

**PROCEDIMIENTO:** Tutela

**MATERIAS:** Vulneración de derechos fundamentales

**DENUNCIANTE:** [REDACTED]

**DENUNCIADO:** Todo Piel S.A.

**REPRESENTANTE LEGAL:** [REDACTED]

**RIT:** T-64-2018

**RUC:** 18-4-0145483-3

-----/

**Chillán, seis de febrero de dos mil diecinueve.**

**VISTO**

Que comparece [REDACTED], vendedora part time, domiciliado en [REDACTED] Comuna De Chillán, quien en tiempo y forma, y de conformidad a lo dispuesto en los artículos 425, 446, 485 y siguientes, 489 y demás pertinentes del Código del Trabajo, viene en interponer denuncia de tutela por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido en contra de **Todo Piel S.A.**, sociedad anónima del giro venta de calzados y accesorios, representada en virtud del artículo 4° del Código del Trabajo por don [REDACTED], representante legal, o por quien haga sus veces en conformidad al mismo artículo, ambos domiciliados en [REDACTED], Comuna De Pudahuel, Región Metropolitana.

Solicita en definitiva se declare:

a) Que la demandada, con ocasión del despido, ha vulnerado derechos fundamentales, amparados en el inciso tercero del artículo 485 del Código del Trabajo consistente en la garantía de indemnidad, declarando y resolviendo que mi ex empleador ha incurrido en represalia laboral;

b) Que la demandada sea condenada a pagar las siguientes cantidades, o a las que el Tribunal estime conveniente con mejor derecho y atendido el mérito del proceso:

\$354.227.- por concepto de indemnización sustitutiva de acuerdo a lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 489 del Código del Trabajo.

\$708.454.- por concepto de indemnización por dos años de servicios.

\$212.536.- por concepto de 30% de recargo.

\$169.400.- por concepto de feriado anual devengado.

\$3.896.497.- por concepto de indemnización adicional, equivalente a once meses de mi última remuneración mensual, de acuerdo a lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 489 del Trabajo.

c) Que la demandada debe pagar los intereses y reajustes de cada una de las sumas señaladas, hasta la fecha efectiva del pago.

Que la demandada contestó la demanda dentro de plazo.

Que con fecha veinte de diciembre de dos mil dieciocho, se lleva a efecto la audiencia preparatoria, compareciendo las partes. El Tribunal realiza la relación



somera de la demanda y contestación, estableciendo hechos conformes, llamando a conciliación y procediendo a dictar la sentencia interlocutoria que fija los hechos a probar. Las partes en la oportunidad procesal pertinente ofrecen y exhiben su prueba, el Tribunal no decreta prueba y fija audiencia de juicio.

Que el día veinticinco de enero de dos mil diecinueve, se celebra la audiencia de juicio compareciendo las partes, se procede a recibir la prueba ofrecida, escuchándose las observaciones a la misma y se dicta fija fecha para la notificación de la sentencia definitiva ante el Ministro de fe de este tribunal.

#### **CON LO RELACIONADO Y CONSIDERANDO**

**Primero:** Que la denunciante esgrimió como fundamentos los siguientes hechos:

1. Que, con fecha 06 de mayo de 2016, la demandante fue contratada por TODO PIEL S.A., bajo vínculo de subordinación y dependencia, para prestar servicios personales como vendedora part time.

2. Que, sus servicios los prestaba en la tienda ubicada en “Mall Plaza el Roble”, local N°215 de Chillán.

3. Que, la naturaleza de este vínculo laboral era de carácter indefinido.

4. Que, su jornada laboral era parcial, ya que solo comprendía los días viernes, sábados y domingo.

5. Que, su remuneración mensual era de carácter variable por lo que el promedio de los últimos tres meses trabajados era de \$354.227.- compuesta por sueldo base, gratificación y comisiones.

6. Que, durante su permanencia en la empresa siempre fue una trabajadora eficiente y proactiva, teniendo una conducta acorde con la ética necesaria que demandaba su labor, cumpliendo con todas y cada una de las obligaciones y órdenes que se le impartía por parte de la ex empleadora.

**ANTECEDENTES DEL DESPIDO Y DENUNCIA ANTE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO:**

1. Que, en atención a que la jornada laboral de la demandante era de 30 horas y exclusivamente para trabajar viernes, sábados y domingos, la demandada según señala el art. 38 n°7 y 38 bis del código del trabajo, debía otorgarle a la denunciante a lo menos dos días domingos de descanso en el respectivo mes calendario o 7 días domingos de descanso semanal durante cada año de vigencia del contrato de trabajo.

2. Que, respecto de lo anterior, la ex empleadora de doña Stefany se encontraba incumpliendo lo dicho desde agosto de 2017 hasta el momento de su despido.

3. Que, en reiteradas oportunidades solicitaron en conjunto con una colega de trabajo, [REDACTED], a su ex empleadora que regulara sus descansos, ya que, de todas las trabajadoras, ellas eran las únicas que se encontraban con esta



irregularidad, sin embargo, haciendo caso omiso a dichas solicitudes, ésta continuó infringiendo el reglamento laboral.

4. Que, ante la inactividad de la demandada, con fecha 13 de agosto de 2018, la actora acudió ante la Inspección del Trabajo de Chillan, con el objeto de denunciar dicha irregularidad.

5. Que, luego de interponer la denuncia correspondiente, le comunicó a su ex empleadora de lo obrado a fin de que fuera la inspección del trabajo quien resolviera la irregularidad de los descansos.

6. Esta situación, al parecer no fue del agrado de la supervisora del local, quien comunicó a la casa central en la ciudad de Santiago, determinando estos despedir a la demandante.

7. Que, en medio del proceso, entre denuncia y fiscalización, la denunciante con fecha 17 de agosto de 2018, le envía carta de despido a doña Stefany, por la causal contenida en el art. 161 inc.1 esto es “necesidades de la empresa”, señalando como argumento justificativo la “Reestructuración del personal”.

8. Que, el mismo día se dirigió a la inspección del trabajo de Chillán, para realizar requerimiento administrativo, fijándose la audiencia de conciliación para el día 29 de agosto de 2019.

9. Que, de la conducta de la demandada, sólo puede concluir que el despido del cual fue objeto la demandante fue motivado únicamente debido a la acción fiscalizadora de la Inspección del Trabajo, por el solo hecho de haber denunciado la irregularidad a la que fue sometida.

10. Que, con fecha 23 de enero de 2017, la Inspección del Trabajo realizó la fiscalización respectiva, consistente en visita perceptiva al lugar donde se prestaban los servicios por la fiscalizadora señora [REDACTED], donde se entrevistó a los trabajadores y empleador.

11. Que, con fecha 24 de agosto de 2018, la Inspección del Trabajo realizó la primera fiscalización, consistente en visita perceptiva en TODO PIEL S.A. por la fiscalizadora señora [REDACTED], donde se entrevistó con tres trabajadoras.

12. Que, al momento de la fiscalización, la inspectora no se encuentra con reparos por parte de las trabajadoras, por lo que agrega 5 trabajadoras a la muestra dentro de las cuales se encontraba el nombre de la actora.

13. Que, la inspectora en cuestión se percata mediante registro de asistencia que su último día trabajado fue el 17 de agosto de 2018, hecho que además constata con la encargada de local, quien le confirma que la demandante fue despedida mediante carta de aviso.

14. Que, con fecha 28 de agosto de 2018, la suscrita concurre nuevamente a la empresa y requiere se exhiba libro de control de asistencia y comprobantes de pago de remuneraciones.



15. Que, respecto de ellos la fiscalizadora en su informe, señala: “quien cuenta con una jornada de 30 horas semanales para trabajar viernes, sábados y domingos, no se le otorga el descanso de los dos domingos en el mes durante el periodo de agosto de 2017 a julio de 2018. Por lo que se sanciona con 60 U.T.M, por no otorgar descanso de dos domingos en el respectivo mes, según lo dispuesto en el art. 38 inc.4° del código del trabajo” y agrega en el siguiente punto: “En la revisión realizada se observa que la empresa otorga de manera correcta, los 7 domingos adicionales, a excepción de la trabajadora 5 a quien tampoco se le otorga los 7 domingos adicionales, por lo que se sanciona con 60 U.T.M, por infracción a lo dispuesto en el art. 38bis y 506 del código del trabajo”

16. Que, con posterioridad a la fiscalización, correspondía celebrar el comparendo de conciliación, por lo que, llegado el día y hora, este se efectuó con la presencia de don [REDACTED].

17. Que, en dicho comparendo solo se reconoció, el inicio y termino del vínculo laboral, más el pago de los días trabajados en el mes de agosto de 2018, por la suma de \$171.640.-, monto que fue pagado mediante cheque del banco Santander, serie n°000435059-0045439.

18. Que, respecto de los conceptos reclamados no llegaron a un acuerdo, por lo que es necesario iniciar una acción judicial, para lograr su cobro.

#### DEL DESPIDO VULNERATORIO DE DERECHOS FUNDAMENTALES Y REPRESALIA LABORAL

De los hechos relatados aparece latente que el despido ha sido motivado únicamente, como una represalia por el hecho de haber denunciado ante la inspección del trabajo, la irregularidad que le afectaba. De este modo, aparece de manifiesto que se trata de una represalia adoptada por la ex empleadora en contra de la actora, por haber ejercido sus derechos. Por lo mismo, se trata de una vulneración de sus derechos fundamentales, en los términos señalados por el artículo 489 del Código del Trabajo.

Cabe destacar que la infracción denunciada ante la Inspección del Trabajo, que dio lugar a las fiscalizaciones que motivaron el despido, consistían en no otorgar los descansos establecidos por ley, todo esto desde agosto de 2017 hasta julio de 2018. Justamente el hecho de que la ex empleadora no respetara la legislación laboral vigente fue lo que motivó a la demandante a requerir la intervención de la Inspección del Trabajo, puesto que innumerables veces, doña Stefany, le solicitó que regularizara su descansos, haciendo caso omiso de sus requerimientos. La fiscalización solicitada tenía por objeto, entonces, que la inspectora pudiera constatar las infracciones a las normas legales respecto de una relación laboral acorde a derecho. Sin embargo, el ex empleador en vez de enmendar su actuar, procedió a adoptar en contra de la actora la más fuerte represalia posible: el despido.



Esta represalia, vulneradora de derechos fundamentales, queda en evidencia incluso con sólo considerar las fechas de los hechos. En efecto, la denuncia presentada por la parte demandante con fecha 13 de agosto de 2018 y su fiscalización por parte de la Inspección del Trabajo el día 24 de agosto de 2018 y posterior revisión de las irregularidades el 28 de agosto de 2018; tenía como único fin que se comprobaran los hechos denunciados y que con ello se subsanaran las irregularidades existentes en orden a formalizar la relación laboral. Sin embargo, todo ello, sólo desencadenó la decisión de 17 de agosto de 2018, cual es, dar término al contrato de trabajo.

#### INDEMNIZACIONES PRETENDIDAS

En atención a la naturaleza de la acción deducida, la parte demandante solicita que se condene a la demandada al pago de las indemnizaciones que consagra el artículo 489 del Código del Trabajo, esto es, (1) la regulada en el inciso cuarto del artículo 162 y (2) la especial de 6 a 11 remuneraciones mensuales.

La fórmula legal que dispone el artículo 489 del Código del Trabajo, es perentoria en cuanto ordena el pago de la indemnización sustitutiva de aviso previo por el sólo hecho de acogerse la acción, independiente del hecho que el empleador haya dado o no el aviso correspondiente, a un despido que no ha sido legitimado por decisión judicial.

#### INDICIOS SUFICIENTES

1. El primer indicio es que, el empleador no respetaba los días domingos de descanso de las trabajadoras, consagrado en el código 38 bis del código del trabajo.

2. El segundo indicio es que, se hizo presente al empleador, el incumplimiento de no otorgar el descanso los días domingos, situación que no fue considerada ni subsanada durante el curso de nuestra relación laboral.

3. El tercer indicio lo constituye la solicitud de fiscalización presentada ante la Inspección del Trabajo el día 13 de agosto de 2018.

4. El cuarto indicio, lo constituye el acto seguido a la solicitud de fiscalización, es decir la comunicación directa de la trabajadora a su superior jerárquico, sobre la denuncia hecha, con el objeto de subsanar la irregularidad.

5. El quinto indicio se encuentra dado por el despido, el cual se produce mediante carta de aviso entregada el día 17 de agosto de 2018, tiempo intermedio entre la denuncia y fiscalización, señalando como causal legal de término de la relación laboral, la contemplada en el inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo, es decir, necesidades de la empresa, argumentándose como hecho fundante la reestructuración del personal. Es decir, el despido se produce a los 04 días siguientes a la denuncia efectuada por la Inspección del Trabajo, lo cual denota claramente el carácter de represalia del despido.



6. A mayor abundamiento, constituye un indicio por sí mismo la clara conexión temporal existente entre la denuncia formulada por el suscrito, el conocimiento de la solicitud de fiscalización y el posterior despido del que fue objeto doña Stefany.

En conclusión, el despido del cual ha sido víctima la demandante es una represalia adoptada como consecuencia directa de la denuncia realizada ante la inspección del trabajo y es, por tanto, vulneratorio de la garantía de indemnidad.

**Segundo:** Que la demandada contestando la denuncia solicita el rechazo de la misma fundada en los siguientes argumentos:

#### HECHOS

1.- Doña Stéfany [REDACTED] ingresó a prestar servicios para la demandada, bajo subordinación y dependencia, el día 6 de Mayo de 2016.

2.- Atendido que en local de sucursal Chillán se hacía necesaria una reestructuración de personal al mes de agosto de 2018, con fecha 17 de agosto de 2018 se tomó la decisión de desvincular a la demandante en virtud de la causal establecida en el artículo 161 N° 1 del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa, fundada en reestructuración de personal.

3.- Es total y absolutamente falso que la trabajadora le haya comunicado a algún superior jerárquico la existencia de la denuncia en contra de la denunciada. Tan falso sería esta afirmación, que la demandante no puede señalar el nombre dentro de su libelo de la supuesta persona que habría tomado conocimiento, ya que este hecho agravaría aún más esta falsedad.

Ningún superior jerárquico de doña [REDACTED] Sabía de su denuncia al momento del despido.

3.- Sin perjuicio de lo anterior, esto es, la falta de conocimiento o conciencia que tenía el empleador de la denuncia ante la inspección al momento de poner término al contrato de trabajo, se debe tener presente que el Artículo 485 inciso 3° del Código del Trabajo dispone: " Se entenderá que los derechos y garantías a que se refieren los incisos anteriores resultan lesionados cuando el ejercicio de las facultades que la ley reconoce al empleador limita el pleno ejercicio de aquéllas sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial. En igual sentido se entenderán las represalias ejercidas en contra de trabajadores, en razón o como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo o por el ejercicio de acciones Judiciales".

4.-De la sola lectura de la demanda se desprende que no estamos ante la hipótesis exigida por el legislador, ya que no sólo concurre la falta de conocimiento de la denuncia por parte de TODO PIEL S.A., sino que además es inexistente la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo o el ejercicio de alguna acción judicial de la trabajadora previo al despido.



ACEPTACIÓN Y NEGACIÓN DE HECHOS FUNDANTES DE LA DEMANDA DE ACUERDO CON ARTÍCULO 452 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO.

1.- Es efectivo que la demandante comenzó a prestar servicios el 6 de mayo de 2016.

2.- Es efectivo que la remuneración de la trabajadora ascendía a la suma de \$ 354.227.-.

3.- Es FALSO que en alguna oportunidad se haya solicitado por parte de la demandante que se regularizara su situación de descansos.

4.- Es FALSO que la demandante le haya comunicado a algún superior jerárquico la existencia de denuncia ante la inspección.

5.- Es efectivo que la demandante fue desvinculada el día 17 de agosto de 2018 por la causal necesidades de la empresa, fundada en reestructuración de personal.

6.- Es FALSO que el despido fue motivado por la acción fiscalizadora de la inspección del trabajo y también es falso que con fecha 23 de enero de 2017 se haya efectuado alguna fiscalización a la parte demandada.

7.- Es efectivo que la fiscalización se a la denunciada se efectuó el 28 de agosto de 2018.

8. Es FALSO que se hayan vulnerados los derechos fundamentales de la trabajadora con ocasión del despido, que exista alguna represalia en su contra o que concurra en este caso la hipótesis del artículo 485 inciso 3º del Código del Trabajo.

9.- La parte demandada NIEGA todo concepto reclamado dentro de la acción de tutela de derechos fundamentales, esto es, indemnización sustitutiva de aviso previo, indemnización por años de servicios, recargo del 30 % sobre años de servicios.

10.- Se reconoce adeudar la suma de \$ 169.400.- por concepto de feriado legal.

11.-Solicita se tenga presente que si bien se dio traslado por demanda subsidiaria de despido injustificado que figura en la suma de la acción interpuesta, ésta no figura dentro del libelo de demanda, por lo que se hace presente esta situación para todos los efectos legales.

Solicita en definitiva tener por contestada denuncia de tutela de derechos fundamentales con ocasión del despido y rechazarla en todas sus partes, con expresa condena en costas.

**Tercero:** Que se establecieron los siguientes hechos conformes:

1.- Monto de la última remuneración devengada por la trabajadora

**Cuarto:** Que se establecieron como hechos controvertidos los siguientes:

1.- Existencia de indicios suficientes de haberse producido vulneración de derechos fundamentales relativos a la garantía de indemnidad de la trabajadora



denunciante por parte de su empleador con ocasión del despido. En la afirmativa hechos y circunstancias.

2.- Justificación objetivas de las medidas adoptadas por el empleador y su proporcionalidad en relación a la presunta vulneración de la garantía de indemnidad de la trabajadora con ocasión del despido. y llamadas las partes a conciliación esta no se produce.

3.- Efectividad de adeudarse a la trabajadora las prestaciones reclamadas en su demanda.

**Quinto:** Que en orden a acreditar sus pretensiones la demandante ofreció y rindió los siguientes medios de prueba:

**Documental:**

- 1.- Contrato individual de trabajo de fecha 06 de Mayo de 2016.
- 2.- Anexo de Contrato de fecha 24 de Marzo de 2018.
- 3.- Registro de entrega y toma de conocimiento del derecho a saber de fecha 06 de Mayo de 2018.
- 4.- Liquidación de Remuneraciones del mes de Mayo 2018.
- 5.- Liquidación de Remuneración del mes de Junio de 2018.
- 6.- Liquidación de Remuneración del mes de Julio de 2018.
- 7.- Comprobante de Vacaciones de fecha 09 de Febrero de 2018.
- 8.- Comprobante de Vacaciones de fecha 26 de Febrero de 2018.
- 9.- Carta de término de contrato de Trabajo de fecha 17 de Agosto de 2018.
- 10.- Certificado Aclaratorio empresa de fecha de 17 de Agosto de 2018.
- 11.- Carta de Comunicado de cambio efectivo de carta de aviso de fecha 01 de Octubre de 2018.
- 12.- Informe de exposición de fecha 30 de Agosto de 2018.
- 13.- Caratula de Informe Fiscalización N° 811 de fecha 13 de Agosto de 2018.
- 14.- Acta de Comparendo de conciliación de fecha 29 de Agosto de 2018.
- 15.- Activación de Fiscalización de fecha 13 de Agosto de 2018.

**TESTIMONIAL:**

1.- [REDACTED], quien juramentada en la forma legal y dando razón de sus dichos señala conocer a las partes del juicio, en especial a la demandante, ya que fue su colega en TODO PIEL S.A., declara haber trabajado 5 años en dicha empresa y haber conocido a la actora dos años después. Indica que tanto la señorita [REDACTED] como ella tenían contrato de part-time de 30 horas, cumpliendo el mismo horario de viernes, sábado y domingo. Declara que en el último tiempo le comienzan a dar un domingo libre, lo cual les pareció extraño, ya que nunca habían tenido un domingo libre.

Expone que el motivo del despido tanto de ella, como de la señorita Stefany, ocurrió desde que ambas concurren a la inspección del trabajo a





consultar sobre el derecho a dos domingos libres el mes, el cual nunca se les había otorgado. Señala haber hablado en la tienda, a sus colegas, sobre esta situación, ante lo cual no hubo respuesta, pero si declara haber notado una diferencia en la forma en cómo las trataban. Agrega que luego llega a la tienda el encargado de Recursos Humanos de la tienda preguntando por la señorita [REDACTED] para que ella y todas sus compañeras firmaran el papel de las vacaciones que ya habían firmado, sin embargo ahora lo harían nuevamente para mantener el orden; agrega que luego el encargado de Recursos humanos les hace firmar otro papel de vacaciones con motivo de remodelación, ante lo cual ella, le indica que por qué no le pasa un documento que diga que es con motivo de la remodelación de la tienda estuvieron fuera del trabajo. Indica haber firmado el documento para evitar problemas y que posteriormente le comenta, junto con [REDACTED] al encargado de Recursos Humanos los domingos a que tenían derecho y que no se hicieron efectivos, lo cual es reconocido por este encargado, sin embargo la testigo declara que este encargado se mostró en una situación de ignorancia en el tema, comprometiéndose a investigar sobre el tema. La testigo declara que pasado 20 minutos desde la situación anteriormente descrita le piden que se dirija hacia la bodega, donde le comunican que desde ese momento se encuentra desvinculada de TODO PIEL S.A. pidiéndole que fueran a la notaría, porque desde ese momento sólo iban a funcionar con un trabajador part-time que era [REDACTED], por motivos de reestructuración del personal. Declara que no aceptó ir a la notaría, sino que pide dirigirse a la Inspección del Trabajo a revisar el finiquito, ante lo cual ella no estaba de acuerdo con el monto que se indica, puesto que no contenía los domingos que debió haber tenido libre, lo cual fue solucionado en una semana, sin embargo el monto fue de \$160.000-.

Indica que dentro de esa semana fue nuevamente junto a [REDACTED] a la Inspección del Trabajo para consultar sobre la reserva de derechos en el finiquito y [REDACTED] interpuso una denuncia con respecto a los domingos que no les habían dado libre. Que posteriormente la señorita [REDACTED] se dirigió a la tienda junto a su pareja. Que el mismo día que le entregaron el finiquito, despidieron a la señorita [REDACTED], según el finiquito, por reestructuración del personal, pero declara que sabía que había un tema pendiente debido a la discusión que tuvieron con el encargado de Recursos Humanos.

Contrainterrogada declara que la relación que tiene con la demandante es de ex colegas de trabajo, que la despidieron el 10 de agosto de 2018, declara que en el mes de julio comenzó a notar el problema de los domingos libres por ley, que anteriormente no había ido a la Inspección del Trabajo a hacer un reclamo.

2.- [REDACTED], quien juramentada en la forma legal y dando razón de sus dichos indica conocer a la señorita [REDACTED] hace dos años, puesto que trabajaron juntas en la tienda TODO PIEL S.A. Que la demandante fue desvinculada de TODO PIEL S.A. por ser problemática, ya que tuvieron un conflicto



con un jefe de recursos humanos por unas vacaciones que no correspondían, ya que habían firmado esos papeles, además de unas dudas que tenían sus colegas por unos domingos que les estaban dando libre, ante lo cual tanto [REDACTED] como pilar preguntaron sobre ese tema y no tuvieron respuesta en ese momento, la demandante le contó al encargado de Recursos Humanos que habían concurrido a la Inspección del Trabajo a hacer las consultas pertinente, ante lo cual dicho encargado dice no entender lo que estaban hablando.

Señala haber firmado los papeles solicitados y que en seguida se llama a la señorita [REDACTED] para comunicarle el despido, ante lo cual la señorita [REDACTED] dice que va a concurrir el lunes a la Inspección del Trabajo a poner un reclamo. La testigo declara haber estado presente en ese momento junto a [REDACTED], [REDACTED] y [REDACTED]. Que al lunes siguiente la señorita [REDACTED] concurre junto a su pareja hasta TODO PIEL S.A. a comunicar a las trabajadoras y a la jefa de local, SRA. [REDACTED] que había puesto un reclamo en la Inspección del Trabajo, sin embargo la jefa de local no estaba enterada de lo ocurrido. La señora [REDACTED] declara que posteriormente llega el encargado de Recursos Humanos a despedir a la señorita [REDACTED] por conflictiva.

Contrainterrogada señala que la relación de ella y la demandante es de colegas. Que nunca ha denunciado ante la Inspección del Trabajo alguna irregularidad de su empleador. Que la demandante si presentó una denuncia ante la Inspección del Trabajo, el mismo día en que fue desvinculada de la empresa. Indica que toma conocimiento de esta presentación de reclamo ante la Inspección del Trabajo porque la demandante se dirige hacia la tienda a comunicar esta situación. Que anteriormente la demandante no había tenido problemas con su empleador. Expone que la demandante anteriormente nunca había reclamado ante la Inspección del Trabajo.

3.- [REDACTED], quien juramentado en la forma legal y dando razón de sus dichos señala tener una relación de pareja con la demandante. Que la demandante trabajaba en TODO PIEL S.A. los días viernes, sábado y domingo. Que desvincularon a la señorita [REDACTED] el año 2018 por conflictiva. Que todo empezó cuando la demandante faltó un domingo y en su liquidación salía que no le descontaron ese domingo, por lo que fue a la inspección del trabajo y descubrió que ella tenía derecho a dos domingos por mes, el cual no se estaba haciendo efectivo, luego el encargado de recursos humanos le hizo firmar a la señorita [REDACTED] una carta que hacía efectivas sus vacaciones, lo cual no quedó claro ya que a las trabajadoras de la tienda les dieron un mes libre, porque estaban remodelando la tienda.

Expone que el día en que les hicieron firmar la carta con las vacaciones que no correspondían despidieron a la Señorita [REDACTED], y justo antes de eso, ella y la demandante habían hablado con su jefe de Recursos Humanos sobre las consultas a la Inspección del Trabajo y ante la desvinculación laboral de la



señorita [REDACTED], la demandante tiene una discusión con el Señor de Recursos Humanos. Luego declara que acompañó a su pareja a denunciar a la tienda a la Inspección del Trabajo y posteriormente concurren a la empresa a informar sobre este hecho.

Indica que después de haber informado sobre la denuncia, se le hace entrega a la señorita [REDACTED] de su carta de despido, que a consideración del testigo fue hecha a la rápida, puesto que si bien la carta era dirigida a [REDACTED] [REDACTED], contenía la cédula de identidad de la señorita [REDACTED]

Contrainterrogado expone que la Señorita [REDACTED] no había hecho ningún reclamo anterior ante la Inspección del Trabajo, sino que iba a hacer consultas. Que nunca había tenido problemas laborales con el empleador.

**OFICIOS:**

1.- Oficina De La Dirección Del Trabajo Ubicada En Calle Libertad N° 878, para que remita al tribunal el informe completo de fiscalización N° 811 de fecha 13 de agosto de 2018.

**Sexto:** Que por su parte la denunciada rindió la siguiente prueba

1.- Carta de despido de fecha 17 de agosto de 2018 firmada por ambas partes.

2.- Comprobante de constancia laboral para empleadores de fecha 18 de agosto de 2018.

3.- Estado de resultado del periodo 01 de enero de 2018 al 31 de julio de 2018.

**Testimonial:**

1.- [REDACTED], quien juramentada en la forma legal y dando razón de sus dichos señala no conocer físicamente a la demandante, sino sólo por teléfono. Que trabaja en TODO PIEL S.A. como encargada de Recursos Humanos y su función corresponde a entregar sueldos, revisar contratos y todo lo que es A.F.P, ISAPRE.

Indica que la última contratación de la señorita Stefany fue en mayo del 2016 y que trabajó hasta el 17 de agosto del 2018.

Expone el protocolo de despido es que la jefa o sub-jefa comunica al trabajador la desvinculación. Que la actora fue desvinculada por necesidades de la empresa, específicamente por reestructuración del personal, por bajas de venta. Conoce la situación económica de la empresa y han disminuido al pasar de los años. Agrega no haberse enterado sobre algún problema entre empleador y trabajador. Que supo de un reclamo de parte de la demandante el 29 de agosto cuando hubo una fiscalización hacia la tienda, antes el empleador no tenía idea de un reclamo. Que anteriormente la señorita [REDACTED] nunca había reclamado ni había preguntado sobre el tema de los domingos.

Contrainterrogada señala que la causal de desvinculación de la actora fue por necesidades de la empresa, el hecho fue por la baja productividad. Indica



desconocer el motivo de desvinculación de la señorita [REDACTED] y tampoco tiene conocimiento de la razón de por qué no las desvincularon al mismo tiempo.

2.- [REDACTED], quien juramentada en la forma legal y dando razón de sus dichos señala conocer a la demandante como colegas en TODO PIEL S.A. Que presta servicios como encargada de local hace 10 años y que la demandante trabaja hace aproximadamente tres o cuatro años.

Agrega que sabe que la actora fue desvinculada de TODO PIEL S.A. y que el motivo de despido es por baja producción, por necesidades de la empresa que como le han comentado es efectivo que tienen baja producción en las ventas. Desconoce que la señorita [REDACTED] haya puesto un reclamo ante la Inspección del Trabajo, hasta que fueron a fiscalizar, la que fue con posterioridad al despido de la demandante.

Contrainterrogada señala no conocer físicamente al encargado de Recursos Humanos, sino que por teléfono. Declara no haber estado presente al momento de la desvinculación de la señorita [REDACTED], pero si estaba presente al momento de la desvinculación de la señorita [REDACTED] y señala que la misma persona las despidió, esto es el encargado de Recursos Humanos. Agrega que la actora cumplía las metas al 100%.

**Séptimo:** Que, en cuanto a la acción de despido y cobro de prestaciones, respecto del feriado anual, es necesario aclarar, que no fueron interpuestas en forma, en atención a que la demandada principal, ni los otrosíes contienen desarrollo alguno respecto de tales acciones, por lo que no existiendo hechos que sustenten dichas acciones, es imposible, un pronunciamiento.

**Octavo:** Que la actora alega la vulneración de la garantía de indemnidad dispuesta en el artículo 485 del Código del Trabajo, señalando en síntesis los siguientes indicios de la lesión:

1. Que el empleador no respetaba los días domingos de descanso de las trabajadoras.

2. Que se le hizo presente al empleador, dicha situación la que no fue considerada ni subsanada.

3. La solicitud de fiscalización presentada ante la Inspección del Trabajo el día 13 de agosto de 2018.

4. El acto seguido a la solicitud de fiscalización, la actora comunicó a su superior jerárquico, sobre la denuncia hecha, con el objeto de subsanar la irregularidad.

5. El despido, el cual se produce mediante carta de aviso entregada el día 17 de agosto de 2018, tiempo intermedio entre la denuncia y fiscalización, señalando como causal legal de término de la relación laboral, la contemplada en el inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo.



6. Conexión temporal existente entre la denuncia formulada por el suscrito, el conocimiento de la solicitud de fiscalización y el posterior despido del que fue objeto doña [REDACTED]

**Noveno:** Que en cuanto, a la existencia de los indicios de la vulneración de alegada, la denunciante incorpora contrato individual de trabajo de fecha 06 de Mayo de 2016, anexo de Contrato de fecha 24 de Marzo de 2018, registro de entrega y toma de conocimiento del derecho a saber de fecha 06 de Mayo de 2018, liquidación de Remuneraciones del mes de Mayo, junio y julio 2018, comprobante de Vacaciones de fecha 09 de Febrero de 2018, comprobante de Vacaciones de fecha 26 de Febrero de 2018, carta de término de contrato de Trabajo de fecha 17 de Agosto de 2018, certificado Aclaratorio empresa de fecha de 17 de Agosto de 2018, carta de Comunicado de cambio efectivo de carta de aviso de fecha 01 de Octubre de 2018, informe de exposición de fecha 30 de Agosto de 2018, caratula de Informe Fiscalización N° 811 de fecha 13 de Agosto de 2018, acta de Comparendo de conciliación de fecha 29 de Agosto de 2018 y activación de Fiscalización de fecha 13 de Agosto de 2018, unido al oficio remitido por la Inspección del Trabajo, y la declaración de testigos, es posible concluir que existen indicios de la lesión denunciada.

Que lo anterior, se concluye debido a que consta del informe de exposición y demás antecedentes administrativos que dan cuenta de las actuaciones realizadas por la actora ante la Inspección del Trabajo, en lo pertinente, que esta realizó denuncia en contra del denunciado con fecha 13 de agosto de 2018, por el no otorgamiento del descanso de 2 domingos en el mes calendario, considerando que la actora desempeñaba funciones, según consta en el contrato y anexo de contrato de trabajo, como vendedora part-time, los días viernes, sábado y domingos.

Que continua el informe de exposiciones, dando cuenta que realizó visita a la empresa con fecha 24 de agosto del 2018, oportunidad en que no se encontraba la denunciante, debido a que habría sido desvinculada con fecha 17 de agosto de 2018, por necesidades de la empresa. Este hecho es concordante con la carta de despido incorporada que da cuenta del término de la relación laboral entre las partes, por la causal del artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo.

Que, lo anterior se une a lo declarado por los testigos de la demandante, quienes se encuentran contestes, en que la actora y otra vendedora [REDACTED], fueron desvinculadas, por conflictivas, en atención a que ambas concurren a la Inspección del Trabajo, para consulta sobre su derecho a descanso dos domingos, los que la demandada no respetaba. Que asimismo, los testigos declaran que la actora realizó denuncia en la Inspección del Trabajo, lo que comunicó en la empresa y luego fue despedida por el jefe de recursos humanos.



Que si bien las dos testigos de la demandada, señalan que nunca supieron de la denuncia efectuada por la actor, se les otorga valor a los testigos de la demandante, en atención a que su relato es coherente, contextualizado y tiene corroboración periférica con la prueba documental, en especial con la denuncia efectuada ante la Inspección del Trabajo el 13 de agosto de 2018, y son mayor en número.

Que por lo anteriormente razonado, es posible establecer que tal como lo alega la denunciante, existen indicios de la vulneración de la garantía denunciada.

**Décimo:** Que de esta forma, es necesario que el denunciado de cumplimiento al segundo hecho a probar consistente en “Justificación objetivas de las medidas adoptadas por el empleador y su proporcionalidad en relación a la presunta vulneración de la garantía de indemnidad de la trabajadora con ocasión del despido”.

Que sobre el demandado recae la carga de la prueba, respecto de la justificación de la medida adoptadas, en este caso, de la desvinculación de la actora, que como se analizó precedentemente, se invocó la causal de necesidades de la empresa, artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, fundada en “reestructuración del personal, por lo cual nos vemos en la necesidad de dar término a su contrato de trabajo”.

Que la parte demandada, incorpora prueba documental consisten en comprobante de constancia laboral para empleadores de fecha 18 de agosto de 2018, que da cuenta que la actora, no quiso firmar finiquito, lo que no aporta a la discusión y estado de resultado del periodo 01 de enero de 2018 al 31 de julio de 2018, el que solo contiene datos parcializados del estado de resultados del año 2018, es emitido por la misma parte, sin que existe ningún antecedentes que permita corroborar lo datos que contiene, por lo que se concluye que el denunciado no justificó el despido de la actora.

**Décimo primero:** Que a juicio de esta sentenciadora los hechos antes expuestos que se acreditan en el juicio a través de la prueba analizada precedentemente, permiten concluir la existencia de indicios suficientes de la vulneración de la garantía de indemnidad, denunciada en autos, en atención a que existe proximidad temporal entre la denuncia efectuada por la actora en contra de la denunciada, la fecha de la fiscalización y la fecha del término de la relación laboral, elemento que permiten concluir la existencia de la lesión, unido a que el denunciado no acreditó la justificación del término de la relación laboral, hacen forzoso concluir que se deberá acoger la denuncia de autos.

**Décimo segundo:** Que, toda la prueba fue analizada de acuerdo a las normas de la sana crítica, según lo dispuesto en el artículo 456 del Código del Trabajo.



**POR TANTO EN MERITO DE LO EXPUESTO Y DE LO DISPUESTO** en los artículos 477 y 482 del Código del Trabajo, artículos 420, 432, 485 y siguientes del Código del Trabajo, **SE DECLARA:**

I.- Que, **se acoge, con costas**, la denuncia de tutela laboral, interpuesta por doña [REDACTED] en contra de **Todo Piel S.A.**, representada por don [REDACTED], debiendo la denunciada pagar a la actora las siguientes prestaciones:

1.- La suma de \$1.948.249.- por concepto de indemnización adicional, equivalente a once meses de la última remuneración mensual, de acuerdo a lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 489 del Trabajo.

2.- La suma de \$354.227.- por concepto de indemnización sustitutiva del aviso previo de acuerdo a lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 489 del Código del Trabajo.

3.- La suma de \$708.454.- por concepto de indemnización por dos años de servicios, de acuerdo a lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 489 del Código del Trabajo.

4.- La suma de \$212.536.- por concepto de 30% de recargo de la indemnización por años de servicios, de acuerdo a lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 489 del Código del Trabajo.

II.- Que, las sumas ordenadas pagar se reajustarán en la forma legal.

Regístrese, notifíquese en la fecha fijada al efecto y oportunamente archívese.

**RIT: T-64-2018**

**RUC: 18-4-0145483-3**

**Dictó doña MARÍA ALEJANDRA CERONI VALENZUELA, Jueza del Juzgado de Letras del Trabajo de Chillán.**



GGXWXZCSHT