

Santiago, veintinueve de marzo de dos mil diecinueve.

VISTOS, OIDOS Y CONSIDERANDO;

PRIMERO; Que comparece doña **DENUNCIANTE** Trabajadora **DOMICILIO DENUNCIANTE** lo Espejo quien interpuso denuncia por vulneración derechos fundamentales con ocasión del despido, demandan de optimización de perjuicios por incumplimiento de contrato de trabajo, nulidad del despido y cobro de prestaciones en contra de **DENUNCIADA** empresaria gastronómica, domiciliada en **DOMICILIO DE DENUNCIADA** Santiago. Fundasu demanda en que ingresó a prestar servicio para la demandada con fecha 8 de febrero de 2016 como ayudante de cocina y Garzóna en el restorán Denominado don ■■■ sin embargo sonemleadora escrituró su contrato sólo el 21 de junio de 2016. al momento del despido percibía una remuneración mensual líquida ascendente a \$320,000 por lo que su remuneración mensual ascendía a 420,000 para el cálculo de indemnizaciones. Según su contrato debía cumplir una jornada de trabajo de lunes a viernes de 9:00 a 19:00 horas pero en realidad Trabajaba de lunes a miércoles de 7:00 a 19:00 horas. Recibía órdenes de la demandada y quienes ejercían funciones de dirección, como el **COCINERO** el cocinero e inhibir lacajera, quien estaba a cargo del local en ausencia de la demandada. Desde que empezó trabajar si un tío un trato hostil por parte de don **COCINERO** que le manifestaba molestia por no entender el idioma, era brusco para darle instrucciones y agresivo al llamarle la de la atención. A fines de 2017 esta situación era insostenible, la criticaba permanentemente semolestaba, le dirigía insultos referidos a su color de piel y a su nacionalidad, la trataba de negra Y le profería insultos de grueso calibre llegando agredirla físicamente. Desde el principio informó a su empleadora para que tomara medidas ella le restaba importancia diciéndole que no le hiciera caso porque " él es así "asimismo La cajera, quien además erapareja de el agresor, presenció a tus insultos y en oportunidades le pidió que dejara de molestarla, pero la mayoría de las veces no hacía nada, demostrando paulatinamente mayor grado de animadversión a ella. El 15 de abril de 2018, mientras lavaba una olla, **COCINERO** comenzó a insultarla, quitándole la olla de las manos y empujándola con violencia, evitándole que no lavara más y que se fuera porque él no quería trabajar más con una "negra fea ". Llamó a su empleadora y le contó lo sucedido pidiéndole ayuda, ella le respondió que trabajara tranquila y que dejara de hacerle problemas, Que si no podía trabajar contó **COCINERO** mejor se fuera. El 16 de abril interpuso reclamo la inspección del trabajo, se realizó comparendo el 30 de mayo oportunidad en que la reclamada señaló que el 16 de abril fue despedida por la causal del artículo 160 número tres del código del trabajo. Los hechos referidos son Clara vulneración a su derecho en teoría física y psíquica

del artículo 19 número uno de la constitución política de la República, la conducta del agresor un ero su integridad psíquica. Conjuntamente, deduce acción de indemnización de perjuicios por incumplimiento del contrato laboral, por cuanto la demandada incurrió en graves incumplimientos, como se desprende de los hechos relatados incumpliendo su obligación de protección, que afectado su salud psíquica mental y emocional por la frustración angustia e impotencia que le generó el recibir un trato injusto y humillante y el momento de su arbitrario despido. Indica también que su ex empleadora de adeuda el feriado legal devengado. Indica también que su ex empleadora de adeuda el feriado legal devengado Del período 1006 2007 y cotizaciones provisionales de febrero de 1016 a febrero miles hecho con la Nano

SEGUNDO: Que la denunciada contesta pidiendo el rechazo de la demanda de la misma en base a las siguientes consideraciones: indica que las imputaciones contenidas en la demanda son infundadas y disociadas de la realidad. La actora no fue discriminada con ocasión del despido ni despedida en la forma en que ella señala, menos aún vulnerados sus derechos laborales y o garantías constitucionales de ninguna forma. Reconoce que el inicio de la prestación de servicios fue el 21 de junio de 2016 y que al momento del despido la actora se desempeñaba como mesera. Niega y controvierte los demás hechos afirmados en la demanda, entre ellos el monto de la última remuneración, que el despidose deba a causas distintas de las mencionadas en el acto de comparendo, que se hubiereefectuado algún acto vulnera todo, haber conocido los atentados donde se ven envueltos trabajadores del restorán, que simplemente dejó de asistir desde el 16 hasta el 18 de abril de 2018. La actora no da cuenta de vulneración por parte de la demandada o alguno de sus trabajadores, sólo señala malos tratos por parte de don **COCINERO** y doña **CAJERA**, lo que habría pasado inadvertido por la demandada, hechos que niegan rotundamente, ya que los mencionados trabajadores tenían buena relación con la actora. La demanda no da cuenta de indicio alguno de la vulneración alegada siendo su responsabilidad acreditar los hechos vestidos en el libelo. En cuanto al término de la relación laboral señala que el día 18 de abril de 2018 se envió carta de despido por la causal el artículo 160 número tres del código del trabajo, motivos suficientes para poner término al contrato de trabajo si lacto de la actora, sin derecho a indemnizaciones. Asimismo controvierte la base de cálculo para las indemnizaciones la procedencia de la indemnización por vulneración de derechos por falta de aviso previo, niegan adeudar el feriado legal y proporcional en la suma demandada como también las remuneraciones de los días trabajados en abril de 2018,

por lo que se solicita rechace la acción de tutela por garantía de derechos fundamentales y la demanda subsidiaria por despido injustificado.

TERCERO: Que en audiencia preparatoria de fecha 22 de octubre de 2018 se dejó para definitiva la resolución de todas las excepciones opuestas. Llamadas las partes a conciliación, la que no se produjo. El tribunal estableció como hechos pacíficos los siguientes: 1) Existencia de relación laboral, desempeñando la demandante labores de garzona. 2. Que la relación laboral termino por el despido del empleador.

3. Que la demandante presto servicios efectivos hasta el día 15 de abril de 2018.

Y se fijaron como hechos controvertidos: 1) Fecha de inicio de los servicios efectivos.

2) Remuneración mensual.

3) Efectividad de las vulneraciones relatadas en la demanda.

4) Efectividad del despido verbal alegado por la actora. Fecha, autor y circunstancias.

5) Efectividad del despido formal alegado por la demandada. Fecha, causal, hechos en que se funda y formalidades de su comunicación.

6) Estado de pago de las cotizaciones de seguridad social, por los periodos mencionados en la demanda, con precisión acerca de la fecha y monto del pago.

7) Jornada pactada y efectivamente cumplida durante los últimos 6 meses. En el evento de existir horas extraordinarias, si estas fueron pagadas.

8) Feriado legal y proporcional efectivamente adeudado.

9) Remuneraciones de abril de 2018 efectivamente adeudadas.

10) Existencia de un daño moral. Causas, obligaciones incumplidas y hechos en que se manifiesta.

CUARTO: en la audiencia de juicio fueron incorporados los siguientes medios de prueba por la parte demandante:

Documental:

1. Contrato de trabajo suscrito por las partes, de fecha 21 de junio de 2016.

2. Liquidación de remuneraciones de agosto de 2017.

3. Imagen de documento otorgado por la Tesorería General de la Republica, formulario 10 Gobierno de Chile, Ministerio del Interior, en que figura el pago autorización trabajo con fecha 03 de agosto de 2016.

4. Imagen de Tarjeta Especial de Trabajo para extranjero con Visa en Trámite, de fecha 03 de agosto de 2016.

5. Certificado de AFP Planvital, de 16 de abril de 2018.

6. Certificado de Fonasa, de 16 de abril de 2018.

7. Certificado de AFC, de 25 de mayo de 2018.

8. Presentación de reclamo ante la Inspección del Trabajo, de fecha 16 de abril de

2018.

9. Acta de Comparendo de Conciliación, de fecha 30 de mayo de 2018.

Confesional:

Comparece doña **DENUNCIADA** Es una cocinera ella es la dueña, tiene gente trabajando, m va después del almuerzo, a supervisa, los trabajadores, nadie esta acargo del local, son todos trabajadores, **COCINERO, CAJERA**, en el tiempo de ella estaba **DENUNCIANTE, COCINERO CAJERA y GARZON. COCINERO** es el cocinero, tres años trabaja con ella **CAJERA** hace de garzona y trabajo de caja. Primero estaba **ENCARGADO DE COCINA**, antes de **COCINERO** en la cocina, algo se retiro y **GARZÓN** era el garzón, **DENUNCIANTE** estaba en el lado de coperia y a veces ayudaba a hacer los picados, lavaba los utensilios, ellos se ponían de acuerdo, el horario de ingreso era de 8.30 a 18.00, ellos supervisaban el horario, las llaves las tenía **COCINERO** o **CAJERA** para abrir el local, no había supervisión de horarios. **COCINERO** o **CAJERA** le pasaban el dinero o a veces lo iba a buscar ella. Si llegan tarde, no pasaban nada, iba todos los días en las tardes. El lunes no se apareció, lo sabe porque iba en las tardes, **CAJERA** le dijo que no fue y la llamaron, el martes tenía descanso y no fue el miércoles, converso con la persona que le iba a pagar las imposiciones y le comentó, y enviaron la constancia. No tenía registro de asistencia. Ellos sabían quién llegaba tarde o temprano. Ella nunca se quejó de mal trato, le preguntaba como estaba, en ese tempo no hablaba bien el español, una vez le mando un mensaje pero no le entendió bien, decía algo de **COCINERO**, mucho respeto por ti, Ellos se tenían mucha confianza, compartían mucho. Hablo con **COCINERO**, le dijo a ella que iba a conversar con él, entendió que algo había pasado, después no habló con ella. Dijo que la molestaba pero no en que forma, ella ya había visto mucha confianza entre ellos, que le dijera cualquier cosa, después le pregunto si el la seguía molestando cree que después el dejo de hablarle porque ella no le dijo nada mas. Los dos se decían cosas, unos audios de como ella le hablaba a el y él a ella, eran palabras soeces, e l se reía. Eso no lo hacen las señoritas con hombres en pareja. Ella le decía palabras soeces en creole y el en español, acerca de como bailaba ella. Después no los vio mas cercanos, los chicos le dijeron que ella estaba medio indispueta y después no volvió mas a trabajar, ella la llamó un domingo que la mandaban a lavar ollas, era un trabajo que hacía ella o los otros. Le dijo que trabajara tranquila y que después iban a conversar. No consideró necesario ir al local, nolo encontró grave. El lunes a las 10 mas o menos **CAJERA** le aviso que **DENUNCIANTE** no fue a trabajar, el martes no trabajaba, el miércoles como a las 9 o 10 le aviso **CAJERA** que ella no fue a trabajar. El miércoles o jueves la señora que le ayuda con las cotizaciones puso la constancia en la inspección del trabajo. Le preguntó a **COCINERO**, él le dijo que ella estaba

molesta, que no quería trabajar, que se había puesto a llorar, que tenía problemas, Hay otra niña trabajando hace como 2 meses .

Testimonial:

Previamente juramentados comparecen don **TESTIGO DENUNCIANTE 1** su pareja, trabaja con la señora **CAJERA** y **COCINERO**, siempre los dos la molestaban, la tratan mal a ella, le decían negra fea hijade puta anda a tu país, ella le contaba cuando llegaba a la casa, llegaba llorando, Llamoun día a la sueña de la mepresa, la dueña le dijo que lo iba a hablar con él, que si no quiere trabajar con él, el 15 de abril 2018 la despidieron, la dueña le dijo que no quería seguir trabajando con ella. Estaba en casa, ella llevga a la casa, estaba lloviendo y le contó. Que si no quiere trabajar con **COCINERO**, que se fuera. Mas de dos años son pareja, casi 3. Le dijo que había recibido mal, la empujaba, le decía ándate a tu país negra fea, era **COCINERO**, le decía siempre, no todos los días y ella le explicaba a la dueña Hizo la denuncia a la inspeccion del trabajo por el despido , antes no hubo

y don **TESTIGO DENUNCANTE 2**. conoce ala hermana de ella que viven juntas, la fue a ver a la hermana y la encontró llorando, le conto que trabajaba con don **COCINERO** y el no quiere trabajar mas con ella, le dijo que trata mal, que es negra fea,. Estaba trabajando el 2016, lavandola plata y la oolla cuando la gente estaba entrando y saliendo ,atendía las mesas, ganaba como 300 mil, nosabe que día trabajaba, no sabe a que hora salía de la casa

Otros medios de prueba:

Exhibición de documentos:

1. Libro de asistencia de la actora durante el tiempo de vigencia de la relación laboral.

No exhibe.

Oficios:

1. DEPARTAMENTO DE EXTRANJERÍA Y MIGRACIÓN,

QUINTO: Que la parte demandada Documental:

1. Copia simple de contrato de trabajo suscrito entre las partes.
2. Certificado de Previred con registro histórico de cotizaciones de la demandante desde enero de 2017 a abril de 2018, de fecha 18 de octubre de 2018.
3. Copia simple de liquidación de remuneraciones de la demandante de mayo de 2017.
4. Constancia para empleadores ante Dirección del Trabajo N° 352316 de 18 de abril de 2018.
5. Copia de acta de comparendo de conciliación de Centro de Conciliación Región

Metropolitana Poniente, sin asistencia de la demandante, de fecha 30 de mayo de 2018.

6. Set de fotografías de la demandante.

Testimonial

Previo juramento comparece don **COCINERO / TESTIGO DENUNCIADA 1** ce a **DENUNCIADA** que es la jefa de donde trabajo, conoce a la demandante, trabajo con ellos, ahora trabaja para **DENUNCIADA** como cocinero, tres años, la demandante trabajo para doña **DENUNCIADA** desde 2016, hacía de todo un poco, como todos, limpieza, lavar la loza, su jefe era **ENCARGADO DE COCINA** encargado de la cocina, sacaban y guardar mesa, de todo. **DENUNCIANTE** trabajaba en la semana no recordaban bien, de lunes a viernes y a veces sábado y domingo, de 8.30 a 18 o 18.30 aproximadamente. Tenían una hora de desayuno desde las 9 y una hora de almuerzo a las

3 de la tarde, se cerraba la venta como a las 5 y empezaban a guardar las mesas, cerraban a las 18.15, no se quedaba nadie trabajando en el local, el encargado, **ENCARGADO DE COCINA**, cerraba el local, **ENCARGADO DE COCINA** era representante, no sabe que cargo, no recuerda la fecha, llegaban ellos, abría y cerraba, **DENUNCIANTE** ganaba como todos, el sueldo mínimo, no pagaban más sino solo cuando trabajaban los feriados, si querían, ella no trabajaba ni domingos ni feriados ella dejó de trabajar un domingo y después volvió. Uno confirma si trabaja domingo o feriado si uno confirma es parte de la semana si no lo confirmo

Iba los domingos a apoyar

No recuerda la fecha en que ella dejó de trabajar en el local, la llamaron y nunca contestó el teléfono conoce a su familia, es su amiga, la trabaja en forma respetuosa, sabía de su poolo en Haití y de su pololo en Chile bromeaba con ella, ambos en su idioma muchas veces ella se burlaba de los peruanos que no hacían bien su trabajo, era parte de una chacota, ella le enseñaba parte de su idioma palabras fuertes, lo que ella repetía con sus compañeras, a veces apoyaba gente que ella conocía o que pasaba y la llamaba para apoyar, lavaban la loza, barrer, lo que se podía hacer, como no entendían el idioma ella les indicaba. Ella sabía un poco de

Cuando pasaban haitianos, en otra picada ella en broma les decía cosas así los dos se burlaban y se divertían con eso no era con malicia. Nunca le dijo que se sentía mal con eso, solo ellos dos, **CAJERA** no participaba en esto porque ella estaba en caja o comprando. Le dijo que no jugará con ella de esa manera, **CAJERA** le dijo a ella que tenía alguna confianza con **DENUNCIANTE**. Le decía que le dijera palabras ofensivas a los haitianos en creole. Saca mesas, lava loza, cocina, Lidia controla las funciones, va de rato en rato al local, si alguien no llega nadie lo controla, cuando estaba **ENCARGADO DE COCINA** lo veía

él. Era garzon cuando **ENCARGADO DE COCINA** era chef, ahora trabaja en la cocina como cocinero. **GARZÓN** hacía de todo, igual que **DENUNCIANTE**, lavaba copas y ollas, como todos **DENUNCIANDA** iba 4 o 5 veces al día, desayunaban y almozzaban desde las 15

Los días de mayor trabajo podían ser cualquiera. **DENUNCIANTE** ayudaba en la cocina, lavando platos, picaba tomates, cebollas, ella sabía, él le decía que la apoyara. Muchas veces apoyaba también el spabado, nosebe como le pagaban, los feriados que trabajaba e´l selos pagaba, el trabajaba de lunes a domingo, martes de decansa. **CAJERA** tiene el mismo horario. **DENUNCIANTE** a veces no trabajaba los domicngos , iba a apoyar, lavaba ollas, copas, picaba, era el msmo trabajo de la semana.

No sabía que tenia que ir a trabajar ese domingo después no lleo, no contrataron a nadie más, se organizaron con el trabajo de ella. Le dijo (**DENUNCIADA**) que no se tomara confianza con ella

Ella le enseñaba palabras fuertes, él no

No cocinaba, ni cerraba el local ni atendía la caja

CAJERA le dijo que no le bromeara, “haitiano no trabajaba bien, peruano no trabaja bien”. Nunca hizo mención al color de la piel de ella, doña **CAJERA** trabajo con B y L es su empleadora en un local de comida, mas o menos como 3 años, le ayudaba a limpiar, ordenar, trabajabn de lunes a domingo con un día de descanso, de 8.30 a 18 o 18.30, descanso de desayuno y colación 9.00 y 16.00 respectivamente una hora, no sabe como le pagaban a ella. **ENCARGADO DE COCINA** instruía su trabajo, **ENCARGADO DE COCINA** era su jefe, ahora solo trabajan y **DENUNCIADA** va por momentos, a al morzar o cerrar cajas cuando alguien faltaba informaba **ENCARGADO DE COCINA** o ella

Era trabajadora, en un momento cambio mucho,

Ella se lo representó a ambos, que se acabara el juego,

Ella y **COCINERO** cierran el local, van a buscar las llaves y las van a dejar a un local cerca. **DENUNCIANTE** nunca tuvo llave

y don **ENCARGADO DE COCINA**, trabajo en noviembre de 2017 se retiro y no quedo nadie a cargo de sus funciones, siempre ha estado en contacto con **DENUNCIADA**, era encargado del local, horarios, los dirigía , el desayuno era rotativo, una hora y media

1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago

Ella no sabía hacer cosas, su función era mas estar en la cocina, además limpiaba. El les dijo que no tuvieran confianzasm, de hablarse subido de tono, con **COCINERO**, se tocaban, le decía peruano culiao y el negra fea, ella se reía, el decía que no lo hiciera porque iba a tener problemas, seguían, como vivian cerca ella se quedaba donde **COCINERO**, a veces todos compartían pero aceptaba que como amigos lo hicieran pero no en el trabajo, no sabe como siguió la relación despues de que el se fue, no paso mas por el restaurante

Ella se quejaba de don **COCINERO**, pero el le decí que ella se sobrepasaba también diciéndole “peruano culiao”siempre, el le decía negra fea, no lo escucho decirle garabatos, ella se quejaba de que el le decía negra fea

Nadie ocupo su cargo, **DENUNCIADA** tomo las riendas del local, iba a comprar, abría, dejaba sus cosas, todos aprendieron a cocinar **DENUNCIANTE DENUNCIADA** le hizo el contrato, ns cuando

CAJERA siempre les decía a los dos que no siguieran con eso, ella muchas veces la defendió, que no siguieran jugándose asi.

Oficios, incorpora:

1. **AFP PLAN VITAL**
2. **FONASA,**
3. **AFC CHILE**
4. **DEPARTAMENTO DE EXTRANJERÍA Y MIGRACIÓN**

SEXTO: Que en cuanto a la acción de tutela laboral de derechos fundamentales, se alega que la demandada ha vulnerado los derechos de la trabajadora establecidos en el Art. 19 N° 1 de la Constitución, incurriendo en una infracción al Art. 2 del Código del Trabajo al haber tolerado, bajo su conocimiento, durante el curso de la relación laboral actos de acoso laboral, efectuados por el cocinero don **COCINERO**. A juicio de esta sentenciadora existen indicios claros y contundentes de que se produjo la vulneración que se alega de los derechos fundamentales de la trabajadora de los derechos constitucionalmente asegurados, como la integridad física y psíquica que, elementos de la persona que el derecho considera especialmente valiosos e importantes, al punto de establecerlos como fundamentales, en el sentido de que su respeto resulta consustancial

al concepto de persona, siendo su vulneración especialmente grave, imperativo jurídico deben recoger a las situaciones jurídicas particulares, efectivizando y desarrollando el contenido esencial de los derechos, de modo que las normas que rigen la relaciones laborales, deben recoger la protección de los derechos fundamentales, y permitir y amparar su desarrollo dentro de la relación de trabajo, por tanto, cada vez que se incumple una norma laboral o se deja de cumplir una obligación laboral, puede dicha situación ser reconducida argumentativamente a la Constitución y las garantías contenidas en el artículo 19, permitiendo determinar que el contexto laboral se ha sobrepasado el límite normal, habiéndose ejercicio de las atribuciones que se entregan al empleador de manera arbitraria, al punto que las consecuencias para el trabajador escapan a lo permisible. Este examen es de grado y de contexto, debiendo hacerse una ponderación de los diversos elementos, para lo cual es necesario que el trabajador en su acción entreguelos elementos de hecho que permitan argumentar que no se trata en la especie de solo un incumplimiento legal, sino que además dichos incumplimientos están rodeados de tales características que vulneran el contenido de la Constitución de forma directa, siendo insuficientes los remedios que el Código del Trabajo establece para el resguardo de sus normas.

SEPTIMO: Que en la especie hay prueba suficiente para determinar que en el desarrollo de la relación laboral de la actora y la demandada, aquella fue objeto de malos tratos, palabras groseras, un trato sexual izado y totalmente inadecuado por parte del señor **COCINERO**, quien actuaba como su superior jerárquico para efectos de la organización de la cocina iría donde aquélla se desempeñaba como Garzón. La prueba testimonialaportada por ambas partes da cuenta de una relación entre la actora el señor Villalobos caracterizada por tratos de una extrema “confianza”, como la describen los testigos, la que fue advertida en reiteradas oportunidades tanto por don **ENCARGADO DE COCINA**, por la señora **DENUNCIADA** por doña **CAJERA**, quienes le representaron a don **COCINERO** la forma inadecuada en que se relacionaba con la actora. La dinámica entre ambos torno de incómoda para todo el equipo de trabajo , a insostenible para la demandante, mutando de diálogos de bromas a comentarios y trato físico sexual izados. Cabe preguntarse si **DENUNCIANTE** tuvo la oportunidadde detener la conducta de don **COCINERO**.

¿Era su responsabilidad que don **COCINERO** cesara en las bromas? ¿Podía la actora tener confianza en manifestar su incomodidad y desagrado en el trato si la propia demandante califica su conducta como de “poco señorita”? En este contexto, doña **DENUNCIANTE** no tenía unespacio para ser contenida y apoyada y de a poco, como es esperable, se sintió hostigaday discriminada. Considerando la perspectiva de género, si el actor hubiese sido varón, y lacocinera a cargo una mujer ¿era esperable una conducta distinta? La respuesta

probablemente sea negativa, después de un tiempo en una dinámica como la que se describe ir al lugar de trabajo podría resultar un verdadero calvario, la trabajadora depende esta fuente de ingreso, por lo que soporta durante un tiempo esta “situación de confianza”, hasta que pasados los reiterados llamados de atención por parte de quienes componen el equipo de trabajo, incluida la empleadora, tales conductas no cesan, quedando en este escenario la actora desamparada. durante la declaración de los testigos, fue posible advertir que una vez que don **COCINERO** fue reprendido, su actitud hacia la actora fue hostil, por lo que el ambiente laboral se transformó en un calvario para la señorita **DENUNCIANTE**.

las medidas tomadas por doña **DENUNCIADA** no sólo no fueron suficientes, sino que lograron el efecto contrario al buscado, es decir don **COCINERO** se sintió ofendido, y volcó su descontento contra la actora. Tal actitud fue advertida en la audiencia de juicio, ya que el testigo, mientras declaraba, se sentía atacado por la abogada de la demandante mientras era preguntado y por esta jueza, mientras les y le daba las indicaciones para que contestara lo que se le estaba preguntando, dando cuenta de la verosimilitud de las actitudes que se le imputan.

en cuanto al trato denigratorio y discriminatorio atribuido a la demandada, no permite entender como atenuante el hecho de que sean todos extranjeros. La demandada juega a la “teoría del empate”, intentando minimizar el amparo a las conductas inadecuadas y machistas de don **COCINERO** señalando que era la actora quien participaba de este tipo de “juegos”, como si ambos pudieran estar en igualdad de condiciones. El hecho que don **COCINERO** se sintiera impune, e incluso justificado en su actuar, corresponde a la naturalización de patrones conductuales de género, que resultan ofensivos y denigratorios, y que son avalados además por las mismas mujeres que comparten el entorno, quienes atribuyen responsabilidad a doña **DENUNCIANTE** en permitir y favorecer tales conductas, participando de este modo la demandada al permitir el actuar de don **COCINERO** diciéndole, como consta de su declaración, a la actora que si no puede trabajar con el, mejor se vaya y que trabaje tranquila. De este modo, la demandada, no habiendo dado efectiva protección a la indemnidad síquica de la actora por hechos producidos por uno de sus empleados en el contexto de la relación laboral, y no habiendo desplegado todas las acciones a su haber a fin de resguardar su indemnidad, se vulneró la protección efectiva de las garantías invocadas por la actora, agravado por el hecho de que, al serle requerida su ayuda, envió a la actora su casa, para después despedirla por no asistir a sus labores.

NOVENO: Por lo razonado, y estimándose suficientemente probada la existencia de la vulneración a las garantías fundamentales de la actora, por la falta adecuada de

protección de su indemnidad síquica en el desarrollo de su desempeño laboral, y que finalmente fue la causa de su despido, será acogida la acción de tutela.

DECIMO: Que en cuanto a la acción de indemnización de perjuicios por incumplimiento de contrato, según se referido en los considerandos anteriores, habiendo faltado la demandada a su deber de garantizar un estándar mínimo para asegurar un trato digno entre sus empleados, y especialmente en favor de la actora, en quien confluyen su género, nacionalidad, color de piel, nivel socioeconómico, y falta de manejo en el idioma español, todas inter seccionales que la convierten en una trabajadora especialmente vulnerable, provocando un nivel de afectación que la llevó a dejar de asistir a sus labores, en su favor, que permita la cobertura de un tratamiento psicológico particular, puede estimarse que este es el daño que puede resarcirse forma económica, por no haberse gritado con otro medio probatorios la cuantía del perjuicio invocado.

UNDECIMO: respecto de las prestaciones derivadas del no pago de cotizaciones previsionales y cobro de feriados legales y horas extraordinarias, consta de la prueba rendida de que entre la fecha de el contrato de trabajo y el certificado de pago de condiciones nutricionales, la demandada a o deuda cotizaciones previsión al es y de salud entre los meses de junio a diciembre el año 1016 por lo que se ordenara su pago en los respectivos instituciones de salud y seguridad adicional. En cuanto a las otras está ordinarias no habiendo exhibido el libro de asistencia para corroborar su existencia, ni que hayan sido consideradas tampoco en las liquidaciones de remuneraciones, se atenderá a lo solicitado por la actora y referido en por los testigos en audiencia juicio, quienes señalaban que trabajaban en períodos mucho más largos que lo que señalaba el contrato de trabajo, incluso en días para los cuales no estaba pactado (lo que los testigos denominaban “colaborar”), especialmente los domingos, por lo que se ordenara su pago, como asimismo los feriados que se demandan, por no haber acreditado la demandada efectividad de haberlos usado la actora ni haberlos conversado en dinero. para el cálculo de estas prestaciones e indemnizaciones se estará a las sumas señaladas en las liquidaciones de remuneraciones firmada por la actora y que se encuentran acompañadas en la carpeta virtual.

DUODECIMO: Que respecto de la acción subsidiaria, conforme lo razonado en el considerando noveno anterior, se omite pronunciamiento respecto de los hechos en que se funda y de los establecidos como controvertidos en los puntos 2 y 3 de la resolución dictada en audiencia preparatoria, rechazándose en todas sus partes.

UNDECIMO: Que habiendo sido valorada la prueba conforme a las normas de la sana crítica, se estima que no hay otros antecedentes que permitan alterar las conclusiones alas que se ha arribado anteriormente.

Y visto además lo dispuesto en los artículos 19 de la Constitución Política de la República y 2, 63, 160 N° 1, 5 y 7, 162, 163, 168, 171, 172, 452, 453, 454, 456, 457, 458, 459, 485, 489, 491, 493 del Código del Trabajo, se resuelve:

I.- Que se acoge la acción de tutela laboral de derechos fundamentales interpuesta por doña **DENUNCIANTE** en contra de doña **DENUNCIADA**, ambas ya individualizadas, declarándose la existencia de la lesión de derechos fundamentales con ocasión del despido.

II.- Que se rechaza la acción subsidiaria de despido injustificado interpuesta por doña **DENUNCIANTE** en contra de doña **DENUNCIADA**, ambas ya individualizadas.

III. Que conforme lo resuelto en el punto III. Se declara que la demandada deberá indemnizar a la demandante conforme lo dispone el artículo 489 inc. 3° del Código del Trabajo, en los mismos términos solicitados por la demandante en su libelo, esto es:

1.- La suma de \$ **3.000.000.-** (tres millones de pesos) por indemnización del artículo 498 inciso 3° del Código del Trabajo.

2.- La suma de \$ **690.000.** por concepto de indemnización por años de servicios, más recargo de \$**207.000.**

3.- La suma de \$**345.000.** por indemnización del artículo 162 del Código del Trabajo.

4.- La suma de \$**3.000.000.-** por daño moral.

5.- La suma de \$**172.500.-** por remuneraciones del mes de abril de 2018.-

6.- La suma de \$**262.500.-** por feriado legal y \$**35.250** por feriado proporcional.

7. La suma de \$**883.200.-** por concepto de horas extraordinarias durante los últimos 6 meses.-

8.- Cotizaciones previsionales y de salud y remuneraciones por todo el período comprendido entre la separación de sus funciones hasta la fecha que se convalida el despido, conforme lo dispuesto en el artículo 162 incisos 56 y siete del código del trabajo.

9.- Los intereses y reajustes de cada una de las sumas señaladas, hasta la fecha efectiva del pago.

IV.- Como medida de reparación conforme lo dispuesto en el artículo 495 número tres del código del trabajo, se ordenan fiscalización por parte de la inspección del trabajo al local de la demandada da, y se determine existencia de condiciones de seguridad para los trabajadores, la verificación del uso correcto del libro de asistencia y el pago de remuneraciones, y se derive a la empleadora y al equipo de trabajo intervención, mediante charlas y/o capacitaciones, que deberá, realizarse por funcionarios de la inspección del trabajo, a fin de evitar condiciones o actitudes que promuevan discriminación en base a estereotipos de roles sociales, debiendo dar cuenta a este Tribunal de su cumplimiento.

IV.- Que cada parte pagará sus costas.

Notifíquese, regístrese y archívese en su oportunidad.

RIT: [REDACTED]
RUC [REDACTED]

Dictada por doña Fanny Gutiérrez Muñoz, Jueza Interina del Primer Juzgado del Trabajo de Santiago.

En Santiago a diecisiete de mayo de dos mil diecinueve, se notificó por el estado diario la sentencia precedente.

San Martín #950 Santiago – Fono 02-9157000
Correo Electrónico jlabsantiago1@pjud.cl

A contar del 07 de abril de 2019, la hora visualizada corresponde al horario de verano establecido en Chile Continental. Para la Región de Magallanes y la Antártica Chilena sumar una hora, mientras que para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar dos

FANNY JOSEFINA GUTIERREZ
MUÑOZ

Fecha: 17/05/2019 11:51:53
[REDACTED]

horas. Para más información
consulte <http://www.horaoficial.cl>