

PROCEDIMIENTO : Tutela Laboral

MATERIA : Tutela Laboral por vulneración de derechos fundamentales, cobro prestaciones y despido indebido.

DEMANDANTE : ABRAHAM HÉCTOR ALVARADO MONTIEL

DEMANDADO : SOCIEDAD COMERCIAL BOBERCK LTDA.

REPRESENTANTE LEGAL: JUANA LIRIA BECKER ÁLVAREZ

RIT : T – 26 - 2019

RUC : 19 – 4 – 0198574 - 6

Castro, diecisiete de Septiembre de dos mil diecinueve.

Vistos, considerando y teniendo presente:

PRIMERO: Demanda Principal. Que, ha comparecido don ABRAHAM HÉCTOR ALVARADO MONTIEL, cesante, domiciliado en calle Antonio González N° 588 de Castro, quien interpone denuncia por vulneración de derechos fundamentales, bajo la fórmula de tutela laboral, cobro de prestaciones laborales y despido indebido, en contra de su ex – empleador SOCIEDAD COMERCIAL BECKER LIMITADA o también denominado “BOBERCK”, persona jurídica del giro del comercio, representada legalmente por doña JUANA LIRIA BECKER ÁLVAREZ, gerente, ambas con domicilio en calle Blanco N° 169 de Castro.

LOS HECHOS



I) Cuestiones Previas.

a) Antecedentes de la relación laboral:

Indica que con fecha 1° de Enero de 1994 comenzó a prestar sus servicios laborales, suscribiendo contrato de trabajo con don Federico Bórquez Gómez, para ejecutar para la demandada el trabajo de dependiente de vendedor en el establecimiento de tiendas y calzados denominado Grandes Tiendas Boberck, ubicado en Castro, calle Blanco N° 169. Todo lo anterior, bajo régimen de subordinación y dependencia, para desempeñarse en dicho establecimiento, pactándose que podría ser trasladado a otro domicilio, o labores similares, dentro de la ciudad, por causa justificada, sin que ello importe menoscabo como trabajador. Desconoce los posibles movimientos de personas naturales, jurídicas y societarias en esta relación laboral; pero su empleador, al término de aquella, era la denunciada. Su trabajo era de vendedor al momento de la exoneración y por dicho concepto específico le pagaban comisiones por las ventas del 1%. La jornada de trabajo, según el contrato original, era de 48 horas semanales. La remuneración original era de \$46.000, además se asignaría una gratificación anticipada con tope establecido legalmente. En cuanto a la duración del contrato de trabajo, originalmente se pactó con una duración de un mes, pasando posteriormente a ser de duración indefinida. Para los efectos del artículo 172 del Código del Trabajo, su remuneración mensual al término de la relación laboral ascendía a \$430.000. Fue despedido el día 27 de Marzo de 2019 por las causales del artículo 160 N° 1 letra a) y 7, ambas del Código del Trabajo. Luego de ello, el 28 de Marzo de 2019, se dirigió a la Inspección del Trabajo de Castro a efectuar el reclamo por su



despido, efectuándose el comparendo respectivo el 8 de Abril de 2019. El empleador insistió en las causales de despido y no firmó el finiquito. No se le pagó las indemnizaciones legales, sólo su feriado legal (\$36.321) y el sueldo por los días trabajados en Marzo de 2019 (\$219.676).

Desarrollo de la relación laboral

Expresa que durante el tiempo que trabajó para la denunciada realizó sus labores en la forma debida. Por lo tanto, niega categóricamente que sea verdad lo señalado en la carta de despido, puesto que jamás sustrajo algo de la tienda, y tampoco es cierto que haya proferido amenazas verbales y directas en contra de tres compañeras de trabajo. Su ex empleador cometía una serie de irregularidades, las que quedan en evidencia con lo que consta en acta de comparendo en Inspección del Trabajo de Castro, de fecha 8 de Abril de 2019, tales como no llevar los antecedentes al día y llevar libros aparte; además, no le pagaba formalmente las comisiones por ventas (a los demás vendedores tampoco), ya que no quedaban registradas en comprobante alguno, se pagaba en dinero efectivo y aparte de las remuneraciones.

Los hechos constitutivos de la vulneración de derechos fundamentales, materia de la tutela laboral

Señala que la vulneración de los derechos fundamentales se dio tanto en el curso del trabajo, o sea, por cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de las normas laborales (artículo 485 del Código del Trabajo), como con ocasión del despido (artículo 489 del Código Laboral); en todo caso, las vulneraciones cometidas antes del despido



no las reclama por la presente acción, pero sí son hechos que permiten definir y esclarecer el contexto de las transgresiones hacia ese trabajador que le dieron forma y fondo a su despido, siendo por tanto evidente que la vulneración de derechos fundamentales se produjo con ocasión de aquél.

Contexto de hecho y de derecho de vulneraciones de derechos fundamentales.

Expone que el contexto fáctico que generó la vulneración de sus derechos fundamentales y la base o motivo del despido, que le hizo ser víctima de acoso laboral, represalias y finalmente afectando su derecho constitucional a la honra, se materializó a través de una práctica que implicó, por ejemplo, las siguientes manifestaciones: ingresó a Boberck el 1º de Enero de 1994 como vendedor, donde le ofrecían un sueldo base, más un pago por ventas y las horas extras, las cuales se pagaban fuera de la liquidación de sueldo y en dinero efectivo, no quedando registro de ello en las liquidaciones de remuneraciones. Esta práctica se impuso por el empleador y se ha aceptado por bastante tiempo debido a que cada vez que se quiere denunciar, la empresa amenaza en cierta manera a los trabajadores, quitándole estos beneficios, que finalmente ascienden a un promedio de \$150.000 aproximadamente. Nunca tuvo mayores problemas con sus compañeros de trabajo, ya que su temperamento en general es bastante tranquilo. El año 2012, nació su hijo Tomás Alvarado, el cual nace de la unión con su pareja actual, Alejandra Jeannette Toledo Urrutia, quien trabaja en tiendas Boberck, hijo que al correr del tiempo y una vez que se incorporó a la sala cuna, en esos años, sala cuna “*San Souci*”, comenzó con graves problemas



de salud que lo mantenían hospitalizado, y de ahí en adelante tuvieron unos problemas con la empresa, ya que producto de su enfermedad, que en ese entonces era daño neurológico por asfixia, sumado a una epilepsia, su pareja, a quien ya en el mes de Noviembre del año 2013 la empresa le pide firmar una carta de renuncia a la sala cuna, ya que para ese entonces no se ocupaba, producto de las mismas hospitalizaciones, en el mes de Marzo aproximadamente del año 2014, tuvo que acudir a pedir el bono compensatorio a la empresa, el cual fue pedido por la neuróloga tratante por lo que se necesitaba que su hijo no tuviese contactos con otros niños, para que no se siguiera contagiando ni enfermando, ya que tenían que realizarle una infinidad de exámenes, para llegar a un diagnóstico concreto. Debido a esta petición, comenzaron los problemas con la empresa ya que ellos en primer término dicen que la petición no era legal, por lo que su pareja se vio en la obligación de realizar esta petición a través de la Inspección del Trabajo, y a pesar de que de cierta manera se mantuvo al margen de la situación, puesto que la persona que debió denunciar la vulneración de no entregar ni sala cuna, ni el bono compensatorio, fue en ese entonces su pareja, a quien le propiciaron malos tratos por parte de la señora Luisa Ibarrola, en ese entonces mandada por la señora Verónica Bórquez (gerente general de la tienda e hija de la dueña), se hicieron amenazas de despido y se le cancelaron los créditos en la tienda, por lo que se le imposibilitó comprar con crédito en la tienda, con la justificación de que se habían demorado en pagar las cuentas, siendo que ellos estaban en conocimiento de los problemas financieros que les acarreó esta enfermedad, incluso que aunque se canceló en su totalidad, no la volvieron a activar, esto incluyendo el no entregarles los



regalos de fin de año, que para ese entonces fue demasiado notorio, y de cierta manera dejándolos de lado en los temas de pedidos y el vacío entre empleadores hacia su persona. Por otro lado, otro tema que le complicó fue el hecho de todas las mentiras en las que incurrió su empleador para intentar demostrar ante Tribunales que su pareja mentía, y finalmente se dio por demostrado que los únicos que utilizaron documentos falsos y que nunca tuvieron en algún minuto la intención de ayudarlos fueron sus empleadores, quienes incluso llevaron el juicio a Tribunales de Puerto Montt, donde el fallo también dio a favor de su pareja. Pasado esto, donde a esa altura a él ya le habían diagnosticado crisis de angustia por todo lo sucedido es que todo el maltrato disminuyó de alguna manera, ya que para ese entonces tuvieron que interponer una denuncia por maltratos y maltrato psicológico, lo que de cierta manera detuvo entonces los daños hacia su persona, pero de cierta manera dejó entreabierto el poder que ejerce su empleador en sus compañeros de trabajo, los que incluso mentían a favor de la jefa para no tener problemas de despido. Esto tomando en cuenta que este juicio terminó aproximadamente en Febrero del 2015 y para ese entonces a su hijo ya lo tenían en una escuela diferencial, ya que por todos sus problemas de salud fue el lugar más idóneo para él.

Manifiesta que desde ese entonces 2015 en adelante, la relación entre empleador y trabajador cambió y ya se hizo menos empática, ya que era cuestionado muchas veces por asistir a los controles médicos con su hijo, lo que en tema de salud es fundamental para ir conociendo sus avances, motivo por lo que los han amenazado muchas veces de desvincularlo de su trabajo por estas situaciones y muchas veces



tratándolo de irresponsable por faltar, aun cuando en todas las oportunidades se han presentado los certificados médicos correspondientes, además de hacer los pedidos de permiso con anticipación a su jefa de personal, la señora Luisa Ibarrola, quien no ha sido una persona con mucho criterio en los tratos, ya que de una u otra manera siempre termina con un comentario sarcástico al momento de pedirle un permiso. Cabe mencionar que el año recién pasado 2018, en el mes de Mayo aproximadamente, tuvo que acudir junto a su pareja al colegio de su hijo, para recibir por parte del Colegio San Francisco de Asís el protocolo de emergencia ante cualquier eventualidad de salud con su hijo, ya que era su primer año en una escuela regular y un tremendo desafío para el equipo docente del colegio y por esta razón y porque su pareja con anterioridad tuvo que ir de urgencia al colegio por una descompensación de su hijo Alberto, quien padece de síndrome de Asperger, es que de vuelta de la reunión los estaba esperando vía telefónica para decirle que era un irresponsable, que estaba faltando el respeto a la empresa y a la confianza de ésta, que ella lo podía despedir por este motivo y que la empresa era una prioridad, a lo que le respondió que su prioridad siempre va a ser su hijo, y que por salud él siempre va a estar pendiente de él y que si quería desvincularlo que lo hiciera, que no tenía mayor problema porque podía trabajar en otro lado, a lo que ella le hace el hincapié de que lo va a tener a prueba para ver qué pasaba de ahí en adelante con los permisos, sino simplemente se iba a ver en la obligación de tomar medidas y despedirlo. Lo que acarreó que se tomaran medidas de pedir permisos con una semana de anticipación ante cualquier eventualidad, lamentablemente hay cosas que no se pueden prever y también comenzaron de nuevo los



problemas de trato en la empresa y la poca empatía con estos temas, ya que la amenaza de despido era constante y ya era algo que sinceramente lo tenía aburrido y estresado. Durante este presente año 2019, tres colegas que se incorporaron el año pasado por el mes de Octubre más o menos, que trabajan en el tercer piso, el mismo donde trabajó él y en el que siempre habían tenido una buena convivencia, de nombres Sara Águila, Anabelle Rivera y Priscila Villegas, esta última había ingresado a trabajar en el mes de Enero de este año, y que mantiene cierto parentesco con Anabelle, el último sábado del mes de Enero, de una manera inesperada, sin saber el por qué, lo acusan de robo directamente, estas trabajadoras lo acusaron de robarse un perfume y un cinturón de cuero directamente, a lo que él respondió que no, pero ellas le hacen saber que estos hechos se los habían informado a la jefa de local, la señora Luisa Ibarrola, y ella en consecuencia se los transmite a la dueña de la tienda, la Sra. Juana Becker y por ende a sus hijos, Verónica Bórquez, quien es la gerente general de la tienda, a don Mauricio Bórquez, que también integra el área administrativa de la empresa y obviamente a don Sebastián, quien es el abogado y quedan en conocimiento de este tema. Por un tema de lógica pensó que la jefa de local lo iba a llamar para hablar de lo sucedido, pero esto no ocurrió y durante varios días sus colegas que lo acusan de esto, lo empiezan a molestar con indirectas, malos tratos, faltarle al saludo, no hablarle, y todo esto ya en conocimiento de la Sra. Luisa, quien nunca habló con él del tema, incluso transcurrieron los días y un día viernes que le tocó cerrar el local, como todos los días, junto a sus colegas Claudia Gómez y José Cárdenas, la jefa dice que hay que dejar bien puestos los candados porque en la tienda hay ladrones que se dedican a sacar y



robar los artículos sin ningún descaro, cuando acá la plata hay que ganársela de manera honrada, por lo que asumió que ella ya sabía de lo que lo culpaban, que hablaba de él cuando se refería al tema, pero que aun así solo lo juzgaba sin escuchar su versión, y más aún, sin saber si eso que se hablaba era cierto o no, cosa que le llama mucho la atención porque en vez de despedirlo, que era lo que podrían haber hecho para ese entonces, le hacen entrega de sus vacaciones, las cuales comienzan desde el 4 de Febrero y donde hasta esa altura jamás alguien le hizo un llamado en torno a este tema, mucho menos los jefes y que no tenían pruebas que confirmen lo que decían, por lo que se fue de vacaciones pensando que nada más iba a pasar, pero si recuerda que su colega José Cárdenas le dejó advertido que se cuidara de algunas colegas.

Expone que al regresar de sus vacaciones, ya en el mes de Marzo, el día 2 concretamente, comenzaron nuevamente los malos tratos, tanto psicológicos como verbales por parte de la Sra. Luisa como de parte de Sara en concreto, ya que a esa altura tanto Anabelle como Priscila se mantuvieron al margen de esto y siguieron trabajando en el piso con él de manera más normal, y a pesar de que para esa altura y de todo el tiempo transcurrido la jefa del local nunca lo llamó a conversar, y a preguntarle si era verdad o no el tema del robo, ellos le hicieron sentir como un ladrón. Comenzaron a hacer revisión de su piso para ver si encontraban algo fuera de lo común, como alguna polera sin alarma, o una alarma tirada o las prendas de la ropa para ver si estaban con intención de ser robadas. Sara que era colega del piso para ese momento le había quitado desde el saludo y la jefa lo miraba de mala



manera y siempre vigilando lo que hacía. Para ese entonces la persona encargada de enviar y retirar la mercadería de la tienda, don José Cárdenas, se encontraba de vacaciones, por lo que tuvo que reemplazarlo en su labor, y ahí la encargada de local lo iba a ver cada vez que enviaba la mercadería, pedía a las encargadas de bodega, que era Gladys, hacer un conteo de cada prenda y de revisar todo lo que él hacía. Se le pidió a una persona de la tienda, específicamente a doña Luisa Pérez, secretaria de Boberck, que haga el inventario completo de la tienda y de manera despectiva como para saber cuántas cosas, según los dueños, él había robado, ya que eso era algo de lo que ya hablaba la mayoría del personal de Boberck. La jefa de local en tanto lo mantenía vigilado por sus colegas, enviando incluso a otra colega al piso, a Viviana Mancilla, para estar pendiente de lo que pasaba en todo momento, y aunque la encargada lo negaba, así si sintió por todo ese tiempo, incluso en una ocasión lo probaron, ya que le tocaba hacer cierre de local, y en uno de los cajones donde se guardan las llaves, la jefa dejó un billete de mil pesos, con la idea de ver si él lo sacaba de allí, y no solo ella, ya que un día, llega un pariente de los dueños y realiza un pago de una compra, y deja olvidado encima del mesón de la caja un billete de mil pesos seguramente para ver si se lo entregaban o se lo llevaban. A esa altura ya toda la tienda sabía lo que pasaba, y lo más increíble es que todos hacían vista gorda al tema, y también es allí donde se entera por otra colega que todo esto es algo montado por sus colegas, que de u otra manera solo buscaban perjudicarlo, ya que tiene entendido la señorita Anabelle en algún momento hace referencia que está agotada de que él, como encargado de piso, pase todo el día diciéndole lo que debía hacer o no, a lo que alude que estaba enojada



conmigo y que iba a buscar la manera de encargarse para ver si podían echarlo. Esto no solo lo escucha una persona, sino varias, como Bárbara, quien ya no trabaja en la tienda, Rosita Subiabre, José Cárdenas. A lo que se suman las dos colegas en apoyo para buscar la manera de echarlo de la tienda, sin saber que estaban dando motivo a que la Sra. Verónica cumpla sus amenazas de siempre, que eran de desligarlo de la tienda y sin derecho a nada.

Indica que estas trabajadoras graban el momento en el que lo encaran y dicen que esa es una prueba para ellas, video que también obtiene por WhatsApp de otra persona y que este es el video que se realiza en el mes de Enero, finales del mes mencionado, donde lo inculpan por primera vez del robo. Por otro lado, ya en el mes de Marzo, la señora Juana Becker y su hijo Mauricio Bórquez llegan a la tienda, supuestamente a aclarar lo sucedido, cosa que no fue así ya que de un día para otro ellos lo desligan del retiro de mercadería de la tienda, a través de una carta que envían a transportes Cruz del Sur, donde ellos dejan en claro de que ellos no podían permitir que él retire su mercadería, lo que en un principio encuentra totalmente ilógico, ya que ese no es su trabajo, porque él solo estaba reemplazando a la persona que por lo general lo hacía, y si estaba realizando esa labor, fue porque ellos lo pidieron, y por otro lado, no encuentra el objetivo de la carta, aparte de hacerle daño a su persona, ya que jamás se retira mercadería de una empresa sin la previa autorización del dueño, y él jamás había hecho acto alguno, salvo que se le enviase de forma personal, ya que lo único que consiguen con esto es traspasar la barrera de un tema personal y hacerlo público para quedar como un delincuente ante los



ojos de las demás personas. Por otro lado, una vez que llegaron los dueños, empezaron a agravarse los malos tratos. La jefa les pedía a sus colegas que digan que él era el ladrón de la tienda, ya que supuestamente, después del inventario, todo lo que faltaba se lo adjudicaron a él, cosa que es totalmente falso. Trataron mal a todas sus colegas antiguas, con las que llevaba años trabajando, ya que ellas le aclararon a la dueña y a su hijo de que ellas jamás lo habían visto en cosas raras y menos hurtando cosas de la tienda, pues lo acusaron de robar un perfume y un cinturón, a lo que más tarde se enteró que a su otro colega, José Cárdenas, también le levantan una acusación de hurto, la señorita Anabelle es quien lo acusa, esto en el mes de Febrero, por lo que él no se había enterado, a lo que le cuentan que como su colega es más frontal, se enfrasca en una discusión con esta trabajadora y se niega también rotundamente y le hace saber que si lo molestan acusándolo de manera falsa con algo así, él va a tomar otras medidas, por lo que no pasó a mayores. La jefa insistió con cada colega para que le dijeran a ella que él era el ladrón, todo esto haciéndolo sin mayor pudor, delante del público, sin tener un poco de conciencia que lo estaban dañando de manera moral y psicológicamente, ya que se vio afectado tanto en su honra como en su salud, porque tanto la dueña como su hijo solo lo querían perjudicar y donde solo les importaba sus intereses y no así su integridad como persona, ya que jamás velaron por hacer de esto algo menos expuesto. Un día lo llamaron para que lo interrogaran junto a las tres personas que lo acusaron de esto y realmente sus relatos eran bastante incoherentes, pero lo que sus jefes encontraban con mucho raciocinio, les llamaba heroínas, y a él lo hacían ver como un monstruo. En medio de la conversación con las



colegas, una de ellas menciona a su hijo menor y lo expone sin él saber porque lo hace a lo que alude y le dice que con su hijo no se meta, que él no tiene nada que ver en esto. Se metieron y averiguaron su vida personal ya que le preguntan si era verdad que estaba construyendo una casa y con qué dinero, que de dónde sacaba el dinero, a lo que respondió que sí estaba construyendo una casa y el préstamo se lo sacó su cuñada, a lo que después se entera que una colega de nombre Jeannette, que es la encargada de perfumerías, en un momento en que ella se dirigía a dejar unos papeles a la oficina, encuentra hablando a la señora Verónica con la persona de bodega, Ana Torres, a quien le pregunta por su cuñada, de quién es, si es profesional, donde trabaja, cuánto gana y así también pregunta por su suegro y su suegra, algo que lo molestó mucho ya que ellos no tenían porque meterse en temas que son personales y que en el fondo transgreden toda privacidad de un trabajador.

Señala que lo único que querían los dueños de la tienda era que firmara una renuncia donde confirmara que era culpable de todos los robos que hasta ese día le habían acusado sus colegas, a los que ellos agregan que tenía que elegir entre el camino fácil o el difícil, algo que él dice que no iba a firmar algo que no era cierto y que además iba a dejar una denuncia a la inspección del trabajo, donde ellos le piden que la haga, pero que solo acuse a sus tres colegas y a ellos como empresa los desligue del tema porque los que lo trataban de ladrón eran estas tres trabajadoras, lo que le pareció un poco ilógico de su parte, ya que ellos como empleadores daban credibilidad a sus colegas y en el fondo ellos daban por cierto todos los hechos y además querían desvincularlo de su



trabajo. Al otro día de esto, se realizó una reunión con todo el personal, los dueños y la jefa del local, les piden a estas tres trabajadoras que cuenten lo que vieron y después le preguntaron a cada una de sus colegas lo que opinaban respecto al tema y cada una opinó que no estaban de acuerdo con los relatos porque no eran coherentes, ya que en su momento Sara expone que ella lo vio sacar un perfume desde la perfumería, meterlo a su parka, que luego de eso él sube a su piso, deja su parka colgada y se va al baño que queda en el cuarto piso, por lo que ella aprovecha de revisar toda su parka y según afirma, encuentra el perfume, a lo que sus colegas le dicen que por qué no saca fotos, o por qué no le avisó a la señora Luisa o por qué simplemente no da aviso de forma inmediata, a lo que no supo responder, por otro lado, sus colegas más antiguas, con las que lleva años trabajando le dicen a la jefa que ellas jamás en todo este tiempo lo han visto en malos pasos o robando o haciendo cosas con mala intención y que no pueden creer que él haya robado algo, la mayoría opina lo mismo, para esa reunión, solo Sara, Anabelle y Priscilla, junto con la Sra. Luisa lo acusan y tratan de ladrón, por lo que la dueña insiste a cada una de sus compañeras a preguntar lo mismo y sus compañeras vuelven a responder a su favor, por lo que ella se molesta. Por otro lado, la persona encargada de bodega, de nombre Gladis, le hace saber a la dueña que el sistema computacional lleva varios años mal, ya que nunca se han logrado cuadrar las existencias de los productos de las tiendas desde Castro, Puerto Montt y las que se ubican en Santiago, a lo que agrega que ellos como dueños lo saben porque siempre se lo han hecho saber, a lo que la señora Juana Becker responde muy molesta que eso no es verdad y que el sistema no tiene problemas y después se molesta con la colega y



le dice que ella no sabe hacer su trabajo. Y sinceramente todo el personal de la tienda de Castro, Puerto Montt y las tiendas de Santiago saben que el sistema computacional de la tienda con respecto a los inventarios, incluso en las cuentas de los clientes, está totalmente irregular, pero ellos no lo quieren asumir.

Expone que terminado el relato de las colegas y la negación de sus colegas por el otro, con respecto a ser él el culpable, la señora Luisa Ibarrola, de manera muy despectiva, siendo muy agresiva y propiciando menoscabo hacia su persona le dice lo siguiente: *“Abraham, ya es hora de que te pongas los pantalones y seas más hombrecito para tus cosas y declares que fuiste tú quien se robó el perfume con el cinturón porque yo le creo a las chicas y a ti te encuentro un sinvergüenza de primera que se quiere hacer el tonto cuando la realidad es que eres un maldito ladrón”*; a lo que realmente quedó choqueado y sus colegas mudas, no sabe si de la impresión o no, pero personalmente fue lo peor que pudo haber escuchado, ya que no solo lo trataron como un delincuente, sino que lo expusieron frente a sus colegas como una persona sin criterios y sin principios y por otro lado hubo una persecución en su contra ya que lo único que quería la dueña era que todo el mundo la apoyara y dijera que era un ladrón para que lo echara de la tienda sin derecho a nada, y encima de todo esto, le averiguaron toda la vida, desde lo personal hasta su vida en pareja, cosa que realmente no corresponde y más aún porque lo expusieron delante del público sin contemplaciones, sin derecho a limpiar su nombre o a decir que eso no era verdad, ya que jamás se le dio la oportunidad de escucharlo realmente, ya que ellos solo querían sacarlo de ladrón para no pagarle sus años de servicio.



Luego de esa reunión los jefes le entregan la carta de despido. Fueron varios años desde el tiempo de que nació su hijo en que lo hicieron sentir mal, ya que para ese entonces con los malos tratos pasó por una crisis de angustia, esto debido a las constantes amenazas de despido y a que siempre que cometía un error ellos de muy mala manera buscaban la manera de hacerlo sentir mal, pero lo que le hicieron este último tiempo, fue lo peor que pudo haber pasado, ya que todo esto le provocó problemas psicológicos que le gatillaron una depresión, incluyendo problemas con su pareja y también familiares.

Agrega que en su término de contrato solo se contempla su sueldo base, ya que puede exponer que en todos los años que lleva trabajando en Boberck, todo lo referente a sus horas extras y a su porcentaje de ventas, siempre se han pagado fuera de la liquidación de sueldo, en forma poco transparente y no se dan a conocer en materia de impuesto, lo que también es una vulneración a sus derechos ya que a la hora de jubilar, estas comisiones son omitidas por lo que los pagos aparecen por el mínimo y no se reflejan en totalidad para su convenir personal. Esto lo da a saber, ya que a la hora de ellos realizar su despido, tampoco le agregan estos porcentajes, y que nunca se ha logrado comprobar por parte de las personas que en más de una ocasión han querido denunciar estos hechos por el fin de que cuando se hace y llegan los fiscalizadores a preguntarle a los trabajadores por estos hechos, estos son amenazados por el empresario con el hecho de quitar estos pagos a los que acusen o afirmen estos hechos, tema que también dejó expuesto en la inspección del trabajo cuando fue a mediación con su empleador y por lo que el mediador también hace



alusión a este tema y al no denunciar el tema de esto a lo que él da las explicaciones de esto, que no se hace por miedo a represalias por parte de la jefatura hacia los trabajadores. En esta tienda hay muchos vendedores y todos ganan comisión por ventas y horas extras que se pagan de manera ilícita. Incluso en el mes de Febrero una persona que mientras trabajaba en la tienda fue a dejar una constancia, donde ella también exponía este tema, aparte del maltrato que realizaba la señora Luisa hacia su persona, esta persona es Bárbara y en el mes de Marzo se le dio término a su contrato. Esto lo deja expuesto porque a la hora de recibir su finiquito los dueños hacen los cálculos del pago, solo con el sueldo imponible, cosa que realmente lo perjudica porque las diferencias suben bastante el monto a la hora de pagar, esto tomando en consideración que este tipo de pagos se viene haciendo desde el momento en que ingresó y que los dueños siempre han tratado de esconder.

Hechos vulneratorios de derechos fundamentales producidos con ocasión del despido.

Indica que sufrió la vulneración de sus derechos fundamentales al ser despedido, lo que se explica por las siguientes circunstancias:

La medida misma del despido, como herramienta de vulneración

Señala que el cúmulo de vulneraciones denunciadas, la seguidilla de hostigamientos y malos tratos, no lograron obtener su renuncia y, por ello, finalmente se recurrió a la medida del despido, lo que se materializó en una carta que contiene hechos falsos, ajenos a la realidad, atentatorios de su derecho constitucional a la honra, todo lo



cual es ajeno a Derecho. Por lo tanto, el despido vino a ser la etapa de culminación del acoso laboral; la medida última y desesperada del empleador para deshacerse de él, un trabajador respecto del cual no quería que continuara en su empresa; la desvinculación en este caso no obedece a las causales legales de los artículos 159, 160 ni 161 del Código del Trabajo, aunque la carta de despido aluda a alguna de ellas, pues éste despido realmente corresponde a una vulneración de derechos fundamentales cometido con ocasión de él mismo. No se trata de simplemente que el empleador se hubiera equivocado al aplicar las causales del despido; o que en definitiva no pudiera probarlas, pero sí sean efectivas. De lo que se trata acá es que el empleador hizo uso consciente de un instrumento legal, como es el despido, planteando en él falsedades graves, atropellando por tanto sus derechos constitucionales. Ni siquiera recurrió a una práctica común entre los empleadores, como es despedir por el artículo 161 del Código del Trabajo.

Despido indebido y carente de motivo plausible.

Manifiesta que después de más de 24 años de trabajo, fue despedido por medio de una carta que contiene aseveraciones que son falsas, como ya ha señalado, pero no es sólo eso, sino que ello se enmarca en una serie de acciones antijurídicas que finalmente terminaron con su exoneración; por lo que además es carente de motivo plausible. En efecto, fue despedido el día 27 de Marzo de 2019 por las causales del artículo 160 N° 1 letra a) y 7, ambas del Código del Trabajo; señalando el documento de desvinculación –en lo relevante- lo que sigue: “*Le informamos por medio de la presente carta que la empresa ha decidido*



poner término con efecto inmediato a su relación laboral sujeta a contrato de trabajo que se inició el 01 de Enero de 1994 con su empleadora la Sociedad Comercial Boberck Limitada. En efecto, Sociedad Comercial Boberck ha decidido invocar la causal de despido establecida en el Artículo 160 número 1 letra a) y aquella establecida en el número 7 del mismo artículo, del Código del Trabajo que establecen respectivamente: “El contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando el empleador le ponga término invocando una o más de las siguientes causales: 1.- Alguna de las conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas, que a continuación se señalan: a) Falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones; 7.- Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato”. Los hechos que fundamentan la primera causal es la sustracción debidamente comprobada, reiterada y de carácter grave de productos en la que Ud. ha incurrido, desde la tienda Boberck ubicada en calle Blanco 169 de la ciudad y comuna de Castro, donde Ud. se desempeña. Estas sustracciones reiteradas han sido efectuadas en distintos días y están debidamente documentadas, hechos los cuales ocurrieron en su lugar de trabajo. La segunda causal, se fundamenta en los hechos ya indicados en el párrafo anterior y además, en las amenazas verbales y directas que UD., efectuó en contra de Tres Trabajadoras de la sucursal antes indicada el día 26 de Marzo de 2019. Esta conducta de amenazas en contra de sus compañeras de trabajo, está expresamente prohibida en su contrato de trabajo, en el reglamento interno de la empresa y en el contenido ético jurídico de su contrato. También informamos, que las causales invocadas no le dan derecho a indemnización alguna”.



Expone que como se lee de la carta de despido, se indica que se configura la causal de término de contrato establecida en el artículo 160 número 1 letra a) y aquella establecida en el número 7 del mismo artículo, ambas del Código del Trabajo. Al respecto señala lo siguiente:

Texto Legal: Dispone el artículo 160 N° 1, letra a), del Código del Trabajo: *“El contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando el empleador le ponga término invocando una o más de las siguientes causales: 1.- Alguna de las conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas, que a continuación se señalan: a) Falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones...”*.

Aplicación indebida de la causal: Se indica como hechos fundantes los siguientes: *“Los hechos que fundamentan la primera causal es la sustracción debidamente comprobada, reiterada y de carácter grave de productos en la que Ud. ha incurrido, desde la tienda Boberck ubicada en calle Blanco 169 de la ciudad y comuna de Castro, donde Ud. se desempeña. Estas sustracciones reiteradas han sido efectuadas en distintos días y están debidamente documentadas, hechos los cuales ocurrieron en su lugar de trabajo”*.

Lo anterior es absolutamente falso, pues jamás ha sustraído algo de la tienda.

Texto Legal: El artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo señala: *“El contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando el empleador le ponga término invocando una o más de las siguientes*



causales: ... 7.- Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato”.

Aplicación indebida de la causal y carencia de motivo plausible. Se indica como hechos fundantes los siguientes: *“La segunda causal, se fundamenta en los hechos ya indicados en el párrafo anterior y además, en las amenazas verbales y directas que UD., efectuó en contra de Tres Trabajadoras de la sucursal antes indicada el día 26 de Marzo de 2019. Esta conducta de amenazas en contra de sus compañeras de trabajo, está expresamente prohibida en su contrato de trabajo, en el reglamento interno de la empresa y en el contenido ético jurídico de su contrato”.*

Lo anterior es absolutamente falso, pues jamás ha sustraído algo de la tienda y tampoco ha amenazado a las compañeras de trabajo.

De lo primero, ya ha dado sus argumentos en contra; y, de la segunda imputación, señala lo siguiente: se alude a que él habría amenazado a tres trabajadoras de la sucursal, lo que niega terminantemente; pero de todos modos ello se indica por el ex- empleador sin señalar expresamente y con exactitud en qué habrían consistido las supuestas amenazas. O sea, él las habría amenazado ¿con qué?...., podría ser cualquier cosa, tales como ¿con referirse a su aspecto físico?, ¿con no saludarlas para el Día de la Mujer?, ¿con denunciarlas a la Fiscalía por algo que hubieran dicho o hecho?, ¿con no votar por ellas para un cargo en el sindicato?... Dado los términos de la carta de despido, ellos implican que por dicho instrumento no se le comunicó los fundamentos de hecho que habrían motivado en este punto la separación, pues no permite entender a cabalidad por qué ni cuáles serían las razones



específicas para que él tuviera que ser exonerado; son términos vagos e inentendibles, y al Tribunal no le permite recibir a prueba los eventuales hechos, al ser desconocidos. Esta sola circunstancia produce el efecto jurídico de tener como necesariamente indebido el despido, debiendo el ex - empleador tener que soportar las consecuencias de tal omisión. Consecuentemente, y dado que en la carta de despido el empleador no indicó los hechos concretos y específicos en que se fundamentaría la causal invocada, el demandado se encuentra privado de invocar en juicio los hechos en que se fundamentaría particularmente el despido, los que no pueden ser completados o incorporados a esta altura, ni van a poder ser recibidos a prueba o valorados y, por lo tanto, lo que queda es dictar sentencia definitiva, declarando la ilicitud del indebido.

Indica que el artículo 454 N° 1) del Código del Trabajo señala: “1) *La audiencia de juicio se iniciará con la rendición de las pruebas decretadas por el tribunal, comenzando con la ofrecida por el demandante y luego con la del demandado. No obstante lo anterior, en los juicios sobre despido corresponderá en primer lugar al demandado la rendición de la prueba, debiendo acreditar la veracidad de los hechos imputados en las comunicaciones a que se refieren los incisos primero y cuarto del artículo 162, sin que pueda alegar en el juicio hechos distintos como justificativos del despido*”.

Señala que el hecho de efectuar el despido sin indicar los hechos específicos que lo deberían fundar, es señal inequívoca de que simplemente se le quiso despedir sin que mediara verdadera causal al respecto.



Consecuencias de la desvinculación

Indica que la exoneración de la que fue objeto, en sí constituye una violación a sus derechos fundamentales, pues a través de ella se ha afectado gravemente su honra, ya que por medio de la carta de desvinculación se le ha hecho ver como un delincuente: un trabajador que sustrae productos de su lugar de trabajo y amenaza a sus compañeras de labores. Por lo tanto, el despido vino a ser la etapa de culminación de una relación laboral, la que por razones extra-legales, pasó a ser la medida última y desesperada del empleador para deshacerse de un trabajador respecto de quien no quiere que continúe en su trabajo. La desvinculación en este caso no obedece a las causales legales, pues éste despido realmente corresponde a una vulneración de derechos fundamentales cometido con ocasión de él mismo, afectando su derecho constitucional a la honra personal, contemplada en el artículo 19 N° 4 de la Constitución, en relación con el artículo 5° del Código del Trabajo, todo en concordancia con el artículo 485 y siguientes del mismo cuerpo legal. La doctrina ha señalado que la honra es el prestigio, la buena reputación o fama, esto es, la consideración social de la persona que atiende a sus particulares características (Cea Egaña, José Luis, Derecho Constitucional a la intimidad y a la honra, en Revista de Derecho de la Universidad Católica del Norte (Coquimbo, 1998), pp. 29-44; Silva Bascuñán, Alejandro, Tratado de Derecho Constitucional, XI: De los derechos y deberes constitucionales (2ª edición, Santiago, 2006), p. 193; Evans de la Cuadra, Enrique, Los derechos constitucionales (3ª edición, Santiago, 1999), I. p. 227).



El Derecho.

Explica que la vulneración de sus derechos fundamentales se produjo con ocasión del despido, como lo estatuye el artículo 489 del Código Laboral.

Vulneración de derechos fundamentales. Normativa jurídica.

El Código del Trabajo, en sus artículos 485 y siguientes, establece la acción común y rápida para proteger al trabajador vulnerado en sus derechos fundamentales, estableciendo un marco jurídico Constitucional y Legal al respecto. Así, en nuestra Legislación son concurrentes las siguientes normas jurídicas, algunas forjan el marco y otras los derechos afectados, artículo 485 del Código del Trabajo; el artículo 19 N° 4 de la Constitución Política de la República; el artículo 2° del Código del Trabajo; el artículo 5° del Código del Trabajo.

Represalias y garantía de indemnidad

Indica que en su caso, el despido también obedece a una represalia por las denuncias realizadas por su pareja, Alejandra Jeannette Toledo Urrutia en contra de la denunciada y ante la Inspección del Trabajo; debiendo considerarse que a ella no la van a despedir, porque cuando se realizó una fiscalización por parte de la Inspección del Trabajo de Castro, el fiscalizador le dijo a la empleadora *“Imagino que por esta denuncia no la van a despedir, ¿verdad?”*. Después de lo indicado, resulta difícil que la despidan, porque sería muy evidente que ella sería objeto de una represalia, del modo que contempla el artículo 485 inciso 3° del Código del Trabajo.



De este modo, como a su pareja no la van a despedir, la manera de acosarlos fue despedirlo a él. El inciso 3º del artículo 485 del Código del Trabajo no distingue de parte de quién habría tenido su origen “*la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo*”, sólo dice que se trate de represalias en contra de los trabajadores “*como consecuencia*” de dicha actividad de fiscalización, de tal modo que dicha labor fiscalizadora puede ser ocasionada por el trabajador vulnerado o por otra persona (trabajador o no). Así se desprende de la misma norma cuando se refiere a las represalias hacia los trabajadores puestos en situación de testificar, ya sea porque participaron como testigos o simplemente “*haber sido ofrecidos en tal calidad*”. Es decir, la Ley no exige una participación directa de las víctimas de la represalias, ni que ellas hayan sido las que hubieren motivado la fiscalización.

Afectación del derecho constitucional a la honra

Expone que como trabajador, y según se ha señalado, sufrió un acto reñido con sus derechos fundamentales, en especial su derecho a la honra, ya que fue despedido en base a una situación ajena a la Constitución y a las leyes, causándole un menoscabo, maltrato y perjuicio a su honra, a través de un acto escriturado que contiene falsedades, y atribuyendo ilicitudes, dejándolo como un ladrón y un amenazador de mujeres, lo que significó degradarlo laboralmente e imponerlo, a través de un rótulo que lo muestra como un mal trabajador, como una persona desafiante de la Ley y manifiestamente desconfiable, en un documento emanado de la empleadora y que es lo que tiene que mostrar en adelante al momento de buscar un nuevo trabajo. Él era un trabajador muy conocido por la clientela de Castro, ya que trabajó en la



Tienda por casi 25 años; por lo tanto, el descrédito público hacia su persona ha sido evidente y grave, ya que fue despedido atribuyéndole gravísimos hechos. Se ha afectado su prestigio laboral como trabajador, lo que afecta su derecho a la honra, pues se ha afectado su prestigio como tal, afectando su consideración social como un hombre respetuoso de la propiedad ajena y el respeto hacia los compañeros de trabajo. Lo anterior lo muestra ante el mundo laboral, familiar y ciudadano como una persona despreciable y desconfiable.

Acción especial por vulneración de derechos fundamentales producido con ocasión del despido (artículo 489 del Código del Trabajo)

Dice que los hechos descritos son expresión del ánimo desvinculatorio de parte del empleador. En concreto, y como se ha detallado y a cuyo texto se remite, su desvinculación fue vulneradora de sus derechos fundamentales; lo que configura los hechos vulneratorios materia de esta tutela porque se produjeron -en la especie- con ocasión de su despido.

Indicios de la vulneración a la garantía respectiva

Indica que el evidente desnivel de fuerzas probatorias entre el trabajador y el empleador ha hecho que nuestro derecho alivianara la carga probatoria del primero por la vía de aligerarla, alterando las reglas generales de la prueba del Código Civil y estableciendo en el artículo 493 del Código del Trabajo la naturaleza de la reducción probatoria aludida, que corresponde más bien a una alteración del objeto de la prueba (tema probandi), en que el denunciante no está liberado completamente de prueba, pues debe acreditar al menos indicios



suficientes de la conducta lesiva o vulneratoria de derechos fundamentales -no la conducta lesiva en sí misma-, para que en ese caso se traslade al denunciado el deber de explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad. Se trata, en consecuencia, de un “*principio de prueba*”, en que tales indicios no necesitan llevar a la demostración certera y concreta del hecho lesivo, sino de ser antecedentes que logren provocar en el Juez la razonable sospecha de que él se habría producido.

Pues bien, en el contexto señalado, surgen como indicios los siguientes:

1. El diametral cambio en el trato hacia su persona por parte del empleador, luego de que empezaran los temas asociados a la salud de su grupo familiar y las denuncias de su pareja en contra de la denunciada, con quien siempre mantuvo muy buenas relaciones en lo laboral, pues de ese trato cordial pasó sin fundamentación sustentable alguna a su desvinculación, y todo formalmente expresado a través de una carta de despido que indica hechos falsos, que lo dejó muy mal presentado hacia el interior y exterior del que hasta entonces era su ámbito de trabajo, pues se le presenta ante los demás como un ladrón y un amenazador de mujeres. Este trato es demostrativo de razones fuera de lo laboral, pues se evidencia la ausencia de idoneidad, necesidad y proporcionalidad por parte del empleador, adoptando una medida extrema y atentatoria de sus derechos fundamentales.

2. Trabajó para la denunciada por casi 25 años y fue despedido después de que su pareja efectuara denuncias a la Inspección del Trabajo en contra de la denunciada.



3. La carta de despido se fundamenta en hechos absolutamente falsos, lo que evidencia que en el fondo sólo estaba el ánimo de despedirlo como sea.
4. Su ex empleador le cerró la posibilidad de obtener créditos en la tienda. Lo mismo hizo con su pareja.
5. La denunciada no le entregó el tradicional regalo de fin de año, cuya entrega era habitual. Lo mismo hizo con su pareja, a diferencia de los otros trabajadores de la tienda, quienes sí los siguieron recibiendo.
6. La denunciada dispuso que se hiciera revisión del piso en que él trabajaba, para ver si se encontraba algo fuera de lo normal; y se comenzó a realizar un conteo de cada prenda y revisar todo lo que él hacía, en un claro hostigamiento.
7. Se remitió una comunicación a empresa Cruz del Sur a fin que él no retire mercaderías.

Daño Moral.

Expresa que todo lo señalado (y a cuyo texto se remite, a fin de evitar una reiteración innecesaria), le ha causado una profunda aflicción, traduciéndose en una crisis de angustia y depresión, lo que le ha llevado a tener que someterse a tratamiento psicológico, el que se mantiene hasta el presente, debiendo incluso tomar medicamentos por tal razón. Dicho daño moral debe ser indemnizado, ya que encuentra su causa en el proceder antijurídico y dañoso de la denunciada, siendo atribuible a ésta. La jurisprudencia ha reconocido la procedencia de esta indemnización en sede laboral, y a propósito de acciones de tutela



laboral, cuando los hechos materia de dicha acción han ocasionado tal daño, todo conforme a lo dispuesto en el artículo 69 de la Ley 16.744 y artículo 184 del Código del Trabajo. Demanda por indemnización por daño moral la suma de \$15.000.000, o la cantidad que el Tribunal determine conforme al mérito del proceso.

Finalmente solicita tener por interpuesta acción de tutela de derechos fundamentales, por los hechos vulneratorios de tales con ocasión del despido, conjuntamente con declaración de despido indebido y cobro de prestaciones laborales, por las circunstancias fácticas relatadas, en contra de su ex-empleador, Sociedad Comercial Becker Limitada, representada legalmente por doña Juana Liria Becker Álvarez, o por quien la represente de conformidad al artículo 4° del Código del Trabajo, todos ya individualizados y, en definitiva, acogerla y declarar lo que se indicará o lo que el Tribunal determine conforme a Derecho:

1° Que, la denunciada ha vulnerado sus derechos fundamentales como trabajador, con ocasión del despido, como se encuentra establecido en el artículo 489 del Código del Trabajo.

2° Que como medida reparatoria, se condene a la denunciada al pago de una indemnización por daño moral solicitada, fijándola en la suma de \$15.000.000, o en la cantidad que el Tribunal determine conforme al mérito de proceso.

3° Que se condene a la denunciada al pago de la indemnización contemplada en el artículo 489 inciso 3° del Código Laboral, fijándola en el máximo legal, de once remuneraciones correspondientes, esto es \$4.730.000, en función de los graves hechos y consecuencias



detallados en esta denuncia, o a la suma que el Tribunal determine conforme al mérito del proceso.

4° Declarar que además el despido es indebido, carente de motivo plausible y que la demandada sea condenada al pago de:

a) Indemnización sustitutiva del aviso previo, ascendente a la suma de \$430.000;

b) Indemnización por once años de servicios, ascendente a la suma de \$4.730.000;

c) Incremento del 80% sobre la indemnización por años de servicios, contemplado en el artículo 168 letra a) del Código del Trabajo, ascendente a la suma de \$3.784.000;

d) Incremento del 100% sobre la indemnizaciones respectivas, al ser el despido carente de motivo plausible, contemplado en el artículo 168 del Código del Trabajo.

5° Que, la denunciada deberá pagar todo lo anterior con los reajustes e intereses legales;

6° Que, la denunciada deberá pagar las costas de la causa.

Demanda Subsidiaria.

En subsidio de lo anterior, don Abraham Héctor Alvarado Montiel interpone demanda por despido indebido y cobro de prestaciones laborales, en procedimiento de aplicación general, en contra de su ex-empleador, Sociedad Comercial Becker Limitada o también denominada “Boberck” representada legalmente por doña Juana Liria Becker



Álvarez, indicando que los fundamentos indicados son los mismos que ha señalado en lo principal, a cuyo texto se remite y da por reproducidos en lo pertinente a esta demanda, a fin de evitar repeticiones innecesarias; sin perjuicio de señalar lo siguiente: Con fecha 1° de Enero de 1994 comenzó a prestar sus servicios laborales, suscribiendo contrato de trabajo con don Federico Bórquez Gómez, para ejecutar para la demandada el trabajo de dependiente de vendedor en el establecimiento de tiendas y calzados denominado Grandes Tiendas Boberck, ubicado en Castro, calle Blanco N° 169. Todo lo anterior, bajo régimen de subordinación y dependencia, para desempeñarse en dicho establecimiento, pactándose que podría ser trasladado a otro domicilio, o labores similares, dentro de la ciudad, por causa justificada, sin que ello importe menoscabo como trabajador. Desconoce los posibles movimientos de personas naturales, jurídicas y societarias en esta relación laboral; pero su empleador, al término de aquella, era la denunciada. Su trabajo era de vendedor al momento de la exoneración y por dicho concepto específico le pagaban comisiones por las ventas del 1%. La jornada de trabajo, según el contrato original, era de 48 horas semanales. La remuneración original era de \$46.000, además se asignaría una gratificación anticipada con tope establecido legalmente. En cuanto a la duración del contrato de trabajo, originalmente se pactó con una duración de un mes, pasando posteriormente a ser de duración indefinida. Para los efectos del artículo 172 del Código del Trabajo, su remuneración mensual al término de la relación laboral ascendía a \$430.000. Fue despedido el día 27 de Marzo de 2019 por las causales del artículo 160 N° 1 letra a) y 7, ambas del Código del Trabajo. Luego de ello, el 28 de Marzo de 2019, se dirigió a



la Inspección del Trabajo de Castro a efectuar el reclamo por su despido, efectuándose el comparendo respectivo el 8 de Abril de 2019. El empleador insistió en las causales de despido y no firmó el finiquito. No se le pagó las indemnizaciones legales, sólo su feriado legal (\$36.321) y el sueldo por los días trabajados en Marzo de 2019 (\$219.676). Su desvinculación es ajena a derecho, ya que el despido es indebido, por ser falsos los hechos contenidos en la carta de despido, los que niega categóricamente, debiendo el demandado asumir las indemnizaciones y cargos respectivos, conforme lo dispone en lo pertinente el artículo 168 del Código del Trabajo. Además, su despido es carente de motivo plausible, por lo que demanda además el incremento del 100% establecido en el artículo 168 del Código del Trabajo.

En definitiva pide tener por interpuesta demanda por despido indebido en contra de su ex-empleador, Sociedad Comercial Becker Limitada representada legalmente por doña Juana Liria Becker Álvarez, o por quien la represente de conformidad al artículo 4° del Código del Trabajo, todos ya individualizados y, en definitiva, acogerla y declarar lo que se indicará o lo que el Tribunal determine conforme a derecho:

1° Declarar que el despido es indebido, carente de motivo plausible y que la demandada sea condenada al pago de:

a) Indemnización sustitutiva del aviso previo, ascendente a la suma de \$430.000;

b) Indemnización por once años de servicios, ascendente a la suma de \$4.730.000;



c) Incremento del 80% sobre la indemnización por años de servicios, contemplado en el artículo 168 letra a) del Código del Trabajo, ascendente a la suma de \$3.784.000;

d) Incremento del 100% sobre la indemnizaciones respectivas, al ser el despido carente de motivo plausible, contemplado en el artículo 168 del Código del Trabajo.

2° Que, la denunciada deberá pagar todo lo anterior con los reajustes e intereses legales;

3° Que, la denunciada deberá pagar las costas de la causa.

SEGUNDO: Contestación de la demandada. Que la demandada debidamente emplazada, contestó la demanda, oponiendo en primer término la excepción de incompetencia absoluta por materia del Tribunal para conocer de la acción de daño moral intentada por el actor en su demanda de tutela laboral en la parte que en el apartado D) demanda el pago de la suma de \$15.000.000 por daño moral que deduce el actor Alvarado Montiel, por las argumentaciones que expone.

Indica que es dable puntualizar que atendido lo dispuesto en el artículo 420 del Código del Trabajo, el Tribunal en lo laboral carece de toda competencia para conocer y pronunciarse sobre la procedencia del daño moral, puesto que se está ante una materia netamente civil como, por cierto, lo es la indemnización de perjuicios por daños de esta naturaleza. La indemnización por daño extrapatrimonial no deriva de la aplicación o no aplicación de las normas de derecho laboral o estipulaciones de un contrato de



trabajo, pues, como se dijo, se alude a una cuestión propia del derecho común, que debe ventilarse ante la judicatura civil, circunstancia esta última que se encuentra refrendada a propósito de este detrimento por accidentes del trabajo, en que la propia ley ordena expresamente a la víctima reclamar este perjuicio “*con arreglo a las prescripciones del derecho común*” (Art. 69 ley N°16.744).

A mayor abundamiento, la solicitud de reparación de daño moral en el ámbito laboral no tiene sustento legal. El legislador en materia laboral contempla expresa y específicamente las indemnizaciones a que tiene derecho un trabajador sin que considere una retribución por menoscabo extrapatrimonial. La única excepción expresa en cuanto a la procedencia del daño moral en este ámbito está dada por la Ley de Accidentes del Trabajo, de lo que se desprende que la regla general es la improcedencia del daño moral, por ser una excepción es de interpretación restrictiva a la hipótesis planteada por dicha norma únicamente. Así, lo declaró la Excma. Corte Suprema en sentencia de casación de fecha 25 de octubre del 2005, ingreso Corte N° 3220-2005, en causa caratulada “*Aguilera con Multinegocios S.A. y otros*”; y similar predicamento ha mantenido la Excma. Corte Suprema en diversas sentencias, citando al efecto las siguientes, como ser: casación en el fondo de fecha 24 de Octubre del 2006, ingreso Corte 5737-2004, en causa caratulada “*Villalobos Inostroza con Distribuidora Química Alfa S.A.*”. Por ende, la ley laboral sólo contempla la posibilidad de



indemnizaciones en caso de vulneración de garantías constitucionales producida “*con ocasión del despido*”, las que, como se dijo, se limitan a las resarcitorias sustitutiva del aviso previo y por años de servicio, contemplándose en la norma antes transcrita un caso especial de indemnización - además de las dos mencionadas - proveniente del daño provocado al trabajador con ocasión de su despido y que se haya producido con vulneración de determinados derechos fundamentales. Por lo que el sistema indemnizatorio laboral está claramente establecido impidiendo al actor sumar y seguir sumando indemnización cuya eventual fuente es una sola.

De modo que la petición indemnizatoria del actor carece de causa de pedir, es decir, no existe un fundamento legal inmediato para su pretensión en sede laboral, lo que lleva necesariamente a que ésta sea desestimada derivada de afectarle incompetencia absoluta por materia a dicha acción. Sumado a lo ya argumentado, es importante destacar que respecto de su acción de reparación del daño moral el mismo demandante invoca las normas del artículo 184 del Código del Trabajo y lo dispuesto en el artículo 69 de la Ley 16.744. Sin embargo, esta norma expresamente señala que “*Cuando, el accidente o enfermedad se deba a culpa o dolo de la entidad empleadora o de un tercero, sin perjuicio de las acciones criminales que procedan, deberán observarse las siguientes reglas: letra b) La víctima y las demás personas a quienes el accidente o enfermedad cause daño podrán reclamar al empleador o terceros responsables del accidente,*



también las otras indemnizaciones a que tengan derecho, con arreglo a las prescripciones del derecho común, incluso el daño moral.”

En este caso, se demanda un daño moral a partir de un hecho que no ha sido calificado por la autoridad competente como accidente del trabajo o enfermedad laboral por lo que no podrá otorgarse una suma por este concepto ya que, no habiendo causa legal ni de hecho para darla, al hacerlo una sentencia de este Tribunal estaría dando *extra petita* a lo solicitado en la demanda. Es decir, si se demanda la responsabilidad extracontractual por un supuesto daño moral este Tribunal es incompetente y se deberá llevar este juicio ante el Tribunal civil competente, lo que pide sea así declarado por el Tribunal antes de conocer del juicio; por lo anterior pide tener por opuesta la excepción de incompetencia del Tribunal respecto del pago de la suma de \$15.000.000 por daño moral que deduce el actor Alvarado Montiel y que requiere pronunciamiento del Tribunal, y acogerla con expresa condena en costas de la demandante.

Luego contesta la denuncia en procedimiento de tutela laboral de autos solicitando el rechazo de la misma en todas sus partes, con expresa condenación en costas.

Los hechos no controvertidos.

Indica que don Abraham Alvarado Montiel trabajó para la demandada Sociedad Comercial Boberck Limitada como dependiente de vendedor desde el 1° de Enero de 1994 al 27 de



Marzo de 2019. El contrato tenía vigencia indefinida a la fecha del despido. Con fecha 27 de Marzo de 2019 se informó al demandante el término de la relación laboral, cumpliendo con las formalidades legales de término del contrato, conforme a dos causales: a).- la causal del artículo 160 N°1 letra a) del Código del Trabajo; esto es, falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones dada la sustracción comprobada, reiterada y de carácter grave que el demandante cometió en dependencias de la tienda de propiedad de la demandada en que se desempeñaba; y, b).- la causal del artículo 160 N°7 del Código del Trabajo; esto es, incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato dados los hechos señalados para la primera causa invocada y por las amenazas realizadas de manera verbal y directa en contra de sus colegas de trabajo el día 26 de Marzo de 2019, lo que va en contra de las obligaciones establecidas en el contrato de trabajo, en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa y en contra del contenido ético de su contrato de trabajo.

Los hechos controvertidos.

Señala que esa defensa niega y controvierte expresa y formalmente los hechos invocados en el libelo de denuncia por la demandante en la forma que se han señalado. La misma controversia se plantea respecto de las argumentaciones de derecho en que se apoya la demanda, haciendo presente que el actor para arribar a las conclusiones y peticiones que formula en la demanda se apoya en diversos cuerpos normativos – por de pronto la Constitución Política y el Código del Trabajo –



realizando una interpretación antojadiza de cada uno de éstos para - en la práctica - pedir la aplicación de éstos solo en lo que le resulta más conveniente. Consiguientemente, con la controversia planteada la parte contraria deberá acreditar fehacientemente sus dichos, y en particular, que Boberck Limitada haya incurrido en vulneración de garantías constitucionales en la relación laboral, todo ello con arreglo a lo dispuesto en el artículo 1698 del Código Civil en relación con el artículo 493 del Código del Trabajo. Controvierte y niega, por tanto, la existencia de cualquier hecho o conducta que pudiese ser considerada como vulneratoria de derechos o garantías constitucionales. Además, controvierte la demanda en su totalidad y solicita su rechazo, con expresa condena en costas.

Expone que la Empresa Sociedad Comercial Boberck Limitada, RUT 76.072.224-3, domiciliada en Castro en calle Blanco Encalada N°169, explota el establecimiento de comercio destinado a la venta de mercaderías al por menor en formato “*retail*”, comercializando ropa, artículos de perfumería y accesorios, con una dotación de personal de 20 personas en promedio, según contratación temporal y permanente de personal. El 22/01/2019 la vendedora Sara Andrea Águila Águila sorprendió a don Abraham Alvarado Montiel sustrayendo un perfume marca Carolina Herrera *for Men* de un valor de \$89.990 de la sección perfumería, donde se encuentra como responsable doña Jeannette Alvarado Pinto. Luego, el 25/01/2019 la vendedora Lea Annabel Rivera Vargas constató que Alvarado Montiel sustrajo de la tienda un par de



zapatos de charol negro para niña, de un valor de \$8.990, que se encontraba en la sección zapatería, lugar donde trabaja la conviviente del demandante doña Alejandra Jeannette Toledo Urrutia. Al día siguiente, el 26/01/2019 la vendedora Javiera Villegas Andrade constató que Alvarado Montiel sustrajo un cinturón marca Mura de un valor de \$21.990, informando de este hecho a la jefa de sucursal doña Luisa Ibarrola Muñoz y a la gerencia de la empresa. A partir de esa fecha, la jefa de local realizó una investigación interna sobre los hechos y la gerencia empezó a realizar los cuadros de inventario y a recabar información sobre declaraciones de los funcionarios ya mencionados que habían presenciado o tenido conocimiento de los hechos.

Manifiesta que constatados los hechos por medio de los testigos, y además por la coincidencia en lo sustraído y lo faltante en stock lo que estaba constituido además por otras mercaderías, la empresa decidió la desvinculación laboral de don Abraham Alvarado Montiel el 27 de Marzo de 2019 invocando las causales establecidas en el Artículo 160 N°1 letra a) del Código del Trabajo fundado en la causal por la sustracción debidamente comprobada de especies; y en el Artículo 160 N°7 del Código del Trabajo que se fundamenta en los mismos hechos indicados y además en las amenazas verbales y directas que el demandante efectuó en contra de dos trabajadoras de la sucursal el día 26 de Marzo de 2019 al enterarse de las colegas que denunciaron los hechos. Como se ha indicado, el despido del demandante se basó



igualmente en amenazas cometidas por éste en contra de trabajadoras de la empresa. En efecto, un día antes de su despido el demandante se dirige directamente donde se encontraba doña Lea Annabel Rivera Vargas, trabajadora de la empresa y le dice: “*Conmigo no te metas o habrá consecuencias*”. Anteriormente el día 26 de Enero de 2019 al verse sorprendido sustrayendo especies, se dirige donde se encontraba doña Sara Águila Águila, quien presenció las sustracciones y también trabajadora de la empresa y le levanta la mano, con una actitud claramente amenazante y le pregunta: “*¿Me tienes Miedo?*” Al consultar al resto del personal sobre lo ocurrido, se descubrió que el 24 de Enero de 2019 el demandante Alvarado Montiel también había sido sorprendido hurtando un cinturón de cuero marca Mura, y al ser abordado por la funcionaria Sara Andrea Águila Águila, la amedrentó para que no lo delatara ante los jefes de la empresa. A partir de ese hecho, la empresa realizó una revisión de inventario de mercaderías, lo que ha arrojado que ha habido un hurto reiterado de especies y que a la fecha del despido alcanzaba a la suma de \$28.395.100. El volumen de mercadería de que se trata no ha podido ser destinado a uso personal del demandante sino que existe una red de apoyo desde el exterior a la empresa que reduce las especies incurriendo de esa forma en la figura de receptación. Los hechos descritos han hecho necesario deducir una querrela por el delito de hurto reiterado, sin perjuicio de las otras figuras legales que en su oportunidad sean calificadas y llevadas a juicio por el Ministerio Público.



Expresa que para los efectos del artículo 172 del Código del Trabajo, la remuneración mensual del demandante al término de la relación laboral ascendía a \$346.577. Controvierte expresamente cualquier otro monto de remuneración indicado por el actor, o la existencia de estipendios extras.

Señala que presentada la denuncia por el demandante ante la Inspección del Trabajo en Castro, la audiencia de conciliación del 8 de Abril de 2019 no prosperó entre las partes. Sin embargo, en esta parte dice que debe llamar la atención del Tribunal ya que uno de los ítems reclamados fue la causal invocada por esa parte para fundar el despido, momento en el cual el señor Alvarado reconoció como efectiva la causal, según consta en la parte pertinente del acta, a saber (sic): *“Referente al despido, la Parte Reclamante señala que: DECLARA QUE FUE DESPEDIDO MEDIANTE CARTA EL 28/03/2019 POR ROBO, SITUACIÓN QUE ACEPTA”*, lo que echa por tierra toda posible acto lesivo al momento del despido por parte de la empresa y, por el contrario, desde ya sirve de suficiente fundamento para ejecutar el despido por la sola causal del Artículo 160 N°1 letra a) del Código del Trabajo fundado en la causal por la sustracción debidamente comprobada de especies. Esta declaración constituye una confesión extrajudicial, prestada ante ministro de fe, por lo que hace plena prueba en contra del demandante y sus pretensiones.

Añade que respecto de las supuestas conductas vulneratorias, como están contestes las partes, la empleadora invocó para ejecutar el despido la causal del artículo 160 N°1 letra a) del



Código del Trabajo; esto es, falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones dada la sustracción comprobada, reiterada y de carácter grave que el demandante cometió en dependencias de la tienda de propiedad de la demandada. Sin perjuicio de lo dicho anteriormente, niega tajantemente que la empleadora haya realizado prácticas de acoso laboral, represalias y haya afectado la honra del señor Alvarado Montiel, debiendo señalar algunos antecedentes para que el Tribunal comprenda la errada interpretación de los hechos que hace el señor Alvarado y que son determinantes para la justa resolución de este caso, ya que ni antes del 27 de Marzo de 2019 ni al momento del despido en esa fecha se vulneraron los derechos fundamentales que señala el actor Alvarado, siendo totalmente justificado el despido por la causal aquí invocada, porque: i) invoca el demandante hechos que habrían ocurrido en 2012 y que habrían afectado a su pareja Alejandra Jeannette Toledo Urrutia por el uso del beneficio de sala cuna, quien habría sufrido malos tratos por parte de la jefa de tienda doña Luisa Ibarrola y que, de paso, implicó que le cancelaran los créditos en la tienda al señor Alvarado, lo que le habría imposibilitado comprar con crédito en la tienda; y que la empresa actuó con falta de empatía ante la situación de salud de su hijo menor de edad, amenazándolo con el despido ya que Alvarado pedía permisos para atender los requerimientos del menor. Esto no solo es falso, sino que además precluyó y prescribió todo plazo para ser invocado como antecedente lesivo del despido laboral materia de esta causa, sin perjuicio de que no tiene ninguna relación con esta materia del litigio de autos. Dicha



situación, se trató de un tema netamente reglamentario entre la Inspección del Trabajo y Boberck Limitada, la que fue resuelta por la vía judicial de reclamo de multa en este mismo Tribunal y luego el reclamo fue acogido parcialmente en sede de nulidad ante la Corte de Apelaciones de Puerto Montt; ii) señala el demandante como segunda conducta lesiva del empleador el haber permitido que las trabajadoras Sara Águila, Anabelle Rivera y Priscila Villegas lo molestaran “*con indirectas, malos tratos, faltarme al saludo*” o porque “*la jefa me miraba de mala manera*” (sic) según señala en la demanda, lo que no es efectivo ya que esas situaciones están sólo en el imaginario del demandante tratando de configurar de manera artificiosa una situación de vulneración de su honra personal que no existió y que, de haber existido dichas conductas, por mucho no alcanzarían a ser lesivas para una persona. De haberse dado esa conducta de parte de otros trabajadores, no puede pretender forzarse el texto y sentido de la norma al señalar que pueda ser tenido como vulneratorio de derechos fundamentales el hecho de que un colega no salude a un trabajador, lo mire de mala gana o no hable con él. De hecho lo que ocurrió fue a la inversa ya que fue el actor quien amenazó a estas tres trabajadoras verbalmente y con ademanes físicos en reiteradas oportunidades. Por otra parte, resulta curioso en esta parte la suspicacia del demandante al analizar las conductas de sus colegas en el mes de Marzo de 2019, al volver de vacaciones el señor Alvarado, señalando que las colegas de trabajo lesionaban su honra al (sic) “*hacer revisión de mi piso para ver si encontraban algo fuera de lo común, como alguna polera sin*



alarma, o una alarma tirada o las prendas de la ropa para ver si estaban con intención de ser robadas”, como si adivinara que ellas estaban buscando alguna conducta rara que permitiera detectar un eventual robo y de esa forma le imputasen esa conducta a él. Por otra parte su representada tiene todo el derecho de inventariar sus mercaderías, más aun al enterarse de que las cantidades faltantes eran de gran tamaño. iii).- Respecto de otra conducta lesiva invocada por el demandante, señala él que *“La jefa les pedía a mis colegas que digan que yo era el ladrón de la tienda”* y que *“La jefa insistió con cada colega para que le dijeran a ella que yo era el ladrón, todo esto haciéndolo sin mayor pudor, delante del público”*, lo que es falso porque nunca ocurrió pero que, de haber sido efectivo, permite preguntar al señor Alvarado ¿por qué no generó un auto despido laboral? ¿Por qué no hizo la denuncia penal por calumnia? ¿Cómo fue que se enteró de dichos de su jefatura desde enero de 2019 y en Marzo aun no hizo una denuncia laboral o penal por estas supuestas imputaciones? Miente el demandante cuando, además, señala que *“los dueños de la tienda querían que firmara una renuncia donde yo confirmaba que era culpable de todos los robos”* (sic), ya que esa conversación nunca existió y porque los dueños de la empresa viven y tienen su asiento de trabajo en la ciudad de Santiago, quedando la tienda en Castro a cargo de doña Luisa Ibarrola quien, por instrucciones de la gerencia, no habló de este tema con el demandante, de forma que esto es un invento del señor Alvarado para intentar construir una teoría del caso de vulneración de derechos. Por lo mismo, es falso que la señora



Ibarrola hubiere hablado con el demandante de manera despectiva, siendo muy agresiva y propiciando menoscabo hacia su persona, imputándole el robo de las especies. El demandante habló con la jefa sólo cuando se le notificó el despido mediante comunicación escrita, limitándose la conversación al hecho del despido y la entrega de la carta que le informó el término de la relación laboral.

Expresa que en cuanto a la causal del artículo 160 N°7 del Código del Trabajo; esto es, incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato dados los hechos señalado para la primera causa invocada y por las amenazas realizadas de manera verbal y directa en contra de sus colegas de trabajo el día 26 de Marzo de 2019, lo que va en contra de las obligaciones establecidas en el contrato de trabajo, en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa y en contra del contenido ético de su contrato de trabajo, se puede establecer desde ya que fue el demandante quien no cumplió con las obligaciones que aquí se señala. Al decir de los autores nacionales William Thayer y Patricio Novoa, los contratos de trabajo tienen para ambas partes un contenido jurídico-institucional, el patrimonial y *“el contenido ético-jurídico que deriva del hecho de que el contrato de trabajo no está delimitado exclusivamente por su contenido patrimonial.”* Esto porque vincula a seres humanos en una relación de comunidad jurídico-personal y a que el objeto de la relación jurídica no es una mercancía. Por lo anterior, este contrato tiene además *“un profundo contenido moral con manifestaciones*



jurídicas, a las que llamamos obligaciones ético jurídicas”, entre las que estos autores incluyen las siguientes: los deberes de este tipo a los que debe dar cumplimiento el empleador son, principalmente, respeto a la persona y dignidad del trabajador; deber general de protección; de higiene y seguridad; de previsión; de capacitación, y de ocupación efectiva y adecuada. A su vez, los deberes éticos del trabajador son: de respeto a la persona del empleador; de diligencia y colaboración; de fidelidad; de lealtad y de resguardo al secreto profesional. (William Thayer y Patricio Novoa, Manual de Derecho del Trabajo Derecho individual de trabajo. 5ª edición. Editorial Jurídica de Chile, Santiago de Chile. 2008. Tomo III. Pág. 113.)

Indica que el despido quedó bien ejecutado desde que el trabajador Alvarado faltó al deber de lealtad sustrayendo mercaderías desde las tienda de la empresa Boberck y porque faltó al deber ético de tratar en forma correcta a sus compañeras de trabajo ya que, como se demostrará en autos, Alvarado sí intimidó y amedrentó a sus colegas cuando se vio sorprendido de haber hurtado especies desde la tienda y en otras ocasiones durante más de un mes.

El Derecho.

Señala en cuanto a la supuesta vulneración de la garantía del artículo 19 N°4 de la Constitución Política que invoca el demandante en relación con la garantía de indemnidad del artículo 485 del Código del Trabajo, confirma lo que viene diciendo ya que no se ha imputado ningún hecho falso al demandante quien, al ser



sorprendido hurtando especies de propiedad de su empleador y valiéndose del hecho de conocer la forma de desactivar los sistemas de seguridad de las mercaderías, el empleador ha ejecutado un despido fundado en dos causales que la ley contempla para casos como estos y que, dada su gravedad, son conocidas como causales de caducidad del contrato de trabajo perdiendo el trabajador el derecho a percibir indemnización por años de servicios, por lo que no se podrá tener como ejecutado ningún acto lesivo en los términos que exige el artículo 485 inciso 3° del Código del Trabajo. Perfeccionado el contrato de trabajo entre las partes, se ha convertido en una ley para los contratantes según artículo 1545 del Código Civil, y ha debido ser cumplido de buena fe por el demandante según lo dispuesto en el artículo 1546 del mismo Código. Estas normas son aplicables en materia de hacer exigible para el demandante el cumplimiento de las obligaciones que constituyen el contenido ético del contrato de trabajo y, además y por expresa disposición de la ley y del contrato de trabajo del actor, se le hace exigible lo dispuesto en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad en cuanto el señor debe observar un comportamiento adecuado y respetuoso hacia sus colegas de trabajo.

Expresa que lo que más sorprende a esa parte y pide al Tribunal de no dejarse sorprender, es que se demande el pago de “*daño moral*” por \$15.000.000 en base a lo dispuesto en el artículo 69 de la Ley 16.744 y artículo 184 del Código del Trabajo. El Derecho del Trabajo es una norma de orden público y que opera como un



derecho estricto, de manera que en materia de despido injustificado y siempre que este resulte acreditado, el juez solo podría otorgar las indemnizaciones a que se refieren el artículo 162 y los incisos 1° y 2° del artículo 163, y en la forma y con los topes que establece el artículo 168, todos del Código del Trabajo. Es decir, si la demanda se basa en un supuesto despido injustificado, no puede otorgarse ninguna otra prestación que aquellas que establece la ley laboral y, en ningún caso, un daño moral en la forma que señala la demanda. De permitirse ello, se echaría por tierra todo el espíritu compensatorio e indemnizatorio que establece el estatuto laboral y podría especularse con normas sobre responsabilidad contractual y extracontractual propias del derecho común, pero eso desvirtuaría por completo el carácter especial y de derecho estricto del derecho laboral, y en especial del Código del Trabajo.

Indica que también es importante destacar que Boberck no ha ejecutado el despido del actor por represalia ante denuncias reiteradas de su pareja, las que han dado origen a procesos de fiscalización que han terminado sin ninguna aplicación de multa para la empresa. A este respecto como se demostrará, la última fiscalización laboral se trató sobre una denuncia relacionada con daño a la honra en el lugar de trabajo de la Sra. Alejandra Toledo, pareja del actor. Dicha fiscalización duró 4 días en donde se tomó declaraciones a los trabajadores y se recopilaron variados antecedentes, teniendo como término dicha fiscalización la exoneración total y absoluta de la empresa, tal como se probará



en la oportunidad procesal correspondiente. En mérito de los antecedentes señalados, el Tribunal no podrá sino rechazar la demanda por vulneración de derechos fundamentales y declarar que no se ha vulnerado la garantía constitucional del artículo 19 N°4 señalada por el demandante y la garantía de indemnidad según lo dispuesto en el artículo 485 del Código del Trabajo y, en base a ello, desechar la demanda por cada una de las prestaciones reclamadas al amparo de lo dispuesto en los artículos 163, 173 y 489 y siguientes del Código del Trabajo; por tratarse de una demanda improcedente en los hechos y ante el Derecho, con expresa condenación en costas.

Finalmente pide tener por contestada la denuncia en procedimiento de tutela laboral dentro de plazo legal y, en mérito de ella y de las probanzas que se rendirán en autos, se rechace la denuncia de autos en todas sus partes por infundada e improcedente, con expresa condenación en costas.

Igualmente contesta la demanda de despido injustificado de autos solicitando el rechazo de la misma en todas sus partes, con expresa condenación en costas.

Antecedentes de hecho.

Expresa que se remite a los antecedentes de hecho controvertidos y los referidos a la relación laboral y su término, ya señalados al contestar la denuncia tutelar. El despido del trabajador Alvarado Montiel fue ajustado a derecho ya que fue informado de los antecedentes objetivos en que se fundó al momento de informarle



el término de la relación laboral y en la carta de despido ya que, tal como se ha dicho, el despido se fundó en los antecedentes objetivos ya señalados y detallados en la carta de despido que le fue notificada al demandante al ejecutar el despido. Sin perjuicio de lo señalado, debe establecerse en la sentencia de autos que el demandante Alvarado Montiel ha perdido la legitimidad activa para demandar el despido injustificado ya que al comparecer el 8 de Abril de 2019 ante la Inspección del Trabajo el señor Alvarado expresamente reconoció como efectiva la causal, según consta en la parte pertinente del acta, a señalar (sic): “*Referente al despido, la Parte Reclamante señala que: DECLARA QUE FUE DESPEDIDO MEDIANTE CARTA EL 28/03/2019 POR ROBO, SITUACIÓN QUE ACEPTA*”. Reconocida la causal por el demandante ante el Ministro de Fe fiscalizador ha quedado validada dicha causal, por lo que no puede ahora el actor demandar un despido injustificado.

Antecedentes de Derecho.

Expone que no teniendo la legitimidad activa para demandar, no podrá otorgársele lo solicitado por vía de indemnización por años de servicios, la indemnización contemplada en el artículo 489 inciso 3° del Código Laboral, la indemnización sustitutiva del aviso previo, la indemnización por once años de servicios, el incremento del 80% sobre la indemnización por años de servicios contemplado en el artículo 168 letra a) del Código del Trabajo, el incremento del 100% sobre la indemnizaciones respectivas del artículo 168 del Código del Trabajo, los reajustes e intereses



legales. En mérito de los antecedentes señalados, el Tribunal no podrá sino rechazar la demanda por despido injustificado según lo dispuesto en el artículo 452 del Código del Trabajo y, en base a ello, desechar la demanda por cada una de las prestaciones reclamadas; por tratarse de una demanda improcedente en los hechos y ante el derecho, con expresa condenación en costas.

Pide finalmente tener por contestada la demanda por despido injustificado y, en mérito de ella y de las probanzas que se rendirán en autos, se rechace la demanda de autos en todas sus partes por infundada e improcedente, con expresa condenación en costas.

TERCERO: Hechos controvertidos. Que del tenor del debate, aparece que los hechos controvertidos son los siguientes:

1. La remuneración del actor para efectos del artículo 172 del Código del Trabajo.
2. Efectividad de los hechos contenidos en la carta de despido.
3. Ocurrencia de vulneración de derechos fundamentales de la forma que se describe en la demanda.
4. Existencia de daño moral y relación de causalidad entre el daño y la eventual vulneración de derechos.

CUARTO: Prueba de la parte demandante. Que a fin de probar estos hechos, la parte demandante rindió la siguiente prueba:

DOCUMENTAL:



1) Copia de carta de despido del actor de fecha 27 de Marzo de 2019;

2) Copia de acta de comparendo ante la Inspección del Trabajo de Castro de fecha 8 de Abril de 2019;

3) 3. Copia de Ord. N° 143 de Inspectora Provincial del Trabajo, Chiloé , Castro, de fecha 3 de Abril de 2019.

4) Certificado psicológico del denunciante, extendido por el psicólogo don Alex Guajardo Espinoza, de fecha 30 de Julio de 2019.

5) Ordinario N° 198 emanado de Sra. Inspectora Provincial del Trabajo de Castro, dirigido a doña Alejandra Jeannette Toledo Urrutia, de fecha 24 de Abril de 2019.

6) Informe de investigación denuncia vulneración derechos fundamentales Comisión N° 1005/2019/159, efectuado por don Patricio Mansilla Vera, fiscalizador Dirección del Trabajo, de fecha 10 de Abril de 2019.

7) Copia de querrela por hurto reiterado y receptación interpuesta ante el Juzgado de Garantía de Castro, por don Jorge Martel Rayo en contra de don Abraham Alvarado Montiel, y su providencia de fecha 11 de Abril de 2019.

8) Certificado de Antecedentes de don Abraham Alvarado Montiel.

9) Orden de investigar emitida por el Fiscal Adjunto de la Fiscalía de Castro, dirigida a Sr. Jefe Bicrim Castro, Policía de Investigaciones



de Chile, causa RUC 1910015832-1, de fecha 17 de Abril de 2019.

10) Complemento de Orden de investigar emitida por el Fiscal Adjunto de la Fiscalía de Castro, dirigida a Sr. Jefe Bicrim Castro, Policía de Investigaciones de Chile, causa RUC 1910015832-1, de fecha 08 de Mayo de 2019.

11) Informe Policial de Brigada de Investigación Criminal Castro, N° 20190371233/02361/801/, causa RUC 1910015832-1, de fecha 3 de Julio de 2019.

12) Declaración jurada de doña Sara Andrea Águila Águila, de fecha 1° de Abril de 2019.

13) Declaración jurada de doña Priscila Javiera Villegas Andrade, de fecha 1° de Abril de 2019.

14) Declaración jurada de doña Lea Annabel Rivera Vargas, de fecha 2° de Abril de 2019.

15) Declaración policial voluntaria de testigo doña Luisa del Carmen Ibarrola Muñoz, ante Brigada de Investigación Criminal Castro, de fecha 1° de Julio de 2019.

16) Escrito emanado del Fiscal Adjunto de Castro, dirigido al Juzgado de Garantía de Castro, solicitando se cite a audiencia para comunicar decisión de No perseverar, en causa RUC 1910015832-1.

17) Resolución dictada por Juzgado de Garantía de Castro, en causa RUC 1910015832-1, por el que tiene presente el cierre de la



investigación y la decisión del Ministerio Público de no perseverar en el procedimiento; citando a audiencia para el 9° de Agosto de 2019.

TESTIMONIAL:

a.- Alejandra Jeannette Toledo Urrutia, quien previo juramento legal, expone que conoce al demandante fueron colegas en la Tienda Boberck, tuvieron una relación de pareja y tienen un hijo en común menor de edad; ya no son pareja. Sabe que él está actualmente cesante. Sabe que en la tienda donde trabajaba lo inculparon de hurto y sin ninguna prueba y sin escucharlo lo finiquitaron. Indica que ella ingresó a trabajar a “Boberck”, luego inicia una relación sentimental con el actor y de esta relación nace un hijo, menor que nace muy enfermo, por lo que empiezan licencias de parte de ella y también de parte del demandante, con motivo de la enfermedad del hijo en común. El profesional que atiende a su hijo le pide que no asista a la sala cuna, ella pide un bono a la empresa y la relación laboral se quebró por ese motivo. Su hijo estuvo más de dos años hospitalizado debido a la enfermedad que lo aquejaba, que es el segundo caso en Chile de esta enfermedad, por lo que ella estuvo con licencia mucho de ese tiempo. Señala que la empresa le otorgaba créditos a sus empleados y a ella con el demandante le cortaron este crédito, no los dejaron comprar más con esta modalidad y les dejaron de entregar los regalos de navidad, pese a que a los demás trabajadores sí se los entregaban; todo esto ocurrió luego que ella efectuara una denuncia en la inspección del trabajo, atendido a los problemas que estaba teniendo con su empleador. Expone que la encargada de la tienda la trataba mal a ella y también al actor, pero éste no intervenía en nada, era ella la que hacía



reclamos, igual el demandante debido a estos problemas tuvo una crisis de angustia. Varias veces los amenazaron a ambos con despedirlos de la tienda. En una oportunidad tuvieron que salir del lugar de trabajo al colegio donde estaba su hijo para recibir un protocolo de emergencia y ahí les dijeron que los echarían a ambos de una u otra manera. Dice que llegaron unas niñas nuevas a trabajar a la tienda y no les gustó que el actor les diera instrucciones de cómo realizar su trabajo, por lo que comentan en la tienda que tratarían de perjudicarlo. Vio que el demandante recibe un trato indigno de parte de la jefatura de la tienda. Era de conocimiento de los empleadores la relación de pareja que tuvo con el actor. Luego del despido del demandante se hace difícil la relación de pareja que tenían por lo que se termina y se separan. El demandante actualmente está con tratamiento psicológico y con medicación, tiene un estrés emocional y está más enojón. Luego de producirse su desvinculación de la tienda y con la carta que le entregaron donde dice que hurtó cosas no ha podido encontrar trabajo, no lo han querido recibir en otros lugares acá en Castro por esta situación, sabe que fue a Sodimac, Falabella, a una ferretería y otras tiendas de la ciudad, esto lo ha bajado la autoestima, como que se encerró, no sale, ahora como que tiene una coraza, con el contenido de la carta de despido se le han cerrado puertas para acceder al mercado laboral. Sabe que el actor tuvo apoyo de las colegas antiguas de la tienda donde trabajaba, a excepción de las personas que lo sindicaron por hurto, llamadas Anabel y Priscilla.

Contrainterrogada dice que trabajó en Tiendas Boberck desde Diciembre de 2003 hasta Julio de 2019, estuvo con licencia médica



desde Marzo de 2019, o sea, cuando el demandante fue despedido ella estaba con licencia médica. Su labor en la tienda era la de ayudante en la sección de zapatería. Ella trabajaba en el primer piso de la tienda y el actor en el tercer piso; todos los empleados de la tienda tienen acceso a la bodega de la misma. Sabe que para despedir al demandante le imputaron haber hurtado un perfume, unos zapatos y un cinturón. La sección perfumería está en el primer piso de la tienda, zapatería un piso más abajo y los cinturones en el tercer piso. Por lo que sabe y escuchó de los demás trabajadores de la tienda si bien se imputó la sustracción de especies al actor a éste no se le encontró nada. Se supone que el hurto se produjo en Enero de 2019 y al demandante lo despidieron en Marzo de 2019. Ella fue a hablar con la administración de esta situación. Las niñas que lo acusaron de este supuesto hurto exhibían un video donde lo acusaban de este hecho ilícito.

Se le exhibe documento N° 18 indicado en el acta de audiencia preparatoria: dice que fue una denuncia que ella realizó y fue desestimada. No hizo otras denuncias al respecto.

b.- Albertina Alejandra Alvarado Montiel, quien previa promesa de decir verdad, expone que conoce al demandante pues es su hermano, tiene relación directa con éste, se frecuentan, se llevan muy bien y se cuentan todo. Actualmente el actor está cesante y desde hace unos tres meses aproximadamente. Él trabajaba en Tiendas Boberck de esta ciudad. Sabe que lo inculparon por un robo de un perfume y un cinturón en el lugar donde trabajaba y lo despidieron. Por lo que conoce a su hermano no cree que él haya hecho algo indebido y menos lo que se le imputa. Luego que su hermano fue despedido de la tienda en donde



trabajó por 24 años se puso triste, se encerró en si mismo, cambió su actitud, no quiere compartir con nadie. Antes era una persona distinta y alegre, incluso ahora ya no la visita mucho. Sabe que está en terapia y ha buscado trabajos en otras tiendas de la ciudad, pero por el tenor de la carta de despido, donde se le imputa un hecho delictual, no le dan trabajo en ninguna parte. El actor tuvo estrés y un bajón emocional, lo que lo llevó a separarse de su pareja Alejandra. Se ha alejado de sus amigos y de su familia. Ellos como familia lo han tratado de apoyar. Está estigmatizado y los conocidos incluso le han quitado el saludo.

Contrainterrogación, no hay.

EXHIBICIÓN DE DOCUMENTOS:

1.- Documentación en que conste el pago por las comisiones de ventas del denunciante, así como de las horas extras que laboró, todo respecto de los últimos tres meses anteriores al mes de su despido, esto es, Diciembre de 2018, Enero y Febrero de 2019;

2.- Copia de liquidaciones de remuneraciones del demandante, correspondientes a los meses de Diciembre de 2018, Enero y Febrero de 2019.

OFICIO:

a) Oficio recibido desde el Ministerio Público de Castro que remite información respecto de la causa iniciada mediante querrela por hurto reiterado y receptación, interpuesta ante el Juzgado de Garantía de Castro, causa RUC 1910015832-1, contra don Abraham Alvarado



Montiel.

QUINTO: Prueba de la parte demandada. Que la parte demandada rindió la siguiente prueba:

DOCUMENTAL:

1. Copia de carta de despido laboral del trabajador Abraham Alvarado Montiel de 27/03/2019.
2. Copia de la constancia a la Inspección del Trabajo, de la carta de despido laboral del trabajador Abraham Alvarado Montiel.
3. Copia de acta de comparendo ante la Inspección del Trabajo de Castro, de fecha 8° de Abril de 2019.
4. Contrato de trabajo del demandante de 1° de Enero de 1994.
5. Actualización de contrato de trabajo de 1° de Junio de 1994.
6. Liquidaciones de remuneraciones del demandante, desde Enero a Diciembre de 2017.
7. Liquidaciones de remuneraciones del demandante, desde Enero a Diciembre de 2018.
8. Liquidación de remuneraciones del demandante de Enero y Febrero de 2019.
9. Certificado de pago de cotizaciones previsionales para todo el período trabajado para la demandada por el demandante, emitido con



fecha 31/07/2019.

10. Anexo de contrato de trabajo de 1° de Abril de 2008, en que se agregan al trabajador Alvarado Montiel las funciones de “Encargado de Despacho y Retiro de Encomiendas”, debiendo reportar de ello a la Jefa de Tienda doña Luisa Ibarrola.

11. Anexo de contrato de trabajo de 1° de Octubre de 2009, en que se cambia la razón social del empleador, reconociendo la antigüedad del trabajador Alvarado Montiel.

12. Declaración jurada ante Notario de la trabajadora de la empresa, doña Lea Annabel Rivera Vargas.

13. Declaración jurada ante Notario de la trabajadora de la empresa, doña Priscilla Villegas Andrade.

14. Declaración jurada ante Notario de la trabajadora de la empresa, doña Sara Águila Águila.

15. Ejemplar de Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa, y recibo del trabajador.

16. Ord. N°200 de fecha 24-04-2019 de la Dirección del Trabajo de Castro.

ABSOLUCIÓN DE POSICIONES: Comparece don Abraham Héctor Alvarado Montiel, quien expresa que se le comunicó su despido el 27 de Marzo de 2019, fue en el primer piso de la Tienda Boberck donde él trabajaba, don Mauricio Bórquez le quiso entregar la carta de despido,



pero él no la recibió, luego la recibió en su domicilio. A la fecha del despido estaba a cargo de la sección ropa de hombre en el tercer piso de la tienda, atendía público, era vendedor y en esa calidad puede circular por toda la tienda y puede bajar a bodega a buscar artículos para su venta, así como todos los demás vendedores. Él solo atendía la sección varones de la tienda y en el tercer piso. No podía atender en otra sección. Sabe que se le imputa el hurto de un perfume, un cinturón y un par de zapatos de charol. No, él no tenía zapatos en su chaqueta. En su labor diaria en la tienda conversaba principalmente con los demás colegas de la tienda. La Sra. Luisa estaba a cargo de la tienda como administradora y daba las instrucciones. Personalmente nunca tuvo mucha conversación con la jefatura de la tienda, los otros colegas si conversaban más con la jefatura. Dice que en una oportunidad salió de la tienda a una reunión de su hijo menor de edad.

TESTIMONIAL:

a.- Lea Anabel Rivera Vargas, quien bajo promesa de decir verdad expone que trabaja en Tiendas Boberck desde hace un año a la fecha. Conoce al demandante porque era un colega de la tienda y trabajaban en la misma sección. El actor la ayudaba en su trabajo. Ella puede atender y vender en todas las secciones de la tienda.

- Se le exhibe declaración jurada (N° 12 de la documental aportada por la demandada): dice que es su declaración.

Expone que pasados seis meses desde que llegó a trabajar a la tienda su colega Sara le dijo que el demandante había sacado un perfume de



la tienda, pero que ella había guardado silencio por esta situación, por lo que empezó a tener más cuidado y a estar más pendiente de él. Ella presencié el robo de unos zapatos de charol, vio al actor que bajó del tercer piso donde trabajaba en la tienda y vio que traía algo como oculto en su chaqueta; junto a su colega Priscilla revisaron la chaqueta del demandante que había dejado en la sección varones y ahí había un par de zapatos. Sabe que otra compañera de trabajo lo vio sacar un cinturón; este hecho ocurrió antes que el demandante saliera de vacaciones, debe haber sido en Enero de 2019, presume que cuando salió de la tienda a colación se debe haber llevado los zapatos; no dijo nada de esta situación a la jefatura, pero si lo comentó a sus colegas Priscilla y Sara. Recuerda que hubo una discusión entre el actor y Sara y ahí salió a colación que él había sustraído artículos desde la tienda, Sara le dijo que contara a doña Luisa, encargada de la tienda, lo que estaba sucediendo. Ella tenía una grabación de cuando se encaró al actor por esta situación y éste se puso agresivo con ella y delante de su jefe. Ella le dijo algo relacionado con su hijo menor de edad y él le dijo que no se metiera con su hijo, entre otras cosas.

Contrainterrogada indica que no tenía autorización del demandante para revisar sus cosas y menos su chaqueta, tampoco tenía instrucciones de la jefatura para hacer esta revisión de las ropas del actor. Señala que el demandante tenía los zapatos sin la caja en donde estos vienen, estaban sueltos, ella vio estos zapatos, esto ocurrió en Enero de 2019, esto lo dijo a la Sra. Luisa, encargada de la tienda, cuando ocurrió el tema del cinturón, unos días después, no podría precisar cuántos días. El actor le dijo *“no te metas con mi hijo sino vas a*



tener problemas”, ella lo sintió como una amenaza.

b.- Priscila Javiera Villegas Andrade, quien bajo promesa de decir verdad expone que trabaja en las Tiendas Boberck de esta ciudad desde el mes de Enero de 2019. Conoció al demandante, ella trabaja en la sección niños en el tercer piso de la tienda y puede vender artículos de otras secciones de la tienda. Sabe que el demandante fue despedido por hurto. Ella estuvo presente cuando el actor robó un cinturón, fue un día de las últimas semanas de Enero de 2019, cuando estaba con éste y los demás colegas salían a colación, atendía un cliente y vio que el demandante sacó la alarma a un cinturón y dejó esta alarma encima de un extintor, presume que el cinturón lo guardó entre sus ropas. Sabe que la alarma de un producto se saca en caja y por las cajeras de la tienda, esta alarma es un broche con un pincho. Contaron los cinturones y faltaba uno, revisaron en caja si se había vendido un cinturón. No supo que hacer así que contó esta situación a sus colegas Anabel y Sara, esta última lo enfrentó por lo que había pasado y el actor se alteró y le alzó la mano a Sara, no había jefes en ese momento en el lugar, deben haber sido como a las 17,00 horas; no sabría explicar cómo pasó esto que relata cuando le alzó la mano a Sara porque ha pasado bastante tiempo. Cuando fue encarado el demandante negó todo. A la época en que ocurrió este hecho ella trabajaba en el tercer piso, mismo en que trabajaba el actor. Como vendedora puede circular por toda la tienda y tiene acceso a la bodega al igual que los demás vendedores. El demandante era el encargado de la sección.

Contrainterrogada dice que tomó foto a la alarma que vio que sacó del cinturón el demandante, pero no la tiene. No tenía autorización del actor



o de los jefes de la tienda para revisar las cosas de éste. Ella no dijo nada de esta situación a la jefatura de la tienda.

OFICIOS:

a) Oficio recibido desde el Ministerio Público de Castro que remite información respecto de la causa iniciada mediante querrela por hurto reiterado y receptación, interpuesta ante el Juzgado de Garantía de Castro, causa RUC 1910015832-1, contra don Abraham Alvarado Montiel.

SEXTO: Observaciones a la prueba. Que en la etapa procesal correspondiente, la parte demandante y la parte demandada hacen sus observaciones a la prueba.

SÉPTIMO: EXCEPCIÓN DE INCOMPETENCIA ABSOLUTA DEL TRIBUNAL. Que la demandada opone la excepción de incompetencia absoluta por materia del Tribunal para conocer de la acción de daño moral intentada por el actor en su demanda de tutela laboral en la parte que demanda el pago de la suma de \$15.000.000 por daño moral que deduce el actor Alvarado Montiel.

Indica que es dable puntualizar que atendido lo dispuesto en el artículo 420 del Código del Trabajo, el Tribunal en lo laboral carece de toda competencia para conocer y pronunciarse sobre la procedencia del daño moral, puesto que se está ante una materia netamente civil como, por cierto, lo es la indemnización de perjuicios por daños de esta naturaleza. La indemnización por daño extrapatrimonial no deriva de la aplicación o no aplicación de



las normas de derecho laboral o estipulaciones de un contrato de trabajo, pues, como se dijo, se alude a una cuestión propia del derecho común, que debe ventilarse ante la judicatura civil, circunstancia esta última que se encuentra refrendada a propósito de este detrimento por accidentes del trabajo, en que la propia ley ordena expresamente a la víctima reclamar este perjuicio “*con arreglo a las prescripciones del derecho común*” (Art. 69 ley N°16.744). A mayor abundamiento, la solicitud de reparación de daño moral en el ámbito laboral no tiene sustento legal. El legislador en materia laboral contempla expresa y específicamente las indemnizaciones a que tiene derecho un trabajador sin que considere una retribución por menoscabo extrapatrimonial. La única excepción expresa en cuanto a la procedencia del daño moral en este ámbito está dada por la Ley de Accidentes del Trabajo, de lo que se desprende que la regla general es la improcedencia del daño moral, por ser una excepción es de interpretación restrictiva a la hipótesis planteada por dicha norma únicamente. Por ende, la ley laboral sólo contempla la posibilidad de indemnizaciones en caso de vulneración de garantías constitucionales producida “*con ocasión del despido*”, las que, como se dijo, se limitan a las resarcitorias sustitutiva del aviso previo y por años de servicio, contemplándose en la norma antes transcrita un caso especial de indemnización - además de las dos mencionadas - proveniente del daño provocado al trabajador con ocasión de su despido y que se haya producido con vulneración de determinados derechos fundamentales. Por lo que el sistema indemnizatorio laboral está claramente establecido impidiendo al



actor sumar y seguir sumando indemnización cuya eventual fuente es una sola. De modo que la petición indemnizatoria del actor carece de causa de pedir, es decir, no existe un fundamento legal inmediato para su pretensión en sede laboral, lo que lleva necesariamente a que ésta sea desestimada derivada de afectarle incompetencia absoluta por materia a dicha acción. Sumado a lo ya argumentado, es importante destacar que respecto de su acción de reparación del daño moral el mismo demandante invoca las normas del artículo 184 del Código del Trabajo y lo dispuesto en el artículo 69 de la Ley 16.744. Sin embargo, esta norma expresamente señala que *“Cuando, el accidente o enfermedad se deba a culpa o dolo de la entidad empleadora o de un tercero, sin perjuicio de las acciones criminales que procedan, deberán observarse las siguientes reglas: letra b) La víctima y las demás personas a quienes el accidente o enfermedad cause daño podrán reclamar al empleador o terceros responsables del accidente, también las otras indemnizaciones a que tengan derecho, con arreglo a las prescripciones del derecho común, incluso el daño moral.”*

En este caso, se demanda un daño moral a partir de un hecho que no ha sido calificado por la autoridad competente como accidente del trabajo o enfermedad laboral por lo que no podrá otorgarse una suma por este concepto ya que, no habiendo causa legal ni de hecho para darla, al hacerlo una sentencia de este Tribunal estaría dando *extra petita* a lo solicitado en la demanda. Es decir, si se demanda la responsabilidad extracontractual por un



supuesto daño moral este Tribunal es incompetente y se deberá llevar este juicio ante el Tribunal civil competente, lo que pide sea así declarado por el Tribunal antes de conocer del juicio.

OCTAVO: Que la parte demandante se opone a la excepción opuesta y pide su rechazo, pues el artículo 420 del Código del Trabajo, señala “*serán de competencia de los Juzgados de Letras del Trabajo: a) las cuestiones suscitadas entre empleadores y trabajadores por aplicación de las normas laborales o derivadas de la interpretación o aplicación de los contratos individuales o colectivos de trabajo, todas las convenciones y fallos arbitrales en materia laboral*” que es la regla general; en la letra siguiente particulariza situaciones más especiales todas las cuales este Tribunal es competente y de ahí se pasa derechamente a la sentencia y es el artículo 495 del Código del Trabajo, cuando dice la sentencia deberá contener en su parte resolutive en su número tercero la indicación concreta de las medidas a que se encuentra obligado el infractor dirigidas a obtener la reparación de las consecuencias derivadas de la vulneración de derechos fundamentales bajo el apercibimiento señalado en el inciso 1° del artículo 492 incluidas las indemnizaciones que procedan. Se sabe que como regla general transversal a cualquier rango, o sea en este caso del derecho es que todo daño debe ser indemnizado; no existe ninguna norma que prohíba en el Código del Trabajo que este Tribunal no sea competente para conocer de las indemnizaciones por daño moral y esto ya se encuentra unificado como por ejemplo en una causa en donde nuestro Máximo



Tribunal expresa que la unificación que pretende la recurrente, el Consejo de Defensa del Estado, no puede prosperar, dado que la solución en la sentencia impugnada es la acertada al haberse considerado que el Juez Laboral en procedimiento de tutela fundamentales es competente para otorgar indemnización por daño moral al trabajador (rol Corte Suprema 6870-2016), por lo que pide el rechazo de la excepción de incompetencia impetrada por la parte demandada.

NOVENO: Que en cuanto a la alegación y excepción de incompetencia interpuesta por la demandada, ella debe ser rechazada. En cuanto al daño moral, no resulta correcto afirmar que este Tribunal no es competente para su conocimiento, puesto que el daño no tiene ninguna naturaleza particular, en cuanto a si es civil, laboral o de otro tipo, es el hecho dañoso el que tiene una naturaleza determinada y se enmarca dentro de una relación de tipo civil, comercial, laboral, deriva de un ilícito penal o de cualquier tipo de hecho o acto jurídico, siendo la naturaleza del hecho que da origen al daño el que determina la competencia, no el tipo de daño que se produce, porque un daño moral puede provenir de cualquier tipo de hecho dañoso, sin que haya ninguna razón lógica ni jurídica para afirmar que el daño moral es un tipo de perjuicio civil que no puede darse dentro del contexto de una relación laboral. De la misma forma, tampoco hay ningún motivo lógico o jurídico para afirmar que un despido no puede generar daño moral, como acto jurídico que es, el despido puede producir diversos tipos de perjuicio y no hay razón alguna para no conocer



de la posibilidad de este tipo de daños a propósito de la tutela de derechos fundamentales o de la acción de despido injustificado, en la medida que exista. Por tanto, siendo lo alegado en la demanda que dentro de la relación laboral, y a propósito de hechos ocurridos durante la relación laboral y con ocasión de su término, es decir, durante el desarrollo, ejecución del contrato de trabajo y en este caso al momento de su despido, se ha producido un daño moral en el demandante, este Tribunal resulta competente para conocer de la acción impetrada, incluyendo el cobro de dicho daño, toda vez que esto no es más que un conflicto entre empleador y trabajador con ocasión del contrato que los une, al tenor del artículo 420 N° 1 del Código del Trabajo.

DECIMO: EN CUANTO A LA TUTELA DE DERECHOS FUNDAMENTALES CON OCASIÓN DEL DESPIDO. Que, por tratarse ésta de una acción de tutela de derechos fundamentales del trabajador regulada por el párrafo VI del Título II del Libro V del Código del Trabajo, la cuestión fáctica impone a la parte denunciante, como exigencia mínima probatoria, aportar antecedentes que constituyan indicios suficientes del acaecimiento de los hechos que se denuncian como constitutivos de la vulneración de derechos fundamentales, correspondiéndole acreditar a la denunciada -cumplida la exigencia antedicha por el denunciante- la justificación y proporcionalidad de las medidas.

Cabe hacer presente que la acción ejercida en estos autos, es la contenida en el artículo 489 del Código del Trabajo, esto es, la



acción de tutela de derechos fundamentales vulnerados con ocasión del despido.

UNDÉCIMO: Que en la acción que se ejerce los hechos vulneratorios se producen al momento del despido, toda vez que se desarrollan durante la relación, como actos repetitivos y que permanecen vigentes al momento de la desvinculación, afectando su honra.

DUODÉCIMO: Que 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”*.

En consecuencia, en un juicio como el presente, sometido a la prueba indiciaria, la parte denunciante de tutela, mediante indicios debe generar en el Juez una sospecha suficiente de la vulneración ocurrida, vale decir, de una entidad tal que permita vislumbrar que los hechos ocurrieron del modo expuesto en la denuncia. Dicho de otra manera, no basta la mera aseveración, enunciación o presunción de la misma.

Ahora, si de los antecedentes allegados se desprende que la conducta vulneratoria alegada resulta lo suficientemente verosímil, creíble, probable, recién allí corresponderá al denunciado justificar su conducta, exponiendo los motivos de su



adopción y la proporcionalidad de la misma, pudiendo por su parte desvirtuar los indicios construidos por los denunciantes.

Entonces, el denunciado no debe acreditar que no vulneró derechos fundamentales, cosa de suyo compleja, sino que debe exponer las razones que lo llevaron a tomar una decisión, y como es que dicha medida resulta proporcional a la situación que dio origen a la misma, cosa acreditable mediante hechos positivos, lo que evidentemente permite desvirtuar la sospecha generada.

DÉCIMO TERCERO: Que los indicios que sirven de base para la denuncia, constitutivos de hechos vulneratorios son los siguientes:

1. Los malos tratos y hostigamiento recibidos luego de las denuncias efectuadas por la pareja del actor en contra de la denunciada en la Inspección del Trabajo.
2. Los hechos expuestos en la carta de despido que lo dejan muy mal presentado hacia el interior y exterior de la tienda en que trabajaba, pues se le presenta como alguien que se apropia de lo ajeno y un amenazador de mujeres, no pudiendo debido a esto insertarse nuevamente en el mercado laboral.
3. La comunicación efectuada por su ex empleador a la empresa Cruz del Sur para que el actor no retire mercaderías de la tienda, toda vez que no era una de sus responsabilidades en la tienda y lo hacía en reemplazo de otro trabajador.
4. La revisión de que fue objeto en sus ropas (parka) de parte de otros trabajadores de la tienda sin estar autorizados para aquello.
5. El hecho de haber sido grabado por trabajadores del local donde lo acusan y le imputan la comisión de un ilícito en contra de la tienda.



DÉCIMO CUARTO: Que los indicios indicados en el considerando que precede, han quedado acreditado con la prueba rendida por el actor a saber con los hechos que se exponen en la carta de despido de fecha 27 de Marzo de 2019, que en lo pertinente expresa *“Los hechos que fundamentan la primera causal es la sustracción debidamente comprobada, reiterada y de carácter grave de productos en la que Ud. ha incurrido, desde la tienda Boberck ubicada en calle Blanco 169 de la ciudad y comuna de Castro, donde Ud. se desempeña. Estas sustracciones reiteradas han sido efectuadas en distintos días y están debidamente documentadas, hechos los cuales ocurrieron en su lugar de trabajo. La segunda causal, se fundamenta en los hechos ya indicados en el párrafo anterior y además, en las amenazas verbales y directas que UD., efectuó en contra de Tres Trabajadoras de la sucursal antes indicada el día 26 de Marzo de 2019. Esta conducta de amenazas en contra de sus compañeras de trabajo, está expresamente prohibida en su contrato de trabajo, en el reglamento interno de la empresa y en el contenido ético jurídico de su contrato. También informamos, que las causales invocadas no le dan derecho a indemnización alguna”*; Copia de Ordinario N° 143 de la Inspectora Provincial del Trabajo Chiloé-Castro de fecha 3 de Abril de 2019 dirigida a doña Alejandra Toledo Urrutia, que señala en lo pertinente *“....respecto de su empleador Sociedad Comercial Boberck Limitada, cumpla con informar a Ud., lo siguiente: Que examinados los antecedentes en conformidad a la Orden de Servicio N° 2 de la Dirección del Trabajo sobre denuncias por vulneración de derechos fundamentales, de fecha 29/03/2017, cabe concluir que, de los hechos denunciados se advierten indicios suficientes de vulneración a los*



derechos fundamentales a la integridad psíquica del trabajador y a su honra y vida privada, correspondiendo iniciar investigación respecto de su presentación”; Ordinario N° 198 emanado de Sra. Inspectora Provincial del Trabajo de Castro, dirigido a doña Alejandra Jeannette Toledo Urrutia, de fecha 24 de Abril de 2019 e Informe de investigación denuncia vulneración derechos fundamentales Comisión N° 1005/2019/159, efectuado por don Patricio Mansilla Vera, fiscalizador Dirección del Trabajo, de fecha 10 de Abril de 2019, documentos que dan cuenta de la denuncia de la ex pareja del actor en contra de la misma Tienda Boberck y por vulneración de derechos fundamentales; Copia de querrela por hurto reiterado y receptación interpuesta ante el Juzgado de Garantía de Castro, por el abogado don Jorge Martel Rayo en representación de Tiendas Boberck en contra de don Abraham Alvarado Montiel, y su providencia de fecha 11 de Abril de 2019; Orden de investigar emitida por el Fiscal Adjunto de la Fiscalía de Castro, dirigida a Sr. Jefe Bicrim Castro, Policía de Investigaciones de Chile, causa RUC 1910015832-1, de fecha 17 de Abril de 2019; Complemento de Orden de investigar emitida por el Fiscal Adjunto de la Fiscalía de Castro, dirigida a Sr. Jefe Bicrim Castro, Policía de Investigaciones de Chile, causa RUC 1910015832-1, de fecha 08 de Mayo de 2019; Informe Policial de Brigada de Investigación Criminal Castro, N° 20190371233/02361/801/, causa RUC 1910015832-1, de fecha 3 de Julio de 2019 que concluye **“RESULTADO DE LA INVESTIGACIÓN CRIMINALÍSTICA: Se informa a esa Fiscalía, que conforme a los antecedentes vertidos en el presente Informe Policial no es factible determinar de manera fehaciente el delito de Hurto Simple, puesto que no existen elementos de interés criminalístico que den cuenta de ellos,**



más aun, no se puede establecer vinculación del faltante de inventario de la empresa Boberck con la persona de Abraham Héctor Alvarado Montiel, quien se acogió a su derecho a guardar silencio para asesorarse por abogados”; Declaración jurada de doña Sara Andrea Águila Águila, de fecha 1° de Abril de 2019; Declaración jurada de doña Priscila Javiera Villegas Andrade, de fecha 1° de Abril de 2019; Declaración jurada de doña Lea Annabel Rivera Vargas, de fecha 2° de Abril de 2019; Declaración policial voluntaria de testigo doña Luisa del Carmen Ibarrola Muñoz, ante Brigada de Investigación Criminal Castro, de fecha 1° de Julio de 2019, documentos que también acompañó la parte denunciada; Escrito emanado del Fiscal Adjunto de Castro, dirigido al Juzgado de Garantía de Castro, solicitando se cite a audiencia para comunicar decisión de No perseverar, en causa RUC 1910015832-1; Resolución dictada por Juzgado de Garantía de Castro, en causa RUC 1910015832-1, por el que tiene presente el cierre de la investigación y la decisión del Ministerio Público de no perseverar en el procedimiento; citando a audiencia para el 9° de Agosto de 2019; y Oficio recibido desde el Ministerio Público de Castro que remite información respecto de la causa iniciada mediante querrela por hurto reiterado y receptación, interpuesta ante el Juzgado de Garantía de Castro, causa RUC 1910015832-1, contra don Abraham Alvarado Montiel; todos estos antecedentes que dan cuenta que el actor fue imputado de haber cometido un ilícito en perjuicio de Tiendas Boberck en donde se desempeñaba como empleado, no habiendo podido ser probado que él tuvo participación alguna en el hecho o hechos delictuales que se le imputaron, habiendo quedado expuesto ante la comunidad en donde vive y se relaciona con sus demás pares con la



duda de si cometió o no este ilícito o ilícitos imputados, por lo que se ha visto mancillado en su honra con estas imputaciones, habiendo incluso impedido estas acciones que pueda acceder nuevamente al mercado laboral.

DÉCIMO QUINTO: Que del análisis de la prueba rendida y los indicios que se han dado por establecidos a través de esa prueba, se valoran como suficientes para dar por establecido los hechos vulneratorios denunciados en la demanda, ocurridos con ocasión del despido del trabajador denunciante.

Los hechos de vulneración sufridos por el trabajador denunciante son catalogados por el legislador como conductas de hostigamiento, dañando su derecho a la honra y represalias, en relación con el artículo 485 del Código del ramo, definidas en el artículo 2° del mismo texto legal que señala “*Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona*”. Se configuran así los presupuestos de los artículos 485, 489 y 2° del Código del Trabajo y por lo tanto esta acción deberá ser acogida, declarándose la existencia de la vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido.

DÉCIMO SEXTO: Que el artículo 489 inciso 3° del Código del Trabajo, dispone que en caso de acogerse la tutela laboral de derechos fundamentales con ocasión del despido, además debe otorgarse las indemnizaciones correspondientes a la falta de aviso previo del artículo 162, los años de servicio del artículo 163 el cargo que correspondiera según el artículo 168 todos del Código



Laboral, deberá imponerse una indemnización que no podrá ser inferior a seis ni superior a once remuneraciones del trabajador. Esta última indemnización tiene el carácter de ser por una parte reparatoria del daño que se produce, y por otra una sancionatoria de las acciones ilícitas desplegadas por el empleador. El daño sufrido por el actor ya ha sido referido y da cuenta de las declaraciones testimoniales entregadas en juicio y resultan coherentes estas consecuencias con los hechos vulneratorios que se han establecido en esta sentencia. Respecto del reproche a la acción del empleador, de manera clara se puede ver como las acciones del demandado constituyen efectivamente acoso en contra del actor en los términos que el legislador ha descrito. Agreden gravemente la honra del trabajador y son constitutivos de vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, obligando al trabajador a denunciar. Así las cosas, se impondrá al empleador, prudencialmente, el pago de 8 remuneraciones al trabajador como indemnización especial contemplada en el artículo 489 del Código del Trabajo.

DÉCIMO SÉPTIMO: EN CUANTO AL DAÑO MORAL. Que respecto de la indemnización por daño moral que se demanda, sin perjuicio de ser esta eventualmente procedente en caso de que exista un daño a reparar superior al que pueda cubrir la indemnización a que se refiere el artículo 489 del Código del Trabajo, en la demanda no se desarrolla suficientemente el tema, limitándose a reseñar que está afectado emocionalmente, que está en tratamiento psicológico, tiene crisis de angustia, que se



alejó de sus amistades y que cambió su ánimo y forma de ser, sin indicar sin embargo, de qué forma llega a cuantificar su daño extrapatrimonial por sobre la indemnización antes referida. Tampoco se desarrolla de ninguna manera la procedencia de este daño, no se rindió prueba directa o indirecta del mismo y el cumplimiento de los demás requisitos legales para hacer lugar él, por lo que se desestimaré la demanda en esta pretensión.

A mayor abundamiento si bien puede entenderse que la afectación de la honra implica un daño moral, este Tribunal estima que la honra mira más bien a su concepción objetiva, como sinónimo de fama, más que como visión subjetiva, vinculada a la autoestima o propia valía.

DÉCIMO OCTAVO: EN CUANTO AL DESPIDO INDEBIDO Y COBRO DE PRESTACIONES. Que en materia de despido indebido, sólo recae sobre el trabajador la obligación de probar el hecho del despido y la desvinculación, siendo de cargo del empleador acreditar la procedencia de la causal invocada y la veracidad de los hechos imputados al trabajador en la comunicación del despido, sin poder alegar en juicio hechos diversos; atento a las reglas del *onus probandi* que rige en esta materia y la que viene dada por lo que dispone expresamente el artículo 454 N° 1 inciso 2° del Código del ramo, con lo que era en consecuencia de cargo de la demandada acreditar la circunstancia de haber sido despedido el actor por la causal que invocara en la carta de despido, referente a la causal establecida en el artículo 160 N° 1 letra a) del Código Laboral y aquella establecida en el N°



7 del mismo artículo y texto legal, consistente en relación a la primera causal en *“la sustracción debidamente comprobada, reiterada y de carácter grave de productos en la que Ud. ha incurrido, desde la tienda Boberck ubicada en calle Blanco 169 de la ciudad y comuna de Castro, donde Ud. se desempeña. Estas sustracciones reiteradas han sido efectuadas en distintos días y están debidamente documentadas, hechos los cuales ocurrieron en su lugar de trabajo”*; y en lo que se refiere a la segunda causal, *“se fundamenta en los hechos ya indicados en el párrafo anterior y además, en las amenazas verbales y directas que UD., efectuó en contra de Tres Trabajadoras de la sucursal antes indicada el día 26 de Marzo de 2019. Esta conducta de amenazas en contra de sus compañeras de trabajo, está expresamente prohibida en su contrato de trabajo, en el reglamento interno de la empresa y en el contenido ético jurídico de su contrato. También informamos, que las causales invocadas no le dan derecho a indemnización alguna”* y que su despido era justificado, carta que aparece datada con fecha 27 de Marzo de 2019.

Así, y sobre el particular, debe tenerse presente que el despido es un acto unilateral en virtud del cual el empleador extingue el contrato de trabajo que lo vincula con su trabajador, exigiendo la ley laboral al empleador basar esta decisión en una de las causales taxativamente contempladas en el Código del Trabajo; constituyendo lo anterior una exigencia de capital importancia, en cuanto la carta o comunicación de término de la relación laboral debe cumplir con el deber de indicar de forma pormenorizada los motivos o razones de hecho y de derecho que sirven de base para



la decisión de poner término a la relación laboral, pues cuando dicha comunicación no cumple de forma plena con lo anterior, se produce la indefensión del trabajador.

DÉCIMO NOVENO: Que sin perjuicio de lo resuelto con ocasión de la tutela, al haberse despedido al actor, con fundamento en la causal del artículo 160 N° 1 letra a) y N° 7 del Código del Trabajo, habiéndose acompañado la carta de despido datada con fecha 27 de Marzo de 2019, que en lo pertinente indica que *“El contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando el empleador le ponga término invocando una o más de las siguientes causales: 1.- Alguna de las conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas, que a continuación se señalan: a) Falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones; 7.- Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato”*. Los hechos que fundamentan la primera causal es la sustracción debidamente comprobada, reiterada y de carácter grave de productos en la que Ud. ha incurrido, desde la tienda Boberck ubicada en calle Blanco 169 de la ciudad y comuna de Castro, donde Ud. se desempeña. Estas sustracciones reiteradas han sido efectuadas en distintos días y están debidamente documentadas, hechos los cuales ocurrieron en su lugar de trabajo. La segunda causal, se fundamenta en los hechos ya indicados en el párrafo anterior y además, en las amenazas verbales y directas que UD., efectuó en contra de Tres Trabajadoras de la sucursal antes indicada el día 26 de Marzo de 2019. Esta conducta de amenazas en contra de sus compañeras de trabajo, está expresamente prohibida en su contrato de trabajo, en el



reglamento interno de la empresa y en el contenido ético jurídico de su contrato. También informamos, que las causales invocadas no le dan derecho a indemnización alguna”, habiéndose rendido por la demandada prueba tendiendo a acreditar estos hechos, y que éste despido se ajustaba a derecho; pesando sobre ella la carga de la prueba en este punto. Los hechos que se le imputan como justificativos para proceder a su desvinculación habrían ocurrido en el mes de Enero de 2019, cuando el actor se encontraba en su jornada de trabajo, siendo desvinculado recién en el mes de Marzo de 2019, no existiendo antecedentes que prueben que efectivamente cometió un ilícito mientras desarrollaba sus funciones en la tienda donde prestaba servicios, incluso las investigaciones llevadas adelante por el Ministerio Público de esta ciudad referente a estos hechos fueron objeto de un comunicación de la decisión de no perseverar en el procedimiento. De lo que se desprende que el despido que afectó al demandante fue indebido.

No logran desvirtuar lo anterior, el hecho de que el abogado de la tienda haya solicitado la práctica de diligencias en la causa penal y los testimonios de los testigos de la parte demandada, quienes están contestes en señalar que vieron al actor robar productos de la tienda, un par de zapatos de charol y un cinturón, que registraron sus ropas sin estar autorizadas para ello, que no vieron al actor sacar estos productos que presuntamente se apropió sin la voluntad de su dueño desde la esfera de resguardo que significa el lugar físico la tienda, que lo grabaron cuando lo encararon, pero que no tienen esas grabaciones, y que una de



ellas cuando el demandante le refirió “*no te metas con mi hijo, sino vas a tener problemas*” ella lo tomara como una amenaza en su contra, no dando cuenta de estas situaciones inmediatamente a la jefatura de la tienda. Tampoco el hecho de que el abogado demandado señalara que se produce una confesión extrajudicial prestada ante Ministro de Fe cuando en la inspección fue consultado y declara que fue despedido mediante carta por robo “*situación que acepta*” si tenemos presente que esto fue contradicho por el abogado de la parte demandante, indicando que lo que acepta era el hecho de que había sido despedido a través de una carta certificada, .

VIGÉSIMO: PRESTACIONES ADEUDADAS. Que resuelto lo anterior, corresponde ahora analizar las prestaciones adeudadas, haciendo presente que se demandó por el actor el pago de los siguientes conceptos: 1.- La suma de \$430.000 por concepto de indemnización sustitutiva del aviso previo; 2.- Indemnización por once años de servicios, por la suma de \$4.730.000; 3.- Incremento del 80% sobre la indemnización por años de servicios, contemplado en el artículo 168 letra a) del Código del Trabajo por \$3.784.000; 4.- Incremento del 100% sobre las indemnizaciones respectivas, al ser el despido carente de motivo plausible, contemplado en el artículo 168 del Código del Trabajo; 5.- Que todos los ítems solicitados pagar en los anteriores números, lo sean con los reajustes e intereses legales; y 6.- Pago de las costas de la causa.



VIGÉSIMO PRIMERO: Que se tomará como base de su remuneración mensual la suma de \$430.000, que fue la base de cálculo que indicó el actor y teniendo presente que se trataba de un trabajador de una tienda de retail, que como todos los vendedores que trabajan en el rubro de las grandes tiendas sí reciben una comisión por las ventas que realizan, teniendo presente también que la parte reclamada proponía como base el monto de \$346.577.

VIGÉSIMO SEGUNDO: Que así, en cuanto a la indemnización sustitutiva del aviso previo, se calculará ésta en la suma de \$430.000; toda vez que habiéndose establecido lo injustificado del despido, procede el pago de ella, de conformidad a lo establecido por el Código del Trabajo.

VIGÉSIMO TERCERO: Que en cuanto a la indemnización por años de servicios, se calculará ésta en la suma de \$4.730.000; toda vez que habiéndose establecido lo injustificado del despido, procede el pago de ella de conformidad a lo establecido por el Código del Trabajo. Que, en cuanto al recargo, se debe tener procede el incremento correspondiente a la letra a) del artículo 168 del Código Laboral, se accederá a él, fijándose la indemnización por recargo en \$3.784.000.-

VIGÉSIMO CUARTO: Que tratándose de un despido carente de motivo plausible, también es procedente el incremento del 100% sobre las indemnizaciones respectivas, contemplado en el artículo 168 del Código del Trabajo.



VIGÉSIMO QUINTO: Que las pruebas rendidas han sido apreciadas y valoradas de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 456 del Código del Trabajo, conforme a las reglas de la sana crítica y la restante prueba no contiene información relevante que permitan arribar a una conclusión contraria.

VIGÉSIMO SEXTO: Que la demás prueba y que no fue analizada por el Tribunal en nada altera las conclusiones a las que se arribó en los considerandos que anteceden.

VIGÉSIMO SÉPTIMO: Que atendido lo resuelto precedentemente se omitirá pronunciamiento respecto de la demanda subsidiaria por despido indebido y cobro de prestaciones laborales en procedimiento de aplicación general.

VIGÉSIMO OCTAVO: Que, atendido lo dispuesto en el artículo 445 del Código del Trabajo, lo señalado en el artículo 144 del Código de Procedimiento Civil y estimando que la demandada ha tenido motivos plausibles para litigar, no se le condenará en costas.

Por estas consideraciones, y de acuerdo lo dispuesto en los artículos 1°, 5°, 6 inciso segundo, 19 N° 1 y N° 4 de la Constitución Política de la República; 1°, 2°, 63, 162, 168, 173, 420, 423, 425, 446, 486, 490, 491, 493, 495 y 506 del Código del Trabajo, así como las demás disposiciones legales pertinentes, se resuelve:

En cuanto a la excepción de incompetencia:

I.- Que se **rechaza** la excepción de incompetencia absoluta interpuesto por la parte denunciada.



En cuanto a la denuncia por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido:

II.- Que se **ACOGE** la demanda de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, interpuesta por don **ABRAHAM HÉCTOR ALVARADO MONTIEL** en contra de su ex – empleador **SOCIEDAD COMERCIAL BECKER LIMITADA** o también denominada “**BOBERCK**” representada legalmente por doña **JUANA LIRIA BECKER ÁLVAREZ**, declarándose que el despido de que objeto el trabajador es vulneratorio de sus derechos fundamentales y se le condena a la siguiente prestación:

- \$3.440.000 (tres millones cuatrocientos cuarenta mil pesos) por concepto de indemnización adicional de 8 sueldos mensuales de acuerdo a la indemnización establecida en el artículo 489 del Código del Trabajo a razón de la remuneración mensual de \$430.000;

III.- Que se **ACOGE** la demanda de despido indebido y cobro de prestaciones laborales deducida por don **ABRAHAM HÉCTOR ALVARADO MONTIEL** en contra de su ex – empleador **SOCIEDAD COMERCIAL BECKER LIMITADA** o también denominada “**BOBERCK**” representada legalmente por doña **JUANA LIRIA BECKER ÁLVAREZ**, por lo que aquélla deberá pagar a la primera las siguientes prestaciones:

- \$430.000 (cuatrocientos treinta mil pesos) por indemnización sustitutiva de aviso previo;

- \$4.730.000 (cuatro millones setecientos treinta mil pesos) por indemnización por años de servicios;



- \$3.784.000 (tres millones setecientos ochenta y cuatro mil pesos) por recargo de la letra a) del artículo 168 del Código del Trabajo;

- Incremento del 100% sobre las indemnizaciones respectivas, al ser el despido carente de motivo plausible, contemplado en el artículo 168 del Código del Trabajo;

IV.- Que las sumas cuyo pago se decreta deberán pagarse con los reajustes e intereses que correspondan.

V.- Que se **rechaza** en todo lo demás la pretensión del actor, especialmente lo que respecta al daño moral.

En cuanto a la demanda subsidiaria por despido indebido y cobro de prestaciones laborales en procedimiento de aplicación general:

VI.- Que atendido lo resuelto precedentemente, se omite pronunciamiento acerca de la demanda subsidiaria por despido indebido y cobro de prestaciones laborales en procedimiento de aplicación general.

VII.- Que no se condena en costas a la perdidosa, por estimarse que tuvo motivos plausibles para litigar.

VIII.- Ejecutoriada que esté la presente sentencia, cúmplase con lo dispuesto en ella, dentro de quinto día. En caso contrario, certifíquese dicha circunstancia y pasen los antecedentes al Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional de Castro, para su ejecución.



Se ordena la destrucción de la documental incorporada al juicio, si respecto de la misma no fuera pedida su devolución dentro del plazo de cinco días, contados desde la ejecutoria de la sentencia definitiva.

Regístrese y archívese en su oportunidad.

RIT: T – 26 - 2019

RUC: 19 – 4 – 0198574 – 6

Téngase por notificados de esta sentencia a los litigantes atendido lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 457 del Código del Trabajo.

Dictada por don **CÉSAR IVÁN AGURTO MORA**, Juez Suplente del Juzgado de Letras del Trabajo de Castro.

