderes del Estado, sino que casi podría decirse que todo conflicto jurídico, desde el horario de las panaderías al etiquetado de chocolate, encuentra alguna respuesta constitucional". En este nuevo paradigma, la clave será considerar que las normas constitucionales tienen todas -sin distinción- plena eficacia vinculante, incluidas, especialmente, las que estipulan los derechos fundamentales de las personas (eficacia directa de la Constitución), y que, por tanto, son susceptibles de producir efectos jurídicos inmediatos, sin necesidad de mediación legal de ningún tipo". (José Luis Ligarte Cataldo, de Erizo a Zorro, Revista

de Derecho U. Austral, Volumen XX no 2, Páginas 49-67).

El artículo 5o del Código del Trabajo establece el fundamento de la eficacia horizontal e inmediata de los derechos fundamentales, al preceptuar que "el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pudieran afectar la intimidad, la vida privada o la honra de estos".

De esta manera resultan de máxima importancia estos derechos "constitucionales fundamentales", los cuales cobran vida al interior de las relaciones jurídicas que origina el contrato de trabajo, considerando además la especial relación que se da entre el trabajador y el empleador, la cual se encuentra regida por el denominado vínculo de subordinación y dependencia del trabajador respecto del empleador. Dicha subordinación, quiebra el esquema clásico de las relaciones de derecho privado como una relación de coordinación entre iguales, y lo acerca más a la relación de jerarquía entre supra ordenado y subordinado, propia del derecho público, generando un escenario propicio para potenciales ataques y menoscabos de los derechos fundamentales de quien se encuentra en una posición de inferioridad jurídica.

Ahora bien, los derechos fundamentales constituyen un conjunto de derechos humanos positivizados en el ordenamiento jurídico, a través de su inclusión en la constitución, normalmente acompañados de un conjunto de garantías para su tutela. Los derechos

fundamentales son emanaciones de la dignidad humana: constituyen facultades cuya falta de reconocimiento o respeto supone un atentado contra la dignidad del individuo. A renglón seguido, su reconocimiento y respeto constituyen un elemento de legitimación



del poder político, puesto que ninguna forma de organización política de una sociedad puede considerarse legítima si no reconoce y respeta los derechos que se derivan de la dignidad humana. En este sentido, los derechos fundamentales deben ser entendidos como

auténticos derechos subjetivos, los cuales generan un deber correlativo, en otro sujeto obligado a respetarlos. En este caso el sujeto pasivo es otro particular, el empleador, quien por la eficacia horizontal de los derechos fundamentales y por expreso mandato del Código del Trabajo, debe respetarlos. De lo narrado resulta evidente que se han vulnerado mis

derechos constitucionales y legales señalados, todos ellos conjuntamente e incluso cada uno de ellos por separado hacen procedente sea acogida la denuncia de tutela formulada.

DANO MORAL, PROCEDENCIA Y MONTO RECLAMADO.

Solicito desde ya la denunciada sea condenada al pago de la suma de \$10.000.000.- o la cantidad que SS., estime ajustada a derecho, por concepto de daño moral, en mi favor.

Lo anterior, habida consideración que mi ex empleador me ha causado un dolor o padecimiento injusto e indebido, consecuencia de la vulneración de derechos denunciada, malos tratos reiterados y del acoso laboral sufrido, afectación a mi salud, situación que me

generó padecimiento diagnosticado como enfermedad profesional, y cuya causa es la existencia de una organización disfuncional, manteniéndole a la fecha en tratamiento médico profesional y farmacológico.

En tal sentido hacemos eco de lo resuelto por la Exc. Corte Suprema en unificación de Jurisprudencia, Rol 9298-2019, considerandos Noveno, Décimo y Undécimo señaló al respecto “Noveno: Que, de esta forma, si un empleador infringe el contenido protector

contenido en los incisos primero y segundo del artículo 485 del Código del Trabajo, con ocasión del despido, el inciso tercero de su artículo 489 contempla una indemnización adicional no inferior a seis meses ni superior a once meses de la última remuneración mensual, de carácter punitivo, que deberá determinar el tribunal conforme a las circunstancias del caso, compatible, por tanto, con una que persiga la reparación de los perjuicios morales ocasionados, concluyéndose, de esta forma, que aquella no es exclusiva ni restringe la posibilidad de conceder una indemnización por daño moral si el daño que amerita su procedencia se acredita.

Decimo: Que el fundamento de las razones entregadas, se sostiene, además, en los motivos de procedencia del daño moral en el ámbito de la responsabilidad civil, sea contractual o extracontractual, cuyo fundamento descansa en lo dispuesto en los artículos 1556, 1558 y 2329 del Código Civil, y en la directriz del legislador tendiente a restablecer el equilibrio roto por la conculcación de garantías esenciales del trabajador, por lo que la indemnización permitirá paliar el malestar, angustia e inseguridad que significaron los actos de los que fue objeto, que afectaron su integridad física y psíquica.

Undécimo: Que, por consiguiente, si un empleador con su conducta conculca uno de los derechos a que se refieren los incisos primero y segundo del artículo 485, provocándole una lesión de carácter extrapatrimonial, puede resarcirse, concluyéndose, en consecuencia, que la reparación del daño moral es compatible con la indemnización tarifada predeterminada por la ley, ya que esta tiene carácter punitivo o sancionatorio,



objetivo que es distinto a la que se analiza que es compensatoria; de modo que el juez laboral

está habilitado para otorgar dicha reparación en la sede resuelta".

Aquí es evidente que se reúnen todos y cada uno de los elementos que dan lugar a la responsabilidad del empleador por el daño moral causado, precisamente por la relación causal entre enfermedad y su origen, lo que ya fue diagnosticado, generándose un daño que requiere y debe ser enmendado, con arreglo a las normas generales de la responsabilidad contenidas en los artículos 1556, 1558 y 2329 y siguientes del Código Civil.

INDICIOS SUFICIENTES.

1.- Resolución No 4356073, de fecha 04.06.2021, de Calificación del Origen de los Accidentes y Enfermedades Ley No 16.744, que califica como Enfermedad Profesional, emitida por la Mutual de Seguridad.

2.- Informe de Comité Calificación Enfermedad Profesional de la Mutual de Seguridad, de fecha 03.06.20210.

3.- Orden de Reposo Ley No 16.744 (Licencias Médicas), desde el 14 de mayo de 2020 hasta el 9 de junio de 2021, emitidas por la Mutual de Seguridad.

4.- Informe Psicóloga Clínica Marina Isabel Alarcón, de fecha 30 de abril de 2021, SIRESA.

5.- Licencia Médica No 61641353 por 15 días, a contar del 29 de abril de 2021, extendida por Dr. Luis Oyarzun Pérez.

6.- Constancias por hostigamiento y acoso laboral interpuestas ante la Inspección del Trabajo de Temuco, durante los años 2017 y 2021.

EN CUANTO AL DESPIDO INJUSTIFICADO.

Atendido lo dispuesto en el artículo 168 del Código del Trabajo, el trabajador cuyo contrato termine por aplicación de una o más causales establecidas en los artículos 159, 160, y 161, y que considere que dicha aplicación es injustificada, indebida o improcedente, o que no se haya invocado ninguna causa legal, podrá recurrir al juzgado competente, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contados desde la separación, a fin que este así lo declare.

En este caso, el juez ordenará el pago de la indemnización a que se refiere el inciso cuarto del artículo 162 y la de los incisos primero o segundo del artículo 163, según correspondiere, aumentada esta última en un 30% según lo dispone la letra a) del artículo 168 del Código del Trabajo.

Nuestro ordenamiento jurídico laboral, en relación con el término del vínculo laboral, consagra el sistema de estabilidad relativa en el empleo, en virtud del cual el empleador solo podrá poner término al contrato de trabajo cuando concurren determinadas causales legales, las que deberán ser invocadas y fundamentadas en una oportunidad precisa, a través del envío de la correspondiente carta de despido. Dichas formalidades encuentran su fundamento en que nuestro legislador protege la estabilidad y continuidad de la relación laboral, atendido que ello confiere una protección especial al trabajador, que de otra forma sería inexistente, razón por la cual el término del contrato es considerado como una situación excepcional, que debe fundarse en una justa causa

RESPECTO DEL TERMINO DE LA RELACION LABORAL.



Resulta aplicable lo dispuesto en el Artículo 162 inciso primero del Código del Trabajo, que ordena enviar o entregar al trabajador una carta de aviso de término de contrato, indicando la causal legal que se invoca, los hechos en que se fundamenta y el estado de pago de las cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior al despido, adjuntando los comprobantes que lo justifiquen.

En este sentido se ha establecido que la motivación del despido, a través de la designación de la causal y de sus hechos fundantes constituye un requisito de validez del despido, establecido con el fin de asegurar la defensa del trabajador, que se vería gravemente afectada en caso de permitir al empleador incorporar tales antecedentes de hecho solo en el momento de contestar la demanda lo que es manifiestamente extemporáneo (Corte de Apelaciones de Santiago, Sentencia de fecha 1° de Marzo del año 2000, Rol número 4.184-1999).

EN CUANTO A LA CAUSAL DE NECESIDADES DE LA EMPRESA Y LA CARTA DE DESPIDO.

En la especie, si bien el Artículo 161 del Código del Trabajo establece la posibilidad de poner término al contrato por necesidades de la empresa, las causales para invocarla son las derivadas de la racionalización o modernización de la empresa, establecimiento o servicio, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores, ninguna de ellas concurre en la especie, toda vez, que en la carta de aviso que me fue entregada se señala que la decisión de poner término a mi contrato de trabajo por la causal invocada, es basado en las "Necesidades de la empresa, establecimiento o servicio bajas en la productividad, cambio en las condiciones del mercado o de la economía", sin explicar en forma pormenorizada las causas, en que consistieron, tampoco aporta ningún dato cuantitativo o número que sirva para fundamentar la necesidad de desvincularle de la empresa.

EN CUANTO A LA REAJUSTABILIDAD.

Los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo, establecen que las sumas que los empleadores adeudaren a los trabajadores por concepto de remuneraciones, indemnizaciones o cualquier otro, devengadas con motivo de la prestación de servicios y las indemnizaciones a que se refieren los artículos 168, se reajustaran conforme a la variación que experimente el índice de precios del consumidor, entre el mes anterior a aquel en que se puso término al contrato y el que antecede a aquel en que se efectúe el pago. La indemnización así reajustada, devengará el máximo de intereses permitido para operaciones reajustables desde el término del contrato.

PRESTACIONES DEMANDADAS.

1.- Condenar a la denunciada al pago de la diferencia de indemnización del aviso sustitutivo previo referido en el inciso cuarto del artículo 162 del Código del Trabajo, por la suma de

\$171.250.-, o la suma que en derecho corresponda.

2.- Condenar a la denunciada al pago de la diferencia de indemnización por años de servicios establecida en el artículo 163 del Código del Trabajo. Que considerando la base de cálculo antes señalada y los 5 años laborados para la empresa, asciende a la suma de \$856.250.-, o la suma que en derecho corresponda.



3.- Condenar a la denunciada al pago por concepto de incremento del 30% del artículo 168 letra a) del Código del Trabajo, aplicado sobre la base de \$2.106.250.- (5 años) que es el monto que la demandada debió pagar por concepto de indemnización por años de servicios, por la suma de \$631.875.-, o la suma que en derecho corresponda.

4.- Condenar a la denunciada al pago por concepto de diferencias en el cálculo de feriado legal pendiente y proporcional (30,3 días hábiles), respecto del monto que la demandada pagó por concepto de indemnización por feriado proporcional, por la suma de \$259.615. , o la suma que en derecho corresponda.

5.- Condenar a la denunciada al pago por concepto de indemnización de once meses de la última remuneración mensual, de conformidad al artículo 489 inciso tercero del Código del Trabajo, por la suma de \$4.633.750.-, o la cantidad que SS., determine, la que no podrá ser inferior a seis meses de remuneraciones según dispone esta misma norma.

6.- Ordenar el pago de una indemnización por concepto de daño moral por la suma de \$10.000.000.- o lo que SS., estime conforme al mérito del proceso.

7.- En cada caso los montos mayores o menores que SS., determine conforme el mérito de autos.

8.- Más los respectivos interés y reajustes legales, de acuerdo a lo señalado en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

9.- Las costas de la causa.

Previas citas legales pide tener por interpuesta, dentro de plazo legal, denuncia de Tutela Laboral, en contra de su ex empleador ambos ya individualizados, acogerla a tramitación y en definitiva declarar que con ocasión del despido se han vulnerado los derechos contemplados en el artículo 485 del Código del Trabajo, y condenar a la denunciada al pago de las prestaciones solicitadas, esto es, 1.-

o la suma que en derecho corresponda. de incremento del 30% del artículo 168 letra a) del Código del Trabajo, aplicado sobre la base de \$2.106.250.- (5 años) que es el monto que la demandada debió pagar por concepto de indemnización por años de servicios, o la suma que en derecho corresponda.

4.- \$259.615.-

o la suma que en derecho corresponda. 5.- \$4.633.750.-, por concepto de indemnización de once meses de la última remuneración mensual, de conformidad al artículo 489 inciso tercero del Código del Trabajo, o la cantidad que SS., determine, la que no podrá ser inferior a seis meses de remuneraciones según dispone esta misma norma. 6.- \$10.000.000.- por

En cada caso los montos mayores o menores que SS., determine conforme el mérito de autos. 8.- Más los respectivos

SUPERMERCADOS CENTRAL LIMITADA, representada legalmente por don Cristian Benedicto Salazar Correa,

o la suma que en derecho corresponda. 2.-

concepto de diferencia de la indemnización por años de servicio, \$171.250.- por concepto

de diferencia de la indemnización del aviso sustitutivo previo,

\$856.250.- por

3.- \$631.875.- por concepto

concepto de diferencias en el cálculo de feriado legal pendiente y



por

proporcional (30,3 días hábiles),

por concepto de daño moral a consecuencia de mi enfermedad profesional, producida por el acoso laboral en mi contra, y lesión a mi salud o a mi trabajo, o lo que SS., estime conforme al merito del proceso. 7.-

interés y reajustes legales, de acuerdo a lo señalado en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo. 9.- Las costas de la causa.

En Subsidio, para el evento en que mi acción principal, no sea acogida, deduzco demanda por despido injustificado e improcedente en contra de mi ex empleador

Los fundamentos de hecho y derecho, los doy por expresamente reproducidos, sin perjuicio de fundamentar además que mi ex empleador ha invocado la causal de necesidades de la empresa en forma injustificada, por cuanto los hechos contenidos en la carta de aviso no son efectivos, sino que buscan encubrir represalias ejercidas en mi contra, por causa de mis actuaciones ante la Inspección del Trabajo y la Mutual de Seguridad denunciando y solicitando ante dichas instituciones el inicio de procedimientos de investigación, evaluación y calificación de enfermedad profesional de la suscrita por maltrato y acoso laboral del que fui objeto de parte de la denunciada de autos. Se deduce la presente demanda con el objeto que el tribunal declare que mi contrato termino por causa injustificada, y se le condene a la demandada a pagar el recargo del 30% establecido en el artículo 168 del Código del Trabajo, además de todas las diferencias producidas en el pago de las indemnizaciones en Finiquito suscrito y ratificado con reserva de derechos por parte de la denunciante de autos.

PRESTACIONES DEMANDADAS:

Como consecuencia del despido injustificado del cual fui objeto, se debe declarar que la demandada me adeuda los siguientes conceptos:

1.- Condenar a la denunciada al pago de la diferencia de indemnización del aviso sustitutivo previo referido en el inciso cuarto del artículo 162 del Código del Trabajo, por la suma de

\$171.250.-, o la suma que en derecho corresponda.

2.- Condenar a la denunciada al pago de la diferencia de indemnización por años de servicios establecida en el artículo 163 del Código del Trabajo. Que considerando la base de cálculo antes señalada y los 5 años laborados para la empresa, asciende a la suma de \$856.250.-, o la suma que en derecho corresponda.

3.- Condenar a la denunciada al pago por concepto de incremento de 30% del artículo 168 letra a) del Código del Trabajo, aplicado sobre la base de \$2.106.250.- (5 años) que es el monto que la demandada debió pagar por concepto de indemnización por años de servicios, por la suma de \$631.875.-, o la suma que en derecho corresponda.

4.- Condenar a la denunciada al pago por concepto de diferencias en el cálculo de feriado legal pendiente y proporcional (30,3 días hábiles), respecto del monto que la demandada pago por concepto de indemnización por feriado proporcional, por la suma de \$259.615.- o la suma que en derecho corresponda.

5.- En cada caso los montos mayores o menores que SS., determine conforme el mérito de autos.



6.- Más los respectivos interés y reajustes legales, de acuerdo a lo señalado en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

7.- Las costas de la causa.

POR TANTO, en mérito de lo expuesto, disposiciones legales citadas, artículos 446 y siguientes, 159, 160, 161, 162, 168, y demás normas pertinentes del Código del Trabajo, en subsidio de la acción de tutela deducida en lo principal.

SOLICITO A SS., tener por interpuesta demanda por despido injustificado e improcedente, acoger la acción deducida en contra de mi ex empleador y condenarla al pago de las prestaciones detalladas precedentemente, bajo el apartado de Prestaciones Demandadas, con expresa condena en costas.

TERCERO: Que doña Ingrid García Torres, abogada, por la demandada Supermercados Central Limitada, Rut 76.407.505-6, contesta la denuncia de vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, solicitud de indemnización de daño moral y acción subsidiaria de despido indirecto en contra de su representada por doña Cyntia Terán Duran, negando y contravirtiendo en forma expresa todas y cada una de las afirmaciones vertidas en ella, salvo aquellos hechos que sean expresamente reconocidos, solicitando su rechazo con expresa condenación en costas, de conformidad a los siguientes antecedentes de hechos y fundamentos de derecho que a continuación.

Las acciones interpuestas por la señora Terán son las siguientes:

a) Denuncia de vulneración de derechos laborales con ocasión del despido, con los pagos que detalla.

b) Indemnización por daño moral supuestamente causado por esta parte.

c) En subsidio, acciona por despido injustificado y cobro de prestaciones laborales.

No detalla en su demanda sus funciones, no detalla su jornada de trabajo, no detalla las remuneraciones, no explica cuál es el origen de las supuestas diferencias que demanda, etc.

2. Teoría del caso de la denunciante.

Como se establece en la ley, el procedimiento de tutela de derechos fundamentales se aplica a dos situaciones diferentes: a) Cuando la vulneración ocurre durante la relación laboral (art. 485), y; b) Cuando la vulneración ocurre con ocasión del despido (art. 489). Como ya dijimos, la denuncia de autos es una de vulneración con ocasión del despido del artículo 489 del Código del Trabajo y afirma que los derechos supuestamente vulnerados son:

a) Derecho al trabajo en la página 9 de la demanda.

b) Derecho a no ser discriminado en la página 11 de la demanda.

c) Acoso laboral en la página 13 de la demanda.

d) Integridad física y psíquica de la persona, "padecimientos cursados por mi empleador a mi salud" en la página 14 de la demanda.

Por estas supuestas vulneraciones, solicita en la página 22, en la parte petitoria de la demanda:

a) Que se declare que, con ocasión del despido, se han vulnerado los derechos contemplados en el artículo 485 del Código del Trabajo,

b) Que se condene a esta parte al pago de una serie de conceptos y montos que se detallan en ese escrito, con un total de \$16.552.740.



En subsidio demanda de despido injustificado y cobro de prestaciones laborales adeudadas.

Controversia formal de los hechos.

Se reconoce formalmente la existencia de la relación laboral entre este empleador y la trabajador/a denunciante demandante y que la relación laboral se inició con fecha 20 de abril de 2016 y que terminó con fecha 22 de mayo de 2021. Se reconoce también que se firmó finiquito con fecha 15 de junio de 2021 y que en ese momento la trabajadora de manera unilateral se "reservó derechos" para demandar "despido injustificado, devolución AFC, falta de aviso previo, tutela laboral y enfermedad profesional".

Se controvierte todas las afirmaciones de la demandante, con excepción de lo expresamente reconocido en este escrito.

Esta parte controvierte la remuneración que la parte demandante solicita se considere como base de eventuales indemnizaciones, ya que la remuneración de la trabajadora era fija y es la siguiente:

Sueldo base: \$326.500.-

Gratificación (art. 50) \$81.625.-

Seguro caja: \$10.000.-

Total: \$418.125.-

No se deberían considerar para estos efectos las horas extraordinarias que se realizaban.

4. Argumentos por los que esta parte solicita que se rechace la denuncia vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido.

a) Excepción de caducidad respecto de los hechos que se especifican.

b) Excepción de falta de legitimación activa.

c) Falta de los requisitos que exige el Código del Trabajo art. 490.

d) Inexistencia a la vulneración del derecho a la integridad física y psíquica e inexistencia de vulneración del derecho a la honra.

e) Error en la acción intentada.

Excepción de caducidad de la acción deducida respecto de los hechos que se especifican.

Como aparece de la demanda los supuestos hechos en los que se basa la acción son:

a) Supuestos hechos ocurridos aproximadamente desde el 18 de octubre de 2016 hasta el 18 de octubre de 2017.

"Durante los primeros meses la relación laboral se desarrolló de forma relativamente cordial, lo cual fue cambiando con el correr del tiempo, siendo víctima de maltrato y acoso laboral en mi puesto de trabajo..." 1

"... cuyas conductas de maltrato y acoso laboral hacia mí se venían presentando desde aproximadamente un año antes."2

Respecto de estos supuestos hechos se alega la excepción de caducidad de la acción puesto que de acuerdo a la regla del artículo 489 inciso final, la respectiva acción debe interponerse dentro del plazo de 60 días desde la vulneración alegada. La acción debía interponerse hasta el 02 de enero de 2018.

Cabe hacer presente que no puede alegarse la Ley 21.226 ya que la caducidad se produjo antes de la publicación y vigencia de la misma.

b) Supuesto golpe ocurrido el 18 de octubre de 2017 por parte una cajera indeterminada.



Respecto de estos supuestos hechos se alega la excepción de caducidad de la acción puesto que de acuerdo a la regla del artículo 489 inciso final, la respectiva acción debe interponerse dentro del plazo de 60 días desde la vulneración alegada. La acción debía interponerse hasta el 02 de enero de 2018.

Cabe hacer presente que no puede alegarse la Ley 21.226 ya que la caducidad se produjo antes de la publicación y vigencia de la misma.

c) Supuestos maltratos u hostigamientos que se relatan de manera genérica en la demanda,

"Durante el tiempo que siguio, el maltrato se mantuvo, viviendo un hostigamiento permanente el cual se manifestaba en expresiones y/o actitudes tales como: al momento de contratar personal nuevo en el supermercado, a estos se les señalaba que tuvieran cuidado conmigo, porque yo era la "SAPA" de Gerencia, fui sobrecargada de trabajo asignándome tareas que no me correspondía realizar según contrato (digitar compras, registrar mermas, insumos, consumos, etc.) en definitiva llevar la parte administrativa del local, se me exigía traslados frecuentes de local, expresiones descalificatorias, burlas a mi respecto, lo que será acreditado oportunamente, todo lo cual soporto en la medida de lo posible, por la necesidad económica y que derivaron en la lesión de mi psiquis."

Respecto de estos supuestos hechos se alega la excepción de caducidad de la acción puesto que de acuerdo a la regla del artículo 489 inciso final, la respectiva acción debe interponerse dentro del plazo de 60 días desde la vulneración alegada. La acción debía interponerse hasta el 02 de enero de 2018.

Cabe hacer presente que no puede alegarse la Ley 21.226 ya que la caducidad se produjo antes de la publicación y vigencia de la misma.

6. Excepción de falta de legitimidad activa.

Para que prospere la denuncia interpuesta en contra de esta parte, se requiere que su representada haya cometido algún acto o incurrido en alguna omisión, arbitraria e ilegal que suponga para alguien una privación, perturbación o amenaza en el legítimo ejercicio de derechos y garantías constitucionales que contempla la Constitución Política. En la demanda de autos no existe ningún acto ilegal ni arbitrario que haya conculcado alguna de las garantías de la demandante.

La denunciante, carece de la titularidad de fondo para ejercer la acción incoada en autos, y en palabras de la jurisprudencia, carece de la posición habilitante para formular la pretensión en condiciones tales que pueda ser examinada.

La acción para reclamar de actos atentatorios o vulneratorios contra los derechos y garantías fundamentales del trabajador, debe ser desestimada pues no ha existido acto u omisión alguna que haya vulnerado sus derechos.

7. Improcedencia de la acción intentada puesto que se incumplen los requisitos del Código del Trabajo artículo 490.

Su parte viene en hacer presente la improcedencia de la misma debido al incumplimiento del requisito esencial del artículo 490 del Código del ramo.

Respecto a este punto, el artículo 490 preceptúa que la denuncia de tutela debiera contener, además de los requisitos generales que establece el artículo 446, la enunciación precisa y clara de los hechos constitutivos de la vulneración alegada acompañándose todos los antecedentes en los que se fundamente.



De los dos artículos que establecen los requisitos de la denuncia se deduce que estos son los siguientes:

- a) La designación del tribunal ante que se entabla.
- b) El nombre, apellidos, domicilio y profesión u oficio del demandante y en su caso de las personas que lo representen, y naturaleza de la representación.
- c) El nombre, apellidos, domicilio y profesión u oficio del demandado.
- d) La exposición clara y circunstanciada de los hechos y consideraciones de derecho en que se fundamenta.
- e) La enunciación precisa y concreta de las peticiones que se someten a la decisión del tribunal.
- f) La enunciación clara y precisa de los hechos constitutivos de la vulneración alegada acompañándose todos los antecedentes en los que se fundamente.

En efecto, dada la importancia del tema tratado, el legislador impone más requisitos que los habituales a la parte demandante y la obliga a incorporar más elementos en su libelo pretensor. De esta forma, quienes pretenden accionar por tutela, no solamente deben cumplir con los requisitos del artículo 446 del Código, sino que también los del artículo 490 del mismo cuerpo legal.

Es por ello, que con solo leer la demanda se entendera' que la denunciante infringe lo dispuesto en el artículo 490 del Código del ramo, pues no solamente no es claro al plantear de forma clara y precisa cuando y donde supuestamente, fue cometida la vulneración de derechos alegada.

Comienza la demanda con lo que al parecer es una copia de algún informe de estudio de origen de enfermedad profesional

Tratando de desentrañar la denuncia se puede afirmar que se basa, solamente en una serie de afirmaciones generales y vagas, como ejemplo de la falta de precisión de la denuncia, se pueden citar algunos de sus pasajes:

- Pagina 4. "Durante los primeros meses la relación laboral se desarrollo' de forma relativamente cordial, lo cual fue cambiando con el correr del tiempo, siendo víctima de maltrato y acoso laboral en mi puesto de trabajo..."

No determina una fecha de la supuesta ocurrencia, tampoco la persona, absolutamente nada que nos permita defendernos de manera adecuada.

- Pagina 5. "Durante el tiempo que siguio', el maltrato se mantuvo, viviendo un hostigamiento permanente el cual se manifestaba en expresiones y/o actitudes tales como: al momento de contratar personal nuevo en el supermercado, a estos se les señalaba que tuvieran cuidado conmigo, porque yo era la "SAPA" de Gerencia, fui sobrecargada de trabajo asignándome tareas que no me correspondía realizar según contrato (digitar compras, registrar mermas, insumos, consumos, etc.) en definitiva llevar la parte administrativa del local, se me exigía traslados frecuentes de local, expresiones descalificatorias, burlas a mi respecto, lo que sera' acreditado oportunamente, todo lo cual soporte en la medida de lo posible, por la necesidad económica y que derivaron en la lesión de mi psiquis."

¿Quién le decía que era la sapa? Cuándo? ¿Quiénes eran las personas que la hostigaban? ¿En qué fechas?

Parece estimar que basta para la prueba con una buena redacción y afirmar que es la víctima de un mal empleador, para que se acoja la denuncia. Como puede apreciarse la



denuncia no cumple con el requisito especial que se contiene en el Código del Trabajo artículo 490.

8. Los hechos como ocurrieron en la realidad.

La trabajadora fue contratada para el cargo reposición, atención de cajas, vendedor, orden y limpieza para el local ubicado en el local ubicado en Barros Arana 375 de la comuna de Temuco con fecha 20 de abril de 2016.

La relación laboral se desarrollo de manera normal con algunas incidencias, ya que la demandante tiene una personalidad iracunda, y efectivamente tenían problemas de relación con Carmen Cuevas (control caja y tesorera), por ello el 04 de noviembre de 2017 se realizo una especie de mediación dentro de la empresa, para ambas, que es un procedimiento de la empresa para tratar de mejorar las relaciones interpersonales entre los trabajadores.

En esa reunión se trato de llegar a un acuerdo y se ofrecio el traslado al otro local de la empresa que esta a 130 metros y ambas decidieron que no. Ninguna de las partes quiso siquiera conversar con la otra. Se dejo constancia de la misma en la Dirección del Trabajo.

Como no se pudo llegar a acuerdo se tuvo que usar el procedimiento de denuncia de acoso laboral que esta en el Reglamento Interno, en esa investigación se llego a las siguientes conclusiones.

Se han traspasado los límites verbales entre ambas trabajadoras, lo que ha provocado conflictos entre ellas. Se sugiere que no trabajen en el mismo horario de trabajo.

Las relaciones conflictuadas entre ellas continuaron y con fecha 19 de enero de 2018 se llevo a cabo otra mediación entre las trabajadoras, animándolas a tener una buena convivencia y en ese momento se accede a modificar su jornada de trabajo para que no sigan los conflictos.

Posteriormente la relación laboral continuo de manera regular y la trabajadora comenzo a solicitar llegar a un acuerdo para su salida. Asi con fecha 14 de mayo de 2021 mediante la aplicación whatsapp pidio a la encargada de recursos humanos del local llegar a un acuerdo y los montos para ello.

La encargada de recursos humanos solicito autorización para ello y con fecha 20 de mayo de 2021 la trabajadora por escrito con su firma y huella digital solicito llegar a un acuerdo y los montos para ello. Es importante decir que fue la trabajadora quien solicito que el despido fuera por necesidades de la empresa para poder hacer efectivo los seguros y el seguro de cesantía, a lo que accedimos.

Con fecha 22 de mayo de 2021 le entregamos carta de despido por la causal de necesidades de la empresa y ella firmo su recepción, cuestión que no es usual en los despidos.

Al parecer previo a estos hechos, la trabajadora había solicitado atención en la Mutual de Seguridad por una enfermedad profesional, por lo que con fecha 28 de mayo de 2021 se realizo una Investigación por parte del Comité Paritario de Prevención de Riesgos, el que concluyo que "No se evidencia la existencia de algún conflicto en el área que se desempeña la trabajadora Cynthia Terán, además la aludida jamás menciono o comento problemas sobre su trabajo, sabiendo de la existencia de todas las herramientas, protocolos y canales de comunicación para notificar alguna problemática"



Con fecha 15 de junio de 2021 se firmó el respectivo finiquito con la reserva ya detallada.

Con fecha 14 de julio de 2021 se nos notificó que se determinó que la enfermedad es de origen profesional, con la que esta parte no estuvo de acuerdo, por lo que con fecha 13 de septiembre de 2019 se apela de la Resolución.

9. Inexistencia de la vulneración a los derechos laborales detallados.

Inexistencia de la vulneración del derecho al trabajo.

Lo primero que debe decirse es que no existe en la constitución el "derecho al trabajo", por lo que estimamos que se debe referir al derecho de la Constitución en el artículo 19 N° 16 sobre la libertad de trabajo, el derecho a la libre elección del trabajo y a la no prohibición de ninguna clase de trabajos.

No se le ha vulnerado la libertad de trabajo, ni su libre elección y no se le ha prohibido ninguna clase de trabajo.

9.2 Inexistencia de la vulneración del derecho a no ser discriminada.

A la trabajadora no se le ha vulnerado a ser discriminada de manera alguna, no son ciertos los hechos relatados en la página 12 de la demanda.

9.3 Acoso laboral.

Es muy relevante decir que el acoso laboral no es de aquellas materias que se tramitan de acuerdo al procedimiento de tutela de derechos fundamentales de acuerdo a lo que expresa de manera inequívoca el art. 487 del Código del ramo.

9.4 Derecho a la integridad física y psíquica de la denunciante.

Como hemos expresado, los hechos relatados en la demanda son derechamente falsos y al parecer, tienen como única finalidad crear una ilusión falsa para el cobro de dineros que no deberían proceder.

10. Respetto del despido injustificado.

Como vimos, fue la trabajadora quien solicitó llegar a un acuerdo y nosotros, de manera infantil accedimos a que fuera por la causal de necesidades de la empresa para que ella usara los seguros. Sin embargo, no hubo un despido, ni fue injustificado.

11. Indicios suficientes que relata la denunciante.

La denunciante acusa como indicios todas cuestiones relacionadas con su enfermedad que hasta ahora es profesional, sin embargo, la demandante no interpone esa acción, sino que una de tutela de derechos fundamentales con ocasión del despido, siendo que todo lo relatado ocurre durante la relación laboral y en algunos casos, cinco años antes del despido.

12. Error de la acción interpuesta y lo solicitado.

Hay un error entre los hechos relatados y la acción interpuesta, en efecto, todos los hechos relatados y que fundamentan las acciones interpuestas ocurren durante la relación laboral, sin embargo, la señora Terán interpone una acción de vulneración con ocasión del despido, por lo tanto, la acción debería rechazarse por este hecho jurídico.

13. Respetto del daño moral demandado por la suma de \$ 10.000.000.-

inverosímil indemnización de perjuicios pretendida por la actora. Improcedencia de la indemnización por daño moral.

La indemnización reclamada por la parte actora se funda en un supuesto daño moral causado.



Sin perjuicio de todo lo antes señalado en el cuerpo de esta presentación acerca de lo infundado de su demanda, la parte actora pretende una indemnización millonaria que no tiene sustento alguno. La actora no ha sido víctima de ninguna afectación de sus derechos fundamentales, por lo que estas declaraciones deberán ser acreditadas en el juicio, so pena de ser desechadas dichas pretensiones por ser improcedentes.

Sin perjuicio de lo anterior, no existe proporcionalidad razonable entre la afección que dice haber sufrido la actora versus la cuantía que pretende.

a. Inexistencia de daño moral indemnizable.

La alegación que efectúa la denunciante sobre la procedencia de la reparación del daño moral es infundada, tanto desde el punto de vista factico como desde el punto de vista normativo.

En primer término, la actora para fundamentar el daño moral supuestamente sufrido, señala que para su procedencia es suficiente la lesión, detrimento, menoscabo perturbación de un simple interés de que es titular. Para ello detalla en su demanda las cosas que ya no podrá hacer, lo que desde ya negamos, debiendo acreditar esos detrimentos. Es decir, en su concepto la sola existencia de dos licencias médicas es suficiente para la procedencia del daño moral.

En consecuencia, el daño moral se caracteriza por atentar contra los derechos de la personalidad y contra los no patrimoniales de familia, lo que significa que él consiste en la lesión o detrimento que experimenta una persona en su honor, su reputación, su integridad física o psicológica, su libertad, sus afectos, estabilidad y unidad familiar, esto es, en general, en los atributos o cualidades morales de la persona, con las consiguientes repercusiones en la normalidad de su existencia.

No puede considerarse, entonces, que el dolor o el sufrimiento constituyan por sí solos un daño moral, si no van unidos al detrimento, real y probado, de alguno de aquellos atributos o derechos inherentes a la personalidad.

De aquí que, contrariamente a lo sostenido por la actora en su libelo, el solo detrimento, merma o pérdida de intereses extrapatrimoniales, o privación de actividades recreativas, no constituye daño moral, aunque pueda causar sufrimiento o pesares, ya que dicha lesión no afecta a los atributos o cualidades de las personas. Es decir, no afecta un derecho de la personalidad de la actora.

b. El daño moral no se presume. La parte actora debe probarlo.

Para que sea procedente la reparación del daño moral, la actora deberá acreditar la existencia del mismo, y proporcionar elementos de convicción suficientes para que el tribunal pueda determinar su quantum.

En otros términos, deberá acreditar la certidumbre el perjuicio extrapatrimonial, demostrando la lesión de algún derecho de la personalidad (por ejemplo, integridad psíquica, honor, etc.). Como señala el profesor Fueyo "es preciso remarcar insistentemente que todo daño debe probarse, sea patrimonial, sea extrapatrimonial. El método y el objeto sobre que recae la prueba, y su extensión, serán diferentes, según la clase de daño; pero esa es una cuestión aparte y no hace excusable la prueba que se ha de rendir en todo caso"; y que "la necesidad de insistir en lo expresado nace del hecho muy corriente de encontrarnos con la frase siguiente: "el daño moral no requiere prueba; se presume". Es realmente un error grave" (Fernando Fueyo Laneri, "Instituciones de Derecho Civil Moderno", ob. cit., pp. 105y 106).



La razón de lo expresado es simple: no existen en nuestro derecho normas especiales sobre la prueba del daño moral y, en consecuencia, rigen sin contrapeso las reglas generales establecidas en el artículo 1698 inciso 1° del Código del Trabajo. Es por ello que, en primer lugar, para que el daño moral sea indemnizable, se requiere, como ocurre con todo daño, que sea cierto o real y no meramente hipotético o eventual; y en segundo lugar, tiene también plena aplicación, a su respecto, el principio fundamental del "onus probandi", que impone a la actora el deber de probar la verdad de sus proposiciones.

Debe rechazarse el establecimiento del daño moral, basándose "en los dolores, sufrimientos o molestias que seguramente (o como es de suponer) ha debido padecer la víctima". Pues de procederse así se transgrede el ya señalado principio fundamental del "onus probandi", que obliga, a quien demanda indemnización, probar el agravio, la certeza y realidad del mismo, su entidad y magnitud y las consecuencias que de él se han derivado.

Se incurriría, además, en una suerte de inversión del peso de la prueba, pues se hace recaer en el demandado la prueba del hecho negativo de no haber existido el daño moral.

En consecuencia, la actora si reclama el daño moral, deberá acreditar todos sus elementos, deberá probar los sufrimientos, los problemas psicológicos, y todos los males que atribuye a esta enfermedad calificada como de origen COMUN y deberá recurrir a cualquier prueba idónea, de no acreditarlo deberá rechazarse la demanda en esta parte.

c. En subsidio de lo anterior: quantum del daño moral reclamado es excesivo.

La contraparte con una liviandad sorprendente, cuantifica el daño moral sufrido en la suma de \$10.000.000.- (diez millones de pesos). Ciertamente es que toda persona tiene derecho a valorar cuanto ha sufrido por un acontecimiento determinado y avaluar dicha aflicción en dinero. Sin embargo, en cuanto se quiere hacer oponible esa determinación a otras personas en un juicio, ello estará sujeto al filtro, análisis y cuantificación por un tribunal.

La indemnización de perjuicios por daño moral tiene por finalidad resarcir, reparar un perjuicio que, aunque moral, debe ser cierto, real, efectivo y no eventual en toda su cantidad. En este sentido, jamás la indemnización de perjuicios puede tener el carácter de lucrativa, sino que debe corresponder al daño efectivamente causado en la actora.

Pues bien, teniendo presente lo anterior, obviamente la petición de un monto total de \$10.000.000.- (diez millones de pesos) Al respecto podemos señalar que nuestro sistema no establece parámetros o toques para la interposición de demandas que se fundan en reclamaciones que derivan en algún tipo de daño moral, como ocurre en otras legislaciones comparadas. Pero el hecho de que en nuestro sistema los jueces tengan la facultad de apreciar en conciencia el daño moral, no nos permite abusar de la letra, como ha ocurrido en la especie.

En efecto, la indemnización nunca puede ser fuente de lucro o enriquecimiento, sino una estricta reparación -en el caso satisfactoria- de los perjuicios causados. Lo anterior se señala por cuanto, la apreciación pecuniaria no se hace con fines compensatorios, vale decir, para reemplazar mediante el dinero un bien o valor destruido. Al contrario, la apreciación más bien cumple un rol satisfactorio, es decir, de reparar el mal causado aunque no se puedan borrar los efectos del hecho dañoso.



En términos generales, la indemnización de perjuicios tiene por objeto restablecer el equilibrio destruido por el hecho ilícito, otorgando a la víctima un valor equivalente a la cuantía del daño sufrido, para ponerla en el mismo estado que tenía antes del acto dañoso. Cuando se trata del daño material o pecuniario, la aplicación de estos principios no ofrece mayor dificultad, ya que la determinación de los perjuicios puede hacerse con relativa precisión.

No ocurre lo mismo, en cambio, tratándose del daño puramente moral, puesto que, por afectar a bienes extrapatrimoniales o inmateriales y, por lo mismo, no apreciables en dinero, la indemnización no hace desaparecer el daño, ni tampoco lo compensa en términos de poner a la víctima en situación equivalente a la que tenía antes de producirse aquel.

En consecuencia, el daño moral no se borra por obra de la indemnización. La pérdida o lesión producida por él permanece, a pesar de la indemnización.

Si a la indemnización del daño moral no cabe atribuir, entonces, un carácter propiamente reparatorio, quiere decir que su función es otra. Esta dirigida a dar, a quien ha sufrido el daño, solo una satisfacción de reemplazo. Hace ya tiempo que la doctrina se inclina por estimar que esta indemnización es meramente satisfactiva. Así lo señala Louis Josserand y lo reconocen también Henri y León Mazeaud y André Tunc (Ob. Cit. tomo 1, Vol 1, Buenos Aires, 1961, N2 313, pag. 438). Por su parte el profesor Fueyo, al tratar de la naturaleza de la reparación del daño extrapatrimonial, se expresa así:

"Descartemos que sea una reparación compensatoria del modo que se entiende en el derecho patrimonial, pues aquí resulta de partida absurdo compensar, esto es, fijar una medida igual o equivalente, siendo que el daño mismo que ha de indemnizar no es susceptible de medición exacta. En contraposición, se trata simplemente de una indemnización satisfactiva, esto es, que intenta "satisfacer" a la víctima. Tomado este verbo justamente en dos de sus acepciones oficiales, según el Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua, resulta lo siguiente: a) "hacer una obra que merezca perdón de la pena debida". y b) "adquirir y sosegar las pasiones del ánimo" (Ob. cit., p. 110).

Como se advierte, la indemnización del daño puramente moral no se determina cuantificando, en términos económicos, el valor de la pérdida o lesión experimentada, sino solo otorgando a la víctima una satisfacción, ayuda o auxilio que le permita atenuar el daño, morigerarlo o hacerlo más soportable, mediante una cantidad de dinero u otro medio, que en su monto o valor sea compatible con esa finalidad meramente satisfactiva.

En consecuencia, la parte demandante al reclamar desmedidas indemnizaciones por concepto de daño moral, que en el hecho, más que dar satisfacciones, manifiesta su intención de incrementar en forma desmesurada su patrimonio, apartándose enteramente de la finalidad meramente satisfactiva que debe tener la indemnización del daño moral, pretensión que no pude aceptar, pues ello importa desconocer la finalidad de la reparación del daño moral. Pero lo que es más inaceptable, es que pretende transformar a esta en una fuente de lucro o ganancia, lo que es inconciliable, por lo expuesto. Por lo demás, no se puede pasar por alto que no existe ninguna constancia sobre que se haya declarado que la actora sufre algún grado de incapacidad declarada por algún órgano competente.

14. Respecto de las sumas demandadas.



14.1 Diferencias por indemnización del aviso previo \$171.250.

La demandante no da explicación alguna sobre el origen de la diferencia alegada, no se debe suma alguna.

14.2 Diferencia de indemnización por años de servicio por la suma de \$856.250.

La demandante no da explicación alguna sobre el origen de la diferencia alegada, no se debe suma alguna.

14.3 Recargo del 30% sobre indemnización por años de servicio por la suma de \$631.875.

El despido fue justificado, por lo que afirmamos que no debemos esta suma.

14.4 Diferencias en el cálculo de feriado por la suma de \$259.615.

La demandante no da explicación alguna sobre el origen de la diferencia alegada, no se debe suma alguna.

14.5 Indemnización especial del art. 489 por la suma de \$4.633.750.

Como no se han vulnerado los derechos de la trabajadora, no procede el pago de suma alguna por este concepto. Por lo demás, estos hechos supuestamente ocurren durante la relación laboral y no con ocasión del despido.

14.6 Indemnización del daño moral por la suma de \$10.000.000.

No se debe suma alguna, ya que no existe daño moral causado.

14.7 Respecto de la solicitud de reajustes, intereses y costas.

Dados todos los argumentos expresados por esta parte, esta parte solicita no ser condenado a estos conceptos.

Por tanto, en mérito de lo expuesto, normas legales citadas, y demás que sean aplicables en la especie,

Pide Tener por contestada denuncia de tutela de derechos fundamentales, la demanda de despido injustificado, la demanda de indemnización del daño moral y cobro de prestaciones interpuesta por doña Cynttia Terán Duran, ya individualizada, en contra de Supermercados Central Limitada en los términos expuestos en el cuerpo de este escrito, y rechazarla en todas sus partes, con expresa condenación en costas, declarando expresamente:

1. Que se rechace la denuncia y la demanda de despido injustificado en todas sus partes.
2. Que se acoja la excepción de caducidad interpuesta por esta parte.
3. Que se acoja la excepción de falta de legitimación activa.
4. Que se declare la inexistencia a vulneración del derecho a la integridad física y psíquica e inexistencia de vulneración del derecho a la honra.
5. Que la demanda de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales interpuesta por la actora es improcedente por no existir hechos vulneratorios.
6. En subsidio de lo anterior, que la denunciada no ha vulnerado ninguno de los derechos fundamentales de que es titular la demandante.
7. Que no ha existido vulneración al derecho a la integridad física y psíquica de la denunciante, ni tampoco al derecho a la protección de la honra.
8. Que se declare improcedente la indemnización del daño moral por supuestas vulneraciones de derechos ocurridas en el marco de una relación laboral vigente
9. Que nada se adeuda al trabajador por concepto de daño moral.
10. Que nada adeuda esta parte por concepto de reajustes ni intereses.
11. Que se condene en costas a la actora.



CUARTO: Que celebrada la audiencia preparatoria en presencia de las partes se confiere traslado a la parte demandante respecto de la excepción de caducidad deducida por la demandada, esta solicita su rechazo.

El Tribunal tiene por evacuado el traslado y resolverá la excepción deducida en definitiva.

Respecto de las demás alegaciones de la demandada, estimando que son de fondo, serán resueltas igualmente en definitiva.

CONCILIACION:

El Tribunal propone bases para lograr un acuerdo, consistentes en el pago de las diferencias por concepto de indemnización sustitutiva e indemnización por años de servicio, incremento del 15% respecto de la indemnización por años de servicio, y respecto de la indemnización por vulneración de derechos fundamentales, el pago de la suma única equivalente a 4 remuneraciones y este NO se produce, por ahora.

En la misma oportunidad se fijaron los siguientes:

HECHOS NO DISCUTIDOS:

1.- La existencia de la relación laboral entre las partes con su fecha de inicio y labores desempeñadas por la actora al término de la relación laboral.

HECHOS A PROBAR:

- 1.- Efectividad de encontrarse caduca la acción.
- 2.- Remuneraciones pactadas para los efectos del artículo 172 del Código del Trabajo.
- 3.- Efectividad de concurrir indicios suficientes de que la demandante ha sido vulnerada en sus derechos fundamentales, referidos a la integridad física y psíquica, previstos en el artículo 19 número 1 de la Constitución, afectada en cuanto a la libertad de trabajo previsto en el número 16 del artículo 19 de la Constitución, ello en relación al artículo 485 del Código del Trabajo por actos o hechos atribuidos a la demandada, en su caso, hechos en que se concreta la vulneración, relación de causalidad entre las acciones imputadas y la vulneración denunciada. Efectividad de haberse vulnerado el artículo 2° del Código del Trabajo, en cuanto a haber sido la denunciante víctima de discriminación.
- 4.- Efectividad de que la demandante habría sido objeto de actos constitutivos de acoso laboral, en su caso, hechos constitutivos de estos, época de ocurrencia, relación y conexión entre ellos y las consecuencias padecidas por la denunciante.
- 5.- Efectividad de haber sufrido un daño la actora, relación de causalidad entre una acción u omisión dolosa o culpable por parte de la demandada y el presunto daño sufrido por la actora.
- 6.-Monto del daño experimentado por la demandante.
- 7.-Efectividad de existir diferencias en el pago de la indemnización sustitutiva del aviso previo, años de servicio y diferencias en el cálculo del feriado.
- 8.- La efectividad de concurrir en la especie, la causal de necesidades de la empresa, conforme a los hechos expuestos en la carta de despido, hechos y circunstancias.

QUINTO: Que las partes rindieron la siguiente prueba:

PRUEBA DE LA PARTE DEMANDANTE:

DOCUMENTAL:

- 1.- Resolución No 4356073, de fecha 04.06.2021, de Calificación del Origen de los Accidentes y Enfermedades Ley No 16.744, que califica como Enfermedad Profesional, emitida por la Mutual de Seguridad.



- 2.- Informe de Comité Calificación Enfermedad Profesional de la Mutual de Seguridad, de fecha 03.06.20210.
- 3.- Orden de Reposo Ley No 16.744 (Licencias Médicas), desde el 14 de mayo de 2020 hasta el 9 de junio de 2021, emitidas por la Mutual de Seguridad.
- 4.- Informe Psicóloga Clínica Marina Isabel Alarcón, de fecha 30 de abril de 2021, SIRESA.
- 5.- Licencia Médica No 61641353 por 15 días, a contar del 29 de abril de 2021, extendida por Dr. Luis Oyarzun Pérez.
- 6.- Constancias por hostigamiento y acoso laboral interpuestas ante la Inspección del Trabajo de Temuco, durante los años 2017 y 2021.
- 7.- Carta de aviso de término de contrato de la denunciante.
- 8.- Finiquito con reserva de derechos de la denunciante.
- 9.- Carta de fecha 20 de mayo de 2021, redactada por la demandada en la cual solicito la salida de la empresa.

CONFESIONAL: renuncia.

TESTIMONIAL:

1.- **Claudia Andrea Oregón Pérez**, RUN 12.692.626-K, Conoce a las partes del juicio, las conoce porque trabajó durante dos años en el supermercado como ingeniero ambiental desde el 2018, 2019 hasta mayo de este año, compartían oficina con Cinthya, tenían buena relación al principio pero Cinthia tuvo problema con la jefatura, le dieron sobrecarga laboral. la empezaron a injuriar, esto ocurrió cuando llegó una chica a recursos humanos. Cinthia tenía sobrecarga laboral, ella era digitadora y le daban más trabajo se quedaba hasta tarde, habían reuniones en que no la tomaban en cuenta para las reuniones, la obviaban y habían comentario de Cinthia que había hecho cosas que no era efectivo, por ejemplo llegó una chica, Katherine no recuerda apellido, llegó como encargada RR HH, y una vez se refirió a la demandante como “esta otra” armaba “cahuines” testigo compartía con Cinthia, estaba estresada, no quería trabajar, decía que todo el mundo decía cosas en contra de ella, era acosada en el trabajo. Otras personas también estaban en esa misma situación, que se quedaban hasta más tarde. Por ejemplo Bárbara Uribe, de Calidad, la niña que antes estaba en Recursos Humanos Jisben Nitrihual.

Cinthia no conversaba, estaba muy sometida en su trabajo, no tenía tiempo de hablar ni tomarse un café, muchas veces no tenía tiempo ni siquiera para almorzar, estaba estresada, la vio llorando fuera del local. Como digitadora debía ingresar los pedidos que hacían los proveedores. CONTRAINTERROGADA: Testigo llegó a trabajar en marzo de 2020 hasta mayo de 2021. Con la Sra. Cinthia desde marzo de 2020 hasta mayo de 2021 compartía oficina con la demandante durante ese periodo con Cinthia eran compañeras de trabajo. Cinthia le mando un correo para preguntarse si podía participar del juicio. La chica de recursos humanos que había antes era Jisben Nitrihual. La nueva encargada de RRHH, Katherine, no recuerda bien cuando llegó el local, habrán sido unos dos o tres meses después que ingreso la testigo (junio de 2020) Testigo se fue en mayo de 2021 y ella estaba ahí. A Cinthia la vio fuera del local llorando en el local de Barros Arana, tuvo problema con su jefatura, con Leslie Mora, que habían comentario de Cinthia, la ignoraban no le tomaban parecer. Testigo declara sobre lo que vio. En un par de oportunidades había una reunión con proveedores y siente la testigo que deberían



haber invitado a Cinthia, no recuerda fecha exacta, pudo ser en junio- julio de este año 2021.

2.-**Jisben Alejandra Nitrihual Sepúlveda**, RUN 17.262.743-9. Conoce a las partes del juicio, trabajó en el supermercado Central Ltda. trabajó directamente con Cinthia desde el 2019 hasta el 2021, testigo era asistente de recursos humanos, Cinthia era reponedora y trabajaba como administrativa. La relación siempre fue buena, pero después Cinthia empezó a decaer porque le empezaron a exigir demasiado, de parte de la señora Leslie Mora y otros jefes. Cinthia había días en que no alcanzaba a comer, era reponedora pero la tenía como digitadora, estaba angustiada le tocaba ver mercadería, no alcanzaba a comer. Pidió aumento de sueldo y cambio de funciones, hacía muchas funciones y no el cargo de reponedora. Sabe estos hechos porque testigo estaba con ella, estaban hacinadas en la misma oficina. La veía todos los días, ambas tenían sobrecarga, pero Cinthia no la pudo sobrellevar. No le dieron las herramientas menciona la jefatura Leslie Mora, y la encargada de RRHH era Deyanira, en el otro local, testigo estaba de encargada de RRHH pero tampoco la podía ayudar, no tenía el poder de apoyarla. Trabajaban en el supermercado en Barros Arana no recuerda número. Cinthia estaba muy sobrecargada de trabajo. se le empezó a caer el pelo, no hablaba, lloraba. Había días en que debía salir a las 15:00 pero se iba a las 17:00 y eso no se registraba, porque la cadena no autorizaba horas extras, y cuando lo hacía, debían estar marcadas en el papel. Si se quedaban no se las pagaban y si no se quedaban le llamaban la atención por no terminar el trabajo. La jefatura de Cinthia era Leslie Mora. La veían mal y le preguntaban cómo estaba Cinthia no era expresiva, decía que no podía dormir pensando en lo que le faltaba por hacer. Leslie Mora en principio era encargada de sala y después paso a gerencia y como le exigía a ella, ella le exigía al resto y sobre todo a Cinthia. **CONTRAINTERROGADA** Conoce la casa de Cinthia porque vende productos y los ha ido a entregar. Testigo estuvo en mayo de 2019, estuvo el 2020 completo hasta el 31 de enero de 2021, dejó de trabajar porque ella estaba cansada y pidió su salida, tenía sobrecarga laboral y testigo acudió a la encargada de RRHH y llegaron a acuerdo y debía enseñarle a alguien. La despidieron por necesidades de la empresa, porque necesitaba que le pagaran todo. No sabe cómo Cinthia terminó la relación laboral, supo que quería negociar su salida, pero no se lo permitieron. Cinthia se lo comentó. A testigo la llamaron para decirle que tenía que ir a atestiguar y que dijera lo que sabía. Las horas extras era muy extraordinaria algunas personas las marcaba la hora extra y seguía trabajando. Era asistente de recursos humanos, veía las marcaciones, que nadie se pasara de las horas y tenía la documentación de las trabajadoras de Barros Arana. Leslie presionaba a Cinthia, que tenía que tener los productos, le exigía todo el tiempo. También le correspondía a Cinthia reponer.

OFICIOS:

1.- A la INSPECCION DEL TRABAJO para que remita denuncias o constancias a nombre de la denunciante CYNTTIA MARLENE TERAN DURAN, RUN 16.234.959-7. 2.- A la MUTUAL DE SEGURIDAD DE LA CAMARA CHILENA DE LA CONSTRUCCION, para que remita antecedentes, carpeta, ficha clínica a nombre de la denunciante CYNTTIA MARLENE TERAN DURAN, RUN 16.234.959-7.

PRUEBA DE LA PARTE DEMANDADA: DOCUMENTAL:



1. Contrato de trabajo de la demandante Cynttia Marlene Terán Duran de fecha 20 de abril de 2016.
2. Anexo de contrato de trabajo de fecha 31 de mayo de 2016, 30 de julio de 2016, 01 de julio de 2016, 01 de enero de 2017, 01 de enero de 2018, 24 de septiembre de 2018, 01 de marzo de 2019, 01 de marzo de 2020, 07 de noviembre de 2020.
3. Informe de asistencia y horas extras de la trabajadora Cynttia Terán Duran desde 21 de diciembre de 2019 a 22 de mayo de 2021. (16 hojas)
4. Liquidaciones de sueldo del mes de enero a diciembre del año 2020, y de enero a mayo de 2021.
5. Acta de reunión de fecha 04 de Noviembre de 2017, tema Convivencia Colaboradores
6. Comprobante de Constancia Laboral de fecha 04 de Diciembre de 2017.
7. Informe sobre investigación de denuncia de acoso laboral de fecha 12 de enero de 2018.
8. Mediación de fecha 19 de enero de 2018 firmado por Carmen Cuevas, Cynttia Terán y Víctor Cortes.
9. Foto de pantalla de WhatsApp enviado por Cynttia Terán de fecha 14 de mayo de 2021.
10. Solicitud de fecha 20 de mayo de 2021 enviada por Cynttia Terán Duran a Supermercados Central Ltda.
11. Carta de aviso de término de contrato de trabajo de la demandante de fecha 22 de mayo de 2021, comprobante de envío a la inspección del trabajo.
12. Solicitud de evaluación de aspectos generales de trabajo y empleo emitido por Mutual de Seguridad de fecha 26 de mayo de 2021.
13. Investigación de enfermedad profesional de origen mental de fecha 28 de mayo de 2021.
14. Informe de departamento de prevención de Riesgos, Sucursal Cugat Temuco 2, de fecha 12 de agosto de 2019.
17. Finiquito de trabajadora Cynttia Terán Duran de fecha 15 de junio de 2021.
18. Resolución de calificación de origen de accidentes y enfermedades Ley N° 16.744 de fecha 13 de mayo de 2021 de la trabajadora Cynttia Terán Duran.
19. Resumen ejecutivo emitido por Supermercados Central Limitada.
20. Solicitud de reconsideración de calificación enviado por Supermercados Central Limitada a Mutual de Seguridad C. Ch. C., de fecha 02 de Julio de 2021.

CONFESIONAL

Absolución de posiciones respecto de doña **CYNTTIA MARLENE TERAN DURAN**, RUN 16.234.959-7, comenzó a trabajar el 20 de abril como cajera y reponedor. Han sido sus jefe Carmen Cuevas hasta el año 2017 en noviembre y posteriormente don Víctor Cortés, hasta octubre de 2019. Después don Jose administrador de local y después doña Leslie Mora la que fue su jefe hasta el 21 de abril de 2021, posteriormente estuvo con licencia. Se le exhibe captura de pantalla, de whatsapp, la reconoce era parte de conversación que se daba por teléfono y whatsapp, hablaba con Deyanira de RRHH de Cugat local Pinto, es parte de conversación que tuvo con ella señal que era una conversación con Deyanira por teléfono en que Deyanira la llamaba y hostigaba, señala que le hacían llamadas recurrentes, una diaria para que aceptara habían conversaciones telefónica previas, indica que eran esas llamadas cuando ella estaba con licencia por mutual durante una semana, indicó que ella no pidió entra al local porque le



daba pánico entrar al local, se indisponía y le pide que entregue la documentación en la entrada del local. Por contrato siempre fue reponedora y cajera y en el 2019 ejerció además parte administrativa, mermas, consumos, de todas las secciones del local, debía hacer registro diario, inventarios y después le pidieron que fuera digitadora de compras y seguía con el resto de las funciones, estaba de acuerdo con ser digitadora, pero no seguir con las demás funciones, llegaba antes para cumplir, tenía jornada de trabajo con presión que la llamaban toda la jornada para las funciones que debía cumplir y si no cumplía le llamaban la atención. Respecto de hecho de octubre de 2017 en que habría recibido un manotazo en la cara, de la Sra. Irma Coilla Morales, se le indica que no figura en la investigación, desconoce porque se hizo investigación a través de la empresa, se le hace referencia a constancia que hizo ella el 19 de octubre de 2017 que hace referencia a hechos ocurridos hace un año atrás, señala que fueron en octubre de 2017 y previamente hubo otros hechos más, por ejemplo que cuando estaba como cajera, Carmen Cuevas le tiraba las monedas, hacia reclamos solamente a su jefatura Víctor Cortés incluso indica que hubo un carterazo en el 2018 (no está en la demanda). La Sra. Carmen había sido su jefatura en el 2017, pero cuando se topaban tenían conflicto. No es verdad que ella se haya burlado de Carmen Cuevas o le haya dicho groserías, Leslie Mora y Katherine Raddatz le daban sobrecarga laboral era digitadora, tenía que ver las mermas, hacer inventarios, consumos del personal estar a cargo de productos ING que debía estar en sala, sino estaba debía ella reponerlo, tenía que hacerlo en su horario de trabajo pero tenía que quedarse después de su jornada de trabajo no se la pagaban como horas extras, porque no estaban autorizada. No lo reclamo a la Inspección del Trabajo, le decía a Deyanira que le hicieran cambio de contrato. se quedaba más tiempo para cumplir con su trabajo. No fue a denunciar a la I del Trabajo porque finalmente tenía buena relación con la empresa. Leslie Mora era la administradora del local era su jefa, Katherine Raddatz era de recursos humano. Terminó con su licencia el 22 de octubre de 2021 y sigue con medicamento. No se le pagó remuneración el término del contrato fue en mayo. Antes que terminara relación laboral le pagaron de la Mutua. Tiene pareja y esto no ha influido en su relación de pareja. (se le indica que en su demanda señal lo contrario) Trabajaba de 8:00 a 16:30 La Sra. Cuevas trabajaba en turnos rotativo de tesorera en la oficina del lado después que dejó de ser su jefa no tuvieron relación alguna.

TESTIMONIAL:

1. **Deyanira Garrido Seguel**, RUT 15.704.992-5. Encargada de RRHH del local de Aníbal Pinto 278, trabaja desde diciembre del año 2014, conoce a la demandante, ella ingresó a trabajar en Barros Arana en abril del 2016 y de ahí que tiene relación laboral con Cinthia, con ella ha tenido relación cordial, amable, siempre ha sido responsable en su trabajo y su trato con ella ha sido cordial, nunca ha tenido problema en RRHH. Cinthia empezó a trabajar en área cajas, de reponedora y cajera y estaba a cargo de Carmen Cuevas, control cajas y veía área de tesorería. En el año 2017 Cinthia le comentó a testigo que tenía conflicto con la Sra. Carmen, hicieron reunión y se acabaron los temas en ese entonces, Cinthia decía que Sra. Carmen no tenía buen trato con ella, pero en la reunión se lo dieron a conocer a la Sra. Carmen y se calmó el tema. En la reunión decían que el problema era mutuo, se producían roces, que Crimen daba una instrucción y Cinthia no lo acataba, después hubo otros episodios en que Cinthia declara que siguen los roces con Carmen se hace investigación interna en la empresa, se



citan testigos por ambos lados y se concluye que ambas partes sobrepasan los límites de la convivencia, se llegó a mediación entre ambas y le ofrecieron a Sra. Carmen cambiarse de local a Pinto y no aceptó Cinthia tampoco aceptó. Antes ya había cambiado de jefatura y Cinthia estaba a cargo de Víctor Cortés como jefe de sala, esto ocurrió en el año 2017, pero estaban en la sala y Cinthia pasaba por la caja de Sra. Carmen y volvían a tener roces, hubo cambio y cambiaron a Carmen a tesorería de forma fija y Cinthia seguía bajo supervisión de Víctor Cortés y desde ese entonces no hubo más roces entre ambas, esto es en enero de 2018. Hubo dos investigaciones, en ese se cambió de jefatura y en la segunda investigación Sra. Carmen quedó en tesorería, después de esa fecha, Cinthia como reponedora más antigua, empezó a ayudar a Víctor Cortés como jefe de sala y ella empezó a hacer los pedidos de proveedores y de sala y en el 2019, en noviembre, ya no reponía en sala, sino que estaba en la función de digitar los pedidos "digitadora de órdenes de compras" prestaba servicios en la oficina en segundo nivel del local de Barros Arana. Después Cinthia desempeñó sus funciones normalmente, se integró a comité paritario, y la eligieron Presidenta. La convivencia era normal se llevaban bien con Leslie Mora, jefa de sala con el equipo, buen ambiente de oficina, tranquilo, hasta que este año, en abril, cuando testigo regresó de licencia médica se enteró que Cinthia estaba con licencia médica y le comentaron que Cinthia tuvo roces con Leslie Mora y con la persona de asistencia, Catherine Raddatz hubo comentarios por el tema de una valija que llegó de la central y se comentaba que había filtro de información de local de Barros Arana a local de Pinto, nada concreto, rumores, lo que habría molestado a Cinthia y se había acogido a licencia. Luego Cinthia se contactó con testigo fue a dejar licencia y le comentó que quería negociar su salida porque ya no quería estar en el local, no se sentía bien y quería retirarse, fue con ella a la oficina y le hace la solicitud de negociación que ella derivó a casa matriz en Rancagua. En esa reunión estaba testigo, su asistente Carolina y Cinthia, no recuerda si estaba el prevencionista y testigo transmitió a Rancagua a casa matriz la solicitud. Cinthia firmó documento de solicitud y la mandó a Rancagua, y pide que sea por necesidades de la empresa para cobrar su seguro de cesantía, testigo envió solicitud por correo y de Rancagua le dieron un monto y Cinthia quedó de pensarlo y luego Cinthia le envía un whatsapp y le dice que por un millón y medio se iría porque se había puesto la camiseta (le habían ofrecido un millón trescientos). Se le exhibe el whatsapp en que la actora le pide \$1.500.000 y por necesidades de la empresa, lo reconoce y la empresa autoriza la negociación luego fue a firmar la carta, y le indico cuando estaría el finiquito y cuando lo firmo dejó reserva de derechos por despido injustificado, después le llegó la demanda y dice que la amenazaron a firmar bajo amenaza de aceptar la negociación, lo que es totalmente falso porque ella jamás ha amenazado a ningún trabajador y le duele que Cinthia diga eso, (se emociona la testigo) y porque tenían muy buena relación. Ella lleva en la empresa desde 2014, jamás ha incurrido en lo que dice Cinthia, fue ella la que se acercó para hacer la solicitud. **CONTRAINTERROGADA:** A Cinthia le afectaba los rumores que se decían de ella, que ya no quería estar, lo que le llama la atención porque tenía buena relación con la encargada de local, lo que ocurrió fue un hecho puntual y le afectó. Los rumores dicen relación, en que un día llegó valija de casa central Rancagua, es un bolso cerrado con seguro en que viene documentación a los locales, la valija se solicitó la llave en el local de Pinto, no entregaron la llave y llegó el rumor en Barros Arana y que Cinthia había dicho que no habían querido entregar la



llave en Pinto para abrir la valija y que tuvieron que traer la valija de Barros Arana a Pinto. Y el rumor era que decían que Cinthia decía que se habían negado a abrir la valija y esta situación fue la que la impulsó a dejar el supermercado. Se dan situaciones de salidas acordadas entre trabajadores y la demandada, algunos por mutuo acuerdo y otros por necesidades de la empresa, en que se dan salidas acordadas. Cinthia fue contratada como atención caja reponedora polifuncional. Quisieron cambiar la función y ella solicitaba aumento de sueldo para firmar el anexo. La función de digitadora orden de compra no hubo firma de anexo. Ella desempeñaba sólo la función de digitadora. El horario de digitadora de órdenes de compras era de 8:00 a 16:00 horas.

2. **Carmen Odette Cuevas Reyes**, RUT 12.195.041-3 Tesorería. Trabaja en Cugat de Barros Arana desde el 2016 cuando llegó estuvo en arqueo dos meses, la derivaron al Cugat mayorista como encargada de local, lineal de caja tesorería esto duró hasta principio de 2018 y después pasó solo a tesorería, conoce a la Sra. Cinthia Terán, que ingreso era cajera y estaba a cargo de testigo. Relata que tuvo relación muy buena con Cinthia desde el principio después tuvo problema de cahuines, que influyeron en la relación era como de cabros chicos, lo que cree es que Cinthia no la soportaba a ella, estuvo a su cargo como cerca de un año después cuando pasó a Tesorería no tuvo más relación con ella, estuvo a cargo de Víctor Cortés. La empresa hizo investigación, Cinthia la acusó de que le había pegado, al darle vuelto en una caja se vieron cámaras hubo investigación por RRHH, Cinthia no la toleraba, eso se investigó, se dieron cuenta que no era cierto lo que Cinthia había dicho, que no era efectivo lo que dijo Cinthia después no tuvieron contacto, testigo pasó a tesorería donde ha estado cerca de seis años, Cinthia pasó a ser digitadora y ya no tuvieron relación alguna. CONTRAINTERROGADA: Se le acusaba de una y otra cosa que eran niñerías, que miraba feo a Cinthia, que testigo se reía, eran más cahuines, hostigosas la Sra. Cinthia era la que la acusaba. Cuando se refiere a cahuines se refiere a que Cinthia iba recursos humanos y acusaba a testigo de que se reía de ella que la miraba mal, testigo señala que siempre ha sido bien directa, quizás eso le molestaba, tenía buena relación al principio, incluso le prestaba dinero. La cambiaron de función aclara que era control caja, turno, caja, tesorera después solo tesorería porque era desgastador estar un apersona que no la soportara y sus jefes accedieron a que solo estuviera en tesorería.

OFICIOS:

1. A la INSPECCION PROVINCIAL DEL TRABAJO TEMUCO, ubicada en Arturo Prat 841, Comuna de Temuco para que informe si la denunciante CYNTTIA TERAN DURAN, RUN 16.234.959-7, ha interpuesto alguna denuncia o reclamo en contra de la demandada desde 01 de enero de 2020 hasta 01 de junio de 2021, Contestó la inspección que no hubo reclamo alguno en el periodo indicado.

2. A la MUTUAL DE SEGURIDAD CAMARA CHILENA DE LA CONSTRUCCION DE TEMUCO, ubicada en Holandesa 0615, Comuna de Temuco, para que informe respecto de la solicitud de reconsideración de calificación del caso de doña CYNTTIA TERAN DURAN, RUN 16.234.959-7, enviado por Supermercados Central Limitada con fecha 02 de Julio de 2021.

I.-En cuanto a la excepción de caducidad:

SEXTO: Que la demandada opone excepción de caducidad respecto de los hechos que relata la actora que habrían ocurrido aproximadamente desde el 18 de octubre de 2016 al 18 de octubre de 2017, el supuesto golpe que acusa haber recibido de parte de



doña Carmen Cuevas el 18 de octubre de 2017, hechos ocurridos durante la vigencia de la relación laboral y que no pueden sustentar la acción de tutela infringiéndose la regla del artículo 489 inciso final del Código del Trabajo en cuanto a que debe deducirse dentro del plazo de 60 días desde la ocurrencia de la vulneración alegada, teniendo en consideración la prueba rendida por las partes, que en relación a estos hechos acompañó la demandada Acta de reunión de fecha 04 de Noviembre de 2017, tema Convivencia Colaboradores e Informe sobre investigación de denuncia de acoso laboral de fecha 12 de enero de 2018 Mediación de fecha 19 de enero de 2018 firmado por Carmen Cuevas, Cynttia Terán y Víctor Cortes y en especial las declaraciones de doña Deyanira que relatan pormenorizadamente los conflictos ocurridos entre doña Cinthia Terán y doña Carmen Cuevas que luego de la mediación la Sra. Terán quedó bajo la supervisión de don Víctor Cortes y la Sra. Cuevas se dedicó a la Tesorería sin que la primera estuviera a cargo de la segunda y ya no tuvieron contacto laboral desde principio de 2018 y desde ese entonces no hubo más roces entre ambas, estos hechos no pueden ser considerados como sustento de la acción de tutela por no haberse ejercido la acción dentro de los 60 días de ocurridos los hechos vulneratorios durante la relación laboral, por lo que acogerá la acción de caducidad a su respecto.

Igual suerte corren los supuestos maltratos y hostigamientos que la demandante además de relatar en forma genérica *“viviendo hostigamiento permanente, expresiones descalificatorias, burlas, que se le sindicaba como “la sapa de gerencia, fue sobrecargada de trabajo asignándole tareas que no le correspondía realizar según contrato (digitar compras, registrar mermas, insumos, consumos, etc.) en definitiva llevar la parte administrativa del local, se le exigía traslados frecuentes de local, expresiones descalificatorias, burlas, lo que será acreditado oportunamente”* que además de no encontrarse acreditados de forma alguna desde que las declaraciones de los testigos de la actora resultaron vagas, genéricos, sin relatar circunstanciadamente episodios de hostigamiento, burlas respecto de los cuales además no consta reclamo alguno efectuado por la demandante ante su jefatura, ya que los agregados dicen relación con las situaciones que derivaron en la mediación de enero de 2018 ni ante la Inspección del Trabajo, ya que solo deja dos constancias una de ella derivada de los hechos que motivaron la investigación de la empresa y posterior mediación en enero de 2018 y la adopción de medidas por parte de la empresa y la segunda constancia se refiere al episodio de abril del año en curso, sin que en el periodo intermedio conste reclamo alguno, reconociendo la actora al absolver posiciones que no efectuó reclamos y confirma la respuesta de la Inspección del Trabajo, en que revisado el sistema DT Plus, no constan reclamos de parte de la actora en contra de su empleadora.

La actora refiere los episodios de octubre de 2017 y posteriormente hace mención del único hecho ocurrido en abril de 2021 sin que especifique episodios concretos ocurrido en el tiempo intermedio que permitan sostener un acoso laboral y hostigamiento prolongado en el tiempo, por lo que igualmente será acogida a excepción de caducidad a su respecto.

Que en relación a las excepciones de falta de legitimación activa, el incumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 490 del Código del Trabajo y falta de requisitos al entablar la demanda conforme al artículo 490 del Código del Trabajo, estima el tribunal son alegaciones que guardan relación con el fondo del asunto controvertido.



II.- En cuanto a la acción de Tutela

SEPTIMO: Que es necesario tener presente que los artículos 485 y siguientes del Código del Trabajo, regulan el procedimiento de tutela laboral, aplicable respecto de las cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de las normas laborales y que afecten los derechos fundamentales de los trabajadores, entre otros las garantías fundamentales contempladas en el artículo 19 de La Constitución Política que indica. La misma disposición indica cuando se entenderá que los derechos y garantías resultan lesionados, cuando el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador limita el ejercicio de aquellas, sin justificación suficiente en forma arbitraria desproporcionada o sin respeto a su contenido esencial.

Que es necesario precisar que la actora deduce demanda de tutela por vulneración de derechos fundamentales, sin especificar si es la acción del artículo 485 ocurrida durante la relación laboral encontrándose esta vigente o la acción del artículo 489, esto es con ocasión del despido, de su petitorio se infiere que se refiere a esta última, esto es tutela por vulneración de derechos fundamentales, con ocasión del despido.

OCTAVO: Que en el caso sub lite, la denunciante ha sostenido a su respecto, vulneración a la garantía del derecho a su integridad psíquica, libertad del trabajo contempladas en el artículo 19 nº1 y nº16 respectiva de la Constitución Política de la República, discriminación y acoso laboral; en cuanto al primero expresa que con fecha 29 de abril de 2021, dos de sus colegas comenzaron a molestarla insistentemente, hostigándole descalificándole: Leslie Mora y Katherine Raddatz sintiéndose sobrepasada e impotente provocándole una crisis de angustia por lo que acudió a su médico particular y se le diagnostica crisis de ansiedad generalizada por agobio laboral que la mantuvo con licencia médica hasta el momento de su desvinculación, así expone que son evidentes las afectaciones en su salud e integridad psicológica y así fue diagnosticada y certificada lo que se evidencia con la calificación brindada por la Mutual de Seguridad y que con fecha 4 de junio de 2021 calificó como enfermedad profesional de origen laboral la patología de salud mental que a la fecha le afecta; en cuanto a la segunda sostiene que se ve desamparada de la protección de su trabajo que proviene de su empleador, de poder ejercer su trabajo en condiciones dignas de buen trato de cordialidad, llegando a permitir por tolerancia sus padecimientos, sin adoptar algún mecanismo que garantice su cuidado y protección y por el contrario la denunciada con su actuar negligente le ha impedido ejercer su cargo y función al causar un padecimiento de origen laboral (enfermedad profesional), acusa ha sido discriminada por su ex empleador, pues no se le ha dado el trato que le corresponde y al que tiene derecho como cualquier trabajador desde que su jefatura superior doña Carmen Cuevas es quien comete los hechos discriminatorios en su contra, dándole un trato desigual con exigencias diferentes a los restantes trabajadores, imponiéndole jornadas excesivas de trabajo; por último expresa que los hechos descritos y desarrollados a la fecha son constitutivos de acoso laboral en los términos del artículo 2 del Código del Trabajo.

NOVENO: Que la demandante a fin de fundamentar la acción de tutela indica como indicios suficientes los siguientes: 1.- Resolución No 4356073, de fecha 04.06.2021, de Calificación del Origen de los Accidentes y Enfermedades Ley No 16.744, que califica como Enfermedad Profesional, emitida por la Mutual de Seguridad.



2.- Informe de Comité Calificación Enfermedad Profesional de la Mutual de Seguridad, de fecha 03.06.20210.

3.- Orden de Reposo Ley No 16.744 (Licencias Médicas), desde el 14 de mayo de 2020 hasta el 9 de junio de 2021, emitidas por la Mutual de Seguridad.

4.- Informe Psicóloga Clínica Marina Isabel Alarcón, de fecha 30 de abril de 2021, SIRESA.

5.- Licencia Médica No 61641353 por 15 días, a contar del 29 de abril de 2021, extendida por Dr. Luis Oyarzun Pérez.

6.- Constancias por hostigamiento y acoso laboral interpuestas ante la Inspección del Trabajo de Temuco, durante los años 2017 y 2021

DECIMO: Ahora bien en cuanto a las garantías que se estiman conculcadas por la demandante se hará primeramente referencia a la vulneración del derecho a la integridad psíquica, que si bien alude a que son consecuencia de los actos de acoso laboral que se extenderían desde octubre de 2016 en adelante, lo cierto es que el tribunal acogió la caducidad de los todos los hechos prolongados desde octubre de 2016 hasta octubre de 2017 y los posteriores que genéricamente expuso la actora, sin embargo es un hecho acreditado que la actora fue diagnosticada por el organismo competente que padece de enfermedad profesional, y en definitiva todos los indicios que presenta dicen relación con la acreditación de la vulneración de esta garantía, sin que la prueba rendida por la demandada como es del informe del Comité paritario de la empresa y remitido como antecedente a la mutual para apelar de la declaración permita controvertir la declaración de enfermedad profesional, según consta en Resolución No 4356073, de fecha 04.06.2021, de Calificación del Origen de los Accidentes y Enfermedades Ley No 16.744, que califica como Enfermedad Profesional, emitida por la Mutual de Seguridad., al punto que de las respuestas de los oficio enviados a ese organismo expresan que los antecedentes agregados por la demandada en orden a revertir dicha declaración no son suficientes para variar la calificación efectuada .

UNDECIMO: Que respecto de la vulneración de la garantía de la libertad de trabajo del artículo 19 n°16 de la Constitución Política de la República, la garantía Señalada “habilita a toda persona a buscar, obtener, practicar ejercer o desempeñar cualquier actividad remunerativa, profesión u oficio lícitos, vale decir, no prohibidos por ley “(Enrique Evans de la Cuadra, Los derechos constitucionales, Tomo II, Editorial Jurídica de Chile, 1986)

“Esta libertad de trabajo ampara no solo la libertad de contratación sino también la libre elección del trabajo abarcando tanto el trabajo dependiente como independiente.

Por lo tanto la libertad de trabajo contemplada en nuestra Constitución comprende los siguientes aspectos: 1) el derecho de todas las personas para buscar, obtener, practicar ejercer o desempeñar cualquier actividad remunerativa, profesión u oficio lícitos, 2) a nadie se le puede imponer un trabajo o un trabajador, 3) la garantía constitucional es amplia, ya que comprende tanto el trabajo subordinado como al independiente, 4) la constitución reconoce el valor del trabajo y la dignidad del trabajador “ (La libertad de trabajo y el principio de no discriminación e la constitución, Sergio Gamonal Contreras Revista laboral Chilena , enero de 2004.

DUODECIMO: que en síntesis la actora sustenta la vulneración de esta garantía en que la denunciada con su actuar negligente le ha impedido ejercer su cargo y función al causar un padecimiento de origen laboral (enfermedad profesional), pero como se constata dicho argumento no se condice con la vulneración de la garantía que acusa,



sin que se afecte ninguno de los aspectos que la constituyen como se indicó precedentemente. En la especie se han cumplido las formalidades del despido, se han invocado una causal y presupuestos facticos, ejerciendo la empleadora las facultades que le proporciona el legislador cuando esta que concurre una causal de despido, otra cosa es determinar si las misma esta justificada, y por lo demás aparece que entre las partes existieron conversaciones a fin de negociar la salida de la actora de la empresa, proponiendo ella misma la causal a la encargada de recursos humanos con fecha 14 de mayo vía plataforma whatsapp si es posible aplicar la causal de necesidades de la empresa por \$1500.000 y que se lo merece "porque se puso la camiseta por Cugat".

DECIMO TERCERO: Que respecto a la discriminación que alega la actora, nuestro ordenamiento jurídico define discriminación arbitraria en el artículo 2 de la ley 20609: *"Para los efectos de esta ley, se entiende por discriminación arbitraria toda distinción, exclusión, o restricción que carezca de justificación razonable efectuada por agentes del estado o particulares y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución política de la República o en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes en particular cuando se funden en motivos tales como raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la maternidad, la lactancia materna, el amamantamiento, la orientación sexual, la identidad de género y expresión de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad"*.

En la obra "La Tutela de derechos fundamentales en el derecho del trabajo" de los autores Sergio Gamonal Contreras y Caterina Guidi Moggia se expresa: *"...es necesario precisar que idea de discriminación no es ilegítima si es entendida como la sola posibilidad de diferenciar o distinguir, pero un caso distinto es cuando esta distinción o diferencia es arbitraria o injusta. Discriminar arbitraria o injustamente consiste en conferir un trato privilegiado o de inferioridad a quien se encuentra en la misma situación que aquel con quien se compara."*

El principio de no discriminación es reflexivo en el sentido de que la enumeración de factores sospechosos en el artículo 2 del Código del trabajo, no conlleva la prohibición absoluta de los mismos sino que una sospecha de que la medida es discriminatoria y quien la adopta, deberá probar su legitimidad con una justificación calificada más estricta".

DÉCIMO CUARTO: Que como se ve, la discriminación que acusa más bien se funda en los hechos forman parte de aquellos cuya caducidad se acogió, tanto así que al fundar los actos de discriminación en forma genérica, los atribuye a doña Carmen Cuevas en circunstancias que de las declaraciones de los testigos de la demandada, entre ellos la propia Sra. Cuevas y documentación agregada se desprende que si bien hubo conflictos entre ambas, se llegó a una mediación propiciada por la empresa en que la Sra. Cuevas se dedicó a labores de tesorería y la Sra. Terán estuvo a cargo de otro supervisor y no bajo la dependencia que tenía hasta ese momento de la Sra. Cuevas, y desde ese día no hubo más roces, como lo han señalado los testigos de la demandada, la Sr. Carmen Cuevas y la encargada de Recursos humanos, doña Deyanira, por lo que



no resulta acreditado que la actora haya sido objeto de actos de discriminación posteriores a la mediación de enero de 2018.

DÉCIMO QUINTO: Que en relación a los actos de acoso laboral estos se fundan en hechos cuya caducidad se declaró sin que se haya acreditado hechos específicos desde el 2018 a la fecha de terminación de la relación laboral que permitan establecer hechos concretos de acoso, sino que como se dijo se basan únicamente en generalidades, que no resultaron ser probados y a las que las testigos de la actora se refirieron en términos igualmente vagos.

Como se ve, de los antecedentes proporcionados por la actora únicamente se constata la afección a la garantía de integridad psíquica, que no sólo ha significado a la actora estar bajo tratamiento, con licencia médica sino que cuenta con una resolución otorgada por organismo pertinente que califica de enfermedad profesional el trastorno adaptativo diagnosticado, por lo que únicamente se acogerá la demanda de tutela de vulneración de derechos fundamentales a su respecto otorgando el tribunal prudencialmente las prestaciones que de dicha declaración derivan resultando inconducente emitir pronunciamiento respecto de la demanda subsidiaria de despido injustificado por haberse acogido la acción principal

III.- En cuanto a la demanda por daño moral:

DÉCIMO SEXTO: que se demanda por la actora el pago de indemnización por daño moral por la cantidad de \$10.000.000, en atención a que su ex empleador le ha causado un dolor o padecimiento injusto consecuencia de la vulneración de derechos denunciada, malos tratos reiterados y acoso laboral sufrido y afectación de sus salud, diagnosticado como enfermedad profesional, de lo que se desprende que la demanda por daño moral apunta al daño experimentado producto de la vulneración de derechos fundamentales que acusa y no a título de indemnización por la enfermedad profesional propiamente tal.

DÉCIMO SÉPTIMO: Que el Profesor Sergio Gamonal Contreras ha manifestado que “cabe constatar la posibilidad de que se produzca un daño moral que afecta al trabajador dentro el contrato trabajo, dadas las especiales características del mismo (relación personal bajo subordinación y dependencia). Estos eventuales daños pueden darse la etapa pre contractual, durante la vigencia contrato, al término del contrato y en la etapa post contractual. Así lo señalado en su obra “Daño moral en el contrato trabajo”, segunda edición, Santiago, LexisNexis, 2007). En materia de derechos fundamentales procede claramente indemnizar el daño moral por ejemplo frente a la vulneración a la privacidad, honra o integridad psíquica del trabajador. Dada la especial jerarquía de estos derechos, su tutela primordial dentro un sistema civilizado de derecho, especialmente las situaciones en que un gran desnivel de poder permite eventuales abusos, como ocurre justamente dentro de este contrato.

Por ello nuestro legislador consagró el nuevo procedimiento tutela derechos laborales. Este procedimiento tiene dos modalidades: Durante el contrato trabajo y por término al contrato trabajo. En ambos supuestos, se trata de responsabilidad contractual y se contempla el daño moral.

En el primer supuesto, la vulneración de derechos fundamentales del trabajador ocurre durante la vigencia contrato. En estos casos, el artículo 495 número tres del código trabajo, relativo al contenido resolutivo de la sentencia, manifiesta expresamente que el juez determinará en forma concreta las medidas a que se encuentra obligado el infractor



dirigidas a obtener la reparación de las consecuencias derivadas de la vulneración de derechos fundamentales, incluida las indemnizaciones que procedan. Estas indemnizaciones comprenden el daño moral laboral así lo ha manifestado en su obra “El procedimiento de tutela de derechos laborales”, Santiago, Lexis Nexis, 2007.

Respecto del despido atentatorio de derechos fundamentales, el artículo 489 del código del trabajo explícitamente adjunta una indemnización especial de 6 a 11 meses de remuneración. Esta indemnización es fijada por el juez de la causa y no está sujeta al límite del artículo 172. Para parte la doctrina esta indemnización con un tope mínimo y máximo permite el juez medir los perjuicios reales del trabajador y decretar su reparación, contemplando esta forma el daño moral, como ha sostenido el profesor Gamonal en la obra “El procedimiento tutela derechos laborales” ya citado. Por el contrario una parte importante la doctrina estima que se trata de una indemnización sancionatoria y que por lo mismo, perfectamente el juez podría adjuntar otra indemnización por el daño efectivo al tenor del artículo 495 número tres, como lo ha dicho el profesor Jose´Luis Ugarte en su obra tutela de derechos fundamentales del trabajador, (Santiago Legalpublishing).

Así habido una larga discusión en la doctrina y jurisprudencia entre aquellos que estiman que solo proceden las indemnizaciones tarifadas y por lo tanto no podría hacerse extensivo a la acción de tutela laboral otras indemnizaciones que no sea las contempladas en el artículo 489 del código el trabajo, así el profesor de Derecho Económico la Universidad De Chile don Miguel Brunaud Ramos, en un artículo publicado en el portal electrónico de Estrategia Legal, ha señalado que: la procedencia la indemnización por daño moral en los procedimientos de tutela laboral, durante la vigencia o al término la misma, tiene fundamento constitucional y legal. En primer término, hemos de advertir que la artículo 19 número tres de la constitución política de la Republica contempla para todos los ciudadanos la igual protección de la ley en el ejercicio sus derechos, entre los que encontramos la reparación in integrum del daño,

Desde el punto de vista legal encontramos el artículo 495 número tres del código del trabajo, que a propósito del contenido de la sentencia, establece que el juez debe decretar las medidas para obtener la reparación del actuar lesivo, incluidas las indemnizaciones que proceda, entre las cuales debemos incorporar la indemnización por daño moral.

En otros términos es acumulable la indemnización por daño moral a la tasada establecida a propósito de la acción de tutela con motivo del término laboral; pero así también es procedente, con mayor fundamento, para el caso de la acción de tutela deducida durante la vigencia la relación laboral ya que el juez debe reparar el daño extrapatrimonial que sufrió el trabajador no despedido.

DÉCIMO OCTAVO: Que en consecuencia si bien el procedimiento de tutela contempla indemnizaciones tasadas en cuanto a la vulneración de derechos con motivo del despido, tal como expresa el artículo 489 del Código del Trabajo, ello no impide que el trabajador sea indemnizado raíz de este mismo procedimiento si ha sufrido un daño, con la sola exigencia que dicho daño deba ser probado, como lo ha expuesto el Profesor Jose´Luis Diez Schwerter, “no existen daños morales evidentes, ni aun respecto de víctimas directas, por cuanto todo daño es excepcional y de aplicación restrictiva, no escapando a estas características el de índole moral” (Diez Schwerter, Jose´Luis, . el daño extracontractual, Jurisprudencia y Doctrina, editorial jurídica de Chile, 1997, p146).

DÉCIMO NOVENO: Que en la especie y en concepto del Tribunal, la demandante no acredita la el daño moral que dice haber sufrido producto de la vulneración de derechos



fundamentales, pues pese a que ha sufrido un detrimento en su salud respaldada por la declaración de enfermedad profesional este resulta insuficiente para acreditar la existencia de daño moral y la entidad del mismo, desde que ninguna otra prueba se ha rendido en tal sentido de manera que la indemnización por daño moral será rechazada.

IV.-En cuanto a las prestaciones:

VIGÉSIMO: Que a fin de determinar la base de cálculo para otorgar las indemnizaciones que pro esta sentencia se declaran en favor de la actora, considerando las peticiones concretas del aquella y teniendo a la vista las liquidaciones de remuneraciones, el total de haberes de los últimos tres meses completamente trabajados y de conformidad a los dispuesto en el artículo 172 del Código del Trabajo se aviene con la cantidad señalada por la actora, por lo que se estará a la remuneración de \$421.250.-

Que en consecuencia corresponde a la actora el pago de las diferencias que reclama en relación a la indemnización sustitutiva del aviso previo e indemnización por años de servicio, que corresponde le sean otorgadas conforme lo dispone el artículo 489 del Código del Trabajo.

Respecto del feriado proporcional se tendrá en consideración lo pagado en el finiquito correspondiente a 30,3 días y la suma que le correspondería con la base de cálculo pertinente, a fin de establecer la diferencia adeudada.

VIGESIMO PRIMERO: Que el resto de los antecedentes probatorios rendidos, incorporados y no pormenorizados, en nada alteran lo concluido precedentemente.

Y visto además lo dispuesto en los artículos 1, 2 5, 162, 446, 458, 459, 485, 489, 490, 493 y 495 del Código del Trabajo, **SE DECLARA:**

I.- **SE ACOGE** la excepción de caducidad planteada por la demandada en relación a los hechos que indica referidos en el fundamento sexto.

I.- Que **SE ACOGE** la demanda de vulneración de derecho fundamentales interpuesta por doña **CYNTTIA MARLENE TERAN DURAN**, cédula de identidad No 16.234.959-7, en contra de **SUPERMERCADOS CENTRAL LIMITADA**, Rut 76.407.505-6, empresa del giro de retail, representada legalmente por don Cristian Benedicto Salazar Correa, cédula de identidad No 13.158.674-4, ambos ya individualizados **SOLO EN CUANTO** se declara que la actora ha resultado afectada en su garantía a la integridad psíquica contenida en el artículo 19 n°1 de la Constitución Política de la República y en consecuencia conforme lo dispone el artículo 489 del Código del Trabajo, se condena a la demandada la pago de las siguientes prestaciones :

a.- \$2.527.500 por concepto de indemnización conforme al artículo 489 del Código del Trabajo correspondiente a seis remuneraciones.

b.- \$171.250 por diferencia de lo pagado en finiquito por concepto de indemnización sustitutiva del aviso previo.

c.-\$856.250 por diferencia de lo pagado en finiquito por concepto de indemnización por años de servicio.

d.- \$631.875 por incremento del 30% sobre la indemnización por año de servicio.

e.-\$91.125 por diferencia de lo pagado en finiquito por concepto de feriado proporcional.

II.- Que las cantidades otorgadas en las letras a) y e) precedentes serán reajustadas y devengarán intereses en la forma prevista en el artículo 63 del Código del Trabajo y la restantes lo serán conforme al artículo 173 del mismo cuerpo legal.



III.- **SE RECHAZA** la demanda por daño moral intentada por doña CYNTTIA MARLENE TERAN DURAN, en contra de SUPERMERCADOS CENTRAL LIMITADA, representada legalmente por don Cristian Benedicto Salazar Correa, ya individualizados.

IV.- No resultando completamente vencida ninguna de las partes, cada una soportará sus propias costas.

RIT T-73-2021

RUC 21- 4-0352733-2

Pronunciada por doña MARTA PAOLA ALVAREZ BASAEZ, Juez Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco.

En Temuco a treinta de diciembre de dos mil veintiuno, se notificó por el estado diario la resolución precedente.



A contar del 05 de septiembre de 2021, la hora visualizada corresponde al horario de verano establecido en Chile Continental. Para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar 2 horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>