

PROCEDIMIENTO: Tutela. Aplicación General.

MATERIA: Tutela.

DEMANDANTE: MARÍA JOSÉ VALLADARES VALLADARES.

DEMANDADA: COPAE SPA.

RIT: T-143-2023

RUC: 23- 4-0463479-8

Antofagasta, cinco de noviembre de dos mil veinticuatro.

Se deja constancia que se dicta sentencia con esta fecha de conformidad a lo dispuesto en el artículo 319 del Código Orgánico de Tribunales.

VISTOS, OIDOS Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que, ante este Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta, se inició esta causa en procedimiento de aplicación general, R.I.T. T-143-2023, comparece don JORGE OLIVOS TORRES, Abogado, en representación de doña MARIA JOSE VALLADARES VALLADARES, R.U.T. N°13.950.837-8, chilena, divorciada, administrador de contratos, ambos con domicilio para estos efectos en calle 14 de febrero N°1896, ciudad de Antofagasta quien deduce demanda Tutela por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido y cobro de prestaciones en contra de COPAE SPA, R.U.T. 76.678.632-4, representada legalmente por don JAVIER ORLANDO ROJE SALINAS, R.U.T. N° 9.366.076-5, ambos con domicilio en Pasaje Veracruz N°1097, Villa Enami, ciudad de Antofagasta, y solidariamente, en virtud de lo establecido por el artículo 183-A del Código del trabajo, en contra de PUERTO DE MEJILLONES S.A, RUT N° 96.676.520-8, representada legalmente por PATRICIO ANTONIO GARCÍA LAGOS, cédula de identidad N°9.666.531-8, ambos con domicilio Avenida Costanera Norte 2800, ciudad de Mejillones.

SEGUNDO: Que la parte demandante fundamenta su demanda en los siguientes antecedentes: Señala que inició la relación laboral con fecha 21 de diciembre del año 2022, a fin cumplir funciones de

“ADMINISTRADOR DE CONTRATO”, de duración indefinida y con una remuneración mensual de \$2.425.658.-

En cuanto al despido según comunicación de término del contrato de trabajo por despido indirecto, con fecha 14 de febrero de 2023 su parte decide poner término a su contrato de trabajo mediante despido indirecto o autodespido fundado en incumplimientos graves de parte de su empleador (160 N°7 del Código del Trabajo) reseñados en la carta de despido: Con fecha 21 de diciembre de 2022, comencé a prestar servicios en calidad de administradora de contrato. Desde el mes de enero de 2023 se empezaron a dar una serie de circunstancias dentro de las relaciones laborales, que tienen que ver con malos tratos de palabra a su persona y a compañeros de trabajo, en el contexto de no solución por parte de usted en su calidad de empleador respecto de denuncia de acoso en el lugar de trabajo, que llevaron incluso a la renuncia de administrativo de la empresa ante la inacción suya existiendo denuncias interna respecto de situaciones en el contexto señalado. Lejos de solucionar aquellos problemas, comenzó hostigamientos hacia la actora, imputándole responsabilidad en dichos hechos por supuestamente tener amistad o cercanía con partes involucradas en dichos acontecimientos. Los tratos que se han otorgado han sido vejatorios, no correspondientes a una relación laboral y al deber de respeto que implica dicho vínculo. Tampoco se dio cumplimiento a la normativa en materia de prevención de riesgos profesionales en el lugar de trabajo, y luego, al momento de ser representada dicha situación por la profesional a cargo, indicándole que no contaba con los documentos de análisis de riesgo en el trabajo, solo han tenido respuestas hostiles, continuando con la acción desplegada de menoscabo laboral, sin hacerse cargo de las deficiencias mencionadas en materia de seguridad. Finalmente en la situación acontecida con fecha 13 de Febrero de 2023, en donde procedió a ir a dejar la camioneta que se ha sido asignada para uso laboral al lugar donde normalmente era entregada, encontrándome en el lugar que la llave del candado para acceder a dicho lugar no le era útil, ante lo cual la estacionó afuera del lugar, procediendo a retirarse. Ante aquello, el empleador procede a enviarle mensajes por aplicación Whatsapp cerca de las 20:00 hrs, fuera de su horario de trabajo, amenazándola con poner constancia en Carabineros, a lo que manifestó que tenía compromisos y que no podía acudir al requerimiento, de entrega inmediata de las llaves de la camioneta y el computador que portaba para realizar sus labores. Luego le envían un audio por aplicación de whatsapp denostándola, llamándola “SIN RESPETO”, “DESUBICADA”, enviando una fotografía en contexto

amenazante de lo que aparenta ser una comisaría, señalándole que ejecutaría una denuncia policial en su contra, lo que efectivamente realiza en su contra, la que es calumniosa, siendo contactada por funcionarios de Carabineros de Chile, informándole de la denuncia, lo cual constituye un agravio en su contra y una flagrante vulneración a su derecho a la honra, en el contexto laboral.

Posterior a ello al autodespido el empleador insiste menoscabar la honra de la trabajadora, acusándola formalmente a través de un documento público, un Comprobante para empleadores de NO EJECUTAR SUS FUNCIONES EN FORMA HONESTA Y LEA , remitiendo una CARTA DE AMONESTACIÓN, acusando a la señora Valladares en el mismo sentido.

Se ha producido una vulneración de derechos fundamentales, viendo afectadas las garantías derecho a la integridad física y psíquica, mediante las conductas que han provenido desde el dueño de la empresa y gerente, Sr. Javier Roje y también por parte de Don William Oyarzún, quien es el encargado del área de recursos humanos, dichas descalificaciones se realizaron principalmente hacia la persona de María José Valladares, presentando secuelas psicológicas atendido todo lo expuesto, sin que se haya tomado los resguardos que se requería, viéndose deteriorara la salud de la actora.

Refiere sobre el hecho de mantener una relación de amistad con las personas involucradas en la primitiva denuncia de acoso laboral realizada hacia la empresa, la hacen parte del conflicto principal siendo que la actora ingresó en forma posterior a que esta se suscitará, siendo foco de constantes hostigamientos y malos tratamientos hacia la denunciante, situación que resulta totalmente atentatorio a sus derechos.

Agrega que la actora hizo presente durante la relación laboral al dueño y gerente de la empresa Sr. Javier Roje, que no existía un informe de “análisis de riesgo en el trabajo”, exponiendo su vida y también la de compañeros a posibles accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, los cuales no se encontraban previstos debido a que no existía tal estudio. Asimismo la demandada ha dejado a la misma con una presión de responsabilidad, nerviosa, ante no saber dónde iría a parar su destino laboral, el que ante todos estos acontecimiento sufridos es totalmente incierto.

Lo antes relatado debe ser considerado como grave, injusto y determinante por las consecuencias que ello conlleva.

Asimismo, se ve afectada también su derecho a la honra y protección de la vida privada, pues se ha visto vulnerada desde el momento en que la demandada la amenaza y denuncia en Carabineros según

fuera expuesto, siendo que la trabajadora en todo momento cumplió el protocolo de la empresa regulado para ello, dando cuenta inmediatamente a sus superiores de que la llave de portón no le era útil para abrirlo, situación de la que tenía conocimiento el Sr. Roje, por lo que no podía estacionar la camioneta dentro del recinto, y en subsidio de ello la procede a ubicar fuera del mismo. Se le efectúan una serie de imputaciones que claramente mancillan la honra de la trabajadora.

Se afecta su derecho a no ser discriminada, al ser la trabajadora ha sido discriminada y alterada su igualdad de trato en el empleo debido a varios factores, pues la jefatura siempre alteró la igualdad en el trato en el empleo para con María José Valladares, todo ello con ocasión del envío de mensajes por la aplicación de whatsapp fuera del horario de trabajo, esperando que ella respondiese de inmediato, lo que mi representada hizo al momento, puesto que se encontraba preocupada por la situación que se había suscitado con la entrega de la camioneta y el computador. Luego la acosó por teléfono vulnerando su derecho a desconexión fuera del horario laboral y las descalificaciones constantes por parte de su jefatura en los términos indicados.

Todo lo anterior además constituyó un acoso laboral, lo que llegó a tal punto que generó en la actora un nivel de estrés insostenible para ella, llegando proceder al auto despido, debido justamente a las humillaciones constantes y al mal ambiente laboral generado por estos.

Agrega respecto de las prestaciones que se cobran que dentro de la relación laboral, la trabajadora incurrió en gastos que supuestamente iban a ser reembolsados por el empleador, por concepto de peaje, que ascienden a la suma de \$300.000.-

Pide en consecuencia que se acoja la denuncia en todas y cada una de sus partes, declarando que el vínculo ha concluido con fecha 14 de Febrero 2023, y que con ocasión del despido se produjo la vulneración de los derechos fundamentales de la demandante, condenando a la demandadas al pago de las siguientes indemnizaciones y prestaciones adeudadas: La indemnización especial contemplada en el artículo 489 del Código del Trabajo equivalentes a \$26.682.238.-, substitutiva del aviso previo, Boletas comerciales por conceptos de peajes dentro de la Ruta 1 que ascienden a la suma de \$300.000.-, Feriado Proporcional \$181.116.-, Remuneración de 14 días del mes de Febrero por la suma de \$1.131.974.- todo con intereses, reajustes y costas de la causa.

TERCERO: Que la parte demandada contesta la demanda, solicitando el rechazo. Niega y controvierte cada uno de los hechos expuestos en la demanda. Reconoce la existencia de la relación de trabajo con

fecha 21 de diciembre del año 2022, obligándose la trabajadora a realizar las labores de Administradora de contrato, asignados por el empleador, considerándose como lugar de trabajo todo el territorio nacional donde tenga presencia económica la empresa y en el extranjero. Se estableció expresamente que la trabajadora debía cumplir estrictamente las órdenes de sus jefes y empleador, debiendo mantener una comunicación fluida, y cuya inobservancia constituía un incumplimiento grave de las obligaciones contractuales. La jornada de trabajo se pactó conforme a lo previsto en el artículo 22 del Código del Trabajo, con un sueldo base la suma de \$1.700.000 más gratificación convencional garantizada, bono de responsabilidad por \$294.697, bono de cargo por \$150.000, asignación de movilización por \$50.000 y asignación de colación por \$50.000. Finalmente, el contrato se pactó a plazo fijo, venciendo con fecha 21 de enero de 2023. Con fecha 16 de enero de 2023, se suscribió anexo de contrato de trabajo, modificándose la cláusula primera referida al lugar de prestación de servicios, acordándose que la trabajadora debería prestar sus servicios en la Segunda Región, en calidad de ADMINISTRADOR DE CONTRATO, para el servicio de la empresa PUERTO MEJILLONES S.A. en Obra "Construcción de Camino" OC N°6000003824, sin perjuicio de las labores y faenas a las que deba recurrir en el cumplimiento de sus funciones, así como el tránsito que deba cumplir en vehículos de la empresa o arrendados por ella dado el rol que desempeña. Con fecha 20 de enero de 2023, se suscribió anexo de contrato de trabajo, transformándose en contrato de duración indefinida. Con fecha 14 de febrero del año 2023 se remite carta de amonestación a la trabajadora por incumplimiento grave de sus obligaciones contractuales previstas en la Cláusula Decima del contrato de trabajo suscrito con la empresa, con fecha 21 de Diciembre del año 2022, que indica: OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES: LETRA A) PUNTO D. "Ejecutar sus funciones forma honesta y leal, con diligencia, dedicación, responsabilidad, preocupación, proactividad, eficiencia, buena actitud y lealtad"; y reiteradas en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa, en su Artículo 25: NUMERO 1. "El fiel cumplimiento de las estipulaciones del Contrato de Trabajo suscrito con la Empresa, las disposiciones del presente Reglamento Interno, y de las órdenes de sus superiores, también a todo lo que por ley o por la costumbre le pertenezca y en especial a todo lo que emane de la naturaleza de la obligación laboral propia de la actividad de la Empresa, debiendo respetar todos los procedimientos establecidos"; NUMERO 2. "Ser respetuoso con sus Superiores, jefes y subalternos, observando y cumpliendo las órdenes que éstos impartan en orden al buen servicio

y/o a los intereses de la Empresa”; NUMERO 8. “Poner el máximo cuidado en el uso de las máquinas y materiales de todo tipo. En general, esmerarse en el cuidado de los bienes de la empresa, y, por consiguiente, de su fuente de trabajo”; y NUMERO 9. “Cumplir y respetar las órdenes que verbalmente o por escrito le den sus jefes”. Los incumplimientos referidos precedentemente, se sustentaron en el siguiente hecho: “Con fecha 13 de febrero del año 2023, la trabajadora haciendo caso omiso a instrucción directa del Gerente General don Javier Roje Salinas deja el vehículo de la empresa en la vía pública, llevándose las llaves, lo cual constituye una falta, toda vez que expone un activo de la empresa para robos o daños e ignorar expresamente y sin justificación alguna una instrucción directa de la Gerencia de la empresa”.

Luego, con fecha 15 de febrero de 2023, se deja constancia en la Inspección del Trabajo de Antofagasta, la remisión de una carta amonestación con fecha 14 de febrero de 2023, basado en el reglamento interno de orden, higiene y seguridad, específicamente en el artículo 25 número 10 que expresan: “de las obligaciones de los trabajadores”; artículo 25º: “serán obligaciones de los trabajadores de la empresa, las siguientes”: numero 10: “dar aviso oportuno al empleador de su ausencia por causa justificada”, todo esto en referencia, a su inasistencia correspondiente al martes 14 de febrero del 2023, sin tener el permiso correspondiente para faltar, lo cual para estos efectos se considera como una falla. Con todo esto, cabe hacer notar que, el hecho sucedido constituye un incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato. Con fecha 16 de febrero de 2023, se deja constancia en la Inspección del Trabajo de Antofagasta, amonestación basado en el reglamento interno de orden, higiene y seguridad, en referencia a su inasistencia correspondiente al miércoles 15 de febrero del 2023, sin tener el permiso correspondiente para faltar, lo cual para estos efectos se considera como una falla. Con todo esto, cabe hacer notar que, el hecho sucedido constituye un incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato. Señala que con fecha 16 de febrero de 2023, la empresa remite comunicación de despido, con copia a la respectiva Inspección del Trabajo de Antofagasta, a la trabajadora, fundado en el artículo 160 numero 3 al no ha concurrido a sus labores dos días seguidos sin justificación, siendo estos días martes 14 y miércoles 15 de febrero del 2023”. Finalmente, con fecha 02 de marzo de 2023, se deja constancia en la Inspección del Trabajo de Antofagasta que, con esa fecha se encuentra disponible el finiquito de la ex trabajadora María José Valladares Valladares.

Señala que la comunicación del auto despido nunca fue notificada a la empresa demandada.

En cuanto al fondo, sostiene que no hubo ninguna denuncia por parte de la actora o terceros respecto el supuesto acoso al que alude. La denunciante no se ha hecho cargo de las deficiencias mencionadas en materia de seguridad, cuestión también alejada de la realidad por cuanto todos los instrumentos y documentos en materia de seguridad siempre han estado a disposición de los trabajadores.

Respecto de la situación ocurrida el día 13 de febrero de 2023, señala que se había acordado una reunión en Sitio COPAE, en dicho lugar se encontraba el Gerente General, el Gerente Comercial y personal de supervisión de Mantenimiento para ingresar vehículo en resguardo, de allí que no se requería tener las llaves del portón, toda vez que había personal de la empresa para el ingreso de la camioneta y la reunión acordada, no obstante, la trabajadora deja la camioneta y se retira en forma intempestiva negándose a entregar llaves de camioneta para su resguardo, en ese instante, el Gerente de la empresa, don Javier Roje sale a su encuentro y la llama a viva voz, para requerirle la entrega de las llaves y así resguardar los equipos, haciendo caso omiso, llevándose las llaves de la camioneta sin autorización. Es del caso señalar que se le llama al menos en siete oportunidades para que devuelva llaves de la camioneta, sin respuesta. Después de los hechos acontecidos el 13 de febrero de 2023, la trabajadora mantenía vínculo contractual con COPAE, ya que en ningún momento fue desvinculada de sus funciones, con lo cual al no presentarse a trabajar se procedió al envío de carta a inspección del trabajo por fallas reiteradas y como constancia por faltas al reglamento interno en relación a su responsabilidad en el cuidado de los activos de la empresa.

Así se vislumbra de manera alguna la afectación de los derechos y garantías constitucionales denunciados como vulnerados, negando todas las situaciones incorporadas en la demanda.

Respecto de los supuestos gastos incurridos por la trabajadora que supuestamente deben serle reembolsados, no existen respaldos de los mismos para que proceda su devolución, debiendo rechazarse dicha pretensión por el Tribunal.

Pide el rechazo de la denuncia por vulneración de derechos y la acción subsidiaria de despido indirecto, con costas.

CUARTO: Que la demandada solidaria Puerto de Mejillones S.A., solicita el rechazo de la denuncia y demanda dirigida en su contra. Señala que a su parte no se le imputa ninguna participación, vinculación, omisión y/o responsabilidad fundantes de la supuesta vulneración de derechos

fundamentales; alegándosele única, exclusiva y expresamente responsabilidad solidaria o subsidiaria de su representada respecto a esta supuesta vulneración, por tratarse de una empresa mandante bajo régimen de subcontratación. Al efecto, rechazan, controvierten y desconocen todos y cada uno de los hechos sostenidos por la demandante.

Agrega que la responsabilidad que se regula en el artículo 183 A del Código del Trabajo no se extiende a la sanción de tutela contemplada en el artículo 489 del Código del Trabajo la que tiene una naturaleza jurídica distinta a la anterior, pues ella dice relación con una sanción no con una indemnización por el término de la relación de trabajo.

Así lo han determinado nuestros Tribunales Superiores de Justicia.

Además indica que, la empresa mandante será subsidiariamente responsable de las obligaciones laborales y previsionales de dar si demuestra haber ejercido su derecho de información y retención, cuestión que en nada contribuyen ni facultan a la empresa principal para prevenir una supuesta vulneración de derechos fundamentales por parte de la empresa contratista hacia sus trabajadores, por lo que sancionar a este respecto a Puerto Mejillones en base a las normas sobre régimen subcontratación significa situar a la empresa principal en una hipótesis de responsabilidad objetiva, en circunstancias de que nuestro ordenamiento jurídico establece este tipo de responsabilidad solo excepcionalmente y mediante texto expreso de ley.

Finalmente, respecto de la acción de tutela la misma se funda en hechos ocurridos fuera del horario laboral y en un lugar distinto a las faenas de Puerto Mejillones, sin que en definitiva su parte se encuentre vinculada en modo alguno con aquellos.

Respecto de las prestaciones e indemnizaciones demandadas, resultando improcedentes, nada adeudan.

Sin perjuicio de lo anterior, hacen presente que su representada hizo uso de su derecho de información conforme a lo dispuesto en el artículo 183-C del Código del Trabajo respecto de las obligaciones laborales y previsionales de dar durante todo el periodo en que la actora prestó servicios dentro de la faena de su parte en calidad de trabajadora contratista, por lo que de existir cualquier responsabilidad será subsidiaria.

Pide el rechazo, con expresa condena en costas.

QUINTO: Que el tribunal llamó a las partes a conciliación, no siendo posible acuerdo alguno. Se recibió

la causa a prueba, fijándose los hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos. Al efecto las partes rindieron pruebas.

La parte de la demandante rindió: Documental (Folio 45)

1. Carta de despido indirecto de fecha 14 de febrero de 2023.
2. Carta conductora dirigida a la Inspección del Trabajo de Antofagasta, de fecha 14 de febrero de 2023.
3. Comprobante de envío de correos de Chile, de fecha 14 de febrero de 2023.
4. Correo electrónico dirigido a upartasantofagasta@dt.gob.cl de fecha 14 de febrero de 2023.
5. Carta de amonestación con fecha 14 de febrero de 2023.
6. Comprobante de constancia laboral para empleadores, ante la Inspección del Trabajo, con fecha 15 de febrero de 2023.
7. Correos electrónicos entre don Javier Roje y doña María José Valladares
8. Screenshots conversaciones de WhatsApp entre Javier Roje Salinas y doña María José Valladares.
9. Perfil WhatsApp correspondiente a Javier Roje
10. Boletas correspondientes a rendiciones de doña María José Valladares.
11. Rendiciones caja chica correspondiente a enero y febrero 2023.
12. Comprobante ingreso solicitud asociada a una causa, ante fiscalía de Antofagasta.

Confesional: Compareció y declaró ante el Tribunal, previamente juramentado el absolvente Javier Orlando Roje Salinas; Rut: 9.366.076-5, ingeniero constructor, domiciliado en Barón de la Riviere N° 1330, Antofagasta.

-Respecto de la demandada solidaria se desiste

Testimonial: Compareció y declaró ante el Tribunal, previamente juramentada y bajo apercibimiento del artículo 209 del Código Penal, la testigo Cecilia Andrea Jorquera Zárate; Rut: 13.420.764-7, técnico en prevención de riesgos, domiciliada en Nicanor Plaza N° 1025, Gran Vía, Antofagasta.

-Se desiste de los demás testigos ofrecidos.

Exhibición de documentos:

Denunciada principal:

1. Contrato civil o comercial suscrito con la demandada solidaria PUERTO DE MEJILLONES S.A. (NO SE EXHIBE, indica la demandada principal que no existe)
2. Anexo al contrato de trabajo de fecha 16 de enero 2023. (EXHIBIDO)
- 3.- Liquidaciones de remuneraciones de la trabajadora por todo el periodo de la relación laboral. (EXHIBIDAS)

Se deja constancia que la parte denunciante no solicita apercibimiento respecto del documento número 1 no exhibido por la denunciada principal.

Denunciada solidaria: (folio 67)

- 1.- Contrato civil o comercial suscrito con la demandada principal, COPAE SPA. (EXHIBIDO, denominado Contrato de Construcción)

Otros medios de prueba

- 1.- Percepción directa del tribunal sobre el celular de doña María José Valladares. (SE DESISTE)
- 2.- Se reproducen por el abogado demandante a través de su notebook dos audios de WhatsApp enviado por don Javier Roje a doña María José Valladares https://drive.google.com/drive/u/0/folders/17BCMFE_QADhww KNHsK0KhXUpqRrmOEB (correspondientes al día 13 de Febrero, de horario 07:41 PM y 08:09 PM; respectivamente)

Oficios: Se incorpora oficio de Prefectura de Carabinero de Chile. (Folios 55 y 56)

-Oficio de Movistar (folio 62) y oficio de Fiscalía

La parte demandada principal incorpora prueba: Documental (Folio 24)

1. Carpeta digital de trabajadora con documentos para ingreso.
2. Contratos y anexos suscritos entre las partes.
3. Correo electrónico remitido por no entrega de llaves de camioneta.
4. Correo electrónico remitido por llamado atención.
5. Correo electrónico remitido por intentos de contactos sin resultados.
6. Carta por inasistencia fecha 14 de Febrero 2023.
7. Carta por inasistencia fecha 15 de Febrero 2023. (Se deja constancia que la carta es de fecha 16 de Febrero de 2023)

8. Comunicación aviso de despido Inspección del Trabajo.
9. Carta de amonestación por hechos ocurridos el 13 de Febrero de 2023.
10. Carta de amonestación por hechos ocurridos el 13 de Febrero de 2023.
11. Mensaje de wathsap reunión sitio.
12. Mensaje de wathsap riesgo perdida de camioneta.
13. Mensaje de wathsap llamados telefónicos.
14. Mensaje de wathsap gerente en sitio 1.
15. Mensaje de wathsap gerente en sitio 2.
16. Mensaje de wathsap camioneta en la calle.
17. Carta aviso término de contrato de trabajo por inasistencia injustificada.
18. Envío comunicación de despido por carta certificada vía Correos de Chile.

Testimonial: Se desiste.

La parte demandada solidaria Puerto Mejillones incorpora prueba: Documental: (Folio 19)

- 1.- Copia de Certificados de Cumplimiento de Obligaciones Laborales y Previsionales (formularios F-30-1) emitidos por la Dirección del Trabajo correspondientes a los meses de diciembre de 2022 y enero y febrero de 2023.
2. Reporte de movimientos de personas emitido por Puerto Mejillones S.A. correspondiente a la señora Valladares por el período comprendido entre el 27 de diciembre y el 13 de febrero de 2023.

Confesional: Se desiste.

Testimonial: Se desiste.

Prueba del Tribunal: De oficio y de conformidad a lo dispuesto en el artículo 432 del Código del Trabajo en relación al artículo 159 del Código de Procedimiento Civil, decreta como medida para mejor resolver, que se exhiba por la denunciada solidaria el registro de ingresos durante el lapso en que prestó trabajo la denunciante, esto es, de Diciembre de 2022 a Febrero de 2023; ambos meses inclusive y por el período completo, los ingresos del señor Alejandro Labrín respecto del contrato con la denunciada principal, debiendo indicar fechas y si aparece algún registro de ingreso de esta.

SEXTO: Que el objeto del presente juicio es determinar la efectividad de haberse vulnerado los derechos y garantías de la actora con ocasión del despido indirecto; en su caso determinar las indemnizaciones que procedan; en subsidio el incumplimiento grave de obligaciones de la parte empleadora.

Al efecto, conforme la prueba incorporada por ambas partes, las que valorada conforme las reglas de la sana crítica, se tiene por establecido los siguientes hechos:

A) Que la actora prestó servicios para la demandada principal conforme contrato de trabajo de fecha 21 de diciembre de 2022 en funciones de Administrador de contrato, a plazo con vigencia hasta el 21 de enero de 2023. Mediante anexo de fecha 16 de enero de 2023, se modifica el contrato en cuanto se deberá prestar los servicios en calidad de Administrador de Contrato para el servicio de la empresa Puerto Mejillones S.A. en obra “Construcción de camino” OC N°6000003824, adscrita al inciso segundo del artículo 22 del Código del Trabajo; Luego, mediante anexo de contrato de fecha 21 de enero de 2023 se modifica a un contrato de duración indefinida;

B) Que con fecha 14 de febrero de 2023 la actora se auto despido, conforme la causal del artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, fundado en una serie de hechos que se produjeron a partir de enero de 2023 con malos tratos a ella y a sus compañeros de trabajo, no cumplimiento a la normativa en materia de prevención de riesgos e incidente ocurrido el día 13 de febrero de 2023, al término de la jornada laboral por entrega de camioneta;

C) Que con fecha 16 de febrero de 2023 la parte denunciada desvincula a la actora por ausencia injustificada a sus labores, conforme el artículo 160 N°3 del Código del Trabajo;

D) Que la remuneración mensual ascendía a la suma de \$2.424.728.- para efectos del artículo 172 del Código del Trabajo;

E) Que de acuerdo a registro de “Movimientos de Personas” emitido por Puerto Mejillones informa que los ingresos y egresos de don Alejandro Labrin Ocaranza presenta ingreso a nombre de la empresa Copae Spa entre el 8 de febrero al 16 de marzo de 2023 como visita por la institución Copae Spa, constando seis ingresos en esas fechas.

SEPTIMO: Que en primer término, atendido que la actora se auto despidió y la parte demandada en razón de su inasistencia la despidió por ausencias injustificadas, deberá establecerse que por una cuestión temporal el despido indirecto fue previo al despido disciplinario de la empleadora, sin que la

denunciante efectivamente se haya ausentado de sus labores, toda vez que doña María José Valladares ejerció el derecho establecido en el artículo 171 en relación al 160 N°7 del Código del Trabajo, por lo que en este contexto, el despido de la demandada, no ha tenido un fundamento acorde a la realidad, debiéndose dilucidar si la ausencia a sus funciones se encuentra justificada o por el contrario, si no está ajustada a derecho debiendo en ese caso dársele el efecto que la misma ley dispone, esto es que el trabajador renunció, conforme el inciso quinto del artículo 171 del Código del ramo.

OCTAVO: Que esclarecido lo anterior, respecto del cumplimiento de las formalidades del despido indirecto, conforme las copias de la carta de auto despido y los respectivos Boucher de Correos de Chile, con fecha 14 de febrero de 2023, a las 16.16 hrs consta la remisión de la carta a la empresa demandada Copae Spa, con domicilio en Pasaje Veracruz 1097, Villa Enami, de esta ciudad, por lo que se puede concluir que la denunciante cumplió lo dispuesto en el artículo 162 y 171 inciso cuarto del Código del Trabajo, a fin noticiar suficientemente a su ex empleadora de su auto desvinculación.

NOVENO: Que en cuanto al fondo de la discusión, conforme los escritos principales del pleito, las vulneraciones alegadas se produjeron con ocasión del despido indirecto, aludiendo la denunciante a ciertos hechos anteriores consistentes en situaciones de maltrato en razón de pedirle al ex empleador condiciones de seguridad y elementos e insumos de trabajo.

Respecto de estos antecedentes, no hay mayores elementos de convicción solo los relativos a los correos electrónicos incorporados por el denunciante en su prueba documental, de fecha 6 y 7 de febrero del año 2023, cuestión que a juicio de esta magistrada no resultan suficientes para configurar alguna situación de maltrato que preceda a los hechos denunciados al momento del auto despido, ni que tengan la gravedad que le pretende dar la denunciante para establecer un escenario gravoso a sus derechos fundamentales, más aun considerando la prueba documental de la demandada principal en el numeral 1 (Recibo de Rglto. Interno de Orden, Higiene y Seguridad, Compromiso cumplimiento medidas Sanitarias Covid-19, Resultados exámenes Pre ocupacionales, Comprobante entrega elementos de Protección Personal, Obligación de Informar los Riesgos Laborales); en cuanto permiten determinar, a lo menos de manera general, que esa parte si cumplió con sus obligaciones en el rubro de prevención de riesgos, y medidas de cuidado a la vida y salud de la actora.

DECIMO: Que no obstante lo señalado, respecto de los hechos que se habrían producido el día 13 de

febrero de 2023, la situación es diferente.

Al efecto, se ha sostenido por la parte denunciante que en razón de haber dejado la camioneta que la empresa le provisionaba para cumplir sus labores fuera de las dependencias de la misma, en el sector de la calle al no estar abierto el candado se generó por la denunciada toda una situación de hostigamiento y maltrato, con llamadas fuera de horario de su jornada de trabajo, requiriéndole la entrega inmediata de las llaves de la camioneta y el computador, bajo apercibimiento de efectuar una denuncia en carabineros de Chile, lo que finalmente realiza.

UNDECIMO: Que en tal orden de cosas, se ha logrado establecer los siguientes hechos.

En primer término que, el día 13 de febrero de 2023 efectivamente la denunciante salió de Puerto Mejillones según registros de salidas de la demandada solidaria denominado “Movimientos de Personas” a las 18.11 hrs., llegando a dependencias de la empresa en la ciudad de Antofagasta, pasadas las 19 hrs., esto de acuerdo a lo declarado por los testigos de las partes. Luego, según referido por ambos testigos de la denunciada principal así como copia de los mensajes de wasap del día 13 de febrero, queda en evidencia que existía un preacuerdo de sostener una reunión en horas de la tarde con el dueño de la empresa al momento de llegar a las dependencias de la empresa

Asimismo, está acreditado que la denunciante no se quedó a esta reunión a pesar que personeros de la empresa le hicieron señas para que se quedara, decidiendo ella retirarse del lugar, llevándose las llaves del vehículo que conducía.

DUODECIMO: Que en este escenario, se le envía por parte del señor Roje, dueño de la empresa, mensajes de wasap indicándole que le llevara las llaves de la camioneta, así haciéndole ver del riesgo de robo por dejar estacionada la camioneta fuera de la empresa, y que debía devolverse a fin llevar de vuelta las llaves, emitiendo epítetos como “desubicada, falta de respeto”. Asimismo, se indica por Roje que si lleva las llaves de vuelta, él se regresa ya que iba en esos momentos a interponer constancia en carabineros con su dirección.

Se agregó oficio a Carabineros de Chile, donde se adjunta Parte N°01079, en el que consta denuncia ante Carabineros el día 13 de febrero de 2023, a las 21.50 dando cuenta de los hechos antes indicados, habiéndose llamado telefónicamente a doña María José Valladares, quien responde e indica que las “llaves y el computador se las entregó a Alejandro Labrín”. Luego se comunican con Alejandro Labrín colaborador de la empresa Copae, quien señala que él mantiene las llaves y el computador.

DECIMO TERCERO: Que se agrega como medida para mejor resolver, oficio a Puerto Mejillones a fin informe si el señor Alejandro Labrín ingresa a dependencias de esa empresa y a nombre de quien, informándose que efectivamente presenta varios ingresos en el mes de febrero de 2023 todos a nombre de la institución Copae Spa.

DECIMO CUARTO: Que en este orden de ideas, se aprecia que efectivamente la parte denunciada principal propició un conflicto, pues si bien no es plausible que la denunciante solo asilándose al derecho a desconexión se retire sin entregar las llaves del vehículo, sabiendo que su jefatura estaba al interior de las dependencias de la empresa, ello no puede significar una reacción desmedida y fuera de contexto legal, que rayó en una represalia al interponer una denuncia penal en Carabineros, por no habersele entregado las mentadas llaves, claramente ha significado abusar del derecho excediendo sus potestades de mando y control, más aun si ha quedado establecido que las llaves le fueron entregadas a un colaborador de su empresa el señor Alejandro Labrín el mismo día en horas de la tarde-noche, entonces la actuación del empleador queda fuera del amparo legal, configurándose el reproche en que se funda la vulneración a la garantía constitucional del derecho a la honra contemplada en el artículo 19 N°4 de la Constitución Política de la República.

DECIMO QUINTO: Que en cuanto al derecho a no ser discriminada, se define conforme lo prescrito en el inciso corto del artículo 2 del Código del Trabajo como “Los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, género, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad, origen social o cualquier otro motivo, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.”

DECIMO SEXTO: Que, de acuerdo a los elementos fácticos propuestos en el libelo denunciante, podemos entender que tal como distingue la doctrina, existe una discriminación directa y otra indirecta, refiriendo sobre la indirecta como “La discriminación directa está vinculada a la diferencia de trato, de consideración o tratamiento, sin una circunstancia o situación objetiva que la justifique o explique, lesionando con tal conducta la dignidad de la persona y sus derechos humanos garantizados”.

Así las cosas, la conducta de la denunciada claramente permite establecer que se incurrió en una

discriminación indirecta desde que, el trato dado a la denunciante no se condice con ninguna situación o circunstancia objetiva que la haya justificado, pues como se analizó en los motivos precedentes, la reacción del ex empleador no tiene ninguna justificación ni amparo en el derecho, habiendo lesionado la dignidad de la trabajadora en los términos ya razonados precedentemente.

DECIMO SEPTIMO: Que en relación al acoso laboral, deberá estarse a lo razonado en el motivo noveno de esta sentencia.

En cuanto a la infracción a la integridad psicológica de la denunciante, si bien es posible establecer que las actuaciones reseñadas en los motivos anteriores efectivamente pueden afectar la esfera de este derecho constitucional, lo cierto es que en autos no mayores medios de convicción para establecer una vulneración de la entidad necesaria ni suficiente para acoger la denuncia en este rubro, por lo que se tendrá por no configurado.

DECIMO OCTAVO: Que así las cosas, considerando la envergadura y entidad de las actuaciones de la empresa denunciada, las que han menoscabado la honra de la denunciante al haberla expuesto como imputada de un ilícito, que no era tal, tratarla de “desubicada” y “sin respeto”, amonestarla publicando ello ante la instancia administrativa, el tiempo laborado de la actora, y conforme el inciso tercero del artículo 489 del Código del Trabajo, se establecerá a pagar una indemnización ascendiente a Seis Remuneraciones Mensuales, más la sustitutiva del aviso previo.

DECIMO NONO: Que en cuanto a los valores cobrados por conceptos de peajes hacia y desde Mejillones, gastos que debían ser reembolsados por el empleador por la suma que asciende a \$300.000.- por su parte, la demandada sostuvo que no existían respaldo para el cobro, solicitando el rechazo.

Al efecto, la parte demandante incorporó Boletas de Autopistas de Antofagasta correspondientes a rendiciones de doña María José Valladares y rendiciones caja chica correspondiente a enero y febrero 2023, antecedentes que se estiman suficientes a fin establecer la obligación de reembolsar gastos por estos conceptos por parte de la empleadora, los que si bien no constan a nivel contractual, resultan del todo plausibles atendido la forma en se realizaba la prestación de servicios, pues la actora debía desplazarse a la localidad de Mejillones y no tenía por qué asumir ningún gasto por ese concepto, por lo que se accederá a esta prestación en los montos demandados atendida la prueba referida.

VIGESIMO: Que en cuanto a las prestaciones laborales demandadas relativas al Feriado Proporcional

por el período trabajado y la remuneración de los días del mes de febrero de 2023, correspondía a la parte demandada establecer que dichos conceptos se encontraban solucionados, sin que haya aportado prueba suficiente al efecto, solo exhibiendo la liquidación de remuneración la que no estaba firmada y constancia de pago por transferencia u otra forma idónea, por lo que de conformidad a lo dispuesto en los artículos 73 y 41 del Código del Trabajo, se accederá a la demanda en esta parte, debiendo la demandada pagar tales conceptos en las sumas demandadas, previo descuento de las cotizaciones de previsión, salud y seguro de cesantía respecto de la remuneración de febrero de 2023.

VIGESIMO PRIMERO: Que en cuanto a la responsabilidad en sistema de subcontratación de la demandada Puerto Mejillones, de acuerdo a Anexo de Contrato de Trabajo de fecha 16 de enero de 2023, en el cual se adscribe a la actora a la prestación de servicios como Administrador de Contrato en la empresa Puerto Mejillones S.A. en Obra Construcción de camino OC N°6000003824, y contrato de prestación de servicios de fecha 22 de diciembre de 2022 entre ambas demandadas, así como certificados de cumplimiento laboral incorporados a los autos, es posible establecer que efectivamente se configuró un vínculo contractual en sistema de subcontratación entre las demandadas, de acuerdo a lo prescrito en el artículo 183 A y siguientes del Código del Trabajo.

VIGESIMO SEGUNDO: Que en cuanto a la responsabilidad por la vulneración de derechos que se ha tenido por configurada, es posible establecer que de acuerdo a la dinámica de los hechos por un lado, en cuanto los mismos no se produjeron en las instalaciones de esa mandante, y fuera de todo control posible, y por otro lado, tratándose en el caso sublite de obligaciones de hacer que exceden las obligaciones de dar y hacer (solo relativas a materias de prevención de riesgos laborales) que regula el estatuto respectivo, se estima que respecto de estos hechos no se le puede imputar responsabilidad legal en subcontratación, tal cual lo puntualiza la sentencia de unificación dictada por la Excma. Corte Suprema en autos Rol(Rol N°25-387-2021, de fecha 7 de agosto de 2023).

VIGESIMO TERCERO: Que en tal orden de cosas, atendida el vínculo establecido, la demandada Puerto Mejillones S.A. responderá subsidiariamente respecto de las obligaciones por las prestaciones adeudadas correspondientes al feriado proporcional, remuneración y devolución de dineros por concepto de peajes, conforme lo establecido en el artículo 183 C del Código del Trabajo.

VIGESIMO CUARTO: Que en cuanto a las costas habiendo sido completamente vencida la denunciada principal será condenada en costas.

Respecto de la demandada solidaria, al haberse acogido defensas opuestas se le exonerará de las costas.

VIGESIMO QUINTO: Que la prueba ha sido valorada de acuerdo a las reglas de la sana crítica y que todos los documentos, prueba testimonial, oficio, etc., han sido tomadas en consideración y si algún antecedente no hubiere sido mencionado expresamente, en nada altera los razonamientos efectuados así como las conclusiones allegadas, atendido a que por su naturaleza no los hace idóneos para tal efecto.

Por las consideraciones anteriores y de acuerdo a lo dispuesto en los artículos 7 a 10, 41, y siguientes, 160 N°3 y 7, 162, 171, 168, 183 A, 183 B, 183 C, 183 D, 420, 446, 454, 459, 485, 489 y siguientes, artículo 1698 del Código Civil, se resuelve:

I.- Que se hace lugar a la denuncia por despido vulneratorio interpuesta por doña MARIA JOSE VALLADARES VALLADARES en contra de COPAE SPA, representada legalmente por don JAVIER ORLANDO ROJE SALINAS, y en consecuencia se condena a la demandada a pagar los siguientes conceptos a la denunciante:

- 1.- Indemnización especial de conformidad al artículo 489 del Código del Trabajo, ascendente a Seis remuneraciones mensuales por un total de \$14.548.368.-
- 2.- Indemnización sustitutiva del aviso previo por la suma de \$2.424.728.-
- 3.- Feriado proporcional por la suma de \$181.116.-
- 4.- Remuneración de 13 días del mes de Febrero por la suma de \$1.050.715.-
- 5.- El pago de la suma de \$300.000.- por conceptos de peajes.

II.- Que se establece que la demandada PUERTO DE MEJILLONES S.A, representada legalmente por PATRICIO ANTONIO GARCÍA LAGOS es responsable en sistema de subcontratación de carácter subsidiaria respecto de los numerales 3, 4 y 5 del resolutivo I.

III.- Que las sumas ordenadas pagar mediante la presente sentencia, deberán ser consignadas con los reajustes, intereses y recargos que establecen los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

IV.- Que se condena en costas a la demandada principal, y se exime de las mismas a la demandada solidaria.

V.- Ejecutoriada que sea la presente sentencia, cúmplase lo dispuesto en ella dentro de quinto día, en caso contrario, certifíquese dicha circunstancia y pasen los antecedentes a la unidad de cumplimiento

ejecutivo del Tribunal.

Se hace presente al demandado/ejecutado que, todo pago de prestaciones a las que condena esta sentencia, necesariamente deberán ser informadas mediante escrito o presentación en la causa acompañando al efecto el respectivo comprobante de depósito, cupón de pago, transferencia electrónica u otro método utilizado al efecto, desglosando en su presentación los conceptos por los cuales efectuó el pago. En tanto no se cumpla con lo señalado anteriormente, el pago respectivo no podrá ser certificado ni se reflejará en la causa, con los consecuentes efectos que ello genera.

De conformidad a lo prevenido en el artículo 13 de la ley N°14.908, y en caso que fuera procedente, practíquese por el empleador retención y pago de alimentos que correspondan y póngase en conocimiento del Juzgado de Familia competente, so pena de incurrir en multa, a beneficio fiscal, equivalente al doble de la cantidad mandada retener y de resultar solidariamente responsable en el pago de las pensiones no descontadas, retenidas y pagadas en favor del alimentario.

Comuníquese, regístrese y archívese en su oportunidad.

RIT T-143-2023

RUC 23- 4-0463479-8

Dictada por doña SOL MARIA LOPEZ PEREZ, Juez Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta.

En Antofagasta, a cinco de noviembre de dos mil veinticuatro, se notificó por el estado diario la resolución precedente y se remitieron los correos electrónicos a las partes.

25

1