

PROCEDIMIENTO : ORDINARIO
MATERIA : DENUNCIA DE TUTELA LABORAL POR VULNERACION DE DERECHOS FUNDAMENTALES CON OCASION DEL DESPIDO ARTICULO 485 INC. 1 Y 489 DEL CODIGO DEL TRABAJO, DERECHO A LA INTEGRIDAD PSIQUICA DE LA PERSONA ARTICULO 19, N° 1; EL RESPETO Y PROTECCIÓN A LA HONRA DE LA PERSONA Y SU FAMILIA ARTICULO 19 N° 4 DE LA CONTITUCION POLITICA DE LA REPUBLICA; DERECHO A LA INVIOABILIDAD DE TODA FORMA DE COMUNICACIÓN PRIVADA ARTÍCULO 19 N° 5 DE CONTITUCION POLITICA DE LA REPUBLICA; LA LIBERTAD DE EXPRESIÓN ARTICULO 19, N° 12 INCISO 1º DE LA CONTITUCION POLITICA DE LA REPUBLICA, DISCRIMINACION ARTÍCULO 2 INCISO 4 DEL CODIGO DEL TRABAJO, DAÑO MORAL, COBRO DE PRESTACIONES E INDEMNIZACIONES LABORALES. EN SUBSIDIO DEMANDA POR DESPIDO INJUSTIFICADO, IMPROCEDENTE Y COBRO DE PRESTACIONES E INDEMNIZACIONES LABORALES

DEMANDANTE : [REDACTED]
RUT : [REDACTED]
DOMICILIO [REDACTED]

ABOGADO PATROCINANTE
APODERADO : [REDACTED]
RUT : [REDACTED]
E-MAIL : [REDACTED]

DEMANDADO : [REDACTED]
RUT : [REDACTED]
REPRESENTANTE : [REDACTED]
RUT : [REDACTED]
DOMICILIO : [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED]
[REDACTED]

CUESTIONES DE COMPETENCIA, CADUCIDAD Y PROCEDIMIENTO

1.- COMPETENCIA: Toda vez que se acciona por tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, cobro de prestaciones e indemnizaciones laborales, la presente demanda se ajusta a las reglas de competencia absoluta debido a la materia contenida en el Art. 415 y 420 del Código del Trabajo, dado que el domicilio del demandado y los servicios se prestaron en la comuna de ANTOFAGASTA, corresponde a los Juzgados de Letras del Trabajo de ANTOFAGASTA.

2.- CADUCIDAD: Respecto de la caducidad de la acción, es del caso manifestar que el termino de los servicios se produjo el día **14/10/2020** y de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 489 inciso segundo del Código del Trabajo, estamos en plazo para deducir demanda por tutela laboral y en subsidio demanda por despido injustificado.

3.- PROCEDIMIENTO APLICABLE: Tomando en consideración lo dispuesto en el art. 485, 489 Y 491 del Código del Trabajo, invoco el Procedimiento de aplicación general.

I.- ANTECEDENTES DE LA RELACIÓN LABORAL.

1) Relación Laboral.

Mi representado comenzó a prestar servicios para el demandado de autos a partir del día 17 de mayo del año 2010, desempeñándose como Operador Mina, labor que desempeñó hasta el día de su desvinculación vulneratoria, esto es el día 14 de octubre de 2020.

2) Naturaleza y condiciones contractuales de los Servicios Prestados.

- a) La naturaleza del contrato de trabajo al momento del despido, era de carácter indefinido
- b) Para efectos indemnizatorios considerando el promedio de las últimas liquidaciones es por la suma de \$3.310.512, la que desde ya solicito a SS. se tenga como base de cálculo según lo estipula el artículo 172 del Código del Trabajo.

II.- RELACION CIRCUNSTANCIADA DE LOS HECHOS QUE CONSTITUYEN LA VULNERACION DENUNCIADA

Como señale, mi representado es despedido con fecha 14 de octubre de 2020, los fundamentos de la carta de despido son los siguientes:

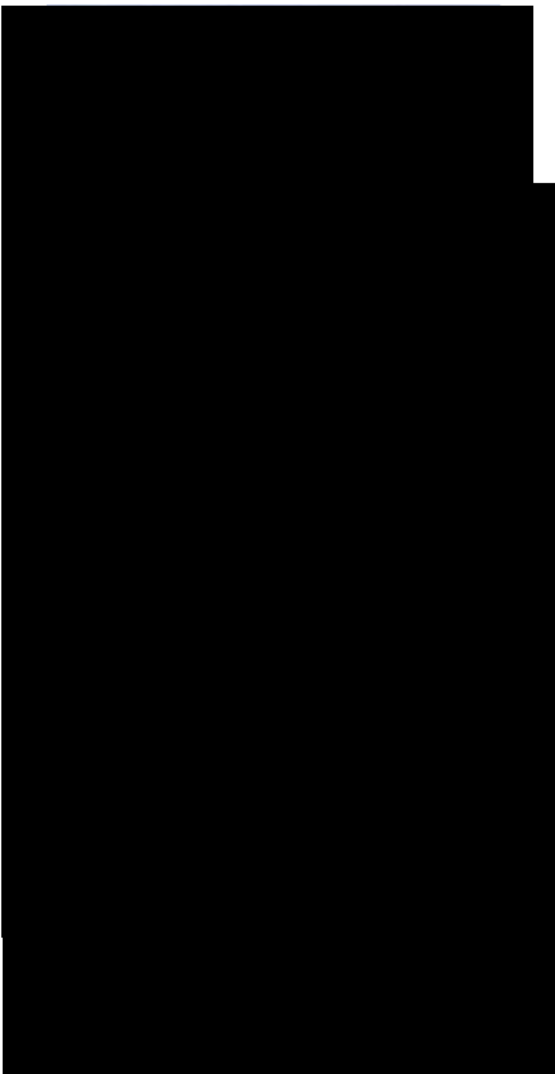
I.-FUNDAMENTOS DE HECHO

1. Con fecha 3 de agosto de 2020, un trabajador de [REDACTED], a través de correo electrónico, a doña [REDACTED], que ocupa el cargo de Specialist investigator, una presentación en power point, que contiene una serie de mensajes del grupo de whatsapp denominado [REDACTED] en el cual participaban 38 trabajadores de la Compañía, incluido usted y 6 mujeres, [REDACTED]

[REDACTED] El mencionado grupo de whatsapp se utiliza para actividades vinculadas a la calidad de trabajadores de [REDACTED], que incluye informar las gestiones necesarias para reservar vuelos en avión, horarios de los vuelos, cambios de habitaciones en [REDACTED], aspectos relacionados con salvoconductos.

2. Culminada la investigación de la presentación en Power Point, el día 15 de septiembre de 2020, se constató lo que mencionaremos a continuación.

3. El día 14 de abril de 2020, [REDACTED] horas en el Grupo de Whatsapp [REDACTED] usted compartió un sticker con expresión indebida y ofensiva para personas creyentes en Dios, tal como lo demuestra la imagen que se comparte a continuación:



Como se puede observar, usted sin un respeto mínimo por sus compañeros de trabajo y personas creyentes en Dios, comparte el sticker individualizado, vulnerando la normativa que regula los deberes de conducta que deben observar los trabajadores

██████████

II. FUNDAMENTOS DE DERECHO

En base a los hechos antes referidos, usted ha cometido una infracción grave a su contrato individual de trabajo y a la normativa que lo integra y complementa, especialmente, a las siguientes normas:

1. El contrato individual de trabajo de fecha 17 de mayo de 2010 suscrito por usted, señala en lo pertinente:

“Ambas partes acuerdan que todas las obligaciones contenidas en el “Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad”, como asimismo las contenidas en la “Guía de Conducta de negocios” ██████████ deberán ser cumplidas por EL TRABAJADOR durante la vigencia del presente contrato. El TRABAJADOR certifica que recibe copia de cada uno y se obliga a adherir, cumplir y aplicar lo indicado en estos documentos, cuyo contenido declara entender, conocer, y aceptar sin reservas ni observaciones.”

2. El reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad de Minera Spence S.A., que dispone en lo pertinente:

“ARTICULO 15: Obligaciones.

Sin perjuicio de las demás obligaciones contenidas en las leyes y reglamentos, en sus contratos de trabajo, en circulares manuales e instrucciones específicas de la Compañía, es obligación de cada Trabajador, lo siguiente:

1. Respetar la dignidad y derechos fundamentales de los compañeros de trabajo y Trabajadores de empresas colaboradoras, y de cualquier persona que labore en la Compañía, promoviendo el respeto mutuo entre todos los integrantes de la organización y de sus colaboradores.
2. Conocer y cumplir, las políticas y estándares del Código de Conducta de Negocios.
(...).

“ARTICULO 16: Prohibiciones:

Sin perjuicio de las demás prohibiciones contenidas en las leyes y reglamentos, en sus contratos de trabajo, en circulares, manuales e instrucciones específicas de la Compañía, queda especialmente prohibido a todo Trabajador lo siguiente: (...).

4. Mantener, preparar o usar cualquier tipo de material ofensivo, como por ejemplo pornografía u ofensas a personas e instituciones, utilizando para ello los bienes, recursos o sistemas computacionales de la compañía.

3. Al Código de Conducta de Negocios, que dispone en lo pertinente:

"Igualdad e inclusión en el lugar de trabajo

(...) Está prohibida la discriminación ilegal contra una persona en función de sus atributos personales ajenos al desempeño laboral, como la raza, identidad de género, expresión de género, orientación sexual, estado intersexual, discapacidad física o mental, estado civil, religión, opinión política, actividad industrial, embarazo, lactancia materna o responsabilidades familiares (...).

Qué esperamos de usted.

Debe demostrar siempre una actitud de inclusión, colaboración y respaldo. Debe estar consciente del impacto que sus acciones pueden tener en los demás y tratar a todos por igual y con respeto".

"Siempre

- *Desafié las conductas excluyentes o discriminatorias, ya sean intencionales o no".*

"Nunca:

- *Se comporte de una manera que sea ofensiva, insultante, intimidante, maliciosa o humillante para los demás, o que se pueda percibir como tal.*
- *Haga bromas o comentarios sobre las características de un individuo, incluida su raza, género étnico, religión, orientación sexual, edad, apariencia física, discapacidad u otro atributo personal*
- *Distribuya ni muestre cualquier material ofensivo, incluidas fotografías o caricaturas inapropiadas.*
- *Discrimine ilegalmente a favor o en contra de alguien en función de sus atributos personales ajenos al desempeño o las capacidades laborales"*

Adicionalmente, usted ha infringido los deberes éticos jurídico del contrato de trabajo, que le exigen actuar de buena fe, respetando los derechos fundamentales de terceras personas y compañeros de trabajo.

A continuación voy a desarrollar como ocurrieron los hechos, para ilustrar a SS. en este despido vulnerador de garantías constitucionales y a la vez discriminatorio.

Como se indicó anteriormente, mi representado ingreso a prestar servicios para la demandada con fecha 17 de mayo del año 2010 con contrato indefinido de operador mina, durante los años que trabajo para [REDACTED] no hubo ningún problema, siempre mantuvo una conducta intachable, no siendo amonestado por escrito ni verbalmente.

Los problemas para mi mandante y sin saberlo, comenzaron el día 14 de abril del presente año 2020, ese día después de finalizada su jornada laboral siendo

aproximadamente las 20:20 hrs. y habiendo terminado su último día de trabajo de 12 horas continuas en jornada excepcional 7x7 del turno día. Al llegar a la puerta de su habitación [REDACTED] se percata que había perdido las llaves de su habitación, en ese momento lo primero que pensó fue ir a la administración de campamento a buscar una copia de dichas llaves, sin embargo, recuerda que tiene una copia en su mochila, mientras buscaba las llaves recibió exactamente a las 20:23 hrs. un mensaje de Whatsapp el cual no miro por estar apurado y ajetreado en la búsqueda de las llaves, ya que debía cambiarse de pieza y esperar hasta el día siguiente para poder tomar el vuelo que lo llevaría a [REDACTED] ciudad en donde se encuentra su domicilio, en un momento al ya estar al interior de la habitación apurado para desocupar rápidamente ésta, se acuerda del mensaje de Whatsapp que le había llegado y lo abre sin darse cuenta si era de un grupo o una persona en particular, ve que su compañero [REDACTED] decía textualmente: *"Quien perdió unas llaves?" "si las buscan las tengo yo"*, a lo que responde a las 20:27 hrs. *"Yoooo"*, [REDACTED] en ese momento don [REDACTED] vuelve a responder señalando *"Q terrible, cura tenía q ser..."* (a mi representado don [REDACTED] le dice "cura o curita" (sacerdote) a modo de broma por su calvicie), mi representado nuevamente le responde a don [REDACTED] dándole las gracias, pero en tono humorístico con un sticker el cual dice *"Dios te bendiga chuchetumare"* stickers SS. ampliamente difundido en las redes sociales por aparecer uno de los personajes que integran el grupo humorístico los atletas de la risa, mi representado sin siquiera percatarse del grupo que se trataba responde con un stickers SS. cuestión que esta dentro de su privacidad, ya que lo envió en un grupo que no es de la empresa SS. si no en el que se encuentran compañeros de trabajo en donde tratan diversos temas, pero no es un canal oficial de información del empleador, ya que se creo para poder comunicarse entre ellos mientras dura la pandemia, no existe una autorización o un anexo de contrato en que mi representado autorice a su empleador a ingresar su número de teléfono personal en asuntos de la empresa, revisar sus conversaciones personales ya que abiertamente se infringen derechos fundamentales, como por ejemplo el derecho a la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada, sin embargo, mi representado envía un stickers a titulo de broma a un amigo SS. con quien tiene una buena relación laboral y personal, existiendo confianza entre ellos Us. Cabe destacar que este grupo de Whatsapp llamado [REDACTED] no es grupo creado por la empresa, es un grupo informal donde participaban sólo algunos de los compañeros del turno, por lo cual no se usó para ello ningún bien, recurso o sistema de la compañía, como se hace mención en la carta de aviso de despido. Como señale el teléfono de mi representado es de uso personal, no fue entregado por su

mandante, y aunque fuera así SS. el demandado no tiene ninguna facultad de revisar conversaciones de índole personal, tampoco se dieron indicaciones sobre el uso de whatsapp, ya que no es un canal de información oficial de la empresa, e incluso SS. la conversación fue realizada una vez que termino su jornada laboral, no se generó ningún problema a la empresa, no se altero el normal funcionamiento, etc. A modo de ejemplo SS. y como se acreditara en la etapa procesal pertinente, en dicho grupo de whatsapp se hablaban distintos temas, se realizaban saludos, se informaba que estaban haciendo en sus días de descanso, se hacían bromas, compartían fotografías, memes, etc. Lo que da cuenta que era un grupo de whatsapp de amigos y compañeros de trabajo, el creador y administrador del grupo en ese tiempo era don [REDACTED] quien instaba a establecer ese ambiente de relajó en dicho chat escribiendo bromas y cosas que no tienen que ver con el trabajo por lo cual se crea un ambiente distendido y se da la confianza para ello.

Como podrá apreciar SS. en la lectura de la carta se hace hincapié a que mi representado con este stickers ofendía a las personas creyentes en dios. Us. mi representado también es una persona creyente y respeta todo tipo de religiones o creencias, por lo que en ningún caso fue una ofensa, sino más bien un stickers a un compañero de trabajo, cuestión que hubiese quedado claro si lo citaban a declarar.

Incluso SS. nunca se informo quien fue la persona que se sintió ofendida, ya que era tan simple SS. pedir una disculpa, ya que era un tema que escapaba del empleador, quien genero una investigación en secreto.

Ahora bien SS. el empleador justifica el despido en el reglamento interno, sin embargo, las normas señaladas son del reglamento que entro en vigencia en el mes de septiembre de 2020, y se utilizan esos fundamentos para despedir a mi representado por una conducta realizada en el mes de abril, en donde estaba vigente otro reglamento de orden higiene y seguridad, por ejemplo el artículo 15 que se hace alusión en la carta de despido que se encontraba vigente al momento de los hechos señala "*Política de uso de correo electrónico, Internet y sistemas computacionales de la Compañía.*" (lo en negrita es nuestro), por lo que las normas que justifican el despido tampoco aplican a mi representado, ya que no estaban vigentes al momento de ocurrir los hechos que motivaron su despido, el artículo 16 en el reglamento interno vigente señala "*ARTÍCULO 16: Control de alcohol y drogas.*" Y no "*Prohibiciones*" la que en el numeral 4 reza "*Exponerse en forma deliberada o negligente a agentes causantes de enfermedades profesionales o a riesgos de accidentes, sin la protección adecuada para cada caso.*", por lo que SS. ¿Como pretende el empleador que mi representado cumpla un reglamento que no estaba vigente a la época de los hechos?.

Además SS. existe una clara discriminación y distinción grave por parte del

empleador, toda vez que se despiden sólo a operadores y no a la jefatura SS. toda vez que el creador y administrador del grupo de whatsapp fue don [REDACTED] quien era Líder Mina [REDACTED] en ese momento, hay una distinción de trato SS. toda vez que él también desarrollo conductas que se podrían catalogar como reprochables, sin embargo, no tuvo sanción alguna, ya que realizo comentarios como por ejemplo “*jajja [REDACTED] atrás del Mall, donde [REDACTED], golpea 3 veces, si golpeas 4 te venden pasta base*”, interesante resulta el criterio de la demandada para desvincular a mi representado por enviar un sticker inofensivo SS. y (dentro del ámbito privado) y no tome la misma postura con la jefatura al señalar como venderían pasta base, por supuesto SS. que nos encontramos en una discriminación dada por la condición de operador de mi mandante versus la jefatura.

Ahora bien, si SS. considera que las conductas desplegadas por mi representado están sancionadas en las normas de la empresa (Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad que no estaba vigente al momento de los hechos y es utilizado como fundamento de hecho para despedir a mi mandante), ¿Es proporcional el despido de mi representado con la conducta observada?, por supuesto que no SS. su ex empleador limita un derecho fundamental, y claramente la conducta con la sanción es desproporcional, porque a lo sumo debió realizarse una investigación, racional y justa, amparada por el debido proceso y citar al menos a mi representado para presentar sus descargos y eventualmente ser amonestado, ya sea verbal o por escrito, pero en ningún caso el despido, como ya señale mantuvo por más de 10 años una conducta intachable y lo despiden por enviar un sticker en grupo de carácter privado con compañeros de trabajo, pero que en ningún caso era parte de un recurso o sistema de la empresa.

El despido SS. aparte de ser vulnerador, discriminatorio e injustificado, **genera una amenaza cierta y permanente sobre el resto de los trabajadores que siguen laborando, de sufrir un despido en idénticos términos, a discreción y arbitrio de la empresa**, trabajadores que claramente se vieron amenazados ya que la empresa esta entrando en su vida privada, cuestión que escapa de la esfera del demandado.

Mi representado es despedido por información enviada a un grupo de whatsapp privado, siendo que la empresa en ningún caso posee reglamentación de acceso a información privada, por lo que vulnera la garantía contenida en el numeral 5 de la CPR., afectando y dañando gravemente su imagen personal.

Para efectos del numeral 5º del artículo 19 de la Constitución Política, comunicación privada entonces es aquella que no va dirigida al público, o sea, que sólo va dirigida determinadamente a uno o varios receptores seleccionados por el

emisor, con el propósito de que sólo él o ellos lo reciban, condición que tenía el grupo de whatsapp en el que estaba mi representado, la jurisprudencia constitucional ha creado la idea de la "expectativa razonable de confidencialidad" que puede albergar el trabajador de que sus comunicaciones no van a ser interceptadas. De modo que si, por las circunstancias concurrentes existía esa expectativa razonable de confidencialidad, la intromisión patronal se considera ilegítima; y si, por el contrario, tal expectativa no se podía deducir como consecuencia de una advertencia previa de prohibición, se considera que el empresario está legitimado para acceder al contenido de comunicaciones privadas. (*Sentencia causa Rit S-30-2018 JLT de Antofagasta de fecha 12 de marzo de 2019*)

III.- EN CUANTO A LA GRAVEDAD DEL DESPIDO

El despido que afectó a mi representado es discriminatorio SS., sólo se despidió a un grupo de trabajadores y todos operadores mina, siendo que como ya se señaló el grupo de whatsapp lo componía un gran número de personas, como [REDACTED]

[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

[REDACTED] y el jefe don [REDACTED], quien desarrollo conductas que se podrían interpretadas pero que fueron en un contexto de distención al igual que mi representado, y además por ser dentro del ámbito privado no resultaba ofensivo para nadie, sin embargo, él no es despedido, y sin ser reiterativo pero resulta ser fundamental, se despiden a los de menor rango, operadores mina, por lo que corresponderá a SS. pronunciarse sobre la gravedad del mismo, al tenor de las probanzas y consecuencias de dicho despido, conforme lo determina el artículo 489 inciso 4° del Código del Trabajo, en relación al artículo 19 N° 16 inciso 2° de la Constitución Política de la República. Al respecto, cabe señalar que en una interpretación realizada a la luz de los tratados internacionales ratificados por Chile, en especial el Convenio 111 de la OIT, y en razón del pronunciamiento jurisprudencial de la Excelentísima Corte Suprema, que ha considerado el artículo 19 N° 16 de la Constitución Política de la República y no solo el inciso 4° del artículo 2 del Código del Trabajo establecen actos discriminatorios; del mismo modo debemos considerar la gravedad de la discriminación, para los actos referidos, no pudiendo

excusarse el tribunal de hacerlo so pretexto de una interpretación exegética del inciso 4° del artículo 489. De este modo, deberá ser ponderada la gravedad del acto discriminatorio cometido en contra de mi mandante. Ahora bien, para determinar la gravedad de la discriminación descrita con motivo del despido, deberemos atender a sus consecuencias, en el ámbito laboral, familiar y social, en el que efectivamente se ha producido una lesión gravísima, que se traduce en un despido, que además lo deja ante los ojos de sus compañeros y sociedad como una persona discriminadora. En consecuencia SS. no quedara otra posibilidad que declarar que el despido es **discriminatorio y grave**, pudiendo mi representado optar entre la reincorporación o el pago de las indemnizaciones correspondientes a la indemnización sustitutiva del aviso previo, la indemnización por años de servicio, con su correspondiente recargo, y adicionalmente el pago de seis a once remuneraciones mensuales, conforme lo prevenido en el artículo 489 inciso 3° del Código del Trabajo.

IV.- DEL DAÑO MORAL OCASIONADO

En virtud del despido que fue objeto mi representado, le ha provocado una serie de problemas de salud a causa de la vulneración que sufrió, claramente SS. ser despedido única y exclusivamente por enviar un sticker de carácter privado a un compañero de trabajo, y ser despedido por ser un trabajador discriminador genera un grave perjuicio psicológico, daño que si ha visto sus cercanos ya que incluso la causal esgrimida para justificar el despido como es 160 N° 7 del Código del Trabajo, lo deja prácticamente atado de manos para poder encontrar trabajo, ya que las empresas tan sólo al ver la causal no le dan trabajo, aún cuando tiene una hoja de vida intachable, todo esto por supuesto que genera daño SS. un daño psicológico que ha provocado malestar psicológico relacionado con síntomas como ansiedad, labilidad emocional, tensión muscular, sensación de ahogo, insomnio, angustia.

V.- CONSIDERACIONES DE DERECHO

Como ya se ha señalado se vulnera de manera directa el derecho de mi representado a la integridad psíquica, consagrado en el artículo 19 N° 1, el derecho a la honra consagrado en el número 4 y la no discriminación estipulada en el artículo 2 del Código del Trabajo, todas garantías consagradas en la Constitución Política de la República.

Respecto a la integridad psíquica, en el marco laboral, debese entendida como el derecho del trabajador a gozar de una estabilidad mental y emocional, y no ser objeto de acciones como las que fue objeto mi representado, vulnerando así dichos derechos y

garantías lo cual fue en desmedro de su autoestima y rol como trabajador.

En cuanto al derecho a la protección explícita de la honra así como de la intimidad son nuevos en nuestro ordenamiento jurídico, lo que, al igual que en el derecho a la vida, no significa que con anterioridad no hayan sido respetados o desconocidos, puesto que la protección penal respecta de la honra así no los demuestra; si no, que los continuos ataques a ellos así como la desnaturalización de la persona y los grandes avances de los medios de comunicación y su injerencia en la vida privada hicieron necesaria su consagración.

Por su parte Evans de la Cuadra nos indica que la honra como tal es “el conjunto de cualidades éticas que permiten que una persona merezca y reciba consideración de los demás, vinculado especialmente al buen nombre o buena fama y al bien moral” de manera que se llegan a confundir el criterio de honor en su carácter objetivo y el de honra.

Por lo demás el derecho a la honra necesariamente alude a los conceptos de “prestigio”, “reputación” o “buen nombre”, por lo que constituye un derecho de carácter personalísimo relacionado en su esencia al artículo 1º de la CPR en cuanto es un atributo de la dignidad de la persona y al artículo 19 número 1, por cuanto siendo absolutamente de naturaleza espiritual, una vulneración al derecho a la honra, puede traducirse o no en un daño patrimonial, pero siempre producirá un ataque a la integridad psíquica de la persona.

Respecto a las normas constitucionales, legales y reglamentarias que regulan esta materia, referiré a ellas y para el sólo efecto de ilustrar a S.S., la perspectiva legal de la pretensión procesal que sustentamos en esta presentación.

El artículo 485 del código del Trabajo. “El procedimiento contenido en este párrafo se aplicará respecto de cuestiones en la relación laboral por aplicación de las normas laborales, que afecten los derechos fundamentales de los trabajadores, entendiéndose por estos, los consagrados en las Constitución Política de la República, en su artículo 19 números 1 inciso 1º, siempre que su vulneración sea consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral; 4;5, en lo relativo a la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada; 6 inciso 1º; 12 inciso 1º; y 16, 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 que se refieren los incisos anteriores resultaran lesionados cuando el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce

al empleador limita el pleno ejercicio de aquellas 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 los trabajadores, en razón o como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo o por el ejercicio de acciones judiciales. 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”.

La discriminación en materia laboral se encuentra normada por el artículo 2 y 485 del Código del Trabajo, en relación al artículo 19 N° 16 de la Constitución Política de la República. En este sentido, y conforme lo manifestado en fallo de unificación de jurisprudencia pronunciado por la Excelentísima Corte Suprema con fecha 5 de agosto de 2015, que confirma la interpretación normativa efectuada por la suscrita en causa RIT T-2-2014, el Excelentísimo Tribunal viene en señalar que “De entenderse que la tutela otorgada por el legislador al trabajador víctima de actos discriminatorios durante la vigencia de la relación laboral– de conformidad a lo previsto en el artículo 485 inciso segundo del Código del Trabajo–, se encuentra limitada únicamente a aquellos criterios expresamente previstos por el artículo 2° del Código del Trabajo, como lo ha hecho el tribunal recurrido, importaría concluir que nuestro procedimiento de tutela laboral protege sólo parcialmente el derecho a la no discriminación, excluyendo actuaciones basadas en otros criterios, los no previstos expresamente en la norma laboral, que el legislador nacional sí ha prohibido por otras vías de mayor rango legal, como son la propia Constitución Política de la República y el ya citado Convenio OIT N° 111 de 1958, al cual le resulta plenamente aplicable lo dispuesto en el artículo 5° inciso segundo de la Carta Fundamental”, Resolución que agrega: “La correcta interpretación de la materia de derecho es aquella que determina que la protección a la garantía de no discriminación o principio de igualdad, otorgada por el procedimiento de tutela laboral –de conformidad a lo dispuesto en el artículo 485 inciso segundo del Código del Trabajo–, no queda limitada únicamente a aquellos actos discriminatorios basados en los motivos o criterios que expresamente prevé el artículo 2° inciso cuarto del Código del Trabajo, sino que se extiende a todas aquellas discriminaciones o diferencias arbitrarias, prohibidas por el artículo 19 N° 16 inciso tercero de la Constitución Política de la República y por el Convenio OIT N° 111 de 1958”¹

En consecuencia, al tenor del inciso 2° del artículo 19 N° 16 de la Constitución

¹ Causa ROL 23.808-14. Pronunciado por la Cuarta Sala de la Corte Suprema.

Política de la República que señala con toda precisión que “Se prohíbe cualquier discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal, sin perjuicio de que la ley pueda exigir la nacionalidad chilena o límites de edad para determinados casos.”, estaremos frente a una discriminación en el despido de un trabajador si ésta no se ha efectuado bajo dichos parámetros constitucionales (e internacionales - Convenio 111 de la OIT).

El artículo 486 del Código del Trabajo estipula que “Cualquier trabajador u organización sindical que, invocando un derecho o interés legítimo, considere lesionados derechos fundamentales en el ámbito de las relaciones jurídicas cuyo conocimiento corresponde a la jurisdicción laboral, podrá requerir su tutela por la vía de este procedimiento.

Cuando el trabajador afectado por una lesión de derechos fundamentales haya incoado una acción conforme a las normas de este Párrafo, la organización sindical a la cual se encuentre afiliado, directamente o por intermedio de su organización de grado superior, podrá hacerse parte en el juicio como tercero coadyuvante.

Si, sin perjuicio de lo anterior, la organización sindical a la cual se encuentre afiliado el trabajador cuyos derechos fundamentales han sido vulnerados, podrá interponer denuncia, y actuará en tal caso como parte principal.

La Inspección del Trabajo, a requerimiento del tribunal, deberá emitir un informe acerca de los hechos denunciados. Podrá, asimismo, hacerse parte en el proceso.

Si actuando dentro del ámbito de sus atribuciones y sin perjuicio de sus facultades fiscalizadoras, la Inspección del Trabajo toma conocimiento de una vulneración de derechos fundamentales, deberá denunciar los hechos al tribunal competente y acompañar a dicha denuncia el informe de fiscalización correspondiente. Esta denuncia servirá de suficiente requerimiento para dar inicio a la tramitación de un proceso conforme a las normas de este Párrafo. La Inspección del Trabajo podrá hacerse parte en el juicio que por esta causa se entable.

No obstante, lo dispuesto en el inciso anterior, la Inspección del Trabajo deberá llevar a cabo, en forma previa a la denuncia, una mediación entre las partes a fin de agotar las posibilidades de corrección de las infracciones constatadas.

La denuncia a que se refieren los incisos anteriores deberá interponerse dentro de sesenta días contados desde que se produzca la vulneración de derechos fundamentales alegada. Este plazo se suspenderá en la forma a que se refiere el artículo 168.

Así el artículo 489° indica “Si la vulneración de derechos fundamentales a que

se refieren los incisos primero y segundo del artículo 485, se hubiere producido con ocasión del despido, la legitimación activa para recabar su tutela, por la vía del procedimiento regulado en este Párrafo, corresponderá exclusivamente al trabajador afectado. La denuncia deberá interponerse dentro del plazo de sesenta días contado desde la separación, el que se suspenderá en la forma a que se refiere el inciso final del artículo 168. En caso de acogerse la denuncia el juez ordenará el pago de la indemnización a que se refiere el inciso cuarto del artículo 162 y la establecida en el artículo 163, con el correspondiente recargo de conformidad a lo dispuesto en el artículo 168 y, adicionalmente, a una indemnización que fijará el juez de la causa, la que no podrá ser inferior a seis meses ni superior a once meses de la última remuneración mensual”.

Cuando el despido abusivo es declarado, además, discriminatorio por infringir lo dispuesto en el inciso 4° del artículo 2 del Código del Trabajo, y ello es calificado como grave, tiene derecho el despedido a la reincorporación a sus funciones o a las indemnizaciones que le concede el artículo 489 del código citado.

En el caso que el despido abusivo no se considera discriminatorio ni grave, en los términos mencionados en el párrafo anterior, el trabajador afectado con aquel tiene derecho al pago de las siguientes prestaciones: a).-Indemnización sustitutiva del aviso previo; b).-indemnización por años de servicios por despido injustificado, indebido o improcedente, con incrementos del artículo 168 del Código del Trabajo; y c).- Indemnización especial del inciso 3° del artículo 489 del mismo Código, con un tope de once meses de la última remuneración mensual.

Ahora bien, el despido de mi representado es total y absolutamente abusivo y grave, también llamado lesivo de derechos fundamentales, en razón a que este es discriminatorio pues se desvinculó a don Jonathan Jofre mediando discriminación injustificada productos de las enfermedades o condición física que padece

El artículo 19 N° 1 de la Constitución Política de la República de Chile establece “El derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de la persona.”, el cual claramente se ha visto afectado en el caso de marras, ya que mi representado se ha visto constantemente lesionado psicológicamente

El artículo 19 N° 4 de la Constitución Política de la República de Chile, establece 4°.- El respeto y protección a la vida privada y a la honra de la persona y su familia;

El artículo 19 N° 5 de la Constitución Política de la República señala “*La inviolabilidad del hogar y de toda forma de comunicación privada. El hogar sólo puede allanarse y las comunicaciones y documentos privados interceptarse, abrirse o registrarse en los casos y formas determinados por la ley;*”

Como ha señalado SS. en sentencia en causa Rit S-30-2018 de vuestro tribunal con fecha 12 de marzo de 2019, *“QUINCUAGESIMOPRIMERO. Que, a continuación, hay que señalar que las comunicaciones que protege el artículo 19, N° 5°, tienen que ser, en primer lugar, directas, en el sentido de que tengan un origen y un destino definidos, sean presenciales o a distancia. La norma protege la comunicación entre ausentes como entre personas que estén reunidas. Es decir, protege las conversaciones que se lleven a efecto en forma material o virtual. En segundo lugar, debe tratarse de comunicaciones privadas. Éstas son aquellas en que el emittente singulariza al o a los destinatarios de su comunicación con el evidente propósito de que sólo él o ellos la reciban (Silva Bascañán, A; o b.cit., p. 205). El precepto protege aquella forma de comunicación que dirige el emisor al receptor con el propósito de que únicamente él la reciba y ambos sepan su contenido; por tanto, se prohíbe a otras personas imponerse de éste. Las comunicaciones privadas son aquellas que no están abiertas al público (Cea, José Luis; ob.cit., p. 205). Las comunicaciones privadas son comunicaciones restringidas entre dos o más personas; no están destinadas al dominio público (Vivanco, Ángela; Curso de derecho constitucional; tomo 2, Editorial PUC, Santiago, 2006, p. 364).*

El carácter inviolable de la comunicación no tiene que ver tampoco con el contenido de la misma. Se protege el mensaje, sea que tenga que ver con aspectos públicos o privados, sea que se refieran a aspectos trascendentes o intrascendentes, afecten o no la vida privada. Este derecho no se confiere en virtud del contenido de la comunicación; no tiene que ver con el carácter confidencial o privado de lo que se transmite (Martín Morales, Ricardo; El régimen constitucional del secreto de las comunicaciones; Editorial Civitas, Madrid, 1995, p. 33);

QUINCUAGESIMOSEGUNDO. Que, por otra parte, la Constitución establece que la inviolabilidad impide interceptar, abrir o registrar comunicaciones y documentos privados. De ahí que aquella comunicación que no necesita interceptarse o abrirse porque es pública o abierta, no es comunicación privada, que esté protegida por esta garantía. La Constitución utiliza tres expresiones. Con la primera (“interceptar”) se garantiza que no se suspenda o impida que las comunicaciones emitidas por alguien lleguen a destino. Con la expresión “abrir” se precave que los documentos o las comunicaciones privadas puedan ser abiertas por terceros. Finalmente, “registrar” es examinar minuciosamente la comunicación o los documentos para encontrar algo que pueda estar oculto. A través de estos tres mecanismos, un tercero, distinto a los involucrados en la comunicación, se impone de su contenido, atropellando el carácter privado de la misma (Silva Bascañán, A.; ob.cit., p. 207). La norma no exige que después de interceptar, abrir o registrar, se revele o difunda aquello a lo cual se accedió ilícitamente. En todo caso, estas tres formas de vulnerar la inviolabilidad deben ser

entendidas en forma amplia, abarcando cualquier acción que implique acceder a comunicaciones privadas. Así como la Constitución no quiso acotar el tipo de comunicaciones que protegía, designándolas genéricamente como “toda forma de comunicación privada”, para evitar la obsolescencia ante estos nuevos mecanismos, tampoco quiso explicitar estas fórmulas de vulneración. Por eso su enumeración abierta. Consecuente con ello, la interceptación, la apertura o el registro se pueden hacer por cualquier medio tecnológico idóneo para el medio de comunicación empleado;

El artículo 2 incisos 2º del Código del Trabajo señala que “Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona”. En este sentido se relaciona el artículo 5 del mismo cuerpo legal que señala que “El ejercicio de las facultades que la ley reconoce al empleador, tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pudieran afectar la intimidad, a la vida privada o la honra de éstos”. Así también se vincula con el artículo 184 del Código del Trabajo que señala que “El empleador estará obligado a tomar 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”. Todas estas normas, tanto comunes como constitucionales, han sido infringidas por el empleador de mi representado, generando un perjuicio tanto físico-síquico como económico, ya que actualmente producto de su despido, él se encuentra desempleado y no percibe remuneración alguna, de manera que deberá declararse por S.S. que la demandada ha vulnerado los derechos laborales y constitucionales de mi representado.

Artículo 19 N° 12 inciso primero de nuestra Constitución de la República el cual señala *“La libertad de emitir opinión y la de informar, sin censura previa, en cualquier forma y por cualquier medio, sin perjuicio de responder de los delitos y abusos que se cometan en el ejercicio de estas libertades, en conformidad a la ley, la que deberá ser de quórum calificado.”*

VI.- DAÑO MORAL E INDEMNIZACIÓN.

Dando por íntegramente reproducidos los hechos relatados y argumentos jurídicos de los capítulos precedentes, básicamente por razones de economía procesal se interpone en forma conjunta con la acción de vulneración de derechos fundamentales, demanda por indemnización de perjuicios en contra la denunciada solicitando a S.S. que ordene el pago de las prestaciones que señalo en el petitorio de esta presentación. La doctrina nacional es uniforme en aceptar una acción

reparatoria de esta naturaleza, particularmente cuando se pretende reclamar el daño moral que ha experimentado el trabajador en la fase de ejecución del contrato de trabajo. Por otra parte, la Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica), establece en su artículo 11.1, que toda persona tiene el derecho al reconocimiento de su dignidad. Por su parte, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en su artículo 7º, se refiere al derecho de todos los trabajadores a tener “condiciones de existencia digna para ellos y sus familias”. Por otra parte, desde 1999, la dignidad del trabajador ha sido la principal preocupación de la Organización Internacional del Trabajo, mediante la elaboración y desarrollo de la noción de “trabajo decente”, pero muy particularmente en la faceta de cumplimiento de derechos, libertad, equidad y dignidad. Asimismo, la jurisprudencia nacional ha reconocido este derecho a indemnización. En este orden de argumentación, la lesión a los intereses patrimoniales origina un daño patrimonial o material, en tanto que la lesión a los intereses extrapatrimoniales hace surgir un daño extra patrimonial o moral. Asimismo, se entiende por interés lo que es útil, por cualquier causa, aunque no sea pecuniariamente evaluable, con tal que signifique un bien para el sujeto, que le satisfaga una necesidad, que le causa felicidad o que le inhíba del dolor, por lo que podemos afirmar que del conjunto de preceptos que rigen las indemnizaciones provenientes del daño, se desprende que su procedencia presupone ese interés de quien lo experimenta o sufre, surgiendo la obligación de indemnizarlo, en este caso, por la denunciada. Así las cosas, y de acuerdo con los hechos relatados, es posible afirmar que la denunciada le ha producido a mi representado daño moral, pues se ha lesionado y menoscabado su dignidad como consecuencias del trato sistemáticamente vejatorio al que fue expuesto. Dichas conductas, además de vulnerar las garantías constitucionales ya mencionadas, y de infringir los tratados internacionales antes indicados, desconocen los mandatos legales de los artículos 1545, 1546, 1556, 2320 y 2322 del Código Civil, en relación con los artículos 2º, 5º, 7º, 10, 184 y 486 del Código del Trabajo, entre otras, solicitando a SS. se condene a la demandada al pago de \$20.000.000 (veinte millones de pesos) por concepto de daño moral.

VII.- EN CUANTO A LOS INDICIOS SUFICIENTES DE LA VULNERACIÓN DE DERECHOS.

Ante lo complejo que resulta para el trabajador contar con medios probatorios de las infracciones laborales denunciadas, y teniendo como piedra angular la prerrogativa a una protección efectiva de los derechos de los trabajadores,

el legislador ha creado la denominada prueba indiciaria.

Así las cosas, la vulneración de derechos fundamentales se acredita especialmente a través de lo que se denomina “prueba indiciaria”, esto es, el afectado debe aportar antecedentes o indicios de lesión, debiendo luego la empresa fundamentar justificar o explicar que las medidas adoptadas tienen en verdad una motivación técnica y objetiva. En definitiva, se entenderá que los derechos 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 (art. 485 inc. 3° del Código del Trabajo). El citado mandato legislativo se explica en el entendido que la medida, acción u omisión que se estima que es vulneradora de un derecho fundamental responde a una “facultad empresarial”, y no a su arbitrio o abuso. Por tanto, frente a la vulneración (o posible vulneración) de un derecho fundamental, la acción “lesiva” del empleador puede encontrarse en dos planos diversos: a) Que dicha acción lesiva se sustente en una facultad patronal; b) Que dicha acción lesiva sea el fruto de un acto injustificado o irracional. No pudiendo presumirse lo segundo, el legislador otorga al empleador la posibilidad de acreditar o justificar la racionalidad y/o proporcionalidad de sus actos lesivos. De este modo, y por medio de la norma transcrita, se asienta formalmente en Chile el PRINCIPIO DE PONDERACIÓN.

Reconociendo todo lo anterior, el artículo 493 del Código del Trabajo dispone: “Cuando de los antecedentes aportados por la parte denunciante resulten indicios suficientes de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales, corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad”. La norma precedente, que tal como se ha dicho reiteradamente, no altera las cargas procesales sino tiende a causar un alivio probatorio en la parte más débil de la relación, constituye una norma procesal que SS., deberá considerar al momento de valorar los antecedentes probatorios de estos autos (aplicación de la sana crítica). Descripción de los indicios que constituyen vulneración a derechos fundamentales:

1° INDICIO: Se despide solo a operadores mina

2° INDICIO: Se justifica el despido con un reglamento interno que no estaba vigente a la época de los hechos

3° INDICIO: Se despide a mi representado por infringiendo el derecho de privacidad

4° INDICIO: El teléfono del cual se envían los mensajes de whatsapp es personal y no corresponde a elementos de la empresa

5° INDICIO: Los hechos por los cuales se despide a mi representados ocurren fuera de su horario de trabajo

6º INDICIO: El despido se genera 6 meses después de ocurrido los hechos

Que, como bien se desprende de lo anterior, los indicios señalados resultan suficientes, inequívocos y demostrativos, de que en la especie se ha vulnerado y puesto gravemente en riesgo el derecho a la integridad síquica de mi representado, el que se encuentra garantizado en el artículo 19 N° 1 de la Constitución Política de la República, el derecho a la inviolabilidad de toda forma de comunicación prevista en el número 5 del artículo 19 de nuestra CPR, hechos que hacen del todo procedente lo dispuesto en el artículo 493 del Código del Trabajo, y por su puesto se ha generado un despido discriminatorio coartando la libertad de expresión y violando su privacidad.

La doctrina al respecto, se ha pronunciado de la siguiente manera: “Y explicada así, la regla del 493 C.Trab(a)(sic), no corresponde en sentido estricto a una regla de la etapa probatoria, sino a una regla de juicio, esto es, una regla que opera cuando el juez, al momento de dictar la sentencia, debe resolver quién debe soportar el costo del hecho que en el proceso no ha quedado plenamente acreditado, pero de cuya ocurrencia, por la presencia de indicios al respecto, se guarda razonable duda.

En este caso, el hecho cuya razonable duda queda en el proceso- que no es sino el hecho de haber ocurrido la conducta lesiva de derechos fundamentales- afectará, a diferencia de la pauta distributiva normal de un proceso judicial, al demandado, quien sabe desde el inicio del proceso que en la acción de tutela existe, por expresa disposición legal, una distribución alterada de la carga material del costo probatorio”.

VIII.- COBRO DE PRESTACIONES

De acuerdo con lo señalado en el artículo 489 del Código del Trabajo en su inciso final, interpongo en forma conjunta con la acción de tutela laboral, Cobro de Prestaciones e indemnizaciones laborales y demanda por indemnización de perjuicios en contra la denunciada, por emanar de unos mismos hechos dos o más acciones de naturaleza laboral.

De acuerdo con los hechos relatados y consideraciones expuestas en presente libelo, US. Deberá acoger esta demanda por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, y cobro de prestaciones e indemnizaciones laborales y demanda por indemnización de perjuicios y de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 168 y el artículo 489 inciso tercero del código del trabajo condenar a la demandada al pago del mes de aviso, años de servicio y adicionalmente al pago de la indemnización establecida por la norma recién citada en su monto máximo, esto es

a 11 veces de la última remuneración mensual o la suma que US., fije que no podrá ser inferior a 6 meses de remuneración.

De acuerdo con la relación circunstanciada de los hechos y fundamentos de derechos SS. deberá condenar a la demandada a lo siguiente:

a) Se ordene la reincorporación de mi representado a [REDACTED] en el cargo de operador mina, con idéntica remuneración a la percibida al tiempo de producirse el despido, ordenando además el pago de las remuneraciones tanto fijas como variables, bonos y beneficios, que se debieron devengar en su favor desde el término de su contrato hasta que se produzca su reincorporación efectiva.

b) En subsidio a la reincorporación, vengo en solicitar a SS. se condene a la demandada a pagar lo siguiente:

- 1.- Indemnización sustitutiva de aviso previo, equivalente a **\$3.310.512.-**
- 2.- Indemnización por años de servicios (10 años), equivalente a **\$33.105.120.-**
- 3.- Recargo del 80% respecto de los años de servicio, equivalente a **\$26.484.096.-**
- 4.- Indemnización por feriado legal y proporcional (5 días), equivalente a **\$551.752**
- 5.- Indemnización por daño moral, que hemos cuantificado en **\$20.000.000** (veinte millones de pesos)
- 6.- Indemnización de la última parte del inciso tercero del artículo 489 del Código del Trabajo, en su monto máximo de 11 meses de remuneración, equivalente a **\$36.415.632.-** o la menor que US., fije y que no podrá ser inferior a 6 meses de remuneración, equivalente a **\$19.863.072.-**

IX.- PETICIONES CONCRETAS.

Conforme a los hechos descritos y al derecho expuesto, que doy por expresamente reproducidos para todos los efectos legales, vengo en señalar como peticiones concretas las que someto a la decisión de SS., las siguientes:

- 1.- Que se declare que [REDACTED] ha vulnerado los derechos fundamentales con ocasión del despido reconocidos y amparados por la legislación laboral de mi representado, en específico, EL DERECHO A LA INTEGRIDAD PSÍQUICA DE LA PERSONA ARTÍCULO 19, N° 1; EL RESPETO Y PROTECCIÓN A LA HONRA DE LA PERSONA Y SU FAMILIA ARTÍCULO 19, N° 4, DERECHO A LA INVOLABILIDAD DE TODA FORMA DE COMUNICACIÓN PRIVADA ARTÍCULO 19 N° 5 DE CONSTITUCION POLITICA DE LA REPUBLICA; LIBERTAD DE EXPRESIÓN ARTICULO 19, N° 12 INCISO 1º DE LA CONSTITUCION POLITICA DE LA REPUBLICA Y DISCRIMINACION ARTÍCULO 2 INCISO 4 DEL CODIGO DEL TRABAJO.

2.- Se ordene la reincorporación de mi representado a [REDACTED] en el cargo de operador mina, con idéntica remuneración a la percibida al tiempo de producirse el despido, ordenando además el pago de las remuneraciones tanto fijas como variables, bonos y beneficios, que se debieron devengar en su favor desde el término de su contrato hasta que se produzca su reincorporación efectiva.

3.- En subsidio a la reincorporación, vengo en solicitar a SS. se condene a la demandada a pagar lo siguiente:

- 1.- Indemnización sustitutiva de aviso previo, equivalente a **\$3.310.512.-**
- 2.- Indemnización por años de servicios (10 años), equivalente a **\$33.105.120.-**
- 3.- Recargo del 80% respecto de los años de servicio, equivalente a **\$26.484.096.-**
- 4.- Indemnización por feriado legal y proporcional (5 días), equivalente a **\$551.752**
- 5.- Indemnización por daño moral, que hemos cuantificado en **\$20.000.000** (veinte millones de pesos)
- 6.- Indemnización de la última parte del inciso tercero del artículo 489 del Código del Trabajo, en su monto máximo de 11 meses de remuneración, equivalente a **\$36.415.632.-** o la menor que US., fije y que no podrá ser inferior a 6 meses de remuneración, equivalente a **\$19.863.072.-**

3.- Que las sumas demandadas y que ordene pagar SS., deben ser reajustadas, a las que se les debe aplicar el interés máximo permitido para operaciones reajustables, según lo disponible el artículo 63 del código del trabajo;

4.- Que de conformidad a lo prescrito en el artículo 495 inciso del Código del Trabajo, se remita copia de la sentencia a la Dirección del Trabajo para su registro.

5.- Que la demandada pida disculpas públicas a mi representado, las que deberán publicarse en la página web de [REDACTED], y en un lugar visible de la división, en tamaño de 30 por 45 centímetros con letra legible.

6.- Que se declare, además, todo aquello que conforme al mérito de autos S.S. estime pertinente.-

7.- Que se condene en costas a la demandada.

POR TANTO, en virtud de lo expuesto y dispuesto en los artículos 2, 5, 7, 8, 9, 10, 41, 42, 162, 163, 168, 184, 425 y siguientes, 446 y siguientes, artículos 485 y siguientes, 489, y siguientes del Código Del Trabajo, y demás normas pertinentes;

SOLICITO A US., tener por interpuesta denuncia de tutela de derechos fundamentales con ocasión del despido, en específico los derechos a la integridad psíquica de la persona, artículo 19 N° 1; el derecho al respeto y protección a la honra de la persona y su familia, artículo 19, N° 4 de la Constitución Política de la República, libertad de expresión artículo 19, n° 12 inciso 1º de la Constitución Política de la República discriminación artículo 2 inciso 4 del Código del Trabajo, daño moral, y en forma conjunta y sometida al mismo procedimiento, cobro de prestaciones e indemnizaciones laborales y demanda por indemnización de perjuicios, en contra de [REDACTED] representada legalmente de conformidad con el artículo 4º del Código del Trabajo por don [REDACTED], ya individualizado, **DECLARANDO:** Que acoge la denuncia de tutela laboral con ocasión del despido formulada en procedimiento de aplicación general, haciendo lugar a la totalidad de las peticiones concretas ya señaladas, las que doy por expresamente reproducidas o aquellas que S.S. estime y del modo que considere del caso conforme al mérito de autos; asimismo que se acoge el cobro de prestaciones e indemnizaciones laborales e indemnización de perjuicios interpuesta en forma conjunta a la denuncia de tutela laboral en los términos solicitados, o aquellos que S.S. estime del caso conforme al mérito de autos, con expresa condenación en costas.

PRIMER OTROSI: [REDACTED] cédula de identidad N° [REDACTED], abogado, domiciliado en [REDACTED] a SS. respetuosamente digo:

En subsidio de la acción interpuesta en lo principal de esta presentación, estando dentro del plazo y de acuerdo con lo dispuesto por el inciso final del artículo 489 del código del trabajo y los artículos 161, 168, 446 y siguientes del mismo cuerpo legal, en representación de don [REDACTED] [REDACTED], chileno, casado, operador de maquinaria pesada, domiciliado en [REDACTED] [REDACTED] vengo en interponer DEMANDA POR DESPIDO INJUSTIFICADO, INDEBIDO Y COBRO DE PRESTACIONES E INDEMNIZACIONES LABORALES en contra de [REDACTED] representada legalmente de acuerdo al mandato del artículo 4 del código del trabajo por don [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] conforme a la relación circunstanciada de los hechos y de los fundamentos de derecho

que paso a exponer:

I.- CUESTIONES DE COMPETENCIA, CADUCIDAD Y PROCEDIMIENTO

1.- COMPETENCIA: Toda vez que se acciona por tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, cobro de prestaciones e indemnizaciones laborales, la presente demanda se ajusta a las reglas de competencia absoluta debido a la materia contenida en el Art. 415 y 420 del Código del Trabajo, dado que el domicilio del demandado está en la comuna de ANTOFAGASTA, corresponde a los Juzgados de Letras del Trabajo de ANTOFAGASTA.

2.- CADUCIDAD: Respecto de la caducidad de la acción, es del caso manifestar que el termino de los servicios se produjo el día **14/10/2020** y de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 489 inciso segundo del Código del Trabajo, por tanto, estamos dentro de plazo para deducir demanda judicial por despido injustificado indebido o improcedente.

3.- PROCEDIMIENTO APLICABLE: Tomando en consideración lo dispuesto en el art. 485, 489 Y 491 del Código del Trabajo, invoco el Procedimiento de aplicación general.

II.- LOS HECHOS:

Conforme principio de economía procesal doy por íntegramente reproducidos los argumentos de hecho y derecho expuestos en lo principal de esta presentación, como también remuneraciones y justificación de las mismas.

1.- Antecedentes que justifican hacer lugar a la demanda de despido injustificado indebido o improcedente y cobro de prestaciones e indemnizaciones laborales:

Como ya señale en lo principal de esta presentación el despido es total y absolutamente injustificado y desproporcional, los hechos que esgrime el empleador para despedir a mi representado en la carta de aviso de fecha 14 de octubre de 2020 que ya se transcribió, en primer lugar son total y absolutamente extemporáneos, el supuesto incumplimiento grave del contrato se habría generado en el mes de abril y 6 meses después lo despiden, por tanto, incluso si SS. estimara que está dentro de las facultades del empleador entrometerse en comunicaciones

privadas de mi mandante, en el largo plazo del tiempo habría operado lo que se conoce por nuestra doctrina y jurisprudencia como el perdón de la causal, el cual se entiende como *“Que, el perdón de la causal, también nominada condonación de la falta, es una institución laboral concebida sobre la base de dos ideas o nociones, a saber, la de reconocimiento de la voluntad presunta y la de consolidación de las situaciones, pues si el empleador nada hace para condenar la falta o inconducta del trabajador dentro de un periodo más o menos inmediato o cercano a su comisión, se supone que su voluntad es de condonar (Exma. Corte Suprema Rol N° 4142-2014”* además SS. de ser desproporcionada la medida adoptada por su ex empleador, ya que mi representado con una conducta intachable es despedido, ni siquiera amonestado SS. en una investigación absolutamente arbitraria, ya que ni siquiera se citó a prestar sus descargos, despedido a todas luces que resulta ser desproporcional.

Esta postura doctrinaria se acepta en sede judicial, pues si no se plasma el despido inmediatamente después de la falta, se debe entender que el empleador renunció tácitamente a la aplicación de la causal de término de contrato de trabajo. También resulta atendible y lógico que el empleador afectado o perjudicado por una determinada actuación subsumible en alguna de las causales de despido del artículo 160 del Código del Trabajo, debe provocar con prontitud la extinción del vínculo laboral; de lo contrario debe desestimarse por improcedente para dicho efecto, entendiéndose que ha operado una suerte de perdón de la causal de exoneración.

III-. CONSIDERACIONES DE DERECHO:

1.- Respecto del Despido Injustificado:

El artículo 168 del Código del Trabajo, establece que cuando el contrato de trabajo termine por aplicación de alguna de las causales que establecen los artículos 159, 160 y 161, y considere que dicha aplicación es injustificada, indebida o improcedente o no se ha invocado ninguna causal legal, podrá recurrir al juzgado competente, dentro del plazo de 60 días hábiles, contados, desde la separación a fin de que éste así lo declare.

El mismo artículo establece en su letra a), la indemnización por años de servicio se incrementará, en un treinta por ciento, si se hubiere dado término por aplicación indebida de las causales del artículo 161.

El artículo 162 del Código del Trabajo, establece que el despido debe cumplir

con una serie de requisitos, a saber, si el contrato de trabajo termina de acuerdo con los números 4, 5 o 6 del artículo 159, o si el empleador le pusiere término por aplicación de una o más de las causales señaladas en el artículo 160, deberá comunicarlo por escrito al trabajador, personalmente o por carta certificada enviada al domicilio señalado en el contrato, expresando la o las causales invocadas y los hechos en que se funda.

Esta comunicación se entregará o deberá enviarse, dentro de los tres días hábiles siguientes al de la separación del trabajador. Si se tratare de la causal señalada en el número 6 del artículo 159, el plazo será de seis días hábiles.

Deberá enviarse copia del aviso mencionado en el inciso anterior a la respectiva Inspección del Trabajo, dentro del mismo plazo.

Cuando el empleador invoque la causal señalada en el inciso primero del artículo 161, el aviso deberá darse al trabajador, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva, a lo menos con treinta días de anticipación. Sin embargo, no se requerirá esta anticipación cuando el empleador pague al trabajador una indemnización en dinero efectivo sustitutiva del aviso previo, equivalente a la última remuneración mensual devengada. La comunicación al trabajador deberá, además, indicar, precisamente, el monto total a pagar de conformidad con lo dispuesto en el artículo siguiente.

Para proceder al despido de un trabajador por alguna de las causales a que se refieren los incisos precedentes o el artículo anterior, el empleador le deberá informar por escrito el estado de pago de las cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior al del despido, adjuntando los comprobantes que lo justifiquen.

IV.- PRESTACIONES DEMANDADAS:

Producto del despido injustificado de que fue objeto y el no pago de prestaciones e indemnizaciones laborales, las partes demandadas les adeuda a mi representado las siguientes prestaciones:

- 1.- Indemnización sustitutiva de aviso previo, equivalente a **\$3.310.512.-**
- 2.- Indemnización por años de servicios (10 años), equivalente a **\$33.105.120.-**
- 3.- Recargo del 80% respecto de los años de servicio, equivalente a **\$26.484.096.-**
- 4.- Indemnización por feriado legal y proporcional (5 días), equivalente a **\$551.752**
- 5.- Todas las cifras anteriores, debidamente recargadas legalmente, con intereses y reajustes, según art.53 y 173 Código del Trabajo.
- 6.- Las costas de la Causa.

POR TANTO, de acuerdo a lo expuesto y de conformidad a lo dispuesto en los artículos 9, 162 y siguientes, 425, 496 y siguientes del Código del Trabajo, y demás normas legales que sean pertinentes aplicar.

SOLICITO A S.S.: Se sirva tener por interpuesta demanda en Juicio ordinario en contra de [REDACTED], representada legalmente de conformidad con el artículo 4º del Código del Trabajo por [REDACTED], ambas ya individualizadas, acogerla a tramitación, declarando que el despido es injustificado e indebido, y que la demandada le adeuda las prestaciones, condenando a la demandada al pago total de las prestaciones señaladas anteriormente y que doy expresamente por reproducidas, más intereses, reajustes y expresa condenación en costas, o la suma que S.S. estime conforme a derecho y al mérito del proceso.

SEGUNDO OTROSI: Ruego a US., tener por acompañados los siguientes documentos:

- 1.- Mandato judicial
- 2.- Copia carta de despido [REDACTED]
- 3.- Acta de conciliación de inspección del trabajo [REDACTED]
- 4.- Reglamento interno de la empresa [REDACTED]
- 5.- Reglamento interno de la empresa [REDACTED]

TERCER OTROSI: Conforme a lo dispuesto en artículo 442 del Código del Trabajo, solicito a S.S. que las notificaciones que deban realizarse a esta parte, se efectúen única y exclusivamente a los correos electrónicos [REDACTED] [REDACTED] permitiendo la presentación de escritos en forma electrónica a vuestro tribunal, esto último de conformidad a lo dispuesto en el artículo 433 del Código del Trabajo.

CUARTO OTROSI: Ruego a S.S. tener presente que en mi calidad de abogado ejerceré personalmente el patrocinio y poder en la presente causa, delegando el poder en este mismo acto, y con mis mismas facultades, en el abogado habilitado para el ejercicio de la profesión don [REDACTED], para actuar conjunta o indistintamente con este compareciente, con mi mismo domicilio y forma de notificación.

