

**PROCEDIMIENTO: Tutela**

**MATERIA: Vulneración de derechos constitucionales.**

**DENUNCIANTE: ROSA ELIZABETH TRAIPI SAAVEDRA**

**DENUNCIADO: SANTA ISABEL ADMINISTRADORA S.A.**

**RIT: T – 1953 - 2019**

**RUC: 19 – 4 – 0232594 - 4**

Santiago, trece de noviembre de dos mil veinte.

Vistos, considerando y teniendo presente:

**PRIMERO:** Denuncia. Que, ha comparecido doña **ROSA ELIZABETH TRAIPI SAAVEDRA**, Cesante, con domicilio para estos efectos en Av Manuel Montt N°12, Oficina 201, Comuna de Providencia, quien interpone denuncia en procedimiento de tutela laboral con ocasión de despido discriminatorio, por rango etario, problema auditivo y prestaciones; en subsidio de lo anterior, demandando por Despido Injustificado, incrementos, cobro de prestaciones y daño moral, en contra de su ex empleador **SANTA ISABEL ADMINISTRADORA S.A**, RUT 76.062.794-1, representada legalmente en virtud de lo dispuesto por el artículo 4 inciso 1° del Código del Trabajo por su representante legal, don **Ricardo González Novoa**, o por quien haga las veces de tal en virtud de dicho artículo, ambos con domicilio en AV. Kennedy #9001 Comuna de las Condes, en virtud de los antecedentes de hecho y fundamentos de derecho que pasa a exponer:

**RELACIÓN CIRCUNSTANCIADA DE LOS HECHOS:**

**Antecedentes Relación Laboral.**



Que desde el día 15 de agosto del año 1997, fue contratada en la empresa SANTA ISABEL ADMINISTRADORA S.A. pasando por los cargos de: cajera, control caja, llegando hacer los últimos años con el cargo de Jefe Sec. Cajas Tesorería, para el empleador y/o sus clientes, empresa en la cual, lógicamente era pensable y probable, se quedaría hasta jubilar, pero claro, no consideró tener como jefatura, a la que tuvo, quien en menos de dos años, se encargó de hacerle la vida laboral complicada, para que renunciara, pero como no ocurrió, terminó por sacarla con un disfraz de “Necesidades de la Empresa”.

La naturaleza del contrato de trabajo es indefinida, con una remuneración según el artículo 172 del Código del Trabajo de \$1.041.175 pesos, lo anterior, debido a que su remuneración estaba compuesta, de sueldo base mensual, más diversos bonos de productividad, y alimentación variables.

Tenía una jornada laboral de 45 horas semanales, la cual se realizaba a través de horarios continuos y rotativos de lunes a domingo, con un día libre a la semana.

**Antecedentes del término de la relación laboral.**

Señala que durante el último año se vio en la obligación de efectuar representarle una serie de reclamos a su jefatura don Jorge Ahumada Jiménez. Ya que comenzó con tratos vejatorios respecto de su persona, no sabe qué le pasó, pero empezó a decirle en frente de quien estuviese cuando se molestaba, palabras como: *“Es culpa tuya de que las cajeras falten, es culpa tuya que tiren licencias, porque a tú tienes corazón de abuelita, ya nadie te toma en cuenta, tú ya no eres la misma, sino hay caso contigo, hubo un claro cambio después de los 50. Ahora me haces puro rabiar, ¡me carga trabajar con personas así!. Así como le exclamaba yo; así como usted, que ya nadie las toma en cuenta, usted ya no sirve como jefa de las cajeras.”*



Inoficiosamente, le trataba de decir que era respetuosa, que eso era otra cosa, si las cajeras no vienen a trabajar es porque no pueden, no porque sea permisiva, ante lo cual suspiraba no más. Y se retiraba hablando entre dientes. No sabe lo que le molestaba tanto, si era el hecho de que tiene discapacidad de sordera o su edad solamente. Pero claramente todos en la instalación se daban cuenta del rechazo que él tenía hacia su persona.

Señala que su ex empleador la desvinculó con ocasión del rechazo que le tenía por ser mujer de más de 50 años y problemas auditivos, le decía que le cargaba tener que repetirle las cosas, ante lo cual le decía que lo que le tenía que decir se lo dijera de frente, ya que si le hablaba de espalda o susurros, no le podía escuchar porque él sabía que sufre de Hipoacusia; es decir tiene problemas de audición. Para él, simplemente era una vieja que no le servía. Le decía que dada su edad ya no tenía carácter para jefa, porque empatizaba con las cajeras cuando no les era posible concurrir a trabajar.

Porque según su escaso criterio, le parecía que las faltas, atrasos y licencias, era porque no la tomaban en cuenta. Lo cual es falso, ya que su jefe no entendía que el trato era hacia personas que les colaboraban en el servicio y que si no podían venir, debían también colaborar con ellas de vuelta. Sin embargo, comenzó a tomar represalias, comenzó a despedir a las cajeras más antiguas, hoy en día de un universo de 25 cajeras, van quedando como 2 de edad, el resto son todos jóvenes menores de 30, pero en su mayoría veinteañeros.

Señala que el equipo nuevo de trabajo, les enseñaba a dirigirse



con él, con respecto de los permisos. Ya que él decía que ella no sabía hacer su trabajo, pues según él, no la tomaban en cuenta, cuando comenzó con la formación de un nuevo equipo, los cuales casualmente eran todos muy jóvenes, se dio cuenta de que su jefe estaba claramente formando un equipo para despedirla, fue así como continuó desde el segundo semestre del año 2018 y todo el 2019, en hacerle “la vida a cuadritos”. Sin embargo, para demostrarle que no tenía razón y que se encontraba en edad suficiente para trabajar hasta que jubilara, jamás pidió licencia, pues claramente conocía perfectamente la opinión sincera de su jefe con las trabajadoras que utilizan licencia médica. Por lo que aunque él le tenía emocionalmente agobiada y agotada, jamás pidió licencia médica. Pero desde que la despidió, se dio cuenta de que no valía la pena todo lo mal que lo pasó y sintió mucha rabia por haberse postergado por nada, sabía la intención de su jefe, pero pensó que arriba de él (jerarquía), habría alguien que evaluaría objetivamente lo anterior y que lo valorarían, por todo lo que dio durante su trayectoria; aún recuerda para él terremoto, quedó literalmente “la escoba”, por lo que “se puso la camiseta de la empresa al 1000 %” y a pesar de que en su casa también había quedado “la escoba”, dejó encargada a su hija menor y fue a trabajar y colaborar en lo que fuera, ocasión en que en su familia le decían: “espero que nunca te arrepientas de tu escala de prioridades” y llegó el día, porque lo pasó pésimo el último año y a la fecha también, ya que estuvo semanas sin poder levantarse su cama, subió casi 5 kilos, pues pensaba en quién le daría trabajo, tal vez su jefe tenga razón y está muy vieja, qué va hacer ahora de su vida, si éste ha sido su único trabajo en toda su vida. Tal vez nadie más la contrate por la edad que



tiene.

Fue así como el día 18 de octubre del año 2019, su ex jefe extrañamente y como no hacía desde hace casi un año, la saludó muy amable y educadamente, y a eso de las 15:00 horas la despidió, le dijo: *“espero que comprendas mi decisión de despedirte, porque la verdad no me sirves para el cargo, pero no te preocupes que te pagarán todo”*, y le entregó la carta. En razón de lo injusto del despido, fue y llamó a una ex trabajadora y le explicó lo que estaba enfrentando. Le dijo que no dejara esto así, que todos sabían que el jefe no la quería y que se salió con la suya, pero la verdad, es que hacía mejor que nadie el trabajo, porque trataba a la gente con respeto y porque tenía toda una vida de experiencia, que todos pensaban que era parte del inventario. En fin, señala que el despido fue un golpe, del cual recién se está reponiendo. Tiene realmente miedo de buscar trabajo, piensa que en todas partes le van a decir que ya está muy vieja y sorda, pues su ex jefe se encargaba de hacérselo sentir. No sabe qué será de su vida ahora. Jamás se imaginó que la despedirían y menos de esta forma, de ser catalogada como *“vieja inservible”*, después de haber dado toda su vida, cariño, energía y experiencia a su ex empleador. Le dijeron que eliminarían su cargo, lo cual no ocurrió, ya que hay otra jefa de cajas, pero tiene como 40 años de edad y escucha perfectamente, además de ser muy cercana al jefe, pues era compañera suya en la empresa. Entonces claramente la despidieron de manera arbitraria y discriminatoria, por su edad y problema auditivo. Lo doloroso es que al final del día para su ex empleador, nunca dejó de ser un simple número dentro de su larga lista de empleados. Señala que no quería



afecto, pero sí respeto y reconocimiento a la trayectoria. Sin embargo, al parecer para su ex empleador ya había llegado al final de la suya, si de él dependiera se jubilaba sin más.

Señala que su ex empleador la despidió porque supuestamente está mal económicamente y que está afectado por las ventas en línea, o por internet, por lo que se vio obligado a efectuar una reestructuración y que su cargo se eliminaría. Pero eso no es así, su cargo no se puede eliminar, ya que siempre habrá jefaturas de las cajas. Sin embargo tendrán otras características, como más jóvenes y sin problemas de audición. Tal como ocurre en la especie que existe una jefa de cajas, con aproximadamente 40 años de edad y sin problemas de audición.

Pero aparte de eso, no se justifica su desvinculación. El único y real motivo es que su jefe pidió su salida por su edad y problema de audición ya que para él ya no servía para el cargo, como siempre le decía y representaba, frente a trabajadores y clientes.

**Prestaciones adeudadas.**

Que tal como reconoce su ex empleador en carta oferta irrevocable, se le adeudan vacaciones o feriado legal y proporcional, por la suma ahí contenida y detallada en petitorio de la demanda.

**Descuento improcedente por falsa necesidad de la empresa en la desvinculación.**

Señala que al momento del despido se le hizo entrega de oferta irrevocable, por falsas necesidades de la empresa, procediendo a descontar el aporte del empleador por concepto de AFC, por la suma de \$859.850 pesos, lo cual es improcedente, pues no existe una



causal de necesidad de la empresa real. Que, en razón de ello es que su ex empleador no puede pretender hacer uso de un beneficio establecido por ley, únicamente respecto de los despidos reales de necesidad de la empresa. Por lo que una vez que se logre establecer que se está frente un despido vulneratorio o en su caso, sólo injustificado, debe decretarse improcedente el descuento, y ordenar se le restituya el pago como en derecho corresponde.

### **Falsa necesidad de la empresa**

Señala que para que el despido o terminación del contrato del trabajador por causal de necesidades de la empresa sea justificado, debe cumplirse lo siguiente:

El motivo no debe atender nunca a la calidad individual del trabajador, sino al proceso de producción de la empresa. Esto quiere decir que no se puede despedir al simple querer del empleador y menos fundar la desvinculación en una supuesta reestructuración que jamás ha ocurrido, ya que en Chile, rige la estabilidad en el empleo, máxime cuando se ha venido haciendo una importante y reconocida carrera dentro del organigrama.

Señala que posterior a la desvinculación producida el día 18 de octubre de 2019, sus compañeros le comentan que ya existe una nueva persona en su lugar, cumpliendo mismo cargo e idénticas funciones, pero que claramente ella es más cercana al jefe y de unos 40 años aproximadamente y sin problemas de audición.

### **INDEMNIZACIÓN POR DAÑO MORAL**

El Art. 2314, del Código Civil, ha establecido claramente que: *“El que ha cometido un delito o cuasidelito que ha inferido daño a otro, es obligado a la indemnización...”*



Señala que el daño moral también es fundado en relación al artículo 184 del código del trabajo, que establece la obligación del empleador de establecer todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, informando de los posibles riesgos y manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales. Implementos y medidas que no se otorgaron a medida de hostigamiento para forzar la renuncia de la trabajadora produciendo incertidumbre de su bienestar y obligada a continuar por ser el responsable económico del hogar.

Señala que debido el acto de discriminación en su despido, la trabajadora expresa al respecto lo que sigue: Cómo es posible, que después de haber trabajado más de 22 años, de haber hecho su carrera, la desechen, por un simple requerimiento de su jefatura, jamás tuvo una sola amonestación en su hoja de vida. Siempre se preocupó de ser un aporte, a pesar de que dada la antigüedad laboral que tenía y que la empresa sólo paga los topes por indemnización por años de servicio, siempre estuvo dispuesta a dar lo mejor de ella, aunque ya llevaba 10 años trabajando gratis en lo que a indemnización se refiere, porque a cargos como el suyo, no alcanza el reconocimiento o beneficio de reconocimiento, mediante pago sin topes legales. Señala que la desechan a sus 51 años de edad, claramente cargos como el suyo, lo tienen personas como ella, es decir, que trabajaron e hicieron carrera dentro de la empresa. Entonces, el daño que le hicieron es muy grande, porque a estas alturas de su vida, no puede pensar en estudiar para algo distinto,



únicamente le queda buscar trabajo, a escalas más bajas en cargo lógicamente en remuneración; es decir, nuevamente cajera. No le parece justo el daño que le han ocasionado, pues le han marcado para los 9 años de productividad que le quedaban, por lo que ese daño causado, debe ser indemnizado, ya que a pesar de que aún no cuenta con los medios, porque no ha recibido el pago de la oferta irrevocable de despido, cuando tenga medios, tomará tratamiento psicológico, porque claramente el daño que le ocasionó su jefatura existe y aunque se vea alejada de las prestaciones médicas laborales, deberá hacerse cargo dentro del área privada, en cuanto le sea posible, daño provocado con ocasión de su trabajo, el cual espera que se logre visualizar y amparar, como en Derecho corresponde, dado que la empresa cultivó un sentimiento de inseguridad, enfatizándole que no está en el rango de edad para desempañar su oficio, quebrando su espíritu de trabajadora y siendo sostenedora de su hogar. Que, además de ello, dado que como dijera, le faltaban sólo 9 años para jubilar y se sentía parte de la cadena empleadora y hoy se siente simplemente desechada como cualquier “trapo viejo”.

Por lo que demanda la suma de \$12.000.000 de pesos, o la suma mayor o menor que se estime en Derecho corresponder, por dicho concepto.

Indica que la discusión es de larga data en la doctrina y jurisprudencia, que no podría hacerse extensivo a la acción de tutela laboral otras indemnizaciones que no sean las contempladas en el artículo 489 del Código del Trabajo. El razonamiento anterior, de ser válido, significaría que sólo es posible resarcir los perjuicios que se



generan al trabajador por vulneración de garantías constitucionales con motivo del despido y no en aquellos casos que el trabajador es víctima de lesión durante la vigencia de la relación laboral, lo que francamente es inaceptable. Debe entenderse que el actuar del empleador puede generar daños al trabajador que van más allá del quantum de once remuneraciones, no siendo suficiente esta cantidad para pensar en un resarcimiento in integrum del daño, menos cuando se está bajo remuneraciones de baja monta; y de allí que sea perfectamente compatible con ésta que pueda exigirse una indemnización adicional por daño moral. Y el mismo razonamiento, y atendida la carencia de una indemnización tasada, para todos aquellos casos que el trabajador ha sido vulnerado en sus derechos fundamentales durante la vigencia de la relación laboral, y esto le ha generado un daño que debe ser reparado por el juez, atendido el marco legal que hoy se dispone. La procedencia de la indemnización por daño moral en los procedimientos de tutela laboral, durante la vigencia o al término de la misma, tiene fundamento constitucional y legal.

En primer término, ha de advertirse que el artículo 19 N.º3 de la Constitución Política de la República contempla para todos los ciudadanos la igual protección de la ley en el ejercicio de sus derechos, entre los que encuentra la “reparación in integrum” del daño, de tal suerte que un juez de la República no puede desconocer este mandato. Desde el punto de vista legal está el artículo 495 N.º3 del Código del Trabajo, que a propósito del contenido la sentencia, establece que el juez debe decretar las “medidas” para obtener la reparación del actuar lesivo, incluidas las indemnizaciones que



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

Por tanto, solicita tener por interpuesta demanda de vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido e indemnización por daño moral, cobro de prestaciones laborales ya individualizados, acogerla a tramitación en todas sus partes, y en definitiva:

I. Que se declare que las conductas descritas afectan la integridad psíquica, de la demandante, por los actos discriminatorios, por lo tanto que ha existido una vulneración de los derechos fundamentales con ocasión a su despido.

II. Como consecuencia de lo anterior y en virtud de lo dispuesto en el artículo 489 inciso tercero del Código del Trabajo, se ordene a las demandadas a pagar las siguientes indemnizaciones:

1. Indemnización especial de tutela de 11 remuneraciones o la suma que se estime pertinente, por la suma de \$11.452.925 pesos, más detalle del artículo 489 del Código del Trabajo.

2. Indemnización sustitutiva del aviso previo \$1.041.175 pesos, lo anterior debido a que su remuneración estaba compuesta, de sueldo base mensual, más diversos bonos de productividad, y alimentación

3. Indemnización por años de servicios correspondientes a 22



años, por \$11.452.925 pesos.

4. Incremento legal de la indemnización por años de servicio de un 30%, por la suma de \$3.435.878 pesos.

5. Pago descuento empleador AFC, por la suma de \$859.850 pesos, ya que en la especie no hubo necesidades de la empresa, sino despido arbitrario y discriminatorio, o en su caso, como se detalla en petición subsidiaria, injustificado. Por lo que no es lícito que su ex empleador utilice dicho beneficio, dado por ley cuando existe realmente causal de Necesidades de la empresa.

6. Indemnización por Daño Moral, la suma de \$12.000.000 pesos.

7. Todas sumas detalladas o la menor o mayor que se estime en Derecho corresponder, más intereses, reajustes y ejemplificadora condena en costas.

**En subsidio de la petición principal interpone demanda por despido injustificado, cobro de incremento y daño moral.**

Que en conformidad a lo dispuesto en el artículo 489 inciso 7 del Código del Trabajo, en forma subsidiaria interpone demanda en procedimiento de aplicación general por despido injustificado; cobro de prestaciones laborales en contra de su ex empleador **SANTA ISABEL ADMINISTRADORA S.A**, ya individualizada, demanda en virtud de los antecedentes de hecho y fundamentos de derecho que pasa a exponer:

Por cuestiones de economía procesal, da por reproducidas en esta etapa lo escriturado precedentemente, agregando únicamente lo siguiente:



El motivo no debe atender nunca a un acto arbitrario del empleador y menos discriminatorio, sin embargo en su calidad de mujer de más de 50 años y con problemas de audición, su jefatura la desvinculó según lo detallado precedentemente. Pero en ningún caso ello puede considerarse dentro de las hipótesis del artículo 161 Inciso Primero, en consideración, de que como dijera es un hecho público y notorio de la demandada no mejoraría su “mala situación económica”, con su despido, tampoco eliminaría su cargo, ya que todos saben que en todas partes existen jefes de los cajeros, lo que ocurrió, pues pusieron a otra persona en su cargo, con otras características, pero el trabajo se hace igual.

**- Formalidades del Término de la Relación laboral.**

Señala que la carta de despido, con fecha 18 de Octubre de 2019 claramente trata de la utilización de un formato genérico, queriendo adaptar al despido de marras, pero que claramente carece de fundamento legal plausible.

Con respecto a los fundamentos de la carta, estos no resultan suficientes para considerar justificada y real, la necesidad de la empresa esgrimida por la demandada, de terminar con el costo de personal, por la disminución de los requerimientos de las empresas mandantes.

En efecto, de la lectura de la carta de despido se puede ver claramente que ésta no cumple con los requisitos mínimos de la comunicación de término, según los requisitos del artículo 162, del Código del Trabajo, el cual establece que el empleador debe establecer detalladamente la causal de Derecho, pero también debe



tener la causal de hecho; esto es porque se hace necesaria la desvinculación en particular, por lo que claramente se ve afectado el principio de defensa, ya que es sabido que la demandada, pertenece a una gran cadena que lógicamente en nada afectará su económica con causal genérica incoada en su caso, encubriendo un actuar arbitrario y discriminatorio en su desvinculación, luego de 22 años de servicios.

Esto quiere decir que no se puede despedir al simple querer del empleador y menos fundar la desvinculación como represalia por tener más de 50 años y problemas auditivos, pues la carta de desvinculación, claramente no tiene hechos, que realmente justifiquen su salida, sino que solamente la tratan de encubrir. Por lo que es necesario destacar en esta parte la carta de término de contrato debe ser un símil a una contestación de demanda, por tanto esta debe contener el fundamento de derecho en cual se funda el despido acorde al artículo 454 N° 1 del código del trabajo, que prescribe: *“en los juicios sobre despido corresponderá en primer lugar al demandado la rendición de la prueba, debiendo acreditar la veracidad de los hechos imputados en las comunicaciones a que se refieren los incisos primero y cuarto del artículo 162, sin que pueda alegar en el juicio hechos distintos como justificativos del despido”*. En otras palabras, su ex empleador no puede agregar hechos distintos de aquellos indicados en la carta de despido, situación que no permite modificar, agregar o incluso corregir los hechos que motivaron la desvinculación de su puesto de trabajo.

Señala que durante el tiempo que prestó servicios hasta la fecha del despido jamás estuvo involucrado en algún conflicto o se le cursó amonestación alguna, todo lo contrario, siempre fue destacada y comprometida con su trabajo. Se encargaba de cumplir las metas



fijadas por su empleador alcanzando un gran desempeño y obteniendo reconocimientos por su buen ejercicio del cargo, contando con cartas de felicitaciones de clientes.

Claramente la carta no cumple con los estándares mínimos exigidos por el legislador, no contiene hechos que ameriten su desvinculación, únicamente está fundado en normas de Derecho.

En cuanto al daño moral, se remite a lo escriturado precedentemente.

Por tanto, solicita tener por interpuesta de manera subsidiaria a la petición principal, demanda por despido injustificado, incremento, cobro de prestaciones laborales y daño moral ya individualizados, acogerla a tramitación en todas sus partes, y en definitiva declarar que su ex empleador la despidió injustificadamente y le debe los siguientes conceptos:

**Peticiones Concretas:**

Dado que la demandada le extendió oferta irrevocable de pago y a la fecha aún no se la paga, por no haber querido suscribir finiquito, además de que en mérito de los antecedentes, solicita declare que fue víctima de un despido injustificado por Necesidades de la Empresa, se ordene el pago de:

1. Indemnización sustitutiva del aviso previo \$1.041.175 pesos, lo anterior, debido a que la remuneración estaba compuesta de sueldo base mensual, más diversos bonos de productividad, y alimentación.
2. Indemnización por años de servicios correspondientes a 22 años, por \$11.452.925 pesos.



3. Incremento legal de la indemnización por años de servicio de un 30%, por la suma de \$3.435.878 pesos.
4. Pago descuento empleador AFC, por la suma de \$859.850 pesos, ya que en la especie no hubo necesidades de la empresa, sino despido arbitrario y discriminatorio, o en su caso, como se detalla en petición subsidiaria, injustificado. Por lo que no es lícito que su ex empleador utilice dicho beneficio, dado por ley cuando existe realmente causal de Necesidades de la empresa.
5. Indemnización por Daño Moral, la suma de \$12.000.000 pesos.
6. Feriado legal y proporcional por la suma de \$1.178.815 pesos, correspondiente a 47,70 días de feriado legal y proporcional.
7. Todas sumas detalladas o la menor o mayor que se estime en Derecho corresponder, más intereses, reajustes y ejemplificadora condena en costas.

**SEGUNDO:** Contestación de la denuncia. Que la denunciada, dentro del plazo legal, contestó la denuncia, señalando que ésta debe ser rechazada en todas sus partes, con costas, en base a los hechos y los fundamentos de derecho que expone:

Deduce excepción de pago, específicamente por la suma total de \$10.935.713 pesos, de acuerdo a los conceptos y circunstancias que se detallarán a continuación.

**REALIZACIÓN DEL PAGO Y CONCEPTOS INCLUIDOS.**

Un día antes del ingreso de la presente denuncia, específicamente el día 22 de noviembre de 2019, la actora Traipi Saavedra interpuso una



demanda de cobro de título ejecutivo laboral, ante el Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional de Santiago, a la que se le asignó el RIT J-569-2019, y que ostenta, como es de esperar, el mismo caratulado de la presente causa.

El título ejecutivo presentado a cobro fue la carta de despido por la causal de necesidades de la empresa de la actora, y el monto por el cual se solicitó que se despachara mandamiento de ejecución y embargo fue la suma de \$9.723.019.-

La solicitud se limitó (hasta el momento de la contestación, ya que la arista ejecutiva sigue tramitándose), a la indemnización por años de servicio registrada en la carta aviso de despido, sin comprender la indemnización sustitutiva por aviso previo también registrada en aquella, y que la empresa cifró en la suma de \$884.729 pesos.-

Pues bien, con fecha 6 de diciembre de 2019, en presentación registrada en el Cuaderno de Apremio de la causa J-569-2019 del Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional de Santiago, su parte hizo pago de la suma referida anteriormente mencionada (\$10.935.713), acompañando asimismo copia de finiquito firmado por representante legal de SANTA ISABEL ADMINISTRADORA S.A. Esa suma resulta de adicionar a los conceptos ya referidos (indemnizaciones por años de servicio y sustitutiva de aviso previo), el pago de los días correspondientes a feriados legales y proporcionales, por la suma de \$1.178.815.-, que corresponde precisamente a la suma exigida por la actora por tal concepto, y, finalmente, deduciendo la suma de \$859.850.-, por concepto de aportes realizados por la empresa durante la vigencia de la relación laboral a la cuenta individual de cesantía de la actora Traipi



Saavedra.

Sin perjuicio de los antecedentes referidos, que dan cuenta cabal de la realización efectiva del pago que se acusa mediante la presente excepción, suministrará en las instancias probatorias del juicio los documentos que dan cuenta de la disposición patrimonial efectuada por la empresa a favor de la denunciante de autos.

POR TANTO, solicita tener por opuesta excepción de pago por la suma de \$10.935.713 pesos, correspondiente a los conceptos y por los argumentos ya mencionados, con costas en caso de injustificada oposición.

Además, contesta, dentro de plazo, la denuncia por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, demanda de daño moral, y cobro de prestaciones laborales interpuesta por doña ROSA ELIZABETH TRAPI SAAVEDRA, en razón de los argumentos de hecho y consideraciones de derecho que a continuación se expresan:

### **HECHOS NO CONTROVERTIDOS**

Se hace presente que la empresa no controvierte los siguientes hechos, es decir, es efectivo:

1. Que la actora prestó servicios bajo vínculo de subordinación y dependencia para SANTA ISABEL ADMINISTRADORA S.A. desde el día 15 de agosto de 1997 hasta el 18 de octubre de 2019, desempeñando, en la fecha de despido, el cargo de JEFE SEC. CAJAS TESORERÍA, en jornada de 45 horas semanales, distribuidas en seis días de trabajo y un día descanso semanal.

2. Que al momento del término de la relación laboral prestaba servicios en el local Santa Isabel ubicado en avenida Providencia 2178,



comuna de Providencia, ciudad de Santiago, en virtud de un contrato de duración indefinida.

3. Que, con fecha 18 de octubre de 2019, mi representada puso término a la relación laboral invocando la causal del inciso 1° del artículo 161 del Código del Trabajo, es decir, “necesidades de la empresa”.

4. Que el aporte de la empresa por concepto de AFC ascendió a la suma total de \$859.850.-

5. Que, por concepto de feriado legal y proporcional adeudados al término de la relación laboral, a la denunciante correspondía la suma de \$1.178.815.-

**NEGATIVAS EN RELACIÓN A LAS AFIRMACIONES DE HECHO  
VERTIDAS EN LA DEMANDA DE AUTOS.**

En general, se niegan desde ya todas las afirmaciones de hecho contenidas en la denuncia de autos que no sean reconocidas expresamente por su parte.

En particular, se niegan las siguientes afirmaciones vertidas en la denuncia, es decir, no es efectivo:

1. no es efectivo que la actora sufriera tratos vejatorios durante la relación laboral por parte del gerente de local, don Jorge Ahumada Jiménez, a fin de obtener su renuncia.

2. no es efectivo que se hubiese discriminado a la actora en razón de su discapacidad auditiva, ni menos por razones etarias.

3. no es efectivo que las jefaturas del local donde se desempeñaba la actora no tuvieran comprensión con la discapacidad auditiva de la señora Traipi Saavedra, o se reprochase a la actora por la misma.

4. no es efectivo que los despidos cursados en el local donde se



desempeñaba la actora, mientras ella se encontraba en la misma, obedecieran a móviles discriminatorios o de represalia en contra de los trabajadores de mayor antigüedad de la tienda.

5. no es efectivo que el gerente del local de la empresa ubicado en avenida Providencia 2178, hubiese manifestado animadversión contra trabajadores del mismo que hacían uso de licencias médicas.

6. no es efectivo que el gerente del local donde se desempeñaba la actora, o cualquier jefatura del mismo, se hubiese referido respecto de la persona de la señora Traipi Saavedra como “vieja inservible”.

7. no es efectivo que hubiese existido una discriminación a la actora, por el solo hecho de haberse mantenido en su puesto de trabajo una trabajadora más joven que ella y sin la discapacidad auditiva de la que ella adolece.

8. no es efectivo que el cargo de la denunciante hubiese sido reemplazado, o que sea imposible el funcionamiento de cualquier local de la empresa sin el cargo formal de Jefe de Cajas.

9. no es efectivo que la última remuneración de la denunciante, para eventuales efectos indemnizatorios (artículo 172 del Código del Trabajo), sea la suma de \$1.041.175. Muy por el contrario, y tal como se reconoce tanto en su carta aviso de despido como en su proyecto de finiquito, tal suma asciende a \$884.729 pesos. De hecho, la actora no recibía comisiones por venta, por ende, la base de eventuales indemnizaciones es idéntica a su última remuneración correspondiente a un mes íntegramente trabajado, eso es, septiembre de 2019, fecha en la que a la denunciante de autos le correspondió un bono por “aguinaldo de fiestas patrias”, el que evidentemente no debe estar incluido en la base de cálculo correspondiente.



**EXCEPCIÓN DE PRECLUSIÓN. INCOMPATIBILIDAD DE LA  
ARISTA ACCESORIA SUBSIDIARIA DE DESPIDO INJUSTIFICADO  
CON LA INTERPOSICIÓN DE DEMANDA DE COBRO DE TÍTULO  
EJECUTIVO (ART. 169 LETRA A CÓDIGO DEL TRABAJO).**

La preclusión, desde el punto de vista de los actos procesales, ha sido definida como: “...la pérdida, extinción o consumación de una facultad procesal”

. En esa dimensión, se evoca la imposibilidad de ejercer ciertos actos procesales si con anterioridad se han realizado otros de naturaleza incompatible.

En materia laboral, la preclusión se vincula con la buena fe, y con la coherencia que debe existir con los actos propios previamente realizados, lo que impediría el ejercicio de nuevos actos contradictorios.

De acuerdo a las delineaciones mencionadas, en el presente caso, y específicamente respecto de la arista del despido injustificado al menos (y, por consiguiente, en relación a los haberes demandados al respecto), se ha configurado la preclusión del derecho de demandar en esta sede, habida cuenta que la denunciante, antes de haber presentado la acción cuyo conocimiento se convoca, dedujo una demanda de cumplimiento de título ejecutivo ante el Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional de Santiago, la que, como se dijo, se está ventilando en la actualidad en la causa RIT J-569-2019, y en la que demandó los haberes contenidos en la carta de aviso de despido por la causal de necesidades de la empresa cursada a su respecto, con fecha 18 de octubre de 2019.

Por ende, y de acuerdo a su parte, la denunciante se decantó de forma irreversible por la alternativa de la letra a) del artículo 169 del Código del Trabajo, estándole vedado acudir a la vía de la letra b) de



dicho artículo, de forma posterior y paralela, ya que ambas alternativas, debido al tenor literal de la norma, son manifiestamente incompatibles, por lo que el ejercicio de una de esas herramientas implica la imposibilidad de hacer valer la otra, precluyendo indefectiblemente tal facultad.

Lo anterior se sustenta por la misma naturaleza de los títulos ejecutivos, como lo es la carta de aviso de despido en la esfera laboral, los que deben ser completos y autosuficientes. Resultaría contraria a la esencia de un título ejecutivo que uno se valiera del mismo para el cobro de los haberes reconocidos en el mismo, para, a renglón seguido, cuestionar su legalidad en un juicio separado, alegando la injustificación de la causal de despido, que, paradójicamente, es la misma razón fundante de los haberes que la actora ha pretendido obtener compulsivamente.

A su parte no se le escapa que la Corte Suprema en alguna oportunidad determinó la compatibilidad en el ejercicio paralelo y simultáneo de ambas alternativas del artículo 169 del Código del Trabajo (y la actora se encarga de mencionar tal jurisprudencia en su demanda ejecutiva: ROL 40.558-2016), pero hay razones para contrarrestar esa interpretación. La primera consiste en que, pese a ese criterio, los argumentos entregados para defender el parecer contrario son convincentes, por lo que no es de extrañar que, dada la inoponibilidad de los precedentes judiciales propio del sistema judicial, el mismo sea cambiado con una composición diferente de la sala de la Corte Suprema correspondiente.

Pero el argumento decisivo es el siguiente: la compatibilidad del ejercicio paralelo de ambas alternativas podría ser defendible, si y solo si



en el juicio ordinario correspondiente únicamente se solicitasen los haberes adscritos y peculiares al despido injustificado (es decir, los recargos legales, además de los haberes no reconocidos en el título ejecutivo invocado en sede de cumplimiento), es decir, los adicionales a los haberes indubitados de los títulos ejecutivos, pero no resulta legítimo ese doble accionar, y es contrario a la buena fe, si, como en el presente caso, los mismos haberes cobrados en sede ejecutiva vuelven a ser pretendidos, lo que, como consta, ha obligado a su parte a deducir una excepción de pago, a fin de no arriesgar una condena por conceptos del todo indebidos e injustos.

**LA CAUSAL DE DESPIDO ADUCIDA SE ENCUENTRA JUSTIFICADA POR SUPUESTOS FÁCTICOS.**

Como ya se señaló, la empresa tomo la decisión de poner término al contrato de trabajo de la actora, en virtud de la causal invocada, esto es, *“Necesidades de la empresa establecimiento o servicio”*. Los hechos en que se fundó la causal invocada, conforme a la carta de despido, suponen dos tipos de argumentos: un cambio acentuado en las condiciones del mercado en el que toma parte la empresa, reflejado en un escenario sostenido de reducción en las ventas gatillado en cierta medida por la competencia, amén del auge de las compras por plataformas o aplicaciones externas, que prescinden de las transacciones presenciales; y el otro argumento dice relación con los resultados económicos obtenidos por el local en que se desempeñaba la ex trabajadora, en que no se logró cumplir con el punto de equilibrio comercial proyectado, ya que los ingresos del local no guardan relación de viabilidad con los gastos de operación de este.



Como consecuencia de estos resultados, se prescindió del cargo que desempeñaba la actora en el local. Dicho cargo -Jefe Sec. Cajas Tesorería-, no ha sido reemplazado hasta el día de la contestación. De hecho, y como se desliza en la denuncia, cuando la señora Traipi estaba en el local de Providencia 2178, otro cargo que existía en el local era el de “Control Caja”, desempeñado por una trabajadora que, al igual que la señora Traipi Saavedra, llevaba años de antigüedad en el establecimiento (doña Reineri Olguín), y que, cuando la actora no se encontraba disponible, se hacía cargo de suplirla en el ejercicio de sus labores. Esa situación se ha prolongado en la actualidad, sin que el cargo de Jefa de Cajas haya sido asumido formal y establemente por otra trabajadora de la empresa, sin perjuicio que funcionalmente la misma señora Olguín desempeñe, en la medida de lo posible, las tareas propias y usuales de las jefas de cajas.

Cabe además señalar, para los efectos de la causal de despido esgrimida, que, con posterioridad al estallido social de octubre de 2019, muchas sucursales y locales de la empresa fueron saqueados o dañados con bastante severidad. Esas contingencias obligaron a la administración de Santa Isabel a trasladar, de forma transitoria, a algunos trabajadores de locales que no podían abrir sus puertas a aquellos que sí estaban en condiciones de hacerlo. Es en esa mecánica que por algunos días se desempeñó en el local de Providencia 2178 una trabajadora que tenía el cargo que ostentaba la denunciante hasta la fecha de su despido. Dicha trabajadora, al igual que la señora Traipi Saavedra, también tiene cierta antigüedad en la compañía, y provenía de un local de la empresa que había sufrido daños sustanciales que impedían su funcionamiento, pero se trató de una medida puntual, de



manera que no es predicable la existencia de un reemplazo efectivo del puesto de trabajo de la actora mediante una nueva contratación, sino de una simple “enroque”, que sirvió para hacer frente a la contingencia social por todos conocida.

Por ende, ante la necesidad de ajustar los costos del local, se suprimió el cargo que desempeñaba la actora, lo que conllevó prescindir de sus servicios laborales.

A mayor abundamiento, no es un secreto para nadie que en el rubro de supermercados en el que se desenvuelve la empresa, lo que se busca precisamente es que el proceso productivo sea óptimo y eficiente, especialmente, desde la perspectiva de los costos, lo que se resume bajo la frase “*a mayor eficiencia, menores costos*”.

El mercado en que se desenvuelve la empresa se ha visto sujeto a un avance cada vez más rápido en las formas de contratación, por efecto de la globalización y la modernización, lo que exige necesariamente flexibilizar las estructuras internas de las empresas para tener una facilidad adaptativa que las permita mantenerse competitivas frente a los otros actores de área productiva, lo que redundará entonces en una necesidad constante de buscar mayor eficiencia en sus elementos constitutivos como empresa, reduciendo costos cuando la productividad así lo exige.

Es este carácter esencialmente economicista el que buscó resguardar la causal de “necesidades de la empresa”, según la historia fidedigna de su promulgación nos permite observar.

Así, por ejemplo, en la discusión del proyecto de ley que reformó del inciso 1º del artículo 161 del Código del Trabajo fue consignado en



las actas legislativas que: *“Hay que buscar que la economía camine para que existan más oportunidades de trabajar y mejores remuneraciones, y el costo de todo lo que haga más rígido el sistema a la larga lo pagarán los propios trabajadores”*.

En conclusión, la causal invocada por la empresa para despedir a la denunciante se ajusta plenamente tanto al espíritu de la norma consignado en las actas legislativas de la ley que reformó el Código del Trabajo, como a una exigencia permanente del mercado y de la vida general del rubro que explota la empresa, aplicada a la necesidad de adecuar las estructuras y recursos materiales e inmateriales de toda empresa, para optimizar la productividad de la misma, y con miras a la imperiosa necesidad de mantenerse en un mercado hoy globalizado, sin lo cual, derechamente, la empresa como no podría subsistir.

Por lo anterior, es que debiese ser rechazado la arista de despido injustificado de la presente acción.

**ES JURÍDICAMENTE IMPROCEDENTE LA DEVOLUCIÓN DEL DESCUENTO POR APOORTE DE AFC DEL EMPLEADOR**

Así, siguiendo esta línea, también debe ser rechazada la pretensión del demandante en orden a ser restituido el aporte del empleador al AFC por el monto de \$859.850, toda vez que el despido de la actora, sí se debió a necesidades de la empresa, razón por la cual corresponde el descuento realizado en el finiquito, según lo establecido en el art. 13 de la ley 19.728, pues como se desprende de dicha disposición, el despido amparado en la causal del artículo 161 trae como consecuencia directa el descuento del aporte del empleador de la cuenta de seguro de cesantía.

Particularmente, en cuanto a la procedencia del descuento del saldo de aporte del empleador al Seguro de Cesantía del trabajador,



independiente de la calificación posterior de “justificada” o “injustificada” de la causal, es relevante hacer presente lo recientemente resuelto por la Corte de Apelaciones de Santiago.

**LOS HECHOS DESCRITOS EN LA DENUNCIA NO SON EFECTIVOS. INEXISTENCIA DE UNA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES ESGRIMIDOS EN LOS TÉRMINOS DEL ARTÍCULO 485 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO.**

A título preliminar, cabe indicar que la denuncia de vulneración de garantías dice relación exclusiva con circunstancias verificadas en el decurso de la relación laboral de la ex trabajadora, las que menciona de manera vaga e imprecisa, por lo que no deberían ser consideradas para efectos de determinar si, con ocasión de su despido, acaecido el día 18 de octubre de 2019, se produjo la vulneración de garantías aducida.

La regulación legal del procedimiento de Tutela de Garantías Constitucionales es clara al respecto, sin que sea lícito “maquillar” supuestas circunstancias vulneratorias ocurridas claramente durante la vigencia de la relación laboral, para fundamentar una acción específica de vulneración a consecuencia de la desvinculación de la que fue objeto la denunciante.

A continuación se indicarán los argumentos que permiten desestimar la acusación de discriminación en el despido por necesidades de la empresa de la actora Traipi Saavedra:

I.- Discapacidad auditiva: La denunciante se esmera en generar la impresión que su despido del 18 de octubre del año 2019 se debió, en conjunción con el factor etario, a la animadversión que su discapacidad auditiva generaba en el Gerente del local en el que se desempeñaba.



Para ese objeto, se vale de supuestas expresiones que el funcionario de la empresa habría espetado, que denotarían molestia y denostación a la actora por verse en la necesidad de repetirle constantemente instrucciones.

Sin perjuicio que niega tajantemente que el Gerente de local en cuestión, o en verdad cualquier jefatura de la empresa hayan proferido expresiones injuriantes en contra de la denunciante de autos por el solo hecho de tener una afección auditiva, hay una circunstancia objetiva que permite desestimar esta acusación, y cuyo soporte documental incluso es suministrado por la denunciante en su libelo: en su credencial del Registro Nacional de la Discapacidad, se indica que la emisión de la misma, y que daba cuenta de un discapacidad sensorial del 40%, data del 19 de junio de 2006. En consecuencia, se trata de un diagnóstico médico de larga data, al igual que es de larga data su relación laboral con la empresa (a la fecha de despido, la denunciante llevaba más de 22 años en la compañía).

Por ende, no hace sentido la existencia de móviles discriminatorios en el despido de la actora respecto de una afección de la cual hace bastante tiempo ella adolecía. Bien pudiese predicarse intenciones aviesas si, tan pronto como se hubiesen percibido señales de discapacidad auditiva de parte de la actora, se hubiese cursado su despido; pero tal no fue el caso, ya que, por lo bajo, su diagnóstico tiene una data de al menos 13 años antes de su despido.

Cabe además señalar que el supuesto victimario de la señora Traipi, el señor Gerente de Local, ya llevaba desempeñándose en tal calidad, y en la tienda en que fungía la denunciante, aproximadamente por 3 años, momento en el cual se cursó el despido de la actora. Esto se



contradice también con algunas menciones de su libelo, en el que afirma que sólo en el último año habría sufrido los supuestos acosos y denuestos por parte del funcionario mencionado por su discapacidad y edad. En efecto, no resulta plausible que una supuesta animadversión recién hubiese aflorado durante el año 2019, en circunstancias que la afección de la actora ya existía y era conocida por el Gerente de local con anterioridad.

II.- Discriminación etaria: La actora también intenta atribuir su despido a una supuesta intención que habrían albergado sus jefaturas de deshacerse de una trabajadora mayor de 50 años de edad, indicando majaderamente una serie de expresiones conjeturales a este respecto. También se niega enfáticamente esta acusación, ya que el despido de la actora obedeció a razones estrictamente económicas relacionadas con la causal esgrimida, sin perjuicio de algunos elementos de desempeño que se tienen en consideración para determinar, ante la necesidad de despedir trabajadores, qué personas y cargos serán afectados.

No tiene asidero alguno la pretensión de la actora, registrada en su libelo, consistente en que, sobrepasados los 50 años de edad, la empresa tenía el deber de mantenerla en sus filas hasta la edad de jubilación. Ese aserto simplemente no tiene sustento argumentativo, y ni siquiera resulta necesario rebatirlo, ya que su sola enunciación devela su falta de fundamento.

Respecto de la supuesta preferencia por “otra” Jefa de Cajas, de menor edad respecto de la actora (y sin la afección auditiva de la señora Traipi), indica que la trabajadora implícitamente aludida no era una Jefa de Cajas, sino que una “Control Cajas”, cargos distintos dentro del



organigrama de los locales de Santa Isabel. Además, tiene cierta antigüedad en la compañía, por lo que el hecho del despido de la actora no puede servir de sustento para albergar una preferencia o sesgo etario a favor de ella, todo por el simple hecho de tener algunos años menos, basado en el simple hecho de haberse mantenido en la compañía. Siguiendo la lógica de este argumento, podría llegarse al absurdo que, si se hubiese prescindido del cargo de la trabajadora aludida, ella podría sustentar un sesgo basado en una supuesta preferencia de la empresa respecto de trabajadores de mayor antigüedad en sus filas, prescindiendo de los méritos particulares de cada uno de ellos. Como puede verse, proseguir con este tipo de argumentos conduce a un absurdo sin posibilidad de justificación racional.

Es más, señala que la actora incluso habría manifestado su venia y deseo de ser desvinculada, ya que, dada su antigüedad en la compañía, le correspondería cierta suma de dinero por concepto de indemnizaciones legales y demás, lo que le permitiría saldar algunas deudas y descansar después de su prolongada estancia en la compañía.

En consecuencia, esta acusación tampoco tiene sustento alguno.

III.- Manifestaciones de acoso adicionales: Más allá de los supuestos dichos proferidos por el Gerente del local donde la actora se desempeñaba, y que según la teoría del caso de la señora Traipi se referían peyorativamente a su discapacidad auditiva y su edad, tenemos que también se menciona que se la habría culpado o cuestionado por ser indulgente con las cajas; que se reprendía a la señora Traipi cuando se generaban licencias médicas respecto de esas funcionarias, responsabilizándola a ella, y a su actitud, por ello.

Descarta tajantemente lo anterior. Resulta risible que un Gerente



de local, con importante experiencia en el cargo, pueda responsabilizar a una funcionaria o jefatura de la generación de licencias médicas respecto de sus subordinados. No tiene sustento lógico se encargará de demostrar en juicio lo infundado de esta acusación.

También desliza la señora Traipi que ella, en su calidad de Jefa de Cajas, era la encargada de ver el tema de los permisos y demás solicitudes de las cajeras que estaban bajo su supervisión. E indica, como una manifestación de la supuesta animadversión que el Gerente de Local habría tenido en su contra, el hecho que esa potestad le habría sido arrebatada repentinamente, radicando la misma en la persona del ya mentado Gerente. A este respecto se afirma que la señora Traipi, hasta el término de su relación laboral con la empresa, mantuvo esta facultad, propia, por lo demás, de las Jefas de Cajas en todos los locales de la empresa a lo largo del país. La única diferencia es que, dada la generación de algunos problemas atribuibles a las libertades excesivas que la misma denunciante de autos se había arrogado en el ejercicio de estos permisos para con las cajeras (las que incluso pusieron en riesgo la administración del local de la empresa, ya que estos permisos excesivos propiciaron que algunas trabajadoras adujeran la configuración de cláusulas tácitas que impidieron adoptar ciertas decisiones empresariales a su respecto), se empezó a realizar un examen y fiscalización más acucioso de este ejercicio, sin que se desposeyera a la denunciante de autos del mismo. Esto resultaba completamente razonable, habida cuenta de los problemas generados por su ejercicio en exceso laxo.

**LOS INDICIOS SEÑALADOS EN LA DEMANDA SON**



**INSUFICIENTES PARA SUSTENTAR SU DENUNCIA.**

Frente a la aportación de indicios suficientes, el empleador tiene la opción según se desprende del artículo 493 del Código del Trabajo, de explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad. Así, el empleador debe aportar la prueba que acredite que la conducta denunciada obedece a motivos razonables y que la misma no dice relación con la vulneración de derechos fundamentales del actor.

De los antecedentes aportados por la parte denunciante, no se puede establecer, al menos indiciariamente, hechos o circunstancias que logren generar la sospecha fundada y razonable de que se ha producido una conducta lesiva de derechos fundamentales por parte del empleador, considerando que los indicios que especifica son exactamente los mismos hechos que denuncia como vulneratorios, por los que deberá acreditarlos.

Es importante señalar, que la denunciante no ha señalado clara y categóricamente los indicios que sustentarían su acusación de discriminación, limitándose a indicar conjeturas (dimes y diretes, en verdad) que se ha encargado de desestimar.

**DE LA DEMANDA DE DAÑO MORAL.**

Señala que tampoco desconoce que la jurisprudencia de la Excmá. Corte Suprema ha afirmado la plena compatibilidad de las demandas por indemnización del daño moral generadas en contextos de denuncias de vulneración de garantías constitucionales, en especial cuando la especial gravedad y connotación de los hechos denunciados hacen insuficiente la indemnización específica y tasada existente por concepto de vulneración de garantías constitucionales con ocasión del despido. Es en esos



especiales casos que puede justificarse la concesión de indemnizaciones adicionales a las estrictamente establecidas en el contexto del procedimiento de tutela, basado en el imperativo de la reparación integral del daño, principio general de todo régimen de responsabilidad civil, y regulado como requisito de las sentencias en el contexto del procedimiento de tutela.

Pero, a despecho de lo indicado, y de acuerdo a los argumentos ofrecidos con anterioridad para desestimar la acusación de discriminación que se espetó respecto del despido de la señora Traipi, señala que no se justifica en modo alguno la concesión de una indemnización por concepto de daño moral, aún menos por la cifra solicitada. Sin ser posible afirmar con un mínimo de sustento argumentativo la existencia siquiera de algún indicio de vulneración en el caso específico, menos puede sustentarse una indemnización por daño moral que, en el contexto que nos convoca, sólo es procedente respecto de hipótesis de daños exorbitantes infligidos a trabajadores en el proceso de término de las relaciones laborales.

Por tanto, solicita tener por contestada la denuncia por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, cobro de prestaciones laborales y demanda de indemnización por daño moral, interpuesta por doña ROSA ELIZABETH TRAPII SAAVEDRA, ya individualizada, rechazándola en todas sus partes, todo con expresa condenación en costas.

Además, contesta, dentro de plazo, la demanda subsidiaria por despido improcedente, cobro de prestaciones laborales e indemnización



por daño moral, interpuesta por doña ROSA ELIZABETH TRAIPI SAAVEDRA, en razón de los argumentos de hecho y consideraciones de derecho que a continuación se expresan:

Por motivos de economía procesal, da por reproducidos todos los argumentos vertidos precedentemente, con sus negativas específicas, a fin de contestar la demanda subsidiaria de despido improcedente, cobro de prestaciones laborales e indemnización por daño moral deducida en autos por la actora Traipi Saavedra.

Cabe, adicionalmente, señalar que los hechos contenidos en la carta de aviso de despido despachada al actor, y cuyas circunstancias fueron explicadas, justifican, de forma íntegra, la causal legal invocada, por lo que el término de la relación laboral no fue sino una circunstancia necesaria y completamente racional, dadas las circunstancias.

Por tanto, solicita tener por contestada denuncia subsidiaria de despido improcedente, cobro de prestaciones laborales e indemnización por daño moral, interpuesta en estos autos por doña ROSA ELIZABETH TRAIPI SAAVEDRA, ya individualizada, rechazándolas en todas sus partes, todo con expresa condenación en costas.

**TERCERO:** Llamado a conciliación. Que llamadas las partes a conciliación, ésta no se produjo.

**CUARTO:** Hechos no controvertidos y convención probatoria. Que del tenor del debate, se pueden determinar como hechos no controvertidos los siguientes:

1. Existencia de una relación laboral había entre las partes, con fecha de inicio el 15 de agosto de 1997.
2. Que las funciones de la demandante al término de la relación laboral eran de Jefe Sección Caja tesorería.



3. Que el término de la relación laboral se produjo por haberse invocado la causal de necesidades de la empresa con fecha 18 de octubre del año 2019, poniéndose término a la relación laboral a contar de esa fecha.
4. Que la demandante dedujo demanda ante el juzgado de cobranza laboral y previsional de Santiago en causa Rit J-569-2019, en la cual se le habría pagado una suma total de \$10.935.713.
5. Que a la demandante se le adeudaba la suma de \$1.178.815 por concepto de feriado legal y proporcional.
6. Descuento de AFC efectuado por el empleador la suma de \$859.850.

Además, las partes acordaron las siguientes convenciones probatorias:

1. Que la demandante de autos prestaba servicios al término de la relación laboral en Avenida Providencia 2178, en supermercado Santa Isabel.
2. El feriado legal y proporcional demandado se encuentra pagado por la suma singularizada en la demanda ante el Juzgado De Cobranza Laboral Y Previsional.
3. La parte demandada dio cumplimiento a las formalidades del despido enviando las correspondientes cartas al demandante y a la inspección del trabajo.

**QUINTO:** Hechos controvertidos. Que del tenor del debate, se pueden determinar como hechos controvertidos los siguientes:

1. Efectividad que se vulneraron los derechos fundamentales de



la demandante de autos singularizados en la demanda y con ocasión a los hechos específicamente detallados en la misma en su caso naturaleza y magnitud de la vulneración.

2. En caso de ser efectivo lo anterior, racionalidad, proporcionalidad y necesidad de la medida adoptada por el empleador y que vulneró los derechos fundamentales de la trabajadora.
3. Efectividad que se produjo la causal de necesidades de la empresa de conformidad a los hechos específicamente señalados en la carta de despido entregada a la demandante de autos y que hizo necesaria la desvinculación de la demandante en relación a esta trabajadora.
4. Remuneraciones pactadas y realmente percibidas por la demandante de autos para los efectos del cálculo de las indemnizaciones por años de servicio y sustitutiva del aviso previo.
5. Efectividad que producto de los hechos singularizados en la demanda imputable a la parte demandada se le produjo un daño moral a la demandante de autos que deba ser indemnizado, naturaleza y magnitud del daño.
6. Efectividad que se produjo la preclusión del derecho para accionar en la presente causa respecto de los años de servicio, sustitutiva del aviso previo y del despido conforme la demanda deducida por la parte demandante ante el Juzgado De Cobranza Laboral Y Previsional de Santiago, tenor de la demandada, derechos demandados.
7. Conceptos pagados ante el Juzgado De Cobranza Laboral Y



Previsional De Santiago, monto de cada uno de los mismos.

**SEXTO:** Desistimiento. Que en audiencia de juicio la parte denunciante se desiste de las pretensiones de feriado legal y feriado proporcional.

**SEPTIMO:** Prueba de la parte denunciante. Que a fin de probar estos hechos, la parte denunciante rindió prueba documental consistente en Actualización de contrato de trabajo, suscrito entre la actora y su ex empleador, de fecha 15 de agosto de 1997; Finiquito de trabajo de la actora, suscrito por su ex empleador, de fecha 28 de Octubre de 2019; Liquidaciones de remuneraciones de la actora, correspondiente a los meses de Agosto 2019, Julio de 2019, y Septiembre de 2019; y Carnet de discapacidad de la actora, donde da cuenta de su discapacidad sensorial de un 40%.

Además, rindió prueba confesional, solicitando se cite a absolver posiciones al representante legal de la demandada, cuya declaración consta íntegramente en el audio de este tribunal.

Finalmente, como otros medios de prueba, solicitó la exhibición de los siguientes documentos:

1. Liquidaciones de remuneración de los 12 últimos periodos laborados.

2. Liquidación de remuneraciones de la actual jefa de local ubicado en Avenida Providencia 2178, doña Reineiri Olguín Díaz, Rut N°13499886-5, de los meses de septiembre, octubre, noviembre y diciembre.

Lo que se tuvo por cumplido.

**OCTAVO:** Prueba de la parte denunciada. Que a fin de probar



estos hechos, la parte denunciada rindió prueba documental consistente en Copia Contrato de Trabajo de la denunciante de autos, del 15/08/1997; Copia Carta de aviso término de contrato de la actora, fechada el 18/10/2019; Copia de liquidaciones de remuneraciones de la denunciante de autos, de los meses de agosto, septiembre y octubre de 2019.

Acompaña además, Copia de las siguientes piezas de la causa RIT J-569-2019, del Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional de Santiago, caratulada Traipi con Santa Isabel Administradora S.A, y algunos documentos presentados en la misma:

I.- Pantallazo de la caratula de la causa en el SITCO, partes de la causa, mención de las actuaciones y fechas de las mismas.

II.- Copia de demanda ejecutiva presentada en la causa referida.

III.- Copia de Vale Vista número 05870720, del Banco BCI, girado a nombre de la denunciante de autos, por la suma de \$10.935.713.

IV.- Copia de proyecto finiquito de la denunciante de autos, fechada el 28/10/2019.

V.- Escrito con cargo del tribunal, de fecha 06/12/2019, por el cual se dio cuenta de pago y entrega del VV y finiquito recién singularizados.

VI.- Copia de constancia de recepción de documentos valorados de tribunal, de fecha 09/12/2019.

VII.- Resoluciones del tribunal, recaídas en el cuaderno de apremio, de fechas 11 y 18 de diciembre de 2019.

Acompaña además, Copias de las siguientes 13 cartas de aviso de despido por la causal de necesidades de la empresa,



correspondientes a ex trabajadores del local al que pertenecía la denunciante de autos: Jocelyn Folsch Muñoz (19/01/2018); Sergio Fuentes Lepe (10/04/2018); Oliver Pinochet Olivero (10/05/2018); Joyce Valdivia Padilla (10/05/2018); Gixy Alfaro Mella (17/07/2018); Paola Soto González (30/11/2018); María Sandoval Añasco (14/12/2018); Lidia Rivas Quiñiñao (14/12/2018); Melissa Quintana Utreras (31/12/2018); Andrea Flores Díaz (14/01/2019); Jerry Yndaruca Garay (15/02/2019); Jorge Arenas Parra (17/05/2019); Vania Norambuena Acevedo (19/08/2019); Copia de contrato de trabajo, de fecha 11/06/2003, y copia de liquidación de remuneraciones de noviembre de 2019, correspondientes a doña Reineri Olguín Díaz, como Operadora de Cajas; Copia de Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de Santa Isabel Administradora S.A; y Copia de Código de Ética del grupo de empresas Cencosud, aplicable a la empresa.

Además, rindió prueba confesional, solicitando se cite a absolver posiciones a la actora doña Rosa Elizabeth Traipi Saavedra, cuya declaración consta íntegramente en el audio de este tribunal. .

Además, rindió prueba testimonial de María Soledad Miranda Ángel, cuya declaración consta íntegramente en el audio de este tribunal.

Finalmente, solicitó tener a la vista la siguiente causa:

- RIT J-569-2019, caratulada “Traipi con Santa Isabel Administradora S.A., del Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional de Santiago”.

**NOVENO:** Prueba del Tribunal. Que el tribunal ordenó se



acompañara la respuesta del siguiente oficio:

- **AFC CHILE**, que informa todos los trabajadores que han sido incorporados al seguro de cesantía con el pago correspondiente por la demandada Santa Isabel Administradora S.A., Rut N° 76062794-1 desde el 01 de enero del año 2018 hasta la audiencia del día 16 de junio de 2020, como nuevos trabajadores.

**DECIMO:** Acreditación del sustento fáctico en que se basa la tutela y fundamentos del fallo. Que lo primero que se debe dilucidar tiene relación con determinar la efectividad que se vulneraron los derechos fundamentales de la demandante de autos singularizados en la demanda y con ocasión a los hechos específicamente detallados en la misma en su caso naturaleza y magnitud de la vulneración; y en caso de ser efectivo lo anterior, racionalidad, proporcionalidad y necesidad de la medida adoptada por el empleador y que vulneró los derechos fundamentales de la trabajadora.

Para tal efecto, la parte demandante rindió prueba documental consistente en finiquito de trabajo de la actora, suscrito por su ex empleador, de fecha 28 de Octubre de 2019, que señala que el contrato de trabajo concluye por la causal de necesidades de la empresa, del artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo.

Acompaña además, Carnet de discapacidad de la actora, donde da cuenta de su discapacidad sensorial de un 40%.

Además, rindió prueba confesional, solicitando se cite a absolver posiciones al representante legal de la demandada, don **Jorge Antonio Ahumada Jiménez. RUN 13.289.722-0**, quien señaló que



conoce los motivos del despido de la actora, y fue por necesidades de la empresa, específicamente porque hubo disminución de personal debido a la disminución de las ventas de la tienda. Indica que la actora era jefa de cajas y tesorería. La señora Olguín ocupa el día de hoy el mismo cargo.

Finalmente, como otros medios de prueba, solicitó la exhibición de los siguientes documentos:

1. Liquidaciones de remuneración de los 12 últimos periodos laborados.

2. Liquidación de remuneraciones de la actual jefa de local ubicado en Avenida Providencia 2178, doña Reineiri Olguín Díaz, Rut N°13499886-5, de los meses de septiembre, octubre, noviembre y diciembre.

Lo que se tuvo por cumplido.

Por su lado, la parte denunciada rindió prueba documental consistente en Copia Contrato de Trabajo de la denunciante de autos, del 15/08/1997.

Acompaña además, Copia Carta de aviso término de contrato de la actora, fechada el 18/10/2019, en que invoca la causal de necesidades de la empresa.

Acompaña además, Copias de las siguientes 13 cartas de aviso de despido por la causal de necesidades de la empresa, correspondientes a ex trabajadores del local al que pertenecía la denunciante de autos: Jocelyn Folsch Muñoz (19/01/2018); Sergio



Fuentes Lepe (10/04/2018); Oliver Pinochet Olivero (10/05/2018); Joyce Valdivia Padilla (10/05/2018); Gixy Alfaro Mella (17/07/2018); Paola Soto González (30/11/2018); María Sandoval Añasco (14/12/2018); Lidia Rivas Quiñíño (14/12/2018); Melissa Quintana Utreras (31/12/2018); Andrea Flores Díaz (14/01/2019); Jerry Yndaruca Garay (15/02/2019); Jorge Arenas Parra (17/05/2019); Vania Norambuena Acevedo (19/08/2019).

Acompaña además, Copia de contrato de trabajo, de fecha 11/06/2003, y copia de liquidación de remuneraciones de noviembre de 2019, correspondientes a doña Reineri Olguín Díaz, como Operadora de Cajas.

Acompaña además, Copia de Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de Santa Isabel Administradora S.A.

Finalmente, acompaña Copia de Código de Ética del grupo de empresas Cencosud, aplicable a la empresa.

Además, rindió prueba confesional, solicitando se cite a absolver posiciones a la actora doña **Rosa Elizabeth Traipi Saavedra. RUN 10.851.868-5**, quien señaló que tiene discapacidad auditiva desde el año 2006. Es de carácter hereditaria. Al ingresar a Santa Isabel ya tenía esa discapacidad, pero no en el grado que la tiene ahora. Al año 2006 contaba con una discapacidad auditiva del 40%. Cuenta con carnet de discapacidad. Indica que al estar en la tienda en octubre de 2019 era la única jefa de cajas del local. Los demás eran controles. Eran subordinados suyos. La señora Olguín y Miranda, eran antiguas, Miranda más que la actora, y Olguín menos años que la actora, pero lleva más de 10 años en la tienda. Señala que le solicitó al señor Jorge



que la cambiaran de local a uno más cercano a su domicilio. Él quería que ella se fuera a otro local, pero ese local no le convenía. Por ello volvió al local de Providencia, y él se molestó. Él no la quería de jefa de cajas. Al volver al local asumió el mismo cargo, pero don Jorge no tuvo la misma actitud con ella. Señala que antes del despido, no dijo que quería que la despidieran con indemnizaciones. En una oportunidad hubo un ofrecimiento de retirarse mediante un sindicato, pero se arrepintió y no se afilió, ya que no le convenía retirarse de la empresa. En la carta de despido dicen que eliminarían su cargo, y eso no fue así. Indica que no sabe la edad de la trabajadora María Soledad Miranda, y tiene además, otro cargo, ella era su jefa.

Además, rindió prueba testimonial de **María Soledad Miranda Ángel. RUN 9.804.221-0**, quien señaló que la señor Rosa Traipi es la demandante de la causa, y la conoce porque trabajó con ella en Santa Isabel Providencia, ella era jefa de cajas. Indica que trabajó con ella hasta octubre del año 2019, mes en que fue despedida de la empresa por necesidades de la empresa. La testigo señala que es subgerente del local de Providencia, y tiene este cargo desde el año 2013. Lleva 30 años en Santa Isabel, y actualmente tiene 57 años. Explica que en dicho local está el gerente de local, el subgerente, los jefes de sección, los operadores y los colaboradores. Hay 2 subgerentes, la testigo y don Cristopher Molina. Al estar la actora, también había solo 2 subgerentes. Había además, jefaturas: jefe de peticibles, jefa de sala, y jefa de cajas (la actora). Indica que de la actora dependían las controles caja y las cajeras. Había 5 controles caja y como 35 cajeras.



Al estar la actora en la tienda, había cerca de 79 a 80 personas, y hoy hay unos 54 personas. En la actualidad quien ejerce el cargo de la actora es la señora Reineri Olguín, jefa de cajas y tesorería, ella asumió este cargo en junio de este año. Entre octubre de 2019 y junio del año 2020 nadie ejercía ese cargo, pero la mayor responsabilidad del cargo lo tenía la señora Raineri, porque ella conoce el cargo, ya que tiene una antigüedad de 18 años. El despido ocurrió justo el día del estallido social. A la testigo le tocó avisarle que subiera a la oficina, que la llamaban para despedirla. La testigo se quedó con ella, y la actora estaba feliz, porque era algo que ella quería, retirarse de la empresa, se sentía cansada, quería acompañar a su mamá en el sur. Señala que el gerente del local era don Jorge Ahumada. Entre ambos había una relación normal. En cuanto al desempeño laboral de la actora, la testigo considera que le faltaba capacidad de mando, pues los protocolos y procedimientos nuevos se quedaban al debe al implementarlos o al terminar de hacer las cosas, ella entregaba las cosas después de tiempo. Explica que los horarios se entregan los días 15 y 20 de cada mes, y ella los entregaba después. Indica que después de su despido no se realizaron contrataciones, por el estallido social, no les autorizaron contrataciones nuevas. Cada vez tenían menos gente, pues bajaron las ventas. Señala que en la empresa hay varias personas mayores, de la tercera edad, que actualmente están con cuarentena por precaución.

Refirió que no hay gente en tesorería de 50 a 60 años. Quien entrega los listados es la señora Reineri Olguín, ella tuene como 42 a 43 años.



Finalmente, el tribunal ordenó se acompañara la respuesta del siguiente oficio:

- AFC CHILE, que informa que la empresa tiene una cantidad de 12.965 trabajadores que han sido incorporados al seguro de cesantía con el pago correspondiente por la demandada Santa Isabel Administradora S.A., Rut N° 76062794-1 desde el 1 de enero del año 2018 hasta la audiencia del día 16 de junio de 2020.

Que para analizar la acción principal de vulneración de derechos fundamentales, en particular, el derecho a no ser discriminado por edad, como lo plantea la actora, este tribunal no ha adquirido tal convicción, pues ni siquiera se pudo acreditar cuál es la edad de la actora. Sólo se sabe que la actora contaba con el cargo de jefe sección caja tesorería, y que tras ser despedida, la señora Reineri Olguín, que a la sazón tiene 42 ó 43 años, y se sabe que es menor que la señora Traipi asumió esta función. No obstante ello, se ha podido acreditar que tras el despido ocurrido el día 18 de octubre de 2019, la señora Olguín asumió dicha función, ya que era una antigua en el local, con una antigüedad de 18 años. Posteriormente, y sólo en junio de 2020, la señora Reineri Olguín asumió formalmente el cargo de jefa de cajas y tesorería.

Además, se ha acreditado que la actora contaba ya al 19/6/2006 con una discapacidad sensorial del 40%, según indica el carnet de discapacidad de la actora, no contando este magistrado con ningún antecedente de idéntica fuerza probatoria que indique que ello se ha ido incrementando.



Que del tenor de las probanzas rendidas no se ha podido acreditar que haya existido un elemento discriminatorio para proceder al despido de la actora, no se advierte que haya existido algún elemento diferenciador en contra de la actora por su edad (que como se acaba de indicar, no se conoce), ni menos de su condición de discapacitada sensorial, por lo que al no existir probanza alguna que dé cuenta de ello, ni tampoco elemento indiciario en esa línea argumentativa, este tribunal procederá a rechazar la acción de tutela laboral interpuesta por la parte demandante.

Que corresponde ahora analizar, la efectividad que se produjo la causal de necesidades de la empresa de conformidad a los hechos específicamente señalados en la carta de despido entregada a la demandante de autos y que hizo necesaria la desvinculación de la demandante en relación a esta trabajadora.

Que para tal efecto, la parte demandada ha acompañado la carta de término de contrato, que en lo pertinente, funda el despido en el cambio en las condiciones del mercado, por una importante reducción de las ventas de la empresa, debido a la fuerte competencia de la industria y la emergente comercialización por plataformas digitales; y a que los ingresos del local no han estado en la línea con los gastos fijos y variables de la operación del local, lo que ha derivado a que se deba llevar a cabo una reestructuración de la empresa, tanto a nivel de empresa como de local, a diversos niveles secciones y unidades de la empresa.

Que para acreditar esta causal, la parte demandada ha



acompañado copias de las siguientes 13 cartas de aviso de despido por la causal de necesidades de la empresa, correspondientes a ex trabajadores del local al que pertenecía la denunciante de autos: Jocelyn Folsch Muñoz (19/01/2018); Sergio Fuentes Lepe (10/04/2018); Oliver Pinochet Olivero (10/05/2018); Joyce Valdivia Padilla (10/05/2018); Gixy Alfaro Mella (17/07/2018); Paola Soto González (30/11/2018); María Sandoval Añasco (14/12/2018); Lidia Rivas Quiñiñao (14/12/2018); Melissa Quintana Utreras (31/12/2018); Andrea Flores Díaz (14/01/2019); Jerry Yndaruca Garay (15/02/2019); Jorge Arenas Parra (17/05/2019); y Vania Norambuena Acevedo (19/08/2019), que acreditan que efectivamente se ha aplicado la misma causal a otros trabajadores, pero nada acreditan acerca de los hechos señalado en la misiva de despido, a saber:

- el cambio en las condiciones del mercado,
- la importante reducción de las ventas de la empresa, debido a la fuerte competencia de la industria y la emergente comercialización por plataformas digitales;
- que los ingresos del local no han estado en la línea con los gastos fijos y variables de la operación del local,
- la necesidad de llevar a cabo una reestructuración de la empresa, tanto a nivel de empresa como de local, a diversos niveles secciones y unidades de la empresa.

De esta forma, al no haber podido acreditar el empleador los hechos señalados y redactados por él mismo en la carta de término de contrato, este tribunal entiende que el despido de que fue objeto la actora es injustificado.



Que atendido lo anterior, corresponde ahora determinar las remuneraciones pactadas y realmente percibidas por la demandante de autos para los efectos del cálculo de las indemnizaciones por años de servicio y sustitutiva del aviso previo; y la efectividad que se produjo la preclusión del derecho para accionar en la presente causa respecto de los años de servicio, sustitutiva del aviso previo y del despido conforme la demanda deducida por la parte demandante ante el Juzgado De Cobranza Laboral Y Previsional de Santiago, tenor de la demandada, derechos demandados. Conceptos pagados ante el juzgado de cobranza laboral y previsional de Santiago, monto de cada uno de los mismos. Excepción de pago. □

Que en lo referente a la remuneración, la parte demandante acompañó las liquidaciones de remuneraciones de la actora correspondiente a los meses de Agosto 2019, Julio de 2019, y Septiembre de 2019.

Además, solicitó la exhibición documental de las liquidaciones de remuneración de los 12 últimos periodos laborados, lo que se tuvo por cumplido.

Por su lado, la demandada acompañó la copia de liquidaciones de remuneraciones de la denunciante de autos, de los meses de agosto, septiembre y octubre de 2019.

Que analizadas las liquidaciones de remuneraciones de la denunciante, aparece que las últimas tres con 30 días trabajados corresponde a los meses de julio, agosto y septiembre de 2019, en



que aparece lo siguiente:

- sueldo base (fijo): \$556.183.-
- horas bonificadas domingo (variable): promedio: \$40.375.-
- Gratificación (fijo): \$119.146.-
- Asignación de caja (fijo): \$37.000.-
- Asignación de movilización (fijo): \$38.429.-
- Bono de alimento (fijo): \$32.402.-
- TOTAL: \$823.535 pesos.-

No obstante ello, en el proyecto de finiquito se señala como remuneración la suma superior de \$884.729 pesos, suma a la que se estará para los efectos del artículo 172 del Código del Trabajo.

Así entonces, la suma a pagar por indemnización sustitutiva del aviso previo arriba a la suma de **\$884.729 pesos.-**

A su vez, siendo un hecho no controvertido que la actora inició sus servicios el 15/8/1997 y el mismo terminó el 18/10/2019, estamos frente al tope legal de 11 años, por lo que la suma a pagar por indemnización por años de servicio arriba a **\$9.732.019 pesos.-**

Finalmente, el recargo legal arriba a la suma de **\$2.919.605 pesos.-**

Que la parte denunciada ha interpuesto la excepción de pago, señalando que en sede de cobranza laboral y previsional se han pagado las sumas correspondientes a indemnización sustitutiva del aviso previo; e indemnización por años de servicio.

Para tal efecto, ha acompañado, Copia de las siguientes piezas



de la causa RIT J-569-2019, del Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional de Santiago, caratulada Traipi con Santa Isabel Administradora S.A, y algunos documentos presentados en la misma:

I.- Pantallazo de la caratula de la causa en el SITCO, partes de la causa, mención de las actuaciones y fechas de las mismas.

II.- Copia de demanda ejecutiva presentada en la causa referida.

III.- Copia de Vale Vista número 05870720, del Banco BCI, girado a nombre de la denunciante de autos, por la suma de \$10.935.713.

IV.- Copia de proyecto finiquito de la denunciante de autos, fechada el 28/10/2019.

V.- Escrito con cargo del tribunal, de fecha 06/12/2019, por el cual se dio cuenta de pago y entrega del VV y finiquito recién singularizados.

VI.- Copia de constancia de recepción de documentos valorados de tribunal, de fecha 09/12/2019.

VII.- Resoluciones del tribunal, recaídas en el cuaderno de apremio, de fechas 11 y 18 de diciembre de 2019.

Del tenor de esta probanza se ha acreditado que la actora percibió de parte de la empresa demandada las siguientes sumas por los siguientes conceptos:

- \$9.732.019 pesos, por indemnización por años de servicio;
- \$884.729 pesos, por indemnización sustitutiva del aviso previo.

Así entonces, se ha acreditado que en sede de cobranza laboral y previsional se han pagado las sumas correspondientes a indemnización sustitutiva del aviso previo; e indemnización por años



de servicio, por lo que este tribunal acogerá la excepción de pago interpuesta por la parte demandada en esta causa.

Debido a lo anterior, este tribunal omitirá pronunciamiento acerca de la excepción de preclusión e incompatibilidad de la arista accesoria-subsidiaria de despido injustificado con la interposición de la demanda de cobro de título ejecutivo.

Finalmente, corresponde determinar la efectividad que producto de los hechos singularizados en la demanda imputable a la parte demandada se le produjo un daño moral a la demandante de autos que deba ser indemnizado, naturaleza y magnitud del daño.

□ Que debido a que se ha acreditado sólo la existencia de un despido injustificado, el que se regula en el artículo 168 del Código del Trabajo, que señala:

*“Art. 168. El 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 legal, podrá recurrir al juzgado competente, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contado 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 cuarto del artículo 162 y la de los incisos primero o segundo del artículo 163, según correspondiere, aumentada esta última de acuerdo a las siguientes reglas:*

*a) En un treinta por ciento, si se hubiere dado término por aplicación improcedente del artículo 161;*

*b) En un cincuenta por ciento, si se hubiere dado término por aplicación injustificada de las causales del artículo 159 o no se hubiere invocado ninguna causa legal para dicho término;*



PRIMER JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO  
SANTIAGO

*c) En un ochenta por ciento, si se hubiere dado término por aplicación indebida de las causales del artículo 160.*

*Si el empleador hubiese invocado las causales señaladas en los números 1, 5 y 6 del artículo 160 y el despido fuere además declarado carente de motivo plausible por el tribunal, la indemnización establecida en los incisos primero o segundo del artículo 163, según correspondiere, se incrementará en un cien por ciento.*

*En el caso de las denuncias de acoso sexual, el empleador que haya cumplido con su obligación en los términos que señalan el artículo 153, inciso segundo, y el Título IV del Libro II, no estará afecto al recargo de la indemnización a que hubiere lugar, en caso de que el despido sea declarado injusto, indebido o improcedente.*

*Si el juez estableciere que la aplicación de una o más de las causales de terminación del contrato establecidas en los artículos 159 y 160 no ha sido acreditada, de conformidad a lo dispuesto en este artículo, se entenderá que el término del contrato se ha producido por alguna de las causales señaladas en el artículo 161, en la fecha en que se invocó la causal, y habrá derecho a los incrementos legales que corresponda en conformidad a lo dispuesto en los incisos anteriores.*

*El plazo contemplado en el inciso primero se suspenderá cuando, dentro de éste, el trabajador interponga un reclamo por cualquiera de las causales indicadas, ante la Inspección del Trabajo respectiva. Dicho plazo seguirá corriendo una vez concluido este trámite ante dicha Inspección. No obstante lo anterior, en ningún caso podrá recurrirse al tribunal transcurridos noventa días hábiles desde la separación del trabajador”.*

Que tal como se advierte en dicha normativa, ante la presencia de un despido injustificado, sólo proceden las indemnizaciones



correspondientes a la indemnización sustitutiva del aviso previo; y la indemnización por años de servicio; unido al recargo legal correspondiente, que en este caso es del 30% de la indemnización por años de servicio.

De esta forma, al no contemplarse en la normativa legal la procedencia de la indemnización por daño moral ante un despido injustificado, este tribunal rechazará tal pretensión.

**UNDECIMO:** Valoración de la prueba, y prueba no considerada.

Que este tribunal ha valorado la prueba rendida conforme a las reglas de la sana crítica, expresando las razones jurídicas y las simplemente lógicas, científicas, técnicas o de experiencia, en cuya virtud les asigne valor o las desestime.

Adeas, este tribnal no ha considerado, atenbdia la entidad de las restantes probanzas rendidas, las probanzas consistentes en Copia de Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de Santa Isabel Administradora S.A.; Copia de Código de Ética del grupo de empresas Cencosud, aplicable a la empresa; copia de contrato de trabajo, de fecha 11/06/2003, y copia de liquidación de remuneraciones de noviembre de 2019, correspondientes a doña Reineri Olguín Díaz, como Operadora de Cajas; y la exhibición de documentos consistentes en Liquidación de remuneraciones de la actual jefa de local ubicado en Avenida Providencia 2178, doña Reineiri Olguín Díaz, Rut N°13499886-5, de los meses de septiembre, octubre, noviembre y diciembre.

Por estas consideraciones y visto además, lo dispuesto en los artículos 1, 2, 7, 9, 10, 161 inciso primero, 162, 163, 167, 168, 169,



446 y siguientes, 454, 456, 457, 459, y 485 y siguientes del Código del Trabajo; y 19 N° 1 y 2 de la Constitución Política de la República, **SE DECLARA:**

- I. Que **SE RECHAZA** la denuncia por tutela laboral por vulneración y lesión a su derecho a la integridad psíquica interpuesta por la trabajadora doña **ROSA ELIZABETH TRAIPI SAAVEDRA**, RUN 10.851.868-5, en contra de su ex empleador **SANTA ISABEL ADMINISTRADORA S.A**, RUT 76.062.794-1, representada legalmente en virtud de lo dispuesto por el artículo 4 inciso 1° del Código del Trabajo por su representante legal, don **Ricardo González Novoa**, por las razones indicadas en el Considerando Décimo de la presente sentencia.
- II. Que **SE RECHAZA** la acción conjunta de indemnización por daño moral, interpuesta por la trabajadora doña **ROSA ELIZABETH TRAIPI SAAVEDRA**, RUN 10.851.868-5, en contra de su ex empleador **SANTA ISABEL ADMINISTRADORA S.A**, RUT 76.062.794-1, representada legalmente en virtud de lo dispuesto por el artículo 4 inciso 1° del Código del Trabajo por su representante legal, don **Ricardo González Novoa**, por las razones indicadas en el Considerando Décimo de la presente sentencia.
- III. Que **SE ACOGE** la acción subsidiaria de despido injustificado interpuesta por la trabajadora doña **ROSA ELIZABETH TRAIPI SAAVEDRA**, RUN 10.851.868-5, en contra de su ex empleador **SANTA ISABEL ADMINISTRADORA S.A**, RUT 76.062.794-1, representada



legalmente en virtud de lo dispuesto por el artículo 4 inciso 1° del Código del Trabajo por su representante legal, don **Ricardo González Novoa**, por las razones indicadas en el Considerando Décimo de la presente sentencia, y se condena a la demandada al pago de las siguientes prestaciones:

- indemnización sustitutiva del aviso previo, por la suma de **\$884.729 pesos.-**
- indemnización por años de servicio, por la suma de **\$9.732.019 pesos.-**
- recargo legal del 30% de la indemnización por años de servicio, por la suma de **\$2.919.605 pesos.-**

IV. Que **SE ACOGE** la excepción de pago interpuesta por la demandada **SANTA ISABEL ADMINISTRADORA S.A.**, RUT 76.062.794-1, representada legalmente en virtud de lo dispuesto por el artículo 4 inciso 1° del Código del Trabajo por su representante legal, don **Ricardo González Novoa**, por las razones indicadas en el Considerando Décimo de la presente sentencia, por los siguientes conceptos, y hasta por los siguientes montos:

- **\$9.732.019 pesos**, por indemnización por años de servicio;
- **\$884.729 pesos**, por indemnización sustitutiva del aviso previo.

V. Que conforme lo dispone el artículo 445 del Código del Trabajo y, atendido lo señalado en el artículo 144 del Código de Procedimiento Civil, no se condena a la



demandada al pago de las costas, al no haber sido completamente vencida.

- VI. Que la suma antes indicada devengará reajustes e intereses, conforme lo disponen los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.
- VII. Ejecutoriada que esté la presente sentencia, cúmplase con lo dispuesto en ella, dentro de quinto día. En caso contrario, certifíquese dicha circunstancia y pasen los antecedentes al Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional de Santiago, para su ejecución.
- VIII. Devuélvanse los documentos, previo registro.
- IX. Atendida la discrepancia existente ente la fecha de notificación de sentencia indicada en audiencia de juicio, y la fecha en que materialmente se incorpora esta sentencia al sistema computacional, para todos los efectos, téngase por notificada esta sentencia en la fecha indicada en la audiencia de juicio, a saber, con fecha sábado 14 de noviembre de 2020.

Regístrese y archívese en su oportunidad.

**RIT: T – 1953 - 2019**

**RUC: 19 – 4 – 0232594 - 4**

Dictada por don **RAMÓN DANILO BARRÍA CÁRCAMO**, Juez Titular del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.



