

Santiago, once de diciembre de dos mil veintitrés.

VISTOS, OIDOS Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que, comparece FELIPE GONZALEZ BELAUNDE, abogado, RUT 17.085.946-4, como mandatario judicial y actuando en representación de doña INGRID HUISPE FUENTES, RUT 9.404.255-0, chilena, casada, cesante, con domicilio en Pasaje Río Cruces N°4922, Villa el Alba, Puente Alto, quien deduce denuncia de vulneración de derechos fundamentales con ocasión de su despido, específicamente por discriminación por motivos de edad y enfermedad y cobro de prestaciones e indemnizaciones laborales en contra del ex empleador de su representada, la empresa LABORATORIOS RECALCINE S.A., del giro de su denominación, RUT 91.637.000-8, representada legalmente en virtud de lo dispuesto por el 2 artículo 4 inciso 1° del Código del Trabajo por FABIOLA DELGADO MARGD ALENA, y por BYRON SURREY MONTERO, ignoro sus profesiones, todos con domicilio en Av. Pedro de Valdivia N°295, comuna de Providencia, Santiago, sobre la base las consideraciones de hecho y de derecho que a continuación se pasan a exponer, a fin de que se acoja a tramitación y ponderando los antecedentes y fundamentos de derecho que expondrá y las probanzas que rendirá en la debida oportunidad procesal, y de conformidad a las facultades que le entrega a este tribunal el artículo 495° del Código del Trabajo, declare que la demandada ha vulnerado los derechos fundamentales de su representada, con ocasión del despido de que fue objeto, y sea condenada al pago de indemnizaciones y prestaciones, todo por cuanto pasa a exponer:

La actora fue objeto de un despido que respondió a una discriminación por su edad (61 años) y enfermedad (ser paciente de cáncer). Esta decisión, adoptada luego de 30 años de destacada trayectoria, mediante una carta de despido genérica que no proporciona ningún hecho y ni siquiera atiende el verdadero e importante rol de la actora, también vulneró su derecho fundamental a la integridad psíquica (por el gravísimo daño moral que ocasionó) y a la libertad al trabajo (por la pésima perspectiva de reinserción laboral que implica).

Producto de lo anterior, solicitan las indemnizaciones contempladas en el artículo 489, inciso tercero del Código del Trabajo, la restitución de un descuento indebido y la reparación de daño moral, según el siguiente detalle:

a. El recargo equivalente a un 30% de la indemnización por años de servicio: \$7.266.303.

b. La indemnización que no puede ser menor a seis meses ni superior a once meses de la última remuneración mensual: \$24.221.010 (11 meses)



c. Descuento indebido de concepto “Indemnizaciones Anticipadas”: \$668.472.

d. Daño moral: \$25.000.000.

Total: \$57.155.785

Fecha de nacimiento: 12 de mayo de 1961 (edad, 61 años)

Fecha de ingreso: 1 de septiembre de 1989 Primer cargo: Analista de control de calidad Fecha de despido: 31 de enero de 2023

Cargo al término del contrato: Asistente Transferencia Tecnológica según el Empleador, Coordinador de Capacitación y Entrenamientos y en el departamento de CMC I+D según la denunciante.

Última remuneración: \$2.201.910.

Fecha finiquito: 11 de febrero de 2023

Reserva legal: “Me reservo el derecho de entablar la acción de despido injustificado, reclamando el recargo legal del 30% en la indemnización por años de servicio y la restitución del aporte del empleador a su fondo de cesantía descontado del presente finiquito, se reservó el derecho de demandar tutela laboral con ocasión del despido. ”.

Expone que su representada ingresó a trabajar para LABORATORIOS RECALCINE S.A. (en adelante, indistintamente, “el Empleador”, “la Empresa, o “el Laboratorio”) bajo vínculo de subordinación y dependencia con fecha 1 de septiembre de 1989, en ese tiempo, el nombre del laboratorio era Recalcine S.A. En su primer puesto se desempeñó como Analista de Control de Calidad en especialidades farmacéuticas, sus funciones en ese entonces eran la de toma de muestras de productos semi elaborados y toma de muestras de granel e inspecciones en fabricación y envase-empaque de los productos terminados.

En el año 2013, la Sra. Huispe fue diagnosticada con cáncer de mama (HER II +), fue operada en el mes de septiembre de ese mismo año. Trabajó de hecho hasta el día anterior a su operación cumpliendo todas sus funciones. Tuvo tratamiento de quimioterapia desde el 7 de noviembre del 2013, hasta el 23 de enero del 2015. Volvió al Laboratorio en octubre del 2014, pero su reincorporación no fue al cargo que ostentaba con anterioridad ni uno mejor. Al contrario, jerárquicamente pasó a estar subordinada a las instrucciones de una persona que antiguamente estaba a su cargo.

Luego, el 1 de enero de 2015, aún encontrándose en tratamiento de quimioterapia y en virtud de su solicitud de cambio ante lo insostenible que resultó ser



para la degradación en su cargo, la cambiaron nuevamente de cargo y pasó a desempeñarse como Asistente Administrativa en Departamento de Garantía de la Calidad, un cargo que era de incluso menor jerarquía al anterior, de hecho, quedó a cargo de una subalterna, manteniendo su sueldo sin aumento alguno.

En el año 2016, producto de las secuelas asociadas al cáncer y al cambio de trato en su relación laboral, su representada debió comenzar tratamiento psiquiátrico por un trastorno del ánimo que hasta el día de hoy le aqueja, habiéndose acentuado a propósito de los cambios en su relación laboral.

En el año 2021, hubo un cambio en el departamento, y pasó a llamarse CMC I+D, y su representada fue designada como Asistente Documental, hace presente que no le hicieron firmar anexo alguno al respecto, sólo firmó las descripciones de cargo relacionadas al puesto. Le encomendaron la realización de dos inventarios con respecto a dos bodegas. En la elaboración de la primera tuvo compañía y asistencia, pero en la segunda estuvo completamente sola y en ambos casos tuvo que mover cajas muy pesadas en un subterráneo (era un estacionamiento), tuvo que hacer e inventariar alrededor de 203 cajas entre ambas bodegas. Esta tarea que evidentemente conlleva actividad física, no eran labores acordes a su edad y condición de salud. Como corolario de lo expuesto, su representada relata que había personal más joven disponible en ese momento que podrían haber realizado la función o al menos haberla ayudado, mas ello no ocurrió.

En agosto de 2022 comenzó a ejercer parte de las funciones de Coordinador de Capacitación y Entrenamientos en el departamento de CMC I+D, y desempeñó ese cargo y funciones hasta que fue injustamente desvinculada de la empresa. Ese trabajo y puesto eran de un rango mayor, pero no actualizaban su sueldo ni los anexos, sólo le hacían trabajar más además de que debía cumplir más funciones de las que ya tenía desde 2021. Además, señala la Sra. Huispe que su empleador la hizo responsable también de coordinar capacitaciones y cargar los cursos a la plataforma ISOTREIN; es decir, las personas recibían los conocimientos que requerían para prestar sus funciones gracias a los servicios personales que prestaba mí representada.

Finalmente, de forma totalmente inesperada y sin existir ningún indicio que pudiera preverlo, la Sra. Huispe fue notificada de su despido con fecha 31 de enero de 2023, invocándose la causal “necesidades de la empresa”. La carta en cuestión, indica en lo pertinente:

“Como es de su conocimiento, Laboratorios Recalcine S.A. es una empresa cuya actividad económica es la producción y distribución de productos farmacéuticos, y como tal, está inserta en un medio en constante cambio, que requiere organizar, ajustar y modificar permanentemente los procesos, con el propósito de ser competitiva en el mercado y sostenible en el tiempo, con pleno respeto de la seguridad, el medio ambiente y el desarrollo sostenible.



Lo anterior exige una revisión permanente de su estructura, a fin de incorporar a sus procesos las nuevas tecnologías, así como detectar las obsolescencias de procesos y funciones que se van generando producto de las modificaciones en las actividades productivas, comerciales y administrativas, las demandas del mercado y las cambiantes dinámicas de las necesidades y requerimientos de los pacientes, la autoridad Sanitaria y de la sostenibilidad de la Empresa.

Producto de la evaluación antes referida, y considerando la disminución de la producción con la cual se ha visto impactada su compañía, se determinó que actualmente existe la necesidad de introducir cambios en su estructura en su área de Departamento Qa I+D a fin de optimizar el uso de los recursos de la Empresa y permitir su sostenibilidad en el tiempo. Por lo anterior, se concluyó que había que realizar una reorganización, que permitiera perfeccionar el organigrama existente en dicha área.

Tal análisis nos impone la necesidad de suprimir el cargo de Asistente Transferencia Tecnológica del cual Ud. es titular, por la causal de “Necesidades de la Empresa”, el cual no será cubierto por otra persona, es decir, no se contratará a nadie en su reemplazo, y sus responsabilidades no serán absorbidas por otras funciones.”.

Posteriormente, el Empleador extendió un finiquito de la relación laboral; no obstante lo cual, se estampó la siguiente reserva: “Me reservo el derecho de entablar la acción de despido injustificado, reclamando el recargo legal del 30% en la indemnización por años de servicio y la restitución del aporte del empleador a su fondo de cesantía descontado del presente finiquito, me reservo el derecho de demandar tutela laboral con ocasión del despido.”.

El hecho de haber sido despedida de forma tan sorpresiva y lesiva, ha ocasionado un gravísimo daño psicológico en la actora, quien ha tenido tratamiento psiquiátrico desde que padece de cáncer.

El despido ha significado el agravamiento de su condición, la ansiedad, angustia y depresión que le ha causado verse despojada de su fuente laboral. Se debe destacar que la actora soportó vejámenes durante la relación laboral por miedo a perder su fuente de trabajo (ella vive con sus dos hijos y su madre, todos quienes dependen económicamente de ella), lo que produce que este despido sorpresivo y discriminatorio como este, haya ocasionado un daño moral gravísimo que le impide del todo disfrutar de su vida, como lo hacía antes. Lo anterior se ve particularmente agravado por la angustia que significa tener pésimas perspectivas de iniciar una nueva relación laboral, debiendo considerarse que la actora vive con sus dos hijos y su madre, todos a quienes mantenía con sus ingresos.



La última remuneración para efectos de indemnizaciones del artículo 172 del Código del Trabajo, era de \$2.201.910.

CONDICIONES DE EDAD Y DE SALUD QUE MOTIVARON EL DESPIDO

Según se expuso, entonces, mí representada tiene una larguísima y destacada trayectoria en la Empresa. Su nivel de compromiso llegó al punto de soportar vejámenes, degradaciones y trabajo físico que le era totalmente impertinente. Asimismo, incluso terminó aportando su experiencia al personal más joven que ingresaba al Laboratorio, todo sin percibir mayores remuneraciones ni ser ascendida.

En este contexto, sin que mediara ningún antecedente que pudiera prever que existían necesidades de la empresa, el Laboratorio despidió a la denunciante. Lo hizo, mediante una carta genérica, que no aporta ningún hecho o antecedente concreto y que ni siquiera se refiere a todas las funciones de la actora. Efectivamente, se refiere a la presunta necesidad de eliminar el cargo de “Asistente de Transferencia Tecnológica”, sin explicar por qué ello es necesario, sin mencionar por qué la actora no puede ser reasignada a otra función y sin referirse ni siquiera someramente al hecho que estaba encargada de coordinar la capacitación del personal más joven y verificar su realización (debiendo destacarse, que su último cargo fue de Coordinador Capacitación y Entrenamientos en el departamento de CMC I+D)

Ante una decisión desprovista absolutamente de justificación, es que esta parte estima que ésta es arbitraria. Atendiendo los antecedentes de este caso en particular, se estima que existen indicios claros de haber mediado una discriminación arbitraria e ilícita que motivaron el despido, que es lo que termina justificando la interposición de la denuncia de autos.

En particular, ante una carta de despido absolutamente injustificada, surgen indicios que la verdadera motivación del Empleador para despedir a mí representada fueron dos: Su avanzada edad y su condición de salud, como paciente de cáncer que aún no ha sido dada de alta.

Como se indicó, este despido discriminatorio y lesivo de derechos fundamentales, produjo un gravísimo daño moral en la actora.

INDICIOS QUE PERMITEN CONCLUIR LA EXISTENCIA DE LA DISCRIMINACIÓN Y VULNERACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES

1° Durante la relación laboral su representada no tuvo inconvenientes de ninguna naturaleza, siendo siempre, como he señalado, muy bien evaluada.

2° La actora fue despedida a través de una carta genérica, que no entrega ninguna explicación que sea posible refutar.

3° La carta de despido ni siquiera se refiere a su cargo de Coordinador de Capacitación y Entrenamientos en el departamento de CMC I+D, en virtud del cual la actora coordinaba las capacitaciones a personal joven y verificaba que se lleven a cabo, sin recibir mayor remuneración.

4° La carta de despido no analiza siquiera la posibilidad de modificar su puesto de trabajo, lo que ocurrió reiteradamente a lo largo de la relación laboral, sin que haya mediado siquiera un reclamo por parte de la actora.

5° La actora está en edad de jubilación, 61 años.

6° La actora es paciente de cáncer de mama.

7° La actora es paciente psiquiátrica, desde que comenzó su tratamiento contra el cáncer.

8° La denunciante fue destinada a funciones impertinentes a su cargo, sin percibir mayor remuneración y perjudiciales atendido su estado de salud, como embalar cajas en bodega; sin asistencia y existiendo personal más joven que pudiera haberla ayudado.

Respecto al daño moral, destaca que existen antecedentes que contribuyen a estos indicios. Primeramente, la actitud de la empresa cambió paulatinamente a causa de su enfermedad y del avance de su edad, pues en efecto hoy, a la sazón de sus 61 años, tiene edad suficiente para poder jubilar, y el Laboratorio después de su reincorporación el año 2014, la hizo trabajar en distintos puestos, sin embargo, no aumentando su sueldo.

Que, en efecto la reestructuración de departamentos alegada por el Empleador de su representada, no justifica su desvinculación, toda vez que podría habersele reasignado un departamento distinto como venía siendo la tónica de los últimos años.

Es del caso que el empleador, en pleno conocimiento de las circunstancias médicas, con graves dificultades de salud, la despide sin dar razones justificadas del porqué no mantenerla en otro departamento. Además, como ya se ha señalado, la coordinación de las capacitaciones de nuevo personal es una función que claramente debe seguir siendo realizada por algún funcionario de la empresa. En consecuencia, se puede inferir, que la denunciada a toda costa quería deshacerse de su representada

Que, como indicó, su último cargo era Coordinador de Capacitación y Entrenamientos en el departamento de CMC I+D, cuyo objetivo es coordinar y evaluar las capacitaciones al personal más joven y, además, labores de verificación, al tener que



revisar que los productos estén a la altura de los estándares de la farmacéutica. Que, por lo tanto, no es sostenible que esta función desaparezca. En efecto, la carta no explica cómo esta función es absorbida por otras personas o funciones, ni quiénes serían los designados para suplirla. Tampoco se explica razonablemente por qué su representada fue despedida. Ni siquiera explica la modernización que alega; Sin perjuicio de que sería improcedente su alegación a la luz del último criterio de la Corte Suprema al respecto. En este sentido se entiende que la necesidad de la empresa debe ser "externa" y "grave", no soportando modificaciones para maximizar utilidades o producción.

Además, en los últimos tiempos, su representada también efectuaba la coordinación y verificación de los entrenamientos a los nuevos ingresos. Que, a propósito de esto, no recibió mayor remuneración, siendo que esta función tampoco puede ser eliminada, sin entregar explicaciones respecto de la continuidad del puesto y sus labores asociadas, entendiendo que necesariamente alguien deberá desempeñar la coordinación de las capacitaciones, la revisión de sobres de fabricación de los distintos proyectos del departamento y la administración de las bodegas documentales y contramuestras.

Adicionalmente nunca exploraron alguna posibilidad de reasignación, no ofrecieron ninguna solución aparte del injustificado despido. El cargo que desempeñaba su representada era un cargo administrativo, de gran importancia, que requería de mucha experiencia, un puesto que podría haber sido fácil de reubicar por la jerarquía, pero no plantearon ni ofrecieron nada

Menciona que se ha desarrollado latamente que el despido invocado por la denunciada es ilegítimo y encubre una discriminación prohibida, además de vulnerar a lo menos dos derechos fundamentales. Siguiendo con esto, el despido tan injusto y sensible para la actora, no hizo nada más que agudizar de forma gravísima sus padecimientos psiquiátricos, lo que le ha ocasionado un daño moral que es enteramente atribuible a la denunciada.

Como se indicó en los hechos, la denunciante cuenta con una menoscabada salud mental desde que contrajo cáncer, lo que no era en su momento atribuible necesariamente a la denunciada. Sin embargo, la actora continúa con este tratamiento y aún no es dada de alta de esta letal enfermedad, lo que implicó que el despido tan injusto haya ocasionado una irritación, frustración, dolor y, derechamente, mucho sufrimiento en la actora, todo lo que debe interpretarse como un daño moral.

En particular, la actora soportó graves vejámenes a lo largo de la relación laboral porque necesitaba mantenerla vigente, al ser la única fuente de ingresos para sus dos hijos y su madre, quienes viven y dependen económicamente de ella. Además, quedar desamparada encontrándose padeciendo de cáncer, tener pésimas expectativas de iniciar una nueva relación laboral en atención a su edad y enfermedad y haber sido despedida



sin ningún motivo plausible luego de 30 años de trayectoria, por medio de una carta absolutamente genérica y que no explica nada en concreto y ni siquiera se refiere a la situación laboral de la actora, agudizó aún más el padecimiento moral de ella.

Como corolario de lo expuesto, debo enfatizar en que la Sra. Huispe en numerosas ocasiones fue redestinada dentro de la Empresa, nunca reconociéndose su especialización ni antigüedad y siempre ocupando cargos que son de fácil recolocación (asistente). Que ella haya aceptado esos cambios se dio por el miedo que tenía de perder su fuente laboral, pero el hecho que ni siquiera se haya intentado esa alternativa en este caso, produjo más dolor, irritación y frustración en la actora.

Todo este daño, cumple con los presupuestos legales para tener que ser reparados por la entidad que lo ocasionó, ya que encuentra su causa directa e inmediata en el despido discriminatorio y vulneratorio (por tanto, ilegal) que gatilló la denunciada.

Al respecto, jurisprudencia uniforme y reciente ha declarado que la sanción contemplada en el artículo 489 del Código del Trabajo, en su inciso tercero (seis a once meses de remuneraciones), tiene naturaleza sancionatoria y no reparatoria; por lo tanto, el daño moral que hubiere ocasionado la denunciada debe ser reparado separadamente. En consecuencia, el daño moral sufrido por la actora, latamente desarrollado, debe ser resarcido por la Empresa.

Considerando los antecedentes, enfermedad, edad, discriminación e infracciones a los derechos fundamentales involucrados en este caso, se estima que el daño moral asciende a la suma de \$25.000.000.

DEL DESCUENTO INDEBIDO Y QUE SE SOLICITA SU RESTITUCIÓN

Como indicó en los hechos, en el finiquito de la relación laboral, se aplicó un descuento de \$668.472 por concepto de “Indemnizaciones Anticipadas”, indica que nunca otorgó autorización para que la denunciada proceda a ese descuento, mucho menos suscribió un acuerdo para esos efectos, por lo que esa deducción infringe lo preceptuado en el artículo 58 del Código del Trabajo; y, consecuentemente, se solicita su restitución por parte del Laboratorio.

CONCLUSIONES

En virtud a lo expuesto, solicita se acoja la presente denuncia, y en su mérito se declare que la denunciada vulneró los derechos fundamentales de libertad al trabajo e integridad psíquica, además de haber incurrido en un acto de discriminación por edad y enfermedad, todo con ocasión del despido que invocó el pasado 31 de enero.

En consecuencia, se solicita se condene a la denunciada a pagar las indemnizaciones y sanciones consagradas en el artículo 489 del Código del Trabajo.



Además, se declare que el descuento por concepto de “Indemnización Anticipada” es improcedente y se ordene su reintegro, junto con declarar que la ocurrencia de daño moral respecto de la Sra. Huispe y la responsabilidad de la denunciada respecto de él, ordenándolo repararlo. Lo anterior, se traduce en las siguientes peticiones:

a. El recargo de sobre la indemnización de años de servicio, equivalente a un 30% al tenor de lo dispuesto en el artículo 489, inciso tercero, del Código del Trabajo: \$7.266.303.

b. La indemnización que no puede ser menor a seis meses ni superior a once meses de la última remuneración mensual, conforme lo dispuesto en el artículo 489, inciso tercero, del Código del Trabajo; solicitándose se condene al pago del máximo legal (11 meses): \$24.221.010

c. Que se condene a la denunciada restituir el monto descontado por concepto de “Indemnizaciones Anticipadas”, equivalente a \$668.472.

d. Que se condene a la denunciada reparar el daño moral que ocasionó el despido que invocó, el que se avalúa en la suma de \$25.000.000.

Concluye solicitando tener por interpuesta denuncia procedimiento especial de tutela laboral por vulneración de garantías constitucionales con ocasión del despido y cobro de prestaciones e indemnizaciones, en contra del ex empleador de su representada, la empresa LABORATORIOS RECALCINE S.A., del giro de su denominación, RUT 91.637.000-8 , representada legalmente por FABIOLA DELGADO MARGDALENA, y por BYRON SURREY MONTERO, todos ya individualizados, someterla a tramitación y en definitiva acogerla en todas sus partes, declarando:

1.-Que, con ocasión del despido, fueron lesionados los derechos fundamentales de la actora a la libertad de trabajo y a la integridad psíquica. También, que con ocasión del despido, fue discriminada por su edad y enfermedad.

2. Que la última remuneración de la actora fue de 2.201.910.

3. Que se condene a la demandada a pagar las siguientes prestaciones:

a) El recargo de sobre la indemnización de años de servicio, equivalente a un 30% al tenor de lo dispuesto en el artículo 489, inciso tercero, del Código del Trabajo: \$7.266.303.

b) La indemnización que no puede ser menor a seis meses ni superior a once meses de la última remuneración mensual, conforme lo dispuesto en el artículo 489, inciso tercero, del Código del Trabajo; solicitándose se condene al pago del máximo legal (11 meses): \$24.221.010, o la suma menor que prudencialmente se determine.



4. Que se condene a la denunciada restituir el monto descontado por concepto de “Indemnizaciones Anticipadas”, equivalente a \$668.472.

5. Que se condene a la denunciada reparar el daño moral que ocasionó el despido que invocó, el que se avalúa en la suma de \$25.000.000, o la suma menor o mayor que se estime adecuada.

6. Que se ordene el pago de reajustes e intereses que procedan, conforme a lo dispuesto en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

7. Las costas de la causa.

En el primer otrosí y en subsidio de lo anterior, y para el improbable caso de que SS. estime que no procede la tutela por denuncia de vulneración de derechos fundamentales, deduc demanda por despido injustificado e improcedente y cobro de prestaciones e indemnizaciones laborales, y no incurrir en reiteraciones impertinentes y en virtud del principio de economía procesal, solicita tener por reproducidos todos y cada uno de los hechos señalados en la demanda principal

Hace especial hincapié en que la carta de despido no cumple con los mínimos legales y deja en indefensión a la actora. En particular, si bien divaga genéricamente en las necesidades de evaluarse constantemente, nunca indica por qué el cargo de la actora debe ser eliminado, tampoco indica cuál es la necesidad económica externa y grave que lo hace imprescindible. La carta impugnada, ni siquiera reconoce la función de entrenamiento y coordinaciones de capacitación que efectuaba la actora, sin que fueran reconocidas por el empleador.

Todo esto implica que la actora ha quedado en indefensión, dado que en este acto no se puede impugnar el fondo de la decisión adoptada al desconocerse sus motivos. Al respecto, se debe destacar que en juicio, por aplicación de lo preceptuado en el artículo 454 del Código del Trabajo, la demandada sólo podrá probar en juicio los hechos contenidos en la carta de despido, que en este caso, no existen. Efectivamente, solo hay conceptos abiertos y calificaciones y ningún hecho concreto.

A mayor abundamiento, intentando ir al fondo de la decisión, se debe destacar que la actora fue trasladada en numerosas ocasiones de equipo, por lo que no se explica por qué en esta ocasión ni siquiera se intentó. Además, la carta no atiende la función de coordinación de capacitación que ejerció la actora, labor que no puede (o no debería) ser eliminada dado el giro de la demandada, puesto que es indispensable para la correcta función del departamento del laboratorio farmacéutico.

Entonces, resulta insoslayable que el despido invocado por la demandada no cumple con los requisitos que contempla el Código del Trabajo y, por lo tanto, debe estimarse improcedente.

Al tenor de lo dispuesto en el artículo 168 del Código del ramo, procede entonces que la demandada pague un recargo legal ascendente al 30% de la indemnización por años de servicio; que asciende a la suma de \$7.266.303.

COBRO DE OTRAS PRESTACIONES

Para no extender innecesariamente esta presentación, en este acto solicito se tenga por reproducidos los argumentos y peticiones relacionados con el descuento indebido del concepto “Indemnizaciones Anticipadas” y con la solicitud de reparación del daño moral, que se avalúa en la suma de \$25.000.000.

En cuanto a esto último, destaca que un despido improcedente continúa siendo un acto ilegal y, por lo tanto, si éste produce daño moral, entonces el responsable de aquel (la Empresa), debe repararlo. Al respecto, vale la pena ser majadero en la magnitud del daño psicológico que ha ocasionado en la actora la decisión patronal: paso a ser desechada luego de 30 años de destacada trayectoria, por medio de una carta genérica que podría ser utilizada para absolutamente cualquier persona, dejándola desamparada con su alicaída salud mental, con pésimas perspectivas de reinserción laboral y un cáncer auestas.

Solicita tener por interpuesta demanda subsidiaria de despido improcedente y cobro de prestaciones e indemnizaciones laborales, en contra de la empresa LABORATORIOS RECALCINE S.A., del giro de su denominación, RUT 91.637.000-8 , representada legalmente por FABIOLA DELGADO MARGDALENA, y por BYRON SURREY MONTERO, todos ya individualizados, admitirla a tramitación, acogerla en todas sus partes, y en definitiva declarar:

1. Que, el despido de la actora fue o es improcedente.
2. Que la última remuneración de la actora fue de 2.201.910.
3. Que se condene a la demandada a pagar el recargo legal de sobre la indemnización de años de servicio, equivalente a un 30% al tenor de lo dispuesto en el artículo 168, letra a) del Código del Trabajo: \$7.266.303.
4. Que se condene a la denunciada restituir el monto descontado por concepto de “Indemnizaciones Anticipadas”, equivalente a \$668.472.
5. Que se condene a la denunciada reparar el daño moral que ocasionó el despido que invocó, el que se avalúa en la suma de \$25.000.000, o la suma menor o mayor que se estime adecuada.
6. Que se ordene el pago de reajustes e intereses que procedan, conforme a lo dispuesto en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.



7. Las costas de la causa.

SEGUNDO: Que, comparece la demandada ANDRES MANUEL LABBE CORTES, abogado, en representación de LABORATORIOS RECALCINE S.A., solicita tener por contestada la demanda indicada y rechazarla en todas sus partes, conforme a los antecedentes de hecho y de derecho que a continuación paso a exponer, todo ello con expresa condenación en costas.

Señala que RECALCINE no ha infringido los derechos fundamentales de la actora con ocasión a su despido.

Laboratorios Recalcine S.A., es una compañía farmacéutica chilena dedicada al desarrollo, producción y venta de productos farmacéuticos en 15 países de América Latina.

Recalcine como empresa líder del mercado farmacéutico de Chile, constantemente está desarrollando proyectos en biotecnología y estudios clínicos, bajo el alero de las principales instituciones formadoras de Chile y el extranjero. La tecnología y los altos estándares de calidad aplicados en el complejo farmacéutico de Laboratorios Recalcine S.A. lo convierten actualmente en el más moderno de Latinoamérica. Asimismo, se caracteriza por respetar los derechos de sus trabajadores, poniendo término a los contratos de trabajo cuando efectivamente se configura alguna de las causales de extinción establecidas en el Código del Trabajo. De ahí, que llama profundamente la atención la denuncia interpuesta por la demandante y la demanda subsidiaria de despido injustificado, especialmente cuando Laboratorios Recalcine tuvo una profunda reestructuración en enero y febrero del año 2023, omitiéndose tales antecedentes en la demanda.

Por otro lado, esta parte controvierte y desvirtúa lo relatado por la actora en relación a la supuesta discriminación sufrida, ya sea por razón de su estado de salud o por su edad. En primer lugar, Recalcine tramita cientos de licencias médicas mensuales y tiene un amplio catálogo de beneficios en favor de trabajadores con enfermedades, especialmente porque tiene entre sus trabajadores muchos de ellos con diversas afecciones, por tanto, la alegación de la contraria en atención a que su representada la habría discriminado por su condición de salud, es falsa. En cuanto a la discriminación por razones de edad alegada, también la negamos y controvertimos de manera tajante. Tal como se acreditará, el promedio de edad todos los trabajadores despedidos de su representada por la reestructuración ocurrida a inicios del 2023 es de aproximadamente 50 años de edad, por tanto, señalar que la demandante habría sido discriminada, con ocasión de su despido, por tener 61 años de edad, es un error y no tiene lógica alguna. Como se expuso, en enero y febrero del año 2023, Recalcine reestructuró varias áreas, especialmente las de producción, y despidió a más de 40 trabajadores, donde 10 de ellos tenían incluso más edad que la Sra. Huispe.



La denuncia resulta vaga y ambigua, se trata de afirmaciones generales e infundadas. De esta manera, la acción de autos no cumple con un requisito mínimo para que sea procesalmente apta.

DEFENSA PREVIA A LA CONTESTACIÓN DE FONDO DE LA DENUNCIA DE AUTOS

La denuncia es vaga, ambigua e imprecisa en la relación de los hechos. No cumple con lo establecido en el artículo 446 del Código del Trabajo. Es procesalmente inapta

La normativa nacional que regula el procedimiento de vulneración por derechos fundamentales impone una exigente carga procesal a la parte denunciante al momento de interponer la denuncia por vulneración de derechos fundamentales, cual es una completa y precisa relación circunstanciada de los hechos que constituyen la causa de pedir de la vulneración de los derechos fundamentales. Exigencia que tiene su fundamento en el principio dispositivo que rige en los procedimientos laborales, conforme al cual, solamente las partes pueden introducir hechos al proceso mediante los escritos de alegación de fondo constituidos por la demanda y contestación, que son los únicos que habilitan a las partes a llegar hechos al proceso, no pudiéndose complementar los hechos con diligencias procesales posteriores a la demanda y contestación. Su finalidad es que la parte denunciada conozca cabalmente el fundamento de la denuncia y pretensión reclamada, a fin de que pueda ejercer efectivamente su derecho a defensa, mediante la contestación de demanda o denuncia, lo que no se logra con una denuncia vaga y ambigua, que no contiene una precisión y exposición clara de los hechos, es más, esta demanda no contiene hecho específico alguno individualizado en el libelo.

La exigencia de la relación circunstanciada de los hechos, que constituirían la vulneración a los derechos fundamentales, emana de diversas disposiciones legales vigentes en el ordenamiento jurídico laboral nacional. El artículo 490 del Código del Trabajo dispone que:

"La denuncia deberá contener, además de los requisitos generales que establece el artículo 446, la enunciación clara y precisa de los hechos constitutivos de la vulneración alegada acompañándose todos los antecedentes en los que se fundamente". Agrega el inciso segundo que "En el caso que no los contenga, se concederá un plazo fatal de cinco días para su incorporación". A su vez, el artículo 446 N° 4 del Código del Trabajo establece: "La demanda se interpondrá por escrito y deberá contener: [...] 4. La exposición clara y circunstanciada de los hechos y consideraciones de derecho en que se fundamenta".

Dicho lo anterior, desde ya debemos señalar que se indican en la denuncia contiene una serie de aseveraciones, que no son aclaradas ni precisadas en los términos



que exige la ley, que sólo pueden ser calificadas de vagas, y que deben conducir, dada la falta de precisión, argumentos y explicación, al rechazo de la denuncia por vulneración de los derechos pues no se ha vulnerado el derecho a la integridad física y psíquica, tampoco al derecho a la no discriminación, en razón de su edad y condición de salud ni menos a su libertad de trabajo, alegaciones que no tienen ningún sustento en los hechos.

Lo mínimo, exigido por la ley, es que para fundar su denuncia de vulneración de derechos fundamentales es que se precisen los hechos que conformarían la discriminación alegada. Pero aquello no ocurre. Sin que haya, insistimos, fundamento ni indicio alguno de la denuncia de autos. Requisito básico para que esta prueba acogerse.

En la denuncia que originó el presente juicio contiene afirmaciones generales, imputaciones hechas sin precisión ni fundamentación, sin que sea posible a esta parte poder conocer en detalle de cada hecho denunciado y su fundamento. Con ello, ciertamente, se le causa indefensión a su representada al no poder, en definitiva, controvertir fundada y específicamente aquello de lo cual se le imputa (dada la falta de precisión de las imputaciones).

El vicio expuesto de la denuncia debe llevar a su rechazo. Esta es una alegación de fondo, por su relevancia, y no es una excepción dilatoria. Por lo mismo, la contraparte ya no tiene oportunidad de ampliar, mejorar o fundar debidamente su denuncia, la cual no tiene los elementos mínimos para que pueda ser acogida. Debe en, consecuencia, ser rechazada en todas sus partes.

HECHOS NO CONTROVERTIDOS

En conformidad con lo dispuesto en el artículo 452 del Código del Trabajo se tienen como aceptados los siguientes hechos señalados en la demanda de tutela laboral y cobro de prestaciones:

1. Es efectivo que la actora comenzó a prestar servicios para Recalcine o sus empresas relacionadas a contar del día 1 de septiembre de 1989, desempeñando sus labores bajo la modalidad de un contrato individual de trabajo de naturaleza indefinida.
2. Función desempeñada. La demandante al momento de su despido ejercía el cargo de Asistente Transferencia Tecnológica.
3. Efectivamente, el día 31 de enero de 2023 el Recalcine, puso término al contrato de trabajo de la demandante por la causal del artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, esto es, "necesidades de la empresa, establecimiento o servicio". El término de la relación laboral le fue comunicada a la actora cumpliendo con todas las formalidades legales.



4. Es efectivo que la demandante suscribió finiquito laboral con reserva de derechos.

5. La base de cálculo para efectos de indemnizatorios señalada en la demanda, es la correcta.

HECHOS CONTROVERTIDOS

También, de acuerdo a lo preceptuado en el artículo 452 inciso 2° del Código del Trabajo, se niegan en forma expresa y concreta los siguientes hechos afirmados por la demandante en su escrito pretensor, debiéndose tener por controvertidos:

1. niega expresamente que, con ocasión del despido de la actora, Recalcine haya vulnerado sus derechos a la integridad física y psíquica, a la no discriminación (en razón de su condición de salud y edad) y a la libertad de trabajo; sea durante la vigencia de la relación laboral como con ocasión de su despido.

2. niega expresamente que se haya vulnerado la integridad física y psíquica de la demandante, sea durante la vigencia de la relación laboral como con ocasión de su despido.

3. niega que el despido se haya debido a las razones de salud de la actora, no existiendo discriminación en su desvinculación. Como se verá, su representada lo único que ha hecho es proteger la vida y salud de sus trabajadores, cualquier condición de salud de la denunciante nada tuvo que ver con su desvinculación.

4. niega que el despido de la actora se haya debido a su edad, como se expuso, tal situación no tiene ningún asidero en la práctica. A la época del término de su contrato de trabajo su representada despidió, dentro de la reestructuración mencionada en la carta de despido, a aproximadamente 40 trabajadores con un rango de edades de entre los 27 y 70 años. En ese amplio grupo etario, sólo un 25% tenía una edad similar o mayor a la de actora.

5. niega expresamente que se haya vulnerado la garantía a la no discriminación de la actora.

6. niega que con ocasión del despido se haya vulnerado su derecho a la libertad de trabajo.

7. niega que el despido sea injustificado, siendo éste completamente procedente.

8. En relación al punto anterior y como se expuso, se niega que se le adeuden otras prestaciones demandadas.



Rechazo absoluto de los hechos contenidos en la demanda. Los hechos denunciados jamás han ocurrido, nunca ha existido discriminación ni vulneración alguna a sus derechos fundamentales

1. Inexistencia de conductas constitutivas de vulneración de derecho fundamental alguno. Relato de los hechos y negación de los hechos expuestos por la actora.

La actora interpuso demanda en contra de su representada señalando que su despido se debió a razones discriminatorias, ello debido a que habría sido despedida producto de su edad y su condición de salud.

En cuanto a la supuesta discriminación por la condición de salud de la actora, esto es, su cáncer de mama y el tratamiento psiquiátrico al cual estaba sujeta, nada tienen que ver con el despido, como pasaremos a ver a continuación.

Veamos qué es señala la actora en su denuncia respecto de su condición de salud:

"3.3 En el año 2013, la Sra. Huispe fue diagnosticada con cáncer de mama (HER II +), fue operada en el mes de septiembre de ese mismo año. Trabajó de hecho hasta el día anterior a su operación cumpliendo todas sus funciones. Tuvo tratamiento de quimioterapia desde el 7 de noviembre del 2013, hasta el 23 de enero del 2015. Volvió al Laboratorio en octubre del 2014, pero su reincorporación no fue al cargo que ostentaba con anterioridad ni uno mejor. Al contrario, jerárquicamente pasó a estar subordinada a las instrucciones de una persona que antiguamente estaba a su cargo. Luego, el 1 de enero de 2015, aún encontrándose en tratamiento de quimioterapia y en virtud de su solicitud de cambio ante lo insostenible que resultó ser para la degradación en su cargo, la cambiaron nuevamente de cargo y pasó a desempeñarse como Asistente Administrativa en Departamento de Garantía de la Calidad, un cargo que era de incluso menor jerarquía al anterior, de hecho, quedó a cargo de una subalterna, manteniendo su sueldo sin aumento alguno. En el año 2016, producto de las secuelas asociadas al cáncer y al cambio de trato en su relación laboral, su representada debió comenzar tratamiento psiquiátrico por un trastorno del ánimo que hasta el día de hoy le aqueja, habiéndose acentuado a propósito de los cambios en su relación laboral."

Recalca las fechas señaladas por la propia actora en relativo a la cronología de su enfermedad, especialmente porque es evidente que, no existe un nexo causal entre la lamentable enfermedad sufrida por ella y las supuestas consecuencias de salud sufridas a la fecha del despido, lo que como sabemos ocurrió en marzo del año 2023. Entonces SS. esta parte se pregunta, tomando la teoría del caso de la demandante, por qué su representada no despidió a la demandante en el año 2015 o 2016. Lo anterior, porque es claro que su enfermedad no tuvo nada que ver con la desvinculación ocurrida 7 años después que la demandante comenzó a sufrir su enfermedad. Entonces, los hechos relatos



como vulneratorios, o más bien los indicios, no son coetáneos a la fecha del despido, debiendo desestimarse tales alegaciones y son más bien indicios de lo contrario de lo que se sostiene. Es decir, Recalcine al enterarse de la grave enfermedad que afectaba a la actora no la despidió, manteniéndose la relación vigente por nada menos que más de siete años desde la época de su diagnóstico.

Por otro lado, Recalcine se esfuerza en implementar prácticas que garanticen una relación eficiente, fluida y amigable y que promueve una cultura de servicio entre sus trabajadores.

Es más, Recalcine tiene medidas de resguardo que buscan que entre sus trabajadores y sus superiores exista un ambiente de respeto y ayuda, de manera tal que no se produzcan situaciones de hostigamiento o mal clima laboral, o, en caso de haberlas, denunciarlas de manera interna y rápidamente solucionarlas.

La gran mayoría del personal de su representada ha presentado alguna licencia médica por enfermedades de diversa consideración, en ocasiones muy graves, y se ha debido ausentar. Por lo que no es efectiva la supuesta situación excepcional en la que se encontraría la actora, cayendo el supuesto móvil de discriminación alegado. Recalcine no despidió a sus trabajadores con motivo de una enfermedad,

PARA QUE HAYA DISCRIMINACIÓN LA DEMANDANTE DEBE ESTAR EN UNA SITUACIÓN EXCEPCIONAL, LO QUE NO OCURRE EN ESTE CASO, CUANDO NOS ENCONTRAMOS FRENTE A UNA EMPRESA EN DONDE LA MAYORÍA DE SUS TRABAJADORES HA PRESENTADO ALGUNA LICENCIA MÉDICA O HA TENIDO ALGUNA DOLENCIA.

Además señala que, su representada otorga una serie de beneficios relacionados con enfermedades y para su óptima recuperación. Así, los beneficios relacionados con enfermedades, patologías y en general beneficios de salud a que tenía derecho la actora por el solo hecho de ser trabajadora eran innumerables, tales como, seguros complementarios pagados por su representada, beneficios y entrega de medicamentos, entre otros.

En cuanto a la supuesta discriminación por edad con ocasión del despido de la actora, debemos señalar clara y enfáticamente que esto no es efectivo, y que la edad de la actora en nada tuvo que ver con la decisión del despido.

Recalcine, tiene dentro de sus trabajadores a un gran número de trabajadores sobre los 60 años de edad, y ciertamente, jamás se ha realizado ningún tipo de discriminación hacía ellos. Es más, su representada, sabiendo el valor agregado que representan cada uno de estos trabajadores, se ha esforzado en mantener a los



trabajadores en las mejores condiciones posibles, respetando en la totalidad de sus formas todos y cada uno de los derechos que les asisten.

Solo para ilustrarle a SS. la situación descrita anteriormente y que ya se he venido exponiendo por esta parte a lo largo de esta contestación, su representada tiene un promedio de edad bastante más alto que el común de las empresas de nuestro país, la mayor parte de los trabajadores de su representada pertenece a la "Generación X " y la generación con segundo mayor porcentaje de trabajadores corresponde a los denominado "Baby Boomers". Dicho lo anterior, es evidente que su representada no discrimina a sus dependientes a razón de su edad, es más, los protege. Lo anterior debe compararse necesariamente con las edades de los despidos llevados a cabo por su representada por la causal de necesidades de la empresa en enero y febrero del año 2023, la cual habla por sí sola y desvirtúa los indicios señalados por la actora en su denuncia.

Lo anterior da cuenta que las alegaciones de la demandante no tienen razón de ser y que la única razón de su despido, son las necesidades de la empresa aludidas en la carta entregada a la actora.

A la actora siempre, al igual que al resto de los trabajadores de su representada, se le han respetado sus derechos. su representada siempre respetó y dio cabal cumplimiento al contrato de trabajo de la demandante, nunca se la trató en forma irrespetuosa y arbitraria ni menos recibió un trato vulneratorio con ocasión de su despido.

Lo anterior solo corrobora lo señalado por esta parte, en el sentido de que es evidente que el despido obedece solamente a una necesidad de su representada y en caso alguno ha operado alguna acción tendiente a vulnerar garantías fundamentales de la actora o de otro cualquiera trabajador de Recalcine.

Sin perjuicio del detalle que más adelante se efectúa, desde ya dejamos enfáticamente señalado lo siguiente:

- a) No es efectivo que se haya vulnerado la integridad psíquica y física de la actora.
- b) No es efectivo que se haya vulnerado el derecho a la libertad de trabajo de la actora.
- c) No es efectivo que la actora haya sido discriminada.
- d) No es efectivo que el despido se deba a que la actora tendría una edad avanzada.



e) No es efectivo que el despido se deba a la condición de salud que aquejaba a la actora desde el año 2013.

f) Jamás se han vulnerado los derechos fundamentales de la actora ni de ningún otro trabajador de la empresa.

g) El despido de la Sra. Huispe se debe única y exclusivamente a las razones señaladas en su carta de despido y no existe ninguna otra razón involucrada en ellos.

El despido de la demandante tiene su origen en hechos concretos ocurridos al interior del laboratorio, en donde hubo una serie de reestructuraciones y muchos despidos como consecuencia de ella. De hecho, la razón de su despido no es otra que una reestructuración que ha significado una disminución en la dotación de los cargos. Cabe hacer presente que Laboratorios Recalcine en enero, febrero y marzo de 2023 tuvo una fuerte reestructuración y racionalización del personal, proceso en el cual se despidieron cerca de 40 trabajadores, 10 de ellos de similar o superior edad que la Sra. Huispe y 30, aproximadamente un 75%, pertenecientes a grupos de menor edad.

INEXISTENCIA DE VULNERACIÓN DEL DERECHO A LA INTEGRIDAD PSÍQUICA Y FÍSICA.

Sin perjuicio que el libelo no señala el por qué la actora habría sido vulnerada en su integridad física y psíquica, debemos referirnos a ella, negando enfáticamente cualquier vulneración.

Reitera que a la actora no se le despidió por su supuesta condición de una enfermedad.

De esta forma, los hechos que la demandante estima como vulneradores de su derecho fundamental previsto en el artículo 19 N° 1 de la Constitución Política de la República, y que solamente afirma en su demanda no es cierto y, por tanto, no se ha producido la vulneración de la integridad física y psíquica de su persona. Para demostrar nuestro aserto, debemos recurrir a los elementos que dan configuración a los referidos derechos.

Tratándose de la integridad física o corporal, el bien jurídico protegido es la completa plenitud de la estructura físico - orgánica de cada individuo, es decir, la sustancia corporal y la funcionalidad de sus distintos componentes, sean miembros, órganos, tejidos o sólo parte de éstos. El Código Penal es el cuerpo normativo que se ha preocupado de tipificar una serie de delitos destinados a proteger dicho bien jurídico, siendo el delito de lesiones en sus distintos grados el más característico. De este modo, es necesario para la violación del derecho a la integridad física, que se ejecute un hecho que prive a la persona de uno de sus miembros o parte de los mismos, o bien altere su funcionalidad, lo que no sucede en la especie, desde que ninguno de los hechos



ejecutados por esta parte o imputados por la actora son suficientes para producir una alteración de tal naturaleza. En necesario que haya existido una actuación-que no la hubo-durante la relación laboral o con ocasión del despido, por parte del empleador o de sus trabajadores que le haya causado una lesión a la actora, lo que claramente no ha sucedido. De ahí, que este derecho no haya resultado vulnerado.

Por otra parte, la integridad psíquica se entiende como la preservación total y sin menoscabo de la psiquis de una persona. Es decir, de las plenas facultades mentales de una persona propias de su actividad cerebral, tales como la razón, la memoria, el entendimiento, la voluntad, etc. Se requiere para su afectación, que el empleador en el ejercicio de sus facultades ejecute actos que menoscaben moral y mentalmente al trabajador, lo que no ha ocurrido en autos, toda vez que, como señalamos, los hechos relatados por la actora en su demanda son falsos. No existe relación causal entre el despido y una supuesta enfermedad de la actora ni de ningún otro hecho o de la edad de la misma, menos cuando la propia demandante da cuenta que sufría de dicha enfermedad desde el año 2013, esto es, 10 años antes del despido.

En fin, ninguna violación de parte de Recalcine ha existido a la integridad física y psíquica de la actora, careciendo de fundamento su demanda.

La demandante conforme a las reglas de la carga de la prueba, deberá acreditar la relación de causalidad entre el despido mismo y la vulneración de la integridad psíquica y física; así como deberá acreditar la existencia de una supuesta discriminación y la relación de causalidad de este con la vulneración de la integridad psíquica y física. De no probar tales presupuestos fácticos, su acción de tutela laboral deberá ser rechazada, porque ella tenía la carga de la prueba, y no acreditó los hechos que debía probar, debiendo soportar las consecuencias de la falta de prueba.

EL DERECHO A LA NO DISCRIMINACIÓN NO HA RESULTADO VULNERADO Limitaciones al derecho a la no discriminación:

Si bien, resulta ser efectivo que el derecho a la no discriminación tiene consagración legal y constitucional, este no ha sido vulnerado por parte de su representada con ocasión del despido de la contraparte. La razón del despido únicamente ha sido una circunstancia económica, no considerándose la edad ni la enfermedad que afectaba a la actora, tal como se expuso en párrafos anteriores.

Para despedir a uno o más trabajadores por la causal de extinción de la relación laboral prevista en el artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, es necesario que efectivamente se configure y se manifieste mediante hechos objetivos. Pero una vez configurada, es el empleador en virtud de su potestad de mando, dirección y organización, quien decide qué trabajadores despedir, con la única limitación que se desempeñen en el área afectada por la necesidad de la empresa, como efectivamente



sucede en autos. Pero ello, no importa un acto ilegal, prohibido por la ley y nuestra Carta Fundamental, sino una decisión amparada por nuestro Ordenamiento Jurídico y que tiene su fundamento en la garantía fundamental del artículo 19 N° 21 de la Constitución Política, esto es, la libertad de emprendimiento.

La jurisprudencia ha reconocido que es el empleador en virtud de su potestad de dirección y mando quien decide a qué trabajador desvincular por necesidades de la empresa cuando debe elegir entre varios de ellos, siendo clarificadora la siguiente sentencia de la Corte de Apelaciones de Concepción:

“11.- En otras palabras, la causal de necesidades de la empresa no puede atribuirse a ningún trabajador en particular, sino a cualquiera de ellos, en la medida que se vean afectados por los hechos de carácter general que configuran la causal. La única exigencia del legislador es que esos eventos o circunstancias generales, sean de naturaleza económica o sean de origen tecnológico, determinen la necesidad de separar "a uno o más trabajadores". Por ello, la decisión de qué y cuántos trabajadores se verán afectados por la causal, en la medida que formen parte de la actividad afectada, corresponde al empleador que es quien detenta la potestad de mando, dirección, organizar y administrar la empresa" (Sentencia de la Corte de Apelaciones de Concepción, 19 de octubre de 2009, Rol N° 70-2009).

En términos similares se ha pronunciado el Juzgado de Letras de Valparaíso, en sentencia de 19 de febrero de 2010, al resolver:

"(...) y, en todo caso, se debe tener en cuenta que en todo despido hay cierta discriminación propia de la decisión de excluir a uno o varios trabajadores de acuerdo con la facultad de administración del empleador, sin perjuicio de la necesidad y justificación de tal medida, por lo que no se ve la razón por la cual se debiera prescindir de los eventuales para reemplazarlos por los indefinidos" (Sentencia del Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso, 19 de febrero de 2010, Rol N° T-53-2009).

La discriminación es concebida en términos generales como toda diferencia o distinción realizada por el legislador, por cualquier organismo público o persona natural o jurídica del ámbito privado, que aparezca como contraria a la ética elemental o a un proceso normal de análisis intelectual, es decir, que no tenga justificación racional o razonable. Por tanto, la discriminación no equivale a una distinción o desigualdad a secas, ya que ambas ideas se refieren a la conducta de diferenciar dos entidades para dispensar tratamientos distintos a cada una, sin embargo, y he aquí la diferencia, la discriminación es una distinción en que el criterio para efectuarla es arbitrario o injustificado, mientras que en la simple distinción o desigualdad, el criterio para realizarla es justificado, racional o razonable.



Ahora bien, a partir de la conceptualización de discriminación referida, podemos precisar la discriminación laboral, diciendo que consiste en toda distinción, exclusión o preferencia de trato que, ocurrida con motivo o con ocasión de una relación de trabajo, se base en un criterio de raza, color, sexo, religión, sindicación, opinión pública o cualquier otro criterio que se considere irracional o injustificado, y que tenga por efecto alterar o anular la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

La discriminación laboral puede producirse en las diversas etapas de desarrollo temporal de la relación laboral, esto es, tanto dentro de la relación laboral propiamente tal como fuera de ella, ya sea porque todavía no se ha configurado la relación laboral o porque ésta se ha extinguido.

Limitaciones al derecho a la no discriminación.

La no discriminación que ha sido elevada a la categoría de principio del Derecho del Trabajo por la doctrina, puede ser conceptualizada como la exclusión de "todas aquellas diferenciaciones que colocan al trabajador en una situación inferior o más desfavorable que el conjunto. Sin una razón válida y legítima". (Américo Plá Rodríguez, op.cit.p.414).

Toda persona tiene derecho a no ser discriminada mediante el establecimiento de diferencias arbitrarias. Así la fórmula constitucional contenida en el inciso tercero del artículo 19 N° 16 de la Constitución Política dispone: "Se prohíbe cualquiera discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal".

La noción de igualdad en nuestro sistema jurídico dice relación primero, con la igualdad ante la ley (igualdad de derechos) sobre la idea de que todos son iguales, y por tanto todo privilegio o exención no será tolerado; es decir, establece la prohibición al legislador de establecer una desigualdad de trato normativo no razonable u objetiva. Además la igualdad dice relación con la necesidad de tratamiento normativo en identidad de condiciones (igualdad de trato), de forma tal de excluir preferencias o exclusiones arbitrarias; aceptando por tanto, las disparidades de trato razonables. Todas las personas en circunstancias similares están afectas a los mismos derechos o prohibiciones.

Desde luego, esto no se trata de un mandato general de igualdad dirigido sólo a los poderes públicos, sino también, a los particulares y concretamente en el ámbito de la empresa y así bien lo ha entendido su representada.

No obstante lo señalado, es posible hacer diferencias de carácter racional y razonable, basadas en la capacidad e idoneidad de las personas, lo cual no da origen a actos de discriminación. Es decir, las diferencias justificadas son reconocidas y permitidas por el Ordenamiento Jurídico, no pudiendo ser calificadas de discriminatorias. El



artículo 2° inciso 7° del Código del Trabajo contiene un principio general en tal sentido, aplicable no sólo a la contratación de trabajadores sino también durante la vigencia de la relación laboral de los mismos. Comienza prohibiendo la discriminación por motivos económicos, al prescribir: "Ningún empleador podrá condicionar la contratación de trabajadores a la ausencia de obligaciones de carácter económico, financiero, bancario o comercial que, conforme a la ley, puedan ser comunicadas por los responsables de registros o bancos de datos personales; ni exigir para dicho fin declaración ni certificado alguno", para luego establecer una excepción a la regla general, al disponer: "Exceptúanse solamente los trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados, siempre que en todos estos casos, estén dotados, a lo menos, de facultades generales de administración; y los trabajadores que tengan a su cargo la recaudación, administración o custodia de fondos o valores de cualquier naturaleza".

Se señala lo anterior debido a que para que exista discriminación, se exige que exista, por parte del empleador, un elemento anexo a la sola decisión del despido, es decir, una situación o cualidad especial que posea el trabajador, que genere en el empleador un componente valorativo anexo, el cual, en este caso no existe, toda vez que el hecho de que la actora tenga una edad más avanzada, partiendo de la base que hoy día 61 años de edad no puede ni debe estimarse como una edad avanzada, es meramente fortuito al momento de su despido por necesidades de la empresa.

Quien es discriminado lo es en cuanto pertenece a un grupo social excluido. Con todo, se desprende claramente, que la actor jamás ha sido discriminado, sino muy por el contrario, ha contado, al igual que el resto de los trabajadores de su representada con todas las facilidades para lograr un buen desempeño y permanecer en las mejores condiciones posibles dentro de la empresa. Siempre se ha intentado resguardar la dignidad de los trabajadores, evitando situaciones arbitrarias, odiosas e indignas, que supongan al afectado como diferente o inferior.

Dentro de esta empresa, no se admiten tratos injustificadamente desiguales, y se ha buscado en todo momento, la paridad de trato, la transparencia en los procesos de selección, la confidencialidad en los datos personales de los dependientes, y la seriedad ante todos los reclamos efectuados por los trabajadores; reprochándose y sancionándose toda conducta que parezca discriminatoria y suponga vulneración de los derechos de los que ahí trabajan.

La Inspección del Trabajo, en su ordinario 1279/19 ha señalado que:

“El artículo 19 de la Constitución señala que:



"La Constitución asegura a todas las personas: 16° 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 sólo 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 contratará sus servicios laborales, con sujeción a los límites establecidos en la ley."

Por su parte, la doctrina nacional ha establecido que a libertad de trabajo significa que "a nadie le será impuesto un trabajo o un trabajador, que a nadie le será negado un trabajo por razones arbitrarias y que quien trabaje lo haga con un justa retribución" (EVANS, E. Derecho Constitucional, Editorial Jurídica, p 232). Por su parte, Sergio Gamonal ha señalado que: "La libertad de trabajo habilita a toda persona a buscar, obtener, practicar, ejercer o desempeñar cualquier actividad remunerativa, profesión u oficio lícitos, vale decir, no prohibidos por ley. A nadie le será impuesto un trabajo o un trabajador".

Así las cosas, la demanda de autos es evidentemente infundada, arbitraria y, lo que es más grave, temeraria.

EL DESPIDO DE LA ACTORA SE ENCUENTRA JUSTIFICADO TANTO EN LOS HECHOS COMO EN EL DERECHO: La causal de necesidades de la empresa efectivamente se configuró en los hechos

La Sra. Huispe fue despedida como consecuencia de un proceso de reestructuración del área en la cual prestaba sus servicios.

El despido de la actora se encuentra plenamente justificado tanto en los hechos como en el derecho, de conformidad a los argumentos de hecho y de derecho que a continuación se exponen:

La decisión implementada por la empresa de reestructurar las áreas de Departamento a la cual pertenecía la actora, implicó la eliminación de muchos puestos de trabajo.

HASTA LA FECHA, EN RAZÓN DE ESTE PLAN DE EFICIENCIA ANTES MENCIONADO, YA SON VARIOS LOS TRABAJADORES DE LABORATORIOS RECALCINE QUE HAN DEBIDO SER DESPEDIDOS POR LA MISMA CAUSAL QUE LA ACTORA (CERCA DE 40 TRABAJADORES). TAL COMO SE ACREDITARÁ EN LA ETAPA PROCESAL PROCEDENTE.



A lo anterior, hay que agregar que, a mayor abundamiento, se ha verificado una política general al interior de la empresa, causada en el hecho que el número de requerimientos productivos por parte de los clientes de su representada, han disminuido drásticamente en los últimos años. Lo anterior, ha significado que la producción haya disminuido, lo que ha obligado a su representada a reducir su número de colaboradores. Lo anterior, y como señalan la carta, ha hecho necesario implementar medidas que mejoren la competitividad y eficiencia de las distintas divisiones de Laboratorios Recalcine, por lo que se han modificado las características de una serie de cargos, eliminando otros, como ocurrió con el puesto de la demandante, todo ello con el objeto de lograr mayor eficiencia.

Deja en claro, que la razón de los despidos se fundó en razones objetivas, lo que obligó a su representada a implementar un plan de eficiencia y a reestructurar los cargos al interior de la organización.

Así las cosas, es evidente que la situación por la que está atravesando su representada es independiente de la voluntad del empleador ya que depende 100% de factores externos que son incontrolables para ella. Lo anterior ha sido resuelto por la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Santiago, la que describe las hipótesis en las cuales se está frente a la causal justificada, de necesidades de la empresa. Entonces, como se dijo, el despido se funda en un hecho objetivo consistente en una reestructuración, entre otras, en las áreas ya indicadas, lo cual implicó la necesidad de una operación más eficiente de las divisiones.

Conforme a lo antes expuesto, el despido de la demandante se encuentra plenamente justificado, tanto en los hechos como en el derecho, no siendo procedente gran parte de las prestaciones demandadas, tal como explica a continuación.

1. Improcedencia de la indemnización contemplada en el artículo 489 del Código del Trabajo. Nada adeuda su representada por concepto de indemnización establecida en el artículo 489 inciso 3° del Código del Trabajo, al no haber ejecutado actos que produjeran como resultado la vulneración de los derechos fundamentales que la actora indica en su demanda, no procediendo el pago de la referida indemnización, por no cumplir con uno de los requisitos para su aplicación, esto es, efectividad de haberse vulnerado alguno de los derechos protegidos por el procedimiento de tutela laboral, y que se encuentran mencionados en forma taxativa por el artículo 485 del Código del Trabajo o incurrido en actos de discriminación con ocasión del despido de un trabajador.

Pero para el improbable evento que se estime que ha existido alguna vulneración, - cosa que negamos terminantemente - ello habría ocurrido dentro del marco de la relación laboral y no con ocasión del despido de la actora. Y el caso es S.S. que la indemnización especial que prevé el artículo 489 inciso 3° del Código del Trabajo



solicitada por la actora sólo procede cuando la vulneración de los derechos fundamentales que indica el artículo 485 del Código del Trabajo se produce con ocasión del despido, entendido éste como el acto jurídico unilateral en que el empleador manifiesta su voluntad de poner término al contrato de trabajo. De esta forma, es necesario que exista una relación de causalidad entre el despido y la vulneración.

2. Improcedencia del recargo legal del 30%

No hay antecedente alguno para estimar que el despido es injustificado y, por el contrario, hay abundantes antecedentes que dan cuenta que la causal de despido fue bien aplicada y de que las necesidades efectivamente existen.

Así las cosas, no procede que se declare el despido de la actora como injustificado, por lo que corresponde rechazar esta pretensión.

3. Improcedencia del Daño Moral.

Sin perjuicio de todo lo antes señalado en el cuerpo de esta presentación acerca de lo infundado de su demanda, la actora pretende una indemnización por concepto de daño moral que no tiene sustento. Es más, no tiene siquiera proporcionalidad razonable entre la afección que dice haber sufrido versus la cuantía que pretende.

Resulta improcedente la pretensión de indemnización por daño moral reclamada por la actora, desde que no especifica en su demanda cuál sería el daño que sufriría. No puede nacer el deber de reparar un daño inexistente.

Es así como la alegación que efectúa la actora sobre la procedencia de la reparación del daño moral y daño síquico/físico es infundada, tanto desde el punto de vista fáctico como desde el punto de vista normativo.

La demandante de autos, señala vagamente en su demanda que habría sufrido un daño moral, que le debiera ser reparado. Así, la actora no especifica, cuáles serían los supuestos daños, lesiones o detrimentos que supuestamente sufriría por culpa de su representada, ni tampoco acompaña antecedente alguno. La actora, con su planteamiento desconoce totalmente el concepto mismo de daño moral. Como punto de partida, a diferencia del daño material, que se refiere a la lesión o detrimento inferido a un bien con significado económico o pecuniario y que, por tanto, afecta al patrimonio del que lo sufre, el daño moral existe cuando el bien lesionado es de naturaleza extrapatrimonial o inmaterial y, por lo mismo, no apreciable en dinero. Al decir de Lalou, "la distinción entre el daño material y el daño moral corresponde a la gran división de los derechos en patrimoniales (derechos reales y personales) y extrapatrimoniales (derechos de la personalidad y de familia)" (Citado por H. y L. Mazeaud y A. Tunc, en "Tratado de la Responsabilidad Civil Delictual y Contractual", tomo I, Vol. I. EJE, Buenos Aires 1961, p. 425). Así lo afirma, también, don Fernando

Fueyo: "Los derechos son patrimoniales o extrapatrimoniales; de la agresión a estos últimos, que constituyen el bien jurídico protegido, nace el daño extrapatrimonial que deberá repararse. De este modo entiendo este punto de forma simple. A la vez queda descartado el fundamento del "doloris pretium" o "precio del dolor". Además, en lo extrapatrimonial cabe la agresión a la persona física o psíquica en sentido amplio" (Fernando Fueyo Laneri: "Instituciones de Derecho Civil Moderno". Editorial Jurídica de Chile. Santiago 1990, p. 52).

En consecuencia, el daño moral y por consiguiente, el daño síquico, 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. Por tanto, no existe daño moral cuando se afecta un mero interés patrimonial, al faltar uno de sus requisitos de existencia, la lesión de un derecho extrapatrimonial. Así, la actora no especifica cuáles serían los supuestos daños, lesiones o detrimentos que supuestamente sufriría por culpa de su representada, ni tampoco entrega razones de por qué lo cuantifica en una suma de \$25.000.000.- por lo que esta petición debe ser rechazada, con costas.

No puede considerarse, entonces, que el dolor o el sufrimiento constituyan por sí solos un daño moral o daño síquico, 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 sólo detrimento, merma o pérdida de intereses extrapatrimoniales, 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.

El daño moral no se presume. La 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 ésa 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



1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago
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. 105 y 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 al actor el deber de probar la verdad de sus proposiciones.

Debe rechazarse S.S. 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, a pesar de no especificar cuáles serían los supuestos sufrimientos, los problemas psicológicos, y todos los males que pudiese padecer a pesar de estas vulneraciones, deberá acreditarlos, recurriendo a cualquier prueba idónea, pues de no acreditarlo deberá rechazarse la demanda en esta parte.

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 \$25.000.000. Ciertamente es que toda persona tiene derecho a valorar cuánto 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. Así las cosas, la indemnización por daño moral debe ser también rechazada.

4. Improcedencia de adeudarse lo descontado en el finiquito por concepto de "Indemnizaciones anticipadas".

Tal como lo dice el tenor literal de este beneficio entregado a la actora, las indemnizaciones anticipadas fueron prestamos efectuados por su representada en favor de la denunciante, imputables a las indemnizaciones que eventualmente se pagarían a la



trabajadora, lo cual fue acordado con la ex trabajadora, tal como se acreditará en la etapa procesal correspondiente. Por lo anterior, nada se adeuda por dicho concepto.

Sin perjuicio de las afirmaciones vertidas en lo precedente, esta parte asume una defensa negativa en todo aquello que no haya sido reconocido expresamente en esta contestación. De esta forma, esta parte señala que nada de lo sostenido por la demandante en su demanda es efectivo, siendo el despido del cual fue objeto total y absolutamente justificado.

Solicita tener por contestada demanda de tutela de derechos fundamentales con ocasión del despido y cobro de prestaciones interpuesta por doña INGRID HUISPE FUENTES, ya individualizada, en contra de LABORATORIOS RECALCINE S.A. 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 la demanda de tutela laboral no cumple con los requisitos de los artículos 446 N° 4 y 490 del Código del Trabajo.
2. Que Recalcine no ha vulnerado ni la integridad psíquica de la actora, tampoco se le ha discriminado en razón de su edad ni condición de salud.
3. Recalcine no ha vulnerado la libertad de trabajo de la actora.
4. Que el despido de la actora es justificado, por haberse configurado la causal invocada por su representada.
5. Que la indemnización tarifada del artículo 489 del Código del Trabajo es improcedente.
6. Que nada se adeuda por concepto de daño moral.
7. Que nada se adeuda por concepto de recargo legal.
8. Que nada se adeuda por concepto de devolución de indemnizaciones anticipadas.
9. Que nada se adeuda por concepto de reajustes ni intereses.
10. Que se condena en costas al actor.

Luego solicita tener por contestada la demanda subsidiaria interpuesta en contra de LABORATORIOS RECALCINE S.A. por la señora INGRID HUISPE FUENTES, ya individualizado en autos, solicitando se rechace en costas, sobre la base de los argumentos de hecho y derecho que se exponen a continuación: En aras al principio de economía procesal, concentración y celeridad solicita tener por reproducidos en esta



parte todos los argumentos de hecho y derecho expuestos en lo principal de esta presentación.

Concluye solicitando tener por contestada la demanda de Despido Injustificado y Cobro de Prestaciones deducida en estos autos por doña INGRID HUISPE FUENTES individualizada en autos, en contra de su representada LABORATORIOS RECALCINE S.A y en mérito de los antecedentes de hecho y fundamentos de derecho antes expuestos, y conforme al mérito de la prueba que se rinda en la oportunidad pertinente, sea dicha demanda rechazada en todas y cada una de sus partes, con expresa condenación en costas, declarando en definitiva:

1. Que la demanda sea rechazada en todas sus partes.
2. Que el despido de la actora es justificado.
3. Que nada se adeuda por concepto de recargo legal.
4. Que nada se adeuda por concepto de daño moral.
5. Que nada se adeuda por concepto de recargo legal.
6. Que nada se adeuda por concepto de devolución de indemnizaciones anticipadas.

TERCERO: Que, se celebró la audiencia preparatoria, oportunidad en la que llamadas las partes a conciliación esta no se produjo. Luego, se establecieron como hechos no discutidos:

1. Existencia de un vínculo laboral, desde el 01 de septiembre de 1989 hasta el 31 de enero de 2023.
2. Base de cálculo para los efectos del artículo 172 del Código del Trabajo asciende a \$ 2.221.010.
3. Causal de despido es la contemplada en el artículo 161 inciso 1 del Código del Trabajo, cumpliéndose las formalidades legales; y,
4. Que se suscribió un finiquito, con reserva de derecho, en la que se le pagó – entre otros conceptos- la suma de \$ 24.221.010.-, por concepto de indemnización por años de servicio y se le descontó la suma de \$ 668.472., por concepto de anticipo de indemnización.

Y como hechos controvertidos:



1. Si con ocasión del despido la actora fue discriminada por edad y por su estado de salud, y si se afectó su integridad física y/o psíquica y su libertad de trabajo. Hechos, pormenores y circunstancias.

2. Justificación de la causal de despido invocada.

3. Procedencia del descuento efectuado en el finiquito, llamado “indemnización anticipada”.

4. Procedencia del daño moral reclamado. Hechos, pormenores y circunstancias.

CUARTO: Que, las partes para acreditar sus dichos, incorporaron al proceso los siguientes medios legales de convicción:

PARTE DEMANDANTE INCORPORA

1. Copia carta de notificación de término de contrato de trabajo de fecha 31 de enero de 2023 enviada por Laboratorios Recalcine a doña Ingrid Huispe Fuentes.

2. Copia de Finiquito laboral de fecha 11 de febrero de 2023, donde consta la reserva de derechos escrita a mano por la trabajadora Sra. Ingrid Huispe.

3. Copia de Contrato de trabajo de fecha 1 de diciembre de 1989 con todos sus anexos.

4. Formularios Asignación de Entrenamientos del mes de diciembre de 2022 y enero del año 2023, que dan cuenta de que el cargo de Training Coordinator era desempeñado por doña Ingrid Huispe.

5. Copia de Liquidaciones de sueldo de doña Ingrid Huispe Fuentes de los meses de julio, agosto, septiembre, octubre, noviembre y diciembre del año 2022, y enero del año 2023.

6. Copia de Certificado emitido por el Médico Psiquiatra Christian Weiss Muchmeyer de fecha 15 de febrero de 2023, respecto del tratamiento que mantiene la Sra. Ingrid Huispe con él desde el año 2016

7. Copia de Informe médico de fecha 19 de enero de 2017, firmado por el Dr. Jorge Madrid oncólogo médico de Red Salud UC-Christus, sobre tratamiento de quimioterapia recibido por la Sra. Ingrid Huispe.

8. Copia de Fotografías de las cajas que fueron embaladas por la Sra. Ingrid Huispe



9. Copia de correo electrónico enviado por María J. Muñoz, solicitando a la Sra. Ingrid Huispe, ayuda con las capacitaciones, solicitando también cargar al módulo de analistas.

10. Copia de carta de recomendación de fecha 15 de febrero de 2023 firmada por doña María José Muñoz.

11. Copia de Certificados de residencia de la demandante, Sra Huispe y su grupo familiar, todos domiciliados en Pasaje Río Cruces N°4922, Villa el Alba, Puente Alto.

12. Copia de Certificado de cese de convivencia de fecha 14 de enero de 2014 entre la demandante, Sra. Huispe y su cónyuge Manuel Acosta González.

13. Copia de Certificados de nacimiento de la demandante y de sus hijos, Alex Antonio y Camila Ignacia, ambos de apellido Acosta Huispe con copias de sus cédulas de identidad.

Confesional: Declara Rodrigo Iván Ramírez Monetta, representante legal de la demandada, cuyos dichos constan en registro de audio.

Testimonial: Declara Camila Ignacia Huispe Acosta, Rut 19.244.060-2, Oscar Eduardo Arias Santibáñez, Rut 6.649.324-5, cuyos dichos constan en registro de audio.

Oficios: Se incorpora respuesta de oficio de Dirección del Trabajo;

Peritaje: Declara doña Patricia Amalia Condemarín Bustos, perito psicólogo, cuyos dichos constan en registro de audio.

PARTE DEMANDADA INCORPORA PRUEBA:

Documental:

1. Contrato de trabajo suscrito por la actora.
2. Carta de despido de fecha 31 de enero de 2023.
3. Comprobante de envío de carta a la DT.
4. Certificado envío carta de despido por carta certificado.
5. Finiquito de contrato de trabajo suscrito por la demandante.
6. Liquidaciones de remuneraciones (últimos 12 meses)
7. Descriptor de cargo de la actora.



8. Organigrama de jefaturas por área de mi representada correspondiente al año 2022.

9. Organigrama de jefaturas por área de mi representada correspondiente al año 2023.

10.2 gráficos de marzo de 2023 que muestran la proporción de trabajadores de Recalcine en relación a sus generaciones respectivas.

11. Listado de trabajadores desvinculados en Recalcine S.A por la causal de necesidades de la empresa respecto en enero y febrero de 2023

Oficios: Se incorpora respuesta de oficio de Dirección del Trabajo El Tribunal tiene por incorporada la diligencia requerida.

Documentos electrónicos:

Planilla Excel con los despidos de mi representada y eliminación de áreas correspondiente al año 2023.

1. Planilla Excel que tiene la desvinculación de trabajadores de Recalcine por la causal de necesidades de la empresa respecto en enero y febrero de 2023.

2. Planilla Excel que contiene el listado de trabajadores de Recalcine (total) con indicación de cargo y edad de los últimos 5 años.

https://drive.google.com/drive/folders/17bS1i4SiGV53Rjc59FlmiwnylU9EAuJL?usp=share_link.

QUINTO: Que cabe analizar la acción principal deducida por la parte actora y que dice relación con el hecho que con ocasión de su despido la demandada ha vulnerado el derecho a la no discriminación laboral en su artículo 2°, específicamente en sus incisos segundo, tercero y quinto que disponen: "Son contrarios a los principios de la 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, y las establecidas en el artículo 19 N°1 y 16 de la Carta Fundamental.

Que cabe tener en consideración que la acción de tutela establecida a través de la Ley 20.260, comprende dos tipos de derechos fundamentales, aquellos que tienen un origen constitucional y otros que se les reconoce un origen legal, entendiéndose que éstos pueden ser lesionados durante la vigencia de la relación laboral, o bien, con ocasión del término de los servicios, pues a fin de responder y con ello detener la vulneración a tales

derechos, es necesario que el trabajador de a conocer al ente jurisdiccional, los indicios suficientes de tal vulneración, quedando en manos del empleador, en tal caso y de manera exclusiva, la justificación de la medida adoptada y su proporcionalidad, tal como lo establece el artículo 493 del Código del Trabajo, como a su vez, demostrar que aquél acto, tanto durante la vigencia de la relación laboral, como con ocasión del despido, obedecen a motivos razonables y necesarios.

En otros términos, se entiende que se vulneran estos derechos cuando en el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador se limita el pleno ejercicio de aquéllos respecto de los trabajadores, sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial.

Tomando en cuenta lo razonado precedentemente, la falta de fundamentación de la actuación del empleador que lesiona uno o más derechos fundamentales o su desproporción, serán señal inequívoca de lesión de derecho fundamental, con las consecuencias que ello conlleva en base a la Ley 20.260; en tal sentido al empleador no le ha de bastar como argumentación frente a un reproche de afectación a un derecho fundamental del trabajador, que se ha limitado a ejercer su potestad de mando, sino que deberá justificar adecuadamente, el referido juicio de proporcionalidad.

Cabe considerar que en un juicio de tutela, a la denunciante sólo le corresponde aportar indicios para ilustrar al tribunal que se ha producido esta afectación y vulneración que está pretendiendo, para así generar la “duda razonable” al sentenciador, y la existencia de la misma; ya que aun cuando esta aportación de indicios, implican la obligación de acreditar su existencia, se le alivia la carga probatoria, pues se le exige un menor estándar de comprobación, pues se le pide que proporcione datos o elementos que puedan servir de base para que lo denunciado, se pueda presumir como verdadero.

SEXTO: Que como se dijo inicialmente la acción de tutela se fundamenta en primer término y fundamentalmente respecto a la vulneración el derecho a la no discriminación laboral en su artículo 2° del Código del Trabajo, específicamente en sus incisos segundo, tercero y quinto, la que fundamenta en que con ocasión del término de su relación laboral, la denunciada ejecutó actos discriminatorios en su contra por razón de su “salud” y “edad”, cuyo sustento es la infundada carta de despido que le fue remitida, ya que no expone ningún hecho objetivo, externo y grave que haya hecho insoslayable su despido. Es más, ni siquiera se refiere concretamente a sus funciones y omite por completo su importantísimo rol de coordinar las capacitaciones al personal joven. Obviar su larga y destacada trayectoria, superior a 30 años, consiste en el corolario de estos graves indicios que no permiten más que concluir las reales -e ilegales- intenciones de su empleador

Que del mérito de lo expresado por la parte denunciante, y la prueba incorporada en autos no es posible advertir, que la demandada haya incurrido en la



conducta que se estima vulnerada, concluyendo que la vulneración a la discriminación en razón de su edad y su salud no se configura.

A mayor abundamiento no se incorporó ningún antecedente que diera cuenta de la discriminación de la que alega fue objeto, en este sentido no puede considerarse que el solo hecho de tener 61 años, y ser paciente de cáncer de mama y psiquiátrica, constituyen indicios de que su despido obedezca a aquellas circunstancias, pues en ese caso estaríamos aceptando que la misma estaría dando una especie de fuero o protección al trabajador, que además al no haberse incorporado prueba alguna que diera cuenta de la conducta denunciada, en cuanto a la discriminación por salud, ha sido relevante la fecha de diagnóstico y tratamiento del cáncer de mama que padeció, la que fue acreditada mediante el documento incorporado por la demandante denominado copia de Informe médico de fecha 19 de enero de 2017, firmado por el Dr. Jorge Madrid oncólogo médico de Red Salud UC-Christus, sobre tratamiento de quimioterapia recibido por la Sra. Ingrid Huispe, el que da cuenta de que “Fue operada el 26 de septiembre del 2013, recibió tratamiento de quimioterapia con protocolo AC-TH del 7 de noviembre del 2013 hasta el 23 de enero del 2015 y radioterapia entre junio y julio del 2014. Actualmente (2017) en seguimiento cada 3 meses, tiene indicación de bajar de peso para disminuir el riesgo de recurrencia del cáncer de mama, por lo que tiene indicación de Victoza como medicamento coadyuvante de la dieta”, de lo que se puede inferir que si bien lamentablemente la actora tuvo cáncer de mama, su diagnóstico y tratamiento ocurrió hace a lo menos 9 años, por lo que su despido malamente pudo tener como origen un padecimiento que fue satisfactoriamente superado por la demandante hace tantos años, sin que pueda entonces unirse su desvinculación a aquella circunstancias, en cuanto al padecimiento psiquiátrico si bien se incorpora informe de su médico psiquiatra, el que da cuenta de su tratamiento de larga data, no existe antecedente que permita asociar su desvinculación a dicha circunstancia, no fueron incorporados antecedentes que dieran cuenta que la demandada haya estado en conocimiento del padecimiento de la actora, que aquello hubiera influido en su desempeño, y que por lo tanto, aquella circunstancia hubiera sido tomada en consideración para desvincularla.

Que, también ha sido relevante para esta Juez, al ponderar los antecedentes vertidos en juicio, en particular el testimonio de don Oscar Eduardo Arias Santibáñez, quien manifestó que era el trabajador más antiguo de la empresa, y que incluso habiendo pedido su desvinculación en varias oportunidades desde que se jubiló a los 65 años por edad, lo que ocurrió recién junto con la actora, quien señala tenía a la fecha del despido 71 años, lo que lleva a concluir conforme a las máximas de experiencia, a juicio de esta Juez, no es indicio de que la denunciada discrimine a sus trabajadores por edad y los desvincule llegada cierta edad, en efecto haciendo eco de los dichos del testigos, fue desvinculado, pasada la edad de jubilación, esto es, a los 71 años, en este sentido si para demandada fuera requisito de continuidad en su empresa que sus



trabajadores fueran de mediada o poca edad, no los habría mantenido en sus puestos hasta la sesentena o setentena.

Que, respecto a procedencia o no de la causal invocada, conviene indicar que es perfectamente posible que un "despido" sea injustificado o improcedente, pero que no resulte atentatorio de algún derecho fundamental.

A mayor abundamiento debe señalarse que la mera arbitrariedad no comporta, de suyo, la lesión de un derecho fundamental, por lo que el hecho de no sustentarse la causal invocada en hechos que a juicio de la actora configuren la causal invocada no puede ser considerado como indicio de la vulneración denunciada.

Respecto a la vulneración de la garantía dispuesta en el artículo 19 N°16 de la Carta Fundamental, resulta propio indicar que es evidente que cualquier exoneración o terminación de contrato puede comprometer un derecho fundamental o la integridad psíquica en particular, porque hace que la persona pierda su fuente de realización o de ingresos y la expone a la cesantía. Con todo, lo cierto es que la ley permite y concede, al empleador la facultad de despedir o no a un trabajador. Ahora, si esa decisión discrecional es infundada o carece de mérito, no es asunto que concierna a la tutela de derechos fundamentales, porque la protección especial que contemplada el legislador laboral ha sido reservada para aquellos casos que exceden o que superan la mera arbitrariedad. Consecuentemente, la sola falta de justificación no es constitutiva de un indicio suficiente para entender configurada una vulneración del derecho aludido, con ocasión del despido, por lo que a juicio de esta Juez, en la especie tampoco se ha vulnerado la citada garantía.

Que, respecto a la vulneración de los derechos establecido en el artículo 19 N°1 de la Carta Fundamental, la actora se limita a señalar como fundamento de su denuncia respecto a esta garantía "el haber sido despedida sin ninguna explicación ni motivo siquiera remotamente plausible, luego de más de 30 años de trayectoria, padecer de cáncer, encontrarse en edad de jubilación y contar con una delicada salud mental, ha atentado de forma gravísima contra su derecho a la integridad psíquica", fundamentos que como se dijo no pueden de por si configurar un indicio de vulneración, en este sentido pareciere que la actora confunde la vulneración con ocasión de su despido con el daño que sostiene haber padecido por la decisión de desvincularla, daños que no son cautelados por la acción intentada.

SEPTIMO: Que conforme a lo analizado de manera precedente, y la nula incorporación de indicios suficientes por parte de la actora, sólo corresponde rechazar la acción deducida en lo principal de la denuncia de tutela formulada por el demandante en contra de la demandada, como se indicará en la parte resolutive del presente fallo.



OCTAVO: Que, corresponde resuelto lo anterior, pronunciarse respecto a la acción subsidiaria de despido improcedente, debiendo señalarse que es un hecho no discutido que la demandada invocó la causal de desahucio establecida en el artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo.

NOVENO: Que analizados los elementos de convicción allegados a los autos, conforme lo dispone el artículo 456 del Código del Trabajo, esto es, en virtud de las reglas de la sana crítica, esta sentenciadora ha llegado a las siguientes conclusiones:

a) Que a juicio de esta sentenciadora, atendida la circunstancia que la separación de los servicios del actor se ha producido por decisión del empleador, es necesario considerar que el legislador a través de la Ley 20.260, conmina al empleador en estos casos rendir en primer término la prueba, a fin de acreditar la veracidad de los hechos imputados en la comunicación a que se refiere el artículo 162, en sus incisos primero y cuarto, del Código del Trabajo, viéndose en la imposibilidad de poder alegar en juicio hechos distintos de aquellos indicados en la carta y como justificativos del despido, ello conforme queda establecido en el artículo 454 N°1, inciso segundo del Código del Trabajo; que esta determinación a todas luces tiene cierta lógica pues la judicialización acerca de la calificación del despido, se produce necesariamente como respuesta de la decisión del empleador, en específico respecto de los fundamentos que este tuvo en vista a fin de tomar aquella decisión, y determina que exista cierta coherencia entre los hechos que causan el despido y aquellos que deben ser objeto de prueba.

Que el incumplimiento de esta norma, produce indefensión para ambas partes, pues el trabajador habrá de pretender que se califique que la decisión de su empleador ha sido injustificada, toda vez que ha sido separado de sus funciones sin que se le exprese de forma alguna las razones que se consideraron para proceder de esa manera; y por otra el empleador, también se verá impedido e imposibilitado de demostrar, validar y dar legitimidad a la determinación que significó la desvinculación del trabajador a sus servicios.

b) Que cabe entonces referirse acerca de la calificación del término de los servicios de que ha sido objeto el demandante y para tales efectos, este tribunal fue ilustrado por la demandada con la misiva que le fuera enviada, cuyo tenor en lo pertinente es el siguiente:

“Por medio de la presente, notificamos a Ud. que Laboratorios Recalcine S.A., Rut: 91.637,000-8, en adelante la "Empresa" o "Compañía", ha decidido poner término a su contrato de trabajo a contar de esta fecha, esto es, 31 de enero de 2023. Esta determinación ha sido adoptada en virtud de lo dispuesto en el inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo, esto es, por "Necesidades de la Empresa, establecimiento o servicio".



Los hechos que configuran la causal de despido por la cual se extingue su contrato de trabajo se explican a continuación, así como también las indemnizaciones por término de la relación laboral que le corresponden:

Como es de su conocimiento, Laboratorios Recalcine S.A. es una empresa cuya actividad económica es la producción y distribución de productos farmacéuticos, y como tal, está inserta en un medio en constante cambio, que requiere organizar, ajustar y modificar permanentemente los procesos, con el propósito de ser competitiva en el mercado y sostenible en el tiempo, con pleno respeto de la seguridad, el medio ambiente y el desarrollo sostenible.

Lo anterior exige una revisión permanente de su estructura, a fin de incorporar a sus procesos las nuevas tecnologías, así como detectar las obsolescencias de procesos y funciones que se van generando producto de las modificaciones en las actividades productivas, comerciales y administrativas, las demandas del mercado y las cambiantes dinámicas de las necesidades y requerimientos de los pacientes, la autoridad Sanitaria y de la sostenibilidad de la Empresa.

Producto de la evaluación antes referida, y considerando la disminución de la producción con la cual se ha visto impactada nuestra compañía, se determinó que actualmente existe la necesidad de introducir cambios en su estructura en su área de Departamento Qa I+D a fin de optimizar el uso de los recursos de la Empresa y permitir su sostenibilidad en el tiempo. Por lo anterior, se concluyó que había que realizar una reorganización, que permitiera perfeccionar el organigrama existente en dicha área.

Tal análisis nos impone la necesidad de suprimir el cargo de Asistente Transferencia Tecnológica del cual Ud. es titular, por la causal de "Necesidades de la Empresa" el cual no será cubierto por otra persona, es decir, no se contratará a nadie en su reemplazo, y sus responsabilidades no serán absorbidas por otras funciones”.-

c) Que al respecto cabe tener en consideración que la causal de necesidades de la empresa está referida a una causal de término de contrato de trabajo objetiva, por lo que, para que pueda ser invocada por el empleador es necesaria la concurrencia de ciertos hechos o situaciones que la hagan procedente, no dependiendo de su mera voluntad; así también la misma se encuentra referida a circunstancias graves o irremediables en que se encuentra el empleador, pudiendo tener su origen en motivos derivados del funcionamiento de la empresa, como modernización o racionalización de ella, o en circunstancias de carácter económico, como las bajas en la productividad, cambio en las condiciones de mercado o de la economía, debiendo estos problemas



económicos no ser transitorios o subsanables y aquí el carácter de necesario del despido, constituye un requisito sine qua non de la causal invocada.

d) Que al analizar la referida carta de aviso de despido, es posible indicar que el fundamento de la causal invocada dice relación con “la disminución de la producción con la cual se ha visto impactada nuestra compañía, se determinó que actualmente existe la necesidad de introducir cambios en su estructura en su área de Departamento Qa I+D a fin de optimizar el uso de los recursos de la Empresa y permitir su sostenibilidad en el tiempo. Por lo anterior, se concluyó que había que realizar una reorganización, que permitiera perfeccionar el organigrama existente en dicha área”, que en tal contexto fue incorporada prueba documental consistente en Organigrama de jefaturas por área de mi representada correspondiente al año 2022, Organigrama de jefaturas por área de mi representada correspondiente al año 2023, 2 gráficos de marzo de 2023 que muestran la proporción de trabajadores de Recalcine en relación a sus generaciones respectivas, listado de trabajadores desvinculados en Recalcine S.A por la causal de necesidades de la empresa respecto en enero y febrero de 2023, entre otros datos disponibles (el registro no contiene los cargos de los trabajadores desvinculados, ni el área donde se desempeñaban), y Planilla Excel con los despidos de la empresa y eliminación de áreas correspondiente al año 2023.

e) Que, de la prueba incorporada, solo es posible establecer que la demandada despidió a un sinnúmero de trabajadores entre fines del año pasado y abril de este año, pero nada se acredita respecto a lo indicado en la carta de despido, pues en ella se alega una reestructuración del área de hormonas, la que no puede presumirse por los despidos acreditados en efecto no existe antecedente que permita unir los despidos acreditados con el área indicada, en efecto los organigramas son documentos confeccionados por la demandada sin que se haya allegado al proceso antecedente que permita dar fe de su contenido, en el oficio no se señala el área de los trabajadores despedidos, omisión que se repite en el archivos contenidos en la planilla Excel, que tampoco fue acreditada la causa de la reestructuración alegada por la demandada en la carta de despido, esta es, “la disminución de la producción con la cual se ha visto impactada nuestra compañía” la que constituye en autos el quid del asunto, pues es la razón objetiva por la que se hizo necesaria la reestructuración, en este sentido la demandada nada incorporo, no existe en autos documento alguno que dé cuenta de la disminución de la producción de la empresa como una unidad, teniendo presente además que en virtud de la envergadura de la empresa demandada, debían existir documentos que permitieran estimar su afirmación como efectiva, lo que no ocurrió limitándose como se dijo a incorporar documentos creados por la empresa sin ningún antecedente que permita sostener que son efectivos los datos en ellos establecidos, que además como se dijo la causal invocada en virtud de los fundamentos utilizados y la prueba incorporada carece de la objetividad y gravedad que se requiere, ante la nula prueba aportada para acreditar los fundamentos de la causal invocada, es posible concluir que la determinación que se adoptó con la

demandante resulta ser un acto arbitrario, antojadizo que no justifica la objetividad esperada.

f) Que por las consideraciones expresadas precedentemente, solo cabe calificar que el término de los servicios del cual fue objeto la actora ha sido improcedente, por lo que se dará lugar al pago de las indemnizaciones legales respectivas y la indemnización por años de servicios, incrementada en un 30%, conforme lo establece la letra a) del artículo 168 del Código del Trabajo, porcentaje que se calculara sobre la indemnización por años de servicios pagada a la demandante de \$24.221.010, suma reconocida por la demandada.

g) Que, respecto a lo solicitado por devolución del descuento de AFC, conviene indicar que a juicio de esta magistrado, aquellas prestaciones no debe ser restituida a la actora, aun cuando se haya declarado improcedente su despido, ya que la misma no invalida el despido del que fue objeto, conclusión a la que se arriba en virtud del análisis de lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 168 del Código del Trabajo, en el evento de no ser acreditadas las causales del artículo 159 y 160 del mismo cuerpo legal, se entenderá que el término se produjo por la causal del artículo 161 inciso primero, estas es, necesidades de la empresa, únicas hipótesis entonces que permiten y producen el efecto de modificar y/o dejar sin efecto la causal mal invocada por el empleador, situación que en autos, no se produce.

Que, además el sentido del artículo 13 de la ley 19.728, no admite otra interpretación, como asimismo se desprende del artículo 52 de la misma Ley, el que dispone que acogida la pretensión del trabajador, deberán pagarse la prestaciones que corresponda conforme al artículo 13, es decir, el pago de las indemnizaciones con la imputación establecida en el inciso segundo del mismo, pues de otro modo habría señalado el citado artículo 52, que el pago debía realizarse conforme al artículo 13 salvo en lo dispuesto en su inciso segundo, hipótesis que el legislador no contempló.

Que por ultimo conviene indicar, que entender de una manera distinta, la aplicación del artículo 13 ya citado, significaría establecer sanciones al empleador adicionales a las que la ley contempla en el evento de declararse el despido de un trabajador como improcedente, injustificado, o indebido, lo que en nuestra legislación no resulta posible, pues las normas que regulan estatutos sancionatorios, son y deben ser de derecho estricto.

Que, en virtud de lo señalado y analizado precedente solo cabe rechazar lo solicitado por el concepto en análisis.

h) Que, respecto a la devolución de lo descontado restituir el monto descontado por concepto de “Indemnizaciones Anticipadas”, equivalente a \$668.472, no fue acreditado por la demandada que lo descontado tenga su origen en un pago de



indemnización por años de servicios, por lo que solo cabe acoger lo solicitado por dicho concepto, como se dirá en lo resolutivo del fallo.

i) Que, en cuanto al daño moral reclamado, siendo su fundamento “Ya se ha desarrollado latamente que el despido invocado por la denunciada es ilegítimo y encubre una discriminación prohibida, además de vulnerar a lo menos dos derechos fundamentales. Siguiendo con esto, el despido tan injusto y sensible para la actora, no hizo nada más que agudizar de forma gravísima sus padecimientos psiquiátricos, lo que le ha ocasionado un daño moral que es enteramente atribuible a la denunciada”, atendido que fueron descartadas las vulneraciones denunciadas, y que como se dijo que cualquier exoneración o terminación de contrato puede comprometer un derecho fundamental o la integridad psíquica en particular, porque hace que la persona pierda su fuente de realización o de ingresos y la expone a la cesantía, aquello resulta reparado con el recargo legal establecido en el artículo 168 del Código de Ramo, sanción que el legislador previo para aquellos caso en donde la causal invocada no fuera procedente, como ocurrió en autos.

DECIMO: Que, prueba ha sido valorada conforme a las reglas de la sana crítica, y los demás antecedentes allegados a los autos en nada alteran lo resuelto de manera precedente.

Por estas consideraciones y, visto además lo dispuesto en los artículos 2, 7, 63, 161, 162, 168, 172, 173, 425, 444, 453 y 454, 456, 459, 485, y 489 del Código del Trabajo; artículo 19 N° 1, y 16 de la Constitución Política de la República, y demás normas legales vigentes, **SE DECLARA:**

I.- Que se rechaza la denuncia de tutela laboral.

II.-Que, se acoge la petición subsidiaria, y se declara que el despido de que fue objeto la demandante, por aplicación del inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo, es improcedente.

III.-Que en consecuencia la demandada RECALCINE S.A., R.U.T.: 91.637.000-8, deberá pagar a la actora, las siguientes sumas por los conceptos que se indican:

a) \$7.266.303.-, por indemnización por años de servicios, ya aumentada en un 30% conforme lo dispone la letra a) del artículo 168 del Código del Trabajo.

b) \$668.472.- por descuento indebido.

IV. Que las sumas antes mencionadas deberán ser pagadas con los reajustes e intereses que establece el artículo 173 del Código del Trabajo.

V. Que en lo demás se rechaza la demanda.



VI. Que no se condena en costas a la parte demandada por no haber sido totalmente vencida.

VII. Ejecutoriada que se encuentre la presente sentencia cúmplase con lo dispuesto en ella, dentro de quinto día. En caso contrario, certifíquese dicha circunstancia y pasen los antecedentes al Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional de Santiago.

Regístrese, notifíquese, ejecutoriada que se encuentre la presente sentencia y archívese en su oportunidad.

RIT : T-674-2023

RUC: 23- 4-0470053-7

Pronunciada por doña DANIELA DE LOS ANGELES GONZALEZ MARTINEZ, Juez Suplente del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

En Santiago a once de diciembre de dos mil veintitrés, se notificó por el estado diario la sentencia precedente.

