

Santiago, veintidós de mayo de dos mil veinte.

**VISTOS y CONSIDERANDO:**

**PRIMERO:** Que comparece don Fernando José Acuña Bagioli, abogado, con domicilio en la calle Carmen Sylva N°2733, Dpto. N° 73, comuna de Providencia, en representación por mandato judicial de doña Catherine Angélica Venegas Castro, RUT N° 12.475.999-4, domiciliada en calle Bilbao N° 1335, casa 11, condominio Eco, comuna de Peñaflores, interpone demanda en juicio ordinario de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, en contra del ex empleador de su representado, Banco de Crédito e Inversiones, RUT N° 97.006.000-6, representada legalmente por don Luis Enrique Gallegos, ambos domiciliados en Avenida El Golf N° 125, de la comuna de Las Condes, en virtud de los siguientes fundamentos.

Señala que con fecha 22 de marzo de 2016 su representada empezó a prestar servicios para la demandada, en el cargo de ejecutiva comercial.

Refiere que en el inicio de la relación laboral todo marchaba perfectamente bien entre las partes, en un clima de respeto mutuo, siendo su representada valorada y querida en la empresa ya que su desempeño siempre había sido excelente.

Indica que sus servicios los desempeñaba en la sucursal del Banco de Plaza Vespucio. Dentro de sus funciones debía cerrar muchos negocios/ventas del Banco, le iba muy bien en sus funciones generando ganancias elevadas para el tipo de cargo que ejecutaba. En los dos primeros años de funciones la relación laboral marchó muy bien, en un ambiente laboral grato, de mutuo respeto.

Relata que en el mes de diciembre de 2018 tomó el cargo de supervisora de equipo de ventas, pasando a ser la jefa directa de su representada, y a cargo de la sucursal de su parte, además de la de Talagante y Maipú, doña Cristina Carrasco, quien llevaba ya muchos años trabajando en el Banco. Y dado que además estaba a cargo de las sucursales de Talagante y Maipú, su representada vislumbró la opción de ser trasladada a la sucursal de Talagante, que quedaba mucho más cerca de su domicilio, y solicitar el cambio ya que el tema del desplazamiento había sido una molestia para ella por la gran distancia desde su



casa al lugar de trabajo. Al principio la Sra. Carrasco le respondió que no era posible, sin perjuicio que finalmente fue trasladada a la sucursal de Talagante, donde desempeñaba las mismas funciones que ejecutaba hasta ese momento. Añade que el jefe directo de Cristina Carrasco era Marcelo Arias.

Expone que su parte le había solicitado a su antiguo jefe, don Rodrigo Farcuh, tomarse su feriado legal en el mes de febrero y marzo de 2019, en específico las primeras dos semanas de febrero y la última de marzo, quien no puso problemas y las autorizó, quedando ello hablado y confirmado, lo que había quedado anotado en una planilla, ya que le habían señalado que había que organizar las vacaciones de forma tal que unos trabajadores estuvieran prestando servicios en las dependencias del establecimiento y otros no, para no paralizar la buena marcha de la empresa; y su jefe sr. Farcuh subió a la planilla on line solamente las vacaciones de febrero, señalándole que para las de marzo aún faltaba y se subirían en su momento. En ese contexto, en que su representada tenía conversada las vacaciones, suceden los cambios relatados y en diciembre de 2018 ingresa doña Cristina Carrasco, que pasa a ser su jefatura.

Sostiene que luego del cambio de jefatura y de lugar de trabajo, comenzaron los maltratos, los abusos de parte de su nueva jefa. Primero, hubo una serie de discusiones acerca de si podía tomarse o no las vacaciones en el período que ya tenía programado y pactado, finalmente la nueva jefa accedió diciéndole que podía tomarse las dos primeras semanas en febrero y la semana restante en marzo, con la condición de que lograra vender más de 35 millones de pesos en el período de enero y la parte de febrero previa a su salida, condicionando así su feriado, en circunstancias que es un derecho irrenunciable.

Añade que desde que su representada se trasladó a prestar servicios a la sucursal de Talagante, comenzó una fuerte persecución por parte de su jefatura; el grupo que supervisaba doña Cristina Carrasco era de 15 personas, de las cuales dos –una la demandante- se encontraban en Talagante. Y su supervisora la llamaba a todas horas, en todo momento, incluso cuando estaba en su horario de colación, también fuera de horario de trabajo e inclusive los fines de semana, para preguntarle qué pasaba con tal cliente y con tal otro, y así sucesivamente, no la dejaba en paz en ningún momento, la hostigaba constantemente, situación que se empezó a repetir con mucha frecuencia, al punto que no



tenía hora realmente de descanso alguno, porque la Sra. Cristina estaba en todo momento, constantemente, llamándola y enviándole mensajes; al final, su representada no podía ni almorzar tranquila, porque sabía que en cualquier minuto podía recibir una llamada de la Sra. Cristina dándole instrucciones de cómo realizar sus labores.

Reseña que existía un sistema que tenían los empleados que trabajaban para el Banco, denominado Sistema Everest, y que básicamente consistía en que cada trabajador tenía su propia clave para ingresar a los sistemas del Banco, su propia clave de acceso, la cual era personal e intransferible, que era para poder ingresar a su base de datos y poder realizar así sus funciones; y la Sra. Cristina le pidió a su representada en varias ocasiones dicha clave, no respetaba en lo más mínimo su privacidad al respecto, incluso cuando la actora no estaba físicamente en las dependencias de la empresa, la llamaba y le mandaba mensajes solicitándole que le enviara dicha clave a otros trabajadores para que ellos accedieran a su sistema y pudieran ver sus propias cuentas, eso lo hacía cuando necesitaba acceder a información que su representada manejaba producto de los servicios que estaba prestando, información clave de su parte que la Sra. Cristina necesitaba en ese momento, y la actora le dijo muchas veces que las claves que daba el Banco eran personales, y no podía dársela ni enviársela a otro trabajador, pero la jefa aludida le respondía siempre de malas maneras, con amenazas, increpándola e insistiéndole que se la diera.

Señala que la Sra. Cristina era una persona que tenía malos tratos no sólo con su representada, sino con otros trabajadores de la empresa, trataba mal frente a todos a muchas personas, su forma de dirigirse a sus subordinados era déspota, abusiva, prepotente, y abusaba claramente de la posición de poder en que se encontraba. Y su representada habló en numerosas ocasiones con don Marcelo Arias, jefe directo de la Sra. Cristina Carrasco, pidiéndole que hiciera algo ya que no aguantaba más la situación de maltrato y hostigamiento a la que la sometía día a día dicha persona, y el señor Arias prefirió hacer vista gorda a ello, e incluso por conversaciones WhatsApp se limitó que él nada podía hacer al respecto. Indica que las demás personas en el lugar de trabajo veían el maltrato de que era objeto, pero nadie hacía nada, porque tenían miedo.

Reitera que después de muchas dificultades y postergaciones, finalmente su ex jefa le autorizó a tomarse las dos semanas de vacaciones de febrero y la semana restante para



marzo, teniendo en cuenta que cumplió la meta de venta de 35 millones impuesta. Narra que en una ocasión, antes de salir de vacaciones en marzo, se le produjo un inconveniente con su pasaporte, por lo que pidió permiso a la Sra. Cristina para que la autorizara a salir antes de su hora de colación, que era de 14.00 15.30 horas, y su ex jefa no se limitó sólo a no autorizarla sino que se burló de ella, fue prepotente, sarcástica, y le dijo que finalmente no podría irse de vacaciones y que le alegraba ello, finalmente la autorizó a salir 15 minutos antes de las 14.00 horas, y durante todo el tiempo que duró la salida, la estuvo llamando por teléfono, preguntando cuanto le faltaba, donde estaba, cuando iba a llegar; y así era siempre, en todo momento estaba encima de su representada, no la dejaba trabajar tranquila y desempeñar sus labores en paz, era una constante angustia para ella; y el Sr. Arias avalaba todas y cada una de sus conductas, estaba de acuerdo en que ello sucediera.

Concluye que su representada no recibió de parte del empleador la protección que en ese momento requería, ya que le informó a la persona adecuada del abuso que estaba viviendo todos los días en su lugar de trabajo, persona que no hizo absolutamente nada al respecto, al contrario, aceptó y avaló cada una de esas conductas.

También expone que el Banco firmaba convenios con diversas instituciones y personas, y muchas veces el Banco debía hacer un aporte para que se llevaran a cabo dichos convenios, y en más de una ocasión, debido a la negativa y/o retraso del Banco para realizar los referidos aportes, su representada tuvo que sacar plata de su propio bolsillo para realizar ellos. Es así, como en una ocasión, para un convenio en particular, para el cual el Banco ganaría 50 millones de pesos, había que realizar un aporte de alrededor de \$160.000, y tanto la Sra. Cristina como el Sr. Marcelo se negaron a liberar los fondos para poder enterar el aporte respectivo; y el Sr. Arias le dijo a su representada que, considerando que ella iba a ganar mucho dinero por dicho convenio, porque no sacaba el dinero de su propio bolsillo y realizaba el aporte que el Banco debía efectuar para adjudicarse el convenio, a lo que ella se negó porque no correspondía y tampoco podía, ello generó malos tratos, insultos y agresiones por parte de la Sra. Cristina, avalado por el Sr. Arias quien se negó al final a realizar el aporte.

Repite que la Sra. Cristina, en general, siempre fue muy prepotente en el trato que mantuvo con su representada, la trato pésimo durante todo el período que trabajaron juntas,



y su parte se sintió pésimo en ese tiempo, nerviosa todos los días por tener que ir a su lugar de trabajo, porque sabía los malos tratos y humillaciones que le esperaban.

El 14 de marzo debía comenzar a hacer uso de su segundo período de vacaciones que había quedado pendiente, y fue de tal magnitud el maltrato que recibió de la Sra. Cristina, que ese día fue trasladada a la Mutualidad porque ya no soportaba más la situación, fue trasladada de Talagante a Santiago en ambulancia, sintiendo en todo momento angustia, rabia e impotencia por lo que estaba sucediendo y allí la Doctora que la atendió le dijo que podía darle fácilmente tres días de licencia, y la demandante respondió que no le servía porque salía de vacaciones ese día y quería un período de tiempo para relajarse, la doctora le dijo que la iba a dejar citada para el siquiatra para el lunes que volviera de sus vacaciones ya que la situación era delicada y ameritaba que la viera un especialista en la materia; la jefatura se enteró que fue a la mutualidad, y había tomado la decisión de devolverla a la sucursal de Plaza Vespucio cuando ella volviera de vacaciones.

Narra que su representada vuelve de vacaciones el 22 de marzo, y decide contar todo lo que había pasado a su antiguo jefe, Rodrigo Faruh, y a la asistente social del Banco, Sra. Carolina González, contar el acoso que sufría de parte de Cristina Carrasco, ante ello la Sra. González le indica que le remita un correo formal con todos los detalles de los abusos y malos tratos de los que había sido víctima, para que se abriera una investigación al respecto, pero no alcanzó a redactar el correo porque el 27 de marzo fue citada por su antiguo jefe, el Sr. Faruh, y fue desvinculada de la empresa por la causal del artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa, pero la verdad la estaban despidiendo por haber ido a la Mutualidad y haber ejercido sus derechos que como trabajadora le correspondían, toda vez que se iba a iniciar un procedimiento de investigación en contra de su jefatura.

Expone que los hechos expuestos dan cuenta de una serie de actos abusivos, sistemáticos, arbitrarios y constantes que finalmente culminaron en el despido de su representada, en vulneración de sus derechos fundamentales.

Transcribe la comunicación de despido, que en lo pertinente señala:



*“Cumpló en poner en su conocimiento que el Banco de Crédito e Inversiones ha decidido poner término al contrato de trabajo vigente con usted, a contar de esta fecha (27 de marzo de 2020), de acuerdo a lo prescrito en el artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa.*

*La resolución anterior se fundamenta en la reorganización administrativa de la oficina a la cual usted pertenece.*

*De conformidad a lo dispuesto en el Código del Trabajo, pagaremos...”*

Reitera que el daño psicológico que le produjo su ex empleador a su representada es inconmensurable, del cual hasta la fecha no ha podido recuperarse.

Cita la normativa aplicable, señala que su representada fue víctima de acoso laboral, particularmente por su jefa directa, doña Cristina Carrasco, y que fueron dos los derechos fundamentales vulnerados por la demandada, esto es, el derecho a la integridad psicológica establecida en el artículo 19 N° 1 de la Constitución Política de la República, y el derecho a la honra, establecida en el N° 4 del artículo 19 de la Carta Magna.

Argumenta al efecto, y señala principalmente que la actora fue víctima de varias humillaciones en las dependencias de la denunciada, frente a sus compañeros de trabajo, como consecuencia de lo anterior fue sometida a un acoso laboral extremo y despedida vulnerando sus derechos fundamentales, en especial el derecho al honor y a la integridad psíquica de su persona. En cuanto a la honra, señala que atendida la calidad profesional de su representada y la naturaleza del cargo que ostentaba, las medidas tomadas a su respecto tuvieron el carácter de abusivas y arbitrarias, ya que durante el último período que trabajó para la demandada, fue objeto de actos que vulneraron sistemáticamente sus derechos, especialmente la honra, ya que el despido que sufrió no ha sido otra cosa que el corolario de una serie de actuaciones vejatorias, habiendo sido transgredida su honra en numerosas ocasiones, pues la pusieron en una situación humillante frente a colegas y clientes, enfrentando un grave perjuicio personal y una profunda lesión a su honor, en ese sentido, el despedirla invocando una causal totalmente improcedente y encubridora de la realidad, siembra sobre ella desde el punto de vista personal y profesional, un manto de dudas



respecto de su honorabilidad y proceder, que claramente lesionan su reputación y afectan de paso su reincorporación en el mercado laboral.

Insiste en que la integridad psíquica de su representada ha sido atropellada de manera directa, consciente, abusiva por su jefatura; se recurrió a un Mobbing sistematizado, se produjo una rutina constante de violencia moral en dependencias de la empresa. Analiza el concepto de acoso laboral.

Agrega que el acoso laboral que sufrió la demandante, actualmente repercute de manera dañina en su autoestima, creando severas dificultades a la hora de socializar y reinsertarse laboralmente; además, que nunca le entregaron el finiquito reteniéndolo de manera abusiva, lo que constituye una forma de violencia psicológica extrema, que no le ha permitido encontrar una nueva fuente de trabajo en la actualidad, no hacer uso del seguro de cesantía. La inseguridad y falta de motivación de su representada a la hora de buscar trabajo, por lo ya expuesto, han creado en ella un desequilibrio e inestabilidad emocional cuya única fuente proviene del tóxico clima laboral y el nulo respeto de la denunciada hacia su persona y dignidad.

Reclama daño moral, y señala que su fuente legal primaria está en el artículo 2329 del Código Civil, que establece que por regla general todo daño debe ser indemnizado; y que en este caso el descrédito hacia la integridad personal y psicológica de su representada como trabajadora fue enorme, el humillante trato recibido por parte de la Sra. Cristina es incuestionable y sus repercusiones insospechadas, repercusiones que hasta ahora le afectan y que le han dificultado mucho el poder readaptarse y lograr encontrar una nueva fuente de trabajo. Cita jurisprudencia. Por todo ello, solicita se le indemnicen los perjuicios morales que se han causado a su representada con ocasión de los actos que han importado una vulneración de sus derechos fundamentales; el daño moral irrogado consiste en sufrimientos psíquicos de que ha sido objeto a causa del denigrante trato sostenido de manera implacable por parte de la denunciada.

Indica que las prestaciones e indemnizaciones reclamadas son las siguientes:

1.- Reparación o sanción contemplada en el artículo 489 del Código del Trabajo, la suma de once remuneraciones, atendido que el promedio de sus tres últimas



remuneraciones ascendió a \$2.480.121, dicha sanción asciende a \$27.281.331, o en subsidio, la suma que se determine conforme a derecho.

2.- Incremento contemplado en la letra a) del artículo 168 del Código del Trabajo, esto es, el 30% de la indemnización por años de servicios que es de \$7.440.363, y por ende ese porcentaje es la suma de \$2.232.108, o en subsidio, la suma que se determine de acuerdo a derecho.

3.- Restitución del aporte del empleador a AFC que fuera descontado de las indemnizaciones pagadas, por la suma de \$1.583.646, da los argumentos jurídicos al efecto y cita jurisprudencia.

4.- Indemnización por daño moral, la suma de \$80.000.000, o l suma que en subsidio se estime pertinente.

Solicita tener por interpuesta la demanda, admitirla a tramitación y, en definitiva, acogerla en todas sus partes, declarando:

a.- Que con ocasión del despido de su representada, se han vulnerado sus derechos fundamentales;

b.- Que en consecuencia, la denunciada deberá pagar el incremento establecido en la letra a) del artículo 168 del Código del Trabajo, que corresponde al 30% al declararse al despido como injustificado y/o improcedente, lo que arroja la suma de \$2.232.108, en subsidio, la suma que se determine en el proceso.

c.- Que la denunciada sea condenada a pagar también la indemnización adicional, establecida en el artículo 489 inciso 3° del Código del Trabajo, correspondiente a 11 meses de remuneraciones, esto es, la suma de \$27.281.331, o la suma que se determine conforme a derecho.

d.- Que la denunciada deberá pagar la suma de \$1.583.646, correspondiente al descuento improcedente e ilegítimo por el aporte del empleador al seguro de cesantía.

e.- Que la denunciada deberá pagar a la demandante la suma de \$80.000.000 por concepto de indemnización del daño moral ocasionado, o la suma que se determine.





f.- Que debe darse cumplimiento a la remisión de la sentencia a la Dirección del Trabajo, para efectos del artículo 4° de la Ley 19.886.

Que las sumas ordenadas pagar, deberán serlo más reajustes e intereses, y costas de la causa.

En el primer otrosí, en subsidio de lo solicitado en lo principal, y para el improbable evento que se rechace la demanda de tutela, deduce en forma subsidiaria demanda por despido improcedente e injustificado, en contra de la demandada, ya individualizada.

Por economía procesal, da por reproducidos los antecedentes de hechos formulados en lo principal del escrito.

Cita la normativa aplicable y jurisprudencia respecto a la causal de despido contemplada en el artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, señalando que sus características son que no dependa de la voluntad de las partes, ya que se refiere a circunstancias que rodean la actividad económica o tecnológicas, independiente de la voluntad de las partes; tales circunstancias deben ser graves, esto es, que deben ser de tal magnitud que provoquen en el empleador la necesidad a uno o más de sus trabajadores; y, tales circunstancias deben ser permanentes, esto es, no deben ser transitorias y subsanables.

Agrega que la causal de necesidades de la empresa debe fundarse en hechos específicos y concretos que justifiquen dichas circunstancias, por ende, no puede formularse en forma vaga e imprecisa porque deja en la indefensión al trabajador.

Sostiene que la carta de despido de su representada no contiene hechos concretos para justificar la causal, y que solo hace mención a la reorganización administrativa de la oficina donde su parte se desempeñaba, lo que hace que sea vaga y genérica, sin mencionar hecho alguno que fundamente el motivo invocado.

Solicita, en subsidio de lo principal, tener por deducida demanda laboral por despido injustificado e improcedente, en contra de la demandada ya individualizada, y en definitiva acogerla en todas sus partes, declarando:



a.- Que el despido de que fue objeto su representada fue injustificado e improcedente;

b.- Que la demandada deberá pagar el incremento de la letra a) del artículo 168 del Código del Trabajo, que corresponde al 30% y asciende a la suma de \$2.232.108.-

c.- Que la demandada deberá pagar a su representada la suma de \$1.583.646, correspondiente al descuento improcedente e ilegítimo del aporte del empleador al seguro de cesantía que se realizó a la indemnización por años de servicios.

d.- Que la demandada deberá pagar a la demandante la suma de \$80.000.000, correspondiente a la indemnización por daño moral que ha ocasionado, o la suma que se determine.

Todo lo anterior, más reajustes, intereses y costas.

**SEGUNDO:** Que la demandada, notificada legalmente, dentro de plazo comparece por intermedio de don Mauricio Yudin Coopman, quien contesta la demanda, solicitando su rechazo, conforme a los antecedentes que expone.

Señala que su representada es una institución líder que busca que los trabajadores desempeñen sus labores en un ambiente grato de trabajo y que existan relaciones de confianza entre sus miembros; y en todas las sucursales que su representada tiene a lo largo del país, existe un ambiente de trabajo digno y de respeto entre todos los funcionarios, de manera que no existen diferencias arbitrarias, siendo el trato entre todos igualitario, por ello las declaraciones realizadas por la demandante son falsas y distan de la realidad.

Indica que los supuestos malos tratos de los que dice haber sido víctima la demandante, nunca existieron, y durante el tiempo que prestó servicios en la sucursal de Talagante, y en las otras sucursales donde prestó servicios, jamás se observó algún tipo de discriminación, ni ningún trato hostil; en ningún momento existieron comportamientos como los que señala la actora y ni el jefe del Banco ni sus propios compañeros se percataron de ello.



Reconoce que la demandante empezó a prestar servicios para su representada a contar del 22 de agosto de 2016, desempeñando sus funciones bajo la modalidad de un contrato individual de trabajo de naturaleza indefinida, ejerciendo la función de Ejecutiva Comercial en distintas sucursales de su representada, terminando las mismas en la sucursal de Talagante. En virtud del cargo referido, la demandante gestionaba y ejecutaba los planes y acciones establecidos con el fin de asegurar el cumplimiento de metas comerciales, logrando fidelizar y rentabilizar la cartera de clientes de acuerdo a las políticas definidas por su representada; también debía realizar las labores que determinara su supervisor para dar cumplimiento a sus objetivos.

Añade que efectivamente el 27 de marzo de 2019, su representada puso término al contrato de trabajo de la demandante por la causal del artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo. Niega los demás hechos contenidos en la demanda.

Alega defectos de la demanda, de forma y de fondo. Indica que la demanda no contiene una enunciación precisa y clara de los hechos en que se funda, sino que por el contrario, contiene sendas afirmaciones carentes de precisión, generales, sin especificación ni conexión alguna, sin contener datos concretos como fechas, lugares, nombres de los supuestos vulneradores o artífices de las conductas imputadas, las circunstancias y contexto en que ello habría ocurrido, por lo que la denuncia no cumple las exigencias que señala el artículo 490 del Código del Trabajo. Por lo que la demanda es inepta y no tiene sustentabilidad fáctica concreta alguna, además, la demanda no es clara al establecer en qué circunstancias y con qué actuaciones concretas fue discriminada, se limita a señalar que fue despedida por supuestos malos tratos, más no señala ni aporta ningún antecedente que permita vincular su despido a esa situación. No sé aporta antecedente alguno que indique algún ánimo malicioso por parte de su representada en el despido de la demandante.

Explica que la demandante no indica ninguna conducta concreta en virtud de la cual se puede hacer sentido discriminada, sino se limita a señalar que fue despedida luego de supuestos malos tratos de su jefatura, lo que no es efectivo, tanto así que la persona que supuestamente le habría realizado los malos tratos no trabaja en la misma sucursal; y respecto a que no habría podido tomarse las vacaciones en la época que ella quería, no es efectivo.



Añade que para que se configure una discriminación, en los términos del artículo 2° del Código del Trabajo, no basta con la simple enunciación de una mera deducción, sino que es imprescindible que se aporte por la parte que la alega, antecedentes graves que den credibilidad, verosimilitud y plausibilidad a ésta, lo que en el caso de autos no ha ocurrido.

Indica que ninguna de las conductas descritas, además de no ser efectivas, están debidamente precisadas con indicación de los hechos fundantes ni de las fechas en que habrían ocurrido, lo que demuestra la falta de fundamentación de la demanda. Lo que además le causa indefensión, por cuanto no podrá ejercer una adecuada defensa de sus derechos al desconocer los hechos constitutivos de la acción, por cuanto no han sido señaladas de manera precisa y clara en la demanda.

Sostiene que dado que la demandante ejerció la acción de tutela *con ocasión del despido*, no resultan atendibles los hechos que pudieron acontecer durante la vigencia de la relación laboral entre las partes, conforme lo prescrito en los artículos 486 y 489 del Código del Trabajo.

Expresa que en el juicio sólo cabe considerar los hechos constitutivos del despido de la demandante, esto es, la carta de despido, los hechos relatados en la misma, la forma en que fue comunicada la demandante y el motivo del despido, no pudiendo considerarse hechos acaecidos durante la relación laboral, puesto que la demandante no interpuso su acción en conformidad al artículo 486 del Código del Trabajo, que regula acción de tutela por vulneraciones ocurridas durante la relación laboral. Cita doctrina y jurisprudencia.

Rechaza los hechos contenidos en la demanda, y añade que la actora incurre en una serie de imprecisiones al efectuar el relato fáctico de sus pretensiones. Los supervisores y jefaturas que trabajan para su representada, han actuado siempre con criterios justos y están siempre dispuestos a dialogar con sus dependientes con el fin de mantener un buen clima laboral. Agrega que los supuestos malos tratos de los que dice haber sido víctima la demandante, nunca existieron ni durante la relación laboral, ni con ocasión del despido.

Refiere que al momento del despido de la demandante no se vulneraron sus derechos fundamentales, se le comunicó personalmente su despido cumpliendo con todos los protocolos de la empresa y resguardando su integridad física y psíquica; en ese



momento se le explicó – en un ambiente de pleno respeto- de las razones por las cuales estaba siendo desvinculada, y la demandante no quiso firmar la comunicación, señalando no estar de acuerdo con las razones entregadas.

Explica que el despido fue por necesidades de la empresa, por un restructuración en el área que la actora prestaba sus servicios, su representada se vio en la necesidad de efectuar una restructuración producto de requerimientos organizacionales de la compañía, derivados de la modificación de la estructura del área en que la actora prestaba sus servicios. El despido se produjo en un contexto objetivo, pues se tomaron decisiones en base a las necesidades que la empresa exigía. Su despido nada tiene que ver con supuestos malos tratos ni trato discriminatorio alguno.

Reitera que no hubo vulneración de derechos en contra de la demandante con ocasión de su despido; siempre se le trató con criterios justos y de la misma forma que al resto de sus compañeros de trabajo; por ende, no existe de los antecedentes aportados en la demanda, al menos un hecho que permita considerar un indicio de vulneración, por ende la acción de tutela no puede ser acogida.

Analiza el concepto de discriminación, a la luz de la normativa laboral; como asimismo, el derecho a la integridad física y psíquica consagrado en el artículo 19 N° 1 de la Carta Fundamental, y el derecho a la honra y vida privada, consagrado en el numeral 4° del citado artículo.

Expone al efecto, que nadie del Banco vulneró a la demandante, no habló mal de ella frente a clientes ni compañeros de trabajo, ni hubo malos tratos. Respecto a que la Sra. Carrasco la habría vulnerado desde el año 2018, ello es inverosímil y falso; nunca presentó reclamo alguno en su contra, además la actora tenía un alto cargo y ganaba un sueldo de varios millones de pesos.

Y en cuando al derecho a la honra, no ve de qué manera se pudo afectar el mismo por su representada, cuando en ningún momento se ha divulgado información que afecte la reputación de la actora y su familia. Lo que da cuenta de lo infundado de la demanda.



Respecto a la carta de despido, señala que el hecho que la misma no tenga una gran extensión, no significa que carezca de especificación en los hechos que la fundan, toda vez que la precisión no tiene relación alguna con la extensión de la carta de despido, sino con el contenido mismo, de forma que si al trabajador se le informa en forma breve y precisa, las razones de su despido, dicha carta es ajustada a derecho, y en el caso de la demandante la carta describe claramente los hechos que fundan su despido.

Analiza la causal invocada, citando jurisprudencia.

Concluye que son improcedentes los cobros de recargo legal y la indemnización del artículo 489 inciso 3° del Código del Trabajo.

Respecto a la indemnización por daño moral, señala que es improcedente en el procedimiento de tutela, al considerarse una indemnización adicional en el artículo precitado, que persigue el fin de reparar la lesión a derechos y garantías fundamentales, y no se alega por la actora otros hechos que fundarían una lesión adicional.

En cuanto a la restitución del descuento por aporte del empleador al seguro de cesantía, indica que es improcedente, toda vez que el contrato de la actora concluyó por la causal de necesidades de la empresa, causal que según la normativa aplicable, Ley 19.728 que establece el Seguro de Desempleo, permite rebajar de la indemnización por años de servicios el aporte del empleador a la cuenta individual por cesantía del trabajador. Indica que de no procederse así, la demandante se enriquecería injustificadamente e importaría un doble pago.

Solicita tener por contestada la demanda de tutela de derechos fundamentales con ocasión del despido y cobro de prestaciones laborales, rechazarla en todas sus partes con expresa condenación en costas, declarando expresamente:

1.- Que la demanda de tutela laboral no cumple con los requisitos de los artículos 446 N° 4 y 490 del Código del Trabajo.

2.- Que la acción de tutela laboral se ejerció con ocasión del despido, no pudiéndose invocar hechos ocurridos durante la vigencia del contrato de trabajo.



3.- En subsidio de lo anterior, que su representada no ha vulnerado no la integridad psíquica ni el derecho a la honra de la demandante.

4.- Que el despido de la actora es justificado, al haberse configurado la causal invocada por su parte.

5.- Que la indemnización tarifada del artículo 489 del Código del Trabajo es improcedente.

6.- Que el recargo del 30% de la indemnización por años de servicios es improcedente.

7.- Que nada se adeuda por daño moral; ni por restitución de AFC; ni por reajustes, intereses ni costas.

Que se condene en costas a la demandante.

En el primer otrosí, contesta la demanda subsidiaria de despido injustificado, interpuesto por la demandante, solicitando su rechazo.

Reitera los argumentos expuestos en lo principal, respecto a la justificación del despido, los que se dan por reproducidos por economía procesal.

Sostiene que el recargo del 30% sobre la indemnización por años de servicios es improcedente, puesto que el despido es totalmente ajustado a derecho, al haberse configurado efectivamente la causal de necesidades de la empresa.

Y nada se adeuda a la actora por concepto de daño moral ni de restitución del aporte del empleador al seguro de cesantía de la actora.

Solicita tener por contestada la demanda subsidiaria, de despido injustificado, rechazarla en todas sus partes, con expresa condenación en costas, declarando que es improcedente el recargo legal demandado, por ser justificado el despido; y que nada se adeuda por los demás conceptos demandados.

**TERCERO:** Que en la audiencia preparatoria, a la que asisten las partes debidamente representadas, luego de la relación somera de los escritos fundamentales, se



hace el llamado a conciliación, no lográndose acuerdo entre ellas. Luego se fijan como hechos pacíficos, sin oposición de las partes, consistentes en: (1) existencia relación laboral con fecha de inicio 22 de agosto de 2016; (2) Funciones de la actora ejecutiva comercial. (3) Termino de la relación laboral el día 27 de marzo de 2019, por aplicación del artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, con cumplimiento de formalidades. (4) Descuento de aporte empleador a AFC la suma de \$ 1.583.646. (5) La demandada pagó las indemnizaciones del despido.

Fijándose como hechos controvertidos, los siguientes: (1) Efectividad que la demandada incurrió con motivo del despido de la demandante, en hechos vulneratorios a la integridad psíquica y a la honra de la demandante. (2) En la afirmativa del punto anterior, existencia de una afectación moral de la demandante con motivos de los hechos denunciados, en la afirmativa, naturaleza de los perjuicios y montos a los que ascienden. (3) Efectividad de la concurrencia de los hechos señalados de la carta de despido comunicada a la actora, antecedentes y circunscritas de los mismos.

Posteriormente se realiza el control de admisibilidad y pertinencia de las pruebas ofrecidas por las partes, efectuado el cual, se fija fecha para la audiencia de juicio, todo lo que consta en registro de audio.

**CUARTO:** Que a la audiencia de juicio, comparecen las partes y la demandante incorpora lo siguiente:

Documental que hizo consistir en:

1.- Copia del contrato de trabajo celebrado entre las partes con fecha 22 de agosto de 2016.

2.- Copias de correo electrónico enviado a las 16:52 de la demandante al señor Marcelo Andrés Arias en el cual se muestra una conversación entre las partes en la cual la demandante da cuenta de la situación que estaba viviendo.

3.- Copia de conversación de WhatsApp entre la demandante y la señora Cristina Carrasco en la cual esta última le solicita su clave personal (del Everest) a la demandante.





4.- Copia de conversación de WhatsApp entre la demandante y el señor Marcelo Arias en la cual ésta habla del acoso vivido.

5.- Copia de conversación de WhatsApp entre la demandante y el señor Marcelo Arias en la cuenta ésta continua hablando del acoso y éste le respondo que no puede hacer nada al respecto.

6.- Copia de conversación de WhatsApp entre la señora Cristina Carrasco y la demandante de autos, en la cual se refleja que la señora Cristina llama a ésta durante su período de vacaciones, para hablar de temas laborales.

7.- Copia de conversación de WhatsApp entre la señora Cristina y la demandante de temas laborales, respecto al no pago de un crédito.

8.- Copia de conversación de WhatsApp entre la demandante de autos y la señora Cristina en la cual ésta le pide a la demandante en reiteradas ocasiones que la llame.

9.- Copia de conversación de WhatsApp entre la señora Cristina y la demandante en la cual hablan de la autorización de un crédito.

10.- Copias de conversación de WhatsApp (de distintas partes de la misma conversación) entre el señor Marcelo y la demandante en la cual hablan de los convenios del banco.

11.- Copia de presentación de reclamo ante la Inspección del Trabajo interpuesto por la señora Catherine Angélica Venegas Castro en contra del Banco de Crédito e Inversiones con fecha 28 de marzo de 2019.

12.- Acta de comparendo de conciliación celebrado entre las partes del presente juicio de fecha 06 de mayo de 2019.

13.- Copia de carta de aviso de término de contrato de trabajo.

Se desiste de la confesional ofrecida e incorpora la testimonial de don José Ramón Arriagada González, cédula de identidad N° 13.882.932-4 y doña María Del Carmen



Becerra Norambuena, cédula de identidad N° 8.869.301-9, legalmente juramentados, conforme consta en registro de audio.

El primero, don **JOSÉ R. ARRIAGADA GONZÁLEZ**, señala que es pareja de la demandante, es ingeniero constructor. Sabe del juicio es por el acoso laboral que recibió la demandante y que terminó en un despido injustificado; es pareja de la actora aproximadamente hace dos años, pero se conocen durante más tiempo, cuando empezaron a ser pareja ella ya trabajaba para la demandada, le parece que fueron tres años que ella duró en ese Banco. Respecto del trabajo, cuando él conoció a la demandante ella tenía un buen ambiente laboral, se desenvolvía bien, le iba bien, y cuando él empezó a ser pareja de ella todo normal, muchas veces les tocó ir juntos al trabajo, ya que él trabajaba relativamente cerca, no tenía ningún problema hasta que empezaron a haber los cambios de jefatura de ahí empezó todo, y todo cambio, porque pasó a que ella no le hablara tanto en término de trabajo, a lo sumo que tenía que ir a ver a alguna persona, por algún tipo de convenio, después los temas empezarán a cambiar, muchas veces se iban juntos en el auto en la mañana y empezó ella a verse muy alterada con ese tema, muy estresada, que le afectaba el hecho de todo lo que le sucedía en el área laboral con ese cambio de jefatura, que empezó a pasar que se vio complicada con el tema de vacaciones, se empezó a ver asediada en distintas cosas. Ella pidió las vacaciones con harta anticipación, las trataron de coordinar con las de él, y en un momento fue bien, no hubo problema, pero justo después se dio un tema de transición en el área de trabajo de ella por el cambio de jefatura, en el cual se le empezó a ver complicado y se la empezaron a canjear, a condicionar, que en el fondo para que ella pudiese acceder a tener las vacaciones que ya se las habían dado un jefe antiguo, le consta lo expuesto porque son parejas, viven juntos, todos los días le contaba lo que le iba pasando en el día a día; el tema de sus vacaciones fue condicionado por su jefa Cristina Carrasco, la condición es que le hiciera un cierto monto al mes, 35 millones, no habría problema, pero tenía que hacerle ese monto y ahí empezaron los problemas, porque claramente las vacaciones son un derecho. Los cambios que vio en la demandante, con el cambio de jefatura, fueron lamentablemente para peor, ella fue paulatinamente echándose a perder su salud, empezó a ponerse más nerviosa, a tener problemas de sueño, porque su trabajo que en un principio era como se dice una taza de leche, después pasó a ser todo un problema día a día, era un tema que ya estaba con nervios para ir a trabajar porque esa jefa



la asediaba mucho. Le empezó a pedir claves personales de ella (demandante), la llamaba cuando estaba en horarios de colación, eso lo vivió porque vivían relativamente cerca de su trabajo y almorzaban juntos y ella andaba con el teléfono porque la llamaba a cada rato, no podía almorzar bien, tenía que salir antes para llegar antes incluso de la hora que ella entraba después en la jornada de la tarde; por ejemplo una vez, también se lo contó la demandante, que su jefa le estaba pidiendo que use el uniforme institucional, el cual tienen para otra área, que son los que tienen específicamente trato con clientes directo, ella es fuerza de venta, es otra cosa, era como que le dio con ella, incluso él le dijo que como a esa jefa algo le dio con ella, porque era mucho, esos eran los problemas que ella empezaba a tener que empezó a verse con estrés, la llamaba mucho, la asediaba mucho, una vez le contó que llegó a buena hora y la empezó a llamar donde estaba, que porqué todavía no llegaba, y le contesta que estaba en el baño, la llamaba fuera de horario, la llamaba en la vacaciones también, le consta porque estaban juntos. Respecto a claves personales, tiene entendido que todos los trabajadores y la actora como trabajadora de BCI, tenían unas claves las cuales ella administraba todos los documentos de las persona que iban a hacer un negocio o iba a ser un nuevo cliente para ellos, en ese sentido, todas esas claves, todos esos datos son personales, son de cada trabajador y esas eran las que se le estaban pidiendo y le encontró toda la razón que no se las puede dar, porque le pueden dar mal uso, puedan intervenir, sacar un documento de ahí. El proceso que vivió la demandante se fue dando desde que esa jefa entró, que pasó a ser jefa directamente de ella, de ahí se empezó a dar paulatinamente, cada día era una noticia nueva; que para él eso era como ver una teleserie, la demandante era su pareja, vivían los dos solos, ella le contaba todos sus temas, sus problemas, sus angustias, sus rabias, sus molestias, y veía que cada día era una situación distinta, después ya le tocó vivirlo porque al principio eran comentarios pero después él ya lo veía, como el caso que un día estaban almorzando y la llamaba y la llamaba, no pudo terminar de almorzar y salió desesperada, a él le daba impotencia porque la veía como se estaba enfermando de los nervios por un nuevo jefe, se le echó a perder la salud, fue de a poco, partió con ese estrés, con andar pegada con ese tema, porque él quería hablar de otras cosas, y a ella le daba, le daba con el tema, y él la entiende porque es su fuente de trabajo, a ella le va bien. Otra cosa que quiere destacar es que ella siempre era la número uno en ventas, siempre estaba dentro de las mejores, se ganó premios, tiene fotos de un viaje, lo



medular era que ella era buena en lo que hacía al punto que ganaba premios, eso siempre fue así, y ese es el tema de que ella pasó a estar tranquila a después hablarle de otros temas, porque ella cuidaba su trabajo, se esforzaba, tiene tres hijos y es una persona que sacó a sus hijos sola adelante, una es profesional, otro está estudiando medicina y otra está estudiando en la universidad otra carrera profesional, entonces él veía y lo entendía los nervios que vivía, lo mal que la pasaba, porque obviamente se le está poniendo en la cuerda floja su trabajo, su única fuente laboral, en la cual ella se esfuerza y trata de hacerlo lo mejor posible y lo trata y no llegan tratos, llega en un resultado que si le va bien, pero se empezó a ver con el problema de esta nueva jefa que empezó a verse afectada derechamente su salud. Recuerda que en un momento la demandante se dirigió a hablar con un jefe que tenía, Marcelo Arias, le pidió, conversó con él, le explicó la situación, después lo que le traspasó ella conversando la actora le contó que en buen chileno se lavó las manos, porque le dijo que no podía hacer nada, porque era la jefa, como hubo esa transición, entonces no le dio mayor solución a los problemas, siendo que estaba al tanto de todo lo que le sucedía, pero no le prestó mayor ayuda, y al pasar eso la demandante se encontró muy sola, abandonada, porque se encontró como en tierra de nadie, y vieron la posibilidad y le pidió ayuda a él para poder redactar una carta a recursos humanos, pero lamentablemente no alcanzaron porque al tratar de hacerla bien elaborada, tuvieron la mala suerte que al otro día la despidieron, la desvincularon, ella buscó y trató incluso conversó con el jefe Arias, que no le brindó ninguna ayuda. Desde que empezó a tener problemas con la jefa, toda para la demandante empezó a tornarse para mal, obviamente después que la desvincularon fue peor, hasta el día de hoy ha repercutido mucho, porque ella era contenta, con otra postura, ahora es mujer cesante, frustrada, con problemas, se despierta de noche, se complicó incluso su relación de trabajo, porque sin plata se complica todo, no tiene previsión, es por todos lados mal, le repercute a él también, le afectó bastante, le duele de ver cómo le cambió su salud, como anda triste por la vida, deteriorada cansada, en la nebulosa de que va a pasar mañana, no puede trabajar por haber demandado, incluso ha llegado a decir que no debió haber demandado, esas vacaciones que le estaban condicionando que no debió haberlas tomado, que le estaban quitando un convenio que ella tenía. *A LAS PREGUNTAS DE LA DEMANDADA*, responde que lo que relató mucho, algunas cosas lo sabe porque ella (demandante) le contó, pero otras que él si estaba ahí, la veía como la llamaba, por



ejemplo el asedio que le hacía cuando estaban de vacaciones, él estaba al lado de ella cuando la llamaba y le preguntaba quién era y le decía que estaba hablando con su jefa; la demandante si se tomó las vacaciones. La demandante trabajaba en Mall Plaza Vespucio en La Florida y vive con él en Calera de Tango, y se trasladó a Talagante, que le queda más cerca de su domicilio, y ese cambio lo aprobó su jefatura. A *LAS CONSULTAS DEL TRIBUNAL*, señala que el cambio de jefatura fue a fines del 2018.

La segunda, doña **MARÍA DEL C. BECERRA NORAMBUENA**, señala que trabaja en facultad de economía de la Universidad de Chile, Presidenta de funcionarios de esa facultad. Está en el juicio porque conoce a la demandante por el tema de la Asociación a la que pertenece y representa la testigo, y la actora le pidió ser testigo de la demanda al Banco. Que ella (testigo) empezó a trabajar en la asociación a fines de 2017 y por ende se trajo todo el trabajo de la dirigencia anterior y dentro de eso había un Convenio con el BCI y los socios de la asociación y a la demandante se la presentaron como la ejecutiva que era el nexo entre el Banco BCI y la asociación, el Convenio que tenía la asociación con el BCI, y de ahí en adelante empezaron a trabajar, ella (demandante) se presentó como la ejecutiva de BCI, desde noviembre del 2017. Explica que para ella (testigo) la demandante fue una ayuda constante, porque ella (testigo) empezó a trabajar primera vez en la asociación, como representante de los funcionarios, y estaba ese convenio y no entendía ninguna de esas dos cosas al principio y Kathy (demandante) se acercó a ella como la ejecutiva del BCI para ver todo el tema del convenio y fue una ayuda constante porque ella (testigo) no entendía mucho como se trabajaba y entonces en principio la llenó de muchas preguntas y la demandante siempre estuvo afable y dispuesta a responder todo y a tratar de solucionarle todos los problemas. La demandante le presentó a su jefa que era la Sra. Cristina y que cualquier cosa tenía que conversarlo con ella y la actora era como el respaldo de ello, entonces, era como el nexo, y de ahí en adelante trabajó constantemente con Katherine (actora), era la que le solucionaba sus dudas, sus problemas, en cualquier cosa que necesitaba acerca del convenio. Cuando le presentaron a la Sra. Cristina como la jefa no tuvo mucha relación con ella porque a través del tiempo le mandó (testigo) unos mails para que le solucionara unos problemas que tenían del convenio, porque en el fondo ella era la que tenía que solucionar el tema más bien administrativo, tal vez de tesorería, pero nunca le respondió los mails, por eso siempre acudió a Kathy (demandante) que le solucionara todos



los problemas, sus cosas, la actora en todo su proceso de aprendizaje fue la que le ayudó a entender el trabajo que había del Convenio con BCI, la señora Cristina a través del tiempo nunca, nunca le contestó los mails que le envió, donde le pedía información. Respecto al ambiente laboral de la demandante, siempre la vio muy dispuesta, receptora, muy amable, en principio siempre fue así, muy cordial, dispuesta a ayudarle, pero a fines del 2018 por ahí empezó notar un poco de cambio en la demandante, más nerviosa, más ansiosa, andaba siempre como apurada, como que tenía que irse, porque ella (demandante) en principio empezó, tenía que ir a buscar los cheques de pago, pero después le prohibieron que fuera a buscar los cheques, había que depositarlos directamente en el Banco, entonces su comunicación era más bien por teléfono o WhatsApp después; en el segundo semestre del 2018 la notó muy estresada, muy ansiosa, no le quiso preguntar porque tenían relación como de trabajo en principio, pero ya a finales de 2018 le preguntó que le pasaba y sólo le comentó que tenía problemas en el trabajo, le preguntó qué cosa y ella dijo que no podía decir nada porque en verdad no quería que tuviera problemas con el Banco, entonces nunca supo más, sólo vio su cambio de personalidad que le extrañó en ella, tan nerviosa, así como muy angustiada. Hasta cuando la demandante trabajó nunca supo que pasaba, hasta el tiempo después que la actora se comunicó con ella para pedirle que fuera testigo de todo el tiempo que había trabajado, de cómo había su actitud y trabajo hacia ellos, y allí le dijo que la desvincularon y que tiene un acoso laboral de parte de su jefa, pero después supo todo el antecedente, pero mientras trabajaron nunca le quiso comentar nada, sólo que tenía problemas en el trabajo. Después que despidieron a la demandante la llamó una niña que era su nueva ejecutiva y le pidieron reunión para hablar y seguir trabajando, fueron dos personas más la Sra. Cristina, fueron las tres a su oficina (testigo), y esas dos ejecutivas iban a hacer el trabajo que hacía la demandante, y fue a la jefa la Sra. Cristina a la que le volvió a preguntar todos los temas pendientes que tenía con ella, a la que le había enviado mails, y le dijo que le iba a contestar, pero nunca contestó nada, y esas dos personas dijeron que iban a trabajar constantemente, una u otra, pero finalmente sólo ha trabajado con una, Roxana, pero le dijeron que las dos niñas iban a hacer el trabajo de la demandante, y la niña nueva hace el mismo trabajo, no ha cambiado en nada, se dirige a ella y le soluciona los problemas tal como lo hacía la demandante. La demandada no formula preguntas.



Finalmente, incorpora la respuesta a oficio del INSTITUTO DE SEGURIDAD DEL TRABAJO, que informa que durante el período de tiempo comprendido entre los años 2016 y 2019, doña Catherine Angélica Venegas Castro, cédula de identidad N°12.475.999-4, registra dos ingresos a esa mutualidad, el primero de ellos de fecha 09 de junio de 2017, calificado como accidente de trayecto; el segundo, de fecha 14 de marzo de 2019, calificado como enfermedad de tipo común, en virtud del que la paciente reingresó el 27 de marzo del mismo año, habiendo sido dada de alta, en la misma fecha.

**QUINTO:** Que, por su parte, la denunciada aporta el siguiente material probatorio:

Documental consistente en:

1.- Contrato de trabajo celebrado entre mi representada y la demandante de fecha 22 de agosto de 2016 y anexo de la misma fecha.

2.- Carta de despido enviada a la demandante con el certificado de envío por correo y notificación a la Dirección del Trabajo.

3.- Proyecto de finiquito de la demandante.

4.- Liquidaciones de sueldo de la demandante de enero a marzo de 2019.

5.- Documento denominado descripción de cargo de la demandante.

6.- Certificado de AFC de la actora.

7.- Certificado de feriados cursados y aprobados por la demandante.

8.- 4 autorizaciones de feriado legal de la demandante.

9.- Acta de conciliación ante la Inspección del Trabajo de fecha 6 de mayo de 2019.

10.- Manual de beneficios de la demandada.

11.- 16 cartas de despido de ex trabajadores de la demandada, desvinculados por el mismo proceso de reestructuración



Se desiste de la confesional e incorpora testimonial de don **MARCELO ANDRÉS ARIAS LARA**, cédula de identidad N° 14128250-6, legalmente juramentado, conforme consta en registro de audio, quien señala que su profesión es administrador de empresa, coordinador de BCI. Trabaja 5 años en el Banco demandado, su función como coordinador es dirigir equipos comerciales, equipos de venta, a nivel de Santiago y regiones, y velar por el buen cumplimiento de las metas comerciales que el Banco interpone. Conoce a la demandante porque ella trabajó en BCI, ya no lo hace porque fue desvinculada por necesidades de la empresa; ello porque la demandada aproximadamente hace más de 1 año están con procesos de restructuración importante, donde inclusive han tenido que cerrar muchas sucursales, una de las cuales en la que la demandante trabajaba, y eso ha conllevado un montón de situaciones donde han tenido que buscar nuevas restructuraciones, nuevas formas de poder cumplir con los resultados que el Banco necesita. La demandante inicialmente partió en sucursal Plaza Vespucio que de hecho actualmente está cerrada, donde gran parte de sus colegas tampoco está; luego de eso, cuando ella manifestó la opción de que estaba con algunos problemas de trayecto, se le dieron las facilidades para que pudiera trabajar en la sucursal de Talagante, sucursal que también había disminuido importante número de personas, tenía una dotación de siete personas en algún minuto y llegó a tener hoy tres personas. La demandante trabajaba en la fuerza de venta del Banco, y esa dotación también ha bajado de manera importante, eso a nivel nacional, la fuerza de venta en algún minuto llegaron a tener 300 funcionarios, 300 vendedores terreno, hoy están con dotación de 112 colaboradores; tienen que reducir pero también han aumentado la productividad. La demandante era parte de BCI NOVA, ellos eran BCI NOVA y con todo la restructuración del Banco, BCI NOVA pasó a formar BCI y hubo un proceso de integración, integración de 1000 colaboradores que tuvieron que integrarse a BCI, porque la marca BCI NOVA desaparece, y en ese proceso hay ajustes, modificaciones, BCI NOVA cerró 33 oficinas lo cual genera un impacto importante. Conoce a Rodrigo Farcuh y no sigue trabajando en el Banco, también conoce a Cristina Carrasco y ella tampoco sigue trabajando en el Banco, quien fue un tiempo supervisora de la demandante, trabajaba directamente con ella, la relación era netamente laboral, había un trabajo de por medio y la relación era de jefe a subalterno. Respecto a quien autorizó el cambio de la actora a Talagante, señala que se lo sugirió su jefa Cristina Carrasco a él, por



KWRPPRXTXW



una opción de mejora en las condiciones de trayecto de la actora, ya que llegar a Plaza Vespucio de muy lejos le complicaba, y siempre mirando por el bien del colaborador accedieron a eso y se le otorgaron las facilidades para que ella pudiera trabajar en Talagante, para que de su casa a su trabajo el trayecto disminuyera, así que en ese aspecto siempre se le ayudó para que pasara. Cristina Carrasco tenía oficinas a cargo, era un supervisor móvil, estaba en Talagante, Plaza Vespucio y Maipú, eran los equipos que lideraba; tenía distribución de su trabajo, había dos días que estaba en los equipos más grandes que eran Vespucio o Maipú, y otro día en Talagante y así sucesivamente iba cambiando su rutina diaria; la relación de Cristina Carrasco con él, inicialmente él era el coordinador, porque ella tenía doble dependencia, dependía del jefe de oficina y de él (testigo), posterior a eso, cuando se separó BCI de NOVA pasó a depender directamente de él. En algún minuto con la actora conversaron el hecho de la complicación que tenía con los trayectos, que era algo que le complicaba mucho, pero la relación más allá del día a día la tenía Cristina con la demandante, él no era una persona que estaba todos los días con ella, él iba regularmente a controlar, a ver al equipo, esa era su función, pero en el día a día estaban ellas dos; en algún minuto hablaron el tema que tenía complicaciones, estaba con el tema de los trayectos que le complicaba y estaba un poco afligida por eso, tomaron el punto y se solucionó. Respecto a vacaciones, como Banco tienen una planificación, que parte mucho antes de las vacaciones, tienen una planilla de vacaciones donde uno le comenta a su jefatura cuales son las propuestas de vacaciones de su gente y en esas propuestas se le pide a todos los colaboradores que ingresen sus días y les digan cuando quieren ver, son equipos comerciales donde las cargas laborales tienen que equilibrarse, no se puede dar a todos vacaciones en febrero si todos lo quieren, es complejo, pero dan las facilidades para que un colaborador ingrese sus fechas correspondientes y ellos autorizan en base a eso; respecto a la demandante, no recuerda bien, pero cree que en algún minuto hubo unas vacaciones que la demandante no pidió y después al final cuando tenían todo programado solicitó vacaciones, algo así, no recuerda bien, pero se tomó las vacaciones. *A LAS PREGUNTAS DE LA DEMANDANTE*, responde que se recuerda en relación a la demandante que le comentó problemas solo del tema de los trayectos, que había sido una problemática para ambas, para Cristina y la actora; un caso específico en que se hubiera tenido que reunir no, él los temas los conversaba con los supervisores, ellos le comentaban que tenían algunos



KWRPPRXTXW

planes de acción y cosas que hacer con sus ejecutivos, son 70 ejecutivos. Respecto a las vacaciones no recuerda bien el tema exacto, pero si en algún minuto parece que las vacaciones (de la demandante) no habían sido agendadas o planificadas, y después se solicitaron, pero no recuerda bien, esa es la relación entre jefe y colaborador; que él (testigo) después de un tiempo pasó a ser jefe directo de Cristina. *A LA CONSULTA DE TRIBUNAL*, señala que la demandada se encuentra adherida al IST.

**SEXTO:** Que en la audiencia preparatoria se fijaron como hechos pacíficos, conforme consta de los escritos fundamentales de las partes, los siguientes: la existencia relación laboral entre las partes, con fecha de inicio 22 de agosto de 2016; las funciones desempeñadas por la actora, como ejecutiva comercial; que el término de la relación laboral fue el día 27 de marzo de 2019, por aplicación del artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa, con cumplimiento de formalidades; que el descuento de aporte empleador a AFC la suma de \$1.583.646; y que la demandada pagó las indemnizaciones del despido; por lo que tales hechos se tendrán por plenamente establecidos.

#### **SOBRE ACCION DE TUTELA DE DERECHOS FUNDAMENTALES Y OTROS:**

**SÉPTIMO:** Que la demandante funda la acción de tutela laboral en la vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, en haber sido objeto de acoso y maltrato por su jefatura directa, doña Cristina Carrasco, de lo cual puso en antecedentes al jefe de ésta, don Marcelo Arias, quien nada hizo, al contrario avaló esa conducta, y finalmente, luego de haber sido atendido en la mutualidad el 14 de marzo de 2019, antes de salir de vacaciones, al volver de éstas, el 27 de marzo es despedida por la causal de necesidades de la empresa, lo que no es efectivo, ya que la estaban despidiendo por haber ido a la Mutualidad y haber ejercido sus derechos que como trabajadora le correspondían, toda vez que se iba a iniciar un procedimiento de investigación en contra de su jefatura, vulnerando así su derecho a la integridad física y psíquica, además de su honor y vida privada, y constituir la conducta de la demandada actos de acoso laboral a su respecto.



Que la demandada niega lo anterior, y señala que la demanda carece de sustento, toda vez que los hechos en que se basa la actora para interponer la acción tutelar del artículo 489 del Código del Trabajo, dicen relación con hechos acaecidos durante la relación laboral, y no con ocasión del despido, lo que claramente hace inepta la demanda, y que en todo caso, jamás su vulneraron los derechos fundamentales de la trabajadora, es más se accedió al cambio de sucursal para que el trayecto de su casa al lugar de trabajo fuera menor, y respecto a sus vacaciones, hizo uso efectivo de las mismas, por lo que solicita el rechazo de la demanda.

**OCTAVO:** Que siendo la acción de tutela de derechos fundamentales del trabajador regulada por el párrafo VI del Título II del Libro V del Código del Trabajo, se impone a la parte demandante, como exigencia mínima probatoria, aportar antecedentes que constituyan indicios suficientes del acaecimiento de los hechos que se denuncian como constitutivos de la vulneración de derechos fundamentales que alega, correspondiéndole acreditar o explicar a la demandada -cumplida la exigencia antedicha por el denunciante- la justificación y proporcionalidad de las medidas adoptadas.

Que al efecto el demandante señala los siguientes hechos como fundantes de las vulneraciones que alega, los que se analizan:

a.- que en noviembre de 2018 hubo cambio de jefatura, asumiendo el cargo de supervisora doña Cristina Carrasco, y comenzaron los maltratos y abusos de parte de su nueva jefa, primero tenía vacaciones concedidas para tomarlas las primeras semanas de febrero, y hubo discusiones acerca de si podía tomarse o no las mismas, finalmente la nueva jefa accedió diciéndole que podía tomarlas con la condición de que lograra vender más de 35 millones de pesos en el período previo a su salida.

Que al efecto, de la prueba rendida por la actora y pormenorizada en el motivo cuarto de esta sentencia, aparece que las vacaciones si fueron concedidas y la actora pudo hacer uso de las mismas, pero en relación a haber sido condicionadas a cumplir la meta de venta indicada, sólo está la declaración de su pareja, que refiere lo que señala la propia actora, y de otro lado, la función de la actora era precisamente el realizar y gestionar negocios para el Banco, de forma tal que si hubiese sido condicionada las vacaciones a



cumplir la referida meta, ni siquiera aportó la actora las ventas o gestiones realizadas en el período previo a vacaciones que dieran cuenta, a lo menos, que tuvo que cumplir esa cantidad de ventas, antecedentes que podía tener en su poder u obtener de la demandada, máxime cuando le corresponde acreditar los indicios de la vulneración, y un antecedente así, unido a otros, podría generar alguna sospecha, pero no se aportó nada al efecto, ni siquiera la gestión realizada por la actora en ese período.

b.- Que logró con la nueva jefatura traslado de sucursal desde Plaza Vespucio a Talagante, y allí comenzó una fuerte persecución por parte de su jefatura, doña Cristina Carrasco quien la llamaba a todas horas, en todo momento, incluso cuando estaba en su horario de colación, también fuera de horario de trabajo e inclusive los fines de semana, para preguntarle qué pasaba con tal cliente y con tal otro, y así sucesivamente, no la dejaba en paz en ningún momento, la hostigaba constantemente, llamándola y enviándole mensajes.

Que al efecto aporta la testimonial principalmente de don José Arriagada, que es su pareja, y comunicaciones por WhatsApp, del siguiente tenor:

Sin fecha, de Cristina Carrasco: “Kathy, anexo correo de habilitada sec?”12.54; luego correo de voz de demandante; Cristina: “Ya se enviaron los enlaces, cuando llegue los anexas plis” 13.10, respuesta en correo de voz. “Katy no se pagó el crédito de la Sra. María, tenía el apellido mal ingresado” 15.02; “Lo veo y te aviso” 15.20; “Kathy tengo que ir a una reunión”16.26, “De dijo que venía llegando hace una hora?”, “Dale la clave al Cristóbal que es de flujo”16.32;

De 28 de enero de 2019: a Cristina Carrasco “Jefa estoy en el baño al frente. Le devuelvo el llamado”, a las 10.39 horas; Cristina “llámeme”, de 11.18 horas. El 31 de enero de 2019, la actora dice “Jefa está en su bandeja el de la Paulina. Y tengo la aprobación de la habilitada” 16.44 horas; la respuesta de jefa: signo de aprobación a las 16.49.

De 1 de febrero de 2019, de la actora a Cristina “Jefa ayer me hice exámenes de mama y gine y hoy tengo hora a las 5, me puedo ir a las 4”, de 15.00 horas.



De 7 de febrero de 2019, de Cristina Carrasco: “Katy te pasó algo;” 9.07 horas; “Todavía no llegas a la oficina;”, 9.08; actora “Ya llegué” 9.27. Después a las 16.35, Cristina manda lo siguiente; “Me puedes llamar por teléfono, tu teléfono suena buzón de voz” 16.35 horas de Cristina.

De 11 de febrero de 2019. Cristina Carrasco “Hola Kathy, está autorizado el crédito” 16.32 horas; “Jefa”, “recién me pude conectar a internet” 19.28; “quien lo autorizo??”, “por correo”, “o el documento que deje en la AFUCH” 19.28, “aló” 19.29, “no sé si tendré internet de nuevo” 19.29; Cristina: “si está autorizado... pero no contesta la clienta” 19.,33; actora: “le diré que la llame” “Porque no me contesta el celu” 19.34, “ese es su teléfono”; Cristina: “Gracias, mañana la llamo” 19.37; “Oky”, Cristina “Disculpa que te llame en vacaciones”19.39; “Está bien, jefa” 19.41.

WhatsApp con Marcelo BCI: actora “jefe” 18.20, “la Sra. Alejandra del 5038 está pidiendo que le ayudemos con unas bolsas para el día de la mujer”18.21; “200 bolsas, salen cerca de \$800 c/u” 18.22, “quería saber si puede pedir al Banco ese aporte”18.22, “para que ella siga aprobando créditos” “avíseme porque tiene que ser luego”18.23; Marcelo: “si lo puedo solicitar” 18.27, “y eso para cuando sería” 18.27; “lo necesitan para el jueves” 18.31; “yo lo iba a comprar” 18.32, “pero es mucha plata 18.32; “ cerca de 170 mil” 18.32; Marcelo “preguntare” 18.33, “pero muy encima” 18,33, “te envío mandato” 18.33; “si, mándemelo” 18,33, “yo se lo pido” 18.33; Marcelo “mañana lo veo, oka”; buzón de voz de la demandante 18.33; Marcelo “ok” 18.35. De fecha 1 de marzo de 2019: Marcelo “Kathy”, “No pasa nada con el mandato”, “la clienta está allí con ella”, “y no pasa nada”, “necesito lo resuelvas”, “sino bloqueare el convenio ya que son puros problemas” 13.24, “los convenios son del Banco” 13.25. Respuesta de demandante “y yo como los obligo”, “si no está en mí” 13.25; Marcelo “pero cuando lo pides tú salen altiro”13.25; actora “si sé que son del Banco” 13.25; Marcelo “y lo pagamos en el día”, “avísame please” 13.25, actora: “pero es que ahora ella quiere que le den ayuda” 13.25, “a mí tampoco me van a aprobar ningún crédito me dijo” “siempre ha sido así ella” 13.26. El 13 de marzo de 2019, demandante manda dos números de cédula de identidad a las 10.10 horas, “uno está en supervisora” 10.11; Marcelo “oka” 10.11; demandante “el otro en analista” 10.11 horas.



KWRPPRXTXW

Sin fecha, con Marcelo Arias: de demandante “Jefe Marcelo” 20.05, “Necesito saber si ella aprobó las vacaciones, por favor, para quedarme tranquila. Disculpe la hora” 20.07; respuesta: “tomate tus vacaciones” “que descanses. Saludos” 20.08. Luego el 27 de marzo de 2019: de demandante: “Ud. Dijo que iba a hablar conmigo. Encuentro terrible lo que hicieron conmigo”, 9.52; “Tengo todo respaldado, el acoso laboral, los wsapp las llamadas hasta me pidió mi clave el Everest y yo no sé la di” 11.00 horas, “se enojó. Ud. Nunca me escuchó. Me molestó por wsapp en vacaciones. Ahora voy a rrhh. A seguir con reclamo que tenía, tengo” 11.03; Marcelo responde “Cathy no puedo hacer nada. Lo siento”, 11.03.

Correo electrónico dirigido a Marcelo Arias de la demandante, sin fecha, a las 16.52, “Jefe, de acuerdo a lo que conversamos, entonces el lunes voy a trabajar a Plaza Vespucio y esperando una conversación con Ud. Respecto a lo que sucedió el 14 de marzo antes de irme de vacaciones y así poder llegar a una solución”, adjunta una conversación WhatsApp con él, ella dice “jefe se acuerda que conversamos de las vacaciones y le dije que viajaba hoy en la noche, resulta que ahora la jefa Cristina me está poniendo problemas, dice que Ud., le dije que mañana le daba una respuesta, pucha sabe no sabía que iba a tener tanto problema para solicitar esto”, respuesta “lo veo”, ella dice “está bien, sabe me ha molestado todo el día por diferentes cosas”, él “descansa y deja todo coordinado”, ella “yo tengo coordinado con Roxana, tengo para pagar más créditos, disculpe por favor”, él “oka”.

Analizados los antecedentes precedentes, en conjunto con el contrato de trabajo de la actora, aparece que fue contratada bajo artículo 22 inciso 2° del Código del Trabajo, empero tenía obligación de reportarse en la oficina, y posteriormente cumplía jornada; que además, su jefa Cristina era supervisora de tres sucursales, por ende no siempre estaba en aquélla en la que se desempeñaba la actora. Que establecido lo anterior, tanto de las conversaciones WhatsApp como de correo electrónico no se logran sospechas razonables de la vulneración que alega, en específico un acoso laboral o maltrato por su jefatura, por cuanto efectivamente hay mensajes en diferentes horarios, pero ninguno más allá de las 18.30 horas, salvo uno emitido por la propia demandante a las 20.02 horas y dirigida a Marcelo Arias y otra en que la actora a las 19.28 horas, el día 11 de febrero de 2019 responde a Cristina Carrasco correo que ésta le remitió a las 16.32 horas; que, además, las conversaciones WhatsApp aportadas en juicio se refieren a labores a desarrollar por la



actora que están dentro de sus funciones, y la del 11 de febrero de 2019, a las 16.32 por Cristina Carrasco es avisándole la autorización de un crédito y la actora le responde a las 19.28, y la jefa le dice que está autorizado pero que no contesta la cliente, y la actora le dice que le manda contactos, y la jefa le agradece y le pide disculpas por llamarla en sus vacaciones. No aparecen indicios de maltrato, máxime cuando la propia demandante reconoce que es ejecutiva comercial y conforme aparece de su prueba, la comunicación vía WhatsApp o correo electrónico con la jefatura era algo de común ocurrencia, tanto así que por esa vía la propia actora pide autorización para retirarse antes del trabajo. Y la testimonial del Sr. Arriagada no logra suficiencia para configurar una sospecha razonable, toda vez que sus dichos contrastados con las comunicaciones vía WhatsApp dan cuenta que ello estaba dentro de la forma de dar instrucciones y recabar información por la jefatura, inclusive de pedir autorización la demandante, y la comunicación efectuada un día de vacaciones no resulta bastante para barruntar en un acoso laboral, máxime cuando esa comunicación es para avisar de la autorización a un crédito gestionado por la trabajadora.

**NOVENO:** Que, otros hechos alegados por la actora son:

c.- Que tenía clave personal e intransferible en Sistema Everest, del Banco, para poder ingresar a su base de datos y poder realizar así sus funciones; y la Sra. Cristina le pidió en varias ocasiones dicha clave, y ella le dijo muchas veces que las claves que daba el Banco eran personales, y no podía dársela ni enviársela a otro trabajador, pero la jefa aludida le respondía siempre de malas maneras, con amenazas, increpándola e insistiéndole que se la diera.

Solo aporta la declaración de José Arriagada, que expone según lo que le contaba la propia demandante; es más, la propia actora reconoce en la demanda que jamás le entregó dicha clave a su jefa, y tampoco aporta antecedentes que den cuenta que por ello hubo acciones en su contra, en forma de sanciones o medidas disciplinarias, tampoco que por eso se le haya afectado en su trabajo, al contrario, los WhatsApp aportados dan cuenta que el trabajo lo seguía realizando.

d.- Que la Sra. Cristina tenía malos tratos no sólo con ella, sino con otros trabajadores de la empresa, trataba mal frente a todos a muchas personas, su forma de



dirigirse a sus subordinados era déspota, abusiva, prepotente, y abusaba claramente de la posición de poder en que se encontraba. Por lo que habló en numerosas ocasiones con don Marcelo Arias, jefe directo de la Sra. Cristina Carrasco, pidiéndole que hiciera algo ya que no aguantaba más la situación de maltrato y hostigamiento a la que la sometía día a día dicha persona, y el señor Arias prefirió hacer vista gorda a ello, e incluso por conversaciones WhatsApp se limitó que él nada podía hacer al respecto.

No hay antecedente probatorio alguno respecto al maltrato a otros trabajadores de la empresa, ni del trato déspota frente a otras personas, inclusive clientes, los testigos uno de ellos refiere los dichos de la demandante y no da cuenta de ese maltrato a otros, y la otra testigo nada aporta al efecto. Y en cuanto a la comunicación con el Sr. Arias, nuevamente solo aporta la declaración del testigo Arriagada, que dice lo que ella le contó, y los mensajes y correos aportados, solo hay uno que se refiere a las vacaciones de marzo, en la cual Marcelo Arias le responde que se vaya tranquila de vacaciones, y el de 27 de marzo, en el cual él contesta que nada puede hacer, y ello porque es precisamente el día que le comunican el despido a la actora.

e.- Que el Banco firmaba convenios con diversas instituciones y personas, y muchas veces el Banco debía hacer un aporte para que se llevaran a cabo dichos convenios, y en más de una ocasión, debido a la negativa y/o retraso del Banco para realizar los referidos aportes, su representada tuvo que sacar plata de su propio bolsillo para realizar ellos.

No hay antecedente probatorio suficiente al efecto, ni siquiera aporta el comprobante que dé cuenta de un pago o desembolso personal de ella para tales efectos; al contrario, de WhatsApp sin fecha con “Marcelo BCI” aparece que la actora le pide a su jefe ayuda para que el Banco realice el aporte, y la respuesta del jefe es que lo puede solicitar y que para cuando es, y que le mandara mandato al efecto.

f.- Que el 14 de marzo debía comenzar a hacer uso de su segundo período de vacaciones que había quedado pendiente, y fue de tal magnitud el maltrato que recibió de la Sra. Cristina, que ese día fue trasladada a la Mutualidad porque ya no soportaba más la situación, fue trasladada de Talagante a Santiago en ambulancia, sintiendo en todo momento angustia, rabia e impotencia por lo que estaba sucediendo y allí la Doctora que la





atendió le dijo que podía darle fácilmente tres días de licencia, y respondió que no le servía porque salía de vacaciones ese día y quería un período de tiempo para relajarse, la doctora le dijo que la iba a dejar citada para el siquiatra para el lunes que volviera de sus vacaciones ya que la situación era delicada y ameritaba que la viera un especialista en la materia; la jefatura se enteró que fue a la mutualidad, y había tomado la decisión de devolverla a la sucursal de Plaza Vespucio cuando ella volviera de vacaciones.

Que al efecto, aparece del oficio del Instituto de Seguridad Laboral que efectivamente la demandante ingresó a esa mutual el 14 de marzo de 2019, pero por una enfermedad de tipo común; además, aparece que ese día, según correo electrónico aportado, tuvo problemas con su jefa por las vacaciones y se comunicó con Marcelo Arias, quien le dice que descanse y deje todo coordinado, por lo que hizo uso de sus vacaciones. Aunque de esta prueba aparece un indicio de algún problema con su jefatura directa, el mismo fue resuelto el mismo día y pudo acceder a sus vacaciones, nada aparece en ese correo y WhatsApp adjunto de algún malestar o afección a la salud ocasionado a la demandante por esa situación, no obstante que ese mismo día es atendido en el Instituto de seguridad del Trabajo, además, no se aporta ningún antecedente médico que dé cuenta de la afección de salud que indica sufrir la demandante, especialmente psíquico, por los hechos que narra en la demanda.

g.- Que vuelve de vacaciones el 22 de marzo, y decide contar todo lo que había pasado a su antiguo jefe, Rodrigo Farcuh, y a la asistente social del Banco, Sra. Carolina González, ante ello la Sra. González le indica que le remita un correo formal con todos los detalles de los abusos y malos tratos de los que había sido víctima, para que se abriera una investigación al respecto, pero no alcanzó a redactar el correo porque el 27 de marzo fue citada por su antiguo jefe, el Sr. Farcuh, y fue desvinculada de la empresa por la causal del artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa, pero la verdad la estaban despidiendo por haber ido a la Mutualidad y haber ejercido sus derechos que como trabajadora le correspondían, toda vez que se iba a iniciar un procedimiento de investigación en contra de su jefatura.

Que sobre estos hechos, el antecedente es el WhatsApp con Marcelo Arias, de la misma fecha del despido, en el cual ella dice que va a ir a recursos humanos a seguir con el



reclamo que tiene, y la respuesta del Sr. Arias que lo siente y no puede hacer nada. Lo que resulta obvio porque estaba desvinculada a contar de esa fecha. Y el testigo Arriagada que indica que no alcanzaron a redactar carta con los abusos porque ella fue despedida, empero si los abusos venían sucediendo desde noviembre de 2018, y contaba supuestamente con WhatsApp que daban cuenta de ello, porque al volver de las últimas vacaciones no se presentó directamente el reclamo por escrito a recursos humanos?. Más aún, se indica que fue atendida en la Mutualidad, pero de la misma se informa que ello fue por enfermedad común, y no existe ningún otro antecedente respecto a la afección a la salud que supuestamente esos malos tratos le ocasionaron.

Que por todo lo analizado, no se logra acreditar por la demandante ni el acoso laboral que alega respecto de su jefatura, ni la afectación de sus derechos fundamentales a la integridad psíquica y física y a la honra, con ocasión del despido, es más, nada se refiere respecto a la forma y circunstancias del despido, salvo acompañar la carta respectiva, y la acción intentada es precisamente porque las afectaciones a tales garantías lo habrían sido al momento del despido. Y en cuanto a acoso laboral, ello se trata no de una situación aislada, sino de una conducta sostenida en el tiempo, 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”* (artículo 2º del Código del Trabajo); respecto de lo cual no se acreditaron sospechas razonables; es más, se indica por la actora que su jefatura, constituida por la supervisora Cristina Carrasco, tenía un trato déspota y humillante respecto a todos los trabajadores, incluso ante clientes, respecto de lo cual no se aportó indicio alguno.

Que por todo lo razonado, deberá rechazarse la acción de tutela de derechos fundamentales y en consecuencia, también la indemnización por daño moral, la que se funda precisamente en la vulneración de derechos fundamentales que alega la demandante, y respecto de la cual no se logró demostrar indicios razonables.

#### **SOBRE ACCION DE DESPIDO INJUSTIFICADO Y OTRO:**



**DÉCIMO:** Que, en forma subsidiaria, la parte demandante interpone acción de despido injustificado, señalando que la causal no corresponde y que además no contiene hechos concretos. Que la demandada sostiene que la causal es justificada y el hecho que la carta de despido no tenga una gran extensión, no significa que carezca de especificación en los hechos que la fundan, toda vez que la precisión no tiene relación alguna con la extensión de la carta de despido, sino con el contenido mismo, de forma que si al trabajador se le informa en forma breve y precisa, las razones de su despido, dicha carta es ajustada a derecho, y en el caso de la demandante la carta describe claramente los hechos que fundan su despido.

Que al efecto la demandada invocó como causal de despido la del artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa, fundado “*en la reorganización administrativa de la oficina a la cual usted pertenece*”, para lo cual aporta la prueba pormenorizada en el motivo quinto de la sentencia, la cual no logra demostrar la causal invocada, toda vez, que tal como indica la actora, en la comunicación no se contienen hechos concretos y específicos respecto al motivo de su desvinculación, simplemente se indica que ello se debió a una “reorganización administrativa”, lo que claramente carece de contenido factual ya que no se indica el cómo o porqué es necesaria esa reorganización y que ello implique en forma ineludible la desvinculación de la trabajadora, y no puede considerarse al efecto lo que se indica en la contestación de la demanda, toda vez que los únicos hechos a acreditar en juicio son los contenidos en la comunicación respectiva. Lo que es suficiente para estimar el despido como injustificado. Motivos por los cuales, se deberá acoger la demanda subsidiaria por despido injustificado y condenarse a la demandada al recargo legal del 30% sobre la indemnización por años de servicios, que corresponde a la suma de \$2.232.108.

**UNDÉCIMO:** Que, a mayor abundamiento, la causal de necesidades de la empresa se ha entendido en forma objetiva, esto es, que deben darse ciertas condiciones graves y permanentes en la empresa para poner término al contrato, es decir, condiciones de la empresa no del trabajador, por ello no dependen de la mera voluntad del empleador, de manera tal, necesidades que pueden tener su origen en circunstancias de carácter económico -bajas en la productividad o cambios en las condiciones de mercado o



economía-, los que no deben ser transitorios o subsanables, esto es, que la causal debe ser independiente de la voluntad de las partes, y dicen relación exclusivamente con circunstancias que rodean la actividad económica de que se trata; como en la existencia de un detrimento en la situación financiera de la empresa que afecte su marcha. Lo que no se ha demostrado en forma alguna por la demandada, menos aún cual fue el motivo de la reestructuración que implicó la desvinculación de la actora.

**DUODÉCIMO:** Que la demandante pide se condene a la demandada al pago de la suma de \$80.000.000, correspondiente a la indemnización por daño moral ocasionado, pretensión que deberá rechazarse toda vez que sus fundamentos dicen relación directa con la acción de vulneración de derechos fundamentales planteada en lo principal de la demanda, la que fuera rechazada, por ende, no demostrándose el perjuicio a las garantías fundamentales alegadas, y dado que el legislador ante el despido improcedente estableció una reparación indemnizatoria, no corresponde acceder a la acción por daño moral, la que se rechaza, además que no se cumple con precisar los hechos que darían lugar a la misma ante el despido injustificado, sino que solo se basa en el despido vulneratorio de garantías fundamentales.

**DÉCIMO TERCERO:** Que se solicita por la demandante la devolución del descuento por aporte del empleador al fondo de cesantía, realizado por la demandada al momento de pagar su indemnización por años de servicios,, por monto de \$1.583.646, argumentando que tal descuento es improcedente. Que por su lado, la demandada refiere que tal descuento es procedente, conforme a los argumentos que esgrime.

Que para resolver, se debe tener presente que el artículo 13 de la Ley 19.728, establece que si el contrato termina por las causales del artículo 161 del Código del Trabajo, el trabajador tendrá derecho a la indemnización por años de servicios prevista en el artículo 163 del mismo cuerpo legal, y que se imputará a tal prestación la parte del saldo de la Cuenta Individual por Cesantía constituida por las cotizaciones efectuadas por el empleador. Que quedó establecido como hecho no discutido que la causal de término de los servicios de la actora fue precisamente la del artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa, y distinto es si dicha causal es justificada o no, y lo que de ello deriva, cual es si se da lugar o no al recargo legal establecido en el artículo



168 letra a) del Código del Trabajo. Que, por ende, no estando discutido el monto del aporte efectuado por el empleador al seguro de cesantía de la actora, siendo que la causal aplicada es la del artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, el empleador está facultado, conforme al artículo 13 de la Ley 19.728, a efectuar tal descuento, el que no se ve afectado en caso alguno por la declaración de improcedencia de la causal, motivos por los cuales, habiéndose ya descontado la misma de las indemnizaciones pagadas a la trabajadora demandante, no procede adicionar o restar suma alguna al efecto.

Que, a mayor abundamiento, existe jurisprudencia de la Excma. Corte Suprema que va en igual sentido a lo resuelto precedentemente, como es el caso de la causa Rol N° 23.348-2018, de 4 de marzo de 2019, dictada por dicha alta magistratura, en que expresamente se indica en su considerando noveno: *“Que, además, corresponde considerar que el inciso penúltimo del artículo 168 del Código del Trabajo dispone que si el juez establece que no se acreditó la aplicación de una o más de las causales de terminación del contrato consagradas en los artículos 159 y 160, se debe entender que su término se produjo por alguna de aquellas señaladas en el artículo 161, en la fecha en que se invocó la causal, surgiendo el derecho a los incrementos legales pertinentes en conformidad a lo que disponen los incisos anteriores, esto es, de 30%, 50% o 80%, según sea el caso. Entonces, si el despido se fundó en la causal de necesidades de la empresa, ya sea que fue la primitivamente esgrimida, o es aquella que por ley deba entenderse como de término de la relación laboral, el empleador debe pagar la indemnización legal pertinente, pero aumentada en un 30%; por lo mismo, la calificación judicial que se haga del despido tiene como efecto económico el incremento legal respectivo sin incidir a los fines de la imputación de que se trata; razón por la que se debe colegir que si el contrato de trabajo terminó por esa causal según lo prescribe la primera disposición mencionada, procede aplicar lo que señalan los artículos 13 y 52 de la Ley N°19.728, ergo, como la declaración judicial que se efectúe del despido no constituye un obstáculo para efectuar la imputación que se reclama, a juicio de esta Corte, es errada la interpretación que sobre la materia asumió la sentencia impugnada”*.



**DÉCIMO CUARTO:** Que la prueba rendida ha sido analizada conforme a las reglas de la sana crítica, y la no analizada expresamente, en nada altera las conclusiones a que se ha arribado, por ser reiteraciones de lo ya ponderado.

Por estas consideraciones y lo dispuesto en los artículos 1, 2, 3, 5, 7, 10, 11, 41, 42, 162, 163, 168, 172, 173, 420, 425 y siguientes, 453, 454, 485, 489 y siguientes del Código del Trabajo, se declara que:

**I.-** Que **SE HACE LUGAR** a la demanda subsidiaria por despido injustificado interpuesto por don Fernando José Acuña Bagioli, en representación de doña CATHERINE ANGÉLICA VENEGAS CASTRO, y en contra del BANCO DE CRÉDITO E INVERSIONES, RUT N° 97.006.000-6, representada legalmente por don Luis Enrique Gallegos, sólo en cuanto se declara que la demandante fue objeto de un despido injustificado con fecha 27 de marzo de 2019, por ende se condena a la demandada a pagarle lo siguiente:

\$2.232.108, por concepto de recargo del 30% a que se refiere el artículo 168 letra a) del Código del Trabajo.

**II.-** Que la suma ordenada pagar deberá serlo con reajustes e intereses de acuerdo en el artículo 173 del Código del Trabajo.

**III.-** Que **SE RECHAZA** en todo lo demás la demanda de autos, esto es, la acción principal de tutela de derechos y las acciones de cobro de daño moral y restitución de aporte del empleador al seguro de cesantía.

**VI.-** Que cada parte pagará sus costas.

Ejecutoriada esta sentencia, cúmplase lo dispuesto en ella, dentro de quinto día. En caso contrario, certifíquese dicha circunstancia y pasen los antecedentes al Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional.

Regístrese, notifíquese. Devuélvanse los documentos incorporados por las partes, una vez ejecutoriada la sentencia y a sola petición verbal.

Archívese en su oportunidad.



**RIT: T -1150- 2019**

**RUC: 18-4-0200670-9**

Dictada por doña Lorena Renate Flores Canevaro, Juez Titular del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

