En Temuco, a dieciséis de agosto de dos mil veinticinco.

VISTO, OIDO Y TENIENDO PRESENTE:

PRIMERO: Que en estos autos Rit T-112-2025 comparece [redacted], Abogado, RUT [redacted], y [redacted], Abogada, RUT [redacted], en representación de doña [redacted], cesante, RUT [redacted], todos con domicilio para estos efectos en [redacted], ciudad de Temuco quien interpone denuncia de vulneración de derechos fundamentales en procedimiento de tutela laboral, y cobro de prestaciones laborales, conforme a lo dispuesto en los artículos 485 y siguientes del Código del Trabajo, en contra de la empresa [redacted], Rut [redacted], del giro de su denominación, representada legalmente por don Ángelo Iván [redacted], ignoró profesión u oficio, o quien le subrogue o represente en conformidad a lo dispuesto en el Artículo 4° del Código del Trabajo, ambos con domicilio en [redacted], comuna de Temuco, en razón de los siguientes argumentos y raciocinios fácticos y de derecho que a continuación paso a exponer:

I.- RELACIÓN CIRCUNSTANCIADA DE LOS HECHOS:

A.- ANTECEDENTES DEL INICIO Y DESARROLLO DE LA RELACIÓN LABORAL.

1.- Que nuestra representada ingresó a prestar servicios personales, bajo subordinación y dependencia, para su ex-empleadora la empresa [redacted] el día 18 de Junio 2013.

2.- Las labores por las cuales fue contratado, consistían en las de SUPERVISOR TESORERÍA.

3.- En relación a la jornada de trabajo era de 45 horas semanales.

4.- La remuneración mensual era la suma de $798.397, esto en conformidad a lo prescrito en el Artículo 172 del Código del Trabajo.

5.- Para los efectos de seguridad social, nuestro mandante declara encontrarme afiliado a la [redacted], AFC CHILE y FONASA .

6.- QUE [redacted] FECHA 05 DE FEBRERO DE 2025, NUESTRA REPRESENTADA FUE DESPEDIDA POR SU EX – EMPLEADOR, MEDIANTE CARTA DE DESPIDO, DEL SIGUIENTE TENOR: (adjunta una imagen donde se ve íntegramente la carta de despido enviada a la trabajadora)

Es importante señalar que doña [redacted] con fecha 24 de Febrero de 2025 SUSCRIBIÓ FINIQUITO LABORAL [redacted] RESERVA DE DERECHOS en los siguientes términos: "Me reservo el derecho a demandar por despido injustificado, diferencias mes de aviso, diferencias indemnización por años de servicios, diferencias vacaciones, descuento indebido seguro de cesantía (AFC) y tutela laboral con ocasión del despido.

Los argumentos que explican que el despido de doña [redacted] Sepúlveda es injustificado se expondrán de manera más pormenorizada cuando nos refiramos a la acción subsidiaria por despido injustificado. Sin embargo, previamente es posible exponer que no es efectivo lo señalado por la demandada en la carta de despido, no configurándose la causal de despido invocada por la demandada para proceder a la desvinculación de nuestra representada, en consecuencia, no es efectivo que haya existido la causal de necesidades de empresa, según lo alega la demandada.

7.- HECHOS RELACIONADOS [redacted] LA DENUNCIA DE VULNERACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES: EL REAL MOTIVO DEL DESPIDO DE NUESTRA REPRESENTADASE DEBE A REPRESALIAS DE SU EX –EMPLEADOR, POR EL HECHO DE HABER SIDO TESTIGO de una ex –trabajadora el día 16 de Octubre de 2024 en juicio seguido contra la denunciada la empresa [redacted] causa RIT T-189-2024 caratulado [redacted]" del Juzgado del Trabajo de Temuco Se vulnero por la denunciada en consecuencia la garantía fundamental INDEMNIDAD DEL ARTÍCULO 485 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO, ASÍ COMO TAMBIÉN LA GARANTÍA DEL ARTICULO 2° [redacted] RELACIÓN AL 485 INCISO 2° DEL MISMO TEXTO LEGAL, ESTO ES, EL PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN LABORAL, y es por este motivo que se interpone esta DENUNCIA DE VULNERACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES.

Otro antecedente o indicio relevante en que se sustenta esta denuncia de vulneración de derechos fundamentales es que en el periodo o época en que

fue despedido nuestra representada, FUE EL ÚNICO DESPIDO en la empresa por la causal Necesidades de la empresa; y sin embargo tratándose de la causal del Artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo "NECESIDADES DE LA EMPRESA" , e invocando la denunciada como fundamento en la carta de despido un proceso de transformación operacional y una necesidad de reorganizar y racionalización la dotación de trabajadores de la empresa, no puede ser la única despedida doña [redacted].

RESULTA EVIDENTE QUE EL REAL MOTIVO DEL DESPIDO DE NUESTRA REPRESENTADA, DOÑA [redacted], obedece principalmente A REPRESALIAS DE SU EX –EMPLEADOR, POR EL HECHO DE HABER SIDO TESTIGO de una ex –trabajadora el día 16 de Octubre de 2024 en juicio seguido contra la denunciada la empresa [redacted] causa RIT T-189-2024 caratulado [redacted]" del Juzgado del Trabajo de Temuco. y a DISCRIMINACIÓN LABORAL, esto es, un trato desigual respecto de los demás trabajadores de la empresa por ser testigo en juicio seguido contra la demandada, existiendo un trato no igualitario, distinción y exclusión respecto a su persona; Además se ha conculcado por la demandada la garantía del Artículo 19 N° 1 inciso 1° de la Constitución Política de la República.

Se vulnero por la denunciada en consecuencia la garantía fundamental INDEMNIDAD DEL ARTÍCULO 485 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO, ASÍ COMO TAMBIÉN LA GARANTÍA DEL ARTICULO 2° [redacted] RELACIÓN AL 485 INCISO 2° DEL MISMO TEXTO LEGAL, ESTO ES, EL PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN LABORAL, y es por este motivo que se interpone esta DENUNCIA DE VULNERACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES.

ES EVIDENTE, QUE EL DESPIDO DE LA SEÑORA [redacted] ES COINCIDENTE [redacted] EL HECHO DE HABER SIDO TESTIGO EN JUICIO LABORAL CONTRA LA DEMANDADA, Y POR ENDE EXISTE VULNERACIÓN AL ARTÍCULO 489 Y 485 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO. ARTICULO 485 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO QUE PRESCRIBE: "El procedimiento contenido en este Párrafo se aplicará respecto de las cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de las normas laborales, que afecten los derechos fundamentales de los trabajadores, entendiéndose por éstos los consagrados en la Constitución Política de la

República en su artículo 19, números 1º, inciso primero, siempre que su vulneración sea consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral, 4º, 5º, en lo relativo a la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada, 6º, inciso primero, 12º, inciso primero, y 16º, en lo relativo a la libertad de trabajo, al derecho a su libre elección y a lo establecido en su inciso cuarto, cuando aquellos derechos resulten lesionados en el ejercicio de las facultades del empleador. También se aplicará este procedimiento para conocer de los actos discriminatorios a que se refiere el artículo 2° de este Código, con excepción de los contemplados en su inciso sexto. Se entenderá que los derechos y garantías a que se refieren los incisos anteriores resultan lesionados cuando el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador limita el pleno ejercicio de aquéllas sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial. En igual sentido se entenderán las represalias ejercidas en contra de trabajadores por la interposición de denuncias o por el ejercicio de acciones judiciales, POR SU PARTICIPACIÓN EN ELLAS COMO TESTIGO O HABER SIDO OFRECIDOS EN TAL CALIDAD, o bien como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo. Interpuesta la acción de protección a que se refiere el artículo 20 de la Constitución Política, en los casos que proceda, no se podrá efectuar una denuncia de conformidad a las normas de este Párrafo, que se refiera a los mismos hechos."

A mayor abundamiento, es necesario tener presente que, a fin de establecer la existencia de una represalia por parte de un empleador, la correcta interpretación de la garantía de indemnidad NO DEBE ESTAR CIRCUNSCRITA SÓLO A LAS HIPOTESIS CONSIGNADAS artículo 485 inciso 3°, sino que debe ser interpretada debe ser interpretada en sentido amplio extendiéndola a otras situaciones adicionales.

En este sentido Corte Suprema, causa [redacted]. Unificaciones de jurisprudencia, al pronunciarse acerca de la correcta interpretación de la GARANTÍA DE INDEMNIDAD establecida en el artículo 485 inciso 3 del Código del Trabajo determina lo siguiente: "SEGUNDO: (…) la garantía de indemnidad debe entenderse en sentido amplio, pues no sólo ampara al trabajador que de manera directa ejerza acciones judiciales contra el empleador o que recurra ante la autoridad administrativa, sino también a los que indirectamente son objeto de represalias, como ocurre, por ejemplo, en el caso en que un trabajador atestigüe a favor de otro en contra del mismo empleador

o defienda explícitamente los derechos de otros trabajadores involucrados, ya que entender la situación de otra forma sería limitar la protección a casos mínimos y previsibles, agregando que la garantía de indemnidad se vincula con otros derechos fundamentales, a saber, el derecho a la tutela efectiva y a la no discriminación lo que implica dar un sentido amplio a la cobertura que conceda la garantía contenida en el inciso 3° del artículo 485 del Código del Trabajo, de lo contrario se afecta su contenido esencial y eficacia."

De acuerdo a doctrina laboral, la importancia de la garantía de indemnidad, es que a través de su consagración legal se pretende asegurar una real eficacia en la protección de los derechos, impidiendo, por una parte, que el trabajador renuncie a éstos por las posibles represalias que pudieran sufrir por parte del empleador, o bien, que los derechos que le reconoce nuestro ordenamiento jurídico prescriban sin ser ejercidos.

El legislador protege al trabajador en el entendido de que la consagración de derechos laborales mínimos e irrenunciables no es suficiente para lograr una tutela adecuada del trabajador, ya que su posición de subordinación y su falta de poder frente al empleador, impiden que pueda exigir sus derechos sin quedar sujeto a represalias posteriores, garantizándose con ello que los trabajadores afectados en sus derechos puedan recurrir a las instancias competentes a fin de lograr su debida protección sin verse expuestos a eventuales represalias por parte de sus empleadores.

Más aún, se ha dicho por el autor José Luis Ugarte que la indemnidad es una garantía clave para la eficacia del Derecho del Trabajo, y en ese sentido, su justificación no sólo deriva del derecho fundamental de tutela judicial efectiva, sino del rol que el propio Estado ha definido para sí mismo y sus órganos, incluyendo a la judicatura, como lo ordena el artículo 2 del Código del Trabajo: "corresponde al Estado amparar al trabajador en su derecho a elegir libremente su trabajo y velar por el cumplimiento de las normas que regulan la prestación de los servicios". Por otro lado, la demandada de autos al proceder al despido del Sr. [redacted] también ha infringido la GARANTIA CONSTITUCIONAL ESTABLECIDA EN EL ARTÍCULO 2° [redacted] RELACIÓN AL ARTÍCULO 485 INCISO 2°, AMBOS DEL CÓDIGO DEL TRABAJO, ESTO ES EL PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN LABORAL que protege y asegura a todo trabajador el derecho a no ser víctima de una discriminación arbitraria, entendiéndose por tal toda distinción, exclusión o restricción que carezca de JUSTIFICACIÓN RAZONABLE,

efectuada por agentes del Estado o particulares, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República o en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, en particular cuando se funden en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad".

ACERCA DE LOS INDICIOS:

En materia probatoria, el artículo 493 del Código del Trabajo señala que: "Cuando de los antecedentes aportados por la parte denunciante resulten indicios suficientes de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales, corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de las medidas Adoptadas y su de proporcionalidad". Que según la norma transcrita y en relación a lo establecido en el artículo 485 inciso 3° del mismo cuerpo legal, tratándose la garantía de indemnidad o de una especie de fuero que protege al trabajador que, en el ejercicio de su derecho, recurre ante el órgano administrativo o judicial, de posibles represalias ejercidas por el empleador.

La concurrencia de las circunstancias señaladas por el legislador en la norma citada, constituyen prueba suficiente de haberse producido la vulneración de derechos:

a) Participación de un trabajador como testigo o haber sido ofrecido en tal calidad como consecuencia de una acción fiscalizadora de parte de la Asociación Chilena de Seguridad;

b) Represalias por parte del empleador. El legislador atendiendo el carácter de denuncia de vulneración de derechos, la simplicidad que debe conllevar la presente acción y la evidente dificultad en general de probar una vulneración de derechos, ha impuesto la obligación al denunciante de acompañar los antecedentes suficientes y de probar aquellos hechos de los cuales es posible desprender que la vulneración denunciada efectivamente se ha producido, que no son otros, que aquellos que permitan generar en el Juzgador una duda razonable en torno a la existencia de la lesión de derechos fundamentales.

La Convención Americana sobre Derechos Humanos, denominada PACTO DE SAN JOSÉ DE COSTA RICA, suscrita y ratificada por nuestro país y publicada en el Diario oficial, con fecha 05 de enero de 1991, señala en su artículo 25 denominado "PROTECCIÓN JUDICIAL", la obligación de los Estados partes de otorgar a sus ciudadanos, tutela judicial, contra las violaciones a sus derechos fundamentales.

Al respecto la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha señalado: ". . . la obligación positiva del Estado de conceder a todas las personas bajo su jurisdicción un recurso judicial efectivo contra actos violatorios de sus derechos fundamentales... no sólo respecto de los derechos contenidos en la Convención, sino también de aquéllos que estén reconocidos por la Constitución o por la ley.... La garantía de un recurso efectivo constituye uno de los pilares básicos, no sólo de la Convención Americana, sino del propio Estado de Derecho en una sociedad democrática en el sentido de la Convención".

Por otra parte, la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el Trabajo, del año 1998, señala que todos los Estados Miembros de la OIT, aun cuando no hayan ratificado los convenios pertinentes, tienen un compromiso que se deriva de su mera pertenencia a tal organización de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad a la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales.

SE DEMANDAN DIFERENCIAS DE INDEMNIZACIÓN POR AÑOS DE SERVICIOS, DIFERENCIAS DDE INDEMNIZACIÓN SUSTITUTIVA DE AVISO PREVIO.

Considerando las liquidaciones de remuneraciones de los meses de Noviembre 2024, Diciembre de 2024 y Enero de 2025 la última remuneración del trabajador en conformidad al Artículo 172 del Código del Trabajo es la suma de $798.397 y no la suma de $653.700 que consideró la demandada como base se calculó para determinar las indemnizaciones por años de servicios, de aviso previo y feriado legal y proporcional.

Teniendo en consideración lo señalado se demandan las siguientes diferencias:

a.- Diferencias de indemnización sustitutiva de aviso previo la suma de $144.697. Ya que el monto de indemnización sustitutiva de aviso previo

corresponde a $798.397 y no a $653.700 como indica la demandada en la carta de despido y finiquito laboral suscrito con reserva de derechos.

b.- Diferencias de indemnización por años de servicios la suma de $1.591.667. Ya que el monto de indemnización sustitutiva de aviso previo corresponde a $8.782.367 y no a $7.190.700 como indica la demandada en la carta de despido y finiquito laboral suscrito con reserva de derechos.

Es importante señalar a US., que a la demandante se le pagaba un concepto en la remuneración como "horas extra" sin embargo estas sumas de dinero se le pagaban en forma permanente, habitual y no en forma esporádica por alguna contingencia o necesidad ocasional de la empresa a nuestra representada, por lo tanto dichas sumas deben considerarse en la remuneración como base de cálculo de las indemnizaciones por años de servicios conforme lo dispone el artículo 172 del código del trabajo.

EN ESTE SENTIDO UNIFICACIÓN DE JURISPRUDENCIA CAUSA [redacted] RESPECTO AL DESCUENTO INDEBIDO DEL SEGURO DE CESANTÍA: Que hoy en día ya es una tendencia consolidada en nuestro Máximo Tribunal a partir de la sentencia dictada en recurso de Unificación de Jurisprudencia en causa [redacted] del 03 de Agosto de 2022 que la declaración del despido como injustificado priva de base la aplicación del inciso 2° del Artículo 13 de la Ley 19.728, ya que si el Juez declara el despido como injustificado no se satisface la condición del citado Artículo 13 cuál es que el contrato efectivamente termine por las causales del Artículo 161 del Código.

Siendo en consecuencia CONDITIÓ SINE QUA NON para que opere o proceda el descuento que efectivamente se configure la causal de despido, entender lo contrario constituiría un incentivo perverso, ya que significaría que el empleador aun habiendo aplicado erróneamente la causal de despido estaría autorizado para efectuar el descuento y se estaría aprovechando de su propia negligencia, propia torpeza o propio dolo haciendo alusión al principio de derecho "NEMO AUDITUR".

A mayor abundamiento citando una jurisprudencia reciente de la Excelentísima Corte Suprema sobre un recurso de Unificación de Jurisprudencia causa ROL 40.387-2022 de fecha 13 de Enero de 2023 al fundamentar la improcedencia del descuento por concepto de AFC y que corresponde la devolución al trabajador señala lo siguiente transcribo

considerandos quinto y sexto. “Quinto: Que las sentencias reseñada en el considerando precedente dan cuenta que, en algún momento existieron distintas interpretaciones respecto de la materia indicada, la que se encuentra unificada desde hace algún tiempo por esta Corte, a partir de la sentencia dictada en la causa [redacted], de 3 de agosto de 2022, sosteniéndose sin variación que una condición sine qua non para que opere el descuento de que se trata, es que el contrato de trabajo haya terminado efectivamente por las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo, lo que se ve corroborado por su artículo 168, letra a), de manera que si la sentencia declara injustificado el despido priva de base a la aplicación del inciso segundo del artículo 13 de la Ley N° 19.728, pues tanto la indemnización por años de servicio como la imputación de la parte del saldo de la cuenta individual por cesantía, constituyen un efecto que emana de la exoneración prevista en el artículo 161 del Código del Trabajo. En consecuencia, si el término del contrato por necesidades de la empresa fue considerado injustificado por el tribunal, simplemente no se satisface la condición, en la medida que el despido no tuvo por fundamento una de las causales que prevé el artículo 13 de la Ley N° 19.728. De esta manera, no aparece que el tema cuya línea jurisprudencial se procura unificar requiera de la aplicación del mecanismo unificador que importa el arbitrio intentado, por lo que será desestimado en esta etapa procesal. Sexto: Que, por lo anteriormente expuesto, debe ser decretada la inadmisibilidad del recurso interpuesto por la parte demandada, puesto que la necesidad de uniformidad de la materia y la disparidad de decisiones respecto de la misma que se proponen como argumento para sostenerlo, no se advierten concurrentes en este caso, estando la Corte autorizada a declarar inadmisible el recurso por la unanimidad de sus miembros. Por estas consideraciones y normas citadas, se declara inadmisible el recurso de unificación de jurisprudencia interpuesto contra la sentencia de diez de junio de dos mil veintidós de la Corte de Apelaciones de Temuco. El ministro señor González (s) si bien tiene una postura diferente sobre la materia de derecho cuya unificación se solicita, en los términos señalados en los votos estampados en sentencias dictadas en causas que se refieren a la misma cuestión, declina incorporarla, teniendo únicamente en consideración que ya se encuentra uniformada por esta Corte en los términos que se infieren de la decisión que precede…”

Por lo argumentos previamente expuestos solicitamos la devolución del descuento AFC realizado por la demandada a nuestra representada en su finiquito laboral firmado con reserva de derechos.

Finalmente en la parte petitoria y previa las citas legales expuestas solicita tener por interpuesta en Procedimiento de Aplicación General esta denuncia por vulneración a las garantías señaladas con ocasión del despido y demanda de cobro de prestaciones laborales, en contra de la ex –empleadora de mi representada la empresa [redacted], ya individualizadas, acogerla a tramitación declarando: Que el despido del que fue víctima nuestra representada es atentatorio DE LA GARANTÍA DE INDEMNIDAD Y NO DISCRIMINACIÓN LABORAL, establecida en los artículos 2°, 485 y 489 del Código del Trabajo en relación con Art. 19 N° 2 de la CPR y el Art. 19 N° 1 del texto Constitucional, ellos como consecuencia de actos ocurridos en la relación de trabajo y en el término de esta [redacted] OCASIÓN DEL DESPIDO, en relación a lo establecido en los artículos 2°, 485 y 489 del Código del Trabajo, condenando a la denunciada al pago de las siguientes prestaciones: condenando a la denunciada al pago de las siguientes prestaciones:

1.- La suma de $2.634.710 por concepto de incremento del 30%, conforme al art. 168 letra a) del Código del Trabajo.

2.- La suma de $$8.782.367 por concepto de indemnización adicional del artículo 489 del Código del Trabajo (11 meses); o la suma que US., determine conforme a su prudencia y mérito del proceso dentro del rango de seis a once meses de remuneración conforme al Artículo 489 del Código del Trabajo.

3.- La suma de $1.866.158 que corresponde a la solicitud de devolución del descuento indebido del aporte empleador al seguro de cesantía AFC.

4.- La suma de $144.697 correspondiente a diferencias de indemnización sustitutiva de aviso previo. Ya que el monto de indemnización sustitutiva de aviso previo corresponde a $798.397 y no a $653.700 como indica erróneamente la demandada en la carta de despido y finiquito laboral suscrito con reserva de derechos.

5.- La suma de $1.591.667 correspondiente a diferencias de indemnización por años de servicios. Ya que el monto de indemnización sustitutiva de aviso previo corresponde a $8.782.367 y no a $7.190.700 como indica la demandada erróneamente en la carta de despido y finiquito laboral suscrito con reserva de derechos.

6.- Lo anterior con los reajustes e intereses de acuerdo a lo señalado en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

7.- Y las costas de la causa. O las sumas e indemnizaciones que US., determine conforme a derecho, su prudencia y mérito del proceso con expresa condenación en costas.

En el primer otrosí de su presentación y bajo el amparo de lo establecido en inciso final del artículo 489 del Código del Trabajo, en subsidio a la acción ejercida en lo principal de esta presentación, vengo en interponer en Procedimiento de Aplicación General, demanda por Despido Injustificado y Cobro de Prestaciones Laborales en contra de la ex –empleadora de mi representado, la empresa [redacted], RUT [redacted], del giro de su denominación, representada legalmente por don Ángelo Iván [redacted], ignoró profesión u oficio, o quien le subrogue o represente en conformidad a lo dispuesto en el Artículo 4° del Código del Trabajo, ambos con domicilio en [redacted], comuna de Temuco. Por motivos de economía procesal y evitar reiteraciones solicito tener por reproducidos los hechos y argumentos expuestos en lo principal de esta presentación atingente a esta demanda por despido injustificado, indebido e improcedente y cobro de prestaciones laborales y además en razón de los siguientes argumentos y raciocinios fácticos y de derecho que a continuación paso a exponer: La terminación de la relación laboral de nuestro representado debe entenderse por US., como un DESPIDO INJUSTIFICADO, INDEBIDO E IMPROCEDENTE por los siguientes motivos: A continuación reproduzco carta de despido:

1.- La fundamentación fáctica de la misiva de despido es insuficiente, genérica , ambigua, ya que no indica hechos precisos y concretos, solo se limita a señalar en términos genéricos como fundamento un proceso de transformación operacional cuya finalidad es agilizar el proceso de desarrollo de nuevos procesos operacionales, auge del comercio electrónico desde la pandemia por COVID-19 que adelantó un proceso de cambio de hábito de los consumo de las personas. La necesidad de reorganizar y racionalizar la dotación nos obliga a prescindir de sus servicios. Expresiones genéricas que no cumplen con los requerimientos del Artículo 162 del Código del Trabajo y por este solo hecho US., debe declarar el despido de nuestra representada como injustificado, indebido e improcedente.

2.- Además NEGAMOS QUE SE CONFIGURE LA CAUSAL DE DESPIDO NECESIDADES DE LA EMPRESA respecto de nuestro representado, los hechos invocados en la carta no son efectivos y además la causal es inexistente, no ajustándose a derecho la desvinculación de nuestro representado, EL DESPIDO DE LA ACTORA NO OBEDECE A CIRCUNSTANCIAS OBJETIVAS (NO A LA MERA VOLUNTAD DEL EMPLEADOR), EXÓGENAS, PERMANENTES Y DE CARÁCTER GRAVE QUE PONEN EN RIESGO LA CONTINUIDAD Y SUBSISTENCIA DE LA EMPRESA, REQUISITOS QUE NO CONCURREN EN LA ESPECIE. De acuerdo al contenido de la carta de despido, el término de la relación laboral no obedece a una circunstancia de carácter económica relativa a una situación deteriorada de la empresa la cual se ve en la obligación de despedir a un trabajador para poder continuar con la operación y asegurar la subsistencia de la empresa, sino más bien es una decisión empresarial con el propósito de maximizar utilidades. Por los motivos expuestos, DEBE DECLARARSE POR US., el despido de doña [redacted], como injustificado, indebido e improcedente.

3.- SE DEMANDAN DIFERENCIAS DE INDEMNIZACIÓN POR AÑOS DE SERVICIOS, DIFERENCIAS DDE INDEMNIZACIÓN SUSTITUTIVA DE AVISO PREVIO Y DE FERIADO LEGAL Y PROPORCIONAL. Considerando las liquidaciones de remuneraciones de los meses de Noviembre 2024, Diciembre de 2024 y Enero de 2025 la última remuneración del trabajador en conformidad al Artículo 172 del Código del Trabajo es la suma de $798.397 y no la suma de $653.700 que consideró la demandada como base se calculó para determinar las indemnizaciones por años de servicios, de aviso previo y feriado legal y proporcional.

Teniendo en consideración lo señalado se demandan las siguientes diferencias:

a.- Diferencias de indemnización sustitutiva de aviso previo la suma de $144.697. Ya que el monto de indemnización sustitutiva de aviso previo corresponde a $798.397 y no a $653.700 como indica la demandada en la carta de despido y finiquito laboral suscrito con reserva de derechos.

b.- Diferencias de indemnización por años de servicios la suma de $1.591.667. Ya que el monto de indemnización sustitutiva de aviso previo corresponde a $8.782.367 y no a $7.190.700 como indica la demandada en la carta de despido y finiquito laboral suscrito con reserva de derechos.

c.- Diferencias de vacaciones: Es importante señalar a US., que a la demandante se le pagaba un concepto en la remuneración como "horas extra" sin embargo estas sumas de dinero se le pagaban en forma permanente, habitual y no en forma esporádica por alguna contingencia o necesidad ocasional de la empresa a nuestra representada, por lo tanto dichas sumas deben considerarse en la remuneración como base de cálculo de las indemnizaciones por años de servicios conforme lo dispone el artículo 172 del código del trabajo.

EN ESTE SENTIDO UNIFICACIÓN DE JURISPRUDENCIA CAUSA [redacted].

4.- RESPECTO AL DESCUENTO INDEBIDO DEL SEGURO DE CESANTÍA: Que hoy en día ya es una tendencia consolidada en nuestro Máximo Tribunal a partir de la sentencia dictada en recurso de Unificación de Jurisprudencia en causa [redacted] del 03 de Agosto de 2022 que la declaración del despido como injustificado priva de base la aplicación del inciso 2° del Artículo 13 de la Ley 19.728, ya que si el Juez declara el despido como injustificado no se satisface la condición del citado Artículo 13 cuál es que el contrato efectivamente termine por las causales del Artículo 161 del Código. Siendo en consecuencia CONDITIÓ SINE QUA NON para que opere o proceda el descuento que efectivamente se configure la causal de despido., entender lo contrario constituiría un incentivo perverso, ya que significaría que el empleador aun habiendo aplicado erróneamente la causal de despido estaría autorizado para efectuar el descuento y se estaría aprovechando de su propia negligencia, propia torpeza o propio dolo haciendo alusión al principio de derecho "NEMO AUDITUR".

A mayor abundamiento citando una jurisprudencia reciente de la Excelentísima Corte Suprema sobre un recurso de Unificación de Jurisprudencia causa ROL 40.387-2022 de fecha 13 de Enero de 2023 al fundamentar la improcedencia del descuento por concepto de AFC y que corresponde la devolución al trabajador señala lo siguiente transcribo considerandos quinto y sexto. "Quinto: Que las sentencias reseñada en el considerando precedente dan cuenta que, en algún momento existieron distintas interpretaciones respecto de la materia indicada, la que se encuentra unificada desde hace algún tiempo por esta Corte, a partir de la sentencia dictada en la causa [redacted], de 3 de agosto de 2022, sosteniéndose sin variación que una condición sine qua non para que opere el descuento de

que se trata, es que el contrato de trabajo haya terminado efectivamente por las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo, lo que se ve corroborado por su artículo 168, letra a), de manera que si la sentencia declara injustificado el despido priva de base a la aplicación del inciso segundo del artículo 13 de la Ley N° 19.728, pues tanto la indemnización por años de servicio como la imputación de la parte del saldo de la cuenta individual por cesantía, constituyen un efecto que emana de la exoneración prevista en el artículo 161 del Código del Trabajo. En consecuencia, si el término del contrato por necesidades de la empresa fue considerado injustificado por el tribunal, simplemente no se satisface la condición, en la medida que el despido no tuvo por fundamento una de las causales que prevé el artículo 13 de la Ley N° 19.728. De esta manera, no aparece que el tema cuya línea jurisprudencial se procura unificar requiera de la aplicación del mecanismo unificador que importa el arbitrio intentado, por lo que será desestimado en esta etapa procesal. Sexto: Que, por lo anteriormente expuesto, debe ser decretada la inadmisibilidad del recurso interpuesto por la parte demandada, puesto que la necesidad de uniformidad de la materia y la disparidad de decisiones respecto de la misma que se proponen como argumento para sostenerlo, no se advierten concurrentes en este caso, estando la Corte autorizada a declarar inadmisible el recurso por la unanimidad de sus miembros. Por estas consideraciones y normas citadas, se declara inadmisible el recurso de unificación de jurisprudencia interpuesto contra la sentencia de diez de junio de dos mil veintidós de la Corte de Apelaciones de Temuco. El ministro señor González (s) si bien tiene una postura diferente sobre la materia de derecho cuya unificación se solicita, en los términos señalados en los votos estampados en sentencias dictadas en causas que se refieren a la misma cuestión, declina incorporarla, teniendo únicamente en consideración que ya se encuentra uniformada por esta Corte en los términos que se infieren de la decisión que precede…"

Por lo argumentos previamente expuestos solicitamos la devolución del descuento AFC realizado por la demandada a nuestra representada en su finiquito laboral firmado con reserva de derechos.

5.- El derecho a reclamar en contra de un despido injustificado: Atendido lo dispuesto en el artículo 168 del Código del Trabajo, el trabajador cuyo contrato termine por aplicación de una o más de las causales establecida en los artículos 159, 160 y 161, y que considere que dicha aplicación es injusta, indebida o improcedente, podrá recurrir al juzgado competente, dentro del

plazo de sesenta días hábiles, contados desde la separación, suspendiéndose el computo de este plazo por el número de días que dure la tramitación de reclamo administrativo ante la Inspección del Trabajo, 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 de los incisos primero o segundo del artículo 163, según correspondiere, aumentada esta última en un 30 %, según lo dispone la letra a) del artículo 168 del Código del Trabajo.

6.- En cuanto a la reajustabilidad, los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo, establecen que las sumas que los empleadores adeudaren a los trabajadores por concepto de remuneraciones, indemnizaciones o cualquier otro, devengadas con motivo de la prestación de servicios y las indemnizaciones a que se refieren los artículos 168, se reajustarán conforme a la variación que experimente el índice de precios del consumidor, entre el mes anterior a aquel en que se puso término al contrato y el que antecede a aquel en que se efectúe el pago. La indemnización así reajustada, devengará el máximo de intereses permitido para operaciones reajustables desde el término del contrato. Resulta procedente que SS., declare injustificado mi despido, condenando a la demandada al pago de las indemnizaciones y prestaciones que señalo a continuación.

En la parte petitoria solicita tener por interpuesta, en forma subsidiaria y en Procedimiento de Aplicación General, demanda por Despido Injustificado y cobro de prestaciones laborales en contra de la ex – empleadora de mi representada, la empresa [redacted] ya individualizada, solicitando se declare: Que el despido de doña [redacted] fue INJUSTIFICADO, INDEBIDO E IMPROCEDENTE, condenado a la demandada al pago de las siguientes prestaciones:

1.- La suma de $2.634.710 por concepto de incremento del 30%, conforme al art. 168 letra a) del Código del Trabajo.

2 La suma de $1.866.158 que corresponde a la solicitud de devolución del descuento indebido del aporte empleador al seguro de cesantía AFC.

3.- La suma de $144.697 correspondiente a diferencias de indemnización sustitutiva de aviso previo. Ya que el monto de indemnización sustitutiva de aviso previo corresponde a $798.397 y no a $653.700 como

indica erróneamente la demandada en la carta de despido y finiquito laboral suscrito con reserva de derechos.

4.- La suma de $1.591.667 correspondiente a diferencias de indemnización por años de servicios. Ya que el monto de indemnización sustitutiva de aviso previo corresponde a $8.782.367 y no a $7.190.700 como indica la demandada erróneamente en la carta de despido y finiquito laboral suscrito con reserva de derechos.

5.- Lo anterior con los reajustes e intereses de acuerdo a lo señalado en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

6.- Y las costas de la causa. O las sumas e indemnizaciones que US., determine conforme a derecho, su prudencia y mérito del proceso con expresa condenación en costas.

SEGUNDO: Que consta de la carpeta digital, la contestación de la demanda por parte de la demandada. En este sentido señala que viene en negar todos los hechos presentados a V.S., en el libelo de la denuncia de tutela, por no ser efectivos, con excepción de aquello que expresamente se reconozca por esta parte denunciada en esta contestación. Los hechos relatados en la denuncia y los cobros intentados solo corresponden a un afán de parte de la denunciante por obtener declaraciones y sumas de dinero que no corresponden, por tal circunstancia y por carecer de fundamento de hecho y de derecho se solicita que la denuncia de tutela sea rechazada completamente por V.S.

Hemos de señalar que cuando se produce la defensa negativa es indispensable resaltar que el efecto que produce es que será el denunciante el que quedará cargado con el peso de la prueba; a él le corresponderá acreditar los extremos fácticos indispensables que sirven de fundamento a su respectiva pretensión, en el caso de marras, los sustentos de hechos de la tutela deberán ser de su cargo por lo que en caso de no desplegar una mínima actividad probatoria esta debe ser desechada en todas sus parte.

En relación a la denuncia de tutela se niegan categóricamente los siguientes hechos:

1. No es efectivo que haya vulneración a la garantía de indemnidad y al principio de no discriminación.

2. No es efectivo que el despido obedezca a un acto de represalia por haber actuado la denunciante como testigo en la causa T-189-2024 tramitada ante el Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco.

3. No es efectivo que la denunciante haya sido la única despedida. 4. No es efectivo que el despido sea injustificado.

III.- HECHOS NO CONTROVERTIDOS.

Para efectos de economía procesal, esta parte no controvertirá los siguientes hechos:

1. Inicio relación laboral: 18 junio 2013.

2. Cargo: supervisor de tesorería.

3. Jornada de trabajo: 45 horas semanales.

IV.- HECHOS FUNDANTES DEL DESPIDO.

Antes que todo, la relación que ligaba a la demandante y mi representado es de índole laboral, la cual comenzó desde el 18 de junio del año 2013 hasta el día 05 de febrero del año 2025, es decir, esta tuvo una duración de 11 años, 5 meses y 14 días.

La jornada de trabajo inicialmente se pactó en 45 horas semanales, la cual después se reajusto a 44 según ordena la ley 21.561.

Para efectos de la remuneración en virtud del art.172 es de $653.700 pesos mensuales.

La causal por la cual se despide a la trabajadora es la de necesidades de la empresa contemplada en el art.161 inc. 1° del Código del Trabajo, fundándose en los siguientes términos: (adjunta imagen con la carta de despido enviada)

V.- HECHOS POSTERIORES AL DESPIDO.

No es menester ahondar mucho en este punto, toda vez que siendo la causal de despido la contenida en el art.161 inciso 1°, respecto de la cual se han pagado las indemnizaciones a que se hace referencia en la carta de despido citada en el capítulo anterior de esta contestación. Ergo, siendo nuestra teoría del caso que no ha existido en el caso de marras vulneración alguna de derechos fundamentales y que además el despido es justificado, no se ha infringido norma alguna ya que a la trabajadora se le pagaron las



indemnizaciones que en derecho corresponden con los descuentos legales que permite la ley laboral.

VI.- EN CUANTO A LOS INDICIOS ALEGADOS. –

Según se ha referido en la síntesis de la denuncia, esta parte puede identificar los siguientes indicios:

• PRIMER INDICIO: Aduce como primer indicio el hecho que la denunciante participo como testigo en favor de una trabajadora (no menciona que trabajadora) en causa rol T-189-2024 llevada ante el Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco.

• SEGUNDO INDICIO: al tiempo del despido la denunciante fue la única despedida por la causal de necesidades de la empresa.

• TERCER INDICIO: el despido es injustificado. Reiteramos que el despido no obedece a actos de persecución ni hostigamiento por parte del empleador a la trabajadora, por lo que será de cargo del demandante probar su afirmación. Respecto al segundo indicio no es efectivo que la denunciante haya sido la única despedida, por lo que corresponderá a la contraria probar esa situación.

Relativo al tercer indicio, no es efectivo que el despido sea injustificado.

VII.- EL DERECHO.

Desde el año 2001, el legislador chileno enmendó el marco legal contemplando expresamente la ciudadanía en la empresa.

La primera ley sobre la materia fue la ley 19.759, de ese año, que modificó el Código del Trabajo reconociendo el límite que las garantías constitucionales constituyen respecto de las facultades del empleador, en especial cuando se pudiera afectar la intimidad, la vida privada y la honra de los trabajadores.

Este procedimiento, según lo señalado en el artículo 485 del Código del Trabajo se aplica cuando exista vulneración de los derechos constitucionales contemplados en el art. 19 números 1°, 4°, 5°, 6° inciso primero, 12° inciso primero y 16° en lo relativo a la liberta de trabajo.

En el caso de marras se alega que existe vulneración al principio de indemnidad contenido en el art. 485 del Código del Trabajo y al principio de

no discriminación contenido en el art. 485 en relación al art.2 del Código del Trabajo.

Respecto al principio de no discriminación refiere el art.485 inc.2° "También se aplicará este procedimiento para conocer de los actos discriminatorios a que se refiere el artículo 2° de este Código, con excepción de los contemplados en su inciso sexto".

En ese orden de cosas, no se aprecia en el libelo que contiene la denuncia como se vulnera el principio de no discriminación, es más, su fundamentación obedece a que ha existido vulneración a la garantía de indemnidad y no al principio de no discriminación, por lo que su afirmación relativa a que ha existido vulneración al principio de no discriminación descansa en antecedentes febles que no dan pábulo siquiera a intuir que se ha vulnerado tal principio.

Respecto a la lesión a la garantía de indemnidad refiere el art.485 inc.3° "Se entenderá que los derechos y garantías a que se refieren los incisos anteriores resultan lesionados cuando el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador limita el pleno ejercicio de aquéllas sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial. En igual sentido se entenderán las represalias ejercidas en contra de trabajadores por la interposición de denuncias o por el ejercicio de acciones judiciales, por su participación en ellas como testigo o haber sido ofrecidos en tal calidad, o bien como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo". (lo destacado es nuestro).

Respecto a la norma citada, solo reiterar que el despido solo obedece a un proceso de reforma que sufre la empresa, ergo, no es efectivo que existan represalias por parte de mi representado.

VIII.- IMPROCEDENCIA DE LAS PRESTACIONES QUE SE RECLAMAN.

Por todas las razones y argumentos esgrimidos precedentemente, es improcedente que se declare:

1. Que el despido es atentatorio de la garantía de indemnidad o que infrinja el principio de no discriminación.

2. La suma de $2.634.710 por concepto de incremento del 30%, conforme al art. 168 letra a) del Código del Trabajo.

3. La suma de $$8.782.367 por concepto de indemnización adicional del artículo 489 del Código del Trabajo (11 meses); o la suma que US., determine conforme a su prudencia y mérito del proceso dentro del rango de seis a once meses de remuneración conforme al Artículo 489 del Código del Trabajo.

4. La suma de $1.866.158 que corresponde a la solicitud de devolución del descuento indebido del aporte empleador al seguro de cesantía AFC.

5. La suma de $144.697 correspondiente a diferencias de indemnización sustitutiva de aviso previo.

6. La suma de $1.591.667 correspondiente a diferencias de indemnización por años de servicios.

En la parte petitoria y previa las citas pide tener por contestada la Denuncia de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido y cobro de otras prestaciones laborales intentada por doña [redacted] en contra de mi representada, en los términos expuestos en el cuerpo de este escrito, y rechazarla en todas sus partes, con expresa condenación en costas, declarando:

1. Que se rechaza la denuncia de tutela de autos;

2. Que la denunciada no ha vulnerado los derechos fundamentales ni ha actuado en forma discriminatoria en ningún sentido en contra de la denunciante de autos con ocasión del despido, rechazándose completamente la denuncia impetrada;

3. Que se rechazan todas las peticiones de indemnizaciones tanto las principales como subsidiarias, sea por tutela o por el término del contrato, solicitadas por la denunciante de autos;

4. Que no se condena al pago de reajustes, intereses y las costas de la causa a la denunciada.

5. Que se condena en costas a la denunciante.

En la misma presentación, en otrosí contesta la demanda subsidiaria por despido improcedente y cobro de prestaciones laborales por doña [redacted] en contra de mi representado, solicitando desde ya su total y completo rechazo, con expresa condena en costas, en atención a los antecedentes de hecho y de derecho que se pasarán a exponer:

I.- HECHOS Por economía procesal, doy por reproducidos los hechos vertidos en lo principal de esta presentación, en especial, lo referente en el capítulo I, III, IV y V de lo principal de esta contestación, esto es, en cuanto al inicio y termino de la relación laboral, canon de remuneración y jornada de trabajo.

En cuanto a los antecedentes de la carta de despido y los tramites posteriores al despido también doy por reproducidas las alegaciones hechas en lo principal de esta presentación.

II.- EN CUANTO A LA CAUSAL INVOCADA.

En cuanto a la causal invocada, me remito a lo referido en el capitulo IV de lo principal de la contestación, esto en cuanto a los fundamentos del art.161 N°1 del Código del Trabajo, referente a las necesidades de la empresa.

III.- EN CUANTO A LA IMPROCEDENCIA DE LAS PRESTACIONES QUE PIDE LA DEMANDANTE.

Por todas las razones y argumentos esgrimidos precedentemente, es improcedente que se declare:

1. La suma de $2.634.710 por concepto de incremento del 30%, conforme al art. 168 letra a) del Código del Trabajo.

2. La suma de $1.866.158 que corresponde a la solicitud de devolución del descuento indebido del aporte empleador al seguro de cesantía AFC.

3. La suma de $144.697 correspondiente a diferencias de indemnización sustitutiva de aviso previo.

4. La suma de $1.591.667 correspondiente a diferencias de indemnización por años de servicios.

Finalmente en la parte petitoria solicita tener por contestada demanda subsidiaria, en procedimiento de aplicación general, por despido improcedente y cobro de prestaciones laborales intentada por doña [redacted] en contra de mi representada, en los términos expuestos precedentemente, y rechazarla en todas sus partes, con expresa condenación en costas, declarando:

1. Que se rechaza completamente la demanda subsidiaria de autos, por ser un despido procedente en virtud de las casuales de término de contrato invocadas y los antecedentes de hecho que las sustentan;



2. Que no se condena a mi representada a pagar ningún incremento, devoluciones, ni prestaciones laborales señaladas en la demanda subsidiaria;

3. Que se no se condena a mi representada al pago de reajustes, intereses y las costas de la causa;

4. Que se condena en costas a la demandante subsidiaria.

TERCERO: Que, llamadas las partes intervinientes a conciliación, este equivalente jurisdiccional no se produce. HECHOS PACIFICOS: 1.- Existencia de la relación laboral. 2.- Cargo que desempeñaba la denunciante. 3.- Jornada laboral. Acto seguido se fijaron los hechos a probar en el presente juicio laboral: 1.- Efectividad de haber sido vulnerada la trabajadora en sus derechos fundamentales con ocasión del despido, en particular las garantías de indemnidad y a la no discriminación. 2.- Efectividad de haberse producido el despido, en la afirmativa, justificación de la causal invocada por el empleador. 3.- Procedencia de las indemnizaciones y prestaciones solicitadas por la demandante en su libelo y la base de cálculo para esto de acuerdo al artículo 172 del Código del Trabajo.

CUARTO: Que la parte demandante incorporó la siguiente prueba en la audiencia de juicio: documental: 1.- Carta de despido de fecha 5 de Febrero de 2025. 2.- Finiquito laboral de fecha 21 de Febrero de 2025 suscrito con reserva de derechos ante Notario Público con fecha 24 de Febrero de 2025 3.- Acta de audiencia preparatoria de causa RIT T-189-2024, del Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco. CONFESIONAL: Llamado don ÁNGELO IVÁN [redacted] a absolver posiciones y no encontrándose presente se deja para definitiva apercibimiento legal solicitado. TESTIMONIAL: Declaración de doña [redacted], Rut [redacted], soltera, 42 años, vendedora, con domicilio en Pasaje Copérnico N° 01927, sector Amanecer, de la ciudad de Temuco, nacida en Temuco, quien bajo juramento declara: conoce a las partes del juicio, ya que trabajó por diez años en el supermercado, la labor que realizó era cajera durante todo el período, ella ya no trabaja en [redacted] y fue por necesidades de la empresa, además tuvo conflicto con una cliente y el jefe de seguridad no realizó correctamente el procedimiento. Sabe porque está demandando doña [redacted], luego que la despidieron a ella, pasó menos de siete días y la despidieron, después de eso según la carta fue por necesidades de la empresa pero fue por haber tenido un encuentro de mala manera con el jefe de seguridad, después de eso le solicitó a la colega si le podía servir como testigo por ser la única que

le prestó ayuda en ese momento, luego cuando le sirvió de testigo acá mismo, se encuentra con una ex colega en marzo de este año y le cuenta que a [redacted] la habían despedido por haberle servido de testigo a ella, se trata de [redacted] colega de [redacted], supervisora y colega directa de [redacted] en ese momento, se encontró afuera de una reunión de apoderados en el Camilo Henríquez, señalando porque echaron a [redacted] y la razón por su despido. OTRA PRUEBA: 1.- Se tenga a la vista la causa RIT T-189-2024 caratulada [redacted]" del Juzgado del Trabajo de Temuco.

QUINTO: Que la parte demandada incorporó la siguiente prueba en estrados durante la audiencia de juicio: DOCUMENTAL: 1.- Contrato de trabajo de fecha 01 de diciembre de 2022 entre [redacted] y doña [redacted]. 2.- Carta de aviso de termino de contrato de fecha 5 de febrero de 2025. 3.- Comprobante de carta de aviso para terminación del contrato de trabajo de fecha 6 de febrero de 2025. 4.- Finiquito de contrato de trabajo entre las partes firmado el 24 de febrero de 2025, con su respectiva reserva de derechos. 5.- Retirada. 6.- Retirada. Renuncia a prueba confesional y testimonial. Renuncia a tener causa a la vista.

SEXTO: Que la acción de tutela laboral tiene como objetivo esencial dotar a los trabajadores de un mecanismo de defensa de sus derechos ciudadanos, teniendo como supuestos de aplicación conforme lo dispuesto en el artículo 485 el Código del Trabajo: 1.- Que se refiera a cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de la normas laborales; 2.- Que afecte los derechos fundamentales de los trabajadores, siempre que la vulneración sea como consecuencia directa de los actos ocurridos en la relación laboral o a causa o con ocasión del despido y 3.- Que tales derechos resulten lesionados en el ejercicio de las facultades del empleador. En este sentido el inciso 3° de la norma citada preceptúa que los derechos o garantías resguardados resulta lesionados cuando en el ejercicio de las facultades que se confieren al empleador limita su pleno ejerció, sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto de su contenido esencial.

SEPTIMO: Que la denunciante [redacted], sostiene en su libelo, que el real motivo de su despido se debe a represalias de su ex –empleador, por el hecho de haber sido testigo de una ex –trabajadora el día 16 de octubre de 2024 en juicio seguido contra la denunciada la empresa

[redacted] causa rit T-189-2024 caratulado "Cárdenas con [redacted]" del juzgado del trabajo de Temuco se vulnero por la denunciada en consecuencia la garantía fundamental indemnidad del artículo 485 del código del trabajo, así como también la garantía del artículo 2° con relación al 485 inciso 2° del mismo texto legal, esto es, el principio de no discriminación laboral, y es por este motivo que se interpone esta denuncia.

OCTAVO: Que en sede de tutela laboral de derechos fundamentales corresponde a la parte denunciante en primer lugar incorporar medios de prueba sobre la efectividad de los hechos que denuncia, pero con un nivel rebajado en el estándar, esto en tanto solamente se deben incorporar indicios de la vulneración, no prueba completa. Una vez que el demandante haya incorporado estos indicios de lo que denuncia, la carga de la prueba pasa a la parte demandada, la que debe probar, con estándar de prueba completa, o bien que la situación descrita en la demanda no es real, desmintiendo de esta forma los indicios, o bien que sus acciones han sido razonables y/o proporcionadas a contexto de hecho de la relación laboral. Para despejar lo antes razonado, en el presente juicio el denunciante de vulneración de derechos fundamentales incorporó al presente juicio los siguientes documentos:

NOVENO: Que de esta forma se tendrán como hechos de la causa los siguientes: a.- Entre al denunciante [redacted] y la denunciada [redacted] existió una relación laboral de carácter formal desde el día 18 de Junio 2013 hasta la fecha del despido, en virtud de la cual el demandante se comprometió a ejercer funciones como supervisor de tesorería; b.- La remuneración de la actora era la suma de $798.397, esto en conformidad a lo prescrito en el Artículo 172 del Código del Trabajo; y d.- La relación laboral terminó el día 05 de febrero de 2025, oportunidad donde la denunciada envía la carta de despido argumentando como causal la señalada en el artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo "necesidades de la empresa" , e invocando la denunciada como fundamento en la carta de despido un proceso de transformación operacional y una necesidad de reorganizar y racionalización la dotación de trabajadores de la empresa.

DECIMO: Que estando acreditada la existencia de la relación laboral, en consecuencia correspondía a la demandada justificar su causal de término invocada en la carta de despido, los hechos en que se funda, el cumplimiento

de la formalidad del artículo 162 del Código del Trabajo tal como se fijó por este tribunal en la interlocutoria de prueba.

UNDECIMO: Que en relación con esta carga probatoria, de la prueba incorporada por los intervinientes, más el apercibimiento contendido en el artículo 454 N° 3 del Código del Trabajo al no presentarse a la absolución de posiciones el representante legal de la demandada o una persona especialmente mandatada al efecto, sin causa justificada, se deberá dar curso a aquel apercibimiento legal contenido en la norma antes citada, por lo que debe llevar a la necesaria conclusión que el despido de la actora no obedeció a una causa legal, mucho menos se ha acreditado algún hecho constitutivo de alguna causal de caducidad del contrato.

II.- EN CUANTO A LA TUTELA LABORAL POR VULNERACIÓN DE GARANTÍAS CONSTITUCIONALES [redacted] OCASIÓN DEL DESPIDO:

DECIMO SEGUNDO: Que resuelto el tema de la existencia de relación laboral y el término de la misma, cabe abocarse a determinar si el despido de la denunciante doña [redacted] es un acto de represalia que haya vulnerado su garantía de indemnidad.

DECIMO TERCERO: Que a su vez la indemnidad está definida en el Diccionario de la Real Academia Española como "estado o situación de quien está libre de daño o perjuicio" y, en el ámbito laboral, la doctrina la ha definido como: "el derecho a no ser objeto de represalias en el ámbito laboral por el ejercicio de acciones administrativas o judiciales" (UGARTE CATALDO, José Luis, Tutela de derechos fundamentales del trabajador; Editorial Legal Publishing, Santiago 2009, pág. 36.), debiendo entenderse por represalia "la respuesta de castigo o venganza por alguna agresión u ofensa" (CASTRO CASATRO, José Francisco; La garantía o derecho de indemnidad laboral en el sistema jurídico chileno, "Revista Laboral Chilena, abril 2013", pág. 61 y ss.) Este derecho está reconocido en el Código del Trabajo en el artículo 485 inciso tercero y para los efectos de este juicio ha de entenderse por tal: "el derecho de todo trabajador a no ser objeto de sanción ilegítima alguna por parte del empleador como castigo o en venganza del ejercicio, por parte del primero, de acciones judiciales, de haber declarado como testigo o haber sido ofrecido como testigo en una causa o de la labor fiscalizadora de la dirección del trabajo". Se trata de un derecho de suma relevancia para el trabajador, pues siendo sus derechos irrenunciables, conforme lo señala el

artículo 5 inciso segundo del Código del Trabajo, la única manera de hacer efectiva dicha norma es a través del resguardo legal para que el trabajador denuncie o demande su reconocimiento. Si no existiera esta garantía, el precio del reclamo sería el despido y, eventualmente, solo el pago de las indemnizaciones ordinarias correspondientes. En cambio, con lo dispuesto en el artículo 485 inciso tercero, el trabajador se encuentra amparado por una acción especial y que le ofrece mayores beneficios en caso de despido, pues además de las indemnizaciones propias de todo término injustificado, se le otorga la posibilidad de acceso a una indemnización especial, establecida en el artículo 489 del Código del Trabajo, con lo que se encarece el despido e incluso deja afecto al empleador a otras sanciones que lo pueden perjudicar económicamente y dañar la imagen de la empresa.

DECIMO CUARTO: Que la doctrina sostiene que son tres los elementos que configuran este derecho, a saber: a) el ejercicio de acción judicial o la labor fiscalizadora de la dirección del trabajo (debiendo agregarse su declaración como testigo o el ofrecimiento del trabajador en dicha calidad); b) la represalia del empleador (o mejor dicho, una sanción impuesta por el empleador al trabajador, ya que el término represalia hace alusión también el vínculo causal); y c) la conexión causal o vínculo de causalidad (CASTRO CASATRO, José Francisco; op. cit. pág. 61 y ss).

DECIMO QUINTO: Que en relación con el primer requisito, la denunciante sostiene que fue despedida luego que concurriera en calidad de testigo para una ex colega de trabajo doña [redacted] Cárdenas [redacted] en causa Rit T-189-2024 de este mismo tribunal de Letras del Trabajo de Temuco, causa que también se tuvo a la vista en este juicio. La existencia de la denuncia y la concurrencia en calidad de testigo por parte de la demandante se encuentran suficientemente acreditadas con el mérito de la documental acompañada por parte del demandante, además de la testimonial, los que dan cuenta de la existencia de la causa y de su comparecencia en la calidad de testigo en el pleito laboral ya anteriormente aludido.

DECIMO SEXTO: Que en relación con el requisito de la letra b), represalia, y c) vínculo causal, el mérito de la propia declaración de la testigo presentada en esta causa, doña [redacted] Cárdenas [redacted], quien sitúa el despido de la actora como un acto claro de represalia por el sencillo hecho de haberle servido de testigo a ella a su vez en su causa por tutela laboral intentada en contra de la propia denunciada, es un hecho objetivo que este

sentenciador debe ponderar de acuerdo a su mérito y de acuerdo a las reglas de la sana crítica, ya que objetivamente el despido de la actora de esta causa se produjo con fecha posterior a su presentación como testigo en la causa tantas veces mencionada Rit T-189-2024 de este mismo tribunal, tal y como consta a su vez del acta de juicio realizada en esta misma sede laboral, en donde queda de manifiesto la presentación de doña [redacted] como la única testigo que compareció en estrados en aquella etapa procesal con fecha 16 de octubre de 2024, como consta del considerando quinto de dicha sentencia definitiva; obteniendo sentencia favorable la denunciante de tutela con fecha 28 de octubre de 2024. En consecuencia, se trata de una prueba directa que supera con creces el estándar probatorio del artículo 493 del código del trabajo y es suficiente para dar por acreditada la represalia de los empleadores producto de la acción fiscalizadora de la inspección del trabajo, por lo que la tutela también debe acogerse en la forma en que se dirá.

DECIMO SEPTIMO: Que habiéndose acogido la pretensión principal, se hace inoficioso emitir pronunciamiento respecto de la subsidiaria.

Y visto además lo dispuesto en los artículos 1,2, 5, 162, 168, 172, 173, 454 N° 3, 456, 459, 485, 486, 489, 493, 495, todos del Código del Trabajo, se resuelve que:

I.- Que SE ACOGE la acción de tutela por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido deducida por doña [redacted], Rut [redacted], en contra de la empresa [redacted], Rut [redacted], del giro de su denominación, representada legalmente por don Ángelo Iván [redacted], ignoró profesión u oficio, por lo que se condena a la demandada a pagar a la actora, las siguientes prestaciones e indemnizaciones laborales:

1.- La suma de $2.634.710 por concepto de incremento del 30%, conforme al art. 168 letra a) del Código del Trabajo.

2.- La suma de $.4.790.382 por concepto de indemnización adicional del artículo 489 del Código del Trabajo (6 meses).

3.- La suma de $1.866.158 que corresponde a la solicitud de devolución del descuento indebido del aporte empleador al seguro de cesantía AFC.

4.- La suma de $144.697 correspondiente a diferencias de indemnización sustitutiva de aviso previo.

5.- La suma de $1.591.667 correspondiente a diferencias de indemnización por años de servicios.

6.- Lo anterior con los reajustes e intereses de acuerdo a lo señalado en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

II.- Que se condena a las costas de la causa a la denunciada, las que se fijan prudencialmente en la suma de $700.000.-

RIT T-112-2025

RUC: 25-4-0656911-2

DICTADA POR DON [redacted] JUEZ DE LETRAS DEL TRABAJO TITULAR DE LA CIUDAD DE TEMUCO.

RICARDO ERICK LARENAS BUSTOS
Juez
Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco
Dieciséis de agosto de dos mil veinticinco
09:57 UTC-4

A contar del 6 de abril de 2025, la hora visualizada corresponde al horario de invierno establecido en Chile Continental. Para las Regiones de Magallanes y la Antártica Chilena y de Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo sumar una hora, mientras que para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Sala y Gómez restar dos horas. Para más información consulte http://www.horaoficial.cl