

Causa	RUC: 21-4-0336216-3	RIT: <b>T-10-2021</b>
Materias	Art. 19 N° 1 CPR. Derecho a la vida y la integridad Art. 19 N° 4 CPR. Vida Privada y Honra Costas Feriado proporcional Indemnización sustitutiva de aviso previo Otras Indemnizaciones Reajustes e intereses Remuneraciones	Código L002  Código L005 Código L021 Código L035 Código L045 Código L049 Código L054 Código L059
Procedimiento	Tutela – Aplicación General	
Demandante	JUAN CARLOS SUMONTE MAUREIRA	C.I. 12.374.489-6
Abogado	Juan Dionisio Rebolledo Larenas Miguel Eduardo Vargas Garrido	C.I. 17.886.320-7 C.I. 17.886.328-2
Demandado	TRANSPORTES HM SPA	RUT 76.754.512-6
Representante	Matías Ernesto Aguilar Yáñez	C.I. 17.675.617-9
Abogado	Guillermo Andrés Garcés Almonacid	C.I. 15.746.873-1
Juez Suplente	PABLO RODRÍGUEZ BUSTOS	

Linares, veintitrés de agosto de dos mil veintiuno

**VISTO, OÍDO Y CONSIDERANDO.**

**Primero: Partes del juicio.** Que, ante este Segundo Juzgado de Letras de Linares, en procedimiento de tutela de derechos fundamentales, se conocieron los autos, **T-10-2021, RUC 21-4-0336216-3** cuyas partes de este juicio son: por una parte como demandante don **JUAN CARLOS SUMONTE MAUREIRA**, chofer de camión, cédula nacional de identidad N° 12.374.489-6, con domicilio en Baquedano N° 75, de la comuna de Linares; y, por la otra y como demandada, **TRANSPORTES HM SpA.**, RUT N°76.754.512-6 del giro de su denominación, representada legalmente por el Sr., Matías Ernesto Aguilar Yáñez, cédula nacional de identidad N° 17.675.617-9, ambos con domicilio en Camino Buen Amigo S/N (frente a Callejón El Aromo, Camino a Palmilla), comuna de Linares.

**Segundo: Demanda.** Que, don **JUAN CARLOS SUMONTE MAUREIRA** interpone contra **TRANSPORTES HM SpA.**, denuncia por vulneración de garantías fundamentales con ocasión del despido y además, demanda cobro de prestaciones e indemnizaciones laborales, por los siguientes fundamentos:

Refiere que ingresó a prestar servicios para la denunciada el día 15 de diciembre de 2.020; que la naturaleza jurídica del contrato Individual de Trabajo era a plazo fijo, con fecha de término para el día 26 de febrero de 2.021; que los servicios para los cuales fue contratado eran de conductor de transportes de carga;



que la remuneración para los efectos del artículo 172 del Código del Trabajo debe considerar únicamente la remuneración correspondiente al mes de enero de 2.021, la cual ascendió a la suma de \$946.517 pesos brutos.

En cuanto a los hechos que fundan la acción de tutela laboral expone que la relación laboral con el denunciado – por sus jefes y representantes - siempre se desarrolló en un ambiente muy complicado, ello por las malas relaciones laborales que existían en la empresa, al punto de ser normalizado que quienes trabajasen en dicho lugar fueran tratados de las formas más deleznable de trato humano.

En lo que respecta al demandante, los problemas eran puntualmente con el jefe y socio - en los hechos, el dueño – de la empresa Sr., Hugo Aguilera.

Afirma que en la empresa existía un wasap grupal, en el cual estaban todos los choferes de ella y los jefes, es decir, Sr., Hugo Aguilera y su hijo. En dicho grupo se impartían las órdenes, además, era el medio informativo de la empresa – no obstante - este grupo también era utilizado por el Sr., Hugo Aguilera para hablar negativamente de quienes no eran de su agrado, aseverando que en lo que respecta a su persona, el Sr. Aguilera utilizó este grupo para humillarlo y denigrarlo en reiteradas ocasiones.

Sostiene que desde el día 08 de febrero de 2.021 al día 12 del mismo mes, el Sr., Aguilera envió al grupo en comentario un cúmulo de audios faltándonos el respeto a los trabajadores, especialmente a cuatro de aquellos. En este sentido, destaca un registro de audio, el cual transcribe: *“Hola muchachos buenos días, oigan les voy a decir un par de cosas, al que le caiga el poncho póngaselo no más y al que no paso de noche por ahí y no escucho el mensaje, ni lo vio tampoco, voy a partir primero porque yo revise los camiones el fin de semana, y don Raúl Valdés cuando usted llevo a pedir pega aquí me dijo que no tenía ningún problema, no tenía familia no tenía más o menos ninguna wea, no tenía ningún apuro de irse así que, pero aquí todo el tiempo que lleva trabajando, se baja del camión y parte y el camión suyo esta asqueroso, lo mismo que el del David herrera pero el suyo esta mucho más asqueroso, así que el camión la próxima semana lo voy a revisar tiene que estar limpio, porque no se quién me dijo lo quien pasa que el escobillón es muy pesado, yo he hecho aseo en mi casa en todos lados y los escobillones no son puta para nada pesados, así que quiero amigo que el camión lo mantenga limpio porque alguien le ve el camión va a decir puta este viejo dirán no lava el camión y los jefes menos, esa wea no, es la presentación de esta cuestión, tiene que funcionar así que los que anden con el camión sucio cabros péguenle una limpia porque agua hay, no está ahí el problema, así que hay que hacerlo, segunda cosa ahí yo creo que son cuatro que andan atornillando al revés esos que no quieren trabajar los sábados, esos que puta weon a mí me parece como el forro, a los que dijeron saben perfectamente quienes son por ejemplo: no que voy a dejar el camión hay, vo’*



*ándate en el camión no más, hay los cagay a todos, esos weones están absolutamente cagados de la cabeza, aquí los camiones cabros van a quedar donde nosotros decidimos que quede, no van a quedar en otro lado porque esta wea no la mandan ustedes, el imbécil al cual ustedes le trabajaban antes, y que hacían lo que querían supongo que ya murió ya, así que la wea no es así, me parece absolutamente denigrante, me parece un perro de mierda hijo de puta mal parido weon, los weones que tratan de hacerle trancadilla a los weones nuevos, o a los cabros nuevos que llegan que quieren trabajar, que tienen necesidades, a ustedes gracias a dios al 90% por ciento de los que hay aquí el estado les dio una casa, gracias a weones de mierda como dicen ustedes como yo o como otros mucho más grandes que yo, que pagamos impuestos, el estado a ustedes les regalo una casa, hay un par de personas aquí que no tienen casa y que tienen que pagar arriendo tienen que pagar cosas, la necesidad de esa gente son distintas y ustedes no weon que tení que hacerlo aquí tení que hacerlo allá, que no que puta que no tení que trabajar, que no tení que hacer esto que bueno tení que hacer esto otro, dejen a la gente trabajar tranquila weon, si ustedes no quieren trabajar el día sábado avisen un par de días antes, no tengo ningún problema yo voy a tener ahí un piloto voy a mandar el camión a trabajar, y no tengo ningún problema weon que el camión salga a trabajar tres cuatro cinco días más tarde cuando el camión llega hay a ustedes se lo entregaran, pero no tengo problema para eso, los que quieran pedir permiso la misma wea, avisan cuando ya están programados puta la wea oye weon, puta Juan Carlos Sumonte tu anduviste weon 400 km porque no tenías restricción llegaste al sitio en vez de ir hacer la restricción te fuiste a... en vez e ir a sacar la revisión te fuiste hacer otra wea, después weon sabiai que hoy teniai que ir a cargar y después a las 10 de la noche, puta justo me di cuenta que tenía hora para un examen, wea po' weon esos cuentos viejos cuéntenselo a otro, weon yo estoy demasiado viejo para ese tipo de cuento, y vale para todos cuando quieran permiso avisen un par de día antes, yo voy a tener un piloto y el camión tiene que seguir girando, el camión no está para hacerle el sueldo a ustedes cabros, el camión esta para pagarse, esta pa' que la empresa siga funcionando siga creando pega y después esta su sueldo, así que la wea no es con ustedes, David Orrego la próxima vez que digai que yo soy un conchesumadre porque mira weon yo soy menos conchasumadre que vo' donde me pari, la próxima vez que digai que te pase un tranque, yo a vó te conocí manejando una carretilla weon, así que puta la próxima vez compadre la wea va hacer distinta ah, te lo voy a decir porque ya es wea ya, la otra vez no lo voy a cagar voy a tirar una licencia, la tiraste, weon si a mí no me afecta en nada, si a vo' te pagan la licencia será problema tuyo, después te hiciste el enfermo weon, y vo no estabai enfermo, no estuviste nunca enfermo, y quien te pilló weon el Matías con tu mujer hablando que te quedai botado en el suelo weon*



*para que te paguen, como lo habían hecho con el Sergio, vo' contay wea en la casa y seguramente tu mujer se cree más pilla que el resto po' weon, seguramente te voy a decir altiro weon si la vieja hubiese sido pilla no se fija en vó seguramente era como otro y te lo digo a vo' personalmente porque ya hay webiado demasiado, así que no tengo ningún problema en decírtelo y a mi weon me da lo mismo no tengo problema en decírtelo, mira miedo no lo conocí nunca ah, porque puta ustedes de repente cuando...cuando llegan a buscar pega, no tengo ningún problema conozco Chile entero mándenme para donde quiera y el día jueves ya andan webiando ya, así que eso ya aquí no vas a pasar, pero lo que si me molesta weon y me indigna que los que andan webiando puta he todos sabemos quiénes son, porque todos lo dicen, yo escucho las mismas wea, y espero que se les pase y puta todo les parece mal y chucha no se po' weon, los que dijeron puta vaya a san Gabriel a buscar pega weon que viene a wear aquí, y aquí la wea es como las weas, y ustedes porque están, si bien o mal cabros ustedes les da que comer a su familia con la plata de aquí yo he tenido harta paciencia, he respetado hartito, pero lo que usted anda haciendo don miguel me parece como las weas, créame se lo digo altiro me parece como las weas, porque un hombre como ud así como usted puta le ha hecho a otras cosas, debiera pensar un poco distinto y decir una cosa distinta y no mandar a la demás gente hablar para cagar a la demás gente ah, si están bueno san Gabriel vaya po' yo no tengo ningún problema vayan para allá cabros los que quieran ir allá, adonde ustedes necesiten que los traten como las wea, porque parece que hay que tratarlos mal, si los tratan bien no funciona la wea, yo cada vez que hablo por aquí hablo por aquí y porque digo los nombres, porque weon para que los otros sepan que uno no es weon que sabe no le hagan trancadilla a la gente weon, mira weon que le hagan trancadilla a Joel, puta el hombre tiene necesidad, que le hagan trancadilla a don Luis barros me preocupa weon un poco menos, porque el hombre tiene mejor curriculum que ustedes cabros, por lo menos en los camiones en la wea que yo necesito en lo personal chucha no tengo idea po' weon, me da lo mismo lo que le haya pasado lo que allá hecho lo que digan hay no estaba problema mío pero en cuanto a piloto el hombre tiene más curriculum que varios que los de aquí que varios, así que puta tengo que soportar que la vieja los rete en la casa weon aquí ustedes andan dejando la caga aquí, dejen sus problemas en la casa , al que le guste estar aquí bien y el que diga que san Gabriel es tan weno váyase pa' allá las otras empresas también deben ser muy buenas, pero porque mandan a los otros porque no se van ustedes de aquí, si los llaman y dicen aquí está la papa aquí esta wena la wea aquí ganamos millones weon, allá estamos puro weiendo esa wea puta que molesta rotundamente, esa wea es algo puta que yo no sé weon, yo normalmente saludo a todo el mundo weon a ustedes les gusta estar donde no los saludan weon, donde son weones los nombran como perro, y en donde les dicen a*



YPVDVXVXCK

cada rato que son ladrones, si esa wea es así puta no tengo ningún problema cabros en que lo hagan se vayan pa' allá, ustedes saben dónde están mejor pero lo que no entiendo, es porque ustedes le dicen. A la gente váyanse para allá amigo, allá esta weno y ustedes están como weones aquí po' weon, no será que ustedes allá han ido a buscar pega y no les han dado, o le tienen miedo a que la otra gente les haga sombra, no weon, si aquí cada uno tiene que y trabajar y tiene que trabajar en su camión y andan dando vuelta con la cara wena la wea les va a dar su sueldo, ahora todos quieren ganar millones pero cuando el papá le dijo, así como la foto que pone José romero hay weon los versos que pone adonde el papá les dijo a ustedes que el asaón era más pesado que un lápiz weon, puta hay no se acordaron hay fueron al colegio entonces les voy a pedir cabros que corten su wea porque puta, saben que varios viejos que se han ido de aquí se han ido porque ustedes mismos, ustedes ese grupo weon los chorea po' weon, entonces eh no se cual el gusto de hacer cahuín, cual es el gusto de decirle a la demás gente que no trabaje si la demás gente tiene necesidades distintas a las de ustedes weon, a lo mejor el weon quiere que su gente ande mejor, y a lo mejor a ustedes no les preocupa eso puede ser también, pero me parece como la raja que le hacen haciendo trancadilla a la gente y diciendo wea, si por lo demás aquí no pasa weon, entonces a ustedes les gusta que les paguen el sueldo de a gota, esta otra semana te pago el resto, y la wea acuérdense que aquí los sueldos se deberían pagar el día 10 , y sin embargo el día 5 o el día 3, eso también depende que hay muchos personajes de ustedes que se quedan con la guía hasta el último día, hay que andársela sacando la wea, y después cuando no les pagan chucha oiga no si a mi debieran haberme pagado porque yo la entregue, no es así la wea po' cabros, el weon que no las entrega le caga el día de pago a los demás, pero el día de pago siempre ha sido el día 10 que aquí se pague antes, y se ande weando atrás de ustedes para que entreguen las guías ese es otro problema así que chucha hablen que los que están webiando, y mandan a los otros a reclamar porque ustedes no se animan o no tiene la personalidad o la wea, yo les digo altíro más viatico cabros no van a tener porque yo creo que está bien, es más yo creo que las amarras son mucha plata, los que saben que san Gabriel esta mejor debieran saber que allí por lo menos un 30 o 40% menos pagan por las amarras, así que si las tengo que bajar las voy a bajar y el que quiera abandonar el camión, no tengo ningún problema, y el que no - no, pero le vuelvo a repetir el que quiera permiso avise dos días antes, y se acaba la wea no hay ningún problema y el camión sigue girando y lo espera cuando vuelva, si vuelve la wea una semana más tarde porque le toco para el otro lado, cago no más po' weon si esta wea es así, distinto es si se le accidenta un cabro si se le murió un familiar esas weas no la predicen ustedes ni nadie pero no me van a decir weon que no saben cuándo tienen la hora al médico eso no, esa es una frescura de raja es wear, puta weon, porque ustedes tienen que



*wear por algo, pero nosotros no somos weon ese weon del camión y medio, que ustedes al final terminaban mandado más que el weon, aquí primero ustedes no me van a mandar nunca, no estoy ni hay con los consejos que ustedes me dan weon, para que ustedes den consejo tienen que haberlo hecho mejor que yo para yo aceptarles un consejo, eso como primera cosa, porque de lo contrario lo transformamos en paco po' weon, ya no sabe si es paco o psicólogo para sacarle un parte a un weon le saca un tremendo refrán weon que chucha que mire que esta wea, que no. Que no le debiera hacer, porque puta porque wea, no weon no yo aguanto que ningún paco culiao a mí me dé un consejo, pero tampoco me gusta que vengan a decirme como lo hacemos nosotros, supuestamente alguien que lo ha hecho más mal que yo seguramente ha tenido menos posibilidades, justamente ha tenido weon más mala suerte no sé, no se po' weon me pueden decir cualquier cosa, pero no me pueden decir que lo hago mal porque yo hecho lo hecho mejor que ustedes po' cabro hasta aquí por lo menos, no digo que mañana, me puede pegar un costalazo me llevo a cagar, bueno me cago yo po' weon, pero no voy a cagar por los consejos de ustedes, así que primero los camiones como les dije yo, puta que estén impecables, hay varios que los tienen impecables, pero hay otros que no se si están peleados con el agua o con el escobillón para lavar las weas, pero no esa wea es una herramienta de trabajo que vale mucha plata y esa es su pega, eso es lo que les da de comer por lo menos mientras estén aquí lo que les va a dar de comer va a ser esa wea, así que tienen que mantenerlo como yo quiero weon no como ustedes quieran weon, así que esa wea les quería decir pero créanme estoy más choreado que la chucha, porque ya no es la primera persona, el pincheira no era tan como las weas como ustedes decían, yo lo conocía, pero ustedes lo aburrieron weon, puta ustedes le hacen cada vez que ven estos cabros nuevos, a ustedes no los inflan, y le van a tratar de hacer la vida imposible, esa wea no weon, voy a tener que andarles diciéndoles yo weon metete en tu camión, y manda a esos weones a la cresta, eso quieren que les diga, esta wea no wea no es así, po' cabros esta wea yo pretendo que sea una empresa, estoy metido en esta wea, seguramente voy a seguir metiéndole plata a esta wea, y no voy aguantar que ustedes vengan a decir.... ustedes weones, decirle a los viejos lo que tienen que hacer po' weon, que hace esto que hace esto otro, porque no lo hacen ustedes, porque así como le dijeron a los que dejaron el camión en Temuco, que no lo dejara que se viniera en el camión, porque no lo hacen ustedes, porque te aseguro que en Victoria te agarran los pacos y por weon no voy a sacarte y te dejo todo el fin de semana preso por weon, porque ahí mismo digo que la wea te la estoy robando que yo dije que la wea había que dejarlo allá, así que siempre piensen que yo soy a lo mejor puedo ser un poco más vivo que ustedes, por eso estoy donde estoy y no soy un weon como ustedes creen que buscan la carga que ustedes dicen esta wea, que ustedes dicen esta otra, que*



YPVDVXVXCK

*ustedes trabajan a la hora que quieren, llegaron a trabajar a una wea, donde es empresa weon, y por eso ustedes todos han andado por san Gabriel y no han estado a gusto porque allá tampoco weon los dejan hacer lo que ustedes quieran, allá menos que aquí todavía, entonces tienen que hacer eso les guste o no pero tienen que hacerlo y traten de no hacerle más trancadilla a los cabros nuevos que llegan, porque van a llegar otros cabros nuevos y ya puta no se po' weon, esa wea que tienen ustedes que los camiones nuevos no que tienen que tener los camiones nuevos los weones más viejos, esa wea existía en el weon que ustedes trabajan weon, pero aquí no, aquí la wea los que firmamos los papeles para que nos entreguen esas wea somos nosotros por lo tanto yo sé a quién se lo paso, el resto la wea da lo mismo lo que piensen ustedes, ustedes andan trabajando y dedíquense a trabajar, así que tamos claritos, el que le guste esta wea, el que crea que la cago y lo está haciendo mal, ustedes creen que todo lo hacen bien po' weon, resulta que todo lo que hacen lo hacen bien, pero chucha hay no chucha los cabros, weon que estaban al frente de esta wea ahora, puta weon se mandó varios años de universidad y ustedes le van a venir a decir cómo se iba no weon po' weon péguense la cache y si les gusta trabajar así bien ,y de lo contrario bien también, así que piénsenlo porque esta wea no puede ser así ”.*

Sostiene que, de la lectura del texto precedente, se lee como su jefe trata de forma denostativa, vil, con garabatos e insultos que van mucho más allá de la debida paz y armonía que debe existir en cualquier tipo de relación laboral.

Igualmente, comenta que el Sr., Hugo Aguilera le envió otros audios, señalando -en lo particular a su persona- que: “Juan Carlos trata de sacarle un poco al sueldo po' weon porque si no mañana me voy a caer que te mantenga la vieja y después los cabros, y después la wea y al último voy a tener que dormir con ella, y pa' esa wea no voy hacer nunca más capaz po' weon así que trata de sacarle un poco al sueldo, como yo como con mi sueldo weon y trabajo más que tú y alego menos”. “weon ponete bien los pantalones y este mensaje no lo escribió el hombre del teléfono así que, párate un poquito Juanca si no querí trabajar los fines de semana es fácil weon ásete empleado público, y de lo contrario deja el camión hay no más, en el sitio y no tengo ningún problema, y si querí lo dejai en otro lado, yo mismo lo voy a buscar pero basta con la wea, el otro día me chorie weon por exactamente lo mismo, no dejan trabajar a la gente tranquila y ustedes tampoco quieren trabajar, como es la wea, yo a la pinta que le den ustedes no voy andar weon, finalmente somos nosotros los que ponimos la plata así que si a ustedes les gusta bien cabros y si no bien también, pero no me vengai a mí a parar los carros weon porque la cosa no es así, yo aquí estoy para dar pega y ustedes están para trabajar, y si no quieren trabajar fácil dejen de trabajar, para empleados públicos weon trabajar de lunes a viernes o de lunes a jueves es fácil, la wea así que no, no



*me me vengai a mí a parar los carros Juan Carlos porque mira weon no le he tenido miedo a nadie en el mundo porque no lo conozco y menos a ustedes cuando hablan”.*

Además, sostiene que el mismo día 12 de febrero de 2.021 el Sr., Aguilera, le envía un audio, que se transcribe a continuación y que se refiere al despido verbal: *“Ándate para el otro lado, deja el camión hay no más ándate para el otro lado, anda dejarlo si queri si no lo dejai hay mismo, me da exactamente lo mismo las dos cosas, pero sabi que, no vengai con lo de pantalones PORQUE DE LO CONTRARIO TE VOY A DECIR QUE NOS VEAMOS EN LA PLAZA Y , estoy seguro que para eso no los vay a tener, así que déjalo hay no más Juan Carlos y listo, y espero que pagarte lo que tengo que pagarte y chao, chao no más no te preoupí porque te pasaste para el otro lado po’ weon, no estay na tratando con el perro de la esquina po’ weon, esta wea no es así, no es como ustedes creen todo el tiempo, no es que mire yo allá yo acá, no weon es como nosotros decimos, el resto, me importa una verdadera raja lo que digan los demás, lo que ustedes tienen que hacer es que si quieren trabajar de lunes a viernes, empleado público y chao po’ weon, esa es la mejor wea y hay harta pega, si ustedes quieren trabajar de piloto tienen que hacer exactamente lo mismo que uno les está diciendo aquí, el resto son puras weas no más, así que pa’ que hablai tanto yo por eso que tu pasaste Juan Carlos, se tres veces antes que vo’, no tengo y la conozco más que vo’ y pase por otra wea distinta que vo’, así que no vengai agrandarte conmigo si no vai a quedar chico más abajo del suelo, así que si puedes si te ofende que te digan que tienes que trabajar, deja el camión en el sitio, yo mismo lo voy a buscar o lo mando a buscar no te preocupí”.*

De esta forma asevera que queda bastante claro que fue despedido verbalmente, puesto que, en rigor, su ex empleador le solicita la entrega del camión, por lo que cualquier despido posterior cumpliendo con los requisitos legales será ineficaz, ya que previamente fue despedido verbalmente y sin causa justificada.

Asimismo, destaca que el mismo día 12 de febrero de 2.021 hizo entrega del camión, siendo aproximadamente las 23:30 horas, en el domicilio de la empresa.

En cuanto a los hechos posteriores al despido, comenta que presentó un reclamo ante IPT de la ciudad de Linares, signado con el N° 703/2021/80, interpuesto con fecha 16 de febrero de 2.021, llevándose a cabo el comparendo respectivo de forma remota, el día 01 de marzo de 2.021, sin embargo y es con ocasión de este procedimiento administrativo que tomó conocimiento de que su ex empleador - luego del despido verbal del día 12 de febrero de 2.021 - le envió carta de despido invocando erradamente como causal de término de contrato de trabajo la establecida en el artículo 160 N° 4 del Código del Trabajo, esto es, “4.- Abandono del trabajo por parte del trabajador, entendiéndose por tal: a) la salida intempestiva e





injustificada del trabajador del sitio de la faena y durante las horas de trabajo, sin permiso del empleador o de quien lo represente, y b) la negativa a trabajar sin causa justificada en las faenas convenidas en el contrato”.

Destaca que contiene como fecha de término el día 15 de febrero de 2.021, pero, con fecha de envío el día 26 de febrero de 2.021.- Así, arguye que con ocasión de su despido verbal no se le exhibió carta de despido, por lo que desconoce su contenido, sin embargo y de la sola lectura del proyecto de finiquito entregado por la empresa así como el acta de comparendo ante Inspección del Trabajo, hay ciertas inconsistencias que por sí y ante sí hacen indebido el despido, las cuales resume del siguiente modo:

i. El despido se produce el día 12 de febrero de 2.021, en tanto que la carta se envía recién el día 26 del mismo mes.

ii. Que, los hechos de la carta son que el suscrito se ausentó al lugar de trabajo desde el día 15 de febrero de 2.021, sin embargo y para los hechos descritos en la carta se cita erradamente la causal del artículo 160 N° 4 del Código del Trabajo, confundiendo la causal de ausencia injustificada con alguna de las hipótesis del “abandono del lugar de trabajo”.

iii. Que, el reclamo fue interpuesto el día 16 de febrero de 2.021 ante IPT de la ciudad de Linares, en tanto que la carta de despido es del día 26 del mismo mes, por lo que presume fundadamente que la carta en cuestión fue la respuesta a la notificación previa, por parte de IPT, del reclamo administrativo.

En cuanto a las garantías fundamentales que asevera fueron vulneradas, expone que estima vulnerada LA INTEGRIDAD FÍSICA Y PSÍQUICA, prevista y protegida en el inciso primero artículo 19 N° 1 de nuestra Constitución Política de la República, al disponer dicho texto que:

*“Artículo 19. La Constitución asegura a todas las personas:*

*1° El derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de la persona”.*

En cuanto a los hechos, destaca en primer lugar que la duración de la relación no fue muy extendida en el tiempo, razón por la cual no hubo un sometimiento permanente a los actos que atentan en contra de las garantías fundamentales conculcadas, no obstante ello, la jurisprudencia regente ha establecido que: *“Ahora bien, para que estemos frente a una vulneración a la integridad física o psicológica del actor, se hace necesario que exista un acto del empleador que importe un atentado directo, que no lo menoscabe en su condición de persona humana, que lo ridiculice o estigmatice frente al resto de sus compañeros de trabajo”* (1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, Rit T-186-2014). Agrega el profesor Ugarte respecto de este fallo que: *“Como se ve en estos casos, una sola y exclusiva conducta empresarial puede estar en condiciones de afectar la integridad física y/o psíquica del trabajador, y, por tanto, ser considerada una lesión a este derecho*



*fundamental, en aplicación de las normas sobre tutela laboral*". (DERECHOS FUNDAMENTALES, TUTELA Y TRABAJO, Ugarte Cataldo, José Luis, pp., 139.).

En este sentido, menciona reflexión del Sr., Polanyi, quien señala: *"La supuesta mercancía llamada fuerza de trabajo no debe ser manipulada, usada indiscriminadamente, o incluso dejarse ociosa, sin afectar también al individuo humano que sea el poseedor de esta mercancía peculiar. Al disponer de la fuerza de trabajo de un hombre, dispondrá incidentalmente de la entidad física, psicológicamente y moral que el "hombre" al que se la aplica este título"* (POLANYI, K. La Gran Transformación, Fondo de Cultura Económica, México, 2001).

Explica que, se entiende por integridad física aquella que: *"Implica la preservación y cuidado de todas y cada una de las partes del cuerpo, lo que conlleva al estado de salud de las personas. Mientras que la integridad psíquica es la conservación de todas y cada una de las habilidades matrices, emocionales, intelectuales y psicológicas"*. (Guzmán, J.M, El Derecho a la integridad Personal. CINTRAS, Santiago, 2007., p. 1.).

Manifiesta que el reconocimiento de este derecho implica, que nadie puede ser lesionado o agredido físicamente, ni ser víctima de daños mentales o morales que le impidan conservar su estabilidad psicológica, tanto por acción como por omisión. Al respecto existe un parámetro de normalidad respecto de determinadas conductas del empleador, que pueden interrumpir un estado de tranquilidad mental, el punto es aquel en que esa intranquilidad pasa a ser de tal entidad que rebasa los límites dados, puesto que no podemos incluirlo dentro de la normalidad de vaivenes que sufre el ser humano.

Comenta que de todo lo descrito en este libelo, resulta evidente que se le ha causado un daño psicológico ante el trato vejatorio y discriminatorio, y no solo a él como trabajador, sino que, a su pareja y sus hijos, como inclusive el denunciado le habría tratado de delincuente, todo por tener cierto antecedente penal, y lo peor de todo, es que lo hace en un contexto de conversaciones de wasap grupal, donde había más trabajadores de la empresa.

En efecto, expone que el derecho a la integridad física y psíquica es una garantía constitucional, que la doctrina ha sostenido, que el ordenamiento jurídico no reduce el derecho a la vida a la mera subsistencia biológica, sino que a un vivir en condiciones de dignidad humana. La vida humana incluye su dimensión corporal y psíquica, vale decir, participa de la vida integral del ser humano en su conjunto, de modo tal que, una afectación a la integridad del cuerpo constituye un atentado al proceso de desarrollo de la vida humana. Adicionalmente, se ha señalado que, en cuanto a la integridad física, los actos ejecutados por el empleador que lesionan éste



bien jurídico constituyen un acto de gravedad absoluta, teniendo en consideración que frente a este bien jurídico, la Constitución impone a terceros un deber genérico de abstención, que en el ámbito de las relaciones de trabajo, particularmente en los artículos 184 y siguientes del Código Laboral, imponen al empleador una posición de garante de la vida y salud de todos los trabajadores, de suerte que, pesa sobre él una carga adicional de velar y respetar el sano desarrollo y desenvolvimiento de cada trabajo, en su aspecto psíquico, en cuanto trabajador y en consideración a cada instante en que éste presta servicios personales en su favor

Destaca que uno de los derechos protegidos por medio de esta acción es el denominado “Derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de la persona”, consagrado en el N° 1 del Artículo 19 de nuestra Constitución Política de la República, y es justamente este derecho uno de los que fue conculcado en el acto vulneratorio, toda vez que asevera que fue expuesto a una serie de vejámenes por parte de su ex empleador, afectando su integridad psíquica al hacerlo vivir situaciones indignas y bajo una presión extrema, con garabatos de muy alto calibre; provocándome incertidumbre, impotencia, desamparo, indefensión, todo lo cual le habría afectado psicológicamente al punto de tener síntomas de labilidad emocional, angustia, insomnio. Sostiene que este derecho fundamental por excelencia fue desgarrado desde su propio ser; aniquilando el ejercicio pleno del resto de las prerrogativas, ya que como señalan algunos autores este es un derecho germen, “como inicio de todos los demás y, por ello, especialmente relevante y esencial”. Tanto es así, que el difunto constitucionalista don Alejandro Silva Bascuñán, quien al interior de la Comisión de Estudios Constitucionales de 1980, sustentó que la ubicación de esta protección debía tener el siguiente tenor: “La integridad moral puede ser incluso de una categoría de mayor valor que el derecho a la integridad física, se trata de un bien jurídico de distinta naturaleza, porque si a la persona se le garantiza la vida y la integridad física, tendrá la posibilidad de defender como hombre su dignidad moral”. Ortuzar por su parte dejó establecido que “La integridad moral es tanto o más importante que la integridad física, ya que la mutilación de una parte del cuerpo tienes menos gravedad que la mutilación del alma, del espíritu.”

En segundo lugar, arguye que se ha vulnerado su derecho a la Honra, y respeto y protección a la vida privada, garantizado en el artículo 19 N°4 de la Constitución Política de la República. Se ha vulnerado el derecho a la honra que tiene toda persona, definida la misma como, la estima y respeto a la dignidad propia, y la buena opinión y fama, adquirida por la virtud y el mérito.

Este derecho a la honra comprende dos aspectos: la inmanencia, que importa la estimación que cada persona hace de sí misma, y el de la exteriorización, representado por la estimación o reconocimiento que los demás hacen de la dignidad



de una persona; vale decir, el no ser escarnecido o humillado ante uno mismo o ante los demás.

Sobre este punto, comenta que nuestro ordenamiento constitucional tiene como base sustantiva la dignidad de la persona humana, lo que al mismo tiempo es recogido en la totalidad de los tratados internacionales ratificados por Chile que versan sobre derechos fundamentales y que se encuentran actualmente vigentes; no es posible justificar esta premisa sin citar la opinión calificada del destacado profesor de la Universidad de Talca, don Humberto Nogueira Alcalá, quien enseña que “la dignidad de la persona humana es el valor básico que fundamenta todos los derechos humanos, ya que su afirmación no sólo constituye una garantía, de tipo negativo de proteger a las personas contra vejámenes y ofensas de todo tipo, sino que debe también afirmar positivamente a través de los derechos, el pleno desarrollo de cada ser humano y de todos los seres humanos”. En este orden de argumentación, es imprescindible señalar el sustento normativo del artículo 2º del Código del Trabajo, que constituye un supra principio de esta rama del derecho; en él se reconoce expresamente “la función social que cumple el trabajo y la libertad de las personas para contratar y dedicar su esfuerzo a la labor lícita que elijan”, según lo dispuesto en su inciso primero; reconocimiento que justifica por sí mismo el mandato legal consistente en que “las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona” (inciso segundo, 13 primera parte).

Agrega que “la lesión al honor implica un atentado a la dignidad, a la igualdad, a temerse expuesto al desprecio o a la declinación del buen nombre, en tanto que el atentado a la intimidad supone la intromisión en hechos que el titular deseaba mantener fuera del conocimiento de terceros” (La Protección Civil del Derecho a la Intimidad. Sebastián Ríos Labbé.).

Que en cuanto a los indicios, explica que tratándose de una acción de tutela de derechos fundamentales del trabajador, regulada por el párrafo VI del Título II del Libro V del Código del Trabajo, la cuestión fáctica impone a la parte denunciante, como exigencia mínima probatoria, aportar antecedentes que constituyan indicios suficientes del acaecimiento de los hechos que se denuncian como constitutivos de la vulneración de garantías fundamentales, correspondiendo acreditar a la denunciada, cumplida la exigencia antedicha por el denunciante, la justificación y proporcionalidad de las medidas adoptadas.

Que, la novedad introducida en el procedimiento de tutela de derecho laboral es la institución de la “prueba indiciaria” que opera como una verdadera garantía sobre el onus probandi, de modo que lo facilita en el ámbito en donde la posibilidad de allegar prueba resulta difícil para el trabajador afectado debido normalmente al ocultamiento de la verdadera causa vulneratoria.



En efecto, refiere que el artículo 493 del Código del Trabajo señala que "cuando de los antecedentes aportados por la parte denunciante resulten indicios suficientes de que se ha producido la vulneración corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad". De esta norma se colige que el legislador no ha exonerado al trabajador de su obligación de rendir prueba en el juicio de tutela, debiendo en consecuencia aportar indicios suficientes de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales invocados, correspondiéndole en tal caso al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y su proporcionalidad.

En doctrina, para Cristian Melis: "Por indicios ha de entenderse aquellos hechos que generan en el juez un "principio de prueba" estos es, la convicción en el sentenciador de la probabilidad de un hecho, la vulneración del derecho, no se requiere entonces la prueba plena o completa..."

En el caso específico, arguye que existirían los siguientes indicios:

PRIMER INDICIO: Que, sin provocación alguna, de parte de don Sr., Hugo Aguilera entre las fechas 8 y 12 de febrero de 2.021 recibió en el grupo de wasap de la empresa un conjunto de insultos mediante audios.

SEGUNDO INDICIO: Que - entre muchos otros - trata con palabras o frases que - textualmente conforme a los registros de audios - son:

1 .- "...segunda cosa hay yo creo que son cuatro que andan atornillando al revés esos que no quieren trabajar los sábados, esos que puta weon a mí me parece como el forro, a los que dijeron saben perfectamente quienes son..."

2 .- "...ahí los cagay a todos, esos weones están absolutamente cagados de la cabeza..."

3 .- "... Me parece un perro de mierda hijo de puta mal parido weon, los weones que tratan de hacerle trancadilla a los weones nuevos..."

4 .- "... Juan Carlos trata de sacarle un poco al sueldo po' weon porque si no mañana me vay a caer que te mantenga la vieja y después los cabros, y después la wea y al último voy a tener que dormir con ella..."<sup>7</sup>

5 .- "...weon pónete bien los pantalones y este mensaje no lo escribió el hombre del teléfono así que, párate un poquito juanca si no queri trabajar los fines de semana es fácil weon ásete empleado público..."

TERCER INDICIO: Haber - sin provocación alguna – procedido al despido verbal.

CUARTO INDICIO: Que, para dar apariencia de legitimidad a al despido, el día 26 de febrero de 2.021 se le envía carta de despido por una causal mal invocada y con hechos que no corresponde a la realidad.

Asevera que estos hechos no deben ser analizados desde el punto de vista de su justificación puesto que cualquier atentado o agresión física en contra de una



persona, no admite justificación alguna, constituyendo siempre infracción a la garantía constitucional del artículo 19 N° 1 de la Constitución Política. Que por lo demás la demandada tampoco alegó legítima defensa alguna”.

Sostiene que el conjunto de frases y garabatos propinados por su ex empleador, no pueden admitir justificación, por el solo hecho de que constituyen una infracción directa (y sin interpretaciones) a las garantías fundamentales conculcadas.

Expone que la doctrina, el derecho del trabajo ha cumplido la función de establecer condiciones laborales mínimas, socialmente aceptables, para el desenvolvimiento de la relación existente entre empleador y trabajador, asumiendo como premisa básica que este último tiene la calidad de contratante débil. Con el correr del tiempo, las funciones asignadas a esta especial rama del derecho han ido en expansión, tutelándose, además de los derechos laborales propiamente tales, los derechos fundamentales del trabajador.

Respecto de la tutela de los derechos fundamentales del trabajador, refiere que debe hacerse una primera distinción, entre aquellos que protegen la actividad organizativa del trabajador – derechos fundamentales específicos -, de aquellos que protegen al trabajador en su calidad de ciudadano inserto en una sociedad democrática – derechos fundamentales inespecíficos.

En cuanto a la aplicación de los derechos fundamentales inespecíficos del trabajador, manifiesta que en nuestro ordenamiento jurídico estos tienen una eficacia directa, es decir, producen sus efectos de forma inmediata, sin necesidad de mediación legal. Por otro lado, tienen plena vigencia en las relaciones entre particulares, lo que en doctrina se denomina como “eficacia horizontal de los derechos fundamentales” y en nuestro derecho como principio de “vinculación directa de la Constitución”.

A nivel legal, se encuentra recepcionado en el artículo 5, inciso 1° del Código del Trabajo, el que señala que “el ejercicio de las facultades que la ley reconoce al empleador tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pudieran afectar a la intimidad, vida privada u honra de éstos”. Respecto de este importante reconocimiento legal, la Dirección del Trabajo en Dictamen N° 2.856/162 de 30 de agosto de 2002 señaló que, “(...) dicha norma está revestida de un indudable valor normativo y dotada de una verdadera vis expansiva que debe impregnar la interpretación y aplicación de las normas jurídicas en base al principio favor libertatis, esto es, en un sentido que apunte a dar plena vigencia a los derechos fundamentales de la persona en el ámbito laboral. Como se señaló, esta norma está llamada en la idea matriz o componente estructural básico del contenido material de nuestro sistema normativo laboral (...) Los derechos fundamentales se alzan como verdaderos límites infranqueables de los poderes empresariales, siendo ésta no una afirmación teórica o meramente simbólica sino



que un principio o valor normativo –función unificadora o integradora de los derechos fundamentales que de forma ineludible debe irradiar y orientar la aplicación e interpretación de las normas laborales, debiendo darse primacía, de manera indiscutible a aquellos por sobre éstos”

Indica que el reconocimiento de los derechos fundamentales -como garantías plenamente exigibles al interior de la relación laboral-, dispone de una herramienta procesal específica para recabar su tutela, dejando atrás la falencia de que adolecía la normativa laboral en esta materia por la falta de mecanismos procesales específicos e idóneos que hicieran operativas las normas en referencia. En efecto, el artículo 485 del Código del Trabajo nos señala que las garantías fundamentales del trabajador se encuentran protegidas por medio del procedimiento contenido en el párrafo 6° - Del procedimiento de tutela laboral -, pero que en la práctica es el de aplicación general con normas específicas destinadas a dar una efectiva protección a estos derechos.

Respecto a la comunicación del despido, afirma que resulta aplicable lo dispuesto en el artículo 162 del Código del Trabajo que establece:

“Si el contrato de trabajo termina de acuerdo con los números 4, 5 ó 6 del artículo 159, o si el empleador le pusiere término por aplicación de una o más de las causales señaladas en el artículo 160, deberá comunicarlo por escrito al trabajador, personalmente o por carta certificada enviada al domicilio señalado en el contrato, expresando la o las causales invocadas y los hechos en que se funda. Esta comunicación se entregará o deberá enviarse, dentro de los tres días hábiles siguientes al de la separación del trabajador. Si se tratare de la causal señalada en el número 6 del artículo 159, el plazo será de seis días hábiles”.

En concordancia con lo ya señalado el artículo 454, número 1, inciso segundo del Código del Trabajo agrega que:

*“No obstante lo anterior, en los juicios sobre despido corresponderá en primer lugar al demandado la rendición de la prueba, debiendo acreditar la veracidad de los hechos imputados en las comunicaciones a que se refieren los incisos primero y cuarto del artículo 162, sin que pueda alegar en el juicio hechos distintos como justificativos del despido”.*

Norma que por lo demás, establece un nuevo estándar de exigibilidad, respecto del contenido de las comunicaciones mediante las cuales se pone termino a la relación laboral de los trabajadores. En definitiva, lo que viene en establecer el legislador es el envío o entrega al trabajador de carta de aviso de término de contrato de trabajo indicando la causal legal que se invoca, los hechos en que se fundamenta y el estado de pago de las cotizaciones de seguridad social devengadas hasta el último día del mes anterior al del despido, adjuntando los comprobantes que lo justifiquen.



En atención a los hechos relatados, afirma que no ha cumplido con la normativa del Código del ramo, ello por cuanto al tiempo del despido verbal no recibió carta de despido alguna, ni en el momento del despido ni de forma posterior y de existir una carta (como se informó por Inspección del Trabajo) esta es ineficaz, toda vez que ni la causal ni el tiempo que se informar concuerda con los reales hechos del despido. En consecuencia, de acuerdo al tenor de la norma transcrita, nuestro legislador prevé las formalidades que deben concurrir para el despido de un trabajador:

- a. Que conste por escrito y,
- b. Que sea comunicado al trabajador.

En lo concerniente al segundo de los requisitos, es dable señalar que nuestro legislador prevé las formalidades que deben copular para poner en conocimiento del trabajador la desvinculación del mismo (artículo 162 inc. 1 y 2 del Código del Trabajo), a saber:

1. Que se entregue personalmente o,
2. Que se le envíe por carta certificada.

Además, comenta que nuestro legislador establece un plazo determinado para comunicar al trabajador el término de la relación laboral y sobre el particular, señala que fue despedido el día 12 de febrero de 2.021, en tanto que de acuerdo al acta de comparendo de conciliación su ex empleador solo remitió la carta el día 26 de febrero de 2.021 y, esto presumiblemente por haber sido -previamente- notificado del reclamo interpuesto por mi parte en IPT de la ciudad de Linares.

En cuanto a la acción de tutela con ocasión del despido, expone que los hechos de la presente denuncia tuvieron lugar en un periodo de 4 días, siendo los más graves aquellos del día 12 de febrero de 2.021, fecha en la cual se procede a su despido verbal.

Explica que, si se limita a entender que únicamente la “ocasión del despido” es solo el acto mediante el cual fue despedido verbalmente, se dejaría fuera de esta “ocasión del despido” los hechos ocurridos los días inmediatamente anteriores al despido y, si se considera por otro lado que se está en presencia de vulneración de garantías fundamentales con ocasión de la vigencia de la relación laboral, es que se restaría trascendencia al despido.

En efecto, entiende que la secuencia seguida y coherente de hechos ocurridos de entre el día 8 al 12 de febrero de 2.021, unidos coherentemente, llevan a entender que se halla frente a una sola unidad, y que cada hecho ocurrido es condicionalmente indispensable para que se produzca el despido, dado que cada hecho fue condición previa y esencial del despido, cuya no ocurrencia sin duda no nos hubiesen llevado al término de la relación laboral.





Por lo expuesto, arguye que se ha producido una vulneración a la garantía fundamentales citadas, pues, racionalmente enlazados los hechos que se han detallado, en especial su secuencia temporal, esto es, desde que el Sr., Aguilera comienza con los atentados en contra de sus derechos fundamentales y, hasta, que producto del propio odio del mismo, lo despide, sin que aparezca que dicho despido esté revestido de fundamento alguno, infringiendo con ello la garantía de indemnidad contemplada en el artículo 485 del Código del Trabajo en relación con el artículo 489 del mismo cuerpo normativo.

Reitera que ingresó a prestar servicios el día 15 de diciembre de 2.020, en tanto que, de acuerdo con lo estipulado en el contrato de trabajo, este tendría una duración hasta el día 26 de febrero de 2.021, por lo cual, al tiempo de producirse su desvinculación verbal el día 12 de febrero de 2.021, restaba para el término natural de su contrato un total de 14 días, monto que demanda en consecuencia.

En efecto, si bien nuestra normativa laboral no contempla la sanción del lucro cesante para el caso del término anticipado e injustificado del contrato a plazo o, por obra a faena, ciertamente los tribunales laborales, en su función tutelar la han hecho precedente, desde que la misma no se opone a los pilares fundamentales de la relación laboral y las sanciones e indemnización propias que contempla el Código del Trabajo.

En cuanto a las peticiones concretas, solicita:

I .- INDEMNIZACIÓN ESPECIAL DEL ARTÍCULO 489 DEL C. DEL TRABAJO: Que, dispone el inciso 3º del C. del Trabajo que: “En caso de acogerse la denuncia el juez ordenará el pago de la indemnización a que se refiere el inciso cuarto del artículo 162 y la establecida en el artículo 163, con el correspondiente recargo de conformidad a lo dispuesto en el artículo 168 y, adicionalmente, a una indemnización que fijará el juez de la causa, la que no podrá ser inferior a seis meses ni superior a once meses de la última remuneración mensual.”

Sobre el particular afirma que la remuneración ascendía a la suma de \$946.517, por lo que conforme a las reglas citadas, este tribunal tendría un quantum resarcitorio que oscila entre las 6 remuneraciones y hasta las 11, por lo que en dicho escenario, el demandante solicita se fije esta especial indemnización en su rango máximo, es decir, las 11 remuneraciones, las que se traducen en la suma de \$10.411.687 (diez millones cuatrocientos once mil seiscientos ochenta y siete) o, en su caso en un monto menor, pero nunca inferior a las 6 remuneraciones.-

II .- INDEMNIZACIÓN SUSTITUTIVA DEL AVISO PREVIO: De esta manera, según lo ordenado en el artículo 168 del Código del Trabajo, en relación con el artículo 162, 163 y ss. Del mismo cuerpo legal, con ocasión del término del contrato de trabajo se le adeuda la indemnización sustitutiva del aviso



previo de término del contrato de trabajo, establecida en el artículo 162 del Código del ramo, ascendente a una remuneración, esto es: \$946.517 (novecientos cuarenta y seis mil quinientos diecisiete).-

III .- FERIADO PROPORCIONAL: asevera que trabajó para el denunciado desde el día 15 de diciembre de 2.020 hasta el día 12 de febrero de 2.021, lo que se traduce en 1 mes y 28 días - calendario -, por lo que corresponde se paguen 2,41 días hábiles, a su vez, estos días hábiles se traducen en 5 días corridos. Además, que su remuneración mensual ascendía a la suma de \$946.517, monto que al ser dividido en 30, le da un valor por día en la suma de \$31.550. Igualmente, que, los referidos 5 días corridos, multiplicados por el valor diario, le da un total, por este concepto, en la suma de \$157.750 (ciento cincuenta y siete mil setecientos cincuenta pesos), monto que demanda en consecuencia.

IV .- REMUNERACIÓN PENDIENTE: que, la relación laboral con el denunciado terminó el día 12 de febrero de 2.021, y sus periodos remuneracionales terminaban el último día hábil de cada mes, por lo que se le adeudan los 12 días trabajados en forma íntegra, los cuales y en razón de una remuneración diaria – conforme a la base de cálculo del romano anterior – asciende a la suma de \$378.600 BRUTOS, monto al cual se le descuenta el promedio de 18% que se pagó en cotizaciones, le da un total, por remuneración pendiente “líquida” adeudada de \$310.452 (trescientos diez mil cuatrocientos cincuenta y dos pesos).-

V .- LUCRO CESANTE: que al ser el contrato de trabajo a plazo fijo, este era de naturaleza determinada en el tiempo, debiendo finalizar este el día 26 de febrero de 2.021, entonces, entre la fecha del despido – 12 de febrero - y la fecha de término natural del contrato, restaban un total de 14 días, que producto del término intempestivo del contrato de trabajo, dejó de percibir por no haberlo podido trabajar por decisión del empleador. Así, concluye que dichos 14 días multiplicados por la remuneración diaria – ya calculada – da un total por este concepto en la suma de \$441.700 (cuatrocientos cuarenta y un mil setecientos pesos). - Monto al cual -y por ser expectatio y no sujeto al desarrollo de la labor misma – no se le efectúa ningún descuento previsional u otro que establezcan las leyes respectivas.

Por todo lo anterior, solicita tener por interpuesta denuncia por vulneración de garantías fundamentales con ocasión del despido en contra de TRANSPORTES HM SpA, representada por el Sr., Matías Ernesto Aguilar Yáñez, ambos debidamente singularizados en el cuerpo de esta denuncia, acogerla a tramitación y en todas sus partes, y en definitiva declarar:

A. Que el despido del que fue objeto ha sido INJUSTIFICADO, indebido o improcedente.



B. Que, para los efectos de las prestaciones e indemnizaciones que se demandan, se declare que la remuneración ascendía a la suma de \$946.517 (novecientos cuarenta y seis mil quinientos diecisiete pesos).

C. Que el despido constituyó una vulneración a sus garantías fundamentales a la “INTEGRIDAD FÍSICA Y PSÍQUICA”, prevista y amparada en el artículo 19 N° 1 de nuestra Constitución Política de la República, así como el derecho A LA HONRA, Y RESPETO Y PROTECCIÓN A LA VIDA PRIVADA, garantizado en el artículo 19 N°4 de la Constitución Política de la República.

D. Que la denunciada deberá ejecutar la totalidad de las medidas tendientes a obtener la reparación de las consecuencias derivadas de la vulneración del derecho conculcado por medio del despido, bajo el o los apercibimientos legales, según corresponda.

E. Que, en el ámbito patrimonial, la denunciada deberá pagarle los siguientes conceptos y montos, o las sumas mayores o menores que este tribunal determine conforme al mérito del proceso:

a. Indemnización especial contemplada en el artículo 489 inciso tercero del Código del Trabajo, solicitando en este punto que atendidos los antecedentes dicha indemnización se fije en el equivalente a once (11) meses de remuneración, esto es, la suma de \$10.411.687 (diez millones cuatrocientos once mil seiscientos ochenta y siete) o la suma no inferior a 6 remuneraciones mensuales que este tribunal, estime conforme a derecho. Todo lo anterior es sin perjuicio de las demás medidas que, conforme al mérito del proceso, el tribunal estime pertinente y necesario aplicar a la demandada para el debido cumplimiento de lo dispuesto en los N°s. 3 y 4 del art. 495 del C. del Trabajo.

b. Que, se condene al denunciado a pagar por concepto de remuneración devengada y no pagada la suma de \$310.452 (trescientos diez mil cuatrocientos cincuenta y dos pesos).

c. Que, se condene al demandado a pagar por concepto de Indemnización sustitutiva del aviso previo la suma de \$946.517 (novecientos cuarenta y seis mil quinientos diecisiete).

d. Que se condene al demandado a pagar por concepto de feriado proporcional la suma correspondiente a \$157.750 (ciento cincuenta y siete mil setecientos cincuenta pesos).

e. Lucro cesante: lucro cesante en la suma de \$441.700 (cuatrocientos cuarenta y un mil setecientos pesos).

F. Se ordene al denunciado la obligación de realizar una capacitación a todo su personal sobre el respeto y protección de los derechos fundamentales de los trabajadores a cargo de la Dirección del Trabajo de la Región del Maule, u otra medida que el tribunal estime.



G. Que, una vez ejecutoriada la sentencia condenatoria que se dicte en la presente causa, se remita copia de la misma a la Dirección del Trabajo.

H. En subsidio: se declare aquellas indemnizaciones y/o prestaciones que en derecho y equidad estime pertinentes.

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

J. Las costas de la causa.

Subsidiariamente, el demandante, en caso de no ser acogida la denuncia de vulneración de derechos fundamentales deduce demanda de calificación del despido y cobro de prestaciones e indemnizaciones laborales en contra de la demandada, por los mismos fundamentos expuestos anteriormente y, en definitiva, solicita que:

A. Se declare que el despido del que fue objeto ha sido INJUSTIFICADO, indebido o improcedente.

B. Que, para los efectos de las prestaciones e indemnizaciones que se demandan, se declare que su remuneración ascendía a la suma de \$946.517 (novecientos cuarenta y seis mil quinientos diecisiete pesos).

C. Que, en mérito de las declaraciones anteriores, condenar al demandado a las siguientes prestaciones e indemnizaciones:

a. Remuneración pendiente: Que, se condene al demandado a pagar por concepto de remuneración devengada y no pagada la suma de \$310.452 (trescientos diez mil cuatrocientos cincuenta y dos pesos).

b. Indemnización sustitutiva de aviso previo: Que, se condene al demandado a pagar por concepto de Indemnización sustitutiva del aviso previo la suma de \$946.517 (novecientos cuarenta y seis mil quinientos diecisiete).

c. Feriado proporcional: Que se condene al demandado a pagar por concepto de feriado proporcional la suma correspondiente a \$157.750 (ciento cincuenta y siete mil setecientos cincuenta pesos), monto que demanda en consecuencia.

d. Lucro cesante: se condene en la suma de \$441.700 (cuatrocientos cuarenta y un mil setecientos pesos).

D. En subsidio: se declare aquellas indemnizaciones y/o prestaciones que en derecho y equidad estime pertinentes.

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

F. Las costas de la causa.

**Tercero: Contestación demandada.** Que, la demandada contestó la demanda, indicando que:

Efectivamente don **Miguel Enrique Gutiérrez Vergara** (es necesario enfatizar que así aparece escrito en la contestación, no correspondiendo al nombre



del demandante) ha estado vinculado a esta parte, laboralmente, como chofer/conductor en la empresa Transportes HM SpA. pero, complementa que dicha relación laboral no ha concluido.

Asevera que aquel efectivamente comenzó sus servicios en fecha de 15 de diciembre de 2020 y que su remuneración asciende a la suma de \$946.512 pesos.

En cuanto a la denuncia de vulneración de derechos fundamentales, expone que es necesario mencionar que el ambiente laboral en la empresa Transportes HM SpA es completamente adecuado para el desempeño de las funciones de todos sus trabajadores. Al respecto, los representantes legales de ésta siempre han incentivado la cooperación y el compañerismo entre todos los funcionarios de Transportes HM SpA. Como breves ejemplos señala que constantemente se organizan espacios de convivencia que trascienden las relaciones meramente laborales tales como asados – aunque respetando todos los estándares de seguridad por la contingencia del SAR COVID 19 desde la dictación del estado de emergencia – con la finalidad de hacer más grata la integración de los diferentes funcionarios y trabajadores en el día a día. Refiere que es importante para ellos como empresa, la idea de que exista un compromiso de todos los integrantes de dar solución a cada uno de los problemas que pudieran surgir en el desempeño del trabajo diario y, para ello, resultan útiles fomentar lazos que permitan a todos los trabajadores sentir que laboran en un ambiente ameno. Sin embargo, al tenor de la lectura de la demanda, de la redacción de la misma, sostiene que se intenta crear la falsa impresión de una realidad muy diferente al ambiente laboral real que todos han construido en esta empresa. Así, la demandante señala que el problema que ha tenido con su empleadora ha sido por algo puntual, algo específico que – contrario sensu – no trasunta en una generalización que implique a todos los funcionarios o que se mantenga en un día a día. Sostiene que la misma parte demandante no entra a detallar cuál es el problema o los problemas puntuales que ha tenido, simplemente se encarga de indicar – con la finalidad de crear un relato falso - que el ambiente es (simplemente) malo sin especificar los detalles, antecedentes o situaciones especiales que se conforman como una vulneración de sus derechos en el ámbito de la relación laboral. Señala la demandante en su libelo una mera transcripción de unos audios - incompletos y completamente descontextualizados – que, en su opinión, dan fe de la existencia de hechos vulneratorios pero, al mismo tiempo, obvia completamente circunscribir el contenido de las transcripciones en el contexto de la relación laboral diaria. Asevera que la intención no es otra que dar a entender que la parte demandante ha sido objeto de vulneraciones injustificadas obviando que es ella misma la que, con su mal actuar con sus propios compañeros genera situaciones de tensión conocidas por sus compañeros de labores, intentando trasladar los efectos de sus propias acciones a don Hugo Aguilar, como consta en los ya mencionados audios.



Respecto a la situación específica del presente juicio y que son denunciadas por el demandante, señala que:

1.- Es efectivo que el Señor Hugo Ernesto Aguilar Acevedo mantiene conversaciones por vía de la aplicación de Whatsapp, como una vía óptima de instrucciones y atención ante eventuales inconvenientes que se susciten en el desempeño de las funciones de los trabajadores de la empresa.

2.- Es efectivo que, en nombre de la empresa, tanto el señor Hugo Aguilar Acevedo como el señor Matías Aguilar Yáñez imparten órdenes por la misma vía a todos los trabajadores que se encuentran en este grupo de la aplicación de conversación.

3.- Que estas vías son utilizadas a diario para comunicarse entre trabajadores y empleadores, así como entre los propios trabajadores entre sí, no siendo este medio implementado con el fin de insultar a nadie ni para ningunear a alguno de los trabajadores de la empresa Transportes HM SpA. Los audios transcritos son, lamentablemente, la conclusión de una persona que está decepcionada de en quienes depositó una confianza al contratarlos, personas que a diario manejan el capital invertido por la empresa Transportes HM SpA. sin responder a la confianza depositada, tratando de generar conflicto para obtener un beneficio en base a una relación de hechos completamente descontextualizada.

En cuanto a la transcripción de los audios, arguye que debe entenderse la situación que afectaba a la empresa y los trabajadores en el momento de la emisión de los audios supuestamente dirigidos con la intención específica de denostar. Ocurre que la parte demandante y otras tres personas dentro de la empresa tuvieron problemas con nuevos trabajadores que llegaron a realizar las mismas funciones que éstas (chofer-conductor) ya que los mismos eran – en el mejor de los casos – poco diligentes en el cumplimiento de sus funciones. La llegada de estos nuevos trabajadores causó molestias en la parte demandante pues, aparentemente estimaba que su falta de diligencia no sería suplida con nuevos trabajadores. A esto se sumó que la demandante desentendió específicas obligaciones fijadas en el contrato de trabajo como la de mantener en condiciones adecuada y aseado su vehículo pues esto se estima como algo necesario – específicamente instruido a los trabajadores – ya que tanto trabajadores como vehículos son la cara y estampa visibles de la empresa, son lo que representa Transportes HM SpA antes sus clientes actuales y también ante los eventuales nuevos clientes. Por tanto, mantener en condiciones el vehículo y cumplir oportunamente con las encomiendas en las que los clientes depositan su confianza es tan importante para la empresa como para los trabajadores; lo contrario puede producir dramáticas consecuencias pues afirma que al referirse al aseo externo del vehículo sino también al hecho de acusar oportunamente cualquier tipo de desperfecto mecánico ya que no hacer esto último,



siendo los vehículos las herramientas de trabajo, cualquier desperfecto puede generar no sólo el incumplimiento de las obligaciones de la empresa sino que, aún más importante, siendo vehículos de gran tonelaje, la negligencia en el mantenimiento podría generar accidentes en los que los trabajadores podrían verse afectados en su integridad física. Alega que las faltas reiteradas del demandante en el cumplimiento de esto último es lo que generó el audio comentado; no así la intención de denostar, agraviar o vulnerar los derechos de quienes se sienten aludidos. Evidentemente esa nunca ha sido la intención y queda claramente evidenciado en el hecho de - amén de un vocabulario quizá no muy adecuado – las expresiones vertidas atienden a un fin que no es otro que el ya expuesto.

Asevera que los extractos transcritos y la idea que descontextualizadamente busca plasmar el transcriptor no reflejan la realidad laboral; por el contrario, reflejan a una persona ofuscada de tener que reiterar una y otra vez instrucciones a las que no se atienden en lo más mínimo pues, realmente, la relación con los dependientes no es la que pretende describir el demandante. Estos extractos son piezas de un audio de mayor duración y que, con el debido tono de voz que las transcripciones no reflejan y con los antecedentes correspondientes de contexto, evidencian la verdadera intención del emisor de los mismos como lo es el de una persona decepcionada del actuar reiterado del demandante en cuanto a incumplir sus obligaciones laborales pese a las variadas oportunidades que se le ha dado para obrar de un modo más diligente.

Agrega que los antecedentes del texto transcrito en la demanda fueron originados porque un grupo de cuatro trabajadores, incluido el demandante, realizaban acciones de coacción en contra de los nuevos integrantes al equipo de conductores de los camiones de la empresa a lo que debemos agregar, como se lee en la demanda, que este grupo integrado por el demandante y otros tres trabajadores tampoco mantenía las condiciones óptimas los vehículos como tampoco respetaban las órdenes impartidas por sus superiores directos, manteniendo siempre en riesgo, no sólo la propiedad de la empresa (camiones), sino que la suya propia y al de terceros, realizando acciones temerarias o tendientes a perjudicar a la empresa y a los colegas de trabajo. Igualmente, afirma que la situación del demandante siempre fue considerada dentro del equipo de trabajo, agregando que en la fecha de su retiro voluntario de la empresa (pues nunca se le indicó que se fuera o que estaba despedido) se le estaban preparando rutas para futuros viajes, así como asegurando otros fletes, siempre contando con sus servicios, pero éste nunca volvió a sus funciones ni dio noticias del motivo de su intempestivo abandono del trabajo. Arguye que el motivo de por qué nunca se le despidió es porque su empleador siempre ha preferido reinstruir, una y otra vez, antes que despedir sin más a un trabajador, especialmente en la actual situación que aqueja al país, reiterando que sin



que se le despidiera ni nada parecido, es el demandante quien, sin aviso, dejó de asistir a sus labores sin aviso.

Respecto de los derechos fundamentales supuestamente vulnerados por esta parte, menciona que la parte demandante en ninguna parte menciona cual es la vulneración real, ni realiza un análisis jurídico de la infracción reclamada, solamente expone los audios transcritos y posteriormente hace referencias a distintas normas jurídicas que, presuntamente, fundan su pretensión, dejando al juzgador con la carga de ejercer de parte al correlacionar los hechos y las normas de un modo que el demandante no hace para que se concluya que, finalmente, existe una vulneración de derechos fundamentales no razonada ni contextualizada, obviando totalmente la racionalidad que deben contener las pretensiones perseguidas, así como una coherencia en los hechos reclamados con los fundamentos legales que le sirven de base.

Respecto de la vulneración de derechos que se persigue, expone que el artículo 485 del Código del Trabajo indica que se entienden vulnerados los derechos y garantías constitucionales cuando el ejercicio de estos es limitado o perturbado por el empleador, sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial. De la presente norma y en correlación con el caso de autos, no basta con la denuncia de vulneración de derechos sino que debe nacer de actuaciones positivas del empleador para limitar el pleno ejercicio de los mismos y, a este respecto, la jurisprudencia y la doctrina ha manifestado que la circunstancia de limitar el legítimo derecho debe ser directo, es decir, debe ser con la intención de vulnerar y, al mismo tiempo, debe ello limitar como correlación causal el ejercicio del derecho; agregando que debe ser dentro de la relación laboral.

Argumenta que, del tenor de lo expuesto en la demanda, a pesar de las palabras ocupadas por don Hugo Aguilar, no se devisa la intención de perjudicar, vulnerar o limitar los legítimos derechos de la parte demandante, sino que nacen de un reproche sobre actitudes que unos funcionarios tienen. Igualmente, menciona que no nace de los audios transcritos un trato denigrante a las personas aludidas, que vulnere su calidad de ser humano, como tampoco los humilla respecto de su calidad y/o cualidad profesional como conductores; existe sí un reto respecto de ciertas actitudes y comentarios, quizá no expuesto del modo más adecuado, pero siempre en el contexto de confianza que se ha intentado desarrollar en la empresa, puesto que si se tratara de perjudicar la honra de alguno de los aludidos los audios habrían expresado directamente esa intención, sin duda, se habrían dirigido a menoscabar a al/los aludidos y, por el contrario, la finalidad evidente era poner en claro las instrucciones que deben cumplirse. No se ha dejado de reconocer jamás derechos de los trabajadores y, si la intención fuera humillarles o denigrarles esto saltaría como el objetivo evidente de la escucha de los audios y, muy por el contrario, amén de





expresiones poco adecuadas pero generadas por la reiteración de faltas, la finalidad evidente de las mismas es reinstruir acerca de cuestiones constantemente reiteradas y completamente desatendidas. Expone que de la revisión del texto transcrito, el demandante aparece pocas veces aludido y no únicamente para reprocharle pues en el mismo audio también es alabado en sus virtudes con el fin de incentivarle a corregir su falta de dirigencia en el desempeño de sus labores puesto que se le reconoce como un hombre de esfuerzos, y que se espera mucho de él, señalando al mismo tiempo que don Hugo Aguilar se siente desilusionado con su actuar precisamente porque se sabe que aunque no ha cumplido como debiera, con algo más de esfuerzo y compromiso podría hacerlo. Si la intención fuera directamente denigrar, no se haría reconocimiento alguno de sus virtudes por lo cual, en el real contexto, no hay denigración ni vulneración.

En consideración del derecho reclamado de la honra, consagrado en el artículo 19 N.º 4 de nuestra Constitución Política, sostiene que la jurisprudencia más clásica ha aceptado dos acepciones de honra: el primero de carácter subjetivo, que es el aprecio que cada uno siente por sí mismo; el segundo de carácter objetivo, que es la reputación, buena fama u opinión que los terceros tienen de uno, siendo este último lo amparado por nuestra constitución, puesto que la primera acepción queda en el fuero interno. Así, sostiene que resulta impensable que algún tribunal de la república otorgue una indemnización y/o sanción por la percepción personal que una persona tiene de sí misma. Lo expresado es un motivo para rechazar la acción de tutela intentada, así como la indemnización perseguida, ya que no se ha mencionado qué es lo que objetivamente ha dañado y vulnerado al demandante, reiterando que solamente se señalan las supuestas normas vulneradas sin hacer una correlación de los hechos, con el daño, supuestamente sufrido por el demandante, agregando que la suma buscada en la causa es más que exagerada para reparar un supuesto daño no especificado ni correlacionado con los hechos descritos en la demanda.

Respecto de los derechos constitucionales consagrado en el artículo 19 N°1, sobre la integridad física y psíquica de las personas, expone que no se observa cual es el daño, perturbación y/o vulneración, por las mismas razones ya expresadas: la finalidad evidente de los audios es dar cuenta del agotamiento que se genera en la negligencia del demandante en el cumplimiento de sus obligaciones laborales.

Comenta que en el plano de las probanzas de las infracciones denunciadas por la parte demandante, esta se limita a indicar que se probará en las instancias correspondientes, sin señalar, reiterando, cuáles son las reales vulneraciones que ha sufrido por los supuestos insultos que ha recibido, por lo que corresponde que la actora de la causa cumpla con la carga probatoria correspondiente para demostrar los fundamentos de su pretensión del modo expuesto en la demanda, sin que así se le afecte su derecho al debido proceso. Respecto de los medios probatorios en estas



causas, dentro de las normas de la sana crítica, la jurisprudencia de los Tribunales Superiores de Justicia ha establecido ciertos criterios al momento de la ponderación de estos, indicando:

1.- El informe psicológico no es suficiente para acreditar vulneración a Derecho a integridad psíquica (Ilustrísima Corte de Concepción causa ROL 149-2018).

2.- Testigos de oídas de la propia trabajadora no son suficientes para acreditar vulneración de Derechos con ocasión del despido. (Ilustrísima Corte de Apelaciones de Valparaíso ROL 683-2018).

3.- Dos testigos no acreditan padecimientos psíquicos derivados del despido. (Corte de Apelaciones de Santiago ROL 3143-2019).

Expone que don José Luís Zavala Ortiz indica *“No se advierte, de la lectura de la sentencia y en particular de los párrafos transcritos, que se imponga un estándar probatorio desmesurado, pues el mismo artículo 493 del Código del ramo el que dispone que la parte denunciante debe aportar antecedentes de los que resulten indicios suficientes de que se ha producido la vulneración reclamada... De haber ocurrido, sólo en esa eventualidad el denunciado debe explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y su proporcionalidad”*.

Respecto de los indicios, como los menciona el artículo 493 del Código del Trabajo indica que, si bien la norma señala “indicios”, no quiere decir que lo que busque el legislador sea que el sentenciador de la instancia se quede con lo que señala el trabajador o que le encuentre vedado ir más allá para el conocimiento de los hechos denunciados de un modo que, por las meras declaraciones, se invierta la carga de la prueba. Es más, el propio trabajador debe proporcionar los medios suficientes para que estos indicios tengan un grado de credibilidad tal que convenzan al magistrado que conozca de la vulneración, es decir que la mera alegación de no es suficiente para llegar a un convencimiento, y en la presente acción de tutela solamente se basan en meras especulaciones los indicios señalados debiendo ser carga de la actora acreditar cómo esos hechos expuestos resultan vulneratorios en el contexto descrito pues nunca menciona la demandante la real y específica afectación que estos audios – presuntamente - le causaron; solamente se limita a transcribir un audio, sustrayendo partes sesgadas de éstos y haciendo parecer que estos son suficientes para probar un hecho, pretendiendo hacer caer en error al tribunal. al trasladar la prueba inmediatamente al empleador por la mera circunstancia de aseverar un hecho.

Con relación a las supuestas medidas adoptadas, especialmente con despido descrito en el texto de la demanda, la demandada niega rotundamente los hechos relatados convenientemente por el señor Sumontes, y reitera que no se ha vulnerado los derechos del actor. Así también rechaza que alguno de los representantes legales



de empresa de Transportes HM SpA, así también algún superior inmediato del señor Sumontes, le haya despedido. Es más, del tenor de la simple lectura de la demanda es posible colegir que el actor ha deducido por su cuenta el despido por haberse ausentado sin justificación alguna a sus labores, siempre recordando que Transportes HM SpA. contaba con el trabajador para cumplir con los compromisos previamente asumidos con los clientes y, por ello y sin mediar despido, se mantiene la relación laboral. Esta idea se colige de la misma demanda, ya que no se hace referencia a ninguna causal de término de la relación laboral (artículos 159 al 160 del Código del Trabajo), por lo que es errado hacer una correlación de los hechos denunciados con este eventual despido, sumado que la doctrina y la jurisprudencia han indicado que es necesario e indispensable la existencia de un nexo causal entre los hechos denunciados con la existencia del despido, es decir, que el despido nazca necesariamente como una represalia del empleador.

Respecto de las indemnizaciones solicitadas por la parte demandante, sostiene que estas son improcedentes por no existir lesión alguna a los derechos reclamados, agregando que hay una búsqueda de una ganancia que no le corresponde.

1.- Respecto de la indemnización especial indicada en el artículo 489 del Código del Trabajo solicita el rechazo de ésta, por la existencia de la vulneración de los derechos reclamados;

2.-Respecto de la indemnización sustitutiva del aviso previo, también niega su procedencia en la presente causa pues, niega que exista despido ya sea formal o verbal respecto al trabajador denunciante. A este respecto menciona que el despido es una manifestación unilateral de voluntad expresa, nunca debe ser un “presunción de manifestación” referida a dar por terminado el contrato, y que en el presente caso nunca ha sucedido. El demandante presume que fue despedido, sin que exista una manifestación de ello y, menos aún, una expresión de causa, siendo este punto determinante para alegar algún tipo de indemnización y el porcentaje de aumento por mal utilizar la causal.

3.- Respecto al feriado proporcional le correspondería, siempre y cuando se acredite en instancia el correspondiente despido;

4.- Respecto de la remuneración pendiente, el empleador y parte demandada en este procedimiento niega que no se haya pagado por sus trabajos en forma íntegra, por lo que niega la existencia de saldos pendientes en la remuneración del trabajador demandante;

5.- Así como con la remuneración pendiente, niega la existencia de un lucro cesante, primero porque se oponen la existencia de una remuneración pendiente y lo que se dejó de percibir por no asistir más al trabajo, ya que persiguen lo mismo que el pago de la remuneración íntegra, por lo que en caso de aceptarse ambas hay un doble pago. Otro motivo para rechazar este ítem es que la acción de tutela laboral



persigue un fin distinto a lo que se busca con la reparación por lucro cesante, puesto que la tutela laboral busca reparar y cesar mal causado por una actitud del empleador que perturba el legítimo ejercicio de los derechos amparados y el lucro cesante busca reparar la pérdida de obtener una ganancia que legítimamente le corresponde al demandante de no mediar ciertos presupuestos, dado un curso normal de hechos.

En conclusión, menciona que reconoce la existencia de los audios señalados en la demanda, sin embargo, niega que tuviera el emisor la intención de perturbar los legítimos derechos del demandante pues la transcripción es incompleta y desatiende completamente el contexto en el que se emitió, agregando que los derechos del trabajador no fueron afectados y, finalmente y dado lo antes expuesto, no existen indicios suficientes para acreditar la tutela intentada en la causa, no debiendo ésta prosperar.

Por todo lo anterior, solicita el rechazo de la demanda en todas sus partes, declarando:

- 1.- Que no se configura vulneración de los derechos fundamentales del trabajador y demandante, don Juan Carlos Sumontes Maureira;
- 2.- Que se rechacen las pretensiones indemnizatorias reclamadas;
- 3.- Que el trabajador hizo retiro voluntario de sus funciones;
- 4.- Que la relación laboral se encuentra terminada por la causal señala en el artículo 159 N°2 del Código del Trabajo, es decir por renuncia voluntaria.

O lo que el tribunal estime más avenido a Derecho y/o Equidad Natural, con costas.

Además, en cuanto a la demanda subsidiaria, solicita su completo rechazo por los mismos argumentos antes mencionados.

**Cuarto: Llamado a conciliación.** Que, en la audiencia preparatoria celebrada el día 17 de junio de 2021 realizó el llamado a conciliación de rigor, el cual no prosperó, declarándose frustrada la conciliación.

**Quinto: Hechos no controvertidos y convenciones probatorias.** Que, se procedió a fijar como hechos no controvertidos y como convenciones probatorias, los siguientes:

**HECHOS NO CONTROVERTIDOS:**

- 1.- El demandante ejercía la función de conductor de camiones.
- 2.- La remuneración para los efectos del artículo 172 del Código del Trabajo ascendía a \$946.517
- 3.- La fecha de inicio de la relación laboral es el 15 de diciembre de 2020.

**CONVENCIONES PROBATORIAS:**

- 1.- En caso de acreditarse el despido, el feriado proporcional asciende a 157.750 (ciento cincuenta y siete mil setecientos cincuenta pesos).



2.- El contrato de trabajo del demandante era a plazo fijo y terminaba el 26 de febrero de 2021.

**Sexto: Hechos a probar.** Que, posteriormente, se procedió a fijar como hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos, los siguientes:

1.- Efectividad de las afirmaciones en el libelo de la demanda respecto de los hechos calificados por la demandante como vulnerarios de derechos fundamentales.

2.- Efectividad de que el demandante fue despedido. En la afirmativa, causal de despido invocada; efectividad haberse enviado carta de despido cumpliendo las formalidades legales; y, efectividad de los hechos contenidos en la carta de despido.

3.- En caso de no ser efectivo el punto anterior, efectividad de que el demandante hizo retiro voluntario.

4.- Efectividad de encontrarse íntegramente pagadas las remuneraciones del demandante.

5.- En la afirmativa del punto 2, efectividad de que el demandante haya sufrido un perjuicio económico como consecuencia del término anticipado de la relación laboral que pueda ser calificado como lucro cesante

**Séptimo: Prueba de la parte demandante.** Que la parte demandante en la respectiva audiencia de juicio incorporó en forma legal los siguientes medios de prueba.

**Documental:**

1.- Liquidación de remuneración correspondiente al periodo de enero de 2021 emitida al trabajador denunciante por el denunciado.

2.- Acta de comparendo ante IPT de Linares signada con el N° 703/2021/80.

3.- Proyecto de finiquito emitido por la empresa denunciada, con firma del representante de la misma.

4.- Conversaciones vía WhatsApp desarrollada en un grupo denominado THM, de entre los días 8 de febrero al día 13 de febrero, ambas fechas de 2021.

**Exhibición de documentos:**

1.- Contrato de trabajo suscrito entre las partes de este juicio, debidamente firmada por ambas, a folio 46 (47)

2.- Carta de despido emitida al trabajador demandante, debidamente firmada por este o, en su defecto, con el respectivo certificado y/o comprobante por carta certificada. **NO LO EXHIBE y solicita apercibimiento legal.**

3.- Comprobante o certificado de vacaciones del trabajador demandante. **NO LO EXHIBE y solicita apercibimiento legal.**

4.- Liquidación de remuneración del trabajador demandante correspondiente a los días trabajados del mes de febrero de 2021., a folio 46 (48)

**Absolución de posiciones:**



Prestó declaración el representante legal de TRANSPORTES HM SpA. don Matías Ernesto Aguilar Yáñez.

Otro Medio de Prueba: Se reproducen 15 audios que fueron enviados al grupo de WhatsApp de la empresa Transportes HM de entre los días 4 al 13 de febrero de 2021 y otro, del 29 de marzo de 2021.-

**Octavo: Prueba de la parte demandada.** Que la parte demandada en la audiencia de juicio, a fin de acreditar sus alegaciones y defensas, incorporó los siguientes medios de prueba.

Documental:

- 1.- Certificado de pago de cotizaciones previsionales, de fecha 01 de marzo de 2021, emanado de PREVIRED.
- 2.- Set de 14 fotografías, en formato digital .jpeg, de un tamaño de 1,3 MB.

Absolución de Posiciones

Prestó declaración la parte demandante de autos don Juan Carlos Sumonte Maureira, ya individualizado.

Testimonial:

- 1.- Casandra Elizabeth Leiva Saavedra, administrativa, cédula nacional de identidad N°18.981.708-8, soltera, domiciliada en la comuna de Linares.
- 2.- Matías de Jesús Cerda Zúñiga, conductor/chofer, cédula nacional de identidad N°9.557.999-K, casado, domiciliado en la comuna de Linares.
- 3.- Paulo César Orrego Molina, conductor/chofer, cédula nacional de identidad N°12.962.811-1, casado, domiciliado en la comuna de Linares.

**Noveno: Regulación de la Tutela Laboral.** La regulación de la tutela laboral de derechos fundamentales se inicia en el artículo 485 del Código del Trabajo cuya norma, en síntesis, indica que ésta tiene por finalidad sancionar las cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de las normas laborales, que afecten los siguientes derechos constitucionales del trabajador: **1.** El derecho a la vida e integridad psíquica; **2.** El respeto y protección a la vida privada y a la honra de la persona y su familia; **3.** La inviolabilidad del hogar y de toda forma de comunicación privada; **4.** La libertad de conciencia, la manifestación de todas las creencias y el ejercicio libre de todos los cultos; **5.** La libertad de emitir opinión y la de informar, sin censura previa, en cualquier forma y por cualquier medio; y, **6.** Lo relativo a la libertad de trabajo, al derecho a su libre elección y la libertad sindical. Además, se agrega los actos discriminatorios descritos el artículo 2° del Código del Trabajo.

Luego, explica que estos derechos y garantías constitucionales se entenderán lesionados cuando las facultades que la ley le reconoce al empleador:

1. Limitan el pleno ejercicio de estos derechos sin justificación suficiente;
2. Son ejercidas en forma arbitraria o desproporcionada; o,



3. Son ejercidas sin respetar el contenido esencial de estas garantías.

Por otra parte, también es menester destacar lo establecido en el artículo 493 del mismo cuerpo legal, el cual indica textualmente: *“Cuando de los antecedentes aportados por la parte denunciante resulten indicios suficientes de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales, corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad”*.

Esta norma corresponde a una innovación que estableció el legislador, quien supuso que, en la mayoría de los casos, existiría una enorme dificultad probatoria para el trabajador. Por este motivo, decidió que aquel sólo debe probar indicios, recayendo en el empleador la obligación de explicar los fundamentos de su accionar.

En cuanto a lo que debe entenderse por indicio, la doctrina nacional ha propuesto diversas formas de entender el concepto. Así, Gamonal sostiene que *“indicio es más bien una suerte de presunción no plena de la existencia de una lesión a un derecho fundamental y, para destruirla, el demandado deberá probar plenamente”* (**Gamonal Contreras, Sergio. Procedimiento de Tutela de derechos Laborales. Santiago: Legal Publishing, 2009. Pág. 30**). Por su parte, Melis expone que *“ha de entenderse por indicios aquellos hechos que generan en el juez un ‘principio de prueba’, esto es, la convicción en el sentenciador de la probabilidad de un hecho, la vulneración del derecho fundamental, por lo que no se requeriría entonces la prueba completa o plena sino sólo una cierta actuación del denunciante en orden a formar convencimiento en el juez, no de la existencia necesaria de la vulneración sino de su posible ocurrencia en atención a los hechos concretos, (...) no bastando la simple alegación en la denuncia de la vulneración”* (**Melis Valencia, Christian. Los derechos fundamentales de los trabajadores como límite a los poderes empresariales. 2º edición. Santiago: Legal Publishing, 2010. Pág. 75**). Del mismo modo, Ugarte manifiesta que los indicios son *“hechos que han de generar en el juzgador al menos la sospecha fundada de que ha existido lesión de derechos fundamentales”* (**Ugarte, José Luis. Tutela de Derechos Fundamentales del Trabajador. Santiago: Legal Publishing, 2010. Pág. 46**).

Así las cosas, el concepto “indicio” puede generar ambigüedades. En efecto, en la doctrinal internacional, el maestro Taruffo (**Taruffo, Michele. La prueba de los hechos <trad. de Jordi Ferrer Beltrán>, Ed. Trotta, 2002. Pág. 480**) explica que el término indicio suele utilizarse en tres acepciones diferentes:

1. Se le utiliza como sinónimo de presunción en tanto señala el razonamiento mediante el cual se vinculan dos hechos extrayendo de uno de ellos consecuencias para el otro.
2. También se utiliza para referirse a aquellos elementos de prueba que, a pesar de no carecer eficacia probatoria, no presentan los requisitos exigidos por la ley.



3. Finalmente, la concepción más clara -y que a juicio de este sentenciador es la que corresponde aplicar a la tutela de derechos fundamentales- es aquella por la cual se hace referencia a un hecho conocido que constituye la premisa de la inferencia presuntiva. Entonces, indicio puede ser cualquier hecho o circunstancia que el tribunal considere significativo en tanto que de él puedan derivarse conclusiones relativas al hecho a probar.

En consecuencia, un indicio es un término relacional, vale decir, que en sí mismo ninguna circunstancia fáctica es por sí misma un indicio, a menos que se vincule con otro hecho. Se trata de un hecho conocido que se vincula con otro presunto a partir de un nexo inferencial que puede basarse por una regla de la ciencia, o bien, por una máxima de la experiencia.

De todos modos, cabe resaltar que en ningún caso la norma del artículo 493 del Código del Trabajo ha alterado la carga de la prueba, correspondiendo siempre probar al trabajador denunciante los indicios que sustentan su pretensión.

No obstante, y a pesar de que la norma no lo exponga textualmente, cabe la posibilidad que el trabajador denunciante cuente con los medios de prueba necesarios para probar no sólo los indicios en los que basa su denuncia, sino que también, estos puedan ser de tal fuerza probatoria que puedan ser considerados como suficientes para acreditar que existió vulneración a los derechos y garantías constitucionales del trabajador, bajo el estándar de prueba en materia laboral.

Lo anterior, se desprende del artículo 19 N° 3 inciso quinto de la actual Constitución Política de la República, en lo que concierne a un justo y racional procedimiento. En este mismo sentido, la labor jurisdiccional en materia de hechos tiene por finalidad que el juez de instancia pueda acercarse con la mayor proximidad a la verdad -a través de los medios de prueba acompañados al proceso- para que su decisión sea justa. Entonces, realizar una interpretación en contrario, es decir, que el trabajador sólo puede probar indicios y que no le es permitido probar directamente las vulneraciones que alega, a juicio de este sentenciador, transgrede el artículo 19 N° 3 inciso quinto de Constitución Política de la República y, además, es contraria a una concepción racionalista de la valoración de la prueba.

En este sentido, a juicio de este sentenciador, esto último es lo que ha ocurrido en este caso puesto que el trabajador probó directamente la vulneración de sus derechos fundamentales, según se explica y razona a continuación.

**Décimo: Primer hecho a probar.** Que, en cuanto al primer punto de prueba, esto es *“Efectividad de las afirmaciones en el libelo de la demanda respecto de los hechos calificados por la demandante como vulnerarios de derechos fundamentales”*, se logró acreditar lo siguiente:

En la contestación de la demanda, la denunciada reconoce expresamente la existencia de los audios transcritos en la demanda, sin embargo, niega que el emisor





de los audios tuviera la intención de perturbar los legítimos derechos del demandante, concluyendo que los derechos del trabajador no fueron afectados.

Para probar su teoría del caso, la denunciada -respecto de este punto de prueba- sólo acompañó 14 fotografías, la declaración de tres testigos y la absolución del demandante.

Las fotografías en comento- a juicio del denunciado- demuestran las buenas relaciones que existirían entre los trabajadores de la empresa para con sus jefes. Lo cierto es que en las imágenes se logra observar a distintos trabajadores y empleadores comiendo juntos alrededor de una mesa en lo que se puede pensar que es una celebración o convivencia. En otras imágenes se logra observar a un grupo de trabajadores abrazados y posando para la fotografía. En otra de las imágenes se observa a un grupo de personas reunidas bebiendo alcohol.

En cuanto a la declaración de los testigos, se contó con el testimonio de Casandra Elizabeth Leiva Saavedra, quien, en síntesis, manifestó que ella realiza funciones administrativas en la empresa denunciada. Comentó que Juan Carlos Sumonte trabajó como conductor en esa empresa, desde el 15 de diciembre de 2020 hasta el 15 de febrero de 2021. Agregó que Hugo Aguilar es el dueño de la empresa junto con Matías Aguilar. Explicó que tienen un grupo de WhatsApp donde, actualmente, están los conductores, ella y otro trabajador de labores administrativas, agregó que por este medio se les imparten instrucciones a los trabajadores y también vía telefónica. Especificó que, en febrero de 2021, también fueron parte del grupo de WhatsApp Hugo Aguilar y Matías Aguilar. Al ser consultada por quienes daban instrucciones u ordenes, respondió que generalmente lo hacía ella o Matías. Luego afirmó que Hugo Aguilar ocasionalmente participaba de este grupo, y que no impartía instrucciones. Luego agregó que cuando ella no podía dar las instrucciones le pedía ayuda a Matías o a Hugo. Comentó que al llegar el denunciante a trabajar en la empresa no tenía mala reputación y que hacía bien su trabajo como conductor y luego que este se retiró de la empresa, ella no tuvo más contacto con él.

Al ser contrainterrogada la testigo, indicó que Hugo Aguilar es el dueño de la empresa y que su participación es recrear a los conductores. Expuso que no siempre da órdenes a los trabajadores y que a veces ella le solicita ayuda cuando se le escapa alguna situación. Refirió que ella escuchó los audios de WhatsApp enviados por Hugo Aguilar y que al ser consultada por si era normal que él tratara a los trabajadores de esa forma, ella respondió que no. Enfatizó que fue ella quien le solicitó a Hugo Aguilar que le llamara la atención a los conductores por problemas laborales que tenían (esbozó un conflicto en la papelería en que los conductores no querían cargar los viernes). Añadió que ese día, otro conductor de avanzada edad le envió un mensaje muy largo por WhatsApp, y ella al llamarlo vía telefónica, aquel le dijo que no fue él quien escribió el mensaje sino otros compañeros. Al ser



consultada si con anterioridad se había amonestado a los trabajadores por estas conductas, respondió que no, que lo habían existido llamados de atención pero que no existía ningún documento.

Por su parte, el testigo Matías de Jesús Cerda Zúñiga, en resumen, refirió que él es conductor de camiones en la empresa denunciada. Explicó que Juan Carlos Sumonte era un trabajador de la empresa denunciada y que lo conoce hace unos 5 años por ser conductor. Aseveró que él tiene una buena relación con sus jefes. Afirmó que, según sus percepciones, existía una buena disposición de sus jefes hacia el trabajador Juan Carlos Sumonte. Explicó que 'los conductores mantenían un grupo de WhatsApp por el cual recibían las instrucciones del empleador. Dijo que percibía que el ambiente del grupo de WhatsApp era bueno. Al ser consultado por si había escuchado los audios que se enviaron en ese grupo, respondió que sí y que estos habían sido enviados por don Hugo a todo el grupo.

Al ser contrainterrogado, explicó que don Hugo Aguilar es el dueño de la empresa; que aquel no imparte órdenes a los trabajadores; que quien imparte ordenes es la Señorita Casandra; y que no sabía que función cumplía don Hugo en el grupo de WhatsApp. Finalmente, aseveró que nunca don Hugo enviaba audios por dicho grupo.

Al ser consultado por este Juez, para que aclarara sus dichos, rectificó señalando que don Hugo sólo había enviado un audio y que éste fue excepcional.

Por último, declaró Paulo César Orrego Molina, indicó que trabaja hace 4 años para la denunciada. Explicó que Juan Carlos Sumonte era un compañero de trabajo y que aquel se desempeñaba como chofer. Indicó que no sabe desde cuando Juan Carlos Sumonte dejo de trabajar para la demandada. Explicó que sus jefes son Matías Aguilar, Hugo Aguilar y Casandra y que ellos tres imparten órdenes. Aseveró tener buena convivencia con sus jefes. Igualmente, dijo que la relación de los demás trabajadores con los jefes era buena. Refirió que las instrucciones que se le daban a los trabajadores eran para todos.

En cuanto a la absolución de posiciones de don\_ Juan Carlos Sumonte Maureira, en síntesis, este afirmó que fue despedido verbalmente; que demoró entre 2 a 3 semanas en encontrar un nuevo trabajo; que al escuchar el audio de don Hugo su reacción fue de molestia, porque no correspondía con un hombre que tiene educación se refiriera así hacia él; agregó que dicha situación venía reiterándose hace mucho tiempo: se le exhibieron el set de 14 fotografías y las describió, indicando quien es Hugo Aguilar; que respecto del día 13 de febrero, no se acordaba si fue al médico o hizo otra cosa.

Lo cierto es que, de la valoración de estos medios de prueba, ni de las fotografías ni la declaración de los testigos ni mucho menos la absolución del



denunciante se logra de forma alguna desacreditar la existencia y el contenido de los audios, que como ya se indicó, la misma parte denunciada reconoció.

Ahora bien, la denunciada a través del set de fotografías intentó crear la sensación de que el ambiente laboral en la empresa TRANSPORTES HM era excelente. Sin embargo, más allá de todos los reproches que se puedan hacer a la valoración de dichas fotografías -particularmente falta de fecha, hora y lugar- y a la escueta declaración de los testigos -que nada aportaron en este punto de prueba- es que, inclusive, en el mejor de los casos, de ser cierto que en general el trato y la convivencia en la empresa denunciada era excelente, en nada desvirtúan el hecho particular que convoca la realización de este juicio. En otras palabras, basta con que exista un solo hecho aislado que pueda ser calificado como vulneración de derechos fundamentales, para que este pueda ser denunciado y conocido por los tribunales.

También, es relevante destacar que la parte denunciada intentó por medio de sus testigos, establecer que el Sr. Hugo Aguilar -dueño de la empresa- no tenía mayor participación en las instrucciones que se impartían a los trabajadores. Aquello es contradictorio con lo que se indica en la contestación de la demanda, puesto que allí se reconoce que aquel impartía órdenes a los trabajadores de la empresa TRANSPORTES HM. Asimismo, las declaraciones de los tres testigos de la denuncia son contradictorias en este punto. No obstante, lo más relevante es que al oír los audios, se logra escuchar que lo primero que reprocha Hugo Aguilar a los trabajadores es que -supuestamente pues no consta- éstos no mantenían los camiones limpios, dándoles la orden de que se haga aseo en los vehículos de carga. Entonces, por mucho que la denunciada intente acreditar que don Hugo Aguilar no daba ordenes en la empresa o que, si las daba, esto era excepcional, debido al miso reconocimiento que hace la denunciada en su contestación y por lo que se logra observar de las instrucciones que Hugo Aguilar da a los trabajadores en el aludido audio, es que no cabe duda que aquel se encuentra en alguna de las hipótesis del artículo 4° del Código del Trabajo y, en consecuencia, se presume de derecho que representa al empleador.

Ahora, en cuanto a los audios -que ya fueron transcritos en la demanda- previo a su análisis, es necesario enfatizar ciertas cuestiones. En primer lugar, los audios han sido comunicados en un lenguaje que se puede catalogar como inculto-informal, en el que predominan bastantes chilenismos como “hueva” o “hueón”, cuestión que puede ser entendida debido al contexto en el que se desarrollan las funciones de los trabajadores de la empresa. Incluso, esto podría ser un estereotipo prejuicioso, pues no todos los camioneros se comunican con un lenguaje inculto-informal. Sin embargo, para los efectos del contexto de estos audios -y dándole el beneficio de la duda a la denunciada- se entenderá que es común que, en el rubro de



los camioneros estos se comuniquen con chilenismos que, en otros contextos, podrían ser considerados como grotescos.

Ahora bien, a juicio de este sentenciador, en los aludidos audios se traspasa con creces el límite del uso de un lenguaje inculto-informal y lisa y llanamente, se realizan expresiones inaceptables bajo cualquier punto de vista.

En efecto, del primer audio que se reprodujo en audiencia -cuya duración supera los 20 minutos- se destacan algunas expresiones vertidas por Hugo Aguilar.

1. “(...) esos weones están absolutamente cagados de la cabeza, aquí los camiones cabros van a quedar donde nosotros decidimos que quede, no van a quedar en otro lado porque esta wea no la mandan ustedes (...)”.
2. “(...) el imbécil al cual ustedes le trabajaban antes, y que hacían lo que querían supongo que ya murió ya, así que la wea no es así (...)”.
3. “(...) me parece absolutamente denigrante, me parece un perro de mierda hijo de puta mal parido weon, los weones que tratan de hacerle trancadilla a los weones nuevos (...)”.
4. “(...) David Orrego la próxima vez que digai que yo soy un conchesumadre porque mira weon yo soy menos conchasumadre que vo’ donde me pari, la próxima vez que digai que te pase un tranque, yo a vó te conocí manejando una carretilla weon, así que puta la próxima vez compadre la wea va hacer distinta ah, te lo voy a decir porque ya es wea ya,”.
5. “(...) no estuviste nunca enfermo, y quien te pilló weon el Matías con tu mujer hablando que te quedai botado en el suelo weon para que te paguen, como lo habían hecho con el Sergio, vo’ contay wea en la casa y seguramente tu mujer se cree más pilla que el resto po’ weon, seguramente te voy a decir altiro weon si la vieja hubiese sido pilla no se fija en vó”.
6. “(...) me indigna que los que andan webiando puta he todos sabemos quiénes son, porque todos lo dicen, yo escucho las mismas wea, y espero que se les pase y puta todo les parece mal y chucha no se po’ weon”.
7. “(...) si están bueno san Gabriel vaya po’ yo no tengo ningún problema vayan para allá cabros los que quieran ir allá, adonde ustedes necesiten que los traten como las wea, porque parece que hay que tratarlos mal, si los tratan bien no funciona la wea, yo cada vez que hablo por aquí hablo por aquí y porque digo los nombres, porque weon para que los otros sepan que uno no es weon que sabe no le hagan trancadilla a la gente weon”.
8. “(...) pero no me van a decir weon que no saben cuándo tienen la hora al médico eso no, esa es una frescura de raja es wear, puta weon, porque ustedes tienen que wear por algo, pero nosotros no somos weon ese weon del camión y medio, que ustedes al final terminaban mandado más que el weon”.



9. (...) aquí primero ustedes no me van a mandar nunca, no estoy ni ahí con los consejos que ustedes me dan weon, para que ustedes den consejo tienen que haberlo hecho mejor que yo para yo aceptarles un consejo, eso como primera cosa, porque de lo contrario lo transformamos en paco po' weon, ya no sabe si es paco o psicólogo para sacarle un parte a un weon le saca un tremendo refrán weon que chucha que mire que esta wea, que no. Que no le debiera hacer, porque puta porque wea, no weon no yo aguanto que ningún paco culiao a mí me dé un consejo,
10. (...) pero hay otros que no se si están peleados con el agua o con el escobillón para lavar las weas, pero no esa wea es una herramienta de trabajo que vale mucha plata y esa es su pega, eso es lo que les da de comer por lo menos mientras estén aquí lo que les va a dar de comer va a ser esa wea, así que tienen que mantenerlo como yo quiero weon no como ustedes. quieran weon, así que esa wea les quería decir pero créanme estoy más choreado que la chucha”.
11. “(...) porque así como le dijeron a los que dejaron el camión en Temuco, que no lo dejara que se viniera en el camión, porque no lo hacen ustedes, porque te aseguro que en Victoria te agarran los pacos y por weon no voy a sacarte y te dejo todo el fin de semana preso por weon, porque ahí mismo digo que la wea te la estay robando que yo dije que la wea había que dejarlo allá”.
12. “(...) así que siempre piensen que yo soy a lo mejor puedo ser un poco más vivo que ustedes, por eso estoy donde estoy y no soy un weon como ustedes”.

El segundo audio que se reprodujo Hugo Aguilar refirió otra frase insultante para el demandante:

13. “Juan Carlos trata de sacarle un poco al sueldo po' weon porque si no mañana me voy a caer que te mantenga la vieja y después los cabros, y después la wea y al último voy a tener que dormir con ella, y pa' esa wea no voy a ser nunca más capaz po' weon así que trata de sacarle un poco al sueldo, como yo como con mi sueldo weon y trabajo más que tú y alego menos”.

En el quinto audio que se oyó en audiencia cuya duración es de un 1 minuto y 8 segundos, Hugo Aguilar le dice al denunciante:

14. “weon ponete bien los pantalones y este mensaje no lo escribió el hombre del teléfono así que, párate un poquito Juanca si no querí trabajar los fines de semana es fácil weon hacete empleado público, y de lo contrario deja el camión hay no más, en el sitio y no tengo ningún problema, y si querí lo dejai en otro lado, yo mismo lo voy a buscar pero basta con la wea (...).
15. “(...) finalmente somos nosotros los que ponimos la plata así que si a ustedes les gusta bien cabros y si no bien también, pero no me vengai a mí a parar



los carros weon porque la cosa no es así, yo aquí estoy para dar pega y ustedes están para trabajar, y si no quieren trabajar fácil dejen de trabajar, para empleados públicos weon trabajar de lunes a viernes o de lunes a jueves es fácil, la wea así que no, no me me vengai a mí a parar los carros. Juan Carlos porque mira weon no le he tenido miedo a nadie en el mundo porque no lo conozco y menos a ustedes cuando hablan”.

En el séptimo audio reproducido en audiencia cuya duración es de un 1 minuto y 45 segundos, de fecha 12 de febrero de 2021. Hugo Aguilar refiere:

16. “Ándate para el otro lado, deja el camión hay no más ándate para el otro lado, anda dejarlo si queri si no lo dejai hay mismo, me da exactamente lo mismo las dos cosas, pero sabi que, no vengai con lo de pantalones porque de lo contrario te voy a decir que nos veamos en la plaza y, estoy seguro que para eso no los vay a tener, así que déjalo hay no más Juan Carlos y listo, y espero que pagarte lo que tengo que pagarte y chao, chao no más (...).
17. “(...) te pasaste para el otro lado po’ weon, no estay na tratando con el perro de la esquina po’ weon, esta wea no es así, no es como ustedes creen todo el tiempo, no es que mire yo allá yo acá, no weon es como nosotros decimos, el resto, me importa una verdadera raja lo que digan los demás (...).
18. “(...) así que pa’ que hablai tanto yo por eso que tu pasaste Juan Carlos, se tres veces antes que vo’, no tengo y la conozco más que vo’ y pase por otra wea distinta que vo’, así que no vengai agrandarte conmigo si no vai a quedar chico más abajo del suelo, así que si puedes si te ofende que te digan que tienes que trabajar, deja el camión en el sitio, yo mismo lo voy a buscar o lo mando a buscar no te preocupi”.

En el décimo primer audio que se reprodujo en juicio, de fecha 12 de febrero de 2021 y cuya duración es de 8 minutos 36 segundos, constan las siguientes frases emitidas por Hugo Aguilar:

19. “(...) no te preocupí Juanca y haz lo que tengay que hacer no má y el resto weón da lo mismo, todo lo que reclamaí lo que decí que la pega que la wea, weón si nosotros no somos imbéciles (...)”
20. “(...) y se los vuelvo a repetir y aquí así tal cual, si ustedes son tan bueno Juan Carlos, yo tengo unos pocos años más que tú, unos poquitos más, tú hay repetido muchas veces, puta que usted tiene plata que usted hace esto, yo nunca, si hay algo que no hago es pasar a llevar a la gente (...)”
21. “(...) un abrazo no má Juanca y haz lo que querai deja la wea ahí, los cabros ya partieron en todo caso a que eh le entregarei el camión a ellos, pero no es así no es como tu dices, no va a ser como tú dices, porque yo esta wea la monté no es pa’ eso, yo tengo una empresa que mueve más plata que



*la... que mueve esta empresa , y en esta wea tengo problemas con ustedes todos los días y en la otra wea los cabros tienen unos feroces autos, bonitos, tienen unas casas la raja, ganan menos que ustedes y a administran mejor. ¿Será porque ustedes tienen un rubro que es como las hueas no má weón? (...)”.*

22. *“(...) y te aseguro, yo te aseguro que cuando tu estís más viejo vay a decir a ese viejo culiao lo conocí yo cuando yo me muera y ese viejo era así, y fue empezando con dos cargas Juanca y hoy día ya son dieciocho , y no es porque estemos insultando a la gente weón, nunca jamás insulté a la gente, lo que pasa es que ustedes se pasan pal otro lado y uno en algún minuto tiene que enojarse porque ustedes no mandan o weón si el que manda es uno (...)”.*

En el último audio expuesto, se escucha a Hugo Aguilar decir:

23. *“(...) no tengo ningún arrepentimiento yo de los que se fueron ni de lo que dije en todo caso, no me arrepiento porque los que se fueron ehhe, uno primero es delincuente, el otro le pega a la mujer, el otro weón ehhe (...)”.*

A juicio de este sentenciador, estas más de veinte frases vulneran los derechos fundamentales del trabajador denunciante, e, incluso, los de los demás trabajadores.

En efecto, se observan frases que tiene por finalidad insultar a los trabajadores de la empresa denunciada, tales como:

1. *“esos weones están absolutamente cagados de la cabeza”;*
2. *“me parece un perro de mierda hijo de puta mal parido weon, los weones que tratan de hacerle trancadilla a los weones nuevos”;*
3. *“David Orrego la próxima vez que digai que yo soy un conchesumadre porque mira weon yo soy menos conchasumadre que vo”;*
4. *“esa es una frescura de raja es wear, puta weon, porque ustedes tienen que wear por algo, pero nosotros no somos weon ese weon del camión y medio, que ustedes al final terminaban mandado más que el weon”;*
5. *“pero hay otros que no se si están peleados con el agua o con el escobillón para lavar las weas”;*
6. *“no estay na tratando con el perro de la esquina po’ weon, esta wea no es así”;*
7. *“no tengo ningún arrepentimiento yo de los que se fueron ni de lo que dije en todo caso, no me arrepiento porque los que se fueron ehhe, uno primero es delincuente, el otro le pega a la mujer”;*
8. *“el imbécil al cual ustedes le trabajaban antes, y que hacían lo que querían supongo que ya murió”;*



En este sentido cabe referir que, el empleador tiene el derecho a emitir opinión sin censura, pero en ningún caso este es un derecho absoluto. Como bien ha señalado la Excelentísima Corte Suprema “*Si estamos en presencia de una opinión que es la expresión de ideas o juicios de valor, por no ser susceptibles de ser probadas científicamente o verificables empíricamente, no puede probarse su veracidad u objetividad, lo que permite que la libertad de opinión pueda ejercerse en forma amplia, con el único límite de no utilizar expresiones vejatorias o insultos, las cuales son innecesarias para la expresión de ideas*” (**Considerando sexto, Sentencia ROL N° 36.753-2015, 17 de marzo de 2016. Pronunciado por la Tercera Sala**). Es decir, la única limitación que tiene el empleador y cualquier persona para emitir sus opiniones es no utilizar expresiones vejatorias o insultos, cuestión que, lamentablemente, no se respetó en este caso.

Asimismo, a juicio de este sentenciador, otras tantas frases emitidas por el señor Hugo Aguilar son humillantes, tales como:

1. “yo a vó te conocí manejando una carretilla weon”;
2. “seguramente tu mujer se cree más pilla que el resto po’ weon, seguramente te voy a decir altiro weon si la vieja hubiese sido pilla no se fija en vó”;
3. “a donde ustedes necesiten que los traten como las wea, porque parece que hay que tratarlos mal, si los tratan bien no funciona la wea”;
4. “así que siempre piensen que yo soy a lo mejor puedo ser un poco más vivo que ustedes, por eso estoy donde estoy y no soy un weon como ustedes”;
5. “Juan Carlos trata de sacarle un poco al sueldo po’ weon porque si no mañana me voy a caer que te mantenga la vieja y después los cabros, y después la wea y al último voy a tener que dormir con ella,”;
6. “párate un poquito Juanca si no querí trabajar los fines de semana es fácil weon hacete empleado público”;
7. “así que pa’ que hablai tanto yo por eso que tu pasaste Juan Carlos (...) si no vai a quedar chico más abajo del suelo”.
8. “no weon no yo aguanto que ningún paco culiao a mí me dé un consejo”;
9. “yo tengo una empresa que mueve más plata (...) en la otra wea los cabros tienen unos feroces autos, bonitos, tienen unas casas la raja, ganan menos que ustedes y a administran mejor. ¿Será porque ustedes tienen un rubro que es como las hueas no má weón?”.

La Real Academia de la Lengua Española, define “humillar” en su tercera acepción como “*Herir el amor propio o la dignidad de alguien*”. Asimismo, en su sexta acepción la define como “*Dicho de una persona: Pasar por una situación en la que su dignidad sufra algún menoscabo*”. De dichas definiciones se desprende que humillar es transgredir la dignidad.





La dignidad es una expresión eminentemente ética. Así, la idea de dignidad se puede encontrar en el imperativo categórico de Kant: *“Obra del tal modo que uses la humanidad, tanto en tu persona como en la persona de cualquier otro, siempre al mismo tiempo como un fin y nunca solamente como medio”*, pues quien instrumentaliza a otro ser humano —es decir, lo utiliza sólo para los fines propios—, lesiona la dignidad de ésta.

Desde el punto de vista ético la dignidad es sagrada, inviolable e intocable y, por tanto, inmune a cualquier ataque que provenga de un tercero. En cambio, desde el punto de vista jurídico, la dignidad es un bien que puede ser dañado por terceros y, por tanto, requiere especial protección.

La dignidad como concepto ha sido desarrollado por nuestro Tribunal Constitucional, explicando que *“La dignidad, a la cual se alude en el art. 1º, inc. 1º, CPR, principio capital de nuestra Constitución, es la cualidad del ser humano que lo hace acreedor siempre a un trato de respeto, porque ella es la fuente de los derechos esenciales y de las garantías destinadas a obtener que sean resguardados”*. (STC 389 c. 17) (En el mismo sentido, STC 433 cc. 24 y 25, STC 521 c. 18, STC 2921 c. 4, STC 3028 c. 4, STC 5677 c. 57, STC 5678 c. 57, STC 7797 c. 7, STC 3421 c. 10 y 11, STC 3422 c. 10 y 11, STC 3421 cc. 10, 11, STC 3422 cc. 10, 11, STC 7797 c. 7).

Asimismo, ha sostenido que *“la dignidad de la persona dice relación con la naturaleza del ser humano, que la Constitución entiende como un ser corpóreo espiritual con un sentido trascendente, que lo hace superior y anterior al Estado y a toda sociedad, constituyéndose así en el principio rector de todo el ordenamiento jurídico. Dicha dignidad lo diferencia de las demás realidades existentes. (STC 3364 c. 17)”*.

Igualmente enfatiza que *“«Las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos», principio matriz del sistema institucional vigente del cual se infiere, con claridad inequívoca, que todo ser humano, sin distinción ni exclusión, está dotado de esa cualidad, fuente de los derechos fundamentales que se aseguran en su art. 19. De la dignidad se deriva un cúmulo de atributos, con los que nace y que conserva durante toda su vida. Entre tales atributos se hallan los derechos públicos subjetivos o facultades que el ordenamiento jurídico le asegura con carácter de inalienables, imprescriptibles e inviolables en todo momento, lugar y circunstancia. (STC 1287 cc. 16 a 19) (En el mismo sentido, STC 1273 c. 42, STC 2747 c. 11, STC 2801 c. 11, STC 2921 c. 5, STC 3028 c. 5, STC 3421 cc. 10 y 11, STC 3422 c. 10 y 11)”*.

También, ha sostenido que *“afectar la integridad psíquica de una persona conlleva importantes secuelas somáticas que dejan huellas indelebles en ella. Por*



*tanto, en su protección, renace la idea de dignidad humana, la cual se opone a todo intento o práctica vulneratoria de la integridad de la persona (STC 2867 c. 42)”.*

Es por ello que, a juicio de este sentenciador, a todas luces las frases antes referidas tienen el afán de humillar, puesto que con ellas quien las emite se posiciona en una situación de superioridad intelectual, económica o de poder, o bien, intenta hacer sentir a los trabajadores como inferiores, holgazanes, sucios e inclusive, Hugo Aguilar le dice al denunciante que tendrá que acostarse con la mujer de este último, cuestión que es otra muestra más del abuso de poder ejercido por el dueño de la empresa denunciada.

Claramente y sin lugar a duda, este trato abusivo atenta contra la dignidad de todos los trabajadores de esa empresa -y en particular, en contra del denunciante Juan Carlos Sumonte- quienes en caso alguno debieron ser tratados de esa forma tan violenta, peyorativa, insultante, humillante y grotesca.

Como si lo anterior no bastara, además, existen otras frases emitidas por Hugo Aguilar que no sólo son humillantes, sino que además denotan una actitud déspota, pues aquel abusa de la capacidad de mando empleando un lenguaje violento y denigrante al momento de impartir instrucciones:

1. *“aquí los camiones cabros van a quedar donde nosotros decidimos que quede, no van a quedar en otro lado porque esta wea no la mandan ustedes”;*
2. *“aquí primero ustedes no me van a mandar nunca, no estoy ni ahí con los consejos que ustedes me dan weon, para que ustedes den consejo tienen que haberlo hecho mejor que yo para yo aceptarles un consejo,”;*
3. *“así que tienen que mantenerlo como yo quiero weon no como ustedes quieran weon, así que esa wea les quería decir pero créanme estoy más choreado que la chucha”;*
4. *“finalmente somos nosotros los que ponimos la plata así que si a ustedes les gusta bien cabros y si no bien también, pero no me vengai a mí a parar los carros weon porque la cosa no es así, yo aquí estoy para dar pega y ustedes están para trabajar, y si no quieren trabajar fácil dejen de trabajar, para empleados públicos weon trabajar de lunes a viernes o de lunes a jueves es fácil, la wea así que no, no me me vengai a mí a parar los carros Juan Carlos porque mira weon no le he tenido miedo a nadie en el mundo porque no lo conozco y menos a ustedes cuando hablan”;*
5. *“no es como ustedes creen todo el tiempo, no es que mire yo allá yo acá, no weon es como nosotros decimos, el resto, me importa una verdadera raja lo que digan los demás”.*

Además, es necesario enfatizar una frase expuesta por Hugo Aguilar, quien manifiesta: *“pero sabi que, no vengai con lo de pantalones porque de lo contrario te*



voy a decir que nos veamos en la plaza y, estoy seguro que para eso no los voy a tener, así que déjalo hay no más Juan Carlos y listo, y espero que pagarte lo que tengo que pagarte y chao, chao no más”. ¿A que se refiere con la frase veámonos en la plaza? ¿Por qué se deberían ver en una plaza y no en las oficinas o dependencias de la empresa? A juicio de este sentenciador, y según las máximas de la experiencia y en concordancia con el conocimiento que se tiene de las expresiones marginales, decirle a alguien que se vean en la plaza o en la calle, alude directamente a una amenaza de agresión física, cuestión sumamente reprochable.

También, resulta menester exponer, algunas frases expuestas por Hugo Aguilar que tienen el carácter de negacionistas de sus propios actos, a saber:

1. “tú hay repetido muchas veces, puta que usted tiene plata que usted hace esto, yo nunca, si hay algo que no hago es pasar a llevar a la gente”;
2. “y no es porque estemos insultando a la gente weón, nunca jamás insulté a la gente, lo que pasa es que ustedes se pasan pal otro lado y uno en algún minuto tiene que enojarse porque ustedes no mandan o weón si el que manda es uno”.

Este juzgador no logra comprender como se puede aseverar que no se ha insultado a los trabajadores con la enorme cantidad de frases humillantes que se han expuesto y que constan en el audio que la misma parte denunciada reconoce su existencia.

Por último, es necesario resaltar la siguiente frase emitida por Hugo Aguilar en la que dolosamente señala que podría acusar a los trabajadores de haber cometido un delito que nunca cometieron: “porque te aseguro que en Victoria te agarran los pacos y por weon no voy a sacarte y te dejo todo el fin de semana preso por weon, porque ahí mismo digo que la wea te la estay robando”.

La parte denunciada a intentado argumentar que no existiría daño para el trabajador denunciante, sin embargo, don Juan Carlos Sumonte en a lo menos tres de los audios que se reprodujeron en juicio, le expone de forma directa al Hugo Aguilar que considera que se está transgrediendo los límites del respeto y le pide a este que no le vuelva a faltar el respeto. De esta manera, a juicio de este sentenciador, queda en evidencia que el trabajador no toleró estos tratos humillantes ni mucho menos, estaba de acuerdo con ellos.

**Décimo Primero: Garantías Constitucionales Vulneradas.** En el considerando anterior, se acreditó más allá del estándar de prueba laboral que los tratos de la denunciada fueron humillantes y atentaron en contra la dignidad del denunciante. Ahora bien ¿Qué garantías constitucionales fueron vulneradas?

La parte denunciante alega que se vulneró la integridad física y psíquica y la honra y respeto y protección a la vida privada. Por su parte, la denunciada alega que estas garantías constitucionales no fueron vulneradas.



En cuanto a la integridad psíquica, el Tribunal Constitucional ha sostenido que *“La integridad psíquica es una dimensión de la persona humana que, junto con la integridad física, la integra en plenitud. Ninguna de las dos puede ser descuidada, puesto que ambas componen al individuo en su relación con el entorno social más próximo. Se trata entonces de aspectos que no pueden separarse, que conforman una sola unidad, y, por consiguiente, es imperativo el respeto a ambas dimensiones” (STC 2867 c. 42).*

En este mismo sentido, la Convención Americana sobre Derechos Humanos, denominada "Pacto de San José de Costa Rica", suscrita y ratificada por Chile y, en consecuencia, aplicable a este caso, ya sea a través del artículo 5° inciso segundo de la Constitución Política de la República, que establece que *“El ejercicio de la soberanía reconoce como limitación el respeto a los derechos esenciales que emanan de la naturaleza humana. Es deber de los órganos del Estado respetar y promover tales derechos, garantizados por esta Constitución, así como por los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes”*, ya sea por un Control de Convencionalidad difuso, es decir, una aplicación directa del Pacto de San José de Costa Rica por los jueces de cada país que suscribió la Convención, establece en su artículo 5, el Derecho a la Integridad Personal, especificando en su numeral 1, que *“Toda persona tiene derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral”*.

De esta forma, la consagración del derecho a la integridad personal revela dos aspectos de esta disposición: por una parte, obliga a los Estados a no realizar ninguna acción u omisión de las prohibidas por el artículo 5 de la Convención e impedir que otros las realicen; por otra parte, alude a la cualidad de todo individuo de ser merecedor de respeto en concordancia con los principios democráticos que inspiran al Estado de Derecho.

Así, la Corte Interamericana de Derechos Humanos, ha sostenido que *“139. La obligación de garantizar los derechos a la vida e integridad personal presupone el deber de los Estados de prevenir las violaciones a dichos derechos. Este deber de prevención abarca todas aquellas medidas de carácter jurídico, político, administrativo y cultural que promuevan la salvaguarda de los derechos humanos y que aseguren que las eventuales violaciones a los mismos sean efectivamente consideradas y tratadas como un hecho ilícito que, como tal, es susceptible de acarrear sanciones para quien las cometa, así como la obligación de indemnizar a las víctimas por sus consecuencias perjudiciales”*. (**Corte IDH. Caso Defensor de Derechos Humanos y otros Vs. Guatemala. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 28 de agosto de 2014. Serie C No. 28320**).

En el ámbito de las relaciones laborales, el profesor Palavecino entiende por acoso psíquico en el trabajo *“los actos de agresión, múltiples y reiterados en el*



*tiempo, instigados o ejecutados por el empleador, sus representantes y/o por uno o más compañeros de trabajo, que tienen como consecuencia producir un ambiente laboral degradante y dañino para la víctima". Y agrega que: "por actos de agresión hay que entender comportamientos que tienen el poder de provocar en la víctima una alteración penosa de su ánimo, una emoción desagradable, un malestar o un sufrimiento". Asimismo, especifica que "la expresión actos debe ser tomada en un sentido muy amplio que comprenda acciones de carácter verbal, escrito, gestual o de contacto físico, actitudes, e inclusive omisiones" (Palavecino Caceres, Claudio. **La Protección Contra el Acoso Psíquico Laboral en el Ordenamiento Jurídico Chileno. Rev. derecho (Valdivia) [online]. 2004, vol.17 pp.63-89. Disponible en: ISSN 0718-0950. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-09502004000200003>).***

Si bien en este caso en particular, en el sentido más técnico no se está discutiendo la existencia de acoso laboral, la definición antes expuesta, permite comprender qué actos cometido por el empleador afectan la integridad psíquica del trabajador.

En cuanto a la honra, nuestro ordenamiento jurídico encuentra su expresión manifiesta en el artículo 19 N°4 de la Constitución Política de la República, precepto en el que se proclama la protección y respeto a la vida privada y honra de una persona y de su familia. Al carecer de definición normativa expresa, ha sido la doctrina y la jurisprudencia quienes han determinado progresivamente el contenido y alcance de este concepto jurídico indeterminado.

Así, se ha sostenido que la honra como derecho fundamental conviven dos aspectos, uno objetivo y uno subjetivo. El primero puede definirse como "*la buena fama, el crédito, prestigio o reputación de que una persona goza en el ambiente social, es decir, ante el prójimo o los en general.*" (Cea Egaña, José Luis. **"Derecho Constitucional Chileno", Tomo II. Santiago, Editorial Universidad Católica de Chile, 2ª edición, 2012, página 201**). De este modo, se puede decir que su objetividad radica en que la apreciación pública que puede tener un sujeto surge como consecuencia de su interacción con otras personas y fuera de la mera psiquis de la persona.

En cambio, el aspecto subjetivo puede entenderse como "*la autoestima o el aprecio subjetivo que la persona posee de sí*" (Etcheverry Orthusteguy, Alfredo. **"Derecho Penal, Parte Especial". Santiago, Ed. Jurídica de Chile, 1988, páginas 151 ss.**). Su origen se encuentra dentro de la psiquis del sujeto y, por tanto, incognoscible por todos, salvo él mismo.

Se ha sostenido que la faz objetiva es conocida como honra, y la subjetiva como honor. Así, estas ideas se encuentran conceptualizadas de forma separada porque en nuestro sistema jurídico solo la honra en su faz objetiva es la que tiene



relevancia jurídica, siendo reconocido de tal forma tanto por el Tribunal Constitucional (*STC 1419 c. 8*) como por la Corte Suprema (*Sentencia Rol n° 8140-2009 de 19 de enero de 2010*).

La existencia de este derecho emana de un aspecto de la personalidad del sujeto. Por esta razón, se ha sostenido que *“cualquier atentado contra la honra o la intimidad, dado ese carácter nuclear o íntimo, inseparable del yo o la personalidad, tiene una connotación constitucional grave y profunda, casi siempre irreversible y difícilmente reparable”* (Cea Egaña, José Luis. *“Los derechos a la intimidad y a la honra en Chile”*, Revista *Ius et Praxis de Universidad de Talca*, volumen 6, n°2, 2000, página 155). El mismo autor, explica que *“la honra se halla íntima e indisolublemente unida a la dignidad de la persona y a su integridad, sobre todo de naturaleza psíquica. Por eso, es acertado también calificarla de un elemento del patrimonio moral del sujeto”* (Cea Egaña, José Luis. *“Derecho Constitucional Chileno”*, Tomo II. Santiago, Editorial Universidad Católica de Chile, 2ª edición, 2012, página 201).

El profesor Nogueira va un paso más allá, al sostener que *“En una perspectiva positiva, el derecho a la honra implica la posibilidad real de preservar la integridad y verdad sobre la persona y no ser humillado o vejado por terceros”* (NOGUEIRA ALCALÁ, Humberto. 2008. *Derechos Fundamentales y Garantías Constitucionales*. Santiago, Librotecnia. Tomo I. Pág. 667).

A juicio de este sentenciador, esta última concepción de lo que ha de entenderse como derecho a la honra -en su faz objetiva- es la correcta.

A mayor abundamiento, el artículo 11 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos -antes referida-, prescribe:

*Artículo 11. Protección de la Honra y de la Dignidad.*

- 1. Toda persona tiene derecho al respeto de su honra y al reconocimiento de su dignidad.*
- 2. Nadie puede ser objeto de injerencias arbitrarias o abusivas en su vida privada, en la de su familia, en su domicilio o en su correspondencia, ni de ataques ilegales a su honra o reputación.*
- 3. Toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra esas injerencias o esos ataques.*

En este sentido y en relación con los hechos de este juicio: *“El derecho al honor es uno vigente para todos por lo cual en ejercicio de la libertad de expresión no se deben emplear frases injuriosas, insultos o insinuaciones insidiosas y vejaciones”* (Considerando 13° del voto concurrente razonado del Juez Diego García-Sayán, en el Caso *Kimel Vs. Argentina*, sentencia de 02 de mayo de 2008 de la CIDH).



De este modo, como propone el profesor Nogueira y como ha sido explicado por el Magistrado de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, Juez García-Sayán, el núcleo esencial del Derecho a la Honra no sólo se lesiona o vulnera cuando daña la reputación, fama o imagen de una persona, sino que, sobre todo, cuando a ésta se le maltrata o humilla con tratos vejatorios. Dicha interpretación armoniza con lo establecido el inciso segundo del artículo 2° del Código del Trabajo, que prescribe “*las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona*”.

En cuanto a si es posible que un hecho pueda afectar simultáneamente tanto al derecho a la honra como al derecho a la integridad psíquica, Fuentes Olmos sostiene que “*El atentado al derecho a la honra implica un desprestigio, humillación pública, actos que atentan contra la consideración que terceros tienen respecto de la persona del trabajador. Así las cosas, dependiendo de las circunstancias, aparecen casos en que el atentado a la honra es de tal envergadura que llega a generar en el afectado una alteración emocional que lleva a que no con poca frecuencia, se invoque conjuntamente el atentado a la honra y a la integridad síquica en sede de tutela laboral. Sin embargo, cabe considerar que la vida somete a las personas a diversas vicisitudes que generan un impacto de diversa envergadura en cada persona pero la Constitución Política de la República no protege contra toda situación que pueda provocar preocupación, tristeza, frustración u otro tipo de alteración emocional. Lo que se resguarda es la integridad síquica, y ello se concreta en la prohibición de pretender ejercer el control la psiquis del individuo (por ejemplo, mediante mensajes subliminales), la presión que altera el equilibrio espiritual y la prohibición de generar una perturbación grave de la estabilidad emocional del individuo (afecta la conciencia y el intelecto), por ejemplo, a través del acoso sexual, periodístico, laboral, etc*”. Luego, añade “*En este contexto, no cualquier imputación de hechos al trabajador, por más que sean graves, se traducirá en una efectiva afectación de la integridad síquica. Por el contrario, el acoso laboral o sexual son abusos suponen actos reiterados en el tiempo y que efectivamente ocasionan una alteración de la estabilidad emocional e intelectual del individuo*” (**Fuentes Olmos, Jessica. La defensa de las partes en el procedimiento de tutela laboral fundado en el derecho a la honra del trabajador. Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso XXXIX (Valparaíso, Chile, 2012, 2do Semestre) [pp. 141 - 160] Pág. 150-151).**

Si bien, como sostiene Fuentes Olmos, la Constitución Política de la República no protege contra toda situación que pueda provocar preocupación, tristeza, frustración u otro tipo de alteración emocional, sin embargo, no se debe perder de vista que es deber del Estado proteger a las personas de los posibles



abusos de los agentes del Estado como de terceros según se desprende del inciso cuarto del artículo 1° de nuestra Constitución al declarar que: *“El Estado está al servicio de la persona humana y su finalidad es promover el bien común, para lo cual debe contribuir a crear las condiciones sociales que permitan a todos y a cada uno de los integrantes de la comunidad nacional su mayor realización espiritual y material posible, con pleno respeto a los derechos y garantías que esta Constitución establece”*.

Además, el artículo 4° de nuestra Carta Fundamental establece que: *“Chile es una república democrática”*. De esta manera, no debe entenderse la democracia sólo como un sistema de elección de las autoridades políticas, sino que, como un sistema ético-valórico que, dentro de los principios que lo inspiran, se encuentran, entre otros, la libertad, la igualdad, la tolerancia, la responsabilidad, el pluralismo, la justicia social, el bien común, la participación y, sobre todo, el respeto.

Así las cosas, a juicio de este sentenciador, para determinar si una afección psicológica vulnera el derecho a la integridad psíquica, más que enfocarse en la gravedad de la afección (que claro está, ante casos graves no habrá mucho que discutir) es necesario establecer si la causa de dicha afección se origina por actos que la sociedad esta dispuesta a tolerar o no.

Ahora bien, cabe recordar que, según el artículo 485 del Código del Trabajo los derechos y garantías constitucionales se entenderán lesionados cuando las facultades que la ley le reconoce al empleador:

1. Limitan el pleno ejercicio de estos derechos sin justificación suficiente;
2. Son ejercidas en forma arbitraria o desproporcionada; o,
3. Son ejercidas sin respetar el contenido esencial de estas garantías.

Según el inciso primero del artículo 5° del Código del Trabajo, *“El ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador, tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pudieran afectar la intimidad, la vida privada o la honra de éstos”*. En este caso, las frases emitidas por Hugo Aguilar fueron ejercidas en forma desproporcionada, toda vez que si bien, como empleador tiene el legítimo derecho a impartir órdenes e instrucciones, estas no pueden ser de forma violenta, agresiva, con tratos humillantes o palabras denigrantes. En otras palabras, en el fondo, el empleador puede que haya tenido razones suficientes para hacer llamados de atención (cuestión que no se ventiló mayormente en el juicio), sin embargo, en la forma en que se comunicó con sus trabajadores, se abusó de la potestad de mando, refiriéndose con groserías y tratos vejatorios hacia los trabajadores y, en particular, en contra del denunciante por lo que, indudablemente, se vulneró el derecho a la honra de don Juan Carlos Sumonte y se transgredió el artículo 5° del Código del Trabajo.





Igualmente, es dable considerar que la facultad de mando del empleador fue ejercida sin respetar el contenido esencial tanto del derecho a la honra como del derecho a la integridad psíquica.

En este sentido, la demandada alegó que el denunciante a los pocos días de ocurrido los hechos, ya se encontraba trabajando en otra empresa y que no se hallaba enfermo ni con depresión, por lo que malamente se habría vulnerado la integridad 'psíquica de aquel. Entonces, cabe preguntarse ¿Para que se haya dañado la integridad psíquica de una persona, es necesario que ésta haya sufrido un trastorno psicológico/psiquiátrico? Claramente la respuesta es no.

Para este sentenciador, los tratos humillantes y vejatorios vulneran el núcleo esencial del derecho a la integridad psíquica. Ningún ser humano debe recibir un trato tan indigno como el que propinaba el Sr. Hugo Aguilar a sus trabajadores. Así, estas humillaciones y tratos vejatorios atentan contra los valores democráticos de la igualdad, la tolerancia y el respeto, pues dichas conductas trasgreden los límites de lo que la sociedad democrática está dispuesta a tolerar.

Asimismo, se tendrá por probada la existencia de un daño psicológico en la persona del denunciante, puesto que es una máxima de la experiencia que una persona humillada por su empleador sufra una alteración en su psique, generándole un gran malestar.

De esta forma, recapitulando las ideas anteriormente expuestas, el origen de la alteración en la psique del denunciante tiene como causa los tratos humillantes y vejatorios del dueño de la empresa denunciada, cuestión que constituye una vulneración al núcleo esencial del derecho a la integridad psíquica.

Por todo lo anteriormente expuesto, se llega a la conclusión que existió vulneración tanto a la integridad psíquica como a la honra del denunciante.

**Décimo Segundo: Segundo y Tercer hechos a probar.** Respecto del segundo punto de prueba, esto es, *“Efectividad de que el demandante fue despedido. En la afirmativa, causal de despido invocada; efectividad haberse enviado carta de despido cumpliendo las formalidades legales; y, efectividad de los hechos contenidos en la carta de despido”* y respecto del tercer hecho a probar, a saber *“En caso de no ser efectivo el punto anterior, efectividad de que el demandante hizo retiro voluntario”*, se puede indicar lo siguiente:

La testigo Casandra Elizabeth Leiva Saavedra en cuanto a este punto de prueba declaró, en síntesis, que cuando se despide a alguien en la empresa Transportes HM se le notifica el despido a través de una carta de despido. Respecto del demandante dice que aquel no fue despedido, sino que este se retiró sin presentar carta de denuncia.

Al ser contrainterrogada, expuso que no se le envió carta de despido al denunciante porque él hizo retiro de la empresa voluntariamente, dejando el camión



que el conducía. Explicó que los finiquitos de la empresa son elaborados por Matías Aguilar, y que sabía que hubo un finiquito del demandante pero que no pasó por sus manos. Comentó que sabía de la existencia de un comparendo en la inspección del trabajo que fue solicitado por el demandante, pero que ella no tuvo ninguna relación con dicho procedimiento administrativo. Afirmó que el mismo día de que el denunciante se retirara de la empresa, también lo hizo otro trabajador, llamado Patricio Arenas. Refirió que, al momento de entregar el camión, el demandante no habló con ella, pero si lo hizo el Sr. Arenas a través de WhatsApp, diciendo solamente que él se retiraba.

La declaración testimonial anterior, es refutada por las frases contenidas en los audios que se oyeron en la audiencia. Así, en el séptimo audio reproducido en audiencia cuya duración es de un 1 minuto y 45 segundos, de fecha 12 de febrero de 2021, Hugo Aguilar refiere: *“Ándate para el otro lado, deja el camión hay no más. ándate para el otro lado, anda dejarlo si queri si no lo dejai hay mismo, me da exactamente lo mismo las dos cosas, pero sabi que, no vengai con lo de pantalones porque de lo contrario te voy a decir que nos veamos en la plaza y , estoy seguro que para eso no los vay a tener, así que déjalo hay no más Juan Carlos y listo, y. espero que pagarte lo que tengo que pagarte y chao, chao no más (...)”*.

Igualmente, en el décimo primer audio que se reprodujo en juicio, de fecha 12 de febrero de 2021 y cuya duración es de 8 minutos 36 segundos, Hugo Aguilar le dice al denunciante *“(...) cuídate Juanca, van los cabros pa allá a llevarse el camión no hay problema, te agradezco igual por el tiempo que estuviste aquí po weón, de hecho es la es la tercera vez que te vay y es la tercera vez que de digo exactamente lo mismo, y cuando volvaí si te arrepientes de lo que, de si puta esta wea es tan mala como lo que tú dices, te voy a decir Juanca bienvenido como siempre, un abrazo cuídate”*.

De las palabras referidas por Hugo Aguilar, particularmente, el decir **“espero que pagarte lo que tengo que pagarte y chao, chao no más”** sumado al hecho de requerirle la entrega de la herramienta de trabajo -en este caso el camión- es que no caben dudas que esta conducta configura un despido verbal.

Por todo lo anterior, se concluye que el trabajador no hizo abandono de su trabajo ni muchos menos renunció y, en consecuencia, se declara que el despido sufrido por el denunciante ha sido un despido verbal carente de causa legal.

Igualmente, es necesario destacar que, la parte de denunciada en la etapa administrativa sostuvo que el despido del denunciante se basó en el artículo 160 N° 3 del Código del Trabajo, esto es, *“No concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada durante dos días seguidos, dos lunes en el mes o un total de tres días durante igual periodo de tiempo”*.



Sin embargo, en la absolución de don Matías Aguilar, representante legal de la denunciada, este afirmó que no se le envió carta de despido al denunciante, porque según dice textualmente “no fue un despido como tal” explicando que habría existido un error en la redacción del número del artículo que sustenta el despido, puesto que, no quisieron hacer referencia al artículo 160 N°3, sino que a la causal del artículo 160 N°4. No obstante, al ser consultado por qué motivo no se envió carta de despido al trabajador, el absolvente respondió que él cometió un error al no enviar la carta.

Conforme al inciso primero del artículo 162 de Código del Trabajo, el empleador deberá comunicar el despido por escrito al trabajador, personalmente o por carta certificada enviada al domicilio señalado en el contrato, expresando la o las causales invocadas y los hechos en que se funda. Si se incumple con esta formalidad, el despido es injustificado.

En este sentido, destaca la sentencia de unificación de jurisprudencia en causa Rol N° 47.874-2016, de 17 de enero de 2017, que establece:

*“4° Que, para ese efecto, se debe tener presente que el inciso 1 ° del artículo 162 del Código del Trabajo señala que si el empleador pone término al contrato de trabajo “... por aplicación de una o más de las causales señaladas en el artículo 160, deberá comunicarlo por escrito al trabajador, personalmente o por carta certificada enviada al domicilio señalado en el contrato, expresando la o las causales invocadas y los hechos en que se funda...”, y el inciso octavo que “...Los errores u omisiones en que se incurra con ocasión de estas comunicaciones que no tengan relación con la obligación de pago íntegro de las imposiciones previsionales, no invalidarán la terminación del contrato, sin perjuicio de las sanciones administrativas que establece el artículo 506 de este Código”.*

*El número 1°, inciso 2°, del artículo 454 del referido texto legal, por su parte, indica que la audiencia de juicio “... se iniciará con la rendición de las pruebas decretadas por el tribunal, comenzando con la ofrecida por la demandante y luego con la del demandado...” y que “... en los juicios sobre despido corresponderá en primer lugar al demandado la rendición de la prueba, debiendo acreditar la veracidad de los hechos imputados en las comunicaciones a que se refieren los incisos primero y cuarto del artículo 162, sin que pueda alegar en el juicio hechos distintos como justificativos del despido.”*

*Por consiguiente, cobra preeminencia los términos de la misiva por la que se da noticia del despido, en el sentido que debe expresar exactamente los hechos que lo motivaron, porque la prueba que los litigantes deseen rendir para acreditar sus respectivos asertos debe necesariamente recaer sobre ellos; lo que autoriza concluir que es un instrumento que cumple una finalidad precisa y determinada, fijar los hechos que el empleador debe acreditar en sede judicial; sin perjuicio que*



*el trabajador también tiene la carga probatoria para rebatirlos; por la misma razón, su envío al domicilio del trabajador señalado en el contrato;*

*5° Que dicha exigencia se impuso para que quedara establecido, previamente, el presupuesto fáctico sobre el cual debe recaer la prueba que ha de rendir el empleador, esto es, las circunstancias que indicó en la comunicación de desvinculación, léase conducta, comportamiento o situaciones que configuraron la o las causales de término de contrato de trabajo invocadas, y así evitar su corrección o complementación a posterioridad, en el transcurso del juicio; situación, esta última, que dejaba al trabajador en estado de indefensión, porque, en definitiva, al no tener convicción respecto de la causa que motivó su separación de la fuente laboral no estaba en condiciones de defenderse, ofreciendo prueba para rebatirla. Entonces, es precisamente por la relevancia que tiene la misiva a que se alude, que la norma que la consagra ordena que debe ser notificada al trabajador, personalmente o mediante su envío por carta certificada al domicilio registrado en el contrato, lo que ha de perfeccionarse dentro de tercero día hábil siguiente a la cesación, con copia a la Inspección del Trabajo, dentro del mismo plazo;*

*6° Que, en esas condiciones, de la interpretación de las normas que reglamentan el asunto se ha de colegir que si el empleador pretende despedir a un trabajador debe indicar en la carta de despido tanto la causal legal como los hechos en que se funda, los que tienen que ser específicos y no genéricos, pues la última norma citada, que regula cómo debe rendirse la prueba en los juicios sobre despido, señala que debe hacerlo, en primer lugar, el demandado, quien ha de acreditar la veracidad de los hechos imputados en las comunicaciones a que se refieren los incisos 1 y 4 del artículo 162, sin que pueda alegar hechos distintos como justificativos del despido; la que debe noticiar al trabajador, personalmente o mediante su envío por carta certificada al domicilio que registró en el contrato, dentro de tercero día hábil siguiente a la cesación, con copia a la Inspección del Trabajo, en igual plazo”.*

Además, en la sentencia de remplazo dictada en ese mismo caso, se indica:

*“Que, por las razones anotadas, y por no haberse enviado al demandante la carta de despido al domicilio que ten a registrado en el contrato de trabajo, no correspondía que se valorara la prueba que la parte demandada rindió en la audiencia de juicio para acreditar los hechos que lo motivaron; razón por la que se debe concluir que el despido es indebido por lo que corresponde disponer el pago de las indemnizaciones que contemplan los artículos 162 inciso 4 y 163 inciso 2° del Código del Trabajo (...).”*

De tal forma, queda acreditado más allá del estándar de prueba aplicable en materia laboral, que el despido fue de forma verbal y, que inclusive, de sostener que



el despido se debió por otra causa, al no hacerle llegar la carta de despido al trabajador cumpliendo las formalidades legales, este de todos modos, habría sido declarado como injustificado.

**Décimo Tercero:** *Tutela de derechos fundamentales con ocasión del despido.* Que, en los razonamientos precedentes, se estableció, por una parte, que existió vulneración de derechos fundamentales del trabajador y, por la otra, que este sufrió un despido verbal.

Ahora bien, a juicio de este sentenciador, sin lugar a duda la vulneración de los derechos fundamentales del trabajador se ejerció con ocasión del despido, toda vez que, los días previos al despido, el dueño de la empresa denunciada insultó y humillo al trabajador denunciante, para posteriormente, continuar con estas conductas lesivas y que sólo cesaron una vez que se puso término a la relación laboral de forma unilateral y verbalmente -sin respetar formalidad legal alguna- por el empleador.

Por estas razones se concluye que existió vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido.

**Décimo Cuarto:** *Cuarto hecho a probar.* En cuanto al cuarto hecho a probar, esto es, “*Efectividad de encontrarse íntegramente pagadas las remuneraciones del demandante*”, la denunciada sólo acompañó liquidaciones de sueldo sin firmar por el trabajador, por lo que de ningún modo se puede tener por probado que se encontraban pagadas íntegramente las remuneraciones del trabajador.

En efecto, el demandante solicita que se condene al demandado a pagar por concepto de remuneración devengada y no pagada en el mes de febrero de 2021 la suma de \$310.452. La liquidación de sueldo de febrero de 2021 -no firmada por el trabajador- acompañada por el empleador, indica que demandante debía percibir por concepto de remuneración la suma de \$347.756, es decir, una cifra incluso mayor que la solicitada por el mismo demandante.

Al no existir un comprobante de pago, ya sea documento firmado, transferencia bancaria o de depósito por caja, sólo es dable concluir que la remuneración del mes de febrero de 2021 no se encuentra pagada.

**Décimo Quinto:** *Quinto hecho a probar.* En lo que concierne al último punto de prueba, esto es, “*En la afirmativa del punto 2, efectividad de que el demandante haya sufrido un perjuicio económico como consecuencia del término anticipado de la relación laboral que pueda ser calificado como lucro cesante*” cabe indicar lo siguiente:

Debido a que la contratación que vinculaba a las partes era a plazo fijo, -pues debía terminar el día 26 de febrero de 2021 y concluyó anticipadamente el día 12 de febrero de 2021- existía en el demandante una legítima expectativa de contar con la totalidad del dinero que habría percibido si no se le hubiera despedido sin causa



legal. De tal modo, es responsabilidad del empleador pagar íntegramente las remuneraciones que debía percibir el trabajador.

De esta forma, existe un daño calificable como lucro cesante toda vez que, es una máxima de la experiencia el hecho de que una persona sufre un daño matrimonial cuando se encuentra sujeto a un contrato a plazo fijo y, faltando menos de un mes para su terminación, el empleador le pone término anticipado y sin causa legal.

En efecto, se ha resuelto por la sentencia de unificación de jurisprudencia de la Excma. Corte Suprema (Rol N° 8.279-10), que el hecho de no contemplar expresamente en materia laboral la indemnización por lucro cesante, esto no significa que el trabajador pueda ser privado de aquella suma que debió obtener, al haberse puesto término anticipado al contrato de manera indebida, ya que se trata de un contratante que habiendo cumplido con sus obligaciones, se ve perjudicado por el incumplimiento del contrato por su contraparte, en orden a otorgar el trabajo convenido y pagar las correspondientes remuneraciones hasta el término de la obra de acuerdo a las estipulaciones pactadas libremente, por lo que el actor tiene el derecho a reclamar la contraprestación que le hubiere sido legítima percibir si no se hubiere producido el aludido incumplimiento y si el trabajador no ha prestado esos servicios con posterioridad, ello no le es imputable, sino se ha debido a la negligencia del empleador al desvincularlo indebidamente de sus labores.

Por otra parte, es necesario enfatizar que no debe confundirse la institución del lucro cesante, que busca resarcir un daño, con la indemnización sustitutiva de aviso previo, que tiene un objetivo distinto, por lo que ambas no son incompatibles.

En este mismo sentido, ha razonado la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Chillán, en la Sentencia del recurso de Nulidad, causa R.I.C.: 88-2020 LABORAL de fecha 21 de julio de 2020, explicando en su considerando 18°: *“Que, así las cosas, no se está en presencia de una doble indemnización o de indemnizaciones incompatibles a las que se refiere el artículo 176 del Código del Trabajo, sino del pago de prestaciones que obedecen a causas diversas, como lo es por una parte, la indemnización sustitutiva del aviso previo debida, al no haber dado el aviso de término con la debida anticipación y, por otra, el pago de remuneraciones que el actor deba percibir hasta el vencimiento del plazo para el que fueron contratados sus servicios”*.

Por todo lo anteriormente razonado, la empresa denunciada Transportes HM será condenada al pago de la indemnización por lucro cesante que asciende a la suma de \$441.700 (cuatrocientos cuarenta y un mil setecientos pesos) y, por indemnización sustitutiva del aviso previo, deberá pagar la suma que asciende a \$946.517 (novecientos cuarenta y seis mil quinientos diecisiete).



**Décimo Sexto: Feriado adeudado.** Que, se fijó como convención probatoria: *“En caso de acreditarse el despido, el feriado proporcional asciende a 157.750 (ciento cincuenta y siete mil setecientos cincuenta pesos)”*. Así, habiéndose acreditado el despido verbal carente de causa legal, según lo razonado precedentemente, es que se condena a la denunciada a pagar en favor de don Juan Carlos Sumonte la suma de \$157.750 (ciento cincuenta y siete mil setecientos cincuenta pesos) por concepto de feriado proporcional.

**Décimo Séptimo: Monto de la indemnización por la vulneración de derechos fundamentales.** Que, conforme a lo razonado previamente, al parecer de este sentenciador, los hechos denunciados debido a su gravedad requieren ser sancionados con la indemnización máxima, esto es, conforme al inciso final del artículo 489 del Código del Trabajo, una indemnización equivalente a once remuneraciones del trabajador.

Así, las cosas, siendo la última remuneración del denunciante equivalente a la suma de \$946.517, es que la indemnización por la vulneración a los derechos fundamentales de don Juan Carlos Sumonte, corresponde a la suma de \$10.411.687 (diez millones cuatrocientos once mil seiscientos ochenta y siete pesos).

**Décimo Octavo: Medidas Reparatorias.** Que, conforme a lo establecido en el numeral 3 del artículo 495 del Código del Trabajo, la sentencia debe contener:

*“3. La indicación concreta de las medidas a que se encuentra obligado el infractor dirigidas a obtener la reparación de las consecuencias derivadas de la vulneración de derechos fundamentales, bajo el apercibimiento señalado en el inciso primero del artículo 492, incluidas las indemnizaciones que procedan”*.

Así las cosas, a juicio de este sentenciador, los hechos materia de este juicio no sólo vulneraron los derechos y garantías constitucionales de don Juan Carlos Sumonte, sino que, además, las ofensas y tratos humillantes también afectaron a los demás trabajadores de la empresa denunciada. Es por ello por lo que, como medidas dirigidas a obtener la reparación de las consecuencias derivadas de la vulneración de derechos fundamentales se decreta:

1. Se obliga al denunciado a realizar una capacitación a todo su personal sobre el respeto y protección de los derechos fundamentales de los trabajadores a cargo de la Dirección del Trabajo de la Región del Maule, la cual debe ejecutarse en un plazo máximo de 3 meses desde que se encuentre firme o ejecutoriada la presente sentencia, bajo el apercibimiento de aplicar multa de 50 a 100 UTM, conforme al artículo 492 del Código del Trabajo;
2. Se obliga al denunciado a publicar a su costa, en un diario de circulación regional dentro del plazo de 30 días corridos desde que se encuentre firme o ejecutoriada la presente sentencia, una carta, suscrita por Hugo Aguiar en su



calidad de sueo de la empresa, ofreciendo disculpas públicas en favor del denunciante don Juan Carlos Sumonte Maureira, debiendo aludir a lo menos, el RIT de esta causa, los derechos fundamentales vulnerados (integridad psíquica y derecho a la honra) y el compromiso de no volver a propinar insultos y tratos humillantes a sus trabajadores, todo lo anterior, bajo el apercibimiento de aplicar multa de 50 a 100 UTM, conforme al artículo 492 del Código del Trabajo.

**Décimo Noveno: Costas.** Que, se condenará en costas a la denunciada por haber sido totalmente vencida. Además, se tiene en especial consideración para el cálculo de éstas, la actitud negacionista que tuvo la denunciada desde el inicio del procedimiento.

A modo ejemplar, es necesario recordar que en la contestación de la demanda se señala textualmente *“Los audios transcritos son, lamentablemente, la conclusión de una persona que está decepcionada de en quienes depositó una confianza al contratarlos, personas que a diario manejan el capital invertido por la empresa Transportes HM SpA. sin responder a la confianza depositada, tratando de generar conflicto para obtener un beneficio en base a una relación de hechos completamente descontextualizada”*.

Igualmente, en cuanto al despido, la demandada sostuvo *“(…) sin que se le despidiera ni nada parecido, es el demandante quien, sin aviso, dejó de asistir a sus labores sin aviso”*.

Dichas aseveraciones no sólo carecieron de sustento factico, sino que, además, se probó su falsedad.

Por lo anterior y teniendo especial consideración la materia del juicio, la grave vulneración a los derechos fundamentales del denunciante con ocasión del despido, el comportamiento contumaz y negacionista de la denunciada respecto a los hechos denunciados, es que se tasan las costas personales en la suma de \$1.500.000.- (un millón quinientos mil pesos).

**Vigésimo: Sana Crítica.** Que, la prueba ha sido valorada conforme a las normas de la sana crítica, esto es, sin contradecir los principios de la lógica, los conocimientos científicamente afianzados y las máximas de la experiencia. Asimismo, los medios probatorios no mencionados expresamente, no contradicen lo razonado ni las conclusiones a las que se ha arribado

**Vigésimo Primero: Medida Cautelar.** Que, los incisos primero y segundo del artículo 444 del Código del Trabajo, que señalan:

*“Art. 444. En el ejercicio de su función cautelar, el juez decretará todas las medidas que estime necesarias para asegurar el resultado de la acción, así como para la protección de un derecho o la identificación de los obligados y la*





*singularización de su patrimonio en términos suficientes para garantizar el monto de lo demandado.*

*Con todo, las medidas cautelares que el juez decreta deberán ser proporcionales a la cuantía del juicio”.*

En aplicación de dicha función cautelar que recae en este juez y teniendo especial consideración que la empresa denunciada ha perdido completamente este juicio; que también ha perdido el juicio por los mismos hechos en casusa RIT T-4-2021 seguida ante este mismo Juzgado de Letras; y, que según la información que se puede obtener del Registro de Vehículos Motorizados del Servicio de Registro Civil e Identificación, en el patrimonio de Transportes HM SpA sólo existe un vehículo -y no 12 camiones como sostuvieron los testigos y en propio Hugo Aguilar en los audios que fueron el eje central de este juicio- razón por la que para asegurar el resultado de la acción y las pretensiones del denunciante, se considera como idónea y proporcional aplicar la medida cautelar establecida en el numeral 4° del artículo 290 del Código de Procedimiento Civil, esto es: *“La prohibición de celebrar actos o contratos sobre bienes determinados”.*

De este modo, se declara la prohibición de celebrar actos y contratos, bajo apercibimiento de desacato según lo establecido en el inciso segundo del artículo 240 del Código de Procedimiento Civil, del vehículo que se individualiza a continuación:

Tipo de vehículo: SEMIREMOLQUE

Año: 2018

Marca: RANDON

Modelo: FE CG 03 30

Número de chasis: 9ADL1463HJM415383

Color: AZUL

Combustible: (NO INFORMADO)

PBV: 38.360,00 KILOS

NO REGISTRA SEGURO OBLIGATORIO VIGENTE

**Datos del propietario**

Nombre: TRANSPORTES HM SPA

RUT: 76.754.512-6

Domicilio: ANGAMOS 5848

Comuna: SAN MIGUEL

Fec. adquisición: 29-12-2017

Repertorio: HUECHURABA

Número: 558 de fecha : 29-01-2018

Se estima que esta medida cautelar es proporcional porque es el único vehículo que registra como propietaria la empresa denunciada. Asimismo, el que se



le prohíba la celebración de actos y contratos, no le impide a la denunciada continuar utilizando el vehículo para el giro de su negocio.

Oficiese de la forma más expedita al Registro de Vehículos Motorizados del Servicio de Registro Civil e Identificación, para que proceda a inscribir esta medida cautelar en sus registros.

Por todo lo anteriormente razonado y teniendo además presente lo dispuesto en los artículos 1, 2, 5, 7, 63, 160, 162, 163, 168, 173, y 444, 485, 489, 490, 492, 495 del Código del Trabajo; artículo 240 y 290 del Código de Procedimiento Civil; artículos 1, 19 N°1 y N° 4 de la Constitución Política de la República; Artículos 5.1 y 11 de la Convención Interamericana de Derechos Humanos y demás normas pertinentes, se **resuelve que**:

- I. **Se acoge en todas sus partes** la denuncia por vulneración a los derechos fundamentales interpuesta por don **Juan Carlos Sumonte Maureira** en contra de **Transportes HM SpA.**, representada legalmente por don Matías Ernesto Aguilar Yáñez, todos ya individualizados y, en consecuencia, se declara:
  1. Que, el despido verbal sufrido por don **Juan Carlos Sumonte Maureira**, el día 12 de febrero de 2021, carece de causal legal y, por tanto, es injustificado, indebido o improcedente;
  2. Que dicho despido, además, se ejerció con vulneración al derecho a la integridad psíquica y al derecho a la honra, establecidos en los artículos 19 N° 1 inciso primero y 19 N° 4 respectivamente, de la actual Constitución Política de la República, por lo que ha de considerarse para todos los efectos legales, que **la vulneración de los derechos fundamentales del denunciante se ejerció con ocasión del despido.**
- II. Que, la empresa **Transportes HM SpA.** es condenada a pagar, en favor de don **Juan Carlos Sumonte Maureira** las siguientes sumas de dinero:
  1. Por concepto de **indemnización contemplada en el inciso tercero del artículo 489 del Código del Trabajo**, la sanción máxima de once remuneraciones, que en este caso asciende a la suma de **\$10.411.687** (diez millones cuatrocientos once mil seiscientos ochenta y siete pesos).
  2. Por concepto de **remuneración devengada y no pagada** del mes de febrero de 2021, la suma de **\$310.452** (trescientos diez mil cuatrocientos cincuenta y dos pesos).
  3. Por concepto de **indemnización sustitutiva del aviso previo** la suma de **\$946.517** (novecientos cuarenta y seis mil quinientos diecisiete).
  4. Por concepto de **feriado proporcional** la suma correspondiente a **\$157.750** (ciento cincuenta y siete mil setecientos cincuenta pesos).



5. Por concepto de **lucro cesante**, la suma de **\$441.700** (cuatrocientos cuarenta y un mil setecientos pesos).
- III. Que, como medidas dirigidas a obtener la reparación de las consecuencias derivadas de la vulneración de derechos fundamentales, se decreta:
1. Se obliga al denunciado a **realizar una capacitación a todo su personal sobre el respeto y protección de los derechos fundamentales de los trabajadores** a cargo de la Dirección del Trabajo de la Región del Maule, la cual debe ejecutarse en un plazo máximo de 3 meses desde que se encuentre firme o ejecutoriada la presente sentencia, bajo el apercibimiento de aplicar multa de 50 a 100 UTM, conforme al artículo 492 del Código del Trabajo;
  2. Se obliga al denunciado a **publicar a su costa**, en un **diario de circulación regional** dentro del plazo de 30 días corridos desde que se encuentre firme o ejecutoriada la presente sentencia, una carta suscrita por **Hugo Aguilar a nombre de Transportes HM Spa**, ofreciendo **disculpas públicas en favor del denunciante don Juan Carlos Sumonte Maureira**, debiendo aludir a lo menos, el RIT de esta causa, los derechos fundamentales vulnerados (integridad psíquica y derecho a la honra) y el compromiso de no volver a propinar insultos y tratos humillantes a sus trabajadores, todo lo anterior, bajo el apercibimiento de aplicar multa de 50 a 100 UTM, conforme al artículo 492 del Código del Trabajo.
- IV. Que, se decreta como **medida cautelar**, la **prohibición de celebrar actos y contratos sobre el vehículo de propiedad de Transportes HM SpA**: Tipo de vehículo: SEMIREMOLQUE, Año: 2018, Marca: RANDON, Modelo: FE CG 03 30, Número de chasis: 9ADL1463HJM415383, individualizado en el Considerando Vigésimo Primero de esta sentencia.
- V. Que, no habrá pronunciamiento de la demanda subsidiaria, por haber sido totalmente acogida la demanda principal.
- VI. Se condena en costas a la denunciada **Transportes HM SpA**, por haber sido totalmente vencida. Las costas personales se fijan en \$1.500.000.- (un millón quinientos mil pesos) según lo argumentado en el considerando Décimo Noveno de esta sentencia
- VII. Todas las sumas antes mencionadas, deberán ser pagadas **con reajustes e intereses** de acuerdo con lo ordenado en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.
- VIII. Ejecutoriada la presente sentencia, cúmplase lo dispuesto en ella, dentro de quinto día hábil.
- IX. Asimismo, ejecutoriada la presente sentencia, **remítase copia de ésta la Dirección del Trabajo** para su registro.



**X.** Devuélvase a los intervinientes, los antecedentes aportados en juicio, una vez ejecutoriada la presente sentencia.

Notifíquese, regístrese, remítase copia de la sentencia vía correo electrónico y archívese en su oportunidad.

**RIT T-10-2021**

**RUC N° 21-4-0336216-3**

Dictó don **PABLO MATÍAS RODRÍGUEZ BUSTOS**, Secretario Titular del Segundo Juzgado de Letras de Linares y Juez Suplente en conformidad con el artículo 427 del Código del Trabajo.

En Linares a veintitrés de agosto de dos mil veintiuno, se notificó por el estado diario la resolución precedente.



A contar del 04 de abril de 2021, la hora visualizada corresponde al horario de invierno establecido en Chile Continental. Para la Región de Magallanes y la Antártica Chilena sumar una hora, mientras que para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar dos horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>