

PROCEDIMIENTO: TUTELA.

MATERIAS: Vulneración de Derechos

DEMANDANTE: PAMELA MACARENA FERNÁNDEZ HERNÁNDEZ

DEMANDADO: CINE HOYTS

REPRESENTANTE LEGAL: Daniela Arancibia Barros

RIT: T-129-2019

RUC: 19- 4-0240924-2

-----/

Chillán, siete de abril de dos mil veintiuno.

VISTO

Que comparece PAMELA MACARENA FERNÁNDEZ HERNÁNDEZ, cesante, domiciliada en calle El Prado N°3548, Villa Doña Francisca 3, comuna de Chillán, deduce denuncia de Tutela Laboral por vulneración de la Garantía de Indemnidad con ocasión del despido en contra de la empresa CINE HOYTS SPA., persona jurídica de derecho privado, representada legalmente en virtud del artículo 4 del Código del Trabajo por doña Daniela Arancibia Barros, ignora profesión u oficio, o por la persona que al momento de practicarse la diligencia de notificación de la presente demanda se encuentre ejerciendo las funciones de éste, ambos domiciliados en Isabel Riquelme N°709, comuna de Chillán.

Solicita en definitiva por interpuesta denuncia de Tutela Laboral por vulneración de la Garantía de Indemnidad con ocasión del despido, en contra de CINE HOYTS SPA representada legalmente por doña Daniela Arancibia Barros o la persona que al momento de efectuarse la notificación de la presente demanda ejerza las funciones de administración o dirección en virtud de lo dispuesto en el artículo 4° inciso primero del Código del Trabajo, ya individualizados, y en definitiva declarar que la demandada con ocasión del despido ha vulnerado la garantía de indemnidad, declarando y resolviendo que la empresa demandada ha incurrido en represalia laboral, al despedirla por causa de la denuncia que interpuso contra ella en la Inspección del Trabajo de Chillan, y condenarla a pagar las indemnizaciones dispuestas en el artículo 489 del Código del Trabajo. Además, condenada al pago de las prestaciones que en derecho le corresponden y, en consecuencia, condenarlo al pago de las siguientes cantidades:

a.- Indemnización adicional equivalente a once meses de la última remuneración, por la suma de \$7.893.930.- de acuerdo a lo dispuesto en



el artículo 485 inciso tercero del Código del Trabajo, o la suma que el Tribunal estime conforme al mérito del proceso en conformidad a esta norma legal.

b.- \$1.291.734.- por concepto del recargo del 30% a la indemnización por años de servicio, según lo dispuesto en la letra a) del artículo 168 del Código del Trabajo.

c.- \$541.675.- por concepto de restitución del descuento indebido del aporte al Seguro de Cesantía.

d.- Todas las cantidades anteriores con reajustes e intereses y costas de la causa.

Interpone demanda subsidiaria en contra de CINE HOYTS SPA, ya individualizada y en definitiva declarar que el despido es improcedente y condenar a la demandada al pago de:

a.- \$1.291.734.- por concepto del recargo del 30% a la Indemnización por años de servicio, según lo dispuesto en la letra a del artículo 168 del Código del Trabajo.

b.- \$541.675.- por concepto de restitución del descuento indebido del aporte al Seguro de Cesantía.

c.- Todas las cantidades anteriores con reajustes e intereses y costas de la causa.

Que la parte demandada contesta la demanda.

Que con fecha diecinueve de febrero de dos mil veinte, se lleva a efecto la audiencia preparatoria, compareciendo las partes. El Tribunal realiza la relación somera de la demanda y contestación, se establecen hechos conformes sin alcanzar conciliación, procediéndose a dictar la sentencia interlocutoria que fija los hechos a probar. Las partes en la oportunidad procesal pertinente ofrece y exhibe su prueba. el Tribunal no decreta prueba y fija audiencia de juicio.

Que los días treinta de junio de dos mil veinte, tres y veintiséis de marzo de dos mil veintiuno, se celebra la audiencia de juicio compareciendo las partes, se procede a recibir la prueba ofrecida, escuchándose las observaciones a la misma y se fija fecha para la notificación de la sentencia definitiva.

CON LO RELACIONADO Y CONSIDERANDO

Primero: Que la denunciante funda en los siguientes argumentos:

RELACIÓN CIRCUNSTANCIADA DE LOS HECHOS



1.- Con fecha 7 de octubre de 2013, fue contratada para trabajar de Supervisora en la empresa CINE HOYTS SPA, en el Mall Arauco Chillán, ubicada en calle Isabel Riquelme N°679, comuna de Chillán.

2.- La remuneración mensual fue la suma de \$717.630.-

3.- El contrato de trabajo fue de duración indefinida.

TÉRMINO DE LA RELACIÓN LABORAL.

1.- El día 14 de noviembre de 2019, se le comunicó el término de su contrato de trabajo, a contar de ese mismo día, de acuerdo a lo prescrito en el artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, esto es, Necesidades de la Empresa.

En dicha carta se señala: "La causal se funda en que, a su cargo, le corresponde desempeñar actividades y realizar labores como Supervisor en Cine Hoyts Chillán, haciéndose necesario poner término a su contrato de trabajo, lo que configura una reestructuración en el conjunto en el que usted trabaja, tomando en consideración la abrupta operación parcial del conjunto generado por los acontecimientos actuales (manifestaciones, barricadas, Estado de emergencia, Toques de Queda, alteración de los medios de transporte público y del orden público) que a la fecha siguen perturbando las condiciones del mercado y en específico, el ámbito de la actividad comercial a la pertenece el giro de esta empresa, viéndonos forzados a operar parcialmente este cine y otros pertenecientes a la empresa en forma indefinida, y por lo mismo se ve afectado el normal funcionamiento del cine, así como de otros conjuntos a nivel nacional, lo que ha perjudicado el normal funcionamiento del cine, así como de otros conjuntos a nivel nacional, lo que ha perjudicado drásticamente el funcionamiento general de CINE HOYTS SPA y su productividad, la cual disminuyó alarmantemente y se proyecta en forma indeterminada. Con esto buscamos mejorar la eficiencia y rendimiento del conjunto y de la gerencia de operaciones, además de la disminución de costos que ello implica, tomando también en consideración los malos resultados generales de la compañía en lo que va de 2019. En este entendido, en particular el complejo de cine que usted laboral se está realizando un ajuste presupuestario y de nómina, en donde se realizarán diversos movimientos de personal. Tomando en consideración lo recién descrito, es que la causal de despido se encuentra total y absolutamente fundada".



2.- El finiquito fue firmado con fecha 26 de noviembre de 2019, ante el Notario Público de Chillán, don Gerardo Cortés Gasai, pagando la empresa las siguientes cantidades:

Indemnización por años de servicio	\$4.305.780
Indemnización sustitutiva del aviso previo	\$717.630
Feriado proporcional (22,4 días)	\$146.867347.104
Descuento aporte AFC	\$541.675

3.- Al momento de la suscripción del finiquito, se consignó expresa reserva para demandar la improcedencia de la causal de despido invocada, restitución de descuento de AFC, cobro de prestaciones laborales y garantía de indemnidad.

DESPIDO VULNERATORIO DE DERECHOS FUNDAMENTALES Y REPRESALIA LABORAL.

El día 01 de octubre de 2019, acudió a la Inspección del Trabajo de Chillán a exponer mediante una carta firmada por quince funcionarios del cine, una denuncia por acoso laboral.

Entre los hechos denunciados se encuentra:

- Revisión de las cámaras de seguridad con la finalidad de vigilar la actividad y conversaciones del personal.
- Poca rotación de turnos de cierre, discriminando entre supervisores y no supervisores.
- Los trabajadores son obligados a firmar en horarios distintos a los reales.
- Existen presiones y amenazas solapadas por parte de la jefatura, "ya pasamos agosto, pero cuidado que lo que no se lo llevó agosto se los lleva septiembre..."
- De acuerdo al contrato de trabajo los turnos de los trabajadores serán fijados e informados a lo menos con una semana de anticipación; sin embargo, en la práctica y pese a los reclamos, los turnos son informados con tres días de anticipación, lo que impide que los trabajadores puedan programar su tiempo libre adecuadamente.
- Amonestaciones indebidas por faltar a trabajar no obstante que se haya justificado.

De esta denuncia tomó conocimiento inmediatamente el mánager del cine y los hostigamientos y lenguaje amenazante se intensificaron, lo que concluyó con su despido el día 14 de noviembre de 2019.



Claramente la decisión de despedirla se debió a la denuncia que presentó ante la Inspección del Trabajo, producto de irregularidades de parte de la empresa, tal como se señaló anteriormente.

GARANTÍA DE INDEMNIDAD:

En virtud de los hechos expuestos queda de manifiesto que el despido del que fue objeto por parte de su ex empleador fue una represalia por el ejercicio de sus derechos laborales, en los términos establecidos en el inciso tercero del artículo 485 del Código del Trabajo, en razón o como consecuencia directa de la denuncia realizada en contra de su empleador.

El artículo 485 señala los casos en que será aplicable el Procedimiento de Tutela Laboral, establece en la segunda parte de su inciso tercero que “En igual sentido se entenderán las represalias ejercidas en contra de los trabajadores, en razón o como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo o por el ejercicio de acciones judiciales”.

Toda acción empresarial motivada por haber ejercitado el trabajador una acción judicial o administrativa tendiente al reconocimiento de uno de sus derechos debe ser considerada como vulneratoria de esta garantía. Por ello es que el empleador quien está obligado a justificar su actuación, es decir, explicar y fundamentar el despido de la denunciante producto de la labor fiscalizadora de la Inspección del Trabajo.

Por lo antes expresado, la actuación de la empresa vulnera el derecho a la garantía de indemnidad del artículo 485 del Código del Trabajo ya indicado, dado que el despido de que ha sido objeto obedece a que, frente a los incumplimientos del empleador a sus deberes laborales más esenciales, la suscrita solicitó una fiscalización a la Inspección del Trabajo de Chillán.

En efecto, en el procedimiento de Tutela Laboral el legislador ha establecido, en el artículo 493 del Código del Trabajo, que “Cuando de los antecedentes aportados por la parte denunciante resulten indicios suficientes de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales, corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad”.

En la especie, los hechos relatados y que se probarán en su oportunidad resultan indicios claramente suficientes de que se ha producido tal vulneración.

INDICIOS SUFICIENTES



1.- El primer indicio es el hecho de haber presentado la denuncia lo que motiva un procedimiento administrativo de investigación llevado por la Inspección del Trabajo de Chillán que deja en evidencia la existencia de indicios de un conflicto del trabajo y un clima laboral de tensión. Es relevante el efecto que genera en la jefatura directa de verse enfrentado a una denuncia de estas características.

2.- El segundo indicio es que luego de realizar una denuncia continuaron los hostigamientos en su contra de parte de sus supervisores y jefatura.

3.- El tercer indicio, está constituido por el despido fundado en la causal la estipulada en el inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo, el que estima improcedente por su falta de fundamento fáctico y jurídico.

Considerando los indicios enunciados, corresponderá a la denunciada no sólo explicar los fundamentos de la medida adoptada y su proporcionalidad, sino que también deberá acreditarlos.

Descartado que sea que la real causa de despido sea las necesidades de la empresa, cabe preguntarse ¿Cuál fue la verdadera motivación de la terminación del contrato de trabajo? Estima que el despido efectuado por la empresa ha sido consecuencia directa de las denuncias efectuadas por la suscrita, vulnerándose con ello la garantía de indemnidad que le asiste.

En subsidio la actora, interpone demanda por despido improcedente, en base a los siguientes fundamentos de hecho y derecho que a continuación expone:

RELACIÓN LABORAL

1.- Con fecha 7 de octubre de 2013, fue contratada para trabajar de Supervisora en la empresa CINE HOYTS SPA., en el Mall Arauco Chillan, ubicada en calle Isabel Riquelme N° 679, comuna de Chillán.

2.- La remuneración mensual fue la suma de \$717.630.-

3.- El contrato de trabajo fue de duración indefinida.

TÉRMINO DE LA RELACIÓN LABORAL

1.- El día 14 de noviembre de 2019, se me comunicó el término de su contrato de trabajo, a contar de ese mismo día, de acuerdo a lo prescrito en el artículo 161, inciso primero del Código del Trabajo, esto es, Necesidades de la Empresa.

En dicha carta se señala: "La causal se funda en que, a su cargo, le corresponde desempeñar actividades y realizar labores como Supervisor en



Cine Hoyts Chillán, haciéndose necesario poner término a su contrato de trabajo, lo que configura una reestructuración en el conjunto en el que usted trabaja, tomando en consideración la abrupta operación parcial del conjunto generado por los acontecimientos actuales (manifestaciones, barricadas, Estado de emergencia, Toques de Queda, alteración de los medios de transporte público y del orden público) que a la fecha siguen perturbando las condiciones del mercado y en específico, el ámbito de actividad comercial a la que pertenece el giro de esta empresa, viéndonos forzados a operar parcialmente este cine y otros pertenecientes a la empresa en forma indefinida, y por lo mismo se ve afectado el normal funcionamiento del cine, así como de otros conjuntos a nivel nacional, lo que ha perjudicado drásticamente el funcionamiento general de CINE HOYTS SPA Y su productividad, la cual disminuyó alarmantemente y se proyecta en forma indeterminada. Con esto buscamos mejorar la eficiencia y rendimiento del conjunto y de la gerencia de operaciones, además de la disminución de costos que ello implica, tomando también en consideración los malos resultados generales de la compañía en lo que va de 2019. En este entendido, en particular el complejo de cine que usted labora se está realizando un ajuste presupuestario y de nómina en donde se realizaran diversos movimientos de personal. Tomando en consideración lo recién descrito, es que la causal de despido se encuentra total y absolutamente fundada.”

2.- El finiquito fue firmado con fecha 26 de noviembre de 2019, ante el Notario Público de Chillán, don Gerardo Cortés Gasauí, pagando la empresa las siguientes cantidades:

Indemnización años servicios.	\$4.305.780.-
Indemnización sustitutiva del aviso previo	\$717.630.-
Feriado proporcional (22,4 días)	\$146.867347.104
Descuento Aporte AFC.	\$541.675.-

3.- Al momento de la suscripción del finiquito, se consignó expresa reserva para demandar la improcedencia de la causal de despido invocada, restitución de descuento de AFC, cobro de prestaciones laborales y garantía de indemnidad.

IMPROCEDENCIA DE LA CAUSAL DE DESPIDO.

1.- El artículo 168 del Código del Trabajo permite al trabajador cuyo contrato termine por aplicación de una o más de las causales establecidas en los artículos 159, 160, y 161, y que considere que dicha aplicación es



injustificada, indebida o improcedente, o que no se haya invocado ninguna causal, podrá recurrir al juzgado competente, dentro del plazo de 60 días hábiles, contados desde la separación, a fin de que éste así lo declare. En este caso, el juez ordenará el pago de la indemnización a que se refiere el inciso 4° del artículo 162 y la de los incisos 1° o 2° del artículo 163, según correspondiere, aumentada esta última de acuerdo a las siguientes reglas: a) 30% si se hubiere dado término por aplicación improcedente del artículo 161.

2.- La causal de despido de "necesidades de la empresa" es de carácter objetivo, independiente de la voluntad de las partes y que dice relación exclusivamente con circunstancias que rodean la actividad económica de que se trata. Sin que sea relevante –como indica la carta– que el empleador quiera efectuar un proceso de reestructuración, porque "busca mejorar la eficiencia y rendimiento del conjunto" y además pretenda: una "disminución de costos." En definitiva, no existen condiciones económicas objetivas económicas que hagan necesario el despido.

3.- "La necesidad debe ser grave o de envergadura, y permanente.... ¿Qué deberemos entender por grave? Una situación de tal envergadura que ponga en peligro la subsistencia de la empresa y no meramente una rebaja en sus ganancias." Claramente, no existe ni ha sido invocada en la carta de despido ninguna circunstancia económica o técnica que implique un peligro para la subsistencia de la empresa. Más bien, la carta de despido, hace referencia a situaciones transitorias y subsanables en el tiempo.

4.- Esta causal exige, además, que debe existir una relación de causalidad enfile el hecho en qué consiste la causal y el despido. Es decir, la carta debe justificar por qué razón las circunstancias que invoca el empleador hacen necesario el despido de un trabajador y no de otro. En este sentido, la Excm. Corte Suprema ha recalcado que "tratándose de la causal de término de la relación laboral que se invocó en el caso de autos (art. 161 inc. 1° CT), se debe indicar en qué consiste el motivo que hace que sea ineludible disponer la separación del trabajador y; además, de la descripción o relación de los hechos debe surgir la necesidad de adoptarla." En el Caso de autos, no se ha dado a este respecto ninguna justificación.



5.- La carta de despido debe ser explícita y bastarse a sí misma, para que el trabajador conozca bien las razones de su término de los servicios y pueda defenderse en la instancia jurisdiccional correspondiente.

Por lo mismo, expresiones como "estrictas medidas de presupuestos de la empresa", o "proceso de racionalización de los servicios" o "necesidades de reestructuración operativas" carecen de un sustrato fáctico, fenomenológico, y son afirmaciones genéricas que están lejos de vincular al trabajador afectado con una situación concreta que le permita al menos entender la razón de su despido."

En el caso de marras, la carta de despido no contiene los presupuestos fácticos de manera clara y precisa. No se especifica en qué consiste el proceso de reestructuración aludida, ni menos de qué forma su despido, en razón de la función que desempeñaba se hacía necesaria para llevar a cabo la mencionada reestructuración.

6.- Hace presente que el artículo 454 N°1 del Código del Trabajo, exige al demandado acreditar los hechos que sirven de fundamento a la causal de despido invocada, e incluso le impide alegar o incorporar hechos distintos.

Lo señalado ha sido ratificado por la ltma. Corte de Apelaciones de Concepción: "No puede soslayarse la innovación legislativa en este punto, que ha querido satisfacer el derecho de defensa del trabajador exigiendo una imputación fáctica completa que importe congruencia con la defensa jurisdiccional de la empresa por lo que tal estándar no puede recurrir a la formulación genérica de la norma, sino que debe especificar la razón fáctica, objetiva esgrimida y tenida en consideración para el despido al momento de materializarse (impidiendo esgrimir razones ocultas, clandestinas ulteriores), pudiendo recurrirse a cualquiera de las múltiples hipótesis de hecho que pueden subsumirse a la formulación genérica de la Ley. En ese sentido, la norma impone la formulación suficiente de unos hechos y prohíbe esgrimir hechos diversos en la contestación de la demanda, pues infringen la congruencia, como presupuesto que mira al derecho de defensa del trabajador, exigida entre la imputación contenida en la carta y la defensa contenida en la contestación de la demanda".

En conclusión, su despido es **ABSOLUTAMENTE IMPROCEDENTE**, al no estar fundada la causal necesidades de la empresa.

IMPROCEDENCIA DESCUENTO DE SEGURO DE CESANTÍA



Si la sentencia que recaiga en estos autos declara improcedente el despido, esto es, que la relación laboral no concluyó por la causal de necesidades de la empresa, necesariamente, deberá declarar ilegítimo el descuento efectuado por el empleador del monto pagado al seguro de cesantía y ordenar su restitución.

En efecto, la Ley N° 19.728 que creó el seguro de desempleo estableció como único caso de excepción en el cual el empleador puede efectuar descuentos de su aporte efectuado al trabajador, cuando le pone término a la relación laboral por necesidades de la empresa.

Así se desprende claramente, de lo señalado en los incisos primero y segundo del artículo 13 de la citada Ley, que señala en su inciso primero: "Si el contrato terminare por las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo, el afiliado tendrá derecho a la indemnización por años de servicio prevista en el inciso segundo del artículo 163 del mismo cuerpo legal, calculada sobre la última remuneración mensual definida en el artículo 172 del mismo, con un límite máximo de 30 días de remuneración, a menos que se haya pactado, individual o colectivamente, una superior, caso en el cual se aplicara ésta última" y el inciso segundo señala: "Se imputará esta prestación a la parte del saldo de la cuenta individual por cesantía constituida por las cotizaciones efectuadas por el empleador más su rentabilidad, deducidos los costos de administración que correspondan, con cargo a las cuales el asegurado puede hacer retiros en la forma que señala el artículo 15".

Conforme a la norma citada es claro que ésta opera en los siguientes eventos: a) que el trabajador haya tenido derecho a indemnización por años de servicio, sea legal o reconvencional y b) que la relación laboral haya terminado por la causal de necesidades de la empresa, establecida en el artículo 161 del Código del Trabajo, requisitos que son copulativos, por lo que a falta de cualquiera de ellos no procede imputación alguna, lo que fluye de la aplicación correcta y armónica de ambos incisos del citado artículo 13.

Para proceder al descuento no basta con que simplemente se invoque la causal, sino que se requiere que efectivamente la relación laboral haya terminado por esta causa de acuerdo a lo resuelto por la Excm. Corte Suprema, Rol N° 2.778-2015, de 10 de diciembre de 2015, y en sentencias Rol N° 6.879-2016, de fecha 9 de noviembre de 2016, Rol o 65375-2016,



de fecha 23 de enero de 2017 y Rol N° 3.3969-2016, de fecha 24 de enero de 2017.

Así también lo ha resuelto la Corte de Apelaciones de Chillán en sentencia Rol 36-2015 de 3 de julio de 2015: "En efecto, de su estudio se desprende que la posibilidad de imputar al monto de la indemnización por años de servicio prevista en el inciso segundo del artículo 163 del Código del Trabajo, la parte del saldo de la cuenta individual por cesantía constituida por las cotizaciones efectuadas por el empleador, opera cuando el contrato terminare efectivamente por las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo. Indubitablemente es una situación de privilegio y excepcional en beneficio del empleador cuando haya debido poner término al vínculo laboral en las situaciones allí previstas; y como aquello no ha ocurrido; toda vez que ha sido resuelto que la causal invocada por el empleador no se probó, es decir, no corresponde a la realidad, no podrá entonces operar por la vía de la legalidad la imputación al monto de la indemnización efectuada por la empleadora, por lo que efectivamente con lo decidido por la jueza a quo, se ha infringido en perjuicio de la trabajadora la norma prevista en el artículo 13 de la Ley 19.728."

En consecuencia, habiéndose efectuado descuento ilegítimo por la suma de \$541.675.- solicita su restitución.

SEGUNDO: Que demandada contesta la solicitando el rechazo de la misma con expresa condenación en costas.

I.- Antecedentes:

a.- Doña Pamela Macarena Fernández Hernández, fue contratada en calidad de Staff de Cine Hoyts SpA como posteriormente ascendió a Supervisora durante el período 07 de Octubre del año 2013 hasta el 14 de Noviembre del año 2019.

b.- La última remuneración de la demandante fue la suma de \$717.630.-

II.- El Despido no es vulneratorio de derechos:

a.- Que, en primer término, niega tajantemente todos los hechos que se le imputan en la demanda deducida por la actora por no ser efectivos los hechos que se indican, y que se controvertirán en los puntos siguientes.

b.- Que, la desvinculación de la actora se debe a un proceso de reestructuración, ya que en atención a la contingencia actual que vive el



país a partir del mes de Octubre del año 2019, en que el complejo ubicado en la Ciudad de Chillán al momento de la desvinculación se encontraba operando parcialmente, e incluso días en que no se realizaba labor alguna, afectando directamente su capacidad económica, y considerando que no tiene ningún otra agencia o local en la misma Ciudad que permita desarrollar sus labores en otros lugares, y que depende exclusivamente del funcionamiento del Mall Arauco Chillán.

c.- Que, es un hecho público y notorio que el sector comercial se ha visto afectado desde el mes de Octubre del año 2019, debido a la contingencia social, afectando directamente el funcionamiento normal del mismo, considerando que al tratarse del sector entretenimiento tiene un funcionamiento real a partir de las 12:00 pm hasta las 01:00 am, y producto de lo anterior, las manifestaciones, barricadas, alteración de los medios de transporte, entre otros, afectó directamente el funcionamiento de su mandante, reduciendo la proyección de películas a la mitad de su jornada diaria normal.

d.- Que, en tal sentido ha debido comenzar con un proceso de reestructuración de sus cines a lo largo del país, y que implicó en la reducción de personal a nivel nacional (Administrativos, Personal Full Time, Part Time y Peak Time) y que son de conocimiento público como también de la actora.

e.- Que, por lo demás ha implicado la desvinculación de varios funcionarios de diversas plantas y cargos, efectuándose la efectiva racionalización de los recursos.

f.- Que, hace presente además que en la presente demanda no se incluyen reclamos por no pago de remuneraciones o incumplimiento de obligaciones previsionales, sino sólo respecto de la causal de despido.

g.- Que, en cuanto a la denuncia por Acoso Laboral de fecha 01 de Octubre del año 2019, que dice relación con la Carta firmada por 15 Funcionarios del Cine, no son efectivos los hechos mencionados, por lo demás nunca ha sido notificada ni tampoco ha tenido conocimiento de la misma.

h.- Que, en cuanto a la revisión de las cámaras de seguridad no son efectivo lo que se menciona, en cuanto a la rotación de turnos en su momento era la misma actora quien tenía que organizarnos, ya que estuvo durante un tiempo apoyando a Recursos Humanos y no es efectivo lo



indicado lo relativo a los horarios, ya que siempre se ha cumplido cabalmente con ello.

i.- Que, en cuanto a las presiones y amenazas está parte niega tajantemente dicho hecho y lo controvierte expresamente.

j.- Que, en cuanto a las amonestaciones indebidas no son efectivas ya que solo son cursadas cuando efectivamente no pueden justificar los trabajadores su inasistencia.

k.- Que, asimismo controvierte los dichos de la actora en cuanto el actuar del Mánager del Cine Hoyts de Chillán, don Glauco Silva, en cuanto al hostigamiento y lenguaje amenazante que señala en su libelo.

l.- Que, nunca existió un caso de acoso laboral en contra de la actora como indica en su libelo y tampoco existieron situaciones de vulneración de garantía de indemnidad, y que se acreditarán en la oportunidad procesal correspondiente.

m.- Que, en cuanto a lo alegado a la Denuncia ante la Inspección Provincial del Trabajo del Ñuble, no son de conocimiento público y desconoce cualquier situación acaecida.

n.- Que, en cuanto al despido fue producto de la reestructuración que se encontraba repercutiendo, en que producto de la contingencia actual del país y situación económica del mismo, y también enfrentar la desvinculación de personal de la institución tales como Mánager, Seniors, Supervisores, entre otros, tanto a nivel de Cine Hoyts Chillán como a nivel nacional.

o.- Que, en virtud de lo previamente indicado no es efectivo que haya efectuado una vulneración de derechos de la actora con ocasión de su desvinculación.

p.- Que, con fecha 14 de Noviembre del año 2019 se procede a desvincular por la causal contenida en el 161 inciso 1º del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa e informándole por diversos medios el día y lugar para suscribir el Finiquito de Trabajo respectivo, el cual fue firmado y ratificado, indicando solamente la reserva de derechos.

q.- Que, en definitiva no es efectivo el despido no hubiera obedecido a la causal de necesidades de la empresa, sino a la denuncia por acoso laboral, y que rechaza tajantemente.

r.- Que, en virtud de los antecedentes de la demanda, la demandante solicita que se declare, en definitiva, que con ocasión al despido del que



fueron objeto, se han vulnerado sus derechos fundamentales, a saber, el derecho a la garantía de indemnidad.

s.- Que, como se ha señalado, en ningún caso desconoce la relación laboral existente con el denunciante, pero sin embargo desmiente tajantemente las aseveraciones de estos referidas a la supuesta vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, que reclama y que su despido haya sido discriminatorio o vulneratorio, argumento que desarrollará en lo sucesivo de esta presentación. Desmiente tajantemente las afirmaciones de la denunciante, referidas a la supuesta vulneración de derechos fundamentales y a la discriminación que reclama haber sufrido los mismos, siendo evidente que su actuar se ha ajustado en todo momento a derecho, considerando, además, que se trata de una denuncia desproporcionada.

t.- Que, de esta manera, lo expuesto por la actora en su denuncia, no es efectivo. Lo relatado, nunca ha sido el modo de operar ni el espíritu de cómo lleva las relaciones laborales con sus dependientes. Frente a los dichos de la actora en su denuncia, es preciso señalar, que ha dado fiel cumplimiento a la normativa laboral, lo que quedará acreditado en la oportunidad procesal pertinente.

u.- Que, sin perjuicio de lo que se señalará en lo sucesivo, señala que se deberán tener por expresamente negados todos y cada uno de los hechos vertidos en el libelo de demanda en los presentes autos, en especial para los efectos del inciso segundo del Artículo 452 en relación con el inciso séptimo del numeral primero del Artículo 453, ambos del Código del Trabajo, no pudiendo en definitiva el juez, en la sentencia definitiva, estimar por tácitamente admitidos ninguno de los hechos contenidos en el libelo de demanda, con excepción de aquellos que sean expresamente reconocidos. Y en suma, corresponderá a la trabajadora acreditar en juicio la existencia de las obligaciones que demanda, así como también la naturaleza, monto y contenido de las mismas. Todo lo anterior de conformidad a lo dispuesto en el Artículo 1.698 del Código Civil.

II.- DEFENSA NEGATIVA:

Que, frente a la pretensión y acusaciones esgrimidas por la contraria, señala que éstas carecen de fundamento y no se condicen con los antecedentes y los hechos ocurridos, por lo que las rechaza completamente, asumiendo en este aspecto una defensa negativa, declarando que el despido y la causal que lo funda están plenamente



justificados por lo que no procede el pago de suma alguna de las reclamadas y que los hechos contenidos en la demanda son falsos y la convierten en una presentación infundada, arbitraria e injustificada.

III.- IMPROCEDENCIA ABSOLUTA DE LA DENUNCIA POR VULNERACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES EN CONTRA DE CINE HOYTS SPA

1.- Que, señala que no ha vulnerado derecho fundamental alguno de la actora ya sea en cualquier forma o especie. En especial, tampoco lo ha realizado respecto de la garantía constitucional que señala. Así, rechaza de plano los hechos fundantes de su denuncia.

2.- Que, en virtud de lo anterior, señala que se deberán tener por expresamente negados todos y cada uno de los hechos vertidos en el libelo de denuncia por el demandante en los presentes autos, en especial para los efectos del inciso segundo del Artículo 452 en relación con el inciso séptimo del numeral primero del Artículo 453, ambos del Código del Trabajo, no pudiendo en definitiva el juez, en la sentencia definitiva, estimar por tácitamente admitidos ninguno de los hechos contenidos en el libelo de demanda, con excepción de aquellos que sean expresamente reconocidos.

3.- Que, en suma, corresponderá a la trabajadora acreditar en juicio la existencia de las obligaciones que demandan, así como también la naturaleza, monto y contenido de las mismas. Todo lo anterior de conformidad a lo dispuesto en el Artículo 1.698 del Código Civil.

4.- Que, así, señala que las supuestas vulneraciones a derechos fundamentales que la actora denuncia no son efectivas y no se pueden atribuir a su representada, considerando principalmente, que se denuncia vulneración de derechos con ocasión del despido, y en el caso de autos, tal como consta de los antecedentes expuestos en el primer acápite de esta presentación, la desvinculación de la actora obedece a motivos totalmente diferentes, conforme se fundamentó en la carta de despido, y cumpliendo además con todas las formalidades que exige la ley, ajustándose plenamente a derecho el despido que fueron objeto de la actora, y al cual le atribuyen la calidad de vulneratorio de garantías fundamentales.

5.- Que, en conclusión, no se ha vulnerado garantía laboral alguna, sin perjuicio de lo señalado en la denuncia, tampoco queda claro de qué manera se habrían vulnerado las garantías constitucionales aludidas, por lo demás no existe nexo causal alguno entre los hechos que la actora indica



como discriminatorios y vulneratorios de su derecho a la garantía de indemnidad.

6.- Que, sobre lo anterior, hace presente que la actora nada explica en cuanto a la supuesta vulneración de sus derechos fundamentales, simplemente hacen imputaciones sin dar razón suficiente de ellas, y que por lo demás son del todo falsas, más aún pretenden cobrar sendas indemnizaciones amparadas en la acción de tutela, la cual por lo demás carece de todo fundamento y sustento, tanto material como jurídico, en consecuencia, parece un exceso, abuso e irresponsabilidad de parte del trabajador, ya que su representada en ningún momento habría vulnerado derecho ni garantía constitucional alguna, más, cuando lo que se busca, es que se declare que existió vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, restringiéndose y limitándose su esfera de aplicación a dicha ocasión, sin que resulte posible revisar otros hechos.

7.- Que, la trabajadora además de recibir las indemnizaciones correspondientes a su despido basado en la causa de Necesidades de la Empresa formula de forma artificiosa la presente acción con el objeto de cobrar sendas indemnizaciones como lo son no solo aquellas del Artículo 489 inc. 3° del Código del Trabajo sino que también una alta suma por concepto de daño moral, alegando antecedentes de los cuales no existe registro de reclamo alguno presentado con anterioridad por ellos, ya sea de forma interna o externa.

8.- Que, en conclusión, Cine Hoyts SpA, no ha vulnerado garantía laboral alguna, toda vez que, de lo señalado en la denuncia, no queda en absoluto claro de qué manera se habrían vulnerado las garantías constitucionales aludidas con ocasión del despido de la actora.

IV.- ANÁLISIS DEL DERECHO FUNDAMENTAL SUPUESTAMENTE VULNERADO.

Señala la actora que ha sido vulnerada la siguiente garantía constitucional:

➤ Garantía de Indemnidad.

● La citada Garantía se encuentra establecida en el Artículo 485 inciso 3° del Código del Trabajo.

● En lo que refiere al alcance a esta garantía, el propio Código del Trabajo establece en el Artículo 485 y siguientes que constituye vulneración a esta garantía aquella que sea consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral.



● La doctrina ha entendido que la indemnidad se verían vulneradas por apremios ilegítimos, entendiendo que es ilegítimo todo aquel apremio contrario a la razón natural e injusto porque vulnera la dignidad de la persona humana.

● De lo señalado por el actor en la denuncia, no es posible vislumbrar vulneración alguna del derecho a la garantía de indemnidad de éstos.

V.- LA CARTA DE DESPIDO SE ENCUENTRA AJUSTADA A LAS EXIGENCIAS LEGALES.

Que, como se ha establecido, a la demandante se le comunicó su desvinculación por medio de la correspondiente Carta de Aviso de Despido. Conforme se establece en el Artículo 162 del Código del Trabajo, dicha comunicación se le entregó personalmente a la demandada además de dar el aviso respectivo a la Inspección del Trabajo. También se le dio debida cuenta del pago de sus cotizaciones previsionales.

Respecto a los antecedentes del término de la relación laboral, informa que la empresa notificó personalmente a la demandante de su desvinculación, tomando conocimiento de la causal legal aplicada, del Artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, que señala:

“Art. 161. Sin perjuicio de lo señalado en los artículos precedentes, el empleador podrá poner término al contrato de trabajo invocando como causal las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores. La eventual impugnación de las causales señaladas se regirá por lo dispuesto en el artículo 168”.

La Carta de Despido, enviada da cuenta de la desvinculación de la demandante, en los términos ya enunciados, señalando al efecto:

“En Chillán a 14 de Noviembre de 2019, se comunica al trabajador Doña Pamela Macarena Fernández Hernández, RUT: 17748705-8 que, con esta fecha, CINE HOYTS SPA, ha decidido dar término al contrato de trabajo que mantenía con usted desde el 07/10/2013. Lo anterior bajo la causal estipulada en el inciso primero del Artículo 161 del Código del Trabajo, esto es, “Necesidades de la Empresa”.

La causal se funda en que, a su cargo, le corresponde desempeñar actividades y realizar labores como Supervisor en Cine Hoyts Chillán,



haciéndose necesario poner término a su contrato de trabajo, lo que configura una reestructuración en el conjunto en el que usted trabaja, tomando en consideración la abrupta operación parcial del conjunto generado por los acontecimientos actuales (manifestaciones, barricadas, Estado de Emergencia, Toques de Queda, alteración de los medios de transporte público y del orden público en general) que a la fecha siguen perturbando las condiciones del mercado, y en específico, el ámbito de la actividad comercial a la que pertenece el giro de esta empresa, viéndonos forzados a operar parcialmente este cine y otros pertenecientes a la empresa en forma indefinida, y por lo mismo se ve afectado el normal funcionamiento del cine, así como de otros conjuntos a nivel nacional, lo que ha perjudicado drásticamente el funcionamiento general de CINE HOYTS SPA y su productividad, la cual disminuyo alarmantemente y se proyecta en forma indeterminada. Con esto buscamos mejorar la eficiencia y rendimiento del conjunto y de la gerencia de operaciones, además de la disminución de costos que ello implica, tomando también en consideración los malos resultados generales de la compañía en lo que va de 2019. En este entendido, en particular en el complejo de cine que usted labora se está realizando un reajuste presupuestario y de nómina, en donde se realizaran diversos movimientos de personal. Tomando en consideración lo recién descrito, es que la causal de despido se encuentra total y absolutamente fundada.

Dando cumplimiento a lo prescrito por el Artículo 162 del Código del Trabajo, le informo que sus cotizaciones previsionales se encuentran totalmente pagadas hasta el último día del mes anterior a la presente comunicación, adjuntando el correspondiente certificado a la presente misiva.....”.

En consecuencia, la desvinculación de la demandante se produjo única y exclusivamente -como la carta lo indica- por causa de la reestructuración y reevaluación de cargos y la racionalización y modernización de los servicios de la empresa, conforme se probará, circunstancias que le fueron notificadas formalmente la actora.

El despido fue comunicado a la demandante, notificándole personalmente la decisión de la empresa, la causa legal de su despido y los hechos que justificaron su aplicación, cumpliendo con todas las formalidades legales al efecto.



De modo que el texto de la carta señala en forma clara los hechos que fundan la causa legal, permitiendo a la demandante conocer oportunamente la razón de este, por lo que no se le ha dejado en indefensión, al no ser vaga ni imprecisa.

Cosa distinta es que la demandante no esté de acuerdo con la causal y los hechos que la fundamentan, situación que da lugar a una discordancia de apreciación entre las partes, en orden a si se configuró o no realmente la causal invocada, que es precisamente lo que se discute en autos.

Adicionalmente, el despido de la actora se ajusta a derecho y se efectuó cumpliendo con las formalidades legales para ello, conforme al Artículo 161 y 162 del Código del Trabajo. Entregando a la actora, la comunicación del despido, que señala las causales respectivas y los hechos en que se funda, esto es, necesidades de la empresa, fundado, de acuerdo con lo señalado expresamente en la carta.

VI.- IMPROCEDENCIA DE LA ACCIÓN DE DESPIDO INJUSTIFICADO Y/O IMPROCEDENTE:

En virtud de las razones precedentemente expuestas, se procedió a poner término a la relación laboral habida entre su representada y la demandante, con fecha 14 de Noviembre del año 2019.

La demandante en su libelo señala que el despido del cual fue objeto, y que se encuentra fundado en la causal contemplada en el Artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, esto es, Necesidades de la Empresa, resulta ser injustificado en su caso.

Funda sus dichos la actora, señalando que los hechos en que se fundan la causal de despido invocada no sería tal y por tal motivo estaría carente de causal e ilegal.

Así, la contraria, desconociendo y haciendo completo caso omiso a los hechos que se esgrimió en la carta de despido correspondiente, y en los que fundó la causal de despido, desacredita sin más, todos y cada uno de los argumentos esgrimidos para cesarla en sus funciones, pese a que, estos aparecen nítidamente explicitados y se basan en el concepto de la racionalización de recursos, que se encuentra argumentada en la Carta de Aviso de Término previamente individualizada.

El Artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo al identificar los casos que configuran necesidades de la empresa, permite sostener que la causal está motivada principalmente por situaciones derivadas de la



economía, siendo indispensable que las necesidades deban fundarse en consideraciones de carácter objetivas. Si bien el artículo no lo explicita de dicha manera, la historia fidedigna de la tramitación de la Ley N° 19.010, que estableció el artículo 161 inciso 1° en el Código del Trabajo, debe considerarse para determinar su alcance, tal como lo señala el artículo 19 inciso 2° del Código Civil, que da cuenta de ello. Sin embargo, la objetivación no significa una prescindencia absoluta de la voluntad del empleador en cuanto a las causas mismas de la desvinculación. Interpretarlo de dicha manera, supondría desconocer abiertamente que toda racionalización o modernización suponen por parte de la dirección de la empresa, una decisión positiva de obrar así. Por tanto, debe considerarse objetiva la aplicación de la causal de necesidades de la empresa, no porque esta se genere con motivo de un hecho ajeno a la voluntad del empleador, sino que en tanto la decisión patronal adoptada exhiba una fundamentación de carácter técnica perfectamente entendible, como precisamente ocurrió en autos. Es decir, que la decisión de despedir a un trabajador por la causal en referencia no sea arbitraria, sino debidamente fundada en hechos constatables. Recurriendo al sentido natural y obvio, debe determinarse el alcance del artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo. Así es pertinente analizar la expresión "necesidades" utilizada por el legislador laboral. Conforme al Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, esta significa "todo aquello a lo cual es imposible sustraerse, faltar o resistir" y a su turno, la voz "sustraerse" se define como la acción de apartarse o separarse. De ahí que sea posible sostener que cuando algo se hace por necesidad, se alude a todo aquello respecto de lo cual es imposible de sustraerse, faltar o resistir. Y en este orden de ideas, no es posible resistirse al despido de un trabajador, cuando por ello pasa la adaptación de la empresa a nuevas condiciones económicas más gravosas o rediseños en sus equipos de trabajo; o bien, cuando ello resulta imprescindible desde la perspectiva de un proceso de reestructuración empresarial.

Las necesidades pueden ser de la empresa, establecimiento o servicio, lo que es indicativo que la causal no exige que las contingencias que justifican el despido afecten al conjunto de la empresa. Por el contrario, se alude conjuntamente a otras unidades menores de evidente connotación organizacional, como lo son el establecimiento y el servicio. En el presente caso se trató de la reducción del personal y reducción de la



cartelera del cine producto de la contingencia social unido a la disminución de las utilidades del establecimiento en el que el actor prestaba sus servicios. El Artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo a título meramente ejemplar, (pudiendo verificarse otras), señala diversas hipótesis constitutivas de necesidades de la empresa, disponiendo en la parte pertinente "tales como las derivadas de la racionalización (...) de los mismos". En este contexto, debe considerarse que el demandante fue despedido debido a una reestructuración, consistente en la reorganización de la empresa, lo que importa una racionalización, debiendo, por tanto, determinarse el sentido exacto de tal expresión.

La racionalización de la empresa ciertamente no deviene del área jurídica, sino que se vincula a la economía, la cual le asigna un contenido específico. Así, por racionalización debe entenderse aquellas estrategias que se dirigen a organizar la empresa, de tal modo que se obtengan los mejores resultados posibles con los menores costos o esfuerzos y la incorporación de tecnologías y sus efectos en los requerimientos de personal, se enmarcan en esta hipótesis.

Por tanto, los hechos en que se funda la causal invocada consisten principalmente en la racionalización y reestructuración del personal producto de la contingencia actual del país sumado a temas económicos de mi mandante es lo que hace necesaria la separación de la actora.

De modo que el término del contrato se debió a un auténtico proceso de reestructuración, de reevaluación y eliminación de cargos y la racionalización y modernización de los servicios producto de la contingencia social del país sumado a la situación económica del período 2019, como señala la Carta de Despido.

Así, la causal invocada para poner término al contrato de trabajo se encuentra plenamente justificada y ajustada a derecho, toda vez que producto de una política de reestructuración de los servicios de nuestra empresa, se ha debido prescindir de sus servicios personales como los de otros trabajadores, tal como se acreditará en autos.

CAUSAL: REESTRUCTURACIÓN. Lo que ocurre es que la hipótesis del Artículo 161 se verifica en todos aquellos casos en que los servicios sean objeto de "reestructuración". También se aplica cuando el empleador debe llevar a cabo una redefinición de funciones. Y todas esas alternativas se encuentran acreditadas.



La palabra “reestructurar” implica: “modificar la estructura de una obra, disposición, empresa, proyecto, organización, etc.” (Diccionario de la Lengua Española). Pues bien, esas modificaciones son plenamente coincidentes con el núcleo definitorio del Artículo 161 inciso 1º del Código del Trabajo. Cuando dicho precepto utiliza las expresiones: “racionalización o modernización”, “bajas en la productividad” u otra, lo que está haciendo es realizar una directa referencia a las modificaciones que experimenta el empleador en su empresa, en sus obras o en sus proyectos. Lo anterior, calza, asimismo, con las exigencias de “bajas en la productividad”, “modernización” y/o “racionalización” descritos en el inciso primero del Artículo 161 del Código.

Como ha señalado la doctrina: “(...) para que tal despido sea pertinente bastará: a) la existencia de una ‘situación económica negativa’ cuya superación exija o aconseje adoptar medidas de reducción de plantilla; o b) la procedencia de medidas técnicas, organizativas o de producción, no ya para conseguir la supervivencia de la empresa, sino también para ‘garantizar la viabilidad futura de la empresa y del empleo en la misma’ mediante una mejor organización de sus recursos” (Montoya Melgar, Alfredo, Derecho del Trabajo. Tecnos, 1995, página 481).

CAUSAL: RACIONALIZACIÓN. Sabemos que, insertos en el marco de la Ciencia de la Economía, el comportamiento de los agentes económicos se rige por un criterio importante de racionalidad en su toma de decisiones, buscando siempre maximizar los beneficios económicos que puedan acarrear sus actos. De ahí que el empresario utiliza la combinación de los precios de los factores de producción y los precios de los bienes que puede producir, ello para que, con los mínimos costos posibles, le permita generar un cierto volumen de producción de manera de maximizar sus utilidades.

De ahí que al enfrentarnos con los conceptos de “racionalización” y “modernización”, ambos llevan implícita la idea de cambio, de variación necesaria en las formas productivas o de organización. Racionalizar importa disponer de manera lógica y guiada por la razón de la diversidad de elementos de los que se forma una empresa, es decir, importa disponer de una manera diversa la pluralidad de elementos existentes en la empresa (no introducir elementos exógenos a la empresa), lo que consecuencialmente puede acarrear como consecuencia el término de determinadas funciones. En cambio, modernizar importa inexorablemente



una variación de las condiciones de producción y/u organización de la empresa, ello precisamente por la incorporación de elementos externos a la empresa, respecto de los cuales ella antes no poseía (verbigracia, nuevos sistemas automatizados, instalación de sistema informático, etcétera).

La jurisprudencia judicial en reiteradas oportunidades se ha pronunciado sobre la racionalización como una de las hipótesis de la causal de necesidades de la empresa. De gran interés al caso de marras resulta el siguiente fallo del Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción:

"Undécimo: Que, de acuerdo con la prueba rendida por la demandada, en especial las declaraciones de testigos, se puede tener por establecido que, si bien se despidió al actor, no se contrató a nadie en su lugar, como sostiene en el libelo. Según han declarado en forma conteste los testigos de la demandada, quienes dieron razón de sus dichos, las funciones que le correspondía desempeñar al demandante fueron distribuidas entre dos de los otros supervisores de la empresa, ambos, que por lo demás así lo declararon en estrados... Que la causal de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio está contemplada como una causal de término del contrato de trabajo objetiva, independiente de la voluntad de las partes y que dice relación exclusivamente con circunstancias que rodean la actividad económica de que se trata. Los casos contemplados en la ley apuntan a circunstancias económicas o tecnológicas y para su configuración es necesario que las circunstancias no emanen de la sola voluntad o responsabilidad de la empresa, de modo que éstas deben ser objetivas, graves y permanentes. Que los testigos de la demandada han sido todos contestes en afirmar que la empresa ha disminuido lo que denomina sus "ventas", por la pérdida de clientes a los que prestaban ser vicios, dentro de ellos, Ripley, Líder y Unimarc. Dicha situación constituye una circunstancia objetiva que afecta la actividad de la demandada mermándola. También se encuentra suficientemente establecido con las declaraciones de los testigos que las funciones del actor se distribuyeron entre dos trabajadores de la empresa...

Duodécimo: Que de acuerdo a expuesto resulta acreditado el supuesto invocado en la carta de despido, justificándose éste en las consideraciones objetivas de disminución de las ventas o servicios. Lo expuesto conforme al Artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, le otorga al empleador la potestad de despedir, por haberse establecido las necesidades de la empresa. Por ello se rechazará también la demanda



subsidiaria de despido injustificado, por estimarse que el demandado obro dentro de las facultades que le reconoce la norma precedentemente referida". (Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción, sentencia de fecha 01 de octubre de 2009, en causa Rit 072009)".

Por su parte, pronunciándose sobre la causal de necesidades de la empresa, la Corte de Apelaciones de Concepción sostuvo en sentencia de 15 de diciembre de 2009: "Que entre las hipótesis contenidas en el artículo 161 del Código del Trabajo, la demandada ha fundado la causal en la racionalización o modernización de la empresa. En relación a la racionalización de la empresa, desde el punto de vista de la gestión económica, racionalizar es reorganizar una determinada actividad productiva de modo de asignarle lógicamente un nuevo orden, procurándose la superación de las falencias o defectos que han motivado el desequilibrio negativo en su gestión. Así se produce una variación de la empresa, variación que implica la introducción de un nuevo orden, uno diferente al anterior de los elementos ya existentes, o bien la supresión de algunos (...)" (Sentencia de Corte de Apelaciones de Concepción, 15 de diciembre de 2009, rol N° 5612009)". En términos similares, se pronunció la misma Corte de Apelaciones de Concepción en sentencia de 3 de noviembre de 2008, al establecer: " 6. Que, apreciada la prueba rendida por la parte demandada de acuerdo con las reglas de la sana crítica, esto es, conforme a razones jurídicas, lógicas y de experiencia, como bien lo resolvió el juez a quo, no permite acreditar la causal de despido que invocó, vale decir, las necesidades de la empresa".

No se debe perder de vista que la causal de necesidades de la empresa supone que la administración requiere adaptarse a las condiciones fluctuantes de la economía y la política de inversiones de la compañía.

Pero la causal de necesidades de la empresa no es un mero arbitrio patronal, pues permite desvincular a un trabajador por cambios en la organización de la empresa y reestructuración empresarial, razones que deben permitir ajustes en las dotaciones de personal.

Que, en este ámbito de ideas, en la organización empresarial se lleva a cabo un proceso permanente de racionalización en atención a la disminución de los ingresos que percibe por la cartelera del cine a nivel nacional y considerando que la crisis social del país ha afectado en los horarios de cierre y apertura, y en dicho aspecto debemos considerar que



CINE HOYTS SpA ha debido efectuar modificaciones importantes en cuanto a la cartelera y horarios, reduciendo en un 50% sus ingresos normales durante el mismo período que hace necesaria la reducción del personal, y que es de conocimiento público en diversos medios sociales, debiendo efectuar la desvinculación de personal de su mandante.

Incluso más, una vez despedida la actora, no se contrató personal nuevo en el cine donde trabajaba e incluso continuó con desvinculación de personal tales como Supervisores u otros Staffs, por lo que lo indicado por la actora escapa a toda lógica al momento de indicar los fundamentos negativos de su libelo.

En suma, la causal de necesidades de la empresa, invocada se ajusta a derecho, pues la empresa debe adaptarse a condiciones económicas o de mercado gravosas, como se expuso en las cartas de despido.

La racionalización es un proceso o estrategia empresarial que se dirige a reorganizar la empresa, de modo que se obtengan los mejores resultados posibles con un nivel de costos o esfuerzos razonables. El empleador requiere racionalizar personal para reducir costos, dado que enfrenta nuevas y actuales necesidades operativas, por lo que es de toda necesidad reducir personal.

Por otro lado, nuestro sistema jurídico laboral, no contempla una estabilidad absoluta en el empleo, sino relativa, lo cual hace compatible la protección de los derechos de los trabajadores con el legítimo derecho del empleador de organizar y administrar la empresa, toda vez que la ley permite al empleador conservar y desarrollar la actividad económica de su empresa del modo que estime más adecuado, optimizando sus gastos para hacer más eficiente la actividad empresarial y productiva.

Por lo anterior, la ley permite al empleador administrar y organizar su empresa, y en uso de esa atribución puede el empleador poner término al contrato de trabajo de un trabajador cuando ello obedezca a necesidades de la empresa misma, como en la especie ocurre, previo pago de las indemnizaciones que correspondan por término de la relación laboral, compatibilizando de ese modo el interés del empleador y del trabajador.

El despido de la actora se funda en razones objetivas, racionales, permanentes, ajenas a todo subjetivismo o animadversión del empleador. Y tales razones se encuadran en la causal del Artículo 161 inciso 1 del Código del Trabajo.



Por lo ya expresado, el despido de la trabajadora se ajusta a derecho, todo lo cual debe conducir al rechazo de la demanda por despido improcedente. De tal manera, no puede entenderse en ningún caso que el despido por necesidades de la empresa de la actora no haya sido injustificado.

Adicionalmente es preciso señalar que ha cumplido con todos y cada uno de los requisitos que la legislación laboral establece para estos efectos. En dicho sentido, y tal como se acreditará, oportunamente además de cumplir con todas las formalidades del despido, ha fundado debidamente su decisión, y dichos argumentos han sido expuestos a los trabajadores en las cartas de despido correspondientes.

En suma, conforme al mérito de todos los argumentos anteriormente señalados, sostenemos la absoluta improcedencia de la demanda incoada, en atención a estar plenamente justificado el despido de la demandante, además de haberse realizado el mismo en pleno cumplimiento a la normativa legal.

Finalmente es preciso señalar, que ha pagado íntegra y oportunamente todas las remuneraciones que correspondían a la trabajadora.

VII.- EL LEGÍTIMO EJERCICIO DE UNA CAUSAL LEGAL OBJETIVA DE DESVINCULACIÓN NO PUEDE ESTIMARSE CONSTITUTIVO DE VULNERACIÓN DE GARANTÍAS

1.- Que, en efecto no resulta ajustado a derecho pretender que se declare una vulneración de derechos con ocasión del despido con motivo del legítimo ejercicio de una causal legal objetiva de desvinculación.

2.- Que, pues bien, conforme se desprende del mérito de la carta de aviso de despido y otros antecedentes aportados, todos documentos que se acompañaran en la etapa procesal respectiva, jamás se han vulnerado las garantías que se denuncian, toda vez que la empresa, lo único que hace, es desvincular por la causal objetiva de necesidades de la empresa.

3.- Que, sobre el particular, se debe tener presente lo que ha señalado la doctrina existente en la materia:

“El despido normal aunque sea injustificado, no violenta en principio los derechos fundamentales. Lo anterior, dado que, en un sentido amplio, todo despido atentaría a la vida, la integridad física y psíquica, o la propiedad del trabajador, por ejemplo, por la cesantía o sus consecuencias”.



En el mismo sentido ya se ha pronunciado la jurisprudencia: “DECIMOCUARTO: Que la invocación de una causal de despido que pueda ser calificada como injustificada si bien puede ser considerada un antecedente para contextualizar alguna vulneración, no es concluyente, puesto que el empleador siempre tendrá la facultad de despedir a un trabajador pudiendo este alegar la justificación o procedencia de él. Pero sin que su calificación de injustificado transforme todo despido en una causa de tutela de derechos fundamentales. Todo despido produce perjuicio, en lo económico e incluso puede afectar la imagen que los compañeros pueden tener de un trabajador, pero no por ello ha de concluirse que las garantías constitucionales se hayan visto vulneradas y haya de acogerse, por esa sola circunstancia y sin prueba suficiente una acción de tutela”.

4.- Que, conforme se desprende de lo expuesto, jamás se han vulnerado las garantías fundamentales denunciadas, toda vez que la empresa, lo único que hace con fecha 14 de Noviembre del año 2019, fue informar a la trabajadora que se terminada su vínculo laboral argumentando la causal contenida en el inciso 1° del Artículo 161 del Código del Trabajo, por necesidades de la empresa, se hizo necesaria su desvinculación por dicha causal y fundamento legal, pero nada más, tratándose de una circunstancia que en todo caso no sustenta en modo alguno esta denuncia.

5.- Que, por lo demás, no concurre en la especie, el requisito subjetivo, que necesariamente debe existir intención de vulnerar derechos fundamentales con ocasión del despido, toda vez, que la desvinculación obedeció exclusivamente a una causal legal objetiva, como lo es, las necesidades de la empresa.

VIII.- FALTA DE INDICIOS SUFICIENTES DE LA VULNERACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES DENUNCIADA

1.- Que, dispone el Artículo 493 del Código del Trabajo: 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.

2.- Que, la denunciante señala en su libelo una serie de afirmaciones, las que supuestamente constituirían indicios suficientes de la vulneración de derechos fundamentales denunciada.



3.- Que, como quedará demostrado, no ha tenido participación alguna en los hechos que relata como fundantes de supuestas vulneraciones de derechos laborales, al menos no en los términos planteados por el denunciante.

4.- Que, en línea con lo anterior, afirma que la denunciante no ha aportado indicios suficientes en los términos del Artículo 493 del Código del Trabajo para hacer procedente una condena contra su representada por vulneración de derechos fundamentales en procedimiento de tutela laboral.

5.- Que, a mayor abundamiento, las afirmaciones expresadas por la contraria y que pretende sean consideradas como indicios suficientes de la supuesta vulneración de derechos fundamentales que denuncia, no son tales, pues ya sean consideradas individualmente o en su conjunto no tienen el mérito suficiente para ni siquiera generar la leve sospecha de que se hayan vulnerado los derechos fundamentales de la trabajadora en cuestión.

Se concluye entonces, que no existen suficientes indicios como para dar por acreditada una supuesta vulneración de derechos fundamentales en contra de la denunciante, por cuanto el actuar de su representada se ha enmarcado en el pleno respeto de las garantías fundamentales de todos sus trabajadores.

IX.- PRESTACIONES DEMANDADAS:

1.- Improcedencia de la Indemnización del Artículo 489 N° 3 del Código del Trabajo.

En cuanto a la indemnización por vulneración de derechos del Artículo 489 N° 3 del Código del Trabajo equivalente a 11 remuneraciones mensuales, es decir, la suma de \$7.893.930.-, toda vez que el despido de la actora no es vulneratorio de derechos fundamentales por lo que no corresponde este concepto y que se demostrarán en este proceso.

2.- Improcedencia de la Restitución del Descuento del Seguro de Cesantía.

No procede, porque aun cuando la invocación de la causal se califique como improcedente, aquella declaración no invalida el despido y, por tanto, tampoco deja sin efecto la causal invocada, por lo que malamente puede entenderse que el despido fue en virtud de una causal distinta, que impida la aplicación del Artículo 13 de la Ley N°19.728. Reafirma lo señalado precedentemente lo establecido en el inciso tercero



del Artículo 168 del Código del Trabajo, en el que se establece que solo respecto a las causales del Artículo 159 y 160, en el evento de no ser acreditadas se entenderá que el término se produjo por la causal del Artículo 161 inciso primero, esta es, necesidades de la empresa, únicas hipótesis entonces que permiten y producen el efecto de modificar y/o dejar sin efecto la causal mal invocada por el empleador, lo que no ocurre en la especie.

A mayor abundamiento, y conforme la interpretación regulada en los Artículos 19 y siguientes del Código Civil, el sentido del Artículo 13 de la Ley N° 19.728 es claro, por lo que no puede sino extraerse lo que el tenor literal de la antedicha norma señala, es “que si el contrato termina por las causales previstas en el Artículo 161 del Código del Trabajo, se imputará a esta prestación la parte del saldo de la Cuenta Individual por Cesantía constituida por las cotizaciones efectuadas por el empleador más su rentabilidad, deducidos los costos de administración que correspondan, con cargo a las cuales el asegurado pueda hacer retiros en la forma que señala el Artículo 15”, así como también del Artículo 52 de la misma Ley, resulta claro y en el mismo sentido, pues dispone que acogida la pretensión del trabajador, deberán pagarse las prestaciones que corresponda conforme al Artículo 13, es decir, el pago de las indemnizaciones con la imputación establecida en el inciso segundo del mismo, pues de otro modo habría señalado el citado Artículo 52, que el pago debía realizarse conforme al Artículo 13 salvo en lo dispuesto en su inciso segundo, hipótesis que el legislador no contempló.

Por último, entender de una manera distinta la aplicación del Artículo 13 ya citado, significaría establecer sanciones al empleador adicionales a las que la ley contempla en el evento de declararse el despido de un trabajador como improcedente, injustificado, o indebido, lo que en nuestra legislación no resulta posible, pues las normas que regulan estatutos sancionatorios son y deben ser de derecho estricto. En este sentido, la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Santiago, en los autos Rol N°2110 – 2017, caratulada Gallegos con Nephrocare Chile S. A., ha resuelto que: “.... calificación judicial de injustificado de un despido por necesidades de la empresa tiene como consecuencia económica la obligación de pagar el incremento legal respectivo (30%), única sanción que la ley ha previsto en la materia, pero no incide ni es obstáculo para la imputación reclamada. Justificado o no, lo cierto es que el contrato de trabajo terminó por la



causal de necesidades de la empresa. Por consiguiente, la declaración judicial aludida no es impedimento para efectuar la imputación respectiva. De otro modo, además de la sanción que establece el Artículo 168 del Código del Trabajo, se estaría imponiendo una adicional, no contemplada expresamente en la ley, lo que infringe el principio de legalidad del derecho sancionatorio.”

Que, en dicho sentido la Excelentísima Corte Suprema en Sentencia de Unificación de Jurisprudencia de Causa Rol N° 23.348 – 2018 de fecha 04 de Marzo del año 2019, determinó que no es procedente la devolución del descuento del seguro de cesantía cuando ha sido el despido en virtud de lo dispuesto en el Artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, como se indica en lo siguiente:

“Noveno: Que, además, corresponde considerar que el inciso penúltimo del artículo 168 del Código del Trabajo dispone que si el juez establece que no se acreditó la aplicación de una o más de las causales de terminación del contrato consagradas en los artículos 159 y 160, se debe entender que su término se produjo por alguna de aquellas señaladas en el artículo 161, en la fecha en que se invocó la causal, surgiendo el derecho a los incrementos legales pertinentes en conformidad a lo que disponen los incisos anteriores, esto es, de 30%, 50% o 80%, según sea el caso. Entonces, si el despido se fundó en la causal de necesidades de la empresa, ya sea que fue la primitivamente esgrimida, o es aquella que por ley deba entenderse como de término de la relación laboral, el empleador debe pagar la indemnización legal pertinente, pero aumentada en un 30%; por lo mismo, la calificación judicial que se haga del despido tiene como efecto económico el incremento legal respectivo sin incidir a los fines de la imputación de que se trata; razón por la que se debe colegir que si el contrato de trabajo terminó por esa causal según lo prescribe la primera disposición mencionada, procede aplicar lo que señalan los artículos 13 y 52 de la Ley N° 19.728, ergo, como la declaración judicial que se efectúe del despido no constituye un obstáculo para efectuar la imputación que se reclama, a juicio de esta Corte, es errada la interpretación que sobre la materia asumió la sentencia impugnada”.

Que, asimismo debe considerarse que mi mandante al efectuar el descuento que le otorga la ley fue por la suma de \$ 541.675.-, se encuentra ajustado a derecho.



3.- Improcedencia del Recargo por la Causal de Despido Improcedente.

En cuanto a la indemnización del incremento del 30 % de la Letra a) del Artículo 168 del Código del Trabajo, es decir, la suma de \$ 1.291.734.-, el monto antes indicado resulta no ajustado a derecho, toda vez que la causal indicada se encuentra ajustada a derecho y que se demostrará en este proceso que es efectiva.

4.- Improcedencia de intereses, reajustes y costas demandadas.-

Consecuente con lo expuesto, también resultan improcedentes los reajustes, intereses y costas demandados.

Conclusiones:

Respecto a las supuestas prestaciones demandadas, resultan improcedentes. En efecto:

- El Despido de la Actora no es vulneratorio de derechos fundamentales y que la causal de despido se encuentra ajustado a derecho por lo que debe ser rechazada la Demanda de Tutela Laboral por Vulneración de Derechos Fundamentales con Ocasión del Despido.

- No se adeuda a la trabajadora demandante, la indemnización establecida en el Artículo 489 N° 3 del Código del Trabajo indicada en su libelo.

- No se adeuda a la trabajadora demandante, una indemnización por el recargo de la causal indicada en su libelo.

- No se adeuda al trabajador demandante, una devolución del descuento del seguro de cesantía.

- No se adeuda a la trabajadora los intereses y reajustes en conformidad a la ley como tampoco las costas de autos.

Solicita en definitiva tener por contestada la Demanda de Tutela Laboral de Vulneración de Derechos Fundamentales con Ocasión del Despido, rechazándola en todas sus partes, declarando en definitiva:

1.- Que, el Despido de doña Pamela Macarena Fernández Hernández no es vulneratorio de derechos fundamentales y que la causal de despido se encuentra ajustados a derecho por lo que debe ser rechazada la Demanda de Tutela Laboral por Vulneración de Derechos Fundamentales con Ocasión del Despido.

2.- Que, no se le adeuda a la actora una indemnización establecida en el Artículo 489 N° 3 del Código del Trabajo indicada en su libelo.



3.- Que, no se adeuda a la trabajadora demandante, una indemnización por el recargo de la causal indicada en su libelo.

4.- Que, no se le adeuda al actor una devolución del descuento del seguro de cesantía.

5.- Que, no se adeuda al trabajador los intereses y reajustes en conformidad a la ley.

6.- Que, se condene en costas a la demandante.

EN EL PRIMER OTROSÍ: En subsidio, contesta Demanda de Despido Improcedente y Cobro de Prestaciones Laborales en Procedimiento Ordinario Laboral deducida, y por temas de economía procesal solicita tener por expresamente rechazados y controvertidos todos los hechos y el derecho en virtud de lo expuesto en el primer otrosí de esta presentación.

TERCERO: Que se establecen los siguientes hechos conformes:

1.- Existencia de la relación laboral desde el 07 de octubre de 2013, hasta el 14 de noviembre de 2019.

2.- Que la causal invocada para el despido de la actora es la del artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo.

3.- Que las funciones del actor al momento del término de su relación laboral, eran de supervisora en Cine Hoyts SPA.

4.- Que la remuneración es la suma de \$717.630.

5.- Que suscribió finiquito con fecha 26 de noviembre de 2019 y se le pagó en la oportunidad en lo pertinente y discutido en esta causa, indemnización por años de servicio \$4.305.780, se le hizo el descuento del aporte a la AFC de \$541.675 y además hizo reserva en el finiquito para demandar la improcedencia de la causal, restitución de la AFC, cobro de prestaciones laborales y garantía de indemnidad.

Llamadas las partes a conciliación esta no se produce.

CUARTO: Que se fijaron como hechos a probar los siguientes:

1.- Existencia de indicios suficientes de haberse producido la vulneración de las garantías denunciadas por la actora. En la afirmativa, hechos que la constituyen.

2.- Para el caso de acreditarse el punto N°1, efectividad que el despido de la actora habría estado fundado en circunstancias objetivas distintas a las alegadas. Hechos y circunstancias que justificarían el despido.



3.- Efectividad que la denunciada tomó conocimiento o fue notificada de la denuncia iniciada por la actora ante la Inspección del Trabajo. En la afirmativa, hechos y circunstancias.

4.- Efectividad que se hizo necesaria la separación de la actora por la causal de necesidades de la empresa. En la afirmativa, hechos que la configuran.

5.- Efectividad de ser procedente la devolución del aporte la devolución del aporte del seguro de cesantía. En la afirmativa, monto del mismo.

QUINTO: Que, con el objeto de acreditar sus pretensiones el denunciante incorporó los siguientes medios de prueba:

Documental:

1.- Carta de despido de fecha 14 de noviembre de 2019.

2.- Finiquito firmado ante notario con fecha 26 de noviembre de 2019.

3.- Denuncia presentada ante Inspección del Trabajo de Chillán de fecha 01 de octubre de 2019.

Testimonial:

1.- Maleny Yesenia Zapata Muñoz: quien juramentada en la forma legal y dando razón de sus dichos señala que la demandante ingresó a trabajar al cine desde que abrió en el año 2015.

Respecto a la denuncia indica que se interpuso en el mes de octubre y estaba firmada por más de 15 trabajadores porque ella ya había interpuesto una en el mes de abril por los mismos acontecimientos de acoso laboral. La denuncia de octubre la interpuso Pamela y la firmaron casi todos sus colegas incluida ella, esto sucedió porque ellos sabían lo que pasaba en el cine que los vigilaban en las cámaras cuando trabajaban, cuando iban a colación, siempre revisaban el libro si marcaban la hora de colación que correspondía, siempre estaban pendientes de los trabajadores por cámaras.

No recuerda bien la fecha de la denuncia pero fue en octubre y la empresa estaba en conocimiento de ella porque fueron más de 15 trabajadores que interpusieron la denuncia, se enteraron a los pocos días que Pamela la interpuso, eso lo sabe porque todos en el cine lo comentaban, la jefatura también lo sabía pero no dijeron nada hasta que empezó el estallido social y no iban a trabajar mucho, pero cuando volvieron la despidieron a ella y a Pamela.



Contrainterrogada señala que desconoce si la Inspección del Trabajo fue a fiscalizar al cine porque a ella la despidieron el 14 de noviembre, pero por lo que tiene entendido parece que fueron a los días después que la despidieron. En el mes de octubre no sabe si fue la Inspección porque por el estallido social el cine estaba cerrado.

No sabe la forma en que Pamela le comunicó a la jefatura de la denuncia, pero sabe que don Glauco sabía porque fueron varios trabajadores los que la firmaron. Sabe que Pamela le dijo o que don Glauco se enteró, pero la forma la desconoce al igual que la fecha en que se lo dijo.

Desconoce el resultado de la fiscalización de la Inspección del Trabajo, porque a ella la despidieron.

2.- Eunice Karen Bruna Carrasco: quien juramentada en la forma legal y dando razón de sus dichos señala que trabaja en el cine desde octubre de 2017 por ello conoce a doña Pamela Fernández.

La carta que se presentó en octubre de 2019 surgió por conversaciones que tuvieron los algunos staff de todas las áreas y con algunas supervisoras que las apoyaron en esta carta siendo una persona que la redactó, pero fueron ideas y conversaciones de todos los staff de todas las áreas. Luego la carta fue entregada a cada uno de los staff para que la leyeran y el que quería la firmaba para ser enviada a la Inspección del Trabajo por malas conductas y malas gestiones que estaba realizando la administración del cine en ese tiempo y que venían de antes, ellos querían hablar con la administración pero nunca fueron escuchados y ahí surgió la idea de hacer la carta. Así en este grupo de ideas que surgió para redactar y firmar la carta luego se les comunicó a otros staff si querían participar, el que quería firmaba y el que no quería no la firmaba, a nadie se le obligó. Ella firmó la carta.

La carta fue presentada ante la Inspección del Trabajo. Dentro del cine y considerando a Pamela como parte de la administración, aunque tanto Pamela como Michel no estaban siendo consideradas, ellos no sabían de la carta por lo tanto se filtró la información porque habían staff que estaban en desacuerdo con la carta y amedrentaban a otros staff diciéndole textualmente “no puedo que estés metido en la carta” porque esta carta tenía por finalidad arreglar algunas cosas que se estaban haciendo en el cine, pero la tomaron de mil formas, hubo comentarios que querían echar a una supervisora, que se quería postular otra supervisora más y no fue



así, esas personas no leyeron la carta, pero los que sí estuvieron de acuerdo y la leyeron incluso que ayudaron a redactarla era solamente para arreglar algunas cosas que venían de hace un tiempo mal, por ejemplo el tema de los horarios.

Contrainterrogada señala que no tiene conocimiento de la fecha exacta en que fue la Inspección del Trabajo a fiscalizar, pero a los que llamaron ese día coincidentemente no firmaron la carta. No recuerda si el día de la fiscalización doña Pamela estaba trabajando.

3.- Michel Cristina Elizabeth Fuentes Morales: quien juramentada en la forma legal y dando razón de sus dichos señala que trabaja en el cine desde el 2015 aproximadamente por eso conoce a la demandante.

Respecto a la denuncia que se presentó indica que fue una carta que se redactó por unas situaciones en que varios staff estaban disconformes por eso se hizo la carta en conjunto y la firmó Pamela, ella y el personal de planta del cine. Después de la denuncia los chicos estaban preocupados porque se filtró que se había hecho una carta contra la empresa, pero más que nada era para que se regularan ciertas cosas, pero los chiquillos andaban trabajando preocupados, no sabían qué iba a pasar si los iban a echar o no y se formó un ambiente muy tenso.

La administración se enteró de la carta porque una niña que trabajaba les dijo que no se metieran en cosas raras porque la carta ya se había filtrado a la administración y se iban a tomar cartas en el asunto, que mejor no se metieran en cuentos. No sabe si la carta se filtró pero los chiquillos andaban todos tensos porque podían echarlos pero más que nada lo que querían era que se regularan ciertas situaciones.

Contrainterrogada señala que parece que la Inspección del Trabajo fue antes del despido de doña Pamela a fiscalizar, no sabe la fecha exacta pero Pamela aún estaba. No sabe la fecha específica de la desvinculación de Pamela pero al momento de la fiscalización estaba con ella.

No sabe si el 18 de noviembre fue la Inspección a fiscalizar por algún motivo.

Indica que la carta se filtró por una trabajadora del cine, se enteró de la filtración por una staff.

No todas las personas que firmaron la carta fueron desvinculadas.

Oficios:

1.- A la Inspección del Trabajo de Chillán IPT Ñuble, quien remite fiscalización realizada a la denunciada, adjuntado informe de fiscalización,



Resolución de Multa y carta de denuncia presentada por la actora y otros trabajadores.

SEXTO: Que la demandada ofreció y rindió los siguientes medios de prueba:

Documental:

1.- Contrato de Trabajo suscrito entre Imagen Films S.A. y doña Pamela Macarena Fernández Hernández de fecha 07 de octubre del año 2013.

2.- Contrato de Trabajo (Supervisor de Operaciones) suscrito entre Servicine S.A. y doña Pamela Macarena Fernández Hernández de fecha 01 de septiembre del año 2014.

3.- Contrato de Trabajo (Supervisor de Operaciones) suscrito entre Cine Hoyts SPA y doña Pamela Macarena Fernández Hernández de fecha 01 de junio del año 2015.

4.- Anexo de Contrato de Trabajo (Supervisor de Operaciones) suscrito entre Cine Hoyts SPA y doña Pamela Macarena Fernández Hernández de fecha 01 de junio del año 2019.

5.- Carta de Aviso de Término de Contrato de Trabajo de doña Pamela Macarena Fernández Hernández suscrito por Cine Hoyts SpA de fecha 14 de noviembre de 2019.

6.- Finiquito de Contrato de Trabajo doña Pamela Macarena Fernández Hernández de fecha 14 de noviembre del año 2019.

7.- Comprobante de Constancia Laboral para Empleadores emitido por la Dirección del Trabajo respecto de doña Pamela Macarena Fernández Hernández de fecha 14 de noviembre del año 2019.

8.- Comprobante de Recepción de Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Empresa Cine Hoyts suscrito por doña Pamela Macarena Fernández Hernández de fecha 02 de noviembre del año 2015.

9.- Declaración de Compromiso de Código de Ética y Conducta del Trabajador de la Empresa Cine Hoyts suscrito por doña Pamela Macarena Fernández Hernández de fecha 30 de noviembre del año 2017.

10.- Carta de Amonestación por Falta de Procedimientos de doña Pamela Macarena Fernández Hernández de fecha 03 de septiembre del año 2019.

11.- Comprobante de Constancia Laboral para Empleadores de fecha 28 de octubre del año 2019.



12.- Carta de Amonestación por Falta de Procedimientos de doña Pamela Macarena Fernández Hernández de fecha 19 de octubre del año 2019.

13.- Comprobante de Carta Certificada de fecha 22 de octubre del año 2019.

14.- Relatorios Mall Arauco Chillán relativos a Cine Hoyts SpA del mes de octubre del año 2019.

15.- Horarios del área de proyección del Cine Hoyts SpA año 2019.

16.- Horarios de Trabajo de doña Pamela Fernández Hernández períodos Junio a octubre del año 2019.

17.- Set de Vacaciones de trabajadores del área de proyección.

18.- Set de Pantallazos de WhatsApp emitidos por doña Marilin Mora.

19.- Set de 9 Finiquitos de Trabajos de trabajadores de Cine Hoyts SpA.

20.- Nómina de Trabajadores desvinculados durante el período Octubre a diciembre del año 2020.

21.- Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Empresa Cine Hoyts.

22.- Código de Ética de la Empresa Cine Hoyts.

Objeción de documentos: La parte demandante viene en objetar el documento signado con el N°18 por falsedad y/o falta de integridad, lo que es rechazado por el Tribunal, en atención a que no se aportan antecedentes para acreditarlo.

Confesional de la actora Pamela Macarena Fernández Hernández quien depone que presentó una denuncia el 01 de octubre de 2019 y fue desvinculada el 17 de noviembre de 2019.

No sabe si la Inspección del Trabajo concurrió a dependencias del Cine con fecha 18 de noviembre porque ya no se encontraba trabajando y mientras ella estuvo la Inspección no fue.

Fue desvinculada por la causal de necesidades de la empresa y dicen que fue por el estallido social de 2019.

Que respecto de la denuncia no realizó una comunicación formal sino que fue verbal. Desconoce si el cine fue sancionado por la denuncia porque después fue el estallido social, la pandemia y no se ha acercado a hacer las consultas.

Testimonial:



1.- Jenifer Del Carmen Guzmán Guzmán, quien juramentada en la forma legal y dando razón de sus dichos señala que conoce a las partes del juicio porque Pamela Fernández era su supervisora en el cine donde ambas trabajaban.

La demandante fue desvinculada a mediados de noviembre por necesidades de la empresa porque por el estallido social la empresa redujo personal y porque trabajaban un rato y después tenían que cerrar.

Indica que dependen exclusivamente del mall para abrir el cine y con el estallido social si había marchas afuera el Mall cerraba por lo tanto el cine también.

Además de Pamela hubo otros staff que fueron despedidos.

Por lo que tiene entendido Pamela estaba juntando firmas pero desconoce para qué, porque a ella le llegó el comentario, tampoco sabe dónde la iban a presentar. La gente que firmó no sabía para qué era porque algunos staff le dijeron que ellos habían firmado una carta pero que solo le habían pasado una hoja en blanco. Después tampoco se enteró lo que se había firmado y algunos que sí lo hicieron dijeron que no sabían lo que habían firmado.

El comentario que le llegó es que la carta la habían presentado para sacar a la supervisora senior porque tenía entendido que Pamela quería ese puesto, pero no sabe dónde iban a presentarla. La supervisora senior se llama Carol Fuentes.

De lo que se enteró es que la Inspección del Trabajo fue al cine en el mes de noviembre, pero no sabe que andaban haciendo, fue después del despido de Pamela.

Por lo que tiene entendido la administración se enteró de la carta, porque algunos de los staff que la firmaron fueron a avisar o a decirles que no sabían lo que habían firmado. No se tomaron acciones contra las personas que firmaron la carta, lo que ella escuchó del jefe es que firmaran y que hicieran lo que tenían que hacer, no se tomó ninguna represalia.

Don Glauco trataba a doña Pamela como a todos, se dirige de igual forma a los staff, supervisores, a todos, no le ha visto ningún trato diferente con ninguna persona. Doña Marilyn Mora y doña Carol Fuentes tampoco han tenido malos tratos hacia doña Pamela o hacia otra persona, al menos que ella se haya enterado, todos se tratan con el mismo respeto y educación para todos. Sabe que otra supervisora si ejercía malos tratos, pero no está en este juicio.



2.-Carol Fuentes Riveros, quien previamente juramentos y dando razón de sus dichos declara que el despido de la actora fue por necesidad de la empresa, a mediados de noviembre a raíz del estallido social, trabajan normal hasta que comenzaron las manifestaciones, ellos funcionan de acuerdo a las instrucciones que da el mall, la primera vez les ordenó cerrar, debieron sacar a la gente y devolver dinero entradas, esto fue como a las siete y media de la tarde, a raíz de eso estuvieron varios días sin ir, y cuando volvieron, estaban un rato en la mañana o medio día, no cumplía horario y no tenían clientes, el mall cerraba a cada rato por las manifestaciones, incluso hubo turno en que el personal no llegó.

Hubo más personas de otras áreas, algunos llevaban mucho tiempo, otros poco, no solo en cine Hoyts en Chillán. Si el mall cerraba, también debían cerrar.

Respecto de la actora, señala que nunca recibió menoscabo entre septiembre a noviembre, al contrario, ella tuvo problemas con su hijos y cambio turnos y en otros no fue, y fueron aceptados, menoscabo hacia ella no y hacia ninguna persona, muchos son estudiantes y se arreglaban los horarios para hacer las mismas cosas: ella siempre alega, desde la administración a ella no, al revés sí, siempre alegaba por una y otra cosa, cuando le daban instrucciones, no la hacía o a medias, era una pelea con ella, estaba en oposición o no las hacía.

La actora no era muy agradable con el resto del personal, había personas con las que se llevaba bien, pero con las que se llevaba mal no tenía buen trato.

No hubo situaciones puntuales de la actora con la administración, ni con ella, era la actora quien desafiaba, en su trabajo, o procedimiento que se le indicaban

En cuanto a los turnos, eran siempre rotativos, pero cuando entró a trabajar, por mucho tiempo tuvo un turno fijo, el movimiento más grande era en la tarde noche, y eso le sirvió porque aprendió harto, no le molestaba tener el cierre.

No sabe de denuncias en el segundo semestre de 2019, por los trabajadores al cine Hoyts, supo de una denuncia, pero después que Pamela se había ido del cine, antes de eso nada, inclusive después de esa fecha fue un fiscalizador, pero a ver otras cosas, si los turnos estaban bien si las personas, las colaciones cosas así, cosas generales y estuvo



conversando con varios staff en forma privada, pero después que Pamela se fue del cine, no antes.

En la fiscalización estaba Marilyn de recursos humanos, Michel no estaba.

No sabe si Pamela comunicó de esto, normalmente sería por correo o carta dirigida al cine, pero no.

3.- Marilyn Mora Barrera, quien previamente juramentos y dando razón de sus dichos declara que conoce a las partes y la actora era supervisora en cine Hoyts. Respecto de la desvinculación de la actora fue por necesidades de la empresa, después del estallido social, estuvieron cerrados una semana completa porque dependen del mall, el mall cerró, después se abrió, pero muchas veces tenían que cerrar, evacuaban y no tenía funcionamiento continuo, a normalmente hasta la una, y luego iban por un par de hora solamente. En ascensor y acceso principal es por donde esta Hites, en la puerta de entrada y salida y las otras son salidas de emergencia.

En Chillán hubo cuatro desvinculaciones, pero a nivel nacional fueron muchas personas, no recuerda el número.

Respecto del menoscabo a la actora, dice que no, que don Glauco conversa con las personas, puede estar en desacuerdo con él, pero va a la oficina y lo habla, de parte de él u otra persona no la visto.

En cuanto a las disminución funciones de los supervisores, agrega que se dividen en áreas, cada uno vela por su área, es difícil, lo que si se hizo fue una reestructuración de cada área, porque antes otros supervisores se involucraba mucho y perjudicaba su área, entonces lo que se hizo fue una reorganización ordenador las áreas para dar un funcionamiento correcto en el cine, en cada supervisor, pero cada uno sabe lo que tiene que hacer, muchas veces le ha prestad apoyo en operaciones, pero que se le quitaran funciones no. Ella es supervisora.

Respecto de la frase “Pero con cuidado, lo que no se los llevan agosto se los lleva septiembre”, no fue así y esta sacada de con texto. Relata que en agosto don Guille, estaba muy congestionado, los chiquillos andaban con un Lysfon atrás, le dije a don Guille que pidiera autorización para que se retire, sino nos va a contagiar a todos, habló con don Glauco y se retiró.

Al final del turno de Pamela ella fue a su oficina, al frente está el libro de asistencia, estaba firmando el libro y le dijo que se le olvidó firmar



cuando estaba de vuelta de colación, le dijo Pamela ten cuidado porque si los fiscalizan puede ser una multa y cortó el tema. Ella dijo oye don Guille se retiró, respondió si don Guille anda bastante enfermo, dijo chuta así como va no a pasar agosto, le dijo los que pasan agosto se los lleva septiembre, refiriéndose al dicho que hay acá en Chillán para poder ir a celebrar a la plaza de armas, no había nadie más, fue la única vez que le hizo el comentario, pasó que en septiembre se le desvinculó, ahí salió el dicho, pero no es como lo estipulan, después le comentaron en el trabajo que ella había dicho los que no echaba en agosto los echaba en septiembre, cosa que no depende de ella alguien que se quede o se vaya de la empresa porque para eso está el área administrativa y el área de gerencia de recursos humanos que está en Santiago.

Consultada por el abogado demandante de si puede explicar el texto o frase “totalmente de acuerdo con usted, pero asimismo, los supervisores los hacían trabajar cuando tenían libre al otro día, los hacían trabajar más horas a las que les correspondían, los hacían firmar y así sigo sumando, por eso se les quitó esa autoridad”, al respecto señala que cuando llegó se reunió con todos los staff, le comentaron muchas cosas, envió un informe a gerencia de recursos humanos de Santiago, entonces dijeron que iban a reestructurar y mientras tanto los supervisores no iban a tomar decisiones en el área de recursos humanos, ese fue el comentario, sí lo hizo pero fue más por ese contexto, de una reestructuración. Los supervisores no tenían en cuenta que ellos para hacer un cambio podían perjudicar al área de recursos humanos, eso fue lo que se les pidió, hoy en día los supervisores realizan cambios en el área de recursos humanos, se les capacitó para, porque era fácil llegar y hacer un cambio tener en cuenta que quizás el staff no iba a cumplir las horas de descanso, ahora si viene la Inspección del Trabajo y se da cuenta que el staff no cumple sus horas de descanso sale perjudicada el área de recursos humanos, con multa y cortan gente, cuando baja a su área baja a apoyar, eso fue más que nada se aclararon las funciones y mientras a ellos se les capacitaba para no perjudicar el área de recursos humanos se iban a estancar sus funciones dentro del área, después que se les capacitó se les explicó, hasta le hizo instructivos que dejó en el compartido en el computador.

La rotación de turnos del área de administración los hace don Glauco, ella solamente se encarga del área de staff. Del área administrativa de mañana entran como a las 09:00 ó 10:00, es relativo según el horario y



funciones, van rotando. Perjuicio o menoscabo a los supervisores por ese tema que sepa no, porque de hecho don Glauco en el grupo de whassap que tienen, él preguntaba qué día necesitaban libre para rotarlos o si necesitaban algún domingo adicional. Los turnos se informan a Santiago. En su caso tiene un programa que los va modificando, pero cada modificación que hace tiene que informarla a Santiago, después se sube a una plataforma. En el caso puntual de Pamela no hacía los horarios administrativos, pero sí la veía mañana, tarde, cierre, generalmente todos los supervisores rotan.

Consultada por el abogado de la parte demandada de si hubo algún problema, conflicto con alguna trabajadora embarazada, responde que no, agrega que tuvieron tres trabajadoras que estuvieron embarazadas, la última era Michell, detalles lo típico de conversaciones, pero, así como que se les hizo algo no.

Respecto de si tiene conocimiento de si el personal hizo algún tipo de queja o alguna acción ante los superiores jerárquicos u otra institución en el segundo semestre de 2019, responde que oficialmente no, había rumores de pasillo, con la demanda ya supieron.

Doña Pamela fue desvinculada el 14 de noviembre de 2019, ese día o días antes no tuvieron ninguna fiscalización por parte de la Inspección del Trabajo, el 18 de noviembre de 2019 fue a fiscalizar la Inspección del Trabajo, le solicitaron libros de asistencia, carpetas del personal, horarios (el cual explicó), le señalaron que necesitaban entrevistarse con el personal, fueron varios. Le dijeron que quedaban citados a la Inspección del Trabajo para revisar libro de asistencia. No recuerda el supervisor que estaba, pero por turno era Fabián o Marite.

Oficios:

1.- Mall Arauco Chillán, quien informa que el Cine Hoyts permaneció cerrado desde el 19 al 29 de octubre, abriendo a público el día 30 de ese mismo mes.

Con respecto a los horarios de atención, dada la política de nuestra empresa de flexibilidad horaria a partir de los hechos ocurridos desde el 18 de octubre, no tenemos registros de su apertura y cierre.

2.- Inspección Provincial Del Trabajo Del Ñuble, informe relativo a número de trabajadores del empleador Cine Hoyts SPA, Rol Único Tributario N° 76.416.414-8, en el período comprendido en el año 2019, además informe el número de trabajadores despedidos en el año 2019.



3.- Administradora de Fondos de Cesantía AFC Chile II S.A., quien remite certificado de Saldo de aporte empleador al seguro de cesantía para imputar a indemnización por la suma de \$562.454.

EN CUANTO A LA ACCION DE TUTELA

SEPTIMO: Que corresponde determinar si existen indicios, de las vulneraciones denunciadas por la actora, en relación a la garantía de indemnidad, definida por el profesor José Luis Ugarte Cataldo como “La garantía del trabajador a no ser objeto de represalias por parte del empleador en el ejercicio de sus derechos laborales de cualquier naturaleza, como resultado o consecuencia de las actuaciones de organismo públicos en la materia tanto judiciales como administrativos”.

En este sentido el profesor José Luis Ugarte Cataldo ha señalado “Respecto de la naturaleza de la reducción probatoria establecida en el artículo 493 del Código del Trabajo, cabe señalar “que no se trata de un riguroso caso de inversión de la carga probatoria (onus probandi). En efecto, no es suficiente que se alegue una lesión de derechos fundamentales para que se traslade al empleador la carga probatoria. Se trata, a juicio del autor, de una técnica más débil; hay una alteración del objeto de la prueba (thema probandi), en que la víctima o denunciante no está completamente liberado de prueba; debe acreditar al menos la existencia de "indicios suficientes" de la existencia de la conducta lesiva, para que, en ese caso, y sólo en ese caso, se traslade al demandado el deber de probar que su conducta se debió a motivos objetivos y razonables. Agrega que, frente a la aportación de los indicios suficientes, el empleador tiene la opción como señala el mismo artículo 493 del Código del Trabajo, de "explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad". (José Luis Ugarte Cataldo, El Nuevo Derecho del Trabajo, Legalpublishing)”.

Que, en cuanto a los indicios de la existencia de la vulneración denunciada, la parte denunciante señala que corresponden a los siguientes:

1.- El primer indicio es el hecho de haber presentado la denuncia lo que motiva un procedimiento administrativo de investigación llevado por la Inspección del Trabajo de Chillán que deja en evidencia la existencia de indicios de un conflicto del trabajo y un clima laboral de tensión.



2.- El segundo indicio es que luego de realizar una denuncia continuaron los hostigamientos en su contra de parte de sus supervisores y jefatura.

3.- El tercer indicio, está constituido por el despido fundado en la causal la estipulada en el inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo, el que estima improcedente por su falta de fundamento fáctico y jurídico.

OCTAVO: Que, analizando la prueba rendida, de acuerdo a las normas de la sana critica, es posible acreditar, que efectivamente la actora, realizó junto a otros trabajadores, denuncia en contra de Cine Hoyts Spa de Chillán, ante la Inspección del Trabajo, el 01 de octubre de 2019, denuncia que dio origen a fiscalización Comisión Nro. 1.093, con dos visitas inspectivas el 18 de noviembre en terreno y 20 de noviembre en oficinas, ambas del 2019, la que concluyó en la Resolución de Multa Nro. 8.165/19/90, sancionado a la denunciada por “No llevar correctamente registro de asistencia y determinación de horas de trabajo”.

Así se establece del análisis de la denuncia efectuada por la actora junto a otros trabajadores de Cine Hotys, de fecha 01 de octubre de 2019. que se adjunta en el oficio de la Inspección del Trabajo y se incorpora por la denunciante en la documental, a través de la cual, exponen menoscabo moral y asedio laboral generando a causa de un cambio en la administración del complejo, y del cual está siendo víctimas administrativas antiguos y personal staff.

Entre las situaciones señalan, en síntesis:

- Revisión de las cámaras de seguridad para vigilarlos.
- Menoscabo moral contra supervisores: quitando autoridad y disminuyendo funciones.
- Mensajes de la Supervisora de RRHH al personal Staff.
- Poca rotación de turnos en el área de proyección, entregando a quienes no son supervisores turnos de cierre de hasta 01:00 o 22:00 horas.
- Acosos Laboral: en marzo comenzaron con despido del personal antiguo sin justificación.
- Llamados de atención verbales y por WhatsApp.
- Escasa rotación de turnos en el área administrativa.
- Amonestaciones por cualquier motivo, incluso dobles amonestaciones.



– Constante búsqueda de faltas para ser despedidos.

Se suma a lo anterior la declaración de los testigos de la denunciante quienes se encuentra contestes en que la actora, junto a otros trabajadores, presentaron denuncia en contra de la denunciada, por mala administración agregando la testigo, Maleny Zapata, que denunciaron porque sabían que los vigilaban por las cámaras cuando trabajaban, colaban, revisaban las firmas de libros.

Así a través de la declaración de las testigos Maleny Zapata y Michel Fuentes, se acredita que la denunciada tomó conocimiento de la denuncia, efectuada por la actora, debido a que se filtró, lo que produjo preocupación entre los trabajadores.

Lo anterior, también es declarado por los testigos de la denunciada, así la testigo Jenifer Guzmán declara al respecto “Por lo que tiene entendido la administración se enteró de la carta, porque algunos de los staff que la firmaron fueron a avisar o a decirles que no sabían lo que habían firmado”, agregando la testigo Marilyn Mora, que “Respecto de si tiene conocimiento de si el personal hizo algún tipo de queja o alguna acción ante los superiores jerárquicos u otra institución en el segundo semestre de 2019, responde que oficialmente no, había rumores de pasillo, con la demanda ya supieron”.

De esta forma a juicio de esta sentenciadora, se acredita en juicio, con la prueba testimonial previamente analizada, que la denunciada tomó conocimiento de la denuncia realizada por la actora en conjunto con otros trabajadores, antes de la fiscalización efectuada por la Inspección del Trabajo.

Se incorpora, además, por la denunciada carta de comunicación de despido de la actora, por la causal de necesidades de la empresa, terminando la relación laboral con fecha 14 de noviembre de 2019 y la suscripción del finiquito del 26 de noviembre de 2019

NOVENO: Que, del análisis de la prueba, se arriba a la conclusión que se ha logrado establecer en este juicio, la existencia de indicios suficientes de la existencia de la conducta lesiva denunciada, consistentes en la afectación de la garantía de indemnidad, debido a la acreditación en juicio, del ejercicio de derecho de la actora al denunciar ante la Inspección del Trabajo 01 de octubre de 2019, las que generaron fiscalización a la denunciada y la conexión temporal con el despido de la denunciante el 14 de noviembre de 2019.



DECIMO: Que, habiéndose concluido la existencia de los indicios de la lesión de las garantías denunciadas por la actora, le corresponde a la denunciada, justificar y en su caso, demostrar proporcionalidad de la conducta denunciada.

Para, ello la denunciada rinde prueba documental, relativa a la relación laboral y su término, correspondientes a contrato de Trabajo suscrito entre Imagen Films S.A. y doña Pamela Macarena Fernández Hernández de fecha 07 de octubre del año 2013, contrato de Trabajo (Supervisor de Operaciones) suscrito entre Servicine S.A. y doña Pamela Macarena Fernández Hernández de fecha 01 de septiembre del año 2014, contrato de Trabajo (Supervisor de Operaciones) suscrito entre Cine Hoyts SPA y doña Pamela Macarena Fernández Hernández de fecha 01 de junio del año 2015, anexo de Contrato de Trabajo (Supervisor de Operaciones) suscrito entre Cine Hoyts SPA y doña Pamela Macarena Fernández Hernández de fecha 01 de junio del año 2019, carta de Aviso de Término de Contrato de Trabajo de doña Pamela Macarena Fernández Hernández suscrito por Cine Hoyts SpA de fecha 14 de noviembre de 2019, finiquito de Contrato de Trabajo doña Pamela Macarena Fernández Hernández de fecha 14 de noviembre del año 2019, comprobante de Constancia Laboral para Empleadores emitido por la Dirección del Trabajo respecto de doña Pamela Macarena Fernández Hernández de fecha 14 de noviembre del año 2019, antecedentes que forman parte de los hechos conformes fijados en la presente causa.

Tampoco existe controversia, respecto de los documentos consistente en comprobante de Recepción de Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Empresa CINE HOYTS suscrito por doña Pamela Macarena Fernández Hernández, declaración de Compromiso de Código de Ética y Conducta del Trabajador de la Empresa CINE HOYTS suscrito por la actora de fecha 30 de noviembre del año 2017, Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Empresa CINE HOYTS y Código de Ética de la Empresa CINE HOYTS, incorporados por la denunciada.

En cuanto a la justificación de la medida tomada por la denunciada, esto es la desvinculación de la actora, se incorpora carta de Aviso de Término de Contrato de Trabajo de fecha 14 de noviembre de 2019, por la causal del artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, agregando como hechos fundantes *“una reestructuración en el conjunto en el que usted trabaja, tomando en consideración la abrupta operación parcial del*



conjunto generado por los acontecimientos actuales (manifestaciones, barricadas, Estado de emergencia, toques de queda, alteración de los medios de transporte público y del orden en general) que a la fecha siguen perturbando las condiciones del mercado, y en específico, el ámbito de la actividad comercial a la que pertenece el giro de esta empresa, viéndonos forzados a operar parcialmente este cine y otros pertenecientes a la empresa en forma indefinida y por lo mismo se ve afectado el normal funcionamiento del cine, así como de otros conjuntos a nivel nacional, lo que ha perjudicado drásticamente el funcionamiento general del CINE HOYTS SPA y su productividad, la cual disminuyo alarmantemente y se proyecta en forma indeterminada. Con esto buscamos mejorar la eficiencia y rendimiento del conjunto y de la gerencia de operaciones, además de la disminución de costos que ello implica, tomando también en consideración los malos resultados generales de la compañía en lo que va de 2019. En este entendido, en particular en el complejo de cine que usted labora se está realizando un reajuste presupuestario y de nómina, en donde se realizaran diversos movimientos de persona”.

En cuanto a las cartas de amonestaciones por falta de Procedimientos enviadas a la actora de fecha 03 de septiembre del año 2019 y 19 de octubre del año 2019, comprobante de Constancia Laboral para Empleadores de fecha 28 de octubre del año 2019, de su análisis se concluye que se refieren a faltas que habría cometido la actora en el desempeño de sus funciones. Sin perjuicio de ello, la causal por la cual el empleador optó para la desvinculación se refiere a necesidades de la empresa, fundado en hechos distintos a los indicados en las amonestaciones, por lo que no tiene relevancia para este proceso.

La denunciada rinde prueba testimonial, los que en síntesis se encuentran contestes en la actora realizó denuncia junto a otros trabajadores, que la fiscalización se realizó luego de la desvinculación de la actora, agregando las testigos Jenifer Guzmán y Marilyn Mora, que la administración si supo de la denuncia por que se filtró.

Agregan, los testigos que la actora fue despedida por necesidades de la empresa, derivado de la disminución de las ventas por el estadillo social,



oportunidad en que estuvieron cerradas alrededor de dos semanas y luego tuvieron bajas en las ventas, las desvinculaciones fueron a nivel nacional.

Que en cuanto al set de 9 Finiquitos de Trabajos de trabajadores de CINE HOYTS SpA. nómina de Trabajadores desvinculados durante el período año 2019, y oficio de la Inspección del Trabajo, estos corresponden a desvinculaciones por causales de renuncia, incumplimiento grave, no concurrencia a las labores sin justificación, mutuo acuerdo, entre otras, por lo que no se valoran para justificar la medida del despido de la actora, y solo dos de los trabajos fueron desvinculados por la misma causal de la actora, Christian Valdés (quien realizada reserva de derechos) y Jonathan Olivares, las que se consideran insuficientes para acreditar la causal.

Por otra parte, se incorporan Relatorios Mall Arauco Chillán relativos a Cine Hoyts SpA del mes de octubre del año 2019, informando que estuvo cerrado del 19 al 29 de octubre de 2019, abriendo el 30 del mismo mes, los horarios del área de proyección del Cine Hoyts SpA períodos Enero a abril del año 2019 y Set de Vacaciones de trabajadores del área de proyección.

Por último, set de Pantallazos de WhatsApp emitidos por doña Marilyn Mora, que contiene conversaciones respecto de los horarios y quienes lo regulan.

De la prueba antes analizada, a juicio de esta sentenciadora, no existe justificación de la decisión de desvincular a actora por la causal de necesidad de la empresa, ello porque la comunicación de despido, contiene hechos generales, lo que podrían sintetizarse en una reestructuración en el conjunto en que la actora se desempeña, reestructuración que es desconocida en este juicio, perturbación en el mercado, específicamente en la actividad comercial, perturbación drástica del funcionamiento del CINE HOYTS y la disminución en su productividad, malos resultados generales de la compañía, reajuste presupuestarios etc.

Que, si bien los testigos de la denunciada están contestes en que la desvinculación se produce por el estadalillo social del 2019, la denunciada no acompaña los antecedentes técnicos para configurar los hechos fundantes de la comunicación de despido, tales como balances generales, reestructuración, disminución de productividad etc, y por último como podría incidir la desvinculación de la actora.



DÉCIMO PRIMERO: Que, de esta forma, no existe justificación respecto las medidas adoptadas por la denunciada, esto es la desvinculación de la actora, encontrándose en consecuencia acreditado que el denunciante realizó denuncia ante la Inspección del Trabajo, denuncia de la cual tuvo conocimiento de la denunciada antes de generarse la fiscalización a la denunciada, hechos que unidos temporalidad próxima del despido de la actora, pertinente concluir que se ha lesionado, la garantía de la trabajador a no ser objeto de represalias por parte del empleador en el ejercicio de sus derechos laborales, lo que hace procedente acoger la denuncia de vulneración de derechos fundamentales interpuesta.

DECIMO SEGUNDO: Que el artículo 13 de la Ley 19.728, establece, si el contrato termina por las causales del artículo 161 del Código del Trabajo, el trabajador tendrá derecho a la indemnización por años de servicios prevista en el artículo 163 del mismo cuerpo legal, y que se imputará a tal prestación la parte del saldo de la Cuenta Individual por Cesantía constituida por las cotizaciones efectuadas por el empleador.

DECIMO TERCERO: Que, en concepto del tribunal, la disposición citada debe entenderse para el caso que la relación laboral haya terminado en virtud de la causal de necesidades de la empresa. Por consiguiente, no basta la sola invocación de la causal para efectuar la imputación contemplada en la norma señalada, sino que ésta sea real y efectiva, de esta forma y unido a los hechos tácitamente admitidos, sin la comparecencia del empleador que prueba en juicio que el despido del actor se configura la se configura la causal de necesidades de la empresa, la demandada no se encuentra en el supuesto dispuesto en el artículo 13 de la Ley 19.728, debiendo en consecuencia restituir a la actora la suma descontadas por aporte del seguro de cesantía, según informa el oficio de la AFC.

Que, en cuanto a la procedencia de la devolución del aporte del seguro de cesantía, este criterio, ha sido reiterado por la Excm. Corte Suprema, siendo la última sentencia la dictada en causa Rol 1.073-2018, de fecha 20 de marzo de 2019 y Rol 29.845-18 de fecha 25 de abril de 2019.

DECIMO CUARTO: Que, el respecto de la prueba no cambia lo razonado y toda fue fue analizada de acuerdo a las normas de la sana crítica, según lo dispuesto en el artículo 456 del Código del Trabajo.

POR TANTO EN MERITO DE LO EXPUESTO Y DE LO DISPUESTO en los artículos 477 y 482 del Código del Trabajo, artículo 2, 3, 5, 7, 10, 153



y siguientes, 420, 432, 485 y siguientes del Código del Trabajo, **SE DECLARA:**

I.- QUE SE RECHAZA LA OBJECION, sin costas.

II.- QUE SE ACOGE, con costas, la denuncia por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, en procedimiento tutela laboral, interpuesta por **PAMELA MACARENA FERNÁNDEZ HERNÁNDEZ**, en contra de **CINE HOYTS SPA**, representada por **Daniela Arancibia Barros**.

Debiendo la denunciada pagar a la actora las siguientes prestaciones:

1. La suma de \$4.305.780.- por concepto de indemnización adicional, equivalente a seis meses de la última remuneración mensual, de acuerdo a lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 489 del Trabajo.

2. La suma de \$1.291.734.- por concepto del recargo del 30% de la indemnización por años de servicio.

3. La suma de \$541.675.- por concepto de restitución del descuento del aporte del seguro de cesantía.

III.- Que SE RECHAZA la acción subsidiaria por despido improcedente.

IV.- Que las sumas condenas se deberán reajustar en forma legal.

Regístrese, notifíquese y archívese en su oportunidad.

RIT: T-129-2019

RUC: 19- 4-0240924-2

Dictó doña MARIA ALEJANDRA CERONI VALENZUELA, Jueza Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Chillán.

