| | | |
|---|---|---|
| **Causa RIT** | **:** | T-1-2023 |
| **Causa RUC** | **:** | 23-4-0453028-3 |
| **Demandante** | **:** | [Ursula] |
| **Demandado** | **:** | Central Frutícola Lontué SpA |
| **Materia** | **:** | Denuncia de tutela por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido |

---

Molina, veintinueve de octubre de dos mil veinticuatro. -

**VISTOS, OIDOS Y CONSIDERANDO:**

**PRIMERO: Individualización completa de las partes litigantes**.- Que en esta causa RIT T-1-2023, RUC 23-4-0453028-3, seguida ante este Juzgado de Letras de Molina, intervienen como parte demandante, doña **[URSULA]**, dependiente, cédula de identidad N°NUM000, domiciliada en DIRECCION000, DIRECCION001, asistida y representada por el abogado don Roger Eduardo Meléndez Riveros, con domicilio y forma de notificación electrónica que consta en el proceso; y por la parte demandada, la **CENTRAL FRUTÍCOLA LONTUE SpA**, persona jurídica de su giro, RUT 76.957.647-9, representada legalmente por don **[NAVOR]**, cédula de identidad N° NUM001, ambos domiciliados en Longitudinal Sur, Kilómetro 200, Molina, representada y asistida por el abogado don Hector Hernández De La Fuente, con domicilio y forma de notificación que consta en el proceso.

**SEGUNDO: Síntesis de la demanda, sus fundamentos de hecho y de derecho.**- Que con fecha 12 de enero de 2023 ingresa a este tribunal, denuncia de Tutela Laboral por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, en subsidio demanda laboral por despido indirecto y cobro de prestaciones y demanda especial de nulidad del despido, en contra de **Central Frutícola Lontué SpA**, acción que se deduce por las siguientes consideraciones de hecho y de derecho:

Indica que trabajó para la demandada desde el 01 de agosto de 2020 al 02 de noviembre de 2022, fecha en la que se autodespidió. A esa fecha se desempeñaba en el cargo de Operador Sala de máquinas, en las dependencias de la demandada, ubicadas en Longitudinal Sur Kilómetro 200, Molina, siendo su última remuneración la suma de $782.161, teniendo un contrato escrito e indefinido.

Refiere que comenzó a trabajar con contrato indefinido para la demandada desde el 01 de agosto de 2020, en calidad de Operador Sala de máquinas, sin embargo con anterioridad había realizado las mismas labores para la empresa pero a través de un contrato de trabajo por faena, que se inició

en el mes de noviembre de 2019 y hasta unos pocos días antes de la fecha de la nueva contratación.

Sus labores consistían en la revisión y supervisión de maquinarias, como compresores, evaporadores, tableros eléctricos, etc, en sectores de freón R-22 y amoníaco, chequeo de funcionamiento de cámaras en servicio, niveles de aceites en compresores, etc. Se le solicitaba también la realización de otras labores que no estaban dentro de su contrato de trabajo, sin que hubiere un pago retributivo por ello.

Agrega que pese a que el puesto de trabajo que ocupaba y las labores que realizaba eran las mismas que sus compañeros de género masculino, era habitual recibir un trato diferenciado, tanto en lo verbal (comentarios machistas), como asimismo en el pago de las remuneraciones que percibía, lo que, junto a otros incumplimientos, derivaron en definitiva en su auto despido.

En este sentido, indica que las labores que desarrolló en la empresa eran las mismas que otros tres compañeros varones, sin embargo, al conversar con ellos e intercambiar diversas informaciones, se enteró de que la empresa le pagaba una remuneración menor. Así, al comparar su liquidación de septiembre con sus compañeros de labores don [Zoilo] y don [Eleuterio], pudo observar la discriminación de la que era víctima, según el cuadro que expone.

| **CUADRO Nº 1** | [redacted] | [redacted] | | |
|---|---|---|---|---|
| **Sep. 2022** | | | | |
| **Fecha ingreso** | 01-ago-20 | 01-ago-20 | | |
| **Función** | Op. Sala Maq. | Op. Sala Maq. | | |
| Sueldo | $631.710 | $549.692 | 87% | **$82.018** |
| Movilización | $73.996 | $74.136 | 100% | **-$140** |
| Total | $705.706 | $623.828 | 88% | **$81.878** |
| Cotizaciones | 19,05 | 18,18 | | |
| Líquido imponible | $511.369 | $449.758 | | |
| Líquido total | $585.365 | $523.894 | 89% | **$61.471** |

De lo que se observa, el sueldo de don [Zoilo] era $82.018 mayor al suyo, de modo que esto se reflejaba en el total imponible ($705.706 para don [Zoilo] v/s $623.828.- para ella), e incidía en el monto líquido, recibiendo ella $61.471 menos que su compañero.

Luego realizó la comparación con don [Eleuterio], con la misma liquidación de septiembre.

| CUADRO Nº 2<br>Sep. 2022 | [redacted] | [redacted] | | |
|---|---|---|---|---|
| **Fecha ingreso** | 01-mar-19 | 01-ago-20 | | |
| **Función** | Op. Sala Maq. | Op. Sala Maq. | | |
| Sueldo | $554.015 | $549.692 | 99% | **$4.323** |
| Movilización | $121.911 | $74.136 | 61% | **$47.775** |
| Total | $675.926 | $623.828 | 92% | **$52.098** |
| Cotizaciones | 19,05 | 18,18 | | |
| Líquido imponible | $448.475 | $449.758 | | |
| Líquido total | $570.386 | $523.894 | 92% | **$46.492** |

Señala que en este caso la diferencia de sueldo es menor ($4.323), sin embargo, es altamente llamativa la diferencia en la asignación de movilización ($47.775), en circunstancias que su domicilio y el de don [Eleuterio] se encuentran ubicados a similares distancias de la empresa, y ambos se trasladaban mediante vehículo particular. En el monto líquido final, y debido a la diferencia indicada, don [Eleuterio] recibía $36.492 más, realizando ambos la misma labor.

Todo lo anterior le generó una profunda decepción, al sentirse tratada de manera tan diversa por parte de la empresa. Sin embargo, recopiló mayores antecedentes para contar con un panorama más amplio de la situación, con lo cual supo que en junio de 2022 le subieron el sueldo en $26.176, sin embargo a don [Zoilo], que ya tenía un sueldo mayor, se lo subieron en $29.048, es decir, un 9,89% más, incrementando la diferencia en lugar de disminuirla.

| CUADRO Nº 3 | [redacted] | [redacted] | | |
|---|---|---|---|---|
| **mayo - 2022** | $602.662 | $523.516 | 87% | **$79.146** |
| **junio - 2022** | $631.710 | $549.692 | 87% | **$82.018** |
| Incremento | $29.048 | $26.176 | | |

Por ultimo, efectuó un analisis comparativo del promedio de lo percibido por don [Zoilo] y don [Eleuterio] en lo referente a sueldo y movilización, y el resultado arrojó que ella está $43.171 más bajo que el promedio del sueldo, y $23.818 más bajo que el promedio de la movilización, es decir, un total mensual de $66.988, que proyectado en 12 meses asciende a $803.856.

| CUADRO Nº 4 | Sueldo | Movilización | |
|---|---|---|---|
| [redacted] | $631.710 | $73.996 | |
| [redacted] | $554.015 | $121.911 | |
| **Promedio** | **$592.863** | **$97.954** | |
| [redacted] | $549.692 | $74.136 | **Total** |
| **Diferencia** | **$43.171** | **$23.818** | **$66.988** |
| **Diferencia en 12 meses** | | | **$803.856** |

Seguidamente reproduce dos cuadros comparativos relevantes, considerando sueldo y movilización, en período febrero a octubre de 2022:

| CUADRO Nº 5<br>Diferencias de sueldo | [redacted] | Días trabajados | [redacted] | |
|---|---|---|---|---|
| **febrero - 2022** | $602.662 | 30 | $523.516 | **$79.146** |
| **marzo - 2022** | $602.662 | 30 | $523.516 | **$79.146** |
| **abril - 2022** | $602.662 | 30 | $523.516 | **$79.146** |
| **mayo - 2022** | $631.710 | 30 | $523.516 | **$108.194** |
| **junio - 2022** | $589.596 | 28 | $513.046 | **$76.550** |
| **julio - 2022** | 0 | 0 | 0 | **$0** |
| **agosto - 2022** | $631.710 | 30 | $549.692 | **$82.018** |
| **septiembre - 2022** | $631.710 | 30 | $549.692 | **$82.018** |
| **octubre - 2022** | $610.653 | 29 | $531.369 | **$79.284** |
| | | | **Sub total** | **$665.502** |

| CUADRO Nº 6<br>Diferencias de movilización | [redacted] | Días trabajados | [redacted] | |
|---|---|---|---|---|
| **febrero - 2022** | $116.106 | 30 | $70.606 | **$45.500** |
| **marzo - 2022** | $116.106 | 30 | $70.606 | **$45.500** |
| **abril - 2022** | $116.106 | 30 | $70.606 | **$45.500** |
| **mayo - 2022** | $116.106 | 30 | $70.606 | **$45.500** |
| **junio - 2022** | $113.784 | 28 | $69.194 | **$44.590** |
| **julio - 2022** | $121.911 | 0 | 0 | **$121.911** |
| **agosto - 2022** | $121.911 | 30 | $74.136 | **$47.775** |
| **septiembre - 2022** | $121.911 | 30 | $74.136 | **$47.775** |
| **octubre - 2022** | $117.847 | 29 | $71.665 | **$46.183** |
| | | | **Sub total** | **$490.234** |

Hace presente que la diferencia en la movilización es relevante en el análisis, ya que ese concepto es utilizado por la contraria para pagar conceptos remuneratorios.

Indica que, como se observa, las diferencias remuneratorias no tienen un criterio diferenciador de naturaleza objetiva, siendo en realidad una diferenciación arbitraria y discriminatoria. Así y pese a que en diversas ocasiones reclamó a su empleador respecto de este aspecto, no recibió solución alguna.

A esto se suma que la empresa ha recurrido a conceptos que la ley califica como «no imponibles» como una forma de contraprestación de los servicios laborales prestados, utilizándolos para mejorar o elevar remuneraciones líquidas, contraviniendo por completo el objetivo que dispuso el legislador.

Agrega que la empresa ha establecido turnos con horarios excesivos, que exceden los límites legales diarios. Por ejemplo, en la temporada alta de trabajo (que va desde febrero a agosto de cada año), la empresa le ha impuesto el trabajo en días domingos, sin otorgarle a lo menos los dos

domingos de descanso en el mes que le corresponden legalmente, llegando a trabajar incluso 10 días domingos seguidos.

Refiere que la prueba indiciaria resulta esencial para la adecuada resolución de las causas sobre vulneración de DDFF, concurriendo en la especie, a lo menos, los siguientes:

1º Realización por su parte de las mismas labores de «Operador Sala de máquinas» que don [Zoilo] y don [Eleuterio].

2º Era la única mujer que desempeñaba la misma función que otros tres varones.

3º Misma fecha de ingreso que compañero de trabajo don [Zoilo].

4º Incremento de sueldo en junio de 2022, pero por un monto mayor a don [Zoilo], en comparación al aumento realizado a su sueldo.

5º Mayor sueldo pagado a don [Zoilo] que el pagado a ella, en el periodo febrero a octubre de 2022.

6º Monto pagado por concepto de «movilización» a don [Eleuterio] era significativamente mayor en comparación al que ella percibía, en el periodo de febrero a octubre de 2022.

7º Ingreso líquido percibido en un monto menor en comparación a sus compañeros de labores don [Zoilo] y don [Eleuterio].

8º Utilización, por parte de la empresa, de la asignación de movilización para pagar conceptos remuneratorios.

9º Comentarios discriminatorios a su calidad de mujer, efectuados por jefaturas de la empresa.

10º Ausencia de explicación por parte de la empresa para comprender las diferencias de remuneración que la afectaba.

11º Ausencia de compensación patrimonial a su persona, por las diferencias remuneratorias con sus compañeros de labores.

12º Todos aquellos que se observen y/o constaten en el curso de este proceso, y que emanen de los antecedentes y/o medios de convicción sometidos a conocimiento del Tribunal.

Respecto a los Derechos Fundamentales, y en especial, al derecho a la igualdad ante la Ley, refiere que la igualdad no es un derecho, sino que una realidad pre-jurídica, que existe con prescindencia del Derecho, pues la igualdad surge como una consecuencia del hecho de pertenecer todas las personas a la especie humana.

El derecho a no ser discriminado adquiere un reconocimiento de carácter supranacional, siendo consagrado ampliamente en diversos instrumentos internacionales, tales como: art. 2 de la Declaración Universal de los Derechos

Humanos, art. 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, art. 2.2 del Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales y el Convenio Nº 111 de la OIT sobre la discriminación en el empleo y ocupación, ratificado por Chile el 20 de Septiembre de 1971.

En el ámbito nacional, además del Código del Trabajo, se encuentra consagrado en la Constitución Política de la República, principalmente en sus artículos 1, 19 Nº2 y 19 Nº16, y en la Ley 20.609.

Luego de analizar la regulación del derecho a la igualdad y no discriminación en el Código del Trabajo, refiere que la denunciada ha denotado en todo momento un absoluto desprecio por sus derechos, aun cuando la libre iniciativa económica y el derecho de propiedad del empleador, no pueden afectar los derechos esenciales de los trabajadores, materia en la cual el legislador hizo especial referencia, y estableció una preferencia de los DDFF de los trabajadores por sobre las facultades propias del empleador.

En cuanto al término de la relación laboral, señala que se produjo como consecuencia de su auto despido el día 02 de noviembre de 2022, remitiéndose a la empresa una comunicación en que se infiere que éste se motivó en los diversos incumplimientos al contrato de trabajo de carácter grave en que incurrió la demandada.

Respecto a la forma en cómo se suscitaron los hechos, se remite a lo ya señalado en su presentación, respecto de la vulneración de su derecho a la igualdad y no discriminación.

Hace presente que en la carta de auto despido también alude a otras faltas graves de la empresa, las cuales se desarrollan en la demanda subsidiaria, siendo estos: Realización de turnos excesivos, inexistencia de descanso semanal en temporada alta, existencia de un clima laboral de inseguridad, no pago íntegro de cotizaciones previsionales respecto de conceptos que tiene el carácter de imponibles.

Menciona que puso término al contrato en virtud del artículo 171 del Código del Trabajo y que la mayoría de la doctrina nacional se inclina por estimar que la acción prevista en el art. 489 del C. del Trabajo resulta procedente en los casos de auto despido, esto pues el artículo en cuestión, al utilizar la voz «despido», lo hace en términos amplios que comprende o incluye la figura del auto despido. Lo contrario implicaría una infracción al principio de no discriminación, al atribuir al despido indirecto, desde la pura literalidad del precepto, un alcance limitado, diverso a los que origina el despido por parte del empleador. Además llevaría al absurdo de que la falta de acciones de protección eficiente conduzca a los trabajadores cuyos derechos fundamentales

están siendo vulnerados, a mantener sus relaciones laborales, a la espera de un eventual despido, con el objeto de no verse perjudicados respecto de las indemnizaciones legales previstas para ese caso. Además el art. 489 del Código del Trabajo no es excluyente respecto de otras acciones, como la de despido indirecto, por lo que, de estimarse improcedente, el legislador debió declararlo en forma expresa, lo que no hizo. En este mismo sentido, se ha pronunciado la jurisprudencia de nuestros Tribunales Superiores de Justicia, en autos sobre Recurso de Unificación Rol Nº 18.465-2016, de fecha 5 de septiembre de 2016.

Alega que la demandada ha incurrido en diversas conductas que vulneraron sus derechos fundamentales y que, en definitiva, derivaron en su auto despido el día 02 de noviembre de 2022. Estas conductas dicen directa relación su auto despido, por lo que la denuncia de autos se interpone de acuerdo a lo establecido en el artículo 489 del Código del Trabajo.

Refiere que la doctrina ha señalado que la protección de la víctima del atentado sólo se logra o es completa si abarca o comprende tres ámbitos: Tutela inhibitoria, Tutela restitutoria y Tutela resarcitoria.

En este sentido, respecto de la tutela inhibitoria y sin perjuicio de que su relación laboral se encuentra terminada, pide que se establezcan medidas de protección tendientes a inhibir o restringir los actos de vulneración y se ordene a la empresa ejecutar a lo menos las siguientes acciones concretas: **a)** La incorporación en su Reglamento Interno de Higiene y Seguridad, del expreso reconocimiento del Derecho vulnerado. **b)** Las tendientes a informar a sus trabajadores del derecho a la No Discriminación Arbitraria en Materia Laboral, lo que se debe materializar a través de charlas, entrega de cartillas informativas, publicaciones, etc.

Respecto de la tutela restitutoria, pide que se ordene: **a)** Que la demandada costee un tratamiento psicológico destinado a la reparación de los daños que los hechos le han causado. **b)** Que la demandada le extienda disculpas públicas. **c)** Que la sentencia de autos sea publicada en el Diario Mural del establecimiento, y/o para el acceso de todos los trabajadores, y mantenida allí por 60 días, la que pide sea impresa por una sola cara de cada hoja, tamaño de letra 15 puntos a lo menos para permitir su lectura a todas las personas. **d)** Que se apliquen a la denunciada las multas que en Derecho correspondan atendida la entidad y gravedad de los derechos vulnerados.

En cuanto a la tutela resarcitoria, pide que la demandada sea condenada a pagarle: **a)** Indemnización especial: La indemnización especial que contempla el artículo 489 inc. 3º del Código del Trabajo, solicitando que, atendidos los

antecedentes y su gravedad, dicha indemnización se fije en el equivalente a once (11) meses de remuneración, esto es, la suma de $8.603.771. **b)** Indemnización por daño moral: Que su caso consiste en todos los padecimientos psicológicos derivados del auto despido discriminatorio y arbitrario del que fue objeto, lo que le ocasionó stress y ansiedad por no contar con una fuente de ingresos, y una sensación de impotencia y desprotección al no recibir resguardo alguno al respeto y garantía de sus derechos por parte de su empleador. Atendida trascendencia de los hechos y el grave daño que le ha causado en lo psicológico, pide que la denunciada sea condenada a pagarle una indemnización por el daño psicológico o moral, ascendente a la suma de $15.000.000 o la suma mayor o menor que el tribunal estime adecuada atendidos los hechos y antecedentes del proceso.

Previas citas legales solicita tener por interpuesta denuncia laboral por vulneración de derechos fundamentales en contra de **CENTRAL FRUTÍCOLA LONTUÉ SpA**, persona jurídica de su giro, la que de conformidad a lo establecido en el art. 4 inc. 1º del C. del Trabajo es representada por don [Navor], acogerla a tramitación en todas sus partes y en definitiva declarar:

**1.-** Que trabajó bajo dependencia y subordinación para la denunciada entre el 01 de agosto de 2020 y el 02 de noviembre de 2022.

**2.-** Que para los efectos de la presente acción, su última remuneración mensual asciende a $782.161 o la suma mayor o menor que el tribunal determine conforme al mérito del proceso.

**3.-** Que de los hechos expuestos y/o acreditados en autos, es posible inferir o concluir la existencia de indicios de vulneración de Derechos Fundamentales, ya sean los indicados en el cuerpo de la denuncia, u otros similares y/o diversos, que en tal caso determine el tribunal conforme al análisis probatorio que efectúe.

**4.-** Que existen indicios de haberse vulnerado su Derecho Fundamental a la no discriminación e igualdad laboral que le reconoce la Ley.

**5.-** Que su auto despido es consecuencia de la vulneración del Derecho Fundamental referido en el numeral precedente.

**6.-** Que la lesión de su Derecho Fundamental tiene el carácter de discriminatorio grave. En subsidio, se declare que la vulneración tiene el carácter de discriminatorio «simple», o sin el calificativo de «grave».

**7.-** Que su auto despido es justificado, debido y/o procedente.

**8.-** Que la denunciada le pague la totalidad de las indemnizaciones que se requieren en este petitorio, y/o aquellas que disponga el tribunal conforme al mérito del proceso.

**9.-** Que la denunciada ejecute la totalidad de las medidas señaladas en el Nº10 del cuerpo de la denuncia, y/o las demás medidas que el tribunal disponga conforme al mérito del proceso, tendientes a obtener la reparación de las consecuencias derivadas de la vulneración del derecho conculcado, bajo el o los apercibimientos legales, según corresponda.

**10.-** Que la denunciada ejecute la totalidad de las medidas de carácter inhibitorio, resarcitorio y/o restitutorio que el tribunal considere adecuadas conforme al mérito del proceso, se hayan o no solicitado expresamente en la denuncia, y que permitan dar cumplimiento a lo preceptuado en los numerales 3 y 4 del art. 495 del C. del Trabajo.

**11.-** Que se ordena la aplicación a la denunciada de la máxima multa que establece la Ley para las infracciones en que incurrió.

**12.-** Que, de conformidad al subprincipio de la condición más beneficiosa, derivado del principio pro operario, se declare que la indemnización por años de servicio será incrementada en un 80%. En subsidio, que dicha indemnización sea incrementada en un 50%.

**13.-** Que las conductas de la empleadora son subsumibles en los hechos contemplados en el art. 160 Nº1 letra a) y Nº 7 del Código del Trabajo, esto es, en falta de probidad y en incumplimiento grave de las obligaciones que le imponía el contrato de trabajo. En subsidio, se declare que la empleadora incurrió a lo menos en una de las causales de caducidad indicadas en el párrafo precedente, indicándola de manera expresa.

**14.-** Que en el evento de concurrir las condiciones dispuestas en el art. 489 inciso 4º del Código del Trabajo, podrá optar:

a) Por su reincorporación, con el pago de la totalidad de los conceptos y remuneraciones devengadas desde la fecha del despido y hasta la fecha de su efectiva reincorporación, o

b) Por el pago de los siguientes conceptos y montos, o por los conceptos y/o montos que el tribunal determine conforme al mérito del proceso:

I.- $8.602.771, por indemnización especial establecida en el art. 489 inciso 3º del C. del Trabajo, equivalente a once (11) meses de remuneración.

II.- $15.000.000, por concepto de daño moral.

III.- $782.161, por indemnización sustitutiva de aviso previo.

IV.- $1.564.322, por indemnización por dos años de servicio.

V.- $1.251.458, por aumento del 80% de la indemnización por años de servicio. En subsidio, se ordene el pago de $782.161, por aumento del 50% de la indemnización por años de servicios.

VI.- $1.155.736, por diferencias de remuneración y movilización.

**15.-** Que en el evento de declararse que el auto despido fue discriminatorio sin calificarlo de «grave» según el art. 489 inc. 4º del C. del Trabajo, se ordene el pago de los conceptos, prestaciones e indemnizaciones señalados en la letra b) del número que antecede, y en la forma y/o con la amplitud que allí se expone.

**16.-** Que las sumas que en definitiva se disponga que pague la denunciada se actualizarán conforme a los reajustes e intereses que establecen los arts. 63 y 173 del C. del Trabajo, y en la forma que dicha norma señala; y

**17.-** Que la denunciada deberá pagar las costas de la causa.

**EN SUBSIDIO** interpone demanda laboral por despido indirecto y cobro de prestaciones, en contra de **CENTRAL FRUTÍCOLA LONTUÉ SpA**, persona jurídica de su giro, la que de conformidad a lo establecido en el art. 4 inc. 1º del C. del Trabajo es representada por don **[Navor]**, ambos domiciliados en Longitudinal Sur Kilómetro 200, Molina, y todo ello por los motivos de hecho y de derecho que expone:

Refiere que trabajó para la demandada entre el 01 de agosto de 2020 y el 02 de noviembre de 2022, desarrollando labores de Operador sala de máquinas, función que desarrollaba en las dependencias ubicadas en Longitudinal Sur Kilómetro 200, Molina, con una remuneración mensual que ascendía a la suma de $782.161.

Indica que, como se infiere de la comunicación de auto despido que remitió a la empresa, dicha decisión tuvo las siguientes motivaciones:

1.- Diferencias de trato remuneratorio, hecho lesivo que ha sido desarrollado en lo principal de la presentación junto con su significación jurídica, a todo lo cual se remite y da por íntegramente reproducido.

2.- Realización de turnos excesivos.

3.- Inexistencia de descanso semanal en temporada alta.

4.- Existencia de un clima laboral de inseguridad.

5.- No pago íntegro de cotizaciones previsionales respecto de conceptos que tiene el carácter de imponibles.

Respecto a la realización de turnos excesivos, refiere que la carta de auto despido indica que "*La empresa ha establecido turnos con horarios excesivos, que exceden los límites legales diarios, lo que implica un sobre esfuerzo en la realización de las labores al no contar con el suficiente descanso entre jornadas. Dicho horario excesivo ha implicado que, en la práctica, y en temporada de mayor demanda laboral, la empresa exige la presencia efectiva en las labores por un lapso de doce horas, para lo cual ha simulado la*

*existencia de tiempos de interrupción de jornada que, en la práctica, han sido irreales*". Con esta irregularidad la empresa ha infringido lo dispuesto en el art. 28 y 31 del Código del Trabajo en relación al art. 22 del mismo cuerpo legal.

En cuanto al descanso semanal en temporada alta, la carta de auto despido señala que "*Durante la denominada «temporada alta» de trabajo, que va desde febrero a agosto de cada año, en especial en el año 2022, la empresa me ha impuesto el trabajo en días domingos, sin otorgarme a lo menos los dos domingos de descanso en el mes que me corresponden legalmente, llegando a trabajar incluso diez (10) domingos seguidos. Con esta infracción la empresa me ha negado el derecho al descanso, pese a que se trata de un derecho irrenunciable y fundamental para un trabajo digno y protector de la salud de los trabajadores. De esta forma se ha impuesto un sobreesfuerzo que la ley no permite ni autoriza en modo alguno, y que vulnera un derecho básico y esencial como lo es el descanso semanal*."

De esta forma la empresa ha infringido lo dispuesto en el artículo 38 del Código del Trabajo, haciendo presente que en este caso, como asimismo a propósito de la irregularidad precedente, se ha vulnerado asimismo el artículo 184 del mismo cuerpo legal.

En su carta de auto despido además hace alusión a un clima laboral de inseguridad, indicando *"Lo expuesto en los numerales precedentes, ha llevado a un clima laboral de alta inseguridad, que me ha generado un fuerte estrés y un agobio persistente, afectándome en lo psicológico y anímico, efecto que sin duda ha sido el querido por la empresa tanto mediante las diferencias en mis remuneraciones como en la realización de turnos excesivos y el no otorgamiento de descanso necesario. Todo lo anterior, sumado a un trato contrario a aquel que debe darse a todo trabajador por su condición de persona y de titular de derechos fundamentales, me ha producido afectación psicológica.*

*Un clima o ambiente laboral sano constituye el deber esencial de todo empleador, puesto que se vincula estrechamente con la vida e integridad psíquica de sus trabajadores".* Con ello la empresa ha infringido lo dispuesto en los art. 184 y siguientes del Código del Trabajo, que lo imponen como un deber ineludible de quien contrata los servicios laborales.

Finalmente menciona el no pago íntegro de cotizaciones previsionales, indicando que su carta de auto despido señala que "*En efecto, la empresa ha recurrido a conceptos que la Ley califica como «no imponibles» como una forma de contraprestación de los servicios laborales prestados. De este modo, lo ha utilizado para mejorar y/o elevar remuneraciones líquidas, contraviniendo*

*por completo el objetivo y finalidad que dispuso el legislador. Dentro de este contexto, en diciembre de 2021 la empresa procede a pagarme dos asignaciones de movilización, en circunstancias que ellas correspondían en realidad a remuneración por el trabajo realizado en días domingo. Por lo cual, dicho concepto posee un carácter imponible pues se trata de una contraprestación en dinero por los servicios que realicé y, por lo tanto, la empresa infringe gravemente las normas legales relativas a su obligación de declaración y pago de las cotizaciones previsionales íntegras.*

*Adicional a todo lo anterior, la cuantía misma de la referida asignación mensual es claramente remuneratoria y no compensatoria de gastos relativos a movilización, lo que por cierto agrava aún más la falta de la empresa, pues denota su clara e ineludible intención de burlar las normas legales vigentes, en especial las relativas a la declaración y pago de las cotizaciones previsionales…"*

En este sentido, expone que en diciembre de 2021 la empresa procedió a pagarle dos asignaciones de movilización de $50.000 cada una, en circunstancias que ellas correspondían en realidad a remuneración (bono) por el trabajo realizado en días domingo y festivos. La suma pagada evidencia su carácter imponible, pues se trata en realidad de una contraprestación en dinero por los servicios que realizó y, por lo tanto, la empresa infringe gravemente las normas legales relativas a su obligación de declaración y pago de las cotizaciones previsionales íntegras.

En efecto, la empresa ha incurrido en grave incumplimiento al contrato de trabajo y a la normativa laboral, al tratar de disfrazar o simular las remuneraciones reales bajo una fórmula que para el legislador laboral ni siquiera constituyen remuneración. De este modo, la contraria concretiza lo que la doctrina denomina "fraude laboral", y que conlleva la falta de pago de cotizaciones previsionales a que ha estado obligada la empresa.

Conforme a lo expuesto, invocó para su auto despido las causales del art. 160 Nº 1 letra a) y Nº 7, ambas del Código del Trabajo, referida la primera de estas a la causal de falta de probidad por no pago de cotizaciones previsionales y la segunda, relativa al incumplimiento contractual grave, referida a la diferencia de trato remuneratorio, turnos excesivos, inexistencia de descanso en semanas en temporada alta y clima laboral de inseguridad.

Así, respecto al no pago de cotizaciones previsionales, indica que al pagarse las remuneraciones líquidas, la ley presume de derecho que las imposiciones respectivas han sido descontadas por el empleador, por tanto, desde que el empleador realiza pagos a través de asignaciones adicionales de

“movilización”, está reservándose el todo o parte de la remuneración que, por mandato legal, debe entregar a las instituciones de previsión, lo que bien puede ser comprendido como un acto de apropiación indebida, dado que, en lugar de destinar los dineros a los fines legales respectivos, se les destina a fines diversos, incorporándose ilícitamente al patrimonio del empleador.

Previas citas legales solicita, **en subsidio** de lo principal, tener por interpuesta demanda laboral en contra de **CENTRAL FRUTÍCOLA LONTUÉ SpA**, ya individualizada, acogerla a tramitación en todas sus partes, y en definitiva declarar:

**1.-** Que trabajó para la demandada entre el 01 de agosto de 2020 y el 02 de noviembre de 2022.

**2.-** Que el empleador incurrió en las causales contempladas en los Nº 1 letra a) y Nº 7, ambas del art. 160 del C. del Trabajo, esto es, en falta de probidad y en incumplimiento grave de las obligaciones que le imponía el contrato de trabajo. En subsidio, se declare que la empleadora incurrió a lo menos en una de las causales de caducidad indicadas en el párrafo precedente, indicándola de manera expresa.

**3.-** Que se auto despidió en forma debida o justificada con fecha 02 de noviembre de 2022.

**4.-** Que, de conformidad al subprincipio de la condición más beneficiosa, derivado del principio pro operario, se declare que la indemnización por años de servicio será incrementada en un 80%. En subsidio, que dicha indemnización sea incrementada en un 50%.

**5.-** Que para los efectos de lo dispuesto en el art. 172 del Código del Trabajo, su última remuneración mensual asciende a $782.161, o la suma mayor o menor que el tribunal determine conforme al mérito del proceso.

**6.-** Que la parte demandada deberá pagar los siguientes conceptos y montos, o las sumas mayores o menores que el tribunal determine conforme al mérito del proceso:

a) $782.161, por indemnización sustitutiva de aviso previo.

b) $1.564.322, por indemnización por dos (2) años de servicios.

c) 1.251.458, por aumento del 80% de la indemnización por años de servicios. En subsidio, se realice el pago de $782.161, por aumento del 50% de la indemnización por años de servicios.

d) $1.155.736, por diferencias de remuneración y movilización del período febrero a octubre de 2022.

**7.-** Que todos los montos y conceptos antes indicados se pagarán con los reajustes e intereses que establecen los arts. 63 y 173 del C. del Trabajo, según corresponda.

**8.-** Que la demandada deberá pagar las costas de la causa.

Presenta también **demanda especial de nulidad de despido** en contra de **CENTRAL FRUTÍCOLA LONTUÉ SpA**, señalando que a la fecha del auto despido sus cotizaciones previsionales no se encontraban íntegramente pagadas.

Existía una grave infracción por parte de la demandada, consistente en que durante la vigencia de la relación laboral existían ciertos conceptos de su remuneración que no obstante su carácter de imponibles, eran pagados por la empresa de manera irregular, como asignación de movilización. El no pago íntegro de la totalidad de las cotizaciones previsionales a la fecha del auto despido causa o motiva su nulidad, en los términos del art. 162 del Código del Trabajo, ya que si a la fecha del despido tales cotizaciones no se encontraban pagadas íntegramente, el contrato de trabajo se entenderá subsistente, sólo para efectos remuneratorios. Sin embargo, la nulidad del despido sólo tiene relevancia para los efectos del pago de las remuneraciones posteriores.

Señala también que tal como lo ha declarado expresamente el art. 1 de la Ley Nº 20.194 (de 07.07.2007), no existe límite al pago de las remuneraciones posteriores al despido.

Para los efectos de aplicar la sanción remuneratoria contenida en el art. 162 del Código del Trabajo, y por aplicación del principio de integración, se ha de utilizar la remuneración ascendente a $782.161 y de acuerdo al art. 63 del Código del Trabajo, las remuneraciones adeudadas por efecto de la Ley Bustos, deberán pagarse debidamente reajustadas y con los intereses que dicha norma legal señala.

Por tanto, solicita tener por interpuesta la demanda laboral por Nulidad especial de Despido en contra de **CENTRAL FRUTÍCOLA LONTUÉ SpA**, ya individualizada, acogerla a tramitación en todas sus partes, y en definitiva declarar:

**1.-** Que trabajó para la demandada entre el 01 de agosto de 2020 y el 02 de noviembre de 2022.

**2.-** Que su contrato de trabajo concluyó por auto despido de fecha 02 de noviembre de 2022.

**3.-** Que para los efectos del art. 162 del Código del Trabajo, su última remuneración mensual asciende a la suma de $782.161.

**4.-** Que a la fecha del despido indirecto no habían sido pagadas sus cotizaciones previsionales en forma íntegra.

**5.-** Que se declara la nulidad del despido indirecto en los términos del art. 162 del Código del Trabajo, y en consecuencia, se declara, ordena y/o dispone:

a) Que la demandada deberá proceder al pago íntegro de las remuneraciones desde la fecha del despido, y hasta la fecha en que sea legalmente convalidado, dejándose la determinación definitiva de los montos adeudados para la etapa de ejecución del fallo.

b) Que las remuneraciones posteriores al despido se pagarán en conformidad a la Ley Nº 20.194, esto es, sin límite temporal alguno.

c) Que las remuneraciones posteriores al despido se ordenan pagar según el monto mensual indicado en el Nº 3 del petitorio, o conforme a la suma mayor o menor que el tribunal determine de acuerdo al mérito del proceso.

d) Que la demandada deberá proceder al pago íntegro de las cotizaciones previsionales en conformidad a la ley.

**6.-** Que todas las sumas adeudadas se deberán pagar con los reajustes e intereses que señala el art. 63 del Código del Trabajo, y en la forma que dicha norma expresa.

**7.-** Que la demandada deberá pagar las costas de la causa.

**TERCERO: Excepción de falta de requisito de admisibilidad del artículo 490 y 446 N°4 del Código del Trabajo.** Previo a la contestación de la demanda, la parte demandada interpone la excepción señalada, indicando que la relación de los hechos no es clara y precisa, además de no acompañarse los antecedentes en los que se funda la acción.

Así, advierte que ni los hechos en que funda su denuncia ni los documentos acompañados a la acción, cumplen con lo dispuesto en el artículo 490 del Código del Trabajo.

La obligación perentoria y legalmente inexcusable de acompañar todos los antecedentes en que se fundamentan los hechos constitutivos de la vulneración alegada, tiene como fundamento permitir que el denunciado en la contestación pueda explicar los fundamentos de la medida adoptada, su necesidad y proporcionalidad. Por esto, la denuncia debe contener una “exposición clara y circunstanciada de los hechos y consideraciones de derecho en que se fundamenta”, de conformidad al N° 4 del artículo 446, y sustentarse en los antecedentes que previene el artículo 490 del Código del Trabajo, “acompañándose todos los antecedentes en que se funde”.

En el caso de autos, se imputa a la demandada de incurrir en actos discriminatorios de trato y de remuneración, lo que no dice relación alguna con la realidad y menos aún con el término de contrato, pues en el caso hipotético que fueran ciertos, estos habrían ocurridos durante la vigencia de la relación laboral y no con motivo del término de ésta.

Por un lado niega la ocurrencia del término de la relación laboral como consecuencia del supuesto auto despido que alega la actora, atendido que esta gestión no cumplió con los requisitos formales para producir los efectos pretendidos.

En este sentido, señala que el despido de la trabajadora ocurrió el día 04 de noviembre de 2022, siendo ratificado por medio del finiquito que las partes suscribieron el 17 de noviembre del mismo año ante el Oficial del Registro Civil de la comuna de Lontué, por la causal del artículo 160 Nº 3 del Código del Trabajo, esto es, por no concurrencia a sus labores. La desvinculación tiene un fundamento de hecho claro y concreto, pues la trabajadora faltó a trabajar los días 02 y 03 de noviembre, falta que habilita a invocar la causal impetrada en la carta correspondiente y establecida claramente en el finiquito.

Alega que la demandante solo aporta la comunicación de auto despido de fecha 02 de noviembre de 2022, con el comprobante de envío a través de Correos de Chile, además de la comunicación de esta a la Inspección del Trabajo, ambos instrumentos de fecha 03 de noviembre de 2022. Sin embargo estos documentos no contienen antecedentes que evidencien o fundamenten una tutela laboral, sino de un supuesto auto despido que desconoce y que emana de la propia actora, es decir, elaborado por esta con un propósito específico.

Hace presente que el despido indirecto jamás fue comunicado legalmente a su parte, toda vez que la carta nunca llegó a su domicilio, de forma que no pudo producir los efectos jurídicos. Además la actora concurrió a firmar el finiquito, ratificando la causal del artículo 160 Nº 3 del Código del Trabajo, dando concordancia y sustento a la causal de término invocada por la demandada, convalidándola, renunciando tácitamente a su auto despido.

Por otro lado, indica que en su libelo la actora señala un conjunto de hechos supuestamente vulneratorios con ocasión del despido, pero no aporta ningún elemento que haga verosímil la ocurrencia de tales imputaciones, por lo que la denuncia adolece de un grave vicio de procesabilidad.

Este vicio de ilegalidad en la tramitación del procedimiento causa un perjuicio grave a su parte, pues le impide ejercer debidamente el derecho a defensa que consagra la Carta Fundamental, puesto que al no contar con los

antecedentes que fundamentan la denuncia, ha debido construir su defensa a partir de conjeturas sobre las posibilidades probatorias de la contraria.

A mayor abundamiento, el principio de buena fe procesal obligaba al denunciante a mostrar todos los antecedentes con que cuenta y le prohíbe ocultarlos o "reservarlos" para una oportunidad procesal distinta de aquella prevista explícitamente en la ley, como ha ocurrido.

Previas citas jurisprudenciales solicita el rechazo de la denuncia de tutela laboral, por incumplir los requisitos de los artículos 446 N°4, 490 y 493 del Código del Trabajo, con costas en caso de oposición.

Para el caso de no acogerse la alegación solicita el rechazo de la acción, atendido que los hechos relatados no se condicen con el fondo de la acción, pues ellos se refieren a hechos ocurridos durante la relación laboral, pero la acción se impetra con motivo del despido.

Así, indica que no puede considerarse en el presente juicio aquellos hechos ocurridos durante la vigencia de la relación laboral, atendido que la demandante ejerció la acción de tutela por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, es decir, asilándose en lo dispuesto en el artículo 489 del Código del Trabajo, y no por hechos acaecidos durante la vigencia de su relación laboral conforme la hipótesis del artículo 486 del Código del Trabajo.

Sostiene que la demandante fue despedida el día 04 de noviembre de 2022, ratificando su finiquito el día 17 de noviembre de 2022, donde si bien realiza una reserva de derechos, está se circunscribe solo a: "*Me reservo el derecho para demandar por la justificación y nulidad del despido, por la vulneración de mis derechos fundamentales, por todos los conceptos remuneratorios, como bonos, tiempo de espera, etc y por todos los conceptos, declaraciones, indemnizaciones y montos indicados en este finiquito con todo los cuales no estoy de acuerdo. Me reservo todas las acciones laborales, previsionales e indemnizatorias sin excepción alguna, incluso por accidentes y enfermedades profesionales*."

En la reserva formulada, es evidente que no consigna referencia alguna para dar lugar a acciones tendientes a reclamar de la causal de término aplicada al momento de suscribir el finiquito. Tampoco hace reserva expresa de acciones para sustentar una demanda de auto-despido, y más aún, la reserva no hace referencia a no estar de acuerdo con la fecha de término de la relación laboral, validando de esta forma que la desvinculación ocurrió el 04 de noviembre 2022.

Si bien la demandante sostiene haberse auto despedido, relatando hechos que habrían ocurrido durante la relación laboral y que luego desarrolla en su demanda, no podría considerarse estos hechos para fundamentar su tutela laboral, pues estos habrían acaecido durante la relación laboral.

Señala que esta interpretación es la que sostiene la doctrina laboral y ha sido ratificada por la jurisprudencia de nuestros tribunales, en cuanto a que los hechos que la constituyen deben tener su causa directa e inmediata con el despido.

Por lo relatado, el ámbito de discusión de estos autos deberá restringirse a los hechos que sucedieron con ocasión del despido de la actora, porque así lo estableció en su demanda, excluyendo en consecuencia hechos acaecidos durante la vigencia de su relación laboral, por ser estos totalmente ajenos a la pretensión ejercida en autos, so pena de incurrir en el vicio de ultra petita, que hace anulable la sentencia definitiva.

Opone también la excepción indicando que la denuncia por vulneración de derechos con ocasión del despido no cumple con los requisitos de procesabilidad establecidos en el artículo 62 bis del Código del Trabajo.

En este sentido, señala que al ser el Código del Trabajo una norma de orden público, no puede desatenderse el procedimiento establecido por dicho cuerpo normativo cuando se trata de la reclamación, en el caso concreto, sobre la obligación que tiene el empleador de dar cumplimiento al principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo, puesto que debe previamente estar concluido el procedimiento de reclamación previsto para estos efectos en el Reglamento Interno de la Empresa, y solo una vez concluido se podrá invocar las denuncias en conformidad al párrafo 6º del Capítulo II del Título I del Libro V del Código del Trabajo.

Surge inequívocamente como requisito previo a una acción de este tipo, no solo que se haya efectuado una reclamación interna, sino además que haya concluido el procedimiento establecido en el Reglamento Interno, y ninguno de estos se cumplió, pues previo a la presentación de la denuncia, debía realizar de manera formal una reclamación a su empleador y sujetarse a lo establecido en el Reglamento Interno de la empresa sobre esta materia, esperar la respuesta de su empleador, y en caso de no estar de acuerdo con esa respuesta, recurrir al Tribunal competente, accionando por medio del procedimiento de tutela laboral.

Por esto, solicita el rechazo de la denuncia de tutela laboral, por incumplir los requisitos de los artículos 62 bis, 489 del Código del Trabajo, con costas en caso de oposición.

Finalmente opone la excepción mencionando que la denuncia por vulneración de su derecho a no ser discriminada en relación con su remuneración, no cumple con los requisitos del artículo 41 inciso primero del Código del Trabajo.

Respecto a esto, señala que se debe desechar la denuncia por discriminación respecto a la desigualdad de remuneraciones, pues la diferencia remuneratoria que reclama en el caso de la comparación de don [Eleuterio], se refiere a una diferencia por concepto de asignación de movilización, sin embargo dicho concepto no constituye remuneración que pueda compararse para efectos de reclamar una diferencia de remuneraciones, por lo que deberá desecharse esta alegación.

El Código del Trabajo define en su artículo 41 inciso primero qué es la remuneración, señalando que "*Se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie avaluables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo."* Estableciendo en el inciso segundo del mismo artículo "*No constituyen remuneración las asignaciones de movilización… en general, las devoluciones de gastos en que se incurra por causa del trabajo*."

Por lo anterior, solicita también el rechazo de la denuncia de tutela laboral, por incumplir los requisitos de los artículos 41 del Código del Trabajo, reclamando como concepto de diferencia de remuneración, una asignación de movilización que la ley establece claramente que no es de naturaleza remunerativa, sino que se trata del reembolso de gastos en que incurre el trabajador por causa del Trabajo.

**CUARTO: Contestación de la demanda.** La parte demandada indica que, en caso de no acogerse la última alegación, viene en contestar la demanda, en los siguientes términos.

Refiere que **CENTRAL FRUTÍCOLA LONTUÉ SPA** pertenece al grupo San Clemente, que en el caso de la planta de Lontué se dedica a la conservación en frío y procesamiento de fruta de temporada especialmente cerezas y manzanas, manteniendo operaciones de temporada durante la época de cosecha de estos frutos, las que generalmente se mantienen activas desde diciembre a julio de cada año.

Los operarios de mantención, durante estos periodos de tiempo y de acuerdo a sus contratos de trabajo, pueden trabajar en horarios de día y noche

de acuerdo a la programación de los turnos establecidos en el Reglamento Interno de la Empresa, los que previamente son informados a los encargados de la operación. Durante estos turnos de trabajo en temporada alta, se establece el trabajo en días domingos y festivos de conformidad al artículo 38 Nº 3 del Código del Trabajo, otorgándoles los descansos de conformidad a la ley.

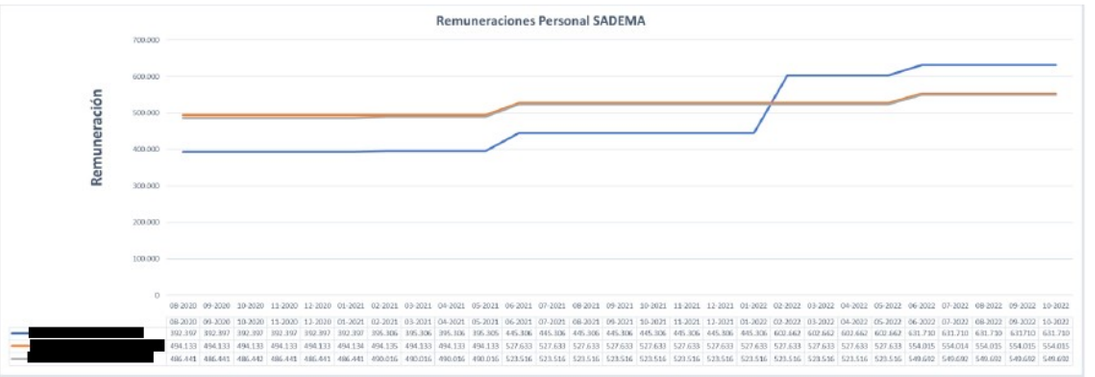
Como relata la actora, su contrato de trabajo se suscribió con fecha 01 de agosto de 2020, en el cargo de operario de mantención, estableciéndose en la actualización de su contrato de fecha 08 de febrero de 2021 las funciones específicas que debía realizar. Estas funciones específicas son distintas en el caso del ex trabajador don [Eleuterio].

La trabajadora, al momento de su despido, mantenía un sueldo base de $549.692, más el pago de una gratificación mensual por la suma de $158.333 y el pago de la asignación de movilización mensual por la suma de $74.136. Durante el último mes de trabajo además percibió un bono por vacaciones que le otorgaba la empresa una vez al año por la suma de $48.900 y un aguinaldo de fiestas patrias otorgado una vez al año por la suma de $70.308.

Sobre la diferencia de remuneraciones, precisa que no existe discriminación en las remuneraciones entre colaboradores hombres y mujeres, pues la discriminación, tal como lo determina el legislador, no comprende aquellas diferencias de sueldos objetivas y que tienen un fundamento concreto, tal como las que se fundan, entre otras razones, en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad, según lo prescribe el inciso primero del art. 62 bis del Código del Trabajo.

Adjunta cuadro comparativo de las remuneraciones de la actora y de los otros dos trabajadores con los cuales compara las rentas, de lo que indica, se puede apreciar: 1) La demandante recibe una remuneración prácticamente idéntica que la de [Eleuterio], durante todo el periodo analizado. 2) Desde agosto de 2020 hasta enero de 2022, la demandante recibe una mayor renta que don [Zoilo]. 3) Desde febrero de 2022, el trabajador [Zoilo], sufre un incremento en su renta a causa de una evaluación meritoria de su desempeño, por lo que pasa a percibir una renta mayor que la percibida por la actora y el otro trabajador varón. Así, resulta que la actora durante 18 meses percibió una renta superior al Sr. [Zoilo], y solo en 9, una inferior, en consecuencia, si se analiza el periodo completo, resulta que la demandante recibió más remuneración y no menos como trata de hacer parecer. 4) Hay incrementos paulatinos e iguales de las remuneraciones por ajustes en base a la variación del IPC. Estos reajustes se aplican en forma proporcional a los meses

trabajados en cada periodo que ocurren estos incrementos, así por ejemplo si el colaborador lleva un año o más accede al 100% del incremento y quien trabajó solo 6 meses, un 50% del reajuste. Así, resulta que no se sube más a uno que a otros, sino que objetivamente se reconoce el mayor detrimento en el sueldo que quien lleva trabajando más tiempo. 5) Solo para aclarar, las curvas que muestran una baja puntual de remuneraciones corresponden a periodos en que los trabajadores hicieron uso de licencias médicas, días de permisos sin goce de sueldos, descuentos por horas faltas o inasistencias injustificadas. 6) El cuadro y el grafico fueron elaborados a partir de las liquidaciones de remuneraciones de los 3 trabajadores.




Agrega que los cuadros comparativos incorporados en la demanda son solo fotos puntales de un momento del tiempo, pero evidentemente sacadas de contexto y que tratan de confundir, sobre todo cuando se hace proyecciones a partir de estas.

De lo anterior, no existe ningún elemento que permita establecer que hay una discriminación en la remuneración de la demandante por ser mujer, en cambio, hay diferencias en las rentas que se justifican a partir de evaluaciones y reajustes, todos los cuales son elementos objetivos, permitidos por la ley, y respecto de los cuales la demandante nunca efectuó ningún reparo o reclamación durante la vigencia del contrato.

Explica que en el caso del trabajador [Eleuterio], este fue contratado con fecha 01 de marzo de 2019, es decir, 1 año y 5 meses antes que la actora, lo que evidencia que la diferencia de sueldo base existente por la suma de $4.323 pesos en promedio sólo se debe a los efectos de reajuste. Por su parte la diferencia del pago de asignación de movilización, no constituye una remuneración, sino un pacto individual de cada trabajador dependiendo de las necesidades de traslado que se requiere para cada uno de ellos.

Respecto del ex trabajador don [Zoilo], refiere que no existen diferencias en el pago de asignaciones de movilización, sin embargo en el mes de febrero de 2022 existió un aumento de su remuneración, específicamente de su sueldo base, como retribución su trabajo, por cuanto el trabajador prestaba apoyo

durante las etapas críticas de funcionamiento a otras plantas frigoríficas del grupo.

Señala que la relación laboral de la demandante no terminó por haber procedido a auto-despedirse, sino por una causal objetiva, cual es el término de la relación laboral por la causal del artículo 160 Nº3 del Código del Trabajo, ratificada ante el Ministro de Fe el día 17 de noviembre de 2022.

Niega expresamente que el término de la relación laboral haya ocurrido con ocasión del despido indirecto como sostiene la actora. Por lo demás, la supuesta carta de término que se acompaña en la denuncia jamás se les fue comunicada como lo ordena la ley, y en tal sentido, de sostener su auto despido, este no cumple con los requisitos del artículo 171 del Código del Trabajo por cuanto nunca fue notificada a la empleadora.

La verdadera razón para poner término de la relación laboral, no es otra que la decisión unilateral de la actora de cambiarse de trabajo, lo que fue manifestado en forma verbal al Jefe de Planta don [Blas], alrededor de octubre de 2022, a quien señaló que haría efectiva su renuncia a contar del 31 de octubre de 2022 para irse a otra empresa. Sin embargo nunca formalizó su renuncia y lo que hace es dejar de asistir a trabajar a la empresa, siendo esta la razón última para dejar de concurrir a sus labores, provocando la desvinculación.

La actora no asiste a las dependencias de la empresa empleadora los días 02 y 03 de noviembre de 2022, tal como se consignó en la Carta de Término de fecha 04 de noviembre de 2022, hechos que sirvieron de antecedente para provocar el finiquito por la causal del Art. 160 N° 3 del Código del Trabajo.

En cuanto a la supuesta vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, la actora refiere comentarios discriminatorios y supuesta discriminación en las remuneraciones.

Respecto de los comentarios, se limita a señalar que estos se referirían a su calidad de mujer y que habrían sido efectuados por la jefatura, sin embargo no describe el contexto en que esto habría ocurrido, en qué oportunidad, en qué lugar, cuando o quien los emitió, lo que impide ejercer el legítimo derecho a defensa en base a una cuestión concreta a discutir. Lo único que objetivamente puede concluir es que en ningún caso esto ocurre con motivo del despido, pues la trabajadora dejó de asistir a sus labores y nunca más se volvió a presentar.

Al igual que sobre los comentarios discriminatorios, respecto de las supuestas diferencias injustificadas de remuneraciones, la trabajadora, durante la vigencia de la relación laboral, nunca presentó ninguna reclamación en este

sentido ni recurrió a los protocolos internos y procedimientos legales previstos para este tipo de situaciones.

De lo expuesto se puede concluir, que no estamos frente a indicios sino meros relatos, y que, en el hipotético caso de su ocurrencia, esta habría sido durante la relación laboral y en ningún caso con motivo del despido.

En cuanto a la pretensión indemnizatoria, indica que al no haber incurrido la empresa en el ilícito que se le imputa, no procede que se le condene al pago de una indemnización resarcitoria de supuestos perjuicios.

Por otro lado, respecto de la indemnización por daño moral solicitado por la actora, indica que este carece de toda explicación racional, resulta infundada y no es consistente con la jurisprudencia judicial, ya que no se entrega elemento aritmético alguno para efectos de llegar a la suma demandada de $15.000.000. Hace presente además que para dar lugar a la pretensión es necesario que el daño se estime como directo, cierto y consecuencia necesaria de los supuestos hechos reclamados. Además tiene que necesariamente ser acreditado, tanto respecto de su existencia como respecto de su entidad.

Sin perjuicio de las afirmaciones vertidas en lo precedente, señala que su parte asume una defensa negativa en todo aquello que no haya sido reconocido expresamente en la contestación. De esta forma, señala que nada de lo sostenido por la denunciante en su demanda es efectivo, siendo el despido del cual fue objeto total, absolutamente procedente, debido y justificado.

Por tanto, pide tener por contestada la demanda de tutela de derechos fundamentales con ocasión al término de la relación laboral, daño moral y cobro de prestaciones laborales interpuesta por doña **[URSULA]**, en los términos expuestos, y rechazarla con expresa condenación en costas.

Continúa evacuando el traslado conferido respecto de la demanda subsidiaria por el auto despido y cobro de prestaciones laborales, señalando que de la lectura de la pretensión subsidiaria se desprende que ella es una reproducción casi literal de la tutela, por lo que por razones de economía procesal y con el objeto de evitar repeticiones innecesarias, se da por reproducido lo señalado en la primera parte de la defensa, además de oponer las siguientes excepciones:

**- Excepción de finiquito** respecto de la acción de auto despido, respecto a la fecha del despido que reclama y respecto a causal de término aplicada.

En efecto, la demandante suscribió el Finiquito por la causal del artículo 160 N°3 del Código del Trabajo”, el que fue ratificado ante el Oficial de Registro

Civil de Lontué el 17 de noviembre de 2022, instrumento que, si bien contiene una reserva de derechos, no contempla reserva de derecho respecto de la acción de auto despido. Tampoco hace reserva expresa respecto a la causal de término invocada por el empleador y no hace reserva expresa respecto a la fecha de término de la relación laboral, esto es, 04 de noviembre de 2022.

La reserva de derechos realizada por la actora corresponde a: "*Me reservo el derecho para demandar por la justificación y nulidad del despido, por la vulneración de mis derechos fundamentales, por todos los conceptos remuneratorios como bonos, tiempos de espera, etc, por todos los conceptos, declaraciones, indemnizaciones y montos indicados en este finiquito, con todo los cuales no estoy de acuerdo. Me reservo todas las acciones laborales, previsionales e indemnizatorias, sin excepción alguna, incluso por accidentes y enfermedades profesionales*".

Del tenor de la reserva efectuada, queda de manifiesto que la demandante, no obstante la especifica reserva de derechos que incorporó de puño y letra al finiquito, no hizo reserva de derecho alguno que le permita accionar por lo previamente expuesto, y que recién ahora, en esta instancia, pretende reclamar.

Siendo la reserva concreta, específica y perfectamente bien redactada, se advierte que esta no se reservó para reclamar una fecha distinta de término del contrato de trabajo, y tampoco cuestionó la causal aplicada, por lo que evidente que este instrumento produce todo su valor y efecto liberatorio respecto de la fecha de término de la relación laboral y la causal de término aplicada pues fueron ratificadas en el finiquito ante el Ministro de FE y no fueron parte de la reserva ya mencionada. La demandante hace la reserva solo para reclamar "la justificación y nulidad del despido".

Por tanto, solicita tener por opuesta la **excepción de finiquito** respecto de la fecha de término de la relación laboral y la causal de término aplicada en el finiquito, declarando por consiguiente que el auto despido no puede prosperar en virtud del finiquito firmado y ratificado ante el Oficial Civil competente.

**- Excepción de renuncia de la acción de reclamar nulidad del finiquito por fuerza, dolo o error, ratificado ante ministro de fe**, indicando que si bien la acción planteada tiene la apariencia de una acción propia de despido indirecto, ello no es más que una apariencia, por cuanto la demandante concurrió a firmar su finiquito de contrato de trabajo, siendo ratificado ante Ministro de Fe con fecha 17 de noviembre de 2022, no realizando en dicho acto la reserva respecto a la fecha de término de la relación laboral, de la causal de

término aplicada y tampoco realizó reservas para demandar por un auto despido.

La acción planteada tampoco acciona en contra del poder liberatorio del finiquito firmado o que este adolezca de algún vicio, debiendo haberlo hecho conjuntamente con la acción del auto despido, según lo dispuesto en el artículo 177 inc. 8º del Código del Trabajo.

Esta norma es clara y no deja lugar a dudas: la acción que busca reclamar el auto despido no habiéndose realizado reserva de derecho en el finiquito respectivo, la única forma de interponerla era reclamando respecto de la validez del finiquito celebrado, lo que no ocurre en autos por lo que supone su renuncia.

Así las cosas, para que un finiquito debidamente suscrito por las partes carezca de la eficacia jurídica que le otorga la Ley, será necesario que la parte que lo objeta concurra ante el órgano jurisdiccional competente a fin de que previa declaración de nulidad del finiquito, proceda luego a declarar un supuesto despido auto-despido y la procedencia del pago de supuestas prestaciones asociadas, situación que en la especie no se ha dado.

Por lo tanto, la demanda interpuesta por despido indirecto adolece de un defecto procesal insubsanable, toda vez que se ha planteado la acción sin reclamar sobre la validez del finiquito celebrado previamente en su demanda, donde no realizó la reserva de acciones que ahora intenta ejercer.

**- Excepción de falta de requisitos de procesabilidad del artículo 171 del Código del Trabajo**, señalando que la empresa no fue notificada del despido Indirecto de la trabajadora conforme lo establece el artículo 171 del Código del Trabajo. La trabajadora reconoce en su libelo que envió carta de despido indirecto al empleador, pero a su parte no le consta de manera alguna aquella circunstancia, lo que deberá probar el demandante.

Finalmente **contesta la demanda de despido indirecto y cobro de prestaciones,** señalando que solo con la notificación de la demanda tuvieron conocimiento de una supuesta carta de auto despido, la que ni siquiera se encuentra acompañada en la demanda de autos, así como tampoco ningún antecedente que dé cuenta de su existencia.

Además niega y controvierte expresamente todos y cada uno de los hechos afirmados en la demanda de autos, salvo los que sean expresamente reconocidos en el escrito de contestación, al tenor de lo señalado en el artículo 452 del Código del Trabajo, negando especialmente: **1.-** No es efectivo que la relación laboral se mantuviera vigente hasta el día 02 de noviembre de 2022, fecha en la cual se habría despedido. **2.-** No es efectivo que la demandante

haya puesto término a su contrato por la causal del artículo 171 del Código del Trabajo. **3.-** No es efectivo que la empresa haya establecido turnos con horarios excesivos. **4.-** No es efectivo que no existiera descanso semanal en temporada alta. **5.-** No es efectivo que exista un clima laboral de inseguridad en la empresa. **6.-** No es efectivo que la empresa no haya realizado el pago íntegro de las cotizaciones previsionales de conceptos que tiene el carácter de imponible. **7.-** No es efectivo que se le adeuden diferencias de carácter remuneratorio. **8**.- No es efectivo que la empresa haya incumplido el contrato de trabajo por las causales del artículo 160 Nº1 letra a) y Nº 7 del Código del trabajo. **9.-** No es efectivo que a la trabajadora se le adeude pago de indemnizaciones o prestaciones laborales que reclama. **10.-** No es efectivo que la empresa no haya pagado íntegramente las cotizaciones previsionales respecto de conceptos que tiene el carácter de imponibles.

En cuanto a la asignación de movilización, turnos de trabajo y días de descanso del trabajador, refiere que de acuerdo al artículo 41 inciso segundo del Código del Trabajo, no constituyen remuneración las asignaciones de movilización, de pérdida de caja, de desgaste de herramientas y de colación, los viáticos, las prestaciones familiares otorgadas en conformidad a la ley, las indemnizaciones establecidas en el artículo 163 y las demás que proceda pagar al extinguirse la relación contractual ni, en general, las devoluciones de gastos en que se incurra por causa del trabajo.

En este sentido, hace presente que la empresa se encuentra ubicada en el Km 200 de la carretera 5 Sur, distante unos NUM010 kilómetros aproximadamente desde el domicilio del demandante.

Como el contrato de la señora [Ursula] establece una jornada laboral de conformidad al artículo 38 Nº3 del Código del Trabajo, debiendo en temporada alta realizar turnos rotativos, para desplazarse hacia su lugar de trabajo tenía dos opciones: utilizar un servicio privado de taxi colectivo que le acerque a su trabajo o la utilización de su vehículo particular, tal como lo reconoce en su demanda.

Por esta razón, a partir de octubre del año 2021 se aumentó el pago de asignación de movilización de $44.000 (cuarenta y cuatro mil pesos) a la suma de $70.606 (setenta mil seiscientos seis pesos), todo ello para para compensar el gasto de combustible, peajes y desgaste del vehículo. Este aumento de la asignación en octubre del año 2021 no tiene por finalidad eludir el pago de remuneraciones del trabajador, sino una cuestión objetiva, pues precisamente en el año 2021 existió el mayor aumento de costo de combustible en el país, elevándose estos en un 30% adicional en comparación al año 2020.

A causa de la mayor cantidad de trabajo en diciembre de 2021 se pagó a doña [Ursula] un bono especial por tal concepto y además los gastos de movilización adicional por cuanto efectivamente debió concurrir a trabajar durante la temporada alta, pero precisamente se compensaba la movilización adicional que debió incurrir al valor promedio de un servicio privado de traslado de personas, siendo tal asignación excepcional, así como también los bonos que recibió en aquel periodo.

Considerando todo lo anterior la asignación de movilización es un concepto determinante para lograr la asistencia a las labores -pues la planta se encuentra retirada de la zona urbana- y estratégica en aquellas funciones de carácter imprescindibles como es el caso de los operadores de frio, que es justamente el caso de las funciones que ejecutaba la demandante.

Señala que, si se observa la remuneración de diciembre de 2021 de la señora [Ursula], se aprecia que recibió un bono imponible que fue el resultado de la mayor carga laboral existente al inicio de temporada alta, y a la vez el pago de las horas extraordinarias que tuvo que laborar a causa del exceso de trabajo por la temporada alta. En la etapa procesal se podrá verificar que no es efectivo que tal exceso de trabajo fuera ilegal o no permitido o que existiera de manera continua como trata de establecerlo la demandante. De hecho se podrá observar que durante el mes de diciembre de 2021 comienzan a operar los turnos por inicio de temporada, los que se ajustan a lo establecido en el artículo 38 Nº3 del Código del Trabajo, que permite el trabajo durante domingos y festivos, con la obligación de entregar los descansos correspondientes de conformidad a ley.

Respecto al clima de inseguridad que señala la actora a causa del exceso de trabajo, refiere que ello no es efectivo, ya que la empresa cuenta con un departamento corporativo especializado en materia de riesgos laborales, quienes en conjunto con el Organismo Fiscalizador aplican todos los protocolos Minsal Obligatorios precisamente con la finalidad de cuidar a cada uno de los colaboradores sobre todos los riesgos existentes de acuerdo a cada función desempeñada.

Alega la improcedencia del pago de indemnización por años de servicio, indemnización por falta de aviso previo e incrementos legales de la indemnización por años de servicios solicitados, ya que desconoce la existencia de un despido indirecto ocurrido con fecha 02 de noviembre de 2022, encontrándose el despido alegado por la empleadora ajustado a derecho, debiendo por lo tanto rechazarse la acción de autos y denegar el pago de las

indemnizaciones y recargos legales solicitados por la contraparte, debido a lo establecido en el artículo 168 del Código del Trabajo.

Señala también la improcedencia del pago por diferencias de remuneración y movilización del periodo de febrero a octubre de 2022, solicitando tener por contestada demanda, acoger las excepciones alegadas, y en su defecto declarar que el despido Indirecto no cumple las exigencias del artículo 171 del Código del Trabajo, y calificarlo como renuncia voluntaria del trabajador, o acoger la demanda en forma parcial desechando el cobro de remuneraciones con eximición de costas por existir motivos plausibles para litigar.

Procede a evacuar el traslado de la **demanda especial de nulidad del Despido**, solicitando su total rechazo, con expresa condena en costas, indicando que se da por reproducido lo señalado en la primera parte de la defensa, pero ahora-desde la óptica de lo debido o pertinente del despido, a consecuencia del término del contrato.

Indica que no es efectivo que la demandante haya dejado de percibir el pago de sus remuneraciones y pago íntegro de sus cotizaciones previsionales, por lo que no se produce el efecto contemplado en el artículo 162 inciso 5º y siguientes del Código del Trabajo o que se haya utilizado una base de cálculo para el pago de sus cotizaciones previsionales inferior a la que correspondía. En la especie, se ha procedido al pago de todas las cotizaciones de la demandante, considerando como base de cálculo sus remuneraciones legítimamente acordadas, estas últimas, las que también fueron pagadas en forma íntegra.

**QUINTO: Del llamado a conciliación y su resultado**. Que en la respectiva audiencia preparatoria de fecha 30 de junio de 2023, se llamó a las partes a conciliación, proponiéndose bases de acuerdo por el tribunal, no arribando a arreglo, teniendo por frustrada la diligencia.

**SEXTO: De los hechos no controvertidos y los hechos a probar**: Que al no prosperar el llamado a conciliación entre las partes, en audiencia preparatoria de 30 de junio de 2023, se fijaron como **hechos no controvertidos** los siguientes:

1.- Que entre las partes existió relación laboral que se inició el día 1 de agosto de 2020, desempeñándose en dependencias de la empresa ubicada en Longitudinal Sur KM 200, Molina.

2.- Que la remuneración de la actora para efectos de lo dispuesto en el artículo 172 del Código del Trabajo ascendía a 782.161.-

Seguidamente el Tribunal recibió la causa a prueba y **determinó como aquellos hechos que tienen el carácter de ser sustanciales, pertinentes y controvertidos,** y que debían ser probados, los siguientes:

1.- Funciones específicas que realizaba la actora.

2.- Fecha de término de la relación laboral habida entre las partes.

3.- Existencia de indicios de vulneración del derecho a la igualdad y no discriminación de la actora, con ocasión del despido.

4.- En su caso, fundamentos y proporcionalidad de las medidas adoptadas por el demandado.

5.- Si la actora procedió a auto despedirse el 2 de noviembre de 2022. En su caso, cumplimiento de formalidades legales.

6.- Si el monto pagado como asignación de movilización, correspondía a remuneración.

7.- Si la actora trabajó horas extraordinarias por sobre el límite permitido.

8.- Si fueron otorgados a la trabajadora los días de descanso correspondientes.

9.- Si existía en la empresa un clima laboral de alta inseguridad.

10.- Si las cotizaciones previsionales de la actora durante el período laborado se encuentran íntegramente pagadas.

11.- Procedencia de las prestaciones demandadas. En su caso, montos a que ascienden.

12.- Si la actora reclamó de manera interna sobre la diferencia remuneratoria.

13.- En su caso, si la relación laboral entre las partes finalizó por la causal del artículo 160 N°3 del Código del Trabajo. Cumplimiento de formalidades y hechos que lo justifican.

14.- Alcances del finiquito suscrito el 17 de noviembre de 2022.

15.- Justificación del monto pagado como asignación de movilización.

**SEPTIMO: Prueba rendida por la parte demandante**. Que en la audiencia de juicio, la parte demandante de autos, rindió la siguiente prueba:

**I.- Documental**:

1.- A folio 24, Contrato de trabajo de la actora de fecha 08 de febrero de 2021, junto a anexos de fechas 21 de octubre 2021 y 01 de julio de 2021.

2.- A folio 25, Liquidaciones de remuneración de la actora por el período comprendido entre Octubre del 2020 a Septiembre de 2022.

3.- A folio 26, Certificado de cotizaciones emitido por AFP Modelo de fecha 28 de octubre de 2023.

4.- A folio 28, Tablas de turnos de operadores por el período comprendido entre Febrero a Junio de 2022.

5.- A folio 29, Ficha general de la actora extendida por el médico cirujano [Nilson].

6.- A folio 30, Contrato de trabajo de fecha 08 de febrero del 2021, acompañado de anexo contrato de fecha 01 de julio de 2022, referido a «bono de movilización» correspondientes a don [Zoilo].

7.- A folio 31, Liquidaciones de remuneración de don [Zoilo] por el período comprendido entre Julio a Septiembre del 2022.

8.- A folio 32, Contrato de trabajo de fecha 15 de marzo de 2019 junto a anexos de fechas 14 de abril de 2020, 08 de febrero de 2021, 21 de octubre de 2021, 01 de julio de 2022, de don [Eleuterio]

9.- A folio 33, Liquidaciones de remuneración de don [Eleuterio] actor por el período comprendido entre Enero a Diciembre de 2021, y de Enero a Octubre de 2022.

10.- A folio 34, Captura de imagen obtenida desde Google Maps, referente a la distancia aproximada existente entre el domicilio de don [Eleuterio] y el lugar en que prestaba servicios para la demandada.

11.- A folio 35, Captura de imagen obtenida desde Google Maps, referente a la distancia aproximada existente entre el domicilio de doña [Ursula] y el lugar en que prestaba servicios para la demandada.

12.- A folio 36, Carta de auto despido de la actora junto a constancia de su remisión a la Inspección del Trabajo, y dos (2) comprobantes de envió por correo certificado de la misma carta por Correos de Chile, todos de fecha 03 de noviembre de 2022.

13.- A folio 37, Copia de finiquito de la actora de fecha 04 de noviembre de 2022, con reserva de derechos.

**II.- Exhibición de documentos, solicitando la parte demandante, que la demandada exhiba los siguientes documentos bajo apercibimiento legal:**

1.- A folio 88, Liquidaciones de remuneración de la actora, extendidas por el período comprendido entre Agosto de 2020 hasta Octubre de 2022, ambos meses inclusive. Lo tiene por cumplido.

2.- A folio 91, Contrato de trabajo de fecha 08 de febrero del 2021, acompañado de anexo contrato de fecha 01 de julio de 2022, referido a «bono de movilización» correspondientes a don [Zoilo], Rut NUM002. Lo tiene por cumplido.

3.- A folio 90, Liquidaciones de remuneración del trabajador don [Zoilo] Rut NUM002, por el período comprendido entre el 1 de agosto de 2020 y el 31 de octubre de 2022. Lo tiene por cumplido.

4.- A folio 89, Contrato de trabajo de fecha 15 de marzo 2019, junto a anexos de fechas 14 de abril de 2020, 08 de febrero de 2021, 21 de octubre de 2021, 01 de julio de 2022 del ex trabajador don [Eleuterio], Rut NUM003. Lo tiene por cumplido.

5.- A folio 92, Liquidaciones de remuneración del ex trabajador don [Eleuterio], Rut NUM003, por el período comprendido entre el 1 de agosto de 2020 y el 31 de octubre de 2022. Lo tiene por cumplido.

6.- En custodia N°NUM004 (en formato pendrive), Libro de remuneraciones de la empresa por el período comprendido entre 1 de agosto de 2020 al 31 de octubre de 2022. Lo tiene por cumplido.

**III.- Confesional de la parte demandante, consistente en la declaración de don [Blas], RUN NUM005, previa exhibición de mandato.**

Indica que la planta en el Km 200 lleva funcionando 5 años. [Ursula] llegó a trabajar en el año 2020, casi terminando el primer año de estar en ese lugar. Llegó antes de la pandemia como operador sala de máquina. En ese momento, eran tres operadores más el encargado de la sala de máquina, por lo tanto son 4 en esa área. El cargo de ella es operador sala de máquina. Además era don [Eleuterio] y don [Zoilo], era [Eleuterio] y no recuerda apellido de don [Zoilo], cree que era [Gandolfo]. La jornada de trabajo de estas tres personas era de turnos rotativos. Cada turno es de 9 horas diarias más dos horas extraordinarias, trabajaban en sistema de 5x2 o 4x2. 5 de trabajo por dos de descanso. Podía ser turno de día o de noche. El valor diario es igual independiente del turno de día o noche, no hay diferencia remuneratoria. Las dos horas extras son independientes de si era de día o de noche, lo mismo que la extensión. Esas horas extraordinarias estaban pactadas en el contrato. Se le exhibe contrato de trabajo de doña [Ursula]. Señala que puede ser que en la actualización de contrato que se le exhibe no esté, pero en el contrato original si está. Respecto de don [Eleuterio] y don [Zoilo] aquello también consta en el contrato. Que él sepa, el pacto de horas extraordinarias de los tres trabajadores solo está en el contrato. Se le exhibe el documento N°9 de la demandante, que corresponde al contrato de trabajo de [Eleuterio]. En ese contrato que se le exhibe no está el pacto de horas extraordinarias. Las dos horas extras que trabajaba aparecen en su contrato de trabajo, que no es el documento que se le exhibió, que es una actualización. La labor de operador de sala de máquina, no hay una diferencia entre los tres trabajadores con ese cargo, todos tienen la

misma función. Durante la relación laboral, los bonos o cualquier concepto remuneratorio, se conversaba con él, que es el administrador de la planta, cualquier cosa que ellos necesitaran se conversaba con él y él elevaba el tema a la gerencia. No es que no fuera decisión suya, pero se conversaba con gerencia. Directamente él no podía decidir un aumento de sueldo. La gerencia le preguntaba el desempeño del trabajador, el compromiso del mismo. El evaluaba a los trabajadores para determinar su desempeño. La gerencia y él decidían un aumento de sueldo. El no decidía solo, se consultaba con la gerencia.

**IV.- Testimonial, consistente en las declaraciones de**:

1.- [Eleuterio], dependiente, Run NºNUM003, domiciliado en DIRECCION002, DIRECCION001.

**A la demandante** le indica que conoce a [Ursula]. Fueron compañeros de trabajo en Servifrío en Lontué, luego en San Clemente y ahora en la empresa nueva de los chinos. La central frutícola Lontué la conoce porque trabajó ahí como cuatro años. Fue como 2019 a 2022 o 2023 por ahí. [Ursula] también trabajó ahí, en sala de máquinas. El testigo es técnico en refrigeración y trabaja de operador de sala de máquinas. Era la misma función. Eran colegas. Esa función la realizaban tres personas más el jefe de área. Eran [Ursula], [Zoilo], él y el encargado que era don [Ciro]. Ya no están en esa empresa ahora. [Ursula] entro a esa empresa unos seis meses después que él. La relación de [Ursula] con su jefatura era distinta por ser mujer, siempre sintió que la miraban en menos. Cuando hacían un trabajo y dejaban el desorden, decían “entra la [Ursula] en la noche, dejemos que ella ordene, porque es mujer”. Había un jefe que era bien discriminador, que era el que ve todas las plantas, don [Rociel], él siempre tenía un trato distinto con ella, él decía “es mujer, tiene que hacer esto…” o esto es trabajo de hombres. Al testigo le molestaba, ya que él tiene mamá, mujer e hija, así que se sentía incómodo ante eso. Estas expresiones eran generales, este hombre venía todas las semanas y ahí lo hacía, cuando él estaba se sentía la diferencia. Los trabajos de aseo y de ordenar se lo dejaban a la señorita [Ursula]. Los turnos eran semanales, así que ahí ocurría. Generalmente cuando ella estaba en turno ocurría eso. El testigo no tenía el mismo turno con [Ursula], pero se topaban en los cambios de turno y ahí se notaba que ella se sentía mal con ese tema, lo que percibía en su cara. Otros colegas también decían lo de los malos tratos. Lo de los malos tratos terminan solo cuando la señorita [Ursula] se va de la empresa, siempre fue lo mismo. Entiende que a la jefatura (jefe de planta, don [Blas]) si se le dijo del tema, pero la respuesta era “no lo pesquí, si sabes cómo es”. Se lo dijo la

misma señorita [Ursula]. Cuando esto comienza no se veía muy afectada, ya que no era recurrente, pero ya se volvió monótono, constante, pero después se le notaba en el ánimo, no quería volver en el trabajo, supo que lloró en el trabajo por el tema, la veía súper afectada. Había diferencias en el pago de sueldos, notorias, sobre todo en el pago de los bonos, que no los incluían en la remuneración. Ellos siempre fueron abiertos en sus remuneraciones, que las conversaban. Para los hombres era mayor, ganaban más sueldo que ella. No había un motivo. Cree que era porque eran hombres. Por ejemplo, en los bonos de locomoción, él ganaba casi el doble que ella. Lo otro que recuerda que a [Zoilo] que entró después que ella, teniendo mas antigüedad, entro ganando más que ella. Entre [Zoilo] y ella no había diferencias en cuanto a función, era la misma. Los bonos de locomoción dependían de la fecha. Los meses de diciembre que es duro en la zona por la cereza, él trabajaba de lunes a sábado y el domingo no, pero la empresa se lo compensaba igual como bono de locomoción, imagina que se hacía así por políticas de la empresa. Por ejemplo, si trabajaban el día domingo, se pagaba lunes o martes siguiente, generalmente a través de depósito. En la liquidación se mencionaban los bonos, en diciembre su liquidación tiene como 5 o 6 bonos, porque trabajó todos los domingos y feriados, trabajó de corrido prácticamente. Ese mes solo tuvo un día libre. Se le exhibe liquidación de remuneración de diciembre 2021 (documento N°10 de folio 33) es del mes de diciembre que estaba comentando recién. Dice que corresponde a una liquidación suya. En los haberes, aparece el bono de locomoción fijo que él tenía que es de 116 mil y fracción, que es más alto que el de [Ursula] y después aparecen bonos de movilización que eran los días de descanso y que iban a trabajar y que los pagaban por fuera. Aparecen 5 bonos que corresponden a los días domingo y festivos que tuvo que ir a trabajar. Ese bono los percibía la mayoría de la gente que iba a trabajar a la empresa. A la mayoría de los que iba a trabajar los días libre. Se le exhibe liquidación diciembre 2021 de [Ursula] (folio 25) Lo reconoce, es una liquidación de la empresa, de [Ursula], de diciembre de 2021. Ella recibe un bono de locomoción de 70 mil pesos. Hay una brecha y tiene 2 bonos de locomoción entiende por el mismo tema, también aparecen de 50 mil, así que deberían ser los mismos, deberían equivaler a dos días de descanso. [Ursula] trabajó menos días porque era otro turno. Ese mes de diciembre 2021, el testigo trabajó de corrido todo el mes, en caso de [Ursula] también trabajó semanas corridas. Con el tema de los bonos que dieron, se trabajaba semanas corridas, de lunes a domingo, en el mes de diciembre que es el mes más fuerte por el tema de la cereza. Recuerda también que esos bonos no los declaraban, no se imponían.

Recuerda además que a [Ursula] la empezó a sobrepasar el tema del abuso, el tema de las remuneraciones, que eran más bajas que ellos, siendo las mismas funciones. También llego un colega a la misma sección, mismas funciones y llegó ganando más y no tenía ninguna experiencia y eso rebaso el vaso, la vio afectada porque se notaba la diferencia. Eso tiene que haber sido un par de meses antes, esa persona se llama [Orion], no recuerda apellido. Cree que ella hizo un auto-despido. En esa carta indicó la discriminación que ella sentía. Generalmente uno por cuidar el trabajo no se dice nada. El tema de los sueldos. Creo que eso fue lo que más influyó en retirarse de la empresa.

**A la demandada** le señala que la Central frutícola Lontué o San Clemente es lo mismo, trabajó en sala de máquinas, se veía todo lo de cámaras de frio donde se guarda la fruta, manejaba las maquinas donde se produce frio para la cámara donde se guardan las frutas. En época de temporada baja se realiza mantención a las maquinarias. Eran tres personas y una jefatura y al final eran cuatro y el jefe. El testigo se va como cuatro meses después de que llega esta otra persona ([Orion]). El testigo termina su relación laboral el mismo día que [Ursula]. Él se fue porque se estaban cometiendo injusticias, ya que les estaban imponiendo los bonos y además les dieron un dato ahí mismo en la empresa para otro trabajo. Él se autodespidió. No recuerda su jornada laboral. Se le exhibe su contrato de trabajo de folio 58. Reconoce su firma. En la cláusula tercera aparecen los turnos rotativos de 45 horas semanales y remite al reglamento interno. No sabe por qué no se establece en el contrato que tiene un horario de lunes a viernes o de lunes a domingo. Sabe que tenía que trabajar los domingos porque la empresa les pedía trabajar por el tema de la cereza, que es un tema fuerte en la zona y se necesita procesar rápido. Sala de máquinas trabaja 24/7 en turnos rotativos. Eran 5 turnos de día y 3 días libre, 5 turnos de noche y 3 días libres. El testigo estaba solo en turnos de día. Él trabajada de lunes a sábado y le correspondía el domingo libre. En los turnos rotativos estaban incluidos los domingos. En los turnos se contemplaban los domingos cuando correspondían. Su domicilio está en DIRECCION002 en DIRECCION001. Entre su domicilio y la planta hay NUM009 km la vuelta completa. Se trasladaba en vehículo particular. El ganaba lo mismo en movilización que [Ursula] y [Zoilo], pero fue a pedir aumento de sueldo y le dijeron que no pero que le iban a aumentar el bono de movilización, no recuerda si fue uno dos años antes de su auto despido. Ubica donde vive [Ursula]. Quizás ella se trasladaba unos dos km menos. Se le exhibe documental N°25 que es un mapa de Google Maps. Haciendo el recorrido que se plantea ahí, hay una distancia menor unos 4 km en el domicilio de [Ursula].

[Ursula] en algún momento le comenta que va a poner término a su contrato. Ahora son compañeros de trabajo en los chinos; en Yemete. Tiene que haber sido poco después que se hicieron los auto-despidos. Empezaron a trabajar el 2 de noviembre de 2022 en Yemete. No recuerda si fueron a firmar el finiquito con Central Frutícola Lontué. El testigo demandó a la empresa por el tema que comentó denante. Esa demanda terminó. Se llegó a acuerdo con la empresa.

2.- [Zoilo], dependiente, Run Nº NUM002, domiciliado en DIRECCION003 DIRECCION004.

**A la demandante** le indica que conoce a [Ursula]. Trabaron juntos en San Clemente como dos años y medio, como de 2020 o 2019 hacia adelante. Fue como hasta octubre de 2022. [Ursula] era operador de sala de máquina, el testigo hacia la misma labor. En esa sección trabajan tres personas, [Ursula], [Eleuterio] y el testigo. Era [Eleuterio]. La función de ellos era mantención de frio de las cámaras, mantención de máquinas, trabajo eléctrico, mecánico, monitoreo cámaras de refrigeración. El testigo estuvo una temporada, se fue, luego entra [Ursula] y después vuelve el testigo. Cuando él vuelve a la empresa, estaba [Ursula] y [Eleuterio]. Respecto al trato que recibía [Ursula] de sus jefaturas, refiere que no trabajaban siempre juntos. De parte de ciertas personas había bromas y esas bromas se fueron repitiendo, bromas como que debería estar en la oficina haciendo aseo y no estar metida en las maquinas, que debería tomar el escobillón, que no debería estar en medio de los hombres. No había más mujeres ahí. Esas frases las decía una persona en particular, era de apellido [Tecka], en ese tiempo era el encargado de la sección de la sala de máquinas, jerárquicamente estaba sobre ellos. No sabría decir la frecuencia con que ocurría esto, podrá haber sido una o dos veces al mes, aunque no era muy recurrente que esta persona estuviera en la planta. Su jornada y de [Ursula] era por turno. Eran turnos traslapados, ella le entregaba el turno o él le entregaba el turno. Se encontraban en el cambio de turno o en temporada baja, en que era más mantención, ahí trabajaban todos juntos, en que era de lunes a viernes. [Eleuterio] tenía los mismos turnos que ellos. Los turnos eran de 12 horas, 5 días trabajados por 3 libres. Los dichos del señor [Rociel] hacían que [Ursula] se bajoneara, se retirara o se fuera al baño, se sentía mal en el momento. En su remuneración había bonos de movilización, que era un monto por el acercamiento a la empresa, ya que tenían que llegar por sus medios y también cuando iban a trabajar en sus días libres ahí también pagaban un bono, que salía como bono de movilización o de alimentación, salía como un bono adicional al sueldo. Era cuando uno trabajaba día libre o día feriado, no sabe por qué salía como bono. Él sabe que se pagaba así cuando trabajaban

en días libres o feriados, pero no sabe a cuántas personas se les pagaba así. En la sección se consultaban los sueldos y era distinto lo que ganaban. No era tanta la diferencia, pero si había diferencia. No recuerda muy bien quién recibía menos. No recuerda si la empresa pagaba cotizaciones por los bonos que pagaban por los días libres. [Ursula] se sentía vulnerada en la empresa por lo que le comentó. Después les dijo que era por la discriminación. Fue porque no era valorada a pesar de que hacia el mismo trabajo que todos. Era por el trato. En principio no supo por qué termino su contrato y después cuando empezaron a trabajar juntos de nuevo supo que ella lo finalizó.

**A la demandada** le indica que trabaja actualmente en San Clemente. El renunció antes que [Ursula] de la planta. Se tiene que haber ido como un mes antes. Actualmente trabaja como operador de grúa horquilla en San Clemente. Son muy distintas las funciones a las que hacía antes. Al principio no sabía cuánto ganaba don [Eleuterio] y [Ursula]. El señor [Rociel] es de la empresa pero externa a la planta. Antes de que se fuera de la empresa la última vez que vio al señor [Rociel] fue en septiembre 2022. El señor [Rociel] no era jefatura directa de él ni de [Ursula]. El sistema de turno incluía los días domingos, eso estaba en un anexo de su contrato de trabajo. Y era así porque se iban corriendo los días de trabajo. No había un turno fijo semanal. No está seguro de si se hacían evaluaciones al desempeño. No sabe si él fue evaluado alguna vez. [Rociel], como era el más antiguo, siempre ganaba más. En un principio [Ursula] ganaba más que él y después él gana más que [Ursula], pero no sabe por qué. El firmó un anexo en el cual se le aumenta el sueldo, que fue como un año antes de que se retirara de la empresa. El hizo un trabajo especial para la empresa, que fue ir de apoyo en la planta de Angol por el tema de pandemia. Fue aproximadamente 15 días. Fue una negociación. Ahí su remuneración pasa la de [Ursula], pero no la de [Eleuterio]. La empresa tenía buses de traslado, pero como ellos trabajaban por turnos, no coincidían los turnos, por eso se les pagaban bonos de movilización, eso salía en las liquidaciones, pero no recuerda si estaba en el contrato.

3.- [Gladys], dependiente, Run NºNUM006, domiciliada en DIRECCION005, DIRECCION001.

**A la demandante** le indica que conoce a [Ursula], es su hija. Ella está trabajando en Yemete. Antes estuvo en San Clemente. En San Clemente estuvo desde 2019 hasta hace un año atrás más o menos. Ella trabajaba en sala de máquinas, específicamente era un trabajo de hombres. La responsabilidad que tenía ella no lo sabe. En esa función había más personas, eran hombres. Estaba [Eleuterio], [Zoilo] y otras que ya no están. Cuando llega

[Ursula], estaba [Eleuterio] y [Zoilo]. Sabe dónde de esta la planta. Fue a dejar a su hija y algunas veces hizo trabajos para la empresa, algunos días fue sábado o domingo, por ejemplo, si iba sábado o domingo le pagaban martes o miércoles en efectivo. La relación de [Ursula] con sus jefaturas fue discriminatoria. Se lo comentaron muchas veces, no solo ella. Por ejemplo si el grupo estaba descansando, le decían que ella tenía que ir a barrer, porque el trabajo que ella hacía era de hombre y ella tenía que ir a barrer. Esto era frecuente, una vez a la semana. Lo tiraban como chiste, pero de chiste no tenía nada. Sabe la frecuencia por lo que ella le comentaba. No sabe el nombre, pero era su jefe directo. [Ursula] reaccionaba pésimo a esto, al punto de llorar, como era frecuente. Una broma pasa, pero cuando es frecuente, a cualquier persona le afecta. [Ursula] siempre estaba más bajo en sueldo que los demás. Muchas veces los chiquillos se lo comentaron y además vio las liquidaciones de [Eleuterio] y [Zoilo]. Se juntaron y lo conversaron y ahí las vio. Hablaban de por qué ganaba menos si hacían lo mismo. Esa conversación fue 2022 y fue cuando fueron a buscar una herramienta a la casa y ella estaba ahí. El mes de diciembre es temporada alta en esa empresa. Ahí procesan la cereza. Ahí [Ursula] trabajaba de lunes a domingo, no tenía descanso. Trabajó todo el mes de diciembre continuo. Lo sabe porque ella estaba en la misma casa, ya que cuidaba a su nieto, hijo de [Ursula]. [Ursula] trabajaba 12 horas, por turnos. No recuerda cómo eran los turnos. Fuera de temporada si tenía descanso, pero en temporada no tenía descanso. Cuando trabajaba sin descanso, se le pagaba como bono de locomoción. [Ursula] se lo comentaba. Además había diferencias entre [Ursula] y sus compañeros [Eleuterio] y [Zoilo]. Lo anterior lo sabe porque iban a la casa a ver a [Ursula] por el estado en el que se encontraba y ahí lo comentaban. [Ursula] dejo de trabajar en la empresa por todos estos temas de que a ella la discriminaban. Llego un punto en que tuvo que cambiarse de trabajo. Lo sabe porque vive el día a día con ella, sabe que emocionalmente estaba muy mal. Se autodespidió. No conoce el documento.

**A la demandada** le señala que conoció las liquidaciones de sueldo de todos en la casa de [Ursula], cuando la iban a ver. Tenían las liquidaciones en su teléfono. La primera muy notoria fue en diciembre de 2021 y no recuerda si en 2020. Sabe del auto despido porque ella se lo comentó. No recuerda haber recibido una carta en diciembre. [Ursula] ahora trabaja en Yemete hace como un año.

**V.- Otros medios de prueba.**

Se traiga a la vista la causa a Rit O-5-2023, tramitada ante el tribunal, caratulada «[Eleuterio] con Central Frutícola Lontué SpA».

**OCTAVO: Prueba rendida por la parte demandada**. Que en la audiencia de juicio, la parte demandada de autos incorpora la siguiente prueba:

**I.- Documental**:

1.- A folio 45, Contrato de trabajo (actualización) de fecha 08 de febrero de 2021, para desempeñar las funciones de operador sala de máquina. Remuneración $490.016, más gratificación con tope legal y pago de asignación de movilización por la suma de $44.000 (cuarenta y cuatro mil pesos). En la cláusula Cuarta se establecen sus obligaciones de carácter esencial.

2.- A folio 46, Anexo de contrato de trabajo de fecha 21 de octubre de 2021, que establece que a partir del mes de octubre de 2021 se cancelará una asignación de movilización por la suma de $70.606 pesos.

3.- A folio 47, Anexo de contrato de trabajo de fecha 01 de julio de 2022 entre las partes, donde se establece que a contar del mes de junio de 2022, el modifica el sueldo base del trabajador quedando este en la suma de $549.692.

4.- A folio 48, Formulario derecho a saber, de fecha 19 de abril de 2021 y de fecha 11 de agosto de 2020, sobre riesgos laborales, firmado por doña [Ursula].

5.- A folio 49, Registro de entrega de Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad, de fecha 01 de agosto de 2020, firmado declarando conocer su contenido y haberlo recibido, firmado por doña [Ursula].

6.- A folio 50, Registro de Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad de la empresa, vigente a la época de contratación, y registro de entrega de éste ACHS, Seremi de Salud e Inspección del Trabajo.

7.- A folio 51, Carta de aviso de término de doña [Ursula], de fecha 04 de noviembre de 2022, por la causal del artículo 160 Nº3 del Código del Trabajo. Comprobante de carta de aviso para terminación del contrato de trabajo con fecha 04 de noviembre de 2022, comunicada a la Dirección del Trabajo respecto del despido de la actora a contar del día 04 de noviembre de 2022, por la causal del artículo 160 Nº3 del Código del Trabajo y Formulario de envíos registrados a través de correos de Chile envío NUM007, de fecha 04 de noviembre de 2022, remitida a la actora a la dirección ubicada en DIRECCION000 de DIRECCION001.

8.- A folio 52, Finiquito de contrato de trabajo de fecha 04 de noviembre de 2023, por la causal del artículo 160 Nº3 del Código del Trabajo, ratificada por la partes el día 17 de noviembre de 2022 ante el Oficial del Registro Civil de Lontué.

9.- A folio 53, Set de liquidaciones de sueldo desde el mes de agosto de 2020 a noviembre de 2022, en el mes de septiembre y octubre de 2022 existen dos reliquidaciones por diferencia de días, todos firmados por la demandante.

10.- A folio 54, Registro de asistencia de doña [Ursula] desde 01 de agosto de 2020.

11.- A folio 55, Seguimiento en línea de correos de Chile respecto al envío Nº NUM008, donde consta que con fecha 29 de diciembre de 2022 es entregada a doña [Gladys], RUT NUM006, madre de doña [Ursula]. Obtenido de DIRECCION006

12.- A folio 56, Certificado de nacimiento de doña [Ursula].

13.- A folio 57, Certificado de pago de cotizaciones previsionales de don [Eleuterio].

14.- A folio 58, Contrato de trabajo de don [Eleuterio], de fecha 15 de septiembre 2019. Entre Central Frutícola Lontué con [Eleuterio], lugar de empleo longitudinal sur km 200 Lontué, cargo a desempeñar operador sala de máquinas. Fecha inicio de funciones 01 de marzo de 2019. Firma de ambas partes

15.- A folio 59, Contrato de trabajo de don [Zoilo] de fecha 10 de agosto de 2020.

16.- A folio 60, Registro de asistencia de don [Zoilo] de fecha mayo de 2021.

17.- A folio 61, Certificado de pago de cotizaciones previsionales del mes de mayo de 2021 de don [Zoilo] por parte de Central Frutícola San Clemente, RUT 76.031.594-K.

18.- A folio 62, Registro de Peaje Lateral Lontué Oriente´ - Google My Maps.https://www.google.com/maps/d/embed?mid=1U81BVh9cccsap2BHGEkg_mjMhx0&msa=0&ie=UTF8&ll=35.049155%2C71.279994&spn=0%2C0&t=h&t=h&iwloc=0004ec9497b6c9f93137c&iwloc=A&output=embed&z=17&layer=tc&view=text&mrt=all

19.- A folio 63, Registro Peaje Lateral Lontué Poniente. - Google My Maps.https://www.google.com/maps/d/embed?mid=18ruD7LZmd4xEZAP30o3qhcCOkVw&msa=0&ie=UTF8&t=h&t=h&iwloc=0004ec949129e414ea902&iwloc=A&ll=35.049155%2C71.279994&spn=0%2C0&output=embed&z=17&layer=tc&view=text&mrt=all

20.- A folio 64, Peaje Lateral Molina Poniente. - Google My Maps. https://www.google.com/maps/d/embed?mid=1bTbGUAQDegRJBjJRh_1R7cKZ7A&msa=0&ie=UTF8&ll=35.093121000000004%2C71.318092&spn=0%2C0&t=h&output=embed&z=17

21.- A folio 65, Página Centro Latinoamericano de Políticas Económicas y Sociales Centro UC Clapes, respecto de opinión experta sobre alza de combustible en 2021, página web https://clapesuc.cl/en-losmedios/bencinas-llegan-a-1028-y-expertos-advierten-que-nivel-se-mantendria-el-proximo-ano23dediciembre2021. Lleva inserta página El mercurio- Cuerpo B, página 1 de fecha 23 de diciembre de 2021.

22.- A folio 66, Peajes tarifas 2021/RUTA 5 Sur Santiago- Talca, emitido por La Dirección General Concesiones. Gobierno de Chile. https://concesiones.mop.gob.cl/peajesporticos/Documents/2021/Ruta5/MOPDC-Tarifas-2021-RUTA5-SANTIAGO-TALCA.pdf

23.- A folio 67, Ruta que establece la distancia de 4.1 kilómetros entre DIRECCION002 de DIRECCION001 y el domicilio de doña [Ursula]. DIRECCION007

24.- A folio 39, Registro diario financiero de fecha 19 de octubre de 2021 sobre aumento costo de bencina año 2021 https://www.df.cl/economia-y-politica/macro/precios-de-los-combustibles-continuaranpresionando-al-alza-la-inflacion

25.- A folio 41, Registro de evaluación de desempeño operador sala de máquina de don [Zoilo], doña [Ursula] y don [Eleuterio], de fecha enero de 2022.

26.- A folio 42, Registro de evaluación de desempeño operador sala de máquina de doña [Ursula], de fecha enero de 2022.

27.- A folio 43, Registro de evaluación de desempeño operador sala de máquina de don [Eleuterio], de fecha enero de 2022.

**II. Oficios:**

1.- A folio 74, Oficio de AFP MODELO, remitiendo certificado de cotizaciones previsionales actualizado que contenga el rut de él o los empleadores de [Ursula] , RUT NUM000.

2.- A folio 79, Oficio de la Inspección del Trabajo de la Comuna de DIRECCION001, informando: A) Si la empresa Yemete Fruit Service Spa, RUT 77.662.447-2, ha informado sobre la contratación de doña [Ursula], RUT NUM000 y en caso de ser afirmativo, fecha de inicio de la relación laboral y copia del contrato de trabajo. B) Si doña [Ursula], RUT NUM000, ha formulado denuncia o reclamación en contra de la empresa Central Frutícola Lontué Spa, RUT 76.957.647-9, desde 01 de agosto de 2020 al 04 de noviembre de 2022.

**EN CUANTO A LA DEMANDA PRINCIPAL DE TUTELA POR VULNERACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES**

**De las cuestiones previas:**

**En cuanto a la excepción de falta de requisito de admisibilidad del artículo 490 y 446 N°4 del Código del Trabajo:**

**NOVENO**: Que la demandada sustenta esta excepción en que los hechos en que se funda la acción y los documentos que se acompañaron a la demanda, no cumplen con ambos artículos, ya que no se acompañan todos los antecedentes en que se sustenta la supuesta vulneración alegada, dejando a su parte en indefensión y vulnerándose el principio de buena fe procesal. Los argumentos completos de esta alegación se encuentran en el considerando tercero.

**DÉCIMO:** Que la demandante, al evacuar su traslado, solicita su rechazo, con costas. Indica que la doctrina y jurisprudencia han señalado de forma reiterada que el artículo 490 del Código del Trabajo no establecen un requisito de procesabilidad para la acción. Sino que el deber de acompañar documentos dice relación con la eventual solicitud de medidas cautelares y ello es así, ya que no hay una alteración en la valoración de la prueba, ya que ésta se hace al dictar la sentencia, luego de su incorporación en audiencia de juicio, no como en un procedimiento monitorio. Si se exigiera esto, se dejaría al trabajador en desigualdad de condiciones, ya que se le exigiría acompañar toda su prueba en la demanda, mientras que la empresa va a esperar a ofrecer su prueba en audiencia preparatoria. Además, no hay ninguna sanción procesal en esta norma. Por lo tanto, la exigencia de acompañar antecedentes fundantes es una norma que ya no tiene sustento. Finalmente, expone que precluyó el derecho de la demandada de reclamar de lo anterior, ya que no reclamó de ello dentro de tercero día de notificada de la demanda, no deduciendo ningún tipo de recurso.

**UNDECIMO:** Que nuestra E. Corte Suprema ha resuelto en sede de unificación, en sentencia de 13 de junio de 2016, en causa Rol N°12362-2015, relativo a la correcta interpretación que se le debe dar al artículo 490 del Código del Trabajo, lo siguiente: ***4°*** *Que, en consecuencia, atendido el tenor literal de la disposición en análisis, si el sentenciador de base advierte que la denuncia no contempla una precisa y detallada exposición de los hechos que configurarían la vulneración de derechos fundamentales, corresponde que ordene que se dé cumplimiento a lo que dispone el inciso 2° del artículo 490, fijando el plazo fatal de cinco días. Asimismo, como una acepción de la palabra "antecedente", según el Diccionario de la Lengua Española, es "acción, dicho o circunstancia anterior que sirve para juzgar hechos posteriores", por lo tanto, la expresión "antecedentes" es sinónimo de referencias, datos y condiciones, y no del documento material que los contiene, esto es, del medio probatorio*

*propiamente tal, se debe inferir que la frase que la Ley N° 20.260 introdujo al inciso en comento solo tuvo por finalidad reforzar la idea que contiene su apartado 1°, en el sentido que la denuncia debe bastarse a sí misma y ser clara y precisa. En todo caso, como dicha norma no señala un apercibimiento, tampoco una sanción en el caso que el denunciante incumpla el mandato judicial, no corresponde que la denuncia sea declarada inadmisible o se la desestime desde ya, menos que se la rechace una vez tramitado el juicio íntegramente. Para ello, habría sido necesario que el legislador lo hubiera señalado expresamente, v.gr., como lo hizo tratándose del artículo 54-1 de la Ley N° 19.068 (sic), en la medida que señala que si en el control de admisibilidad se advierte que la demanda no cumple los requisitos formales que establece el artículo 57, el tribunal debe ordenar que se subsanen sus defectos en el plazo que fije, bajo sanción de tenerla por no presentada*";

En virtud de lo anterior y haciendo un análisis de la demanda que se ha deducido en autos, lo cierto es que se encuentra debidamente detallada, señalando cuáles son los períodos que ella utiliza como comparativos y qué trabajadores son respecto de quiénes realiza la comparación en materia de remuneración, explicando el contexto en que se produce su auto despido y que en dicha instancia no es necesario que se acompañen todos los documentos propiamente tal, como lo ha resuelto la E. Corte Suprema, es que se va a proceder a rechazar esta excepción, máxime teniendo en consideración que la demandada pudo efectuar su defensa también en detalle respecto de cada una de las acciones deducidas en estos autos.

**En cuanto a la alegación de que la denuncia por vulneración de derechos con ocasión del despido debe referirse justamente a hechos ocurridos en esa instancia y no en otra:**

**DUODÉCIMO:** Que la demandada aduce a que si bien la demanda por vulneración de derechos fundamentales se presenta con ocasión del auto despido (que además su parte cuestiona), lo cierto es que en el texto de la demanda se refiere a hechos ocurridos durante la relación laboral, lo que no corresponde. Los argumentos completos de esta alegación están en el considerando tercero de esta sentencia.

**DÉCIMO TERCERO:** Que la actora, al evacuar su traslado, indica que aquello no tiene sustento, ya que el trato discriminatorio es el fundamento del auto despido y para explicar el auto despido es que se hace alusión a lo que ha ocurrido durante la relación laboral. Esto siempre ha generado discusión, pero la jurisprudencia se ha inclinado en que cuando se alega un auto despido, la

vulneración se entiende que se ha producido con ocasión de ese auto despido y no durante la relación laboral.

**DÉCIMO CUARTO:** Que, para efectos de resolver, se va a indicar de manera somera que efectivamente la acción deducida dice relación con una vulneración de derechos fundamentales con ocasión de un auto despido que se fundamenta en el trato discriminatorio del que fue objeto. Ahora, si bien se alega que este trato discriminatorio comenzó durante la relación laboral (lo que por lo demás es de toda lógica considerando que se alega principalmente una diferencia en las remuneraciones), aquella se mantuvo hasta la fecha del auto despido, tratándose de una conducta continuada que habilita a este tribunal a conocerla con ocasión de su acción por auto despido, por lo que se va a proceder al rechazo de esta alegación.

**En cuanto a que la denuncia no cumple con los requisitos de procesabilidad del artículo 62 bis del Código del Trabajo**

**DÉCIMO QUINTO:** Que se indica por la demandada que la actora no cumplió con el reclamo interno dentro de la empresa, lo que debió hacerse de manera previa a interponer esta acción, como lo exige el artículo 62 bis del Código del Trabajo.

**DÉCIMO SEXTO:** Que, la actora, al evacuar su traslado, expone que lo que se alega en este proceso es un derecho en que la ley no establece un requisito previo de procesabilidad. La actora no está obligada a soportar el trato discriminatorio, debiendo primero que se investigue, luego que se resuelva y finalmente qué es lo que va a hacer y todo al interior de la empresa, máxime cuando la empresa no da suficiente garantía de objetividad. Para ello, la actora recurre ante un tribunal de la república para analizarlo y resolverlo.

**DÉCIMO SÉPTIMO:** Que para resolver, se debe tener en consideración que ciertamente la actora no sustenta su acción en una infracción a lo dispuesto en el artículo 62 bis del Código del Trabajo (a pesar de que aquella norma contempla efectivamente el principio de igualdad de remuneraciones), sino que lo hace en el artículo 2 del Código del Trabajo. En segundo lugar, por la forma en que está redactada la norma del artículo 62 bis ya indicado, lo cierto es que, para efectuar el reclamo previo ante la empresa, se requiere contar con relación laboral vigente, lo que, en el caso de autos, no ocurre, por lo que la única posibilidad que tenía la demandante era recurrir de manera directa ante un tribunal de justicia. En atención a lo anterior, se va a rechazar esta alegación.

**En cuanto a que no cumple con el requisito del artículo 41 inciso primero del Código del Trabajo:**

**DÉCIMO OCTAVO:** Que la demandada señala que la diferencia remuneratoria que se reclama en esta causa no constituye remuneración de acuerdo al artículo 41 del Código del Trabajo, ya que se refiere, en parte, a una asignación de movilización.

**DÉCIMO NOVENO:** Que, la demandante indica que eso es un tema de fondo y entiende que la interpretación correcta es que debe entenderse que es una remuneración encubierta. Siendo así, debe estimarse que hay una discriminación.

**VIGÉSIMO:** Que, para resolver, solo se dirá que lo alegado por la demandada es un tema de fondo que debe ser dilucidado al momento de valorar la prueba y pronunciarse sobre las alegaciones y fundamentos de cada una de las partes, por lo que, en esta instancia, esta defensa será rechazada.

**En cuanto al fondo:**

**VIGÉSIMO PRIMERO: Hechos y circunstancias que se estiman acreditados, y razonamiento que conduce a ello**. Que, tras la rendición de la prueba mencionada, se efectuaron las observaciones a la prueba por las partes, quedando la causa en estado de dictarse sentencia.

Siendo así, se exige al sentenciador, la enunciación y el análisis de la prueba, los hechos que estima probados y el razonamiento que conduce a ello, por tal razón se hace necesario expresar los fundamentos fácticos y jurídicos por los cuales se resuelve la controversia.

Así entonces y una vez analizada la prueba rendida en la audiencia de juicio conforme a las reglas de la sana crítica, esto es, sin contradecir las reglas de la lógica, de experiencia, científicas y técnicas por las que se le asigna valor o se la desestima, tomando en consideración en este caso la gravedad, concordancia y conexión de las pruebas que se utilizan, acorde al artículo 456 del Código del Trabajo, se acreditó lo siguiente:

**1.- Que la actora, doña [Ursula], trabajó para la demandada desde el 1 de agosto de 2020, en virtud de un contrato de carácter indefinido, desempeñándose como operador sala de máquina en las dependencias de la demandada ubicadas en Longitudinal Sur Km. 200, Molina.**

**2.- Que la relación laboral finalizó por auto despido el 2 de noviembre de 2022, invocando la actora la causal de falta de probidad y de incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.**

**3.- Que, en las mismas dependencias y en el mismo cargo, trabajaban don [Zoilo], quien ingresó a prestar servicios el 1 de agosto de 2020, y don [Eleuterio], quien ingresó el 1 de marzo de 2019.**

**4.- Que, entre los tres trabajadores, todos operadores sala de máquinas, existían diferencias en sus remuneraciones y asignaciones.**

**5.- Que no existen razones objetivas que funden dicha diferencia.**

**6.- Que doña [Ursula], en el ejercicio de sus funciones, recibió comentarios discriminatorios en razón de su sexo.**

**7.- Que la remuneración de la actora para efectos de lo dispuesto en el artículo 172 del Código del Trabajo, ascendía a $782.161.-**

Todos los hechos anteriormente singularizados, fueron establecidos y dados por acreditados por el Tribunal del análisis que se debió efectuar tanto de los argumentos planteados por las partes como de la prueba rendida en juicio, de la que el Tribunal se ha hecho cargo en su totalidad, al tenor de las consideraciones y razonamientos que se expondrán en los siguientes motivos de esta sentencia.

**VIGÉSIMO SEGUNDO:** Que previo a entrar en el análisis de la prueba rendida en la causa, debe dejarse asentado que el tema central a dilucidar en autos, dice relación con la discriminación sufrida por la actora, tanto en lo verbal como en sus remuneraciones, en comparación con sus compañeros de género masculino, lo que va en estricta relación con la garantía consagrada en el artículo 2 del Código del Trabajo, incluso antes de la modificación efectuada por la Ley N°21.675. Así, en su redacción vigente a la fecha de iniciarse la presente causa, indicaba que "*son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación. Los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación*".

También resulta relevante para el caso en análisis, lo dispuesto en el artículo 62 bis del mismo cuerpo legal, que establece que "*El empleador deberá dar cumplimiento al principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo, no siendo consideradas arbitrarias las diferencias objetivas en las remuneraciones que se funden, entre otras razones, en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad*".

En lo que dice relación con la diferencia salarial, lo cierto es que aquello es un tema de discusión recurrente, en el ámbito nacional e internacional, reconociéndose la condición especialmente desmedrada de las mujeres, su mayor dificultad para salir de la pobreza, su débil participación en el mercado laboral y la inequidad existente a la hora del pago por su trabajo. Así, la remuneración es una dimensión central de las relaciones laborales; y en este

punto –clave de toda contratación de trabajo– tanto la realidad mundial como la chilena muestran que, a igual trabajo, existe una distancia entre el salario de los hombres y el de las mujeres. Se trata de una de las formas más violentas de discriminación, sobre la cual la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha expresado que eliminarla es “fundamental para alcanzar una igualdad de género genuina y fomentar la equidad social y el trabajo decente” (OIT, 2003). Así ha sido señalado en una publicación del Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo (Temas Laborales, Diciembre 2010/N°27). Realidad que se mantiene aún al día de hoy, de acuerdo a diversos estudios y publicaciones que se han efectuado sobre la materia.

Por su parte, de acuerdo a lo señalado por la autora Irene Rojas Miño, en su publicación ‘‘Los instrumentos jurídicos ante la discriminación remunerativa entre mujeres y hombres en Chile” (diciembre 2020), la brecha salarial plantea dos componentes: una “parte explicada”, fundamentada principalmente en los supuestos “atributos del mercado del trabajo”, y una “parte no explicada”, que corresponde a las diferencias de remuneración sin fundamento alguno, es decir, la parte discriminatoria. No obstante, estas categorías deben relativizarse, en cuanto algunos atributos del mercado del trabajo pueden constituir un supuesto discriminatorio al encubrir menores remuneraciones a las labores desarrolladas principalmente por mujeres, en razón de estereotipos que desvalorizan sus trabajos. Además, como ha planteado un sector de la doctrina laboralista, la brecha salarial en su conjunto no es sino la manifestación más evidente de la discriminación de la mujer en el mundo del trabajo, y su superación, por consiguiente, requiere de “políticas antidiscriminatorias generales, globales y transversales…”.

La misma autora, agrega que el derecho de igual remuneración por trabajo de igual valor no se garantiza con el solo reconocimiento jurídico. En efecto, la discriminación que se verifica tiene raíces en una cultura global que minusvalora a la mujer y, en este caso, a las trabajadoras, reproduciéndose condiciones inequitativas en el mundo del trabajo. Es por ello la necesidad de establecer los instrumentos necesarios, tanto jurídicos como de políticas públicas, con el fin de garantizar condiciones de equidad en el trabajo.

Es en el contexto anterior, que una de las medidas adoptadas para disminuir la diferencia salarial entre hombres y mujeres, se configura por la dictación de la Ley N°20.348, que incorpora el actual artículo 62 bis del Código del Trabajo, ya señalado precedentemente y que contiene expresamente el principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que realicen el mismo trabajo. Ahora bien, más allá de todas las críticas y dificultades que ha

traído aparejada su aplicación práctica, es una norma que se debe tener en consideración al momento de valorar la prueba incorporada en autos.

**VIGÉSIMO TERCERO:** Que, por su parte, es necesario señalar que tratándose de un juicio de tutela de derechos fundamentales, si bien no existe una inversión formal de la carga de la prueba, sí existe una reducción de la carga probatoria, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 493 del Código del Trabajo, lo que no significa que se altere el axioma de que corresponde probar un hecho al que lo alega, fundado en lo dispuesto en el artículo 1698 del Código Civil, sino que la víctima o denunciante debe acreditar la existencia de meros indicios suficientes de la existencia de la conducta lesiva, para que, en ese caso, se aplique la norma citada, en virtud de la cual, sólo en ese evento, le corresponde al demandado el deber de probar que su conducta se debió a motivos objetivos y razonables. La víctima o denunciante no está completamente liberado de prueba, sino que debe acreditar indicios suficientes de la existencia de la conducta lesiva, para que en ese caso, como se mencionó, se aplique el artículo 493 del Código del Trabajo, que se aplica cuando en el litigio no ha quedado acreditado algún hecho relevante, de forma tal que si un hecho permanece incierto o dudoso, se habrán de desestimar las pretensiones de la parte a quien le correspondía su acreditación probatoria.

Los indicios suficientes dicen relación con hechos que han de generar en el juzgador al menos, la sospecha fundada de que ha existido lesión de derechos fundamentales y frente a la aportación de indicios suficientes es el empleador quien debe aportar la prueba que acredite que la conducta denunciada obedece a motivos razonables y que la misma no dice relación con la vulneración de derechos fundamentales del trabajador.

Que así las cosas, debe analizarse si el actor aportó elementos probatorios suficientes, capaces de formar en esta sentenciadora, la convicción de que existen indicios suficientes de vulneración de su derecho a la no discriminación.

Para lo anterior, se irá analizando cada uno de los hechos que se dieron por acreditados y los fundamentos para ello.

**VIGÉSIMO CUARTO:** Que, en cuanto al primer hecho, esto es que la actora, doña [Ursula], trabajó para la demandada desde el 1 de agosto de 2020, en virtud de un contrato de carácter indefinido, desempeñándose como operador sala de máquina en las dependencias de la demandada ubicadas en Longitudinal Sur Km. 200, Molina, se debe señalar lo siguiente:

En cuanto a la existencia de la relación laboral entre las partes, fecha de inicio y lugar de prestación de los servicios, ello quedó establecido como un

hecho no controvertido en audiencia preparatoria. Además, de aquello, consta a folio 24 y 45, una actualización de contrato de trabajo de 8 de febrero de 2021, suscrito entre Central Frutícola Lontué SPA y la actora, domiciliada en DIRECCION000, DIRECCION001, en el cual se expresa en su cláusula primera que a partir del mes de febrero de 2021, la trabajadora se obliga a prestar servicios como operador sala de máquinas; en la cláusula tercera se indica que la jornada será de 45 horas semanales distribuida en turnos rotativos; en la cláusula décima se deja constancia que es un contrato indefinido y en la décimo primera que la trabajadora ingresó al servicio el 1 de agosto de 2020. A folio 46.

**VIGÉSIMO QUINTO:** Que, en cuanto al segundo hecho acreditado, esto es, que la relación laboral finalizó por auto despido el 2 de noviembre de 2022, invocando la actora la causal de falta de probidad y de incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, aquello fluye del documento incorporado por la parte demandante, agregado a folio 36, consistente en carta de auto despido fechada el 3 de noviembre de 2022, remitida por doña [Ursula] a Central Frutícola Lontué SPA, comunicando que pone fin a la relación laboral a contar del 2 de noviembre de 2022, en virtud de lo dispuesto en el artículo 171 del Código del Trabajo, por haber incurrido el empleador en las causales del N°7 del artículo 160 del Código del Trabajo, incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato (diferencias de trato remuneratorio, realización de turnos excesivos, inexistencia de descanso semanal en temporada alta, existencia de un clima laboral de inseguridad); y del N°1 letra a), falta de probidad por el no pago íntegro de sus cotizaciones previsionales respecto de conceptos que tienen el carácter de imponibles.

Bajo el mismo folio 36, se encuentra agregada la copia de la carta entregada a la Inspección del Trabajo el mismo día 3 de noviembre de 2022 y consta la remisión por carta certificada de dicha carta el mismo día, al domicilio de la empresa, ubicado en Longitudinal Sur km. 200, Molina. De lo anterior, fluye que la trabajadora dio cumplimiento a todas las exigencias formales que exige el artículo 171 del Código del Trabajo para proceder a poner término a su relación laboral mediante la figura del auto despido, no resultando procedente en la especie, la alegación de la parte demandada en cuanto a que no habría llegado a sus manos la copia de la carta cuando la empresa decide poner término a la relación laboral, a su vez, por faltas injustificadas. Lo anterior, ya que, cuando se emite la carta de despido por parte de la empresa el 4 de noviembre de 2022, por faltas injustificadas, lo cierto es que la trabajadora ya

había procedido a su auto despido y al envío de la carta tanto a la empresa como a la Inspección del Trabajo.

En este apartado se debe hacer referencia al documento de folio 55 incorporado por la parte demandada, consistente en el seguimiento en línea de Correos de Chile respecto del envío N°NUM008, número de envío que corresponde a la carta certificada enviada por la actora a la empresa demandada relativa a su carta de auto despido (según se desprende del documento de folio 36). En dicho seguimiento, consta que la carta fue entregada a doña [Gladys] el 29 de diciembre de 2022. Esta persona, de acuerdo con el certificado de nacimiento de folio 56, es la madre de la demandante.

Lo anterior, sirve de sustento a la demandada para indicar que la actora no cumplió con las formalidades de su auto despido. Sin embargo, de una revisión tanto de los documentos de folio 36 como del seguimiento de folio 55, fluye que la actora sí cumplió con las formalidades legales. Ello, porque la actora efectivamente emite la carta invocando la causal y señalando de manera detallada los hechos en que se sustenta y remite, dentro de plazo, una copia por carta certificada a su empleador, al domicilio registrado en el contrato y también entrega una copia de ella a la Inspección del Trabajo. Lo que consta en el seguimiento de Correos de Chile es que efectivamente la carta fue recibida en la sucursal de Molina el 3 de noviembre de 2022 y que, por una razón que se desconoce, dicha institución la remite internamente a Talca y luego a Sagrada Familia y luego nuevamente a Talca para volver a DIRECCION001 y entregado a la madre de la actora el 29 de diciembre de 2022 (como devolución al remitente). Al parecer, existió algún error en la empresa de correos, pero aquello no es imputable a la actora, quien sí cumplió con todas las formalidades que le exigía el artículo 171 del Código del Trabajo.

**VIGÉSIMO SEXTO:** Que, en cuanto al tercer hecho acreditado, esto es, que en las mismas dependencias y en el mismo cargo, trabajaban don [Zoilo], quien ingresó a prestar servicios el 1 de agosto de 2020, y don [Eleuterio], quien ingresó el 1 de marzo de 2019, se va a indicar lo siguiente:

En cuanto a don [Zoilo], a folio 59, se incorpora contrato de trabajo por faena de 10 de agosto de 2020, para prestar servicios como operador sala de máquinas en la faena de inspección y despacho de manzana para la exportación y mercado interno temporada 2020; remuneración de $392.397.- más gratificación del 25% con el tope ya señalado. Luego, a folio 30 (mismo exhibido por la demandada a folio 91), se incorpora actualización de contrato de trabajo de 8 de febrero de 2021, indicándose en la cláusula primera, que se

obliga a prestar servicios como operador sala de máquinas; el lugar de prestación de los servicios será Longitudinal Sur S/N, ubicada en km. 200, comuna de Molina o cualquier otra parte que determine el empleador, sujeto a las necesidades operativas de la empresa; la jornada será de 45 horas semanales con turnos rotativos. Se deja constancia que ingresó a prestar servicios el 1 de agosto de 2020 y que el contrato regirá de manera indefinida.

En cuanto a don [Eleuterio], a folio 32 (mismo incorporado por la demandada a folio 58), se incorpora contrato de trabajo de 15 de marzo de 2019. Se indica como su domicilio el ubicado en DIRECCION002, Curicó (en realidad es DIRECCION001). Se va a desempeñar como operador sala de máquinas. El lugar de prestación de los servicios será en Longitudinal Sur Km. 200, Lontué o cualquier otra parte que determine el empleador. Jornada de 45 horas semanales con turnos rotativos; se deja constancia que es un contrato de duración indefinida y que ingresó a prestar servicios el 1 de marzo de 2019. Los mismos antecedentes fueron exhibidos por la demandada a folio 89.

En lo que dice relación con las funciones de cada uno, se debe indicar, tal como se desprende de la descripción que ya se ha realizado de cada trabajador, que los tres se desempeñaban como operador sala de máquinas. Así también está reconocido por los dos trabajadores varones, quienes declararon como testigos en audiencia y por el absolvente, representante de la empresa.

Ahora bien, en cuanto a las funciones específicas que cada uno de ellos debía desempeñar, de acuerdo a los documentos que se van a señalar a propósito de cada uno, éstas son las siguientes:

Funciones de doña [Ursula] según actualización de contrato de 8 de febrero de 2021: 1.- La dedicación exclusiva y diligente a las funciones del cargo, en un nivel de eficiencia con las exigencias de la organización y conforme a las políticas, metas y normas impartidas; 2.- El respeto irrestricto a las normas y directivas de general aplicación de la empresa, como reglamento interno de orden, higiene y seguridad, manuales de procedimiento, entre otras; 3.- Operar los compresores de refrigeración, funcionamiento de cámaras de frío convencional y de atmósfera controlada; 4.- Manejar correctamente las temperaturas de las cámaras; 5.- Confecciona registros de temperatura de cámaras. 6.- Manejar correctamente los niveles de gases de cámaras de atmósfera controlada. 7.- Confecciona registro de gases de cámaras de atmósfera controlada. 8.- Verificar el correcto funcionamiento de los equipos eléctricos. 9.- Informar a su supervisor directo las anomalías detectadas en las revisiones, de manera que sean corregidas en el menor tiempo posible. 10.-

Entregar toda la información al final de la jornada al operador que recibe el turno. 11.- Mantenimiento del sistema eléctrico de oficinas y otras dependencias. 12.- Ejecutar el plan de mantención preventivo y correctivo de los sistemas eléctricos y de refrigeración. 13.- Otras funciones que asigne el administrador de planta.

Funciones de don [Zoilo], según actualización de contrato de 8 de febrero de 2021, mismas que las de doña [Ursula] referidas precedentemente.

Funciones de don [Eleuterio], según contrato de 15 de marzo de 2019: 1.- La dedicación exclusiva y diligente a las funciones del cargo, en un nivel de eficiencia con las exigencias de la organización y conforme a las políticas, metas y normas impartidas. 2.- El respeto irrestricto a las normas y directivas de general aplicación de la empresa, como reglamento interno de seguridad, manuales de procedimientos, entre otras. 3.- Revisar constantemente los sistemas de refrigeración, verificando su óptimo funcionamiento, según procedimiento interno de la empresa. 4.- Registrar el resultado de las revisiones en bitácora y/o planilla destinada para tal efecto, según procedimiento interno de la empresa. 5.- Informar a su supervisor directo las anomalías detectadas en las revisiones, de manera que sean corregidas en el menor tiempo posible. 6.- Entregar toda la información al final de la jornada al operador que recibe el turno. 7.- Revisar constantemente los sistemas de atmósfera controlada, verificando su opinión, funcionamiento, según procedimiento interno de la empresa. 8.- Reunir los implementos y herramientas necesarias para realizar la mantención programada. 9.- Verificar que la mantención realizada a la maquinaria y/o equipo sea satisfactoria. 10.- El resultado de las mantenciones las debe registrar en bitácora y/o planilla destinada para tal efecto, según procedimiento interno de la empresa.

Como se puede apreciar, las funciones de los tres trabajadores son las mismas. Entre la actora y el trabajador señor [Zoilo], son exactamente las mismas y entre la actora y el trabajador señor [Eleuterio], si bien existen algunas diferencias en la redacción de las funciones, lo cierto es que son las mismas funciones.

Por su parte, todos tenían la misma jornada (45 horas semanales) y sujetos a turnos rotativos.

En consecuencia, respecto de los tres trabajadores, cabe aplicación a lo dispuesto en el artículo 62 bis del Código del Trabajo.

**VIGÉSIMO SÉPTIMO:** Que, en cuanto al cuarto hecho acreditado, esto es, que entre los tres trabajadores, todos operadores sala de máquinas, existían diferencias en sus remuneraciones y asignaciones, que es uno de los

sustentos de esta acción por vulneración de derechos fundamentales, se deben realizar las siguientes consideraciones.

Que de una revisión de los antecedentes contractuales (contratos y anexos) de los tres trabajadores, tenemos los siguientes datos, en lo que se refiere a remuneración base y asignación de movilización:

En cuanto a doña [Ursula]:

Actualización de contrato de 8 de febrero de 2021 de folio 45: cláusula quinta se indica remuneración de $490.016.- mensual más gratificación del 25% sobre el sueldo con tope anual de 4.75 IMM; cláusula sexta se indica que se pagará asignación de movilización por $44.000.-

Anexo de contrato de 21 de octubre de 2021 de folio 46, se aumenta la asignación de movilización a $70.606.- (no hay indicación de nuevo domicilio).

Anexo de contrato de 1 de julio de 2022 de folio 47, se aumenta la remuneración, quedando en $549.692.-, correspondiendo a un reajuste del 5%.

En cuanto a don [Zoilo]:

Actualización de contrato de 8 de febrero de 2021 de folio 30: remuneración de $395.306.- mensual más gratificación del 25% sobre el sueldo imponible con tope anual de 4.75 IMM y asignación de movilización por $44.000.-

Anexo de contrato de 1 de julio de 2022 de folio 30: se aumenta el sueldo base a $631.710.- y la asignación de movilización a $73.996.

En cuanto a don [Eleuterio]:

Contrato de 15 de marzo de 2019: sueldo base de $478.959.- mensual más gratificación del 25% sobre el sueldo imponible con tope anual de 4.75 IMM

Anexo de contrato de 14 de abril de 2020 de folio 32: se aumenta el sueldo base a $494.133.-

Anexo de contrato de 8 de febrero de 2021 de folio 32: se establece asignación de movilización por $44.000.-

Anexo de contrato de 21 de octubre de 2021 de folio 32, se aumenta asignación de movilización a $116.106.-

Anexo de contrato de 1 de julio de 2022 de folio 32: se aumenta sueldo base a $554.015, correspondiendo al 5% y se aumenta asignación de movilización a $121.911.

Todos los antecedentes se ven corroborados además por las liquidaciones de remuneraciones de todos los trabajadores incorporadas por la parte demandante a folios 25, 31 y 33; por la parte demandada a folio 53; y las

exhibidas por la demandada a requerimiento de la demandante folios 88, 90 y 92.

A continuación, se indicará en una tabla, el sueldo base de cada trabajador, y los períodos en que se fueron modificando. Respecto del trabajador señor [Eleuterio], se debe tener en consideración que al mes de agosto de 2020, época en que ingresan los otros dos trabajadores, ya llevaba un año y cinco meses en la empresa.

| | **Sra. [Ursula]** | **Sr. [Zoilo]** | **Sr. [Eleuterio]** |
|---|---|---|---|
| **Agosto 2020** | $486.016.- | $392.397.- | $494.133.- |
| **Febrero 2021** | $490.016 | $395.306.- | $494.133.- |
| **Junio 2021** | $523.516.- | $445.306.- | $527.633.- |
| **Febrero 2022** | $523.516.- | $602.662.- | $527.633.- |
| **Junio 2022** | $549.692.- | $631.710.- | $554.015.- |

Ahora bien, en lo que se refiere a la asignación de movilización, los ingresos que percibían los trabajadores por dicho concepto se reflejan en el siguiente cuadro, haciendo presente que solo se han considerado meses en los que todos los trabajadores hayan prestado sus servicios el mes completo (que en su liquidación aparezcan 30 días trabajados), salvo el mes de octubre de 2021, que es el mes en que se produce la mayor alza por dicho concepto.

| | **Sra. [Ursula]** | **Sr. [Zoilo]** | **Sr. [Eleuterio]** |
|---|---|---|---|
| **Julio 2021** | $45.606.- | $45.593.- | $45.606.- |
| **Septiembre 2021** | $45.606.- | $45.593.- | $45.606.- |
| **Octubre 2021** | $70.606.- | No hay 30 días | $116.106.- |
| **Noviembre 2021** | $70.606.- | $70.593.- | $116.106.- |
| **Marzo 2022** | $70.606.- | $70.593.- | $116.106.- |
| **Abril 2022** | $70.606.- | $70.593.- | $116.106.- |
| **Mayo 2022** | $70.106.- | $70.593.- | $116.106.- |
| **Agosto 2022** | $74.136.- | $73.996.- | $121.911.- |
| **Septiembre 2022** | $74.136.- | $73.996.- | $121.911.- |

De los antecedentes contractuales, liquidaciones de sueldo y de los cuadros anteriores se pueden desprender algunas conclusiones relevantes en torno a los ingresos de los tres trabajadores.

1.- Efectivamente el señor [Zoilo] ingresó percibiendo menos que la señora [Ursula], lo que se mantuvo hasta el mes de febrero de 2022. Lo anterior, en lo que dice relación con el sueldo base.

2.- En el mes de junio 2021 a la señora [Ursula] y al señor [Eleuterio] se les aumenta su sueldo base en un 6% y al señor [Zoilo] en un 11%.

3.- En el mes de febrero 2022, a la señora [Ursula] y al señor [Eleuterio] se les mantiene su sueldo base y al señor [Zoilo] se le aumenta en un 26%.

4.- En el mes de junio 2022, a todos se les aumenta el sueldo en un 5%.

5.- Los tres trabajadores tenían asignación de movilización, la que se mantuvo en montos similares hasta el mes de septiembre de 2021.

6.- Luego, a contar de octubre de 2021, se aumenta esta asignación para la señora [Ursula] y el señor [Zoilo] en una suma cercana a los $70.500.- y para el señor [Eleuterio] a la suma de $116.106.-

Entonces, de lo expuesto precedentemente, tenemos que efectivamente existen diferencias entre lo percibido por cada uno de los tres trabajadores, sea por concepto de sueldo base, sea por concepto de asignación de movilización. Lo anterior, pese a que los tres trabajadores realizaban exactamente la misma función.

Con lo dicho, es que a pesar de la dificultad probatoria que existe para la actora, ha logrado acreditar en esta causa, que existen indicios suficientes de haberse vulnerado la garantía de no discriminación, en este caso específico, en las remuneraciones, por lo que corresponde pronunciarse si esas diferencias, que incluso son reconocidas por la parte demandada en su contestación, obedecen en definitiva a criterios objetivos, lo que se realizará en el apartado siguiente.

**VIGÉSIMO OCTAVO:** Que, en cuanto al quinto hecho acreditado, esto es, que no existen razones objetivas que funden dicha diferencia, se debe realizar el análisis por separado, según se trate del sueldo base o de la asignación de movilización.

Previo a ello, se debe recordar nuevamente lo que dispone el artículo 62 bis del Código del Trabajo. Así, dicha norma establece que "*El empleador deberá dar cumplimiento al principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo, no siendo consideradas arbitrarias las diferencias objetivas en las remuneraciones que se funden, entre otras razones, en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad*".

Respecto de lo anterior, la profesora Irene Rojas Miño ha indicado que en esta normativa, el concepto de comparación en este derecho es el de

“remuneración” –o de “retribución”, como se lo denomina en sistemas jurídicos específicos–, el que corresponde a todas las contraprestaciones por el trabajo y, como señala la OIT, “comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último” (Art. 1 a). Por consiguiente, se abandona el criterio anterior que limitaba la comparación a la remuneración base, como es el salario. Así, se incluye para efectos de realizar las comparaciones, la asignación de movilización, colación u otras. Una conclusión distinta iría en contra de los principios del derecho laboral, en particular, del principio pro operario y de la primacía de la realidad, en cuanto existen conceptos diversos que componen la remuneración de un trabajador.

Dicho lo anterior, se procederá a realizar el análisis respectivo.

En cuanto a la diferencia en el sueldo base existente entre la actora y el señor [Zoilo], se debe indicar que, efectivamente como lo indica la demandada, cuando ambos ingresan a trabajar en agosto del año 2020, el señor [Zoilo] percibía un sueldo menor, lo que se mantuvo hasta febrero de 2022, señalando la demandada que la situación solo habría sido diferente los últimos nueve meses de relación laboral. Sin embargo, a pesar de la efectividad de aquello, lo cierto es que en la causa no existe ningún antecedente de algún eventual reclamo por parte de dicho trabajador y sí existe constancia de que al señor [Zoilo] en junio de 2021 le subieron su sueldo en un 11% y luego en febrero de 2022 en un 26% y a la señora [Ursula] en junio de 2021 se lo subieron un 6% y en febrero de 2022 no se lo subieron.

La demandada justifica dicha alza en lo expuesto en el artículo 62 bis ya tantas veces citado, en cuanto las diferencias objetivas en las remuneraciones que se funden, entre otras razones, en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad no serán consideradas arbitrarias. Para ello, se sustenta que en el caso particular del señor [Zoilo], se debería a su capacidad y compromiso por haber prestado colaboración en etapas críticas de funcionamiento de otras plantas del grupo, en particular, porque tuvo que desplazarse a la comuna de Angol. Lo anterior, se acreditaría con el documento de folio 41 incorporado por su parte, consistente en una evaluación de desempeñó de 5 de enero de 2022. Luego de calificar cada uno de los ítems, en el apartado de los comentarios y recomendaciones del evaluador se indica “*se solicitará a gerencia un aumento de remuneración para [Zoilo], dado su desempeño y colaboración en su trabajo, además destacar su participación en pandemia asistiendo de forma voluntaria a la central de Angol en mayo de*

*2021. Destaca por funciones: soldador, operar grúa y reparaciones varias de gasfitería*".

No habría ocurrido lo mismo con la señora [Ursula] y con el señor [Eleuterio], quienes también habrían sido calificados en igual fecha, según documentos de folios 42 y 43, obteniendo una calificación más baja, no constando ningún comentario del evaluador.

Ahora bien, sin entrar a cuestionar la efectividad de haberse realizado dichas evaluaciones por parte de la empresa, lo cierto es que aquellas merecen ciertas observaciones.

En primer lugar, un antecedente relevante para solicitar el aumento de sueldo dice relación con la participación de dicho trabajador en otra sede de la empresa, ubicada en Angol. Respecto de aquello, en la contestación de la demanda se alude que el trabajador habría prestado apoyo a otras plantas frigoríficas, haciendo alusión a más de una, al hablar en plural. Sin embargo, de la prueba incorporada, se desprende que solo habría sido a la ubicada en Angol; además, dicho traslado solo duró 15 días, de acuerdo a lo declarado por el propio trabajador, quien compareció como testigo en estos autos, por lo que el período en que estuvo separado de su familia (como lo plantea la empresa) no fue extenso como para hacerlo meritorio, por ese solo hecho, de un aumento del 26% de su sueldo; por su parte, el traslado a la otra planta, tal como se desprende de la evaluación de folio 41, fue en mayo de 2021 y ya en junio de 2021 se subió al señor [Zoilo] su sueldo base en un 11%, justo después de su traslado a Angol (y a sus compañeros solo se aumentó en un 6%), por lo que no se vislumbra un argumento plausible para que nuevamente se haya aumentado, solo a este trabajador, en el mes de febrero de 2022, nuevamente un 26%.

En segundo lugar, porque el otro antecedente diría relación con su desempeño y colaboración en el trabajo y por realizar otras funciones anexas. Aquello, está relacionado con un especial mérito de dicho trabajador, el que, de acuerdo a lo señalado por la misma profesora Irene Rojas Miño, pero ahora en su publicación "*El derecho de igual remuneración por igual trabajo entre mujeres y hombres ante los tribunales de justicia*" (enero – junio 2021), se relaciona con los supuestos de mérito en razón de una condición obtenida con independencia de la labor que se desempeña en el actual puesto de trabajo, por lo que sólo son atribuibles a los trabajadores que lo tienen. Respecto de la justificación del supuesto, además de la exigencia de su objetividad —en cuanto debe definirse en base a un criterio que racionalmente permita ser valorado y que legitima una remuneración mayor—, correspondería al

empleador acreditar la existencia de dicha diferencia objetiva. Y el debate de su existencia comprende tanto su procedencia formal y que haya sido generada con anterioridad a la controversia, como que sea conocida por los trabajadores y efectivamente aplicada; esto es, su existencia requiere una formalización de dicha “diferencia objetiva”, de su efectiva aplicación y del conocimiento que los trabajadores tienen de ella en la comunidad laboral que se trata. Por lo demás, es cierto que esta diferencia objetiva debería estar incorporada en la estructura de remuneraciones, la que en Chile es definida casi en su totalidad por la dirección de la empresa. En el sentido anterior, para que proceda aplicar esta diferencia de remuneraciones por un especial mérito, y que aquello esté dado por las evaluaciones de desempeño que se realicen, aquello debe ser conocido por los trabajadores, lo que, en el caso de autos, no ha sido acreditado. Incluso, los mismos trabajadores señor [Zoilo] y señor [Eleuterio] refirieron desconocer el hecho de haber sido evaluados en algún momento y los registros de evaluación de desempeño de los tres trabajadores, no aparecen debidamente notificados a éstos.

Por lo expuesto precedentemente, en este punto, la empresa no ha logrado acreditar que la diferencia en el sueldo base entre la actora y el señor [Zoilo] se trate de diferencias objetivas.

En cuanto a la diferencia en la asignación de movilización de la actora y el señor [Eleuterio], se debe indicar que hasta el mes de septiembre de 2021, la asignación se mantuvo en montos similares. Sin embargo, a contar del mes de octubre de 2021, si bien existe un aumento para la actora desde los $45.606.- a los $70.606.- para el señor [Eleuterio] este aumento fue de los $45.606.- a los $116.106.

En lo que dice relación con el alza de la asignación propiamente tal, la empresa lo justifica en el alza del precio del combustible que existió en el año 2021, lo que efectivamente ocurrió y además se encuentra respaldado por la documental de folios 39 y 65, consistentes en publicaciones en diarios referentes al aumento del precio de los combustibles debido a la inflación en el año 2021 y cómo aquello ha afectado a los consumidores. Por su parte, también está debidamente acreditado que los trabajadores concurrían a sus trabajos en sus vehículos particulares, debiendo recorrer la señora [Ursula] una distancia aproximada de 8.4 km. desde su domicilio a su lugar de trabajo y el señor [Eleuterio] aproximadamente 10.6 km. (existiendo 2.2 km de diferencia, de acuerdo a la demandante y de 4 km de acuerdo a la demandada que debiera recorrer más el señor [Eleuterio], esto último, según el documento de folio 67), por lo que evidentemente debían incurrir en gastos por combustible.

Además de la bencina, debían pagar peaje por el lugar en que estaba ubicada la planta, el que al menos era uno diario, según se acredita también con la documental de folios 62, 63, 64 y 66. Por todo lo expuesto, la asignación de movilización está debidamente justificada.

Ahora bien, lo cierto es que existe una notoria diferencia en el alza de la asignación respecto de ambos trabajadores. Así, para la señora [Ursula] aumentó en un 54.8% y para el señor [Eleuterio] aumentó un 154,58%. En relación a este punto, está acreditado que el señor [Eleuterio] ingresó en el mes de marzo de 2019 a prestar servicios para la demandada. Sin embargo, aquella diferencia ya se veía plasmada en el sueldo base de ambos trabajadores, por lo que la empresa necesariamente debía justificar la diferencia en el alza de esta asignación, lo que no hizo. Además, se debe tener en consideración que, al momento de efectuarse esta alza en el mes de octubre de 2021, aquello no vino aparejado de un cambio de domicilio de ninguno de estos dos trabajadores (en el entendido de que se pudiese justificar esta mayor alza porque ahora el señor [Eleuterio] deba trasladarse más km.) o algún cambio en su jornada o turnos. La única diferencia entre ambos trabajadores está dada por esta diferencia de 2.2 o de 4 km de distancia entre los domicilios de cada uno y el de la empresa. Sin embargo, haciendo un cálculo incluso con la diferencia mayor de 4 km, la diferencia de mayor gasto de combustible para el señor [Eleuterio] estaría dada por una suma cercana a los $11.000.- (con el valor de la bencina de 93 octanos a octubre de 2021 y un rendimiento promedio de 10 km por litro) y no una diferencia en pesos de $46.000.-

Por lo expuesto precedentemente, en este punto, la empresa no ha logrado acreditar que la diferencia en la asignación de movilización entre la actora y el señor [Eleuterio] se trate de diferencias objetivas.

**VIGÉSIMO NOVENO:** Que, en cuanto al sexto hecho acreditado, esto es, que doña [Ursula], en el ejercicio de sus funciones, recibió comentarios discriminatorios en razón de su sexo, se va a indicar al efecto, que dos de los tres testigos que depusieron en audiencia fueron compañeros de trabajo de la actora, realizando las mismas funciones, y ellos escucharon los malos tratos y comentarios que recibía la actora en el ejercicio de sus funciones y que éstos eran efectuados en particular por una persona, la que si bien no era estable en la empresa, sí concurría de manera frecuente y que de esta situación estaba en conocimiento la gerencia, dada por el señor [Blas] (quien comparece a absolver posiciones en representación de la empresa). Sumado a dichas declaraciones, está la declaración de otra testigo, madre de la actora, quien refiere estar en

antecedente de la situación que vivía su hija y los comentarios machistas de los que era víctima y cómo ellos la afectaban.

Así, siendo contestes todos los testigos en cuanto a los comentarios que denostaban a la actora en su calidad de mujer, refiriendo que el trabajo que hacía era de hombres, dejándole labores que eran de “mujeres” para cuando ella ingresara a su turno”, lo que, sumado a las diferencias de remuneraciones no justificadas por la empresa, se ha logrado acreditar por la demandante la discriminación arbitraria de la que fue víctima.

**TRIGÉSIMO:** Que habiéndose dejado establecido la existencia de indicios suficientes de vulneración de la garantía de no discriminación, le correspondía a la empresa denunciada explicar los fundamentos de las medidas adoptadas, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 493 del Código del Trabajo.

Que en relación a este punto, se debe dejar establecido, que tal como se ha señalado en los considerandos precedentes, la denunciada no logró acreditar las medidas adoptadas ni su proporcionalidad, toda vez que no existe una razón objetiva que amerite la diferencia en el sueldo base de la actora con el señor [Zoilo] ni tampoco en la asignación de movilización entre la actora y el señor [Eleuterio], menos aún para los malos tratos en razón de su género al interior de la empresa.

En consecuencia, ha quedado debidamente acreditado en autos, que ha existido una vulneración de derechos fundamentales de la actora, debiendo acogerse la presente acción.

Ahora bien, en cuanto a la calificación de éstos como acto discriminatorio grave, como se solicita por la actora, lo cierto es que no se han incorporado mayores antecedentes para aquello, considerando que el disvalor de la conducta de la empresa ya se ha considerado para efectos de acoger la demanda, por lo que se requería de algo más para ello, cuestión que no ha sucedido en la especie, debiendo procederse al rechazo de dicha solicitud.

**TRIGÉSIMO PRIMERO:** Que, en cuanto al séptimo hecho acreditado, esto es, que la remuneración de la actora para efectos de lo dispuesto en el artículo 172 del Código del Trabajo, ascendía a $782.161.- baste para ello, lo acordado por las partes en audiencia preparatoria, en cuanto se estableció como un hecho no controvertido, por lo tanto, dicho monto es el que se va a considerar para las indemnizaciones solicitadas en autos.

**TRIGÉSIMO SEGUNDO:** Que, en lo que dice relación con las medidas, indemnizaciones y prestaciones que se demandan, se dirá lo siguiente:

En cuanto a la tutela inhibitoria, se accederá a la solicitud de incorporar en el reglamento interno del expreso reconocimiento a la garantía de no discriminación arbitraria como, asimismo, el deber de informar a sus trabajadores a través de charlas respecto de aquel derecho.

En cuanto a la tutela restitutoria, se accederá a las disculpas públicas solicitada, en el modo que se dirá en lo resolutivo de esta sentencia. En cuanto a costear un tratamiento sicológico, no se accederá, toda vez que no se acreditó en esta causa haber sufrido un daño sicológico; en cuanto a la publicación de la sentencia en un diario mural del establecimiento, no se accederá, en atención a que cuenta con información sensible de otros trabajadores; y en cuanto a la aplicación de multas que procedan, no se accederá a ellas, en atención a que no se ha vislumbrado la vulneración a otras normas legales que permitan su imposición.

En cuanto a la tutela resarcitoria:

En cuanto a la indemnización especial del artículo 489 del Código del Trabajo, teniendo en consideración la vulneración del derecho alegado en esta causa, que es la no discriminación arbitraria en razón del sexo de la actora, que el principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres está reconocido legalmente desde el año 2009 (cuya discusión en lo social, académico y político data de mayor antigüedad); que la demandada no logró justificar una diferencia objetiva en la diferencia de los ingresos de los tres trabajadores comparados en autos y la dificultad probatoria que trae aparejada una causa como esta, la que logró ser superada por la parte demandante, es que se va a fijar esta indemnización en su máximo legal.

En cuanto a la indemnización por daño moral, efectivamente la jurisprudencia de nuestra E. Corte Suprema, en sede de unificación de jurisprudencia, ha estimado procedente de manera conjunta la indemnización especial del artículo 489 del Código del Trabajo y una indemnización por daño moral, ya que tienen naturalezas diferentes, la primera de carácter punitivo y la segunda, de carácter compensatorio. Sin embargo, para que proceda la indemnización por daño moral, debe existir una lesión extrapatrimonial, que la actora la sustenta en todos los padecimientos sicológicos derivados del auto despido, lo que le ocasionó estrés y ansiedad por no contar con una fuente de ingresos, señalando que se le ha causado un grave daño en lo sicológico. Referente a este grave daño sicológico que se le habría causado, lo cierto es que no ha incorporado prueba alguna que lo acredite, la única prueba que incorpora al efecto es aquella de folio 29, consistente en una ficha general extendida por un médico cirujano, que efectivamente se refiere a un cuadro de

ansiedad de la misma, no obstante, este documento data del mes de julio de 2022, anterior a la fecha del auto despido y ninguna referencia se hace a los motivos que llevarían a dicho cuadro de ansiedad, por lo que su auto despido en ningún caso es la causa de aquel. En cuanto a la ansiedad por no contar con una fuente de ingresos, señalada por la actora, se debe indicar que aquello en la realidad no ocurrió, ya que, según consta en la respuesta del oficio de folio 79 evacuado por la Inspección del Trabajo, la actora comenzó a prestar servicios para otra empresa desde el día 2 de noviembre de 2022. En consecuencia, no existe prueba en autos que amerite otorgar la indemnización por daño moral solicitada, por lo que se va a rechazar dicha solicitud.

En cuanto a la indemnización sustitutiva de aviso previo y años de servicio, se accederá a ellas, teniendo como base de cálculo la suma de $782.161.-

En cuanto al recargo del artículo 168 del Código del Trabajo, se va a acceder al incremento del 50% por sobre la indemnización por años de servicio, en el entendido que el empleador incurrió en un incumplimiento grave de sus obligaciones.

En cuanto a la diferencia de sueldo y movilización, lo cierto es que si bien el sustento de esta acción de tutela dice relación con las diferencias de remuneración que eran percibidas por la actora en relación con sus compañeros de trabajo, lo cierto es que por contrato dichas sumas nunca le correspondieron como prestaciones, por lo tanto, no hay suma alguna que se adeude por el empleador y que deba ser impuesta como condena por parte de este tribunal, más allá de la indemnización que procede por haberse acogido la presente demanda, por lo que se va a proceder al rechazo de esta solicitud.

**EN CUANTO A LA DEMANDA SUBSIDIARIA DE DESPIDO INDIRECTO:**

**TRIGÉSIMO TERCERO:** Que, habiéndose acogido la acción principal, se omitirá pronunciamiento respecto de la acción subsidiaria por despido indirecto deducida por la actora. Lo mismo ocurre respecto de las excepciones opuestas por la demandada (de finiquito, de renuncia de la acción de reclamar de nulidad del finiquito y de falta de requisitos de procesabilidad del artículo 171 del Código del Trabajo), deducidas todas en contra de la demanda subsidiaria de despido indirecto.

**EN CUANTO A LA DEMANDA DE NULIDAD DEL DESPIDO:**

**TRIGÉSIMO CUARTO:** Que esta demanda se sustenta en que la empresa demandada pagaría ciertos montos por asignación de movilización, cuando en realidad corresponden a remuneración, evitando con ello, pagar las

respectivas cotizaciones previsionales, lo que habría ocurrido en particular, en el mes de diciembre del año 2021.

Ahora bien, de la prueba que se ha incorporado en autos y tal como se analizara precedentemente, efectivamente a la trabajadora se le otorgaba una asignación de movilización, la que era de una suma cercana a los $45.000.- hasta el mes de septiembre de 2021 y desde octubre de 2021 aumenta a $70.606.- Ya se indicó precedentemente, a propósito de la acción de tutela laboral, que dicha suma se encuentra debidamente justificada por el precio de la bencina y la distancia entre el domicilio de la actora y el de la empresa, por lo que se va a estar a dicha argumentación en este acápite para evitar repeticiones innecesarias.

En cuanto a la alegación que realiza la demandante, efectivamente existe solo una situación excepcional referida al mes de diciembre de 2021, en que, además de su asignación de movilización de $70.606.- existen dos más de $50.000.- cada una. No obstante, la demandada justifica el pago de dichas sumas en el aumento de la carga de trabajo por la temporada de la cereza y que efectivamente se requiere de mayor presencia de trabajadores y para lograr realizarla, se pagan dichas sumas en proporción al valor de un servicio privado de traslado de pasajeros.

Respecto de todo lo referido se debe indicar que de los certificados de cotizaciones previsionales de la actora que se encuentran incorporados, queda acreditado que las cotizaciones previsionales se encuentran debidamente pagadas a la fecha del auto despido por el monto de su remuneración reflejada en sus liquidaciones de remuneración. En lo que se refiere a las asignaciones excepcionales del mes de diciembre de 2021, estando referidas efectivamente a una situación excepcional y que es un hecho público y conocido en la zona que en el mes de diciembre se produce un alza considerable en la carga de trabajo por la temporada de la cereza, requiriendo de mayor presencia de sus trabajadores, en horarios que no coinciden con un horario “normal” de trabajo, es que se justifica el pago de las asignaciones adicionales de movilización pagadas a la trabajadora, las que no revisten el carácter de remuneración para efectos previsionales.

Por lo expuesto, se va a proceder a rechazar la demanda de nulidad.

Por estas consideraciones, y de conformidad, además, con lo dispuesto en los artículos 2, 7°, 41, 47, 62 bis, 162, 163, 168, 160 N°3, 171, 445, 453, 454, 456, 457, 458, 459, 485 y siguientes del Código del Trabajo; artículo 1546 del Código Civil y artículo 19 de la Constitución Política de la República; **SE DECLARA:**

**EN CUANTO A LA DEMANDA PRINCIPAL:**

**I.-** Que se rechazan todas las cuestiones previas deducidas por la demandada.

**II.-** Que **SE ACOGE** la acción por vulneración de derechos fundamentales interpuesta por doña [Ursula] en contra de Central Frutícola Lontué SPA, representada por don [Navor], todos debidamente individualizados, y, en consecuencia, se declara:

1.- Que la actora trabajó bajo subordinación y dependencia de la demandada entre el 1 de agosto de 2020 y el 2 de noviembre de 2022.

2.- Que para efectos de lo dispuesto en el artículo 172 del Código del Trabajo, la última remuneración de la actora asciende a $782.161.-

3.- Que la demandada vulneró el derecho a la no discriminación arbitraria de la actora, lo que no reviste el carácter de “grave”, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 489 inciso 4° del Código del Trabajo.

4.- Que el auto despido de la actora es justificado.

5.- Que la demandada deberá incorporar en su Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, un apartado que contenga expresamente el derecho de no discriminación arbitraria, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 2 del Código del Trabajo, dando cuenta a este tribunal de su cumplimiento dentro del plazo de 30 días hábiles desde que la sentencia se encuentre ejecutoriada.

6.- Que la demandada deberá efectuar una charla informativa a sus trabajadores relativo al derecho a la no discriminación arbitraria, debiendo dar cuenta a este tribunal de su cumplimiento mediante la respectiva planilla de asistencia firmada por éstos, dentro del plazo de 30 días hábiles desde que la sentencia se encuentre ejecutoriada.

7.- Que la demandada deberá ofrecer disculpas públicas a la actora, lo que se materializará a través de correo electrónico que se debe remitir por la empresa a su casilla de correo personal y ser publicado el mismo en el diario mural de la empresa por el plazo de diez días hábiles.

8.- Que **SE CONDENA** a la demandada al pago de las siguientes prestaciones:

a.- $8.602.771.- por concepto de indemnización adicional del artículo 489 del Código del Trabajo y que equivale a once meses de la última remuneración mensual percibida por la trabajadora.

b.- $782.161.- por concepto de indemnización sustitutiva de aviso previo.

c.- $1.564.322.- por concepto de indemnización por años de servicio.

d.- $782.161.- por recargo del 50% sobre la indemnización por años de servicio, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 168 letra b) del Código del Trabajo.

e.- Que todas las prestaciones deberán ser pagadas con reajustes e intereses, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

**III.-** Que no se condena en costas a la demandada por no ser totalmente vencida en juicio.

**EN CUANTO A LA DEMANDA SUBSIDIARIA:**

**IV.-** Que **SE OMITE PRONUNCIAMIENTO** de la demanda subsidiaria de despido indirecto y de las excepciones opuestas en su contra por la demandada, por haberse acogido la acción principal.

**EN CUANTO A LA DEMANDA DE NULIDAD DEL DESPIDO:**

**V.-** Que **SE RECHAZA**, sin costas, la demanda de nulidad del despido interpuesta por doña [Ursula] en contra de Central Frutícola Lontué SPA, representada por don [Navor], todos debidamente individualizados.

Una vez que quede ejecutoriada la presente sentencia, certifíquese dicha circunstancia y dese cumplimiento en lo pertinente al artículo 495 del Código del Trabajo.

Las partes quedan válidamente notificadas de lo resuelto con esta fecha al tenor del artículo 457 inciso 2º en relación con lo dispuesto en el artículo 494 ambos del Código del Trabajo, sin perjuicio de lo anterior remítase vía correo electrónico la presente sentencia a las partes.

**Regístrese y en su oportunidad archívense lo antecedentes.**

**RIT: T-1-2023**

**RUC: 23-4-0453028-3**

Sentencia dictada por doña **Bárbara Andrea Cabello Parada,** Juez Titular del Juzgado de Letras de Molina.