

Puerto Montt, veintidós de febrero de dos mil veintitrés.

VISTOS OIDOS Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que la presente causa se inicia con la comparecencia de CARLOS ANDRES THIECK LEON, Abogado, con domicilio para estos efectos en calle Antonio Varas 216, oficina 1103, de la ciudad de Puerto Montt, en representación que se acreditará de doña YARITZA DEL CARMEN PARANCAN QUINCHAMAN, desempleada, fijando el mismo domicilio, quien interpone denuncia por actos vulneratorios de garantías constitucionales con ocasión del despido, conforme lo dispuesto en el artículo 485 y 489 del CT, en contra del ex empleador de su representada COMERCIALIZADORA AQUA AUSTRAL LTDA., RUT 77471260-7, representada legalmente por su don JOSE NELSON CATALAN MANSILLA, desconoce profesión u oficio, todos con domicilio en RUTA 5 SUR KM 1038 SECTOR PANITAO, comuna de Puerto Montt, en base a los siguientes argumento de hecho y de derecho:

Hechos previos al despido:

Su representada comenzó a prestar servicios el día 14 de diciembre de 2020, mediante el contrato de trabajo a plazo fijo que devino en indefinido en la planta de proceso de la demandada, dependencias absolutamente precarias en lo sanitario, que fuera de no contar con los permisos para procesar ciertos productos del mar, específicamente mariscos, mantenía una serie de irregularidades respecto a los alimentos proporcionados a los trabajadores en el casino de la empresa

En este orden de ideas, su mandante comenzó a exigir a su empleador el respeto de garantías y derechos laborales mínimos para la actividad, siendo sindicada por el demandado como problemática, indisponiéndola con los demás trabajadores.

Así SS, que fuera de las evidentes irregularidades sanitarias, comenzó una persecución sostenida tanto por su empleador como también de otros trabajadores, lo que implicó un trato vejatorio y denigrante frente a sus



compañeros, acusándola de que era “revoltosa” “mal educada” e “instigadora”, máxime de provocar problemas con ciertos colegas de trabajo en la planta. Así , la situación se fue volviendo cada día más tensa, originando en su mandante problemas de salud mental producto de los malos tratos, los cuales se sumaron a los de salud física producto del alimento en mal estado. Ella comenzó a sentirse deprimida y ansiosa, convirtiéndose el trabajo en un martirio.

Despido vulneratorio:

Así las cosas, en horas de la tarde del día 30 de noviembre de 2021, en el trayecto de retorno de los trabajadores a sus domicilios en el bus proporcionado por las empresa, doña Yaritza es insultada por una persona joven que aparentemente cumplía funciones de práctica en la empresa y que le habría enrostrado su supuesta odiosidad en la empresa y que dicha problemática afectaba negativamente a todos los trabajadores de la empresa, produciéndose un altercado y posterior pelea que terminó con empujones siendo separada por resto de los compañeros.

El día 06 de diciembre de 2021, y mientras estaba haciendo uso de licencia médica dado el evidente mal estado emocional producto de lo ocurrido, mediante carta certificada le fue comunicado su despido, siendo absolutamente ilegal e irregular dicha situación, como se expondrá posteriormente. La causal invocada por el empleador es la contenida en el artículo 160 N° 1 Letra C del Código del Trabajo, esto es “Vías de hecho ejercidas por el trabajador en contra del empleador o de cualquier trabajador que se desempeñe en la misma empresa”. Textualmente dicha carta señala:

“El día martes 30 de noviembre de 2021, a las 18:00 horas aproximadamente, usted se encontraba retornando a su hogar, juntos a otros colaboradores de la compañía, en un bus de acercamiento dispuesto por nuestra empresa, en el trayecto planta-ciudad de Puerto Montt. En dicho bus se encontraba presente doña Aranzazu Yanara Petit Elizondo, estudiante en práctica del Liceo Andrés Bello de la ciudad de Puerto Montt, quien se desempeña como



Técnico Nivel Medio en Administración en nuestra compañía. La Srta. Petit Elizondo iba sentada junto a la pareja de usted don Willy Asencio.

En dicho contexto, y sin mediar provocación alguna, usted le tiro el cabello a doña Aranzazu Yanara Petit Elizondo y la amenazó señalándole que si se acercaba a su pareja -don Willy Asencio - la mataría. .

Producto de esta amenaza, doña Aranzazu Yanara Petit Elizondo realizó la denuncia de los hechos con fecha 01 de diciembre de 2021, en la 5ta. Comisaria de Puerto Montt, parte N° 3121 por amenaza de muerte.”

4. Los hechos realizados por usted y descritos en el punto N° 2 precedente, configuran la causal de despido prevista en el artículo 160 N° 1 letra c) del Código del Trabajo, esto es, “Vías de hecho ejercidas por el trabajador en contra del empleador o de cualquier trabajador que se desempeñe en la misma empresa”, no teniendo usted derecho a indemnización alguna, y teniendo el empleador únicamente obligación de pagar el feriado proporcional a que usted pudiera tener derecho.

El hecho de que usted haya presentado una licencia médica por 15 días, con fecha de inicio del reposo el 02 de diciembre de 2021, no constituye un obstáculo para hacer efectivo, desde hoy lunes 06 de diciembre de 2021, la causal de despido invocada, toda vez que la licencia médica por enfermedad común, accidente del trabajo o enfermedad profesional, solo impide el despido por las causales establecidas en el artículo 161 del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa y desahucio del empleador”.

Sin perjuicio de no ser efectivos los hechos contenidos como fundamento de la causal de término de la relación laboral, absolutamente irregular es el procedimiento adoptado por su ex empleador, quien la sindicó como responsable de agresiones físicas y amenazas, sin existir un procedimiento previo y legalmente tramitado, respetando principios básicos como el de inocencia, debido proceso, bilateralidad de la audiencia entre otros, siendo claro que la decisión obedece a los problemas anteriores antes indicados, aprovechándose de la situación descrita



para poner fin a su relación laboral. A lo anterior se agrega que la persona que se entiende víctima no era a la fecha trabajadora de la demandada, ni subalterna ni superior de la demandante.

Doña Yaritza nunca fue sometida a un procedimiento disciplinario, ni tampoco se le tomó declaración, no aplicando las directrices del supuesto Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad existente en la empresa. En este orden de ideas, basta advertir que su mandante se encontraba en reposo en su hogar, producto de una licencia médica válidamente otorgada, lo que ahonda la situación descrita. En consecuencia, los hechos imputados no se encuentran mínimamente acreditados, siendo por cierto otras las causas de su despido, como se proba en la secuela de este juicio, desde que no existió procedimiento investigativo interno, siendo evidente que la decisión de desvinculación aparece como apresurada, pues el empleador solo se aprovechó de esta puntal situación, siendo claro que dichos hechos dañaron irremediablemente la imagen y honorabilidad de mi representada, conculcando su derecho constitucional a la protección a la honra, como se señalará.

Garantías constitucionales afectada: Derecho a la vida y a la integridad física y psíquica; derecho al respeto y la honra;

En el presente caso se produjo una denigración personal y profesional de parte de la demandada hacia la persona de su representado, a quien se le despidió por una supuesta agresión a una practicante sin escuchar la versión contraria, no otorgándole su legítimo derecho a ser oída. Además, durante sus labores como operaria, se vio constantemente sometida a presiones para que dejara de reclamar por situaciones como la mala alimentación recibida por el personal, el cumplir funciones que no le correspondían o el simple hecho de tener un contrato de trabajo como corresponde.

La forma en que se produjo el despido, la casual aplicada, la verdadera intención del empleador y después de recibir malos tratos durante meses, es una evidente vulneración a su integridad psicológica. El trato que le fue proporcionado



por su empleador, tratándola de conflictiva e incluso violenta, la dejó con un profundo malestar y afectación psicológica que dura hasta el día de hoy, producto de la evidente injusticia que se produjo.

Derecho al respeto y protección de la honra de la persona

Este derecho está reconocido en el artículo 19 N° 4 de la Constitución Política de la República, el cual establece que la constitución asegura a todas las personas el respeto a la honra de la persona y su familia. A su turno, el artículo 485 del Código del Trabajo establece que el derecho a la honra está protegido por la acción de tutela laboral.

Para que el derecho a la honra sea objeto de protección mediante la acción de tutela laboral la afectación debe ser “consecuencia directa de actos ocurridos con ocasión del despido”.

En el caso que nos ocupa esta vulneración se vislumbra de manera manifiesta, ya que la abrupta desvinculación de su representada trajo consigo la atribución de una fama que no le corresponde; por estar basada en hechos falsos, tendenciosos, incompletos; los cuales vulneran el orden jurídico y los deberes de carácter ético para con las personas que están bajo su dependencia.

Mediante su accionar su antiguo empleador le impuso a mi representada el rótulo de “conflictiva y violenta”, sin siquiera darle espacio a una legítima defensa. En el presente caso además se afectó la honra del trabajador, al exponerlo a hechos que, o bien se encontraban absolutamente alterados y tergiversados y por otro lado, imputaciones absolutamente falsas, todo ello con el único animo de obtener el término de la relación laboral, sin respetar normas del debido proceso.

Dichos actos son evidentemente vulneratorios de la honra, entendida ella como la estima y el resto de la propia dignidad, o la buena opinión o fama adquiridas por la virtud y el mérito. Dignidad que quedó insanablemente mancillada por su despido, quedando como una persona violenta frente a todo el personal.



Indicios de vulneración:

1. Inexistencia de un proceso de investigación interno para corroborar la veracidad de los hechos imputados, sin respetar el debido proceso y el derecho a ser oído, sin prueba atingente ni concreta de los hechos imputados, vulnerando el Reglamento Interno respectivo en relación con lo dispuesto por los artículos 211 y siguientes del Código del Trabajo.

2. Inexistencia hasta la fecha de sentencia o resolución judicial que acredite que mi representada es culpable de los hechos que se le imputaron.

3. La propia carta de despido, su argumentación fáctica y legal, como también el momento de su intimación y comunicación al trabajador, quien se encontraba con licencia médica,

4. Obligación permanente para realizar funciones para las cuales no estaba originalmente contratada, en franca contravención a la normativa respecto al tratamiento de productos del mar y sin autorización respectiva.

5. El trato vejatorio constante que recibió por sus empleadores y posteriormente por parte de sus compañeros de trabajo, quienes la catalogaron de conflictiva por reclamar por sus derechos laborales básicos y la alimentación entregada por la empresa, la cual muchas veces se encontraba en mal estado, lo que le producía constantes intoxicaciones alimentarias.

6. El daño sufrido por mi representada, absolutamente compatible con los actos lesivos sufridos.

Indemnización por daño moral:

Ejerce también en representación de doña YARITZA DEL CARMEN PARANCAN QUINCHAMAN acción de perjuicios por daño moral. Los hechos en que se funda esta acción son los mismos que se han expuesto para justificar la infracción de sus derechos fundamentales, y que doy por expresamente reproducidos. Como es bien sabido, el daño moral no sólo consiste en el sufrimiento que experimenta una



persona como consecuencia de un hecho ilícito, sino que también se considera daño moral la fractura a los denominados derechos de la personalidad.

En efecto, desde el punto de vista del derecho civil, las personas -naturales y jurídicas- tienen asignadas por ley ciertas características denominadas “atributos de la personalidad”. Estos atributos comprenden cuestiones tales como el nombre, la nacionalidad, el estado civil, la capacidad de goce, el domicilio y el patrimonio. Pero junto a estos atributos, las personas tienen lo que se ha dado en llamar “derechos de la personalidad”. Tales derechos son los siguientes: el derecho a la vida, la libertad y la seguridad individual, la libertad de expresión, el derecho a la salud, el derecho a la honra, el derecho a la privacidad y el derecho a la protección de las creaciones intelectuales.

Cabe recordar que los tribunales laborales son plenamente competentes para conocer de la acción de perjuicio por daño moral, en razón de las siguientes consideraciones:

a) En primer lugar, así lo contempla expresamente la ley. En efecto, para el caso particular del despido lesivo de derechos fundamentales, la reparación por daño moral se encuentra expresamente reconocida en el Art. 495 del Código del Trabajo, el cual señala que el juez debe decretar las medidas reparatorias que correspondan, “incluidas las indemnizaciones que procedan”. El principio de la reparación integral del daño, obliga a incluir en esas “indemnizaciones”, a las destinadas a compensar el daño moral.

b) El argumento de texto legal se ve respaldado de forma sistemática y casi unánime por la doctrina más especializada. En efecto, el profesor José Luis Ugarte ha señalado que “en el caso del despido, esta norma evidentemente se refiere a la reparación del daño moral, ya que es la única indemnización que podría proceder, adicional a las que ya están reguladas expresamente en la ley, corresponde a las de ese tipo”.

En un mismo sentido, el profesor Gamonal ha sostenido que la posibilidad de la producción de un daño moral al trabajador en el contexto del contrato de



trabajo, es sin duda perfectamente posible, dadas las especiales características del mismo (relación personal bajo subordinación y dependencia). Estos eventuales daños, pueden darse en la etapa precontractual, durante la vigencia del contrato, al término del contrato y en la etapa post contractual.

Por otra parte, el artículo 495 N° 3 del Código del Trabajo, relativo al contenido resolutorio 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, incluidas las indemnizaciones que procedan. “Estas indemnizaciones comprenden el daño moral laboral”.

c) Todo lo anterior ha tenido plena acogida en nuestros tribunales de primera instancia a lo largo de nuestro país, incluso ha sido respaldado por nuestros tribunales superiores de justicia. Transcribe jurisprudencia favorable a su teoría del caso.

Establecida la competencia del juez laboral para conocer de la acción judicial deducida, cabe ahora fundamentar la cantidad que por este concepto se reclamará, a saber, la suma de \$20.000.000. La cantidad exigida se justifica por las siguientes razones:

a) Se ha sometido la reputación laboral de doña Yaritza a un mal irreparable y grave, dañando en su esencia el derecho a la honra, el que, más allá del resultado de este juicio, quedará siempre lesionado a los ojos de ciertas personas que no conocerán, por ejemplo, el resultado de una eventual sentencia favorable. La manera en que fue desvinculado de COMERCIALIZADORA AQUA AUSTRAL LTDA. será siempre motivo de conversación en ciertos ambientes laborales y familiares;

b) Adicionalmente, la intensidad del daño causado se agudizó por la manera en que la demandada dio a conocer los hechos, sin realizar ningún tipo de investigación, basándose simplemente en la declaración de una de las involucradas en la pelea.



c) El sufrimiento experimentado por mi representada continúa hasta el día de hoy, producto de la evidente sensación de injusticia que siente una persona que ha sido juzgada sin tener el derecho a defenderse de las acusaciones.

Por las razones expuestas pide se resuélvalo siguiente:

a) Que se declare que el despido de su representada lo fue vulnerando sus derechos y garantías constitucionales, en la especie; el derecho a la vida e integridad física y psíquica dispuesta en el artículo 19 N° 1 y, además, que los actos afectaron la honra de su representada vulnerando lo dispuesto en el artículo 19 N° 4 de la Constitución Política de la República.

b) Como consecuencia de la declaración anterior, se condene a la demandada al pago de las indemnizaciones por despido vulneratorio establecidas en el artículo 489 inciso tercero del Código del Trabajo, estableciéndola en el máximo legal atendida la gravedad de los hechos antes descritos en la suma de \$5.197.269, equivalentes a 11 remuneraciones mensuales de trabajo o la suma que SS. estime pertinente de conformidad al mérito de autos.

d) Pago indemnización sustitutiva del mes de aviso previo, por la suma de \$ 472.479

e) Gratificación legal y feriado proporcional

f) Que se debe pagar a mi representada una indemnización por daño moral por la cantidad de \$20.000.000, o la suma que US fije al efecto.

g) Todas estas sumas más los reajustes e intereses legales, y el pago de las costas de la causa.

En el primer otrosí interpone subsidiariamente demanda por demanda por despido indebido, improcedente, injustificado y carente de motivo plausible. Reitera y transcribe los hechos en que fundamenta la petición principal

En el petitorio solicita se declare que el despido es improcedente y se paguen las siguientes sumas:



1. Pago indemnización sustitutiva del mes de aviso previo. \$ 472.479
2. Gratificaciones adeudadas y feriados proporcionales.
3. Más los intereses y reajustes hasta la fecha efectiva del pago de acuerdo a lo señalado en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo, y
4. Costas de la causa.

SEGUNDO: Contestando, la demandada expone:

Reconoce fecha de inicio de la relación laboral, cargo desempeñado y jornada de trabajo. Y el monto de la remuneración ascendente a \$472.479

Rechaza todas las alegaciones de hechos y derecho, salvo las expresamente reconocidas. Dejamos en claro desde ya, que esta parte rechaza todas y cada una de las alegaciones de hechos y de derecho contenidas tanto en la demanda principal de tutela de derechos fundamentales como en la demanda subsidiaria por despido indebido. En los siguientes capítulos desarrollaremos la forma en que ocurrieron los hechos.

Defensa de inexistencia de indicios:

1.- Prueba indiciaria. El artículo 493 del Código del Trabajo establece que cuando de los antecedentes aportados por la parte denunciante resulten indicios suficientes de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales, corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad, estableciendo una facilitación probatoria en favor del denunciante, debiendo el denunciado explicar las medidas adoptadas y su proporcionalidad.

2.- No se aportó en la denuncia indicio ni antecedente alguno. La denunciante no ha aportado ningún antecedente constitutivo de indicio de las vulneraciones que alega, sino que se limita a acompañar y fundamentar su demanda en la carta de despido, contrato de trabajo y un anexo del contrato de trabajo. Así las cosas, la denuncia interpuesta por la Sra. Parancan se basa



únicamente en alegaciones, mas no en indicios. Cabe agregar que, en la demanda, al exponer el denunciante los supuestos hechos constitutivos de la vulneración de derechos denunciadas, se limita a reiterar la relación de hechos genéricos que carecen de la claridad y precisión que permitan atribuirles un principio de prueba.

3.- La carga de la prueba se radicará en el denunciante. Al no haber cumplido los presupuestos establecidos en el artículo 493 del Código del Trabajo, quien deberá acreditar la veracidad de lo señalado en la denuncia es precisamente la denunciante. Como no existe indicio alguno de vulneración que sea de tal entidad para aplicar el traslado de la carga de la prueba a esta parte, según el artículo 493 del Código del Trabajo, corresponderá a la contraria acreditar sus dichos.

4.- Debe desestimarse la denuncia y demanda. Así las cosas, la denuncia no cumple con los requisitos señalados por la ley, como tampoco se acompañan indicios suficientes, debiendo ser desestimada la demanda en todas sus partes, con expresa condenación en costas.

5.- Denunciante deberá acreditar todo lo que dicen. Deberá entonces el actor acreditar todas las acusaciones que hacen sobre mi representada.

Contesta denuncia de tutela:

La fecha de inicio de la relación laboral es el 14 diciembre 2020. La remuneración para efectos del artículo 172 del Código del Trabajo, asciende a la suma de \$472.479.- (cuatrocientos setenta y dos mil cuatrocientos setenta y nueve pesos). Con fecha 06 de Diciembre del año 2021, se comunicó a la Sra. Parancan, el término a su relación laboral con su representada, por las causal invocada en su carta de despido, esto es, Vías de Hecho, del artículo 160 N°1 letra c) del Código del Trabajo.

Del despido de la actora.



El despido de la actora tiene relación con hechos que la tuvieron como protagonista única y exclusiva. La agresión física de la que fue autora, sumada a las amenazas proferidas, que tuvieron como destinataria a una compañera de labores, son el sustento fáctico suficiente del despido aplicado y por la causal de término invocada. El contexto en el cual se genera la agresión no tiene relación alguna con las justificaciones o excusas formuladas por la actora en su demanda y en modo alguno pueden reconducirse a una situación de hostigamiento (inexistente) como imputa la actora. El pretender justificar la agresión de la que fue autora, en base a un supuesto ambiente de hostigamiento hacia ella, no sólo es falso, sino que también peca de un vínculo de causalidad entre el hostigamiento (inexistente) y la agresión, que resulta incomprensible.

Con fecha 06 de Diciembre del 2021, se comunicó a la actora el poner término de su contrato de trabajo, por la causal establecida en el artículo 160 N°1 letra c) del Código del Trabajo. El tenor de la carta de despido es el siguiente: “Por medio de la presente, comunicamos a usted la decisión de la empresa de poner término a su contrato de trabajo a contar del día de hoy 06 de diciembre de 2021, por la causal prevista en el artículo 160 N° 1 letra c) del Código del Trabajo, esto es, “Vías de hecho ejercidas por el trabajador en contra del empleador o de cualquier trabajador que se desempeñe en la misma empresa”.

Los hechos en los que se fundamenta la causal invocada son los siguientes:

1. Con fecha 14 de diciembre del año 2020 usted suscribió un contrato de trabajo con Comercializadora Aqua Austral Limitada, para desarrollar el cargo de Operaria, acordando las partes el desempeño de esta labor en la planta de la empresa ubicada en RUTA 5 SUR, KM 1038 S/N SECTOR PANITAO, de la comuna de Puerto Montt.

La jornada de trabajo pactada en el referido contrato es de 45 horas semanales, distribuida de lunes a viernes de 08:30 a 13:00 horas, y en la tarde de 13:30 a 17:00 horas; y los días sábado de 09:00 a 14:00 horas.



Nuestra empresa ha puesto a disposición de sus trabajadores, un servicio de bus de acercamiento para la ida y retorno desde y hacia la planta de la empresa y los domicilios de sus colaboradores.

2. El día martes 30 de noviembre de 2021, a las 18:00 horas aproximadamente, usted se encontraba retornando a su hogar, junto a otros colaboradores de la compañía, en un bus de acercamiento dispuesto por nuestra empresa, en el trayecto planta-ciudad de Puerto Montt. En dicho bus se encontraba presente doña Aranzazu Yanara Petit Elizondo, estudiante en práctica del Liceo Andrés Bello de la ciudad de Puerto Montt, quien se desempeña como Técnico Nivel Medio en Administración en nuestra compañía. La Srta. Petit Elizondo iba sentada junto a la pareja de usted don Willy Asencio.

En dicho contexto, y sin mediar provocación alguna, usted le tiró el cabello a doña Aranzazu Yanara Petit Elizondo y la amenazó señalándole que si se acercaba a su pareja -don Willy Asencio- la mataría.

Producto de esta amenaza, doña Aranzazu Yanara Petit Elizondo realizó la denuncia de los hechos con fecha 01 de diciembre de 2021, en la 5ta. Comisaría de Carabineros de Puerto Montt, Parte N°3121 por amenaza de muerte.

4. Los hechos realizados por usted y descritos en el punto N°2 precedente, configuran la causal de despido prevista en el artículo 160 N° 1 letra c) del Código del Trabajo, esto es, “Vías de hecho ejercidas por el trabajador en contra del empleador o de cualquier trabajador que se desempeñe en la misma empresa”, no teniendo usted derecho a indemnización alguna, y teniendo el empleador únicamente la obligación de pagar el feriado proporcional a que usted pudiera tener derecho.

El hecho de que usted haya presentado una licencia médica por 15 días, con fecha de inicio de reposo el 02 de diciembre de 2021 y con fecha de término de reposo el 16 de diciembre de 2021, no constituye un obstáculo para hacer efectivo, desde hoy lunes 06 de diciembre de 2021, la causal de despido invocada, toda vez que la licencia médica por enfermedad común, accidente del trabajo o



enfermedad profesional, sólo impide el despido por las causales establecidas en el artículo 161 del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa y desahucio del empleador.

Finalmente, le informamos que sus cotizaciones previsionales se encuentran al día, según dan cuenta los comprobantes respectivos que se adjuntan.

El finiquito laboral se otorgará y pagará por Comercializadora Aqua Austral Limitada en forma presencial, el que estará a disposición de usted del plazo de 10 días hábiles, en la Notaría Pública Lebby Barria Gutiérrez de la comuna de Puerto Montt. Asimismo, dando cumplimiento a lo dispuesto por la Ley N°21.361, le informamos que es voluntario para usted, aceptar, firmar y recibir el pago, pudiendo usted, si lo estima necesario, formular reserva de derechos. “

La actora sustenta su acción de tutela, en una supuesta persecución llevada a cabo por la empresa en su contra, que habría tenido su origen en los reclamos que habría formulado en cuanto a las condiciones en que estaba prestando sus labores. La actora afirma que se le hizo trabajar en condiciones insalubres, que sus reclamos habrían derivado en persecuciones y hostigamiento, lo cual, finalmente, habría traído aparejado una afectación a su estado mental. Todas estas afirmaciones son todas falsas y no tienen sustento en ningún tipo de antecedente. Nunca ha existido alguna intención o acción de hostigar, perseguir o sancionar a la actora. Siempre se le brindaron todas las condiciones para un desempeño laboral en condiciones de seguridad. Todas las peticiones solicitadas por la denunciante resultan del todo improcedentes, y a todas luces desproporcionadas, puesto que su representada en ningún momento ha incurrido en prácticas vulneradoras de derechos.

Por los argumentos expuestos solicita el rechazo de la denuncia de tutela, con costas.



PRIMER OTROSI: Que en este mismo escrito, de conformidad con lo establecido en los artículos 452 y siguientes del Código del Trabajo, encontrándome dentro de plazo legal para el efecto, vengo en contestar la demanda deducida doña Yaritza del Carmen Parancan Quinchaman, en contra de mi representada, Comercializadora Aqua Austral Limitada, por despido indebido y cobro de prestaciones laborales, solicitando sea rechazada en todas sus partes, con expresa condena en costas, atendido a que no son efectivos los hechos en que se funda, en conformidad a los antecedentes y fundamentos que paso a exponer:

A.- ANTECEDENTES PRELIMINARES:

1.- Demanda presentada por la contraria: Doña Yaritza del Carmen Parancan Quinchaman ha interpuesto demanda de despido indebido y cobro de prestaciones. La demandante justifica su demanda en que el despido será desproporcionado, ya que los hechos en que se funda no serían indebidos ni graves. Sin embargo, esta parte es desde ya enfática en señalar que las alegaciones del demandante no son efectivas, ya que el despido aplicado, se ajusta a la gravedad de los hechos y acciones ejecutados por la actora.

2.- Base de cálculo: Para los efectos de los cálculos establecidos en el artículo 163, en relación con el artículo 168, ambos del Código del Trabajo, la última remuneración ascendió a la suma de \$472.479.- (cuatrocientos setenta y dos mil cuatrocientos setenta y nueve pesos).

3.- Se rechazan todas las alegaciones de hechos y derecho, salvo las expresamente reconocidas. Dejamos en claro desde ya, que esta parte rechaza todas y cada una de las alegaciones de hechos y derecho contenidas en la demanda por despido indebido y cobro de prestaciones laborales. En los siguientes capítulos desarrollaremos la forma en que ocurrieron los hechos.

En el Primer Otrósi contesta la demanda por despido injustificado en los mismos términos que la denuncia por tutela, argumentos que se tiene por reproducidos.



Solicita el rechazo de la demanda por encontrarse el despido ajustado a derecho, con costas

TERCERO: Se llamó a las partes a conciliación la que no prosperó.

CUARTO: Se recibió la causa a prueba fijándose los siguientes puntos: 1.- Contrato de trabajo 2.- Monto de la remuneración 3.- Carta de despido 4.- Efectividad de los hechos invocado en la carta de despido y si éstos configuran la causal invocada. 5.-Hechos que habrían causado la vulneración al derecho a la integridad física y psíquica y honra de la trabajadora, con ocasión del despido. 6.- Cumplimiento de las formalidades del despido. 7.- Si se adeuda gratificación y feriado proporcional. Montos y días, respectivamente. 8.- Procedencia del daño moral. Entidad. Efectividad de haberse desarrollado en la empresa una investigación interna previo al despido.

QUINTO: la parte demandante incorporó la siguiente prueba:

Documental:

1. Contrato de trabajo firmado entre doña Yaritza del Carmen Parancán Quinchamán y Comercializadora Aqua Austral Ltda de fecha 14 de diciembre de 2020.
2. Anexo de contrato de trabajo firmado entre doña Yaritza Del Carmen Parancan Quinchaman y Comercializadora Aqua Austral Ltda de fecha 14 de diciembre de 2020.
3. Carta de despido de Comercializadora Aqua Austral Ltda dirigida a doña Yaritza Del Carmen Parancan Quinchaman, de fecha 06 de diciembre de 2021.
4. Informe médico de Centro Médico Medisanar de fecha 02 de diciembre de 2021 respecto a doña Yaritza Del Carmen Parancan Quinchaman, que diagnostica estrés laboral.



5. Comprobante de licencia médica electrónica de fecha 02 de diciembre de 2021 respecto a doña Yaritza Del Carmen Parancan Quinchaman por un plazo de 15 días.

Testimonial:

Testigo Ricardo Javier Asencio Galindo:

Es guaria de seguridad en la empresa. Trabajó desde 2016 hasta 2018, antes de la pandemia. Yaritza es la pareja de su hijo. La despidieron por altercado con otra trabajadora. Yaritza quería saber sobre sus liquidaciones de sueldo y le preguntó. Llegó llorando a la garita.

Contrainterrogado:

El año 2021 trabajó en la empresa.

Testigo Willy Andrés Asencio Jara:

Yaritza es su pareja. Tuvo una discusión con “esta niña”. Tuvieron una discusión en el bus de la empresa a la salida del turno de la tarde. No se acuerda el nombre de la niña. Esto ocurrió en el bus. El se bajó del bus junto a su pareja Yaritza para que se calmara. No le tiró el pelo. No sabe si la amenazó de muerte.

Contrainterrogado:

Hace años que son pareja. Tiene una hija de 7 años. El se retiró de Aquasur como 3 meses después.

Exhibición de documentos:

Solicita el expediente de procedimiento o sumario interno que determine la responsabilidad de la actora en los hechos de la carta de despido

No se exhibe. Pide hacer efectivo apercibimiento

Oficio:



Al Ministerio Público a fin informe si el parte denuncia 3121 de fecha 1 diciembre 2021 de la Quinta Comisaría en contra de Yaritza Parancan dio origen causa. Responde que no existe ingreso.

SEXTO: La parte demandada incorporó la siguiente prueba:

Testimonial:

Testigo Aranzazu Yanara Petit Elizondo:

En noviembre 2021 hacía su práctica en la empresa, en área recursos humanos. Estuvo como un mes. La planta queda camino a Calbuco. Había un bus de acercamiento. El 30 noviembre 20021 venían de regreso a Puerto Montt en el bus. Ella iba sentada al lado de la pareja de Yaritza. Yaritza iba sentada mas adelante. De pronto se le acerca y le tiró el pelo. La mechoneó. Y le dijo que si se acercaba a su pareja Willi Asencio la iba a matar. Esto ocurrió como a los 10 minutos de viaje. También le pegó a su pareja Willy. Este hizo parar el bus y se bajaron ambos. 2 días después fue a hacer la denuncia a la Comisaría por la amenaza de muerte. Informó del incidente a su jefe de práctica en la empresa.

Contrainterrogada:

El encargado de seguridad de la empresa le sugirió lo de la denuncia.

Testigo Vladimir Antonio Venegas Mena:

Trabajaba en Aqua Austral como jefe de producción. La empresa comercializa mariscos y pescados, sobre todo a Jumbo. El iba en el bus de acercamiento de la empresa el 30 noviembre 2021. Salientes de turno a las 17.30. Se dirigen a Puerto Montt. Iba sentado al lado de la demandante. Ella iba en asiento de ventana. Le pidió permiso para levantarse. Yaritza se fue donde Aranzazu y la mechoneó. Le dijo que si vuelve a acercarse a su pareja la mataría. Aranzazu iba sentada al lado de Willy. También le dio una cachetada a Willy. Al otro día Yaritza y Willy presentaron licencia.



SEPTIMO: Que de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 493 del Código del Trabajo, en los juicios sobre vulneración de derechos fundamentales, el actor no se encuentra liberado de carga probatoria. Solo se aliviana bajándola al estándar de prueba indiciaria, debiendo acreditar hechos que logren establecer una fundada sospecha de la veracidad de las conductas que se denuncian como vulneratorias. Solo una vez cumplida tal exigencia, puede exigirse a la demandada que explique la racionalidad y proporcionalidad de las medidas adoptadas.

OCTAVO: En el presente caso se denuncia la vulneración al derecho a la vida y la integridad psíquica y el derecho a la honra, vulneración que se habría producido con ocasión del despido. El despido se ejerció con fecha 6 diciembre 2021 por la causal del artículo 160 N° 1 letra c) del Código del Trabajo, esto es, vías de hecho ejercidas por el trabajador en contra del empleador o de cualquier trabajador que se desempeñe en la misma empresa. El hecho imputado es que el día 30 noviembre, a bordo del bus de acercamiento que proporciona la empresa, la actora le tiró el cabello a doña Aranzazú Petit Elizondo y la amenazó señalándole que si se acercaba a su pareja, don Willy Asencio, la mataría. Producto de esta amenaza doña Aranzazú interpuso denuncia ante Carabineros de la Quinta Comisaría de Puerto Montt el 1 diciembre 2021.

DECIMO: Que ponderada la prueba de acuerdo a las reglas de la sana crítica se han establecido los siguientes hechos:

- 1.- Que la demandante fue contratada con fecha 14 diciembre 2020 para desempeñar el cargo de operaria.
- 2.- Que fue despedida el 6 diciembre 2021 por la causal del artículo 160 N° 1 letra d) del Código del Trabajo, cumpliéndose las formalidades legales del despido.

Ambos hechos no fueron controvertidos.



3.- Que el día 30 noviembre 2021, encontrándose a bordo del bus de acercamiento dispuesto por la empresa, la actora se levantó de su asiento, se dirigió al asiento que ocupaba otra trabajadora, doña Aranzazu Petit Elizondo , sentada a lado de la pareja de la demandante don Willy Asencio, la mechoneó y le dijo que si volvía a acercarse a don Willy la mataría. También cacheteo a don Willy. A continuación éste hizo parar el bus y se bajo junto a doña Yaritza “para que se calmara”.

Este hecho se asienta con la testimonial de Willy Asencio quien solo reconoce un intercambio de palabras entre las dos mujeres pero sí reconoce que se bajaron para que se calmara. La agresión física se asienta con la declaración de doña Aranzazu quien declara que le tiró el pelo , la amenazó de muerte y también cacheteo a su pareja, don Willy. Corrobora este testimonio la declaración del testigo Vladimir Venegas, que también viajaba en el bus, ambos testigos presenciales.

4.- Que con fecha 2 diciembre 2021 la denunciante fue diagnosticada con estrés grave con trastorno de adaptación, trastorno del sueño, crisis de pánico y riesgo de farmacodependencia y se le otorgaron 14 días de licencia.

Consta en informe médico y comprobante de licencia.

DECIMO PRIMERO: Que la denunciante afirma en su libelo que su derecho a la honra fue vulnerado ya que los hechos de la carta de despido no ocurrieron, alegación que es desestimada ya que fueron acreditados por el empleador. En cuanto a la integridad psíquica, la patología diagnosticada tampoco tuvo su origen en la causal de despido ya que, según consta en el informe médico, es de data anterior. En cuanto a los indicios consistentes que no existió previamente un proceso de investigación de los hechos, no es requisito para ejercer un despido como tampoco la notificación del despido durante la licencia médica ya que esta restricción solo opera en el despido por la causal del artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo.



DECIMO SEGUNDO: Que al no existir prueba de indicios de las vulneraciones denunciadas la acción será rechazada.

DECIMO TERCERO: Que tampoco se acogerá la demanda subsidiaria por despido injustificado por concurrir la causal según quedó establecido con la prueba analizada en el Considerando Décimo.

DECIMO CUARTO: Que no se hará efectivo el apercibimiento del artículo 453 N° 5 del Código del Trabajo por no exhibir procedimiento de sumario interno ya que éste no existe y por no ser requisito del despido.

Y vistos lo dispuesto en los artículos 160, 162, 453, 454, 493 y 495 del Código del Trabajo se resuelve:

I.- Que no se hace efectivo el apercibimiento del artículo 453 N° 5 del Código del Trabajo.

II.- Que se rechaza la demanda principal y subsidiaria interpuesta por Yaritza del Carmen Parancán Quinchamán en contra de Comercializadora Aqua Austral Ltda.

III.- Que se condena en costas a la vencida regulándose las personales en la suma equivalente a 7 (siete) UTM

Regístrese y notifíquese.

RIT T-12-2022

Dictada por doña Marcia Yurgens Raimann, jueza titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Puerto Montt

