

Santiago, treinta de agosto de dos mil catorce.

Vistos, oídos y teniendo presente:

PRIMERO: Que comparece doña XXXX, trabajadora, domiciliada en esta ciudad en calle XXXXXXXXXXXX, Santiago, e interpone demanda de tutela laboral, en contra de LOGISTICA Y DISTRIBUCION ALMACENES PARIS LTDA., empresa del rubro, representada para estos efectos por don ANUHAR SUKNÍ OYARZUN, cuya profesión u oficio ignora, ambos domiciliados para estos efectos en Camino Vecinal N°8600, comuna de Renca.

Funda su acción en el hecho que comenzó a trabajar para la demandada, en virtud de un contrato de trabajo, el 9 de mayo del año 2011, desempeñándose como operaria de bodega, poniéndose término al mismo en forma injustificada, arbitraria, improcedente e indebida, el 26 de febrero de 2014, por aplicación de la causal del artículo 161 del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa, fundada en la restructuración en el área, que obedece a la búsqueda de eficiencia en los procesos y procedimientos de la compañía, que han concluido que el cargo de Operaría de Bodega que desempeño, será suprimido y no remplazado, hechos que no son efectivos.

Sostiene que su despido es violatorio de garantías constitucionales, además de indebido, arbitrario e injustificado, ya que la real razón del mismo es una constante persecución laboral acoso, malos tratos, reiterados insultos y amenaza de despido, concretándose con el mismo, que se han producido con motivo de su orientación sexual, pues señala ser homosexual, situación conocida en la empresa y que el año 2013 cuando llegó al departamento en donde laboraba, don Walter Godoy, asumiendo el cargo de Jefe del mismo, desde su llegada tuvo una actitud muy hostil hacia su persona, y comienza una constante persecución y hostigamiento laboral, que se tradujo en descalificaciones, trato despreciativo, insensible, sin el más mínimo respeto, y amenazas constantes de despido.

Señala que habitualmente cuando la veía, le llamaba la atención en público, utilizando expresiones tales como, “*porque no te mandas a cambiar de acá*”, “*que estay*

haciendo acá, échate a volar anda hacer tu pega”, “haber, déjame ver tu uniforme, anday cochina o no como corresponde”, dejándola en ridículo frente a sus compañeros de labores, ya que a ellos les señalaba, entre risas, diciendo, "a ésta yo no la puedo mirar o tratar como mujer, para mi es un hombre". Por su parte cuando necesitaba exponerle algún tema laboral, antes de que terminara de hablar le señalaba, “mira yo lo que te recomiendo es que te vayas, búscate otra cosa, acá pagan una mierda, y no vas a obtener ninguna mejora, lo mejor que podrías hacer es irte”; que además cuando la actora tenía algún inconveniente con la supervisora, con gritos le señalaba que era una pésima trabajadora, y que se fuera a trabajar a otro lugar. Para después dirigirse a una compañera de trabajo, con quien tiene una relación sentimental, señalándole *“Dile a tu pareja que se busque otra pega, que se vaya.”*

Agrega que con el pasar del tiempo su conducta fue cada vez más agresiva, y era más evidente el maltrato verbal, era habitual que la llamara con gritos a la oficina, con el objeto de chequear si andaba con el uniforme limpio, mirándola de pies a cabeza, haciendo una inspección ocular, para continuar con la lectura del reglamento de la empresa, señalándole *“esto es para que recuerdes /o que debes hacer, y ten presente que tengo vigilada”;* comenzó a perseguirla cuando entraba al baño, esperándola en la salida, para increparla si demoraba, haciéndola ir a su oficina en donde la retaba, y le leía el reglamento interno. Más aún, comenzó a hacer comentarios y burlas hacia su persona a viva voz, con sus compañeros de labores, señalando, *"ésta es maricon, es un verdadero hombre" “ahí va la mariconcita”.*

Indica que cada vez que esto ocurría terminaba llorando y comenzó a sufrir una crisis de angustia, se sentía totalmente humillada y violentada, por lo que planteó el tema a los dirigentes del Sindicato de Trabajadores N° 1 de Logística y Distribución Almacenes París Limitada, al que se encontraba filiada, a quienes expuso la situación que estaba viviendo, y el Sindicato se comprometió a conversar con su jefatura, para intentar mejorar la relación laboral, sin embargo, no hubo un cambio de actitud del Señor Godoy.

Añade que las conductas antes descritas, se intensificaron en los meses de diciembre de 2013 y enero y febrero de 2014, las que se concretaron con su despido, lo que le impidió

finalmente participar en el proceso de negociación colectiva del Sindicato con la demandada, que se inició en el mes de Marzo del año 2014.

Menciona haber sido objeto de discriminación, la que se mantuvo inalterable y reiterada en el tiempo hasta su despido, cometiéndose un acto de exclusión que no se basa en las calificaciones necesarias para ejercer el cargo por el que fui contratada, sino en su condición sexual, ha sufrido diferencia de trato o consideración, sin existir una circunstancia o una situación objetiva que la explique, lesionándose con tal conducta su dignidad y derechos humanos. Asimismo, se le ha despedido invocando como causal las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, ocultándose que, su despido en realidad obedece a su condición homosexual, toda vez que no es efectivo que el cargo que desarrollaba fuera suprimido, ya que en la actualidad existe personal en la empresa que presta las mismas funciones, y no han sido despedidas, y si efectivamente el cargo que desempeñaba hubiera sido suprimido no se explica porque siguen trabajando las otras Operarías que desempeñaban mis mismas funciones.

Refiere la Constitución Política del Estado en su artículo 1, inciso primero, y también el artículo 19 N° 2 y 16 del mismo cuerpo legal. Destaca que el principio de igualdad en materia laboral, contenido en el inciso tercero del artículo 19 N°16 de la Constitución, es la pieza clave del orden jurídico laboral en materia de discriminación, tanto por su rango jerárquico dentro del sistema jurídico laboral. Así, el inciso tercero del número 16 del artículo 19 de la Constitución, fija una regla fundamental, el principio de no discriminación en materia laboral, esto es, rango constitucional y, en consecuencia, todas las normas restantes del sistema jurídico deben ajustarse a dicha discriminación, norma que califica de antemano como criterios inadmisibles para fundar en ellos, distinciones de trato laboral “*cualquier motivo que no sea la capacidad o idoneidad personal*”. Refiere además el artículo 2 del código del ramo.

Así las cosas, sostiene, en el ámbito laboral no cabe duda que cualquier distinción de trato que se base en un criterio que no corresponda a la capacidad o idoneidad personal debe ser considerada discriminación, aun cuando no se sea alguno de los señalados en el

artículo 2° del Código del Trabajo, cuestión que se consolida en los siguientes convenios: de la Organización Internacional del trabajo (O.I.T.), en esta materia, el Convenio 100 y Recomendación N°90, sobre igualdad de remuneraciones, y el Convenio N°111, respecto a la Igualdad de Trato en Materia de Empleo y Ocupación, todos suscritos y ratificados por Chile.

Así, se ha cometido un acto de exclusión sin justificación racional, basado en la homosexualidad de la actora, vulnerando además el derecho constitucional a la integridad psíquica que consagra el artículo 19 inciso primero de nuestra Carta Fundamental, ya que esta terrible experiencia, el haber sido objeto de malos tratos verbales, gritos, que se me discriminara con descalificaciones y las continuas amenazas de despido, afectaron gravemente su salud mental, provocándome una grave crisis de angustia profunda y un cuadro depresivo que he debido tratar clínicamente. Hace presente al Tribunal que, durante gran parte de su vida ha sido víctima de un grado de discriminación por parte de la sociedad, sin embargo nunca había sido tan maltratada y vejada, ya que la empresa no solo la menospreció por mi condición sexual, sino que además y producto de esta condición se ha dejado sin efecto, en forma unilateral, el contrato que suscribió.

Reitera que las conductas de la empresa, son atentatorias contra sus derechos fundamentales, ya que no ha existido racionalidad ni proporción al ordenarse las medidas antes aludidas, las que han sido realizadas de manera violenta y denigrante hacia su persona y devela una forma de proceder, prepotente, desproporcionada e irreflexiva.

Aduce que las situaciones antes descritas, ejecutadas por los dependientes de la contraria, han vulnerado sus derechos fundamentales, se ha producido durante la relación de trabajo y con ocasión del despido, en atención a que este se produjo con infracción a las garantías constitucionales antes indicadas, pues estos derechos, fueron limitados y vulnerados en virtud de las facultades que la legislación confía a los empleadores, en forma injustificada, desproporcionada, arbitraria y sin respecto a su contenido esencial, como consecuencia de las humillaciones y abusos laborales a los que me vi expuesta en el tiempo previo a mi despido, significa que la demandada debe ser condenada a pagar las

prestaciones que señala y se hagan las declaraciones que pide y hace presente que durante toda la vigencia de la relación laboral cumplió cabal y oportunamente los deberes propios del cargo, ejecutando de manera íntegra y honesta, todas y cada una de las obligaciones que imponía el contrato de trabajo, no incurriendo en ninguna clase de incumplimiento laboral con su empleador, no teniendo reproche por ello.

Termina solicitando que para los efectos de las prestaciones demandadas, el promedio de sus tres últimas remuneraciones mensuales, ascendió a la suma de \$ 326.050.- conforme se señala en la carta de despido, y de este modo, pide se declare que su ex empleador y sus representantes han incurrido en vulneración de la garantía derechos establecidos en el artículo 19 N°s. 1 y 16 de la Constitución Política de la República de Chile, y el artículo 2° del Código del Trabajo y que como consecuencia de lo anterior y de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 489 del Código del Trabajo, pide que la demandada sea condenada a pagar el recargo de la indemnización por años de servicios, por ser el despido improcedente e indebido, la indemnización adicional por el despido violatorio de garantías constitucionales y con infracción a sus derechos fundamentales, de conformidad a lo que establece el inciso tercero del artículo 489 del Código del Trabajo, la que pido se fije en el máximo que contempla la norma legal aludida, o en la suma que se estime de justicia.

En el primer otrosí y en subsidio de la acción principal, y para el evento en que ella no sea acogida, interpone demanda en juicio laboral, por despido injustificado, en procedimiento de aplicación general del trabajo, en contra de LOGISTICA Y DISTRIBUCION PARIS LTDA., entidad del rubro de su denominación, representada por don ANUHAR SUKNI OYARZUN, ignora profesión u oficio, ambos domiciliados en esta ciudad en CAMINO VECINAL N° 8600, COMUNA DE RENCA, con el objeto que se efectúen las declaraciones que se solicitan y la condene al pago de las prestaciones que detalla.

Funda su acción en que comenzó a trabajar para la demandada, en virtud de un contrato de trabajo, el 09 de mayo del año 2011, desempeñándose como Operaría, poniéndose término al mismo, por el despido en forma injustificada, arbitraria,

improcedente e indebida, el 26 de febrero del año 2014, por aplicación de la causal del artículo 161 del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa, fundada en la restructuración en el área, que obedece a la búsqueda de eficiencia en los procesos y procedimientos de la compañía, que han concluido que el cargo de operaria que desempeña, será suprimido, hechos que no son efectivos, ya que la carta de despido no cumplió con las exigencias mínimas que establece la ley, en orden a contener una descripción detallada y comprensible de los hechos en que se fundamenta el despido, son genéricos, no se indica en qué consistiría la restructuración del área y como esto afecta o hace imprescindible y necesario el término de sus servicios. Indica que solicitó a la demandada más precisión respecto de los hechos del despido, a lo que se negó, además, y en la actualidad existe personal en la empresa que presta sus mismas funciones, y no han sido despedidas, y si efectivamente el cargo que desempeñaba.

Explica que su despido obedeció a un acto de exclusión basado en mi condición de homosexual, situación que era conocida en la empresa y en este sentido reitera lo señalado en la petición principal acerca de los tratos recibidos por el Sr. Godoy; en consecuencia, su despido no obedeció a la causal formal aplicada, sino que fue el fruto de una serie acciones y amenazas en su contra, llevada a cabo por el Sr. Muñoz, que se concretaron con este.

Finalmente, hace presente y reitera su conducta frente a sus labores, reitera su remuneración y solicita se condene a la demandada al pago del recargo de la indemnización por años de servicios, conforme lo previenen los artículos 163 y 168, ambos del Código del Trabajo, por el despido improcedente e indebido del que fue objeto, indemnización de perjuicios por daño moral ocasionado con el actuar de su ex empleador, toda vez que cayó en una profunda depresión, más aún si se considera que es el pilar fundamental de manutención de su familia.

Termina solicitando se declare improcedente, injustificado, arbitrario e indebido el despido del que fue objeto, y se condene a pagar las prestaciones antes señaladas, con reajustes, intereses y costas.

SEGUNDO: Que, con fecha 03 de julio de 2014, comparece don JORGE ANDRÉS BELL MARDONES, abogado, en representación de la demandada, ya individualizada, quien contesta la demanda interpuesta solicitando su total rechazo, con costas.

Señala que el día 26 de febrero de 2014 se puso término a la relación laboral, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 161, inciso 1°, del Código del Trabajo, según consta de la carta de desvinculación notificada a la trabajadora de conformidad con la ley y que transcribe.

Refiere que del artículo 485 inciso 1° del Código del Trabajo, se desprende que la acción de tutela debe ser interpuesta durante la relación laboral y no con posterioridad a su término, como ocurre en estos autos, y que en este sentido la actora trata de maquillar una desvinculación apegada a la ley como una "vulneración" sin presupuestos de hecho y de derecho que la avalen y justifiquen.

Sostiene que los hechos narrados por la demandante resultan falsos, atendido que no existió ni existe ningún acto de discriminación como el que alude la parte demandante en su demanda, que la demandada Logística y Distribución Almacenes Paris Ltda., pertenece a un grupo de empresas del Holding Cencosud, del cual tiene más de 148.504 colaboradores al año 2014, entre los distintos países donde desarrolla actividades. Dicho esto, de la planta de trabajadores, existen de toda índole de credos, razas, orientación política o sexual, etc., es decir, para la empresa demandada no le es relevante ni por cerca la orientación sexual que pudiera tener un trabajador en la empresa o en lo particular la demandante de autos.

En particular de lo denunciado, no resultan efectivo los dichos de la demandante, por cuanto jamás fue esta discriminada por su orientación sexual, o por ningún otro motivo, sino que el despido del cual alude, se materializó por las razones indicadas en la carta, conjuntamente con otras 13 personas más, por lo cual del hecho que esta alega como un "acto de exclusión que no se basa en calificaciones necesarias para el cargo que fui contratada, sino que en su condición sexual", simplemente tal argumento cae por sí solo, por cuanto de la empresa no fue ella la única desvinculada, sino que también el de otras 13 personas, descartando de plano el supuesto acto discriminatorio, dirigido únicamente a ella,

como pretende dar a entender que fue el motivo de su despido, no existe un acto único de despido para ella, por su supuesta condición sexual, según como vincula la demandante, lo cual demuestra que su despido no dice ni guarda relación con las motivaciones que la demandante imputa como infracción a sus garantías constitucionales en su demanda.

Hace presente que del relato de la demandante, esta ha indicado que ella se encontraría en una relación sentimental con otra persona la cual trabajaría dentro de la misma empresa demandada, donde cabe destacar que en parte alguna se hace mención que su pareja también tendría los mismos supuestos problemas de discriminación que ella sufre o que bien que los actos de discriminación derivaran en lo que refiere a su relación sentimental. Lo anterior se menciona no de forma antojadiza, por cuanto es de toda lógica que si la demandante es homosexual, su pareja también lo es, pero sin embargo esta solo acusa problemas personales y particulares, sin que haga mención que la empresa tiene una actitud en contra de cualquier persona homosexual dentro de la empresa (que incluye a su pareja), lo cual resulta de poca lógica el que pretenda establecer por la demandante que la empresa la discrimina por ser homosexual, para luego nada decir respecto de una conducta similar en contra de su pareja también homosexual, u otra persona dentro de la empresa que tenga su misma orientación sexual. Si la empresa tuviere la actitud que la demandante describe, entonces no solo la demandante debería haber sido despedida por su orientación sexual, sino que también su pareja, la cual trabajaba en la misma empresa, hecho que no ha sido así.

Añade que si a contar del año 2013 una discriminación tan grave como la que acusa por su acción, no haya antes deducido una acción de tutela laboral, y que hubiera solo esperado hasta el momento del despido para dar a conocer a la empresa la supuesta grave situación que la aquejaba, para alegar que su despido era vulneratorio de garantías constitucionales, ahora demandando indemnizaciones por daño moral, indemnización adicional por 11 remuneraciones, etc. Lo anterior simplemente demuestra el ánimo de lucro de la actora, que ahora apoyada en su condición de homosexual, intenta obtener mayores indemnizaciones a las legales a través de acciones reservadas a hechos graves y efectivos, alegando inexistentes actos de discriminación en su contra; que la actora pretende aumentar

artificialmente las indemnizaciones legales que le corresponden conforme a la norma, por cuanto solo habría recibido la suma de \$120.389.- debido a los descuentos por prestamos sociales pendientes, lo cual explica que por una parte que se demandante las indemnizaciones demandadas

Cita extracto de una sentencia de la materia, que hace mención de las exigencias copulativas de la acción de tutela; y en estos autos no se encuentran presentes, desarrollando la idea de la siguiente manera:

1) Que los hechos ocurran en la relación laboral: se habla de hechos que ocurran, y no de simple imputaciones, sin perjuicio de que además, dichos hechos deban ocurrir en la relación laboral.

Reseña que la demandada ni ninguno de sus representantes con facultades de dirección o de administración, ni ningún otro trabajador, ha cometido en contra de la actora, algún tipo de actividad consiente dirigida a lesionar derecho alguno de ella, y aún más, ninguno de ellos se ha motivado por hechos que ocurran en la relación laboral ni a causa de ella.

2) Que se verifiquen por aplicación de las normas laborales: ninguno de los hechos que relata la actora como lesivo de derechos, dicen relación con aplicación de alguna norma laboral, donde solo vincula lo denunciado por ser con ocasión del despido, hecho de conveniencia solo para efectos de poder demandar.

3) Que ello se refiera al ejercicio de la facultad es que la ley le reconoce al empleador, del cual solo es en el caso de que el empleador ha procedido a despedir a la trabajadora, sin que esto en sí mismo pueda ser un acto de discriminación como ella pretende hacerlo ver, sin perjuicio de que no fue la única despedida.

4) Que dicho ejercicio no tenga justificación suficiente, sea arbitrario o desproporcionado, o sin respeto a su contenido esencial, y en este sentido, no son efectivos los dichos de la denunciada, por lo cual no puede darse a entender que se cumple tal requisito.

En resumen, no encontrándose acreditada la existencia de presupuestos legales y de hechos constitutivos de vulneración de derechos del actor, la acción de tutela deberá ser desestimada en su totalidad, sin pago indemnizatorio alguno y con condena en costas.

En cuanto al despido injustificado, se trata de otra invención de la actora, toda vez que, como se explicó, la demandante fue desvinculada de conformidad con la ley; y respecto de la causal Necesidades de la Empresa señala que su representada había iniciado un proceso de reestructuración administrativa, tanto general como específico, a nivel nacional, como consecuencia del actual contexto comercial, que impone especiales exigencias de competencia en el mercado del Retail, lo cual obliga a la empresa constantemente a modernizar y racionalizar sus procesos productivos y de recursos humanos.

En aquel contexto, se originó la necesidad de reestructurar la dotación de personal y en particular el ajuste del área en la cual prestaba servicios la actora, como consecuencia de la definición de una estructura y dotación que permita enfrentar y alcanzar las metas y exigencias necesarias para cumplir los objetivos del negocio comercial, lo que derivó en la supresión del cargo de la actora y la desvinculación de al menos 13 trabajadores, los que individualiza. Por lo tanto, no es efectivo, que las motivaciones hechas valer en la carta de término de contrato, sean insuficientes, escasas e infundadas, aún más, cuando la causal "necesidades de la empresa" puede ser de tipo económica, técnica, organizativa o de producción, y de los hechos invocados en la carta de término de contrato, se puede establecer que no sólo se está haciendo referencia a motivos económicos, sino que también organizativos, que se refieren a la gestión y al empleo de la propia fuerza de trabajo.

Agrega que la empresa ha disminuido su personal (hecho objetivo) y no ha contratado nuevo personal con el propósito de asumir o suplir el cargo dejado por la actora o los otros trabajadores desvinculados, por lo que no concurre en la especie este requisito como fundante de una desvinculación injustificada.

Relata que la carta de desvinculación notificada a la actora, es clara y cumple los requisitos legales, por cuanto explica o detalla la causal invocada, necesidades de la

empresa, y los hechos en que se funda, lo que no significa bajo ningún respecto que dicha desvinculación sea arbitraria o ilegal.

La determinación adoptada por la Empresa, se ha enmarcado dentro de las facultades de administración que le son propias, lo que queda de manifiesto en la carta de desvinculación, por lo que no concurre respecto de aquella comunicación "indefensión" o "injustificación"; por último, hace mención del finiquito de la Sra. XXXX, detallando los haberes y descuentos correspondientes.

Termina refiriendo acerca de las sumas demandadas, la improcedencia del pago de indemnización del artículo 489, inciso 3°, del Código del Trabajo, toda vez que la acción de tutela es improcedente y carente de todo fundamento legal y fáctico; la improcedencia del pago de recargo de indemnización por años de servicios, del artículo 163 y 168 del Código del Trabajo, toda vez que la acción de tutela y la demanda de despido injustificado son improcedentes y carentes de todo fundamento legal y fáctico; la improcedencia de la indemnización de perjuicios por daño moral, toda vez que no tiene asidero legal y fáctico, y la causal de despido no da derecho a esta "prestación", y además la improcedencia de pago de reajustes, intereses y costas, pues se ha tratado de un despido ajustado a derecho, que no constituye vulneración de derechos fundamentales.

TERCERO: Que en la audiencia preparatoria, se fijaron los siguientes hechos no controvertidos:

1. Fecha de inicio y termino de la relación laboral.
2. Funciones desempeñadas por la trabajadora.
3. Que el saldo liquido del proyecto de finiquito de la trabajadora, como se indica en la contestación de la demanda, es de \$120.389.-
4. Que los descuentos AFC, Bienestar, Sindicato y Saldo capital de la CCAF, efectuados en el finiquito, son reconocidos por la trabajadora.
5. Que el monto de la remuneración del a actora era de \$326.050.-

6. Que la causal de despido fue necesidades de la empresa y que se cumplió con las formalidades legales (carta de despido).

CUARTO: Que en la misma ocasión, se efectuó el correspondiente llamado a conciliación, la que no prosperó; fijándose los siguientes hechos a probar:

1. Existencia de la afectación de las garantías constitucionales del artículo 19 N°1 y N°16 de la Constitución Política de la Republica respecto de la trabajadora, indicios de los anterior.

2. Hechos constitutivos de la discriminación alegada. Efectividad de haber sido discriminada la trabajadora por el señor Godoy, por su calidad de homosexual, pormenores.

3. Hechos constitutivos de la causal invocada en la carta de despido, circunstancias del mismo, y si la empresa se vio enfrentada a un proceso de reestructuración del área donde realizaba sus funciones la actora.

QUINTO: Que la denunciante, a fin de acreditar sus pretensiones, rindió la siguiente prueba:

A.- Documental, sin objetar, consistente en:

1. Reclamo de 10 de marzo de 2014
2. Acta de comparendo de 16 de abril de 2014.

B.- Testimonial: consistente en la declaración de los testigos que se indican a continuación, todos, legalmente examinados, y que bajo juramento dieron razón de sus dichos:

1. Ricardo Zúñiga Catalán, quien dice que trabajan cerca de 12 personas en el área de la trabajadora; dice que el lugar de trabajo es bastante amplio; refiere quienes son los jefes, indica que la relación de ella con el Sr. Godoy era “áspera”, dice que en dos ocasiones lo llamaron del sindicato para que asistiera a la trabajadora pues estaba con problemas, menciona que en una ocasión la encontró llorando y sus compañeros de área le

dijeron que la había tratado mal el jefe, no sabe que insultos le propinó en concreto, pero sí sabe que había hecho alusión a su condición sexual, incluso dice que las compañeras se sorprendieron de la manera que la trató, comentaron doña XXXX y Judith, decía que era amachada para decir de trabajo y que esto ocurrió cerca del mes de diciembre; él comunicó lo ocurrido al Sindicato y en consecuencia le pidieron al jefe Sr. Castro una reunión que tomara medidas ya que no se podía discriminar, y que el aquél jefe incluso habría señalado que la actora trabajaba muy bien, que era un buen elemento, que incluso prefería cambiarla de área pues no quería perderla como trabajadora, y contestó que estaba sorprendido, no planteando solución en ese momento, y que hubo una segunda reunión para lo mismo en el mismo mes, reunión a la que asistió el Presidente del Sindicato, el testigo y otro dirigente, y que en definitiva Castro les señaló que eso iba a cambiar, que no iba a volver a suceder y que le llamaría la atención a la persona pero no dio soluciones al problema.

Agrega que si bien es cierto que trabaja adentro, en el mismo lugar, nunca vio directamente, pero por lo que le comentaron sabía lo que ocurría, dice que habló con el Sr. Godoy quien en horas de colación le habría comentado que tenía muchos problemas con la actora, que no entendía su actitud, que se perdía, se iba a otros lados, dentro de la “jaula”, que por qué si era tan buena para trabajar se le perdía de repente, y que le habría respondido que era normal que alguien fuera al baño, justificándola. Dice que en una ocasión se reunieron como Sindicato con él para conversar el tema de XXXX, y que éste habría dicho que no tendría ningún problema por su condición, pero era evidente que le molestaba y la trataba mal, dice que nunca se refería en los términos señalados respecto de ella.

Sabe que la actora estaba muy afectada, conversó con ella, le habría dicho que estaba “chata” de toda la situación, que a ella le importaba su trabajo.

Consultado por del despido, éste fue sorprendente, porque si bien es cierto que hubo una baja en el trabajo por la época, y agrega que en la actualidad en el cargo desempeñado no hay reemplazo aun.

Contrainterrogado dice que nunca presenció los insultos, sabe las cosas por oídas, dice que la situación se veía la situación, pero sabe que XXXX sufría, por los dichos de los

demás, de sus propios compañeros; dice que la discriminación sexual pues Godoy decía que la actora trabajaba como un verdadero hombre, que por qué no se comportaba como una mujer, se lo habría dicho a ella misma.

2. Nayadete Baeza Muñoz, dice ser dirigente sindical, compañera de trabajo de la bodega, dice que cuando llegó Godoy comenzaron los problemas de la denunciante, que antes siempre había sido bien evaluada, tenía problemas, andaba triste, señalaba que la hostigaba, la controlaba en ir al baño, cuando tomaba cajas o un bulto le decía que se trataba de trabajo de hombre, que dejara eso. Dice haber tomado conocimiento de aquello por sus compañeras de área y pasaban el lugar, que era abierto y lo percibían. Que XXXX pidió cambio de área, según conversó con el Presidente del Sindicato.

Añade que siempre con su conducta “como que se anteponía” a los hechos, que lo escuchó en una ocasión decir “Están bien las cosas ahora, no le he dicho nada a la XXXX”; agrega que Walter comentó en una ocasión, lo oyó, que no podía tratarla como mujer, le molestaba, y que con el resto de las diferencias la relación era buena, la única con la que marcaba una diferencia era con la trabajadora denunciante.

También se refiere a las dos reuniones efectuadas con el jefe Sr. Castro y con el Sr. Godoy. Sabe además que la actora se tomó una licencia bastante larga, estaba mal, no quería volver pues independiente de como hacía las cosas, la seguirían maltratando, y sabe que habló con el jefe Sr. Erazo para pedir cambio de área.

En cuanto al despido, dice que la actora era bien catalogada, se mostró sorprendida, se habló de una encuesta y que los despedidos habrían sido personas mal evaluadas, y las respuestas de la misma solo la tienen algunas personas, conversación que se sostuvo con la gerencia.

Contrainterrogada dice que en el área sólo se despidió a XXXX y que no vio directamente a Godoy maltratando a la actora, pero si sabe, lo escuchó, y reitera lo señalado, le consta.

3. XXXX: dice ser empleada de la denunciada, y además que es la pareja de la denunciante. Presta servicios en Nacional, recepción control de calidad, cumple funciones de control de calidad, en la comuna de Renca, dice que en el lugar se trabajaba en dos turnos, y que con XXXX trabajaban juntas en el mismo turno. Indica que el jefe directo era el Sr. Walter Godoy, que está en una oficina cerca de donde ellas trabajan a diario, donde es posible visualizarlo siempre, y además ésta no tiene cortinas, solo ventanas que permiten ver hacia adentro.

Dice que la relación del jefe con la Sra. XXXX era mala porque él la molestaba, le llamaba la atención dos o tres veces en el día, se la llevaba a la oficina, le decía que por qué no buscaba otra *pega*, cuando ella estaba trabajando en pallets le decía que eso era trabajo de hombre, en tono fuerte, que ella lo oía, pues estaba a unos metros, lo hacía de mal modo; XXXX prestaba apoyo n recepción control y trabajaba en pallets. Sostiene que nunca entendió porque le llamaba la atención, le decía cosas para molestarla, una vez le dijo que porque no se iba que en esa pega pagaban una mierda y aquello se lo dijo “*entre nos*”, cuando bajaba de la oficina ella le contaba.

Una vez escuchó que don Walter, encontrándose con un supervisor, le dijo “ esta se cree amachada”, “es muy hombre para sus cosas” y que como se rumoreaba que ambas eran pareja, parecía que le molestaba que ella fuera ruda, que hiciera cosas de hombre, le insistía que tenía que irse del lugar, bajaba en reiteradas ocasiones y le llamaba la atención, no así a las otras trabajadoras, sólo a ella; añade que la actora era una buena trabajadora, cumplía con las labores, que en una ocasión bajó llorando, dice que sólo solo las apoyaba el Sindicato, que buscó el cambio de área incluso hablándolo con el Sr. Godoy, que le pidió aumento de sueldo, que por qué no se lo subían, que le leyó un libro de reglamentos, cosa que no hacía con nadie, que le indicaba “por lo menos *anday* limpia” pero siempre recibió negativas o evasivas.

Dice que habló el cambio de área con don René Erazo y también a Godoy.

Respecto del uniforme, sólo hostigaba a XXXX con esto, a nadie le decía nada de aquello, ni a ella tampoco.

En cuanto al despido, dice que ese día antes del término de la jornada, Walter Godoy le insistió hablar con ella, y finalmente se hizo una especie de reunión con todos los trabajadores para hablar de los despidos, informar de aquello pero XXXX no estaba pues ya la habían despedido.

Contrainterrogada, acerca de cómo tomó conocimiento de los malos tratos, de solicitud de aumento de sueldo, y otras conversaciones, contesta que no las presencié pero la veía cuando ella bajaba de la oficina de Godoy. Agrega que despidieron del área a XXXX y Cesar.

4. **Liliana Ximena Gallardo Guzmán**; quien detenta el cargo de Secretaria del Sindicato, que fueron compañeras con la actora hasta febrero de 2014, durante unos tres años, los que trabajó la actora, no siempre trabajaron en la misma área; que en el último tiempo trabajaron 12 personas en dos turnos, 2 hombres y 10 mujeres; que cuando llegó el jefe Walter Godoy que era el jefe más directo de la denunciante, y que don Julio Castro era superior de éste último.

Preguntada acerca de la infraestructura donde la actora desempeñaba sus funciones, dice que se trata de un lugar amplio, cercado por rejas por el alto costo de los productos que hay dentro, que la oficina de Godoy se encuentra en un altillo y él puede desde ahí ver toda el área y viceversa pues es una oficina con vidrios; que dentro de las funciones de la denunciante, se encontraba la de recibir proveedores y luego cuando se unificó la recepción y revisión hace aproximadamente un año, ambas labores, que en general está todo relativamente cerca.

En cuanto a la relación entre Walter Godoy y XXXX, que como sindicato se les llamó varias veces a intervenir por la persecución que tenía con ella, decía que era ahombrada, “marimacho”, que él decía que no sabía cómo tratarla, en una ocasión él les indicó que ella era “especial”, que tenía “mente abierta”, varias veces comentó el tema, aun cuando se hablaban otros temas, aludía aquello. Sabe que en una ocasión le gritó, deja eso así, *parecís* “marimacho”, mientras ella cargaba cajas, le gritaba deja eso ahí, te *creís* hombre”, incluso una vez dijo, esta “maricona”, eso la testigo lo vio y cuando amenazó a la

actora por una situación laboral, el sindicato conversó con él y reiteraba que no sabía cómo tratarla pues no sabía si era hombre o era mujer y excusándose.

Agrega que se estaba tramitando un cambio de área porque estaba muy afectada anímicamente, ocurrió que Godoy estaba de vacaciones, entonces conversaron con Julio Castro para terminar con la situación que no daba para más les dijo que apenas regresara de vacaciones se iba a conversar y la conversación nunca se efectuó pues Castro después tomó sus vacaciones.

Dice que el jefe directo la llamaba varias veces al día, él siempre se anticipaba a cualquier respuesta el hecho de ser una persona de “mente abierta”, que no tenía problemas y que desde que llegó la trabajadora la acosaba, por lo que hacía, por su vestuario, le habría dicho “menos mal que *estai* bien vestida”, y que a XXXX, su pareja, nunca la ha molestado, que además tomó licencia porque estaba deprimida, afectada, tras unos seis meses de la llegada de don Walter

Entiende que habló con el Sr. Erazo que es jefe der al lado de Consolidado y le pidió que se la llevara, pues él le decía que era buena trabajadora, después de su licencia, éste habló con Godoy y él se negó, lo sabe porque se los comentó él mismo, entonces fueron donde Julio Castro.

Consultada acerca del término de la relación laboral, dice que fue por el término de su cargo, que en el área de recepción y revisión no ha sido un cargo eliminado, sabe que fue por necesidades de la empresa.

Contrainterrogada dice que presta todos los días servicios de 8:00 a 17:30 horas, que tiene la certeza del maltrato pues estuvo presente y tiene la certeza de los dichos de Godoy hacia ella; que sabe que se desvinculó a unas 10 personas, de diversos departamentos, que de las 12 del área Consolidado sólo desvincularon a la Sra. XXXX.

SEXTO: Que la denunciada, a fin de acreditar sus alegaciones, rindió la siguiente prueba

A.- Documental, sin objetar, consistente en: :

1. Carta de término de la relación laboral, de 26 de febrero de 2014;
2. Comprobante del envío de la misma a la Inspección del Trabajo;
3. Copia de 14 cartas de despido de fecha 26 de febrero de 2014, de distintos trabajadores de la empresa;
4. Proyecto de finiquito de fecha 25 marzo de 2014;
5. Carta compromiso recepción código de ética.

B.- Testimonial: consistente en la declaración de los testigos que se indican a continuación, todos, legalmente examinados, y que bajo juramento dieron razón de sus dichos:

1. **Walter Godoy Lira**, quien señala ser el Jefe de Operaciones del Área Entradas, que tiene 70 personas bajo su cargo, que la denunciante fue trabajadora del área consolidada, pero ya no, porque ésta se reestructuró, que fueron despedidas 14 personas y del área indicada fueron tres personas.

Dice que ingresó como jefe de operaciones, y que con la actora mantenía una relación estrictamente laboral. Añade que al ingresar en el cargo, al parecer la actora estaba con problemas sentimentales; dice que en términos de resultados era buena, que ambos tuvieron un pequeño incidente a finales de julio de 2013 pues le hizo ver un mal procedimiento y ella le habría efectuado un mal gesto con sus manos, grosero, y que no le dijo nada porque quedó descolocado, sin embargo le dijo dije a la persona de Recursos Humanos y en razón de aquello efectuaron un plan de acción, para que ella que cambiara su actitud porque era una buena trabajadora, con buenos antecedentes. Dice que su relación con la trabajadora era en buenos términos.

Dice que en una ocasión le dijo que su uniforme de trabajo no estaba en óptimas condiciones, estaba con manchas, sólo en una ocasión y le indicó que tenía que

preocuparse, le tuvo que llamar la atención, y en otro caso conversó con ella pues iba muy seguido al baño, según le indicó la supervisora, al parecer cuando estaba con problemas sentimentales.

Ella misma le comentó que era homosexual, que tenía problemas amorosos, la historia y le dijo que lo lamentaba pero que había que concentrarse en el trabajo, que fue una conversación bien humana, que en realidad no le interesa si sus trabajadores son homosexuales o heterosexuales, que no va en él que le importa que tengan un buen rendimiento laboral, cuestión que advierte es algo que quiere “dejar súper claro”.

Dice que nadie le comunicó que XXXX estaría con problemas y deseaba cambiarse de áreas, que en una ocasión se reunió con las personas del Sindicato, quienes le dijeron que estaba ejerciendo presiones indebidas y les señaló que lo lamentaba. Que le dijo a la actora ante el aumento de sueldo, que no era factible y que si no estaba conforme ahí estaba el mercado con alta empleabilidad, que no es él quien decide los aumentos de sueldo. Señala que él tenía la instrucción de dejar de hacer aumentos discrecionales.

Acerca del despido dice que fue por necesidades de la empresa, que se desvincularon 14 personas y del área de la denunciante fueron 3 y no se han renovado, ya no existe el cargo. Agrega que Julio Castro en una ocasión tras lo acordado con el sindicato, del tema de XXXX.

Contrainterrogado declara no recordar haber conversado el tema de la relación de pareja con XXXX y cuando despidieron a la actora tenía temor que se decayera tras el despido de ella, que no recuerda si la actora tuvo licencia; que Erazo y XXXx hablaron el tema de la trabajadora con él, y se fue a probar al área de rack y no quedó, se le dio la oportunidad, fue en octubre de 2013; que en cuanto al uniforme no le habría llamado la atención, que fue una conversación, que no ha llamado la atención por aquello a los demás; que la llamó a su oficina en una o dos ocasiones

Preguntado por el Tribunal indica que no recuerda si del área fueron 2 o 3 los trabajadores despedidos, Cesar Vargas y XXXX. Que sólo en una oportunidad se le pre

2. **Julio Castro Abarca**, jefe de operaciones, quien declara que a la actora la despidieron por necesidades de la empresa, por una reestructuración del área, dice que se desvinculó a 14 personas y en el área de la Sra. XXXX unas seis personas, dice que conoce a Walter Godoy pues es su jefe directo; señala que en una ocasión le indicaron que XXXX le habría hecho un gesto grosero a éste último y sabe que luego ambos se pusieron plazos y condiciones de cómo trabajar y mejorara su comportamiento conductual que no era el óptimo ya que se decía que hablaba en forma grosera, pasaba a llevar el procedimiento, aunque él no trabaja en forma directa con la actora.

Dice que el Presidente del Sindicato le pidió hablar la situación del sueldo de la denunciada, quería saber porque no se le habría subido, aunque informalmente también se reunió con algunas personas del Sindicato respecto del episodio de la grosería; que el sindicato nunca le pidió cambio de área de la denunciante, que incluso conversaron ambos y le habría comentado acerca de problemas personales pues había terminado con su pareja lo que la tendría desmotivada, que no cayera más en esos comportamientos.

Contrainterrogado dice que Erazo no le solicitó nunca cambio de área para la actora. Que sólo conversó con ella el episodio y nada más, que el sindicato nadie le pidió, que se adoptó un plan de acción y Godoy lo conversó con XXXX para que cumpliera los procedimientos y que el mal resultado del plan de acción no tuvo que ver en el despido de la trabajadora.

3. **Rene Erazo Roldan**, quien trabaja en el centro de distribución, es supervisor del área de despacho, que conoce a la actora pues que fue jefe directo de la actora por cerca de tres meses, que era una buena trabajadora, que nunca tuvo problemas con ella; que conoce al Sr. Godoy pues fue su jefe, sabe que la relación de él con la trabajadora era buena, nunca vio nada, no vio que le llamara la atención y que a él nunca le reclamó por Godoy y no le pidió nunca a él cambio de funciones; que el sindicato nunca conversó con él.

SÉPTIMO: Que la acción principal intentada, dice relación con la vulneración de diversos derechos fundamentales consagrados en el numeral 19 N° 1 y 16 de la Carta Fundamental y del artículo 2 del Código del Trabajo.

Que en sede laboral, la acción de tutela comprende dos tipos de derechos fundamentales, aquellos que tienen un origen constitucional y otros que se les reconoce un origen legal; y a fin de responder y con ello detener la vulneración de los mismos, se hace necesario que el trabajador ponga en conocimiento del Tribunal los indicios suficientes de tal vulneración, quedando en manos del empleador, en tal caso y de manera exclusiva, la justificación de la medida adoptada y su proporcionalidad, tal como lo establece el artículo 493 del Código del Trabajo, como a su vez, demostrar que aquél acto obedece a motivos razonables y necesarios. En otros términos, se entiende que se vulneran estos derechos cuando en el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador se limita el pleno ejercicio de aquéllos respecto de los trabajadores, sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial.

Que en este sentido, en un juicio de tutela, al denunciante sólo le corresponde aportar indicios para ilustrar al tribunal que se ha producido esta afectación y vulneración que está pretendiendo, para así generar la “duda razonable” al sentenciador, y la existencia de la misma; que aun cuando esta aportación de indicios, implican la obligación de acreditar su existencia, se le aliviana la carga probatoria, pues se le exige un menor estándar de comprobación, toda vez que se le pide que proporcione datos o elementos que puedan servir de base para que lo denunciado, se pueda presumir como verdadero.

OCTAVO: Que el Código del Trabajo establece en su artículo 2:

“...Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona... Asimismo, es contrario a la dignidad de la persona el acoso laboral, entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

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.”

NOVENO: Que de acuerdo a lo señalado en las consideraciones que preceden, resulta necesario hacer presente los elementos constitutivos de una conducta discriminatoria, conforme lo ha señalado la doctrina, esto es, por una parte, la existencia de un trato laboral diferenciado entre iguales, y por otra, que dicho trato se funde en un criterio sospechoso o prohibido.

Lo anterior lleva a concluir que no se trata de una mera diferencia en el trato que reciba un trabajador, si no que ha de establecerse que concurren los elementos antedichos, en consecuencia, *“la discriminación debe entenderse siempre en relación a otros sujetos en la misma situación”* (Sentencia de fecha 26/07/2012, causa RIT T-13-2012, Juzgado del Trabajo de Calama), y además el segundo elemento, que supone una conducta relacionada con criterios que aparecen como disvaliosos desde el punto de vista de la ética social¹.

En atención a lo anterior, queda de manifiesto que existe discriminación de un trabajador cuando la aludida distinción no dice relación con la capacidad o idoneidad para el cargo del mismo.

DÉCIMO: Que, asentado lo anterior, y analizando la prueba rendida conforme a las reglas de la sana crítica, esto es según los principios de la lógica y las máximas de experiencia, importando con ello tomar en especial consideración la gravedad, concordancia, multiplicidad y conexión de aquellos medios probatorios incorporados por las partes al proceso, es posible establecer que:

- a) Que la trabajadora denunciante, previo a su despido, sin perjuicio de haberse desempeñaba sus labores de manera óptima, según declaración de los testigos de

¹ Ugarte Cataldo, “El Derecho a la no discriminación en el Trabajo”, p.20, 2013

la denunciante, y del propio testigo de la demandada, se vio envuelta en una serie de situaciones complejas en cuanto a la relación profesional que mantenía con su jefe don Walter Godoy;

- b) Que si bien es cierto, los testigos no fueron presenciales en cuanto de las reuniones que se efectuaban en la oficina del Sr. Godoy, se encuentran contestes en que la actora siempre salía abatida, llorando o aproblemada, cuestión que si presenciaban, y además tenían certeza de haberse efectuado estas reuniones dada la infraestructura del lugar de trabajo, porque la oficina del superior jerárquico se encontraba en un altillo y además se trataba de un lugar sin cortinas, con libre visibilidad.

En este sentido, no resultan atendibles las alegaciones de la parte denunciada en sus observaciones a la prueba, toda vez que las máximas de la experiencia le indican a esta juez que las reuniones o conversaciones que se mantienen con un jefe, salvo excepciones, son privadas, en consecuencia, mal pudo algún testigo conocer en contenido íntegro de aquellos encuentros, pero sí pudieron percibir, además de oír, lo acontecido en los mismos.

- c) Que la trabajadora si bien es cierto, no dio a conocer de manera expresa al resto de sus colegas el hecho de ser homosexual, era un asunto por varios de ellos conocido, pero más allá de eso, no revestía cuestionamiento ni reparo alguno del resto en su ambiente laboral.
- d) Que los testigos también se encuentran contestes en que únicamente don Walter Godoy, de manera insistente emitía apelativos a la conducta poco femenina de la trabajadora, con apelativos tales como “amachada”, “se comporta como hombre”, entre otras cosas, cuestión que incluso la testigo Sra. Gallardo en una ocasión presencié, contestes todos además, que coincidía cuando la Sra. XXXX efectuaba labores de carga, no delicadas.

- e) Que de acuerdo a lo declarado por los propios testigos, de los doce trabajadores del área de la Sra. XXXX, se despidió a esta última, a otro trabajador llamado Cesar, y el testigo Sr. Godoy no recordó al tercero, rectificando que al parecer habían sido sólo dos de aquella área.
- f) Que la conducta y los tratos efectuados por don Walter Godoy como Jefe del área respecto de la denunciante, no se reiteraba con los demás trabajadores, ni con la misma pareja de la actora, también homosexual, entendiéndose que la situación fáctica denunciada por la actora, se trata de un hecho aislado y personalizado.
- g) Que la Sra. XXXX habría sostenido conversaciones solicitando un aumento de sueldo, las que no fueron fructíferas.

UNDÉCIMO: Que, en relación con la primera vulneración denunciada, esto es, la del artículo 19 N° 1 inciso primero del Código del Trabajo, la garantía salvaguardada por la constitución dice relación con el derecho a la vida y la integridad física y psíquica de la persona, debiéndose estimar que éste ha sido lesionado, en el ejercicio de la facultad de mando del empleador, y como consecuencia directa de los actos ocurridos en la relación laboral, situación que en este caso ha quedado demostrada con la testimonial rendida, y a mayor abundamiento, habiendo sido esta misma juez quien realizó la audiencia preparatoria, y rechazó la solicitud de prueba declaración de parte efectuada por la denunciante, en primer término, por haber sido solicitada por la denunciada la confesional respectiva, sin perjuicio que luego se desistió, pero principalmente, arguyendo que las partes hablan a través de sus escritos principales, y teniendo en especial consideración el contenido del artículo 446 N° 4 del Código del Trabajo impone a la parte actora la exposición clara y circunstanciada de los hechos en que se fundamenta, elementos todos considerados por este tribunal para tener por acreditado que la actora fue víctima de dicha vulneración, que naturalmente nadie resiste tales presiones, más aun siendo parte de una minoría sexual que, sabido es, siente el rechazo de gran parte de nuestra sociedad, siendo constantemente víctimas de burlas, descalificaciones y prejuicios.

DUODECIMO: Que en cuanto a las vulneraciones alegadas relativas al artículo 19 N° 16 de nuestra carta fundamental y del artículo 2 del Código del Trabajo, dado que se encuentran en este asunto, estrechamente vinculadas, toda vez que el inciso tercero de la garantía precitada prohíbe en términos expresos cualquier discriminación no basada en la capacidad o idoneidad personal, que en el asunto que nos convoca, ya que estamos en presencia de una trabajadora óptima, que si bien es cierto según lo declarado por su jefe, incurrió en algunas faltas, las que se intentaron subsanar, más, no se tomó en consideración su desempeño al momento de tomar la decisión de despedirla, es más, previo a la llegada al área, no se indicó en modo alguno que la trabajadora hubiese tenido un actuar reprochable, coincidentemente, éstos comienzan con su nueva jefatura a partir de mediados del año 2013..

DÉCIMO TERCERO: Que, de la manera como se ha expresado en los motivos precedentes, esta magistrado concluye que no se han desvirtuado los indicios asentados acerca del trato diferente que recibió doña XXXX de parte de don Walter Godoy, su jefe directo, creando una sospecha razonable respecto que el despido fue una decisión poco objetiva del empleador, más allá de las necesidades de la empresa alegadas, cuestión que tampoco se acreditó en este juicio.

DÉCIMO CUARTO: Que, en mérito de lo expuesto, deberá acogerse la acción de tutela y condenarse a la demandada al pago de la indemnización adicional establecida en el inciso 3° del artículo 489 del Código del trabajo, en los términos que se señalaran en lo resolutivo de este fallo.

DÉCIMO QUINTO: Que, la demandante solicita además el pago del recargo del 30%, atendido que su despido fue injustificado, que como ya se indicó, la demandada no ha justificado la causal invocada, toda vez que la reestructuración aludida no quedó acreditada en juicio, nada más se habló de 14 trabajadores despedidos, sin mayor detalle y en concreto del área de la trabajadora, sólo quedó claro que hubo un trabajador más que fue desvinculado, razón por la cual se accederá al cobro solicitado, todo lo cual quedará reflejado en lo resolutivo de este fallo.

DÉCIMO SEXTO: Que atendido el tenor del artículo 495 del Código del Trabajo en cuanto al contenido de la sentencia cumpliendo con lo dispuesto de forma imperativa en el número 3 de la norma citada se procederá a señalar la medida concreta para obtener la reparación de la vulneración de derechos fundamentales denunciada, la misma se explicitará en lo resolutivo del fallo.

DÉCIMO NOVENO: Que en cuanto a la acción subsidiaria, habiendo acogido la acción principal se hace innecesario pronunciarse respecto de la subsidiaria.

VIGÉSIMO: Que, las pruebas rendidas han sido analizadas de acuerdo a las reglas de la sana crítica, y la demás prueba incorporada a estos autos, en nada alteran lo concluido y razonado en los motivos precedentes.

Y visto además lo dispuesto en los artículos 1,2, 7 al 10, 32, 38, 42, 73, 168, 172, 289 y siguiente, 425 a 432, 446, 452, y siguientes, 486 y siguientes del Código del Trabajo y ley 20.422, SE DECLARA:

- I. La existencia de la lesión de los derechos fundamentales denunciada en cuanto a que la demandada discriminó a la actora por su condición homosexual.
- II. Que se condena a la denunciada al pago de:
 - a) \$ 2.282.350.- correspondiente a 7 remuneraciones, de conformidad a lo establecido en el artículo 489 del Código del Trabajo.
 - b) \$ 293.445.- por recargo del 30% de años de servicios, de acuerdo letra a) del artículo 168 del Código del Trabajo.
- III.- Que como medida de reparación de las consecuencias derivadas de la vulneración de los derechos fundamentales la demandada deberá capacitar acerca de la discriminación en materia laboral y las garantías fundamentales protegidas por el legislador a través de la acción de tutela, a sus supervisores y jefaturas directas de ésta realizando un mínimo de 15 horas, que no podrá distribuirse en menos de 6 jornadas de 2.5 horas de duración en un período de dos meses calendario. Asimismo deberá solicitar disculpas por escrito a la actora

IV.- Que lo anterior se debe realizar dentro de los 90 días corridos desde que quede ejecutoriado el fallo, actividad que deberá supervigilarse por la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Norte con domicilio en Moneda 723 Santiago, a quien se le oficiará para que cumplidos los plazos establecidos en esta sentencia proceda a fiscalizar el cumplimiento de esta medida, debiendo informar al tribunal si ésta no se ha ejecutado, medida que debe ser cumplida por la demandada bajo el apercibimiento de multa de 50 a 100 unidades tributarias mensuales.

V.- Que cada parte pagará sus costas.

Devuélvase los documentos incorporados por las partes en la audiencia, previamente digitalícense.

Regístrese, archívese en su oportunidad, quedando las partes notificadas de esta sentencia en este acto.

RIT : T-280-2014

RUC : 14- 4-0019874-9

**Pronunciada por doña VILMA VALENTINA ARAVENA ABARZUA, Juez
Suplente del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.**