

SENTENCIA

TUTELA LABORAL Y DESPIDO INJUSTIFICADO

T-119-2018

RIVEROS CON MONDACA

Rancagua, veintiuno de enero de dos mil diecinueve.

Vistos, oídos y considerando:

Primero: Que, ha comparecido doña **María Angélica Riveros García** cedula nacional de identidad N°13.719.179, domiciliada en San Pancracio N°310, comuna de Rancagua, deduciendo en lo principal de la presentación, conjuntamente denuncia de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, despido injustificado y cobro de prestaciones e indemnizaciones laborales adeudadas en procedimiento de tutela laboral, en contra de don **Daniel Victorino Mondaca Pedrero, Notario Público Titular de la Quinta Notaria de Rancagua** representada legalmente por don Daniel Victorino Mondaca Pedrero, cedula nacional de identidad N° 5.797.269-6, domiciliado en avenida General José de San Martín N°255, comuna de Rancagua.

Funda su demanda en que el día 2 de mayo del año 2016 comenzó a prestar servicios bajo dependencia y subordinación para el demandado en calidad de “cajera administrativa”, indicando que desde el inicio de la relación laboral registró un buen desempeño y comportamiento, cumpliendo de forma responsable y eficiente cada una de las tareas que demandaba su función. Explica que las funciones específicas del cargo consistían en emisión de boleta, entrega de documentos y recepción de pagos de dinero por concepto de los servicios propios de la Notaria. Asimismo, señala que la dinámica de trabajo consistía en que en las mañanas llegaba a su puesto de trabajo (Caja de la Notaría), abría la caja con un monto fijo de \$20.000 en efectivo, con billetes de baja denominación y monedas, que era utilizado para efectos de tener liquidez al otorgar los cambios de dinero o “vuelos” para los clientes, dinero que dejaba a diario al final del turno y reservaba el día anterior, emitía boletas manualmente y a medida que el Sr. Notario firmaba documentos que eran entregados para su función, este los dejaba en la ventanilla que se sitúa al costado derecho de la caja en donde ejercía sus funciones; revisaba los nombres de las personas que se advertían en los documentos cotejando con la cedula de identidad del cliente, llamaba a viva voz y entregaba el documento a los clientes que previamente habían pagado. Al final del día, a eso de las 18:30 horas aproximadamente, ingresaba las boletas emitidas en una planilla Excel, indicando el número de boleta y su monto, ingresaba una



por una, ya sea aquellas que manualmente emitía como aquellas que eran emitidas con ocasión de las operaciones con tarjeta bancaria (Sistema Transbank), luego sacaba el reporte de la máquina de Transbank (voucher), contaba el dinero y se dirigía a la oficina del Sr. Notario con la planilla Excel impresa y el dinero de la caja, donde el notario procedía a observar la planilla que confeccionaba, contaba el dinero en su presencia, cotejaba las boletas, voucher y el dinero, es decir, efectuaba una revisión de la cuadratura, finalmente firmaba conforme o hacía una “mosca” en señal de aceptación, solo luego de esta rutina que ejecutaba a diario, se podía retirar. Hace presente que su empleador en ningún momento advirtió la existencia de descuadres o diferencias en la caja, o “mermas”, tampoco hizo observación alguna cada vez que entregaba la planilla, boletas y dinero al final de cada turno, por lo que le llama poderosamente la atención los hechos y la causal que se le imputa en la carta de despido. Explica que sus funciones fueron desempeñadas a lo largo de estos dos años y que el día 23 de julio del año 2018, pasadas las 18:00 horas, se encontraba –como todos los días- haciendo la cuadratura en su puesto de trabajo, momento en el cual la administradora de la Notaría la Señora Olga Elgueta, que hacía las veces de empleador, de forma ofuscada, abrupta y muy agresiva, frente a sus compañeros manifiesta la siguiente frase: *¡Váyanse todos de acá!*; la obliga de forma muy agresiva que se vaya y salga inmediatamente de la Notaría, en ese entonces, sin poder hacer ninguna actividad debido al impedimento de doña Olga Elgueta, por lo que procede a echar el dinero que estaba contando en un sobre por expresa instrucción de ella, escribe afuera del sobre la cantidad de dinero que contabilizó, luego procede a indicar que se retiren todos sus compañeros en la Notaria, quedando ella, el cajero suplente el Sr. Thomas Mora y el junior de la Notaría el Sr. Carlos Briones; marcaron la hora de salida, situación totalmente fuera de lugar que le produjo tensión, miedo, angustia debido a que no conocía el motivo del por qué le había obligado a irse de la Notaría, ni mucho menos la reacción exabrupta y agresiva que manifestó en su contra y sus compañeros, sin perjuicio de que a lo largo de la relación laboral doña Olga Elgueta, ejerció en reiteradas ocasiones conductas lesivas en su contra y malos tratos en la jornada de trabajo frente a clientes y compañeros de trabajo. Después de esa horrible situación, llegó a su casa en un estado muy complicado, nerviosa, concurrió al día siguiente (24 de julio de 2018) al psiquiatra, quien la diagnostica y no la encuentra bien de salud, debido al episodio vivido el día anterior, motivo por el cual le otorgó licencia médica por 21 días; posteriormente, alrededor de las 16:30 horas de aquel día, la señora María Angélica García, su madre, se dirigió a la Notaria a dejar la licencia médica que le había otorgado el médico, sin embargo, sorpresivamente doña Olga Elgueta



de forma muy distante y agresiva, le manifiesto que “no va a recibir ninguna licencia”, sin indicar motivo alguno de la negación. Al día siguiente (25 de julio de 2018) ante ese lamentable episodio, aun con angustia, a primera hora de la mañana se dirigió a la Inspección del Trabajo Rancagua, a dejar constancia de la negativa de su empleador de recepcionar la licencia médica y además se activa fiscalización a su empleador, debido a que de forma injustificada, no se le había entregado la liquidación de remuneraciones del mes de mayo 2018, ya que para tramitar sus licencias médicas se requieren las últimas 3 liquidaciones de remuneraciones, todo ello en razón de que por un asalto del que fue víctima, las perdió. Luego, al llegar a su domicilio, se encuentra con un sobre en la puerta de su hogar, el cual contenía carta de despido de fecha 24 de julio de 2018. Lee la carta de despido, encontrando absolutamente alejado de la realidad los hechos que se le imputaban como la causal adoptada, por lo que se vio en la obligación de concurrir nuevamente a la Inspección del Trabajo de Rancagua, para hacer el reclamo por su despido del día 24 de julio de 2018. Hace presente que la carta indica lo siguiente: *“Muy respetuosamente, el empleador quien suscribe, mediante la presente carta certificada, y dando cumplimiento a la legislación laboral vigente, cumple con la norma de notificarlo a Usted, Doña MARIA ANGELICA RIVEROS GARCIA, R.U.T. N°13.719.179-2, trabajadora que se desempeña bajo mi dependencia, desde el 02.05.2016 quien cumple la función de CAJERA-ADMINISTRATIVA, en la 5ta Notaria de la ciudad de Rancagua, correspondiente al empleador Notario Público Don DANIEL MONDACA PEDRERO, R.U.T.N°5.797.269-6, se ha procedido a notificarla de su finiquito al día 24 de Julio del año 2018, según la causal del Artículo N°160 , N°1, Letra a, de actual código del trabajo, por “FALTA DE PROBIDAD DE LA TRABAJADORA EN EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES”, esto fundado en el hecho analizado y efectuada la cuadratura de Caja de acuerdo a las rendiciones de la misma, que Usted, en su calidad de trabajadora encargada de la Caja de la Notaria, entrega a sus superiores como RENDICIONES diarias, se detectó que, habitual y reiteradamente existe una merma en Caja, lo que conlleva a que el empleador recibió MENOS efectivo del que realmente correspondía, lo que se concluye, que hay una falta de probidad absoluta de su parte, situación que conllevo a la terminación de contrato de trabajo por el artículo aludido. [énfasis agregado]. Independiente a esta causal de termino, el empleador le informa que no descarta que pueda tomar otras medidas legales respecto de esta situación, considerando que hay dineros que no ingresaron a los fondos del empleador, además que toda esta alteración de informes pudieran significar al Empleador un problema grave en la entrega de información al*



Servicio de Impuestos Internos y de Tesorería, y por ende, recaudación de Impuestos Estatales en forma errores. Conforme a lo establecido en el Artículo N°162 del Código del Trabajo, le comunicamos que sus cotizaciones previsionales se encuentran al día, canceladas, y enteradas en su totalidad dentro de los plazos legales, en AFP PROVIDA, y FONASA y demás Instituciones afines, lo cual consta en el certificado adjunto de PreviRed. Finalmente, de acuerdo con lo dispuesto en el citado Artículo N°162, le indicamos que su finiquito del Contrato de Trabajo está a su disposición en las Oficinas del Empleador, desde el último día hábil de terminado su contrato, solicitando a Usted, acordar fecha de firma y ratificación ante la Inspección del trabajo o Ministro de Fe. Mencionado finiquito llevará a pago, las vacaciones proporcionales pendientes a la fecha, los días efectivamente trabajados del mes de Julio del 2018; SIN derecho a Indemnización y SIN derecho a Desahucio, esto debido a la causal de término. Expresa que como se advierte, la carta es totalmente genérica, no es circunstanciada, no indica que día ocurren los hechos que se imputan, hora, no indica el monto que supuestamente falta u obedece a esta “merma”, solo dice que es “habitual y reiteradamente” sin indicar detalles de los hechos como ordena la ley, de modo tal que vulneran gravemente su derecho de defensa, establecido en el artículo 19 N°3 de nuestra carta fundamental, la priva e impide hacer valer de forma eficaz su derecho a la defensa, en tanto se incumple el mandato del artículo 162 del Código del ramo, que exige la exposición clara y precisa de los hechos que motivan el despido, no pudiendo el empleador en su contestación alegar hechos nuevos ni distintos que no estén en la carta que fue enviada a su domicilio; debido a las evidentes carencias argumentativas, falta de prolijidad, detalle, circunstancia, invocación fáctica y causa legal para desvincularla es que está en un estado de indefensión en el cual se le ha privado de la posibilidad de argumentar en el fondo del asunto, lo injustificada, carente de motivo plausible indebida e improcedente de la medida aplicada. En definitiva, explica, la carta contiene aseveraciones falsas, carentes de asidero factico real, imputaciones graves que vulneran derechos fundamentalmente consagrados y le impiden hacerse cargo de las graves imputaciones que se le asignan en dicho instrumento, de modo tal que los hechos que se le atribuyen y de la forma que se le imputan, dañaron y dañan profundamente su integridad psíquica y su honra. Argumenta que bajo la dinámica de su trabajo, cada vez que debía imperiosamente retirarse de su puesto de trabajo, como por ejemplo ir al baño, o cuando debía acudir al médico a la ciudad de Santiago, una persona diversa a ella se hacía cargo de la caja, sus compañeros de trabajo, quienes ejercían sus funciones en el mesón del hall principal de la Notaría, quienes tienen llaves de la caja, por



ende, lo más lógico era que, si la caja poseía llaves, cada vez que concurría al baño la caja debiese haber quedado cerrada un breve momento mientras iba al baño, sin embargo, por orden del Sr. Notario, la caja y los dineros eran asumidos por compañeros de trabajo, bajo el argumento del Sr. Notario de que los clientes no podían esperar, de modo que no era la única persona durante el turno o jornada de trabajo, en tener acceso a dicha caja. Señala además que las transacciones que se efectúan en la Notaria se ejecutan bajo la emisión de boletas, y además, existe un circuito de cámaras en la Notaria, donde se advierte que una de las cámaras estaba situada en un ángulo que proyecta y apunta su cuerpo en la parte trasera, el cajón donde se almacenaba el dinero en la caja, sus manos y a los clientes de la Notaria que se acercaban a la caja, por tanto, existe registro visual de cualquier vicisitud que se genere. Expone que debe tenerse presente para estos efectos una remuneración según artículo 172 del Código del Trabajo ascendiente a la suma de \$730.000. Hace presente que doña Olga Elgueta al no estar presente el Sr. Notario Don Daniel Mondaca, de forma reiterada ejerció en su contra conductas abusivas conscientes y premeditadas, realizadas de forma sistemática y repetitiva atentando contra su dignidad, su integridad psicológica. Señala estos hechos como indicios de vulneración de derechos fundamentales, ya que por el gran temor a perder su trabajo, jamás denunció estos hechos, más aun, considerando que su ex empleador es abogado, muy conocido en la Región y Ministro de fe, su temor es aún mayor. Explica que los hechos en que incurrió a lo largo de la relación laboral doña Olga Elgueta fueron los siguientes: Cuestionamiento reiterado de la calidad de su trabajo; interrupción reiterada cada vez que hablaba con ella; acciones de chismorreos, ridiculización, mofa, en su manera de moverse cada vez que hacía gestos cuando se arreglaba su cabello, de hecho sus propios compañeros de trabajo le indicaban frases como por ejemplo “uff prepárate que hoy viene Doña Olga...”, ya que ellos mismos se daban cuenta de la animosidad en su contra, hechos que claramente provocaron desconcierto, ansiedad e irritabilidad ante lo que sucedía ya que como bien se aprecia su puesto de trabajo es un punto fijo (caja de la Notaría) por ende, le era imposible eludir los ataques y humillaciones de las que fue objeto, lo que decantó en un estado anímico deplorable, síntomas depresivos, problemas gastrointestinales, insomnio y tomar medicamentos. Asegura que doña Olga Elgueta, la trataba mal frente a clientes y compañeros de trabajo, le decía “Angélica eres una tonta”, o le manifestaba frases tales como “a ti te cortaron verde” “no te toques el pelo”, es decir, su conducta tiende a hacer parecer estúpida a una trabajadora, todo lo que decanta en el exabrupto del día 23 de julio del 2018 en la hora en la que se encontraba haciendo su cuadratura cuando de forma



violenta indica “¡váyanse todos de acá!”, al día siguiente esto es el 24 de julio del 2018, no le recepciona la licencia médica otorgada por 21 días y la despide con esa misma fecha; luego su empleador, procede a denunciar los hechos que se le imputan en la carta de despido ante el Ministerio Público, por lo que es notificada y citada al Juzgado de Garantía de Rancagua, el 18 de octubre de 2018 a la audiencia de formalización de la investigación por el delito de Apropiación Indebida del artículo 470 N°1 del Código Penal, en calidad de Autor y grado Consumado, por los siguientes hechos: “*Con fecha 01 de mayo de 2016 la imputada presente comenzó una relación laboral con la víctima don Daniel Victorino Mondaca Pedrero, desempeñándose como cajera a cargo de la notaría a cargo del ente referido, en este contexto de relación laboral y de confianza depositada por la víctima para que la imputada desarrollara sus funciones, esta comenzó a realizar maniobras tendientes a rendir menor dinero diario del que debía ingresar a las arcas de la notaría, adulterando el sistema computacional de la planilla Excel de ingresos diarios del lugar, omitiendo registrar algunas transacciones, registrando transacciones por menos valor, el cual según mes y año se detalla: En el año 2016 en el mes de junio el dinero restante a depositar fueron \$22000, julio 2016 \$57500, agosto \$63,50, septiembre\$ 8200, octubre \$193000, noviembre \$531000 y en diciembre \$627.000, efectuando en el año 2016 un total de \$1.576.000. En tanto en el 2017 de enero a diciembre fue un total de\$ 4.136.500. En el año 2018 de enero al mes de julio el total correspondió a \$3.307.500, lo que a un total entre el año 2016 al 2018 de \$9.020.000 apropiándose de estos dineros antes referidos con la obligación de restituirlos.*” Explica que como bien se aprecia y advierte, estos hechos son diversos a los imputados en la carta de despido, y recién en la audiencia de formalización de la investigación se le informan los montos que supuestamente se apropió indebidamente, haciendo presente que la fiscalía solicitó medidas cautelares y el tribunal no dio lugar a la medida cautelar solicitada por el Ministerio Público. Todos estos hechos -prosigue- que decantan en el despido del día 24 de julio del 2018, estar actualmente viviendo y estar sometida a un proceso penal donde se le atribuyen ilícitos graves, evidentemente que vulneran sus derechos fundamentales constitucionalmente consagrados, en especial los establecidos en el artículo 19 N°1, esto es, la Constitución asegura a todas las personas: 1°. El derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de la persona.” y artículo 19 N°4: “El respeto y protección a la vida privada y a la honra de la persona y su familia.” donde los daños psicológicos que padece requieren de un tratamiento médico especializado, donde sus síntomas indicadores son de carácter depresivos. Hace presente que los costos económicos asociados a las licencias médicas,



son muy altos, ya que toda esta situación vivida con ocasión del despido le ha producido un daño, ha perdido su productividad, se ha generado un efecto dañino sobre su autoestima, sintiéndose con dificultades de reinserción posterior a la experiencia vivida, teniendo presente que el círculo de Notarias en la ciudad de Rancagua es muy estrecho y claramente imputarle el delito de “apropiación indebida” le impide desenvolverse de forma normal, esperando pronto poder recuperar su capacidad productiva lesionada, su motivación y seguridad para retomar el trabajo o cualquier actividad remunerada, añadiendo el daño en su familia y su entorno más cercano, que han sido testigos de su dificultad de desenvolverse a raíz de los hechos que se le imputan en la carta de despido de fecha 24 de Julio de 2018. Explica que el empleador al momento de emitir la carta de despido adopta una conducta lesiva, dañando sus derechos como persona y sobre todo como trabajadora, vulnerando sus derechos fundamentales al momento del despido, conducta sancionada según el Código del Trabajo en relación con el artículo 489 del mismo cuerpo legal, afectando su integridad psíquica, garantía contenida en el artículo 19 N° 1 de la Constitución Política de la República que se vio infringida mediante el actuar ya mencionado; el respeto, dignidad y honra, garantía contenida en el artículo 19 N° 4 de la Constitución Política de la República, debido a los actos y expresiones insultantes, imputarle hechos que constituyen delito, sumado a ello la denuncia ante el Ministerio Público efectuada por su empleador, que trae como consecuencia estar en este momento formalizada por el delito de apropiación indebida, en calidad de autor, en grado consumado. Luego explica las circunstancias de su denuncia ante la Inspección del Trabajo y el comparendo de conciliación, oportunidad en que se pagó un monto reconocido por ambas partes, esto es por concepto de feriado legal/proporcional por la suma de \$265.833. Destaca la denunciante que en aquella ocasión, el empleador, teniendo la oportunidad, no señala de forma concreta y circunstanciada, los hechos en que funda la causal de término de contrato. En relación a sus consideraciones de derecho, expresa que el despido del que fue objeto por parte de su ex empleador es vulneratorio de derechos fundamentales, en los términos del artículo 485 del Código del ramo, atentando contra los consagrados en los números 1 y 4 del artículo 19 de la CPE, esto es, el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de la persona y el respeto y protección a la vida privada y a la honra de la persona y su familia. En lo concerniente a su integridad psíquica y a su honra, pues en el despido mismo se vulneran flagrantemente estos derechos, pues la demandada le atribuye una conducta delictual en la carta de despido, acusando una falta de probidad absoluta, sin haber puesto en conocimiento estos hechos al Ministerio Público



sino una vez que lo manifiesta en el comparendo de conciliación en la Inspección del Trabajo, ya que le efectúa imputaciones que según el demandado son constitutivas de delito. Explica que aquella imputación, claramente a quien provoca perjuicio real, no es a su ex empleador, sino a su persona, toda vez que siendo cajera administrativa, en un mercado tan restrictivo como son las Notarías, las posibilidades ciertas de volver a trabajar en aquello se vuelven muy dificultosas. Asevera que la vulneración de los derechos fundamentales indicados, esto es, la integridad psíquica y el respeto y protección a la honra de la persona, ha sido consecuencia directa del despido indebido del que fue objeto y la conducta vulneratoria, se produjo cuando se le sindicaron hechos constitutivos de delito, esto es, cuando recibe la carta de despido el 24 de julio de 2018. Explica que en la carta de despido, las imputaciones graves y humillantes circunstancias que lo rodearon y sucedieron, se configura claramente además de un atentado contra de su honra en ambos aspectos de esta, pues no solo aquel afectó su reputación, sino que también su autoestima, la que se vio mermada considerablemente luego de los hechos, un atentado contra su integridad psíquica, ya que la terrible y humillante experiencia vivida afectó gravemente su integridad. Dice que fue despedida y acusada injustamente de no entregar dineros a su empleador de forma habitual y reiterada, siendo totalmente someros y genéricos estos dichos, mas no menos graves, ya que no se indica de forma detallada y circunstanciada la forma, día, lugar, hora, montos, lo que genera –además de un enorme daño, e incertidumbre- total indefensión, contraviniendo la denunciada la normativa expresa al respecto, esto es el artículo 5 del Código del Trabajo que prescribe “*el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador tiene como límite el respeto de las garantías constitucionales de los trabajadores en especial cuando pudieran afectar la intimidad, la vida privada o la honra de estos*” atentado contra su honra y reputación, pues se le atribuyen hechos constitutivos de delito, sin que exista un pronunciamiento de la justicia al respecto. Más adelante expresa que su ex empleador, con ocasión del despido, incumplió sus obligaciones y vulneró sus derechos fundamentales, toda vez que su despido se funda en una supuesta y falsa falta de probidad en el desempeño de sus funciones, insistiendo que los hechos fundantes de su despido no son efectivos, toda vez que se desprende del tenor de la carta que la demandada solo de forma enunciativa y genérica, relata sin siquiera aludir a fechas, lugares, ni circunstancias que le permitan, al menos, hacerse cargo de las graves imputaciones que se le asignan en dicho instrumento, de modo tal que lo que los hechos que se le atribuyen y de la forma que se le imputan, dañaron y dañan profundamente su integridad psíquica y su honra. Por otro lado, explica que el día



24 de julio de 2018, su empleador la despide sin entregar motivos plausibles, ni demostrables, es despedida, por una causal que daña su honra y sobre todo su integridad psíquica, de modo tal que se vio en la obligación de reclamar por su despido lo que se tradujo en el comparendo de conciliación. Expresa que debido a las evidentes aseveraciones genéricas, falta de invocación fáctica, de causa legal para desvincularla es que está en un estado de indefensión en el cual se le ha privado de la posibilidad de argumentar en el fondo del asunto, lo injustificada, carente de motivo plausible indebida e improcedente de la medida aplicada. Alega además el perdón de la causal, pues la carta de despido indica que estos hechos fueron “habituales y reiterados”, sin indicar fecha, lugar, montos, contexto, etc; añadiendo que en el supuesto hipotético que hubieren ocurrido los hechos que se le imputan según la causal invocada, estos deberían haber sido, por un lado denunciado a las instituciones pertinentes (en tiempo y forma) y por otro, haber puesto termino al contrato de trabajo de inmediato, sin embargo, no sabemos en qué momento supuestamente ocurrieron los hechos que se le imputan, ni a qué hora, ni en qué lugar, ni mucho menos que día, ni mucho menos cual monto, si fue una transacción en efectivo, con tarjeta de débito, crédito, es decir, absolutamente nada, ya que la carta de despido sólo se remite a enunciar hechos, sin tener un respaldo factico que los sustente, como fecha cierta, lugar, circunstancias, etc., de modo tal que, con todo, en el evento hipotético que podrían haber ocurrido los hechos operó el perdón de la causal, ya que si en el pasado ocurrieron estos deberían haber sido invocados tan pronto hubieren ocurrido, teniendo presente que la causal se invoca el 24 de julio de 2018, en circunstancias que en la carta de despido, se indica que estos hechos fueron “habituales y reiterados”, sin indicar fecha, lugar, montos, contexto, etc.

Expresa en sus conclusiones que su despido fue injustificado, carente de motivo plausible, indebido e improcedente ya que con fecha 24 de julio del 2018, estando con licencia médica, se le imputan hechos delictuales, que carecen de asidero factico, además de ser genéricos, poco certeros, no señala montos, lugar, hora o circunstancias en que supuestamente ocurren los hechos, los que de plano rechaza al ser falsos, de modo que se le adeudan una serie de conceptos y prestaciones laborales consistentes en la suma de **\$8.030.000** por concepto de indemnización adicional contemplada en el artículo 489 del Código del Trabajo, esto es, el equivalente a 11 meses de la última remuneración mensual, o la cantidad que el tribunal determine en relación a esta indemnización adicional; la suma de **\$730.000**, por concepto de indemnización sustitutiva de aviso previo; la suma de **\$1.460.000**, por concepto de indemnización por dos años de servicios; por haber utilizado



en forma indebida la causal de despido del artículo 160 numero 1 letra A, carente de motivo plausible, y en consecuencia por concepto de recargo legal del artículo 168 en un 100% de la indemnización por años de servicio esto es **\$1.460.000** o en subsidio la suma de **\$1.168.000**, correspondiente al 80% de recargo sobre los años de servicio, si se estima que se hubiere dado término por aplicación indebida de la causal del artículo 160 N°1 Letra A; la suma de **\$10.000.000**, por concepto de daño moral o lo que se estime en justicia o las sumas que el Tribunal estime conforme al mérito del proceso fijar, más los intereses y reajustes hasta la fecha efectiva del pago, más las costas de la causa. Termina solicitando tener por interpuesta, en tiempo y forma, la denuncia de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, daño moral, despido injustificado, indebido e improcedente y cobro de indemnizaciones y prestaciones laborales adeudadas en procedimiento de tutela laboral, en contra del demandado.

En el **primer otrosí** de su presentación, y en carácter de subsidiaria, la trabajadora presenta demanda de despido injustificado, despido indebido, carente de motivo plausible y cobro de prestaciones laborales adeudadas, en contra del demandado, explicando que los hechos en que se funda la demanda subsidiaria por despido injustificado son los mismos que latamente se expusieron en la denuncia de tutela por vulneración de derechos fundamentales opuesta en lo principal de esta presentación y por razones de economía procesal, pide se den por íntegramente reproducidos en esta parte todos y cada uno de los hechos y fundamentos de derecho ya descritos en lo que digan relación con el despido injustificado, indebido, improcedente, carente de motivo plausible.

En virtud de lo anterior, por los hechos antes relatados y los fundamentos de derecho, expresa que se le adeudan los siguientes montos y conceptos: la suma de **\$730.000**, por concepto de indemnización sustitutiva de aviso previo; la suma de **\$1.460.000**, por concepto de indemnización por dos años de servicios; además, en virtud de haber utilizado en forma indebida la causal de despido del artículo 160 numero 1 letra A, carente de motivo plausible, y en consecuencia por concepto de recargo legal del artículo 168 en un 100% la indemnización por años de servicio, esto es la suma de **\$1.460.000** o en subsidio la suma de **\$1.168.000**, correspondiente al 80% de recargo sobre los años de servicios, si se estima que se hubiere dado término por aplicación indebida de la causal del artículo 160 N°1 Letra A; la suma de **\$10.000.000** pesos, por concepto de daño moral o las sumas que el tribunal estime conforme al mérito del proceso fijar, más los intereses y reajustes hasta la fecha efectiva del pago, más las costas de la causa.



Segundo: Que, contestando la demanda, el apoderado del demandado, solicita su total rechazo, con costas. Expresa que salvo aquellos hechos que expresamente acepta, niega todas las demás afirmaciones contenidas en la demanda. Alega en primer lugar la caducidad de la acción de tutela de derechos fundamentales, explicando que la acción de tutela deducida en este proceso se encontraba caducada a la fecha de su interposición, pues la demandante fue despedida el día 24 de julio del año 2018, el día 25 de julio interpuso reclamo ante la Inspección del Trabajo, pero este reclamo se limitó solo a la justificación del despido sin mencionar una posible vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido; luego el día 23 de octubre la demandante interpuso su acción de tutela, es decir pasados sobradamente los 60 días hábiles contados desde el 24 de julio, por lo tanto, la acción de tutela se encontraba caducada y así solicita se declare. En relación al perdón de la causal, expresa que su representado tomó conocimiento de los hechos en que había incurrido la demandante recién el día 23 de julio de 2018 y tomó la decisión de poner fin al contrato de la actora al día siguiente. Alega además, la preclusión de la acción de despido injustificado, puesto que la demanda no cumple con lo dispuesto en el art. 489 del Código del Trabajo, que dispone que la acción de despido injustificado debe necesariamente interponerse en forma subsidiaria de la acción de tutela de derechos fundamentales, cuando estos han sido vulnerados con ocasión del despido, sin embargo la demandante ha ejercido la acción de despido injustificado en forma conjunta con la acción de tutela y luego la pretende volver a ejercer en forma subsidiaria en el primer otrosí de su presentación. Por otro lado alega la inexistencia de vulneración de derechos fundamentales, puesto que la demandante fue despedida el día 24 de julio de 2018 y en su despido se cumplieron todas las formalidades que establece la ley, se le informó por escrito la causa de hecho y de derecho que motivó el término de su contrato y esta comunicación se dirigió sólo a la demandante, expresando que el demandado actuó en ejercicio de una facultad que le confiere la ley, la facultad de despedir a sus trabajadores, por lo tanto, su conducta es completamente legítima y con ella no ha vulnerado ningún derecho fundamental de la demandante, en especial su integridad física y psíquica y su honra; añade que en la demanda no se indica de qué manera la comunicación del despido o el despido mismo afectó la psiquis de la demandante, es evidente, que el legislador constituyente cuando estableció la garantía de integridad psíquica de las personas tuvo en mente actos que provocaran una enfermedad psíquica a la persona afectada y no conductas que provocan un leve disgusto, como el que se produce cuando se recibe una mala noticia, en este



caso el despido, de modo que es evidente que a la demandante no le fue grata la noticia de su despido, pero sostener que ese desagrado le provocó una afectación en su integridad psíquica es una exageración, que de ser acogida impediría o haría desaparecer la facultad del empleador de poner fin al contrato de un trabajador, una vez que descubra un hecho grave que lo justifique. Asegura que lo mismo se puede decir respecto de la honra de la demandante y de su vida privada, pues la vida privada de la actora no ha sido afectada de manera alguna y la demandante tampoco indica en su demanda como habría sido afectada en esta garantía. En lo relativo a la honra expresa que es necesario tener en cuenta que este derecho debe balancearse con el derecho de propiedad del empleador, quien, ejerciendo una facultad concedida por la ley, en este caso puso fin a una conducta indebida de la demandante, en virtud de la cual esta se apropiaba de dineros de su empleador, el que, en defensa de su propiedad, puso fin al contrato de la trabajadora. Explica que la honra de una persona puede ser derrotada en la medida en que ella misma ha incurrido en hechos que la afectan, en este caso no se han inventado hechos para perjudicar a la demandante, por el contrario, se descubrió una conducta y se puso fin a su contrato debido a ella, y si esto deshonra a la actora se debe a su propia conducta, es decir, la demandante atento en contra de su honra al apropiarse indebidamente de dineros de su empleador. Hace presente que de acuerdo al artículo 162 del Código del Trabajo, el empleador tiene el deber legal de informar los hechos en que funda la causal de despido que invoca, de modo que su representado sólo se limitó a cumplir con esta obligación, pues es evidente que si se hubiese omitido la conducta de la actora que se describe en la carta, no podría probar la justificación. En relación a la justificación del despido dice que en la carta de despido se invocó en contra de la demandante la falta de probidad, indicándose el derecho y los hechos en que se funda y la descripción de hechos es suficiente como para que la demandante se pueda defender de las imputaciones que se formularon. Añade que la demandante desde el inicio de su trabajo descubrió la forma de adulterar los datos de la planilla Excel de arqueo de caja y rendición, debido a que esa planilla no contaba con la seguridad necesaria para evitar la manipulación y alteración de sus resultados y que días antes del despido de la demandante, se descubrió por azar que la suma que arrojaba la planilla que la demandante entregaba a su empleador en forma diaria era distinta de aquella que efectivamente debía aparecer, conducta reiterada en el tiempo y, aunque no se realizaba todos los días, todos los meses o la mayoría de los meses, desde junio del año 2016, la demandante defraudó a su empleador con la misma maniobra, los que según los



informes que se han obtenido hasta la fecha, elaborados en base a la información de las planillas que la demandante confeccionaba, durante el año 2016 la demandante se apropió de \$1.576.000, aproximadamente, durante el año 2017 la suma apropiada fue de \$4.136.500, aproximadamente y durante el año 2018 fue de \$ 3.307.500, aproximadamente. Expone que la planilla presentaba distintas formas de manipulación para descontar el dinero; cambios en las formulas, eliminación de fórmulas e ingreso de resultado en forma manual y cambio de valores de ingresos de notaria vs Redcompra. Expone que por los hechos antes descritos la demandante se encuentra formalizada en el proceso penal del Juzgado de Garantía de Rancagua. Añade que la demandante pudo defraudar a su empleador debido a que este recibía la suma de dinero que arrojaba la planilla Excel confeccionada por aquella, pero como no sumaba la columna respectiva, confiando en que la trabajadora no adulteraba este resultado, no podía constatar el faltante de dinero, por lo tanto, no es justificación para la demandante el hecho que su empleador no objetara sus rendiciones de cuenta ya que esta falta de objeción obedecía al engaño del cual estaba siendo víctima, incluso señala que cuando la trabajadora se percató que su empleador descubrió el engaño, modificó las planillas inmediatamente, dejándolas como deberían estar, es decir, sin las modificaciones que está realizaba en ellas para defraudar a su representado, de modo tal que el despido de la demandante es plenamente justificado. Finalmente, expresa que la actora no ha sufrido daño moral alguno pues la conducta del demandado, al despedir a la demandante es completamente legítima, y en caso de ser efectivas las afirmaciones de la demandante, el eventual daño moral que pudo sufrir, se encuentra cubierto por el recargo de la indemnización por años de servicios y por la indemnización adicional de vulneración de derechos fundamentales.

Tercero: Que, durante la audiencia preparatoria el tribunal instó a las partes a conciliación, la que no se produjo. Atendido lo anterior se dictaron los siguientes hechos a probar:

1. Efectividad que la acción por tutela de derechos fundamentales adolece de caducidad. En su caso, si la demandante interpuso -en su reclamo ante la Inspección-denuncia por vulneración de derechos fundamentales; hechos y circunstancias.

2. Efectividad que la actora sufrió vulneración de sus derechos fundamentales con ocasión del despido; hechos y circunstancias.

3. Hechos y circunstancias del término de la relación laboral según lo indicado en la carta de despido.



4. Efectividad que la demandante sufrió daño moral con ocasión del despido; hechos y circunstancias.

5. Elementos de hecho que hagan procedente el perdón de la causal alegada; hechos y circunstancias.

Cuarto: Que, en apoyo de sus pretensiones la parte demandada incorporó en juicio los siguientes medios de prueba:

Documental:

1. Contrato de trabajo suscrito entre las partes con fecha 01 de mayo de 2016.

2. Copia de la denuncia criminal presentada ante el Ministerio Público de la Región de O'Higgins, de fecha 28 de agosto de 2018, que versa sobre los hechos que motivaron el despido.

3. Copia de la carta de despido de fecha 24 de julio de 2018.

4. Informe análisis de rendición de boletas de honorarios en arqueo caja diario, diferencias periodo 02/04/2018 al 16/04/2018, suscrito por doña Ludovia Margarita Acuña Torres, contadora.

5. Informe planillas excel arqueo de cajas diario y rendición 12 días del mes de junio de 2018, firmado por doña Ludovia Margarita Acuña Torres.

6. Acta de comparendo de conciliación ante la Inspección del Trabajo, de fecha 09 de agosto de 2018, que incide en el reclamo N°601/2018/2004.

7. Certificado emanado de doña Ludovia Margarita Acuña Torres, de fecha 05 de agosto de 2018.

8. Declaración jurada de doña Ludovia Margarita Acuña Torres, de fecha 04 de agosto de 2018.

9. Informe análisis de rendición de boletas de honorarios en arqueo de caja diario, diferencias de distintos periodos, firmado por doña Ludovia Margarita Acuña Torres, consta de tres hojas.

10. Nueve planillas excel donde se da cuenta de la diferencia entre lo rendido y las sumas de la misma planilla. Son planillas efectuadas por la propia demandante.

11. Resumen del faltante de caja mesón años 2016, 2017 y 2018 con su detalle, consta de 26 hojas.

Testimonial:

Comparecen y legalmente juramentados prestan declaración los siguientes testigos:

1. Roberto Maturana Arias.



2. Nibaldo Vidal Pozo.
3. Ludovia Margarita Acuña.
4. Tomás Mora Fernández.

Confesional

Comparece al Tribunal y absuelve posiciones la demandante doña María Angélica Riveros García.

Pericial

Comparece a declarar la perito en base a su informe pericial doña Kira Fernanda Muñoz Macías.

Quinto: Que, por su parte, la parte demandante incorporó oportunamente los siguientes elementos de convicción:

Documental:

1. Set de seis declaraciones juradas de tramitación de licencia médica suscritas ante la Inspección del Trabajo de Rancagua, de fechas: 25 de julio de 2018, 16 de agosto de 2018, 05 de septiembre de 2018, 26 de septiembre de 2018, 17 de octubre de 2018 y 07 de noviembre de 2018.
2. Activación de fiscalización emitida por la Inspección IPT Rancagua, de fecha 25 de julio de 2018.
3. Presentación de reclamo ante la Inspección del Trabajo N°601/2018/2804, de fecha 25 de julio de 2018.
4. Copia del acta de comparendo de conciliación ante la Unidad de Conciliación de la Dirección del Trabajo, de fecha 09 de agosto de 2018.
5. Copia de carta de despido recibida en el domicilio de la demandante, de fecha 24 de julio de 2018.
6. Comprobante de carta de aviso para terminación de contrato de trabajo, de fecha 24 de julio de 2018.
7. Solicitud de audiencia de formalización efectuada por Marcia Andrea Allendes Castillo, Fiscal Adjunto de la Fiscalía Local de Rancagua, y su proveído de fecha 11 de septiembre de 2018.
8. Set de tres liquidaciones de remuneraciones de la demandante, de los meses de abril, mayo y junio de 2018.
9. Acta de audiencia de formalización del Juzgado de Garantía de Rancagua, de fecha 18 de octubre de 2018, en causa RIT 9020-2018.
10. Contrato de trabajo entre las partes de fecha 01 de mayo de 2016.



11. Certificado de cotizaciones de AFP Provida, de fecha 10 de septiembre de 2018.
12. Set de tres boletas de honorarios: 1) boleta N°007507, del profesional Jaime Arenas Saavedra, psiquiatra, por consulta médica de la demandante, de fecha 25 de septiembre de 2018; 2) boleta N°007541, profesional Jaime Arenas Saavedra, psiquiatra, por consulta médica de la demandante, de fecha 16 de octubre de 2018; y boleta N°011256 profesional Jaime Arenas Saavedra, psiquiatra, por consulta médica de la demandante, de fecha 06 de noviembre de 2018.
13. Set de cuatro recetas médicas del psiquiatra Jaime Arenas Saavedra. Las primeras dos recetas de fecha 25 de septiembre de 2018, la tercera de fecha 06 de octubre de 2018 y la última de fecha 16 de octubre de 2018, todas con firma y timbre del profesional.

Testimonial:

Comparecen y legalmente juramentados prestan declaración los siguientes testigos:

1. Juan Andrés Fuenzalida Martínez.
2. Claudio Andrés Fuentealba Zamorano

Confesional

Comparece al tribunal y absuelve posiciones el demandado don Daniel Victorino Mondaca Pedrero.

Sexto: Que, si bien no quedó establecido como hecho pacífico en la audiencia preparatoria, lo cierto es que no existe conflicto entre las partes en relación a que efectivamente la denunciante de esta causa trabajó bajo vínculo de subordinación y dependencia del demandado desde el día 1 de mayo de 2016 en labores de cajera hasta la fecha de su despido, lo que además fue acreditado a través del contrato de trabajo incorporado por ambas partes.

Séptimo: Que, por otro lado, ambas partes han incorporado al juicio la carta de despido remitida por el demandado al domicilio de la actora, mediante la cual se le informa a la trabajadora la decisión de poner término al contrato de trabajo, con fecha 24 de julio de 2018, en virtud de la causal contemplada en el artículo 160 N° 1 letra A del Código del Trabajo, la que se fundamenta en que “efectuado la cuadratura de caja de acuerdo a las rendiciones de la misma que usted, en su calidad de trabajadora encargada de la caja de la notaria, entrega a sus superiores como rendiciones diarias, se detectó



que, habitual y reiteradamente existe una merma en Caja, lo que conlleva a que el empleador recibió MENOS efectivo del que realmente correspondía, lo que se concluye, que hay una falta de probidad absoluta de su parte, situación que conlleva a la terminación de contrato de trabajo por el artículo aludido.”

Octavo: Que, la actora ha deducido denuncia de tutela laboral, argumentando que con ocasión del despido se habría vulnerado su derecho a su vida y a su integridad física y psíquica (artículo 19 N° 1 de la Constitución Política de la Republica) y el respeto y protección a su vida privada y a su honra (artículo 19 N° 4 de la misma carta fundamental).

Para resolver la contienda, es preciso considerar que el artículo 485 del Código del Trabajo dispone que este procedimiento se aplicará respecto de las cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de las normas laborales, que afecten los derechos fundamentales de los trabajadores, entendiéndose por éstos los consagrados en la Constitución Política de la República en su artículo 19 (en lo tocante a esta causa), números 1°, inciso primero, siempre que su vulneración sea consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral y 4°. Además expresa en su inciso tercero que se entenderá que los derechos y garantías a que se refiere precedentemente resultan lesionados cuando el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador limita el pleno ejercicio de aquéllas sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial.

Por su parte, el artículo 489 del Código del Trabajo expresa que si la vulneración de derechos fundamentales se refiere a aquellos indicados como vulnerados por la actora en su libelo, se hubiere producido con ocasión del despido, de acogerse la denuncia, el juez ordenará el pago de la indemnización sustitutiva del aviso previo, por años de servicios con su respectivo recargo y, adicionalmente, una indemnización que fijará el juez de la causa, la que no podrá ser inferior a seis meses ni superior a once meses de la última remuneración mensual.

Noveno: Que, primeramente deberá sostenerse que de acuerdo al devenir histórico, los derechos fundamentales tienen su origen y desarrollo en la necesaria y debida protección de las personas ante el poder del Estado, sin embargo, en este mismo suceso, ha surgido la necesidad de darle a estos derechos una eficacia horizontal, considerando las vulneraciones sufridas por las personas frente a grupos sociales de poder (no estatales) provenientes de relaciones desiguales entre los particulares. Así las cosas, claramente y así la ley laboral lo reconoce, no existe igualdad de posiciones entre



el empleador y el trabajador, lo que se manifiesta en diversas disposiciones que buscan proteger al trabajador de las facultades que ejerce su empleador. Por ello, no solo bastaba establecer derechos y beneficios para los trabajadores, sino que se hizo imprescindible que el juez del trabajo, en esta inexorable senda evolutiva, tuviera la competencia necesaria para asegurar el respeto de los derechos que la Constitución Política de la República reconoce a todas las personas, en este caso cuando son parte de una relación laboral. Desde ese punto de vista, el ordenamiento jurídico laboral consagra este procedimiento de tutela, a fin de -como expresa el artículo 5° del Código del Trabajo- resguardar el límite del ejercicio de las facultades que la ley reconoce al empleador consistente en el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores.

Décimo: Que, previamente, es preciso indicar que no será objeto de análisis en esta acción de tutela, las alegaciones indicadas en el libelo pretensor, relacionadas con una supuesta vulneración al derecho de defensa de la trabajadora determinado por la falta de imputaciones precisas en la carta de despido, puesto que de acuerdo a lo expresado en el artículo 485 del Código del Trabajo, la igual protección de la ley en el ejercicio de sus derechos y derecho de defensa reconocido a todas las personas en el artículo 19 N° 3 de la Constitución Política de la República, no se encuentra dentro del catálogo de derechos del mencionado artículo 485 del Código del Trabajo.

Undécimo: Que, por otro lado, la parte denunciada alega la caducidad de la acción de tutela de derechos fundamentales, atendido a que al no presentar reclamo ante la Inspección del Trabajo de Rancagua en relación a una posible vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, cuando presenta la denuncia de tutela ya habían pasado sobradamente los 60 días hábiles contados desde el 24 de julio de 2018. En cuanto a esta alegación, no se hará lugar a la misma, atendido a que si bien es cierto que en el reclamo interpuesto por la trabajadora ante la Inspección del Trabajo de fecha 25 de julio de 2018 N° 601/2018/2804, incorporado por la parte denunciante, no indicó entre las prestaciones reclamadas alguna indemnización por vulneración de derechos fundamentales, el texto expreso de la norma que regula la materia, esto es, el inciso final del artículo 168 del Código del Trabajo dispone que “El plazo contemplado en el inciso primero se suspenderá cuando, dentro de éste, el trabajador interponga un reclamo por cualquiera de las causales indicadas, ante la Inspección del Trabajo respectiva.”, de modo que resulta claro que para que opere la suspensión del plazo basta el reclamo respecto de cualquier causal indicada en el mismo artículo; en términos más simples, basta el reclamo por el despido. En el caso en particular, la trabajadora reclamó



su despido, de modo que se cumple el presupuesto para que opere la suspensión que la misma norma contempla, de modo que, como se adelantó, se desestimaré la excepción de caducidad opuesta por la demandada.

Duodécimo: Que, deberá analizarse los indicios expresados en la denuncia de tutela de derechos deducida en autos, puesto que este procedimiento tiene la particularidad de que se aliviana la carga probatoria del trabajador, quien debe acreditar indicios suficientes de que se ha producido la vulneración de sus derechos, debiendo en ese caso, el empleador explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

La actora expresa los siguientes indicios:

1.- Constantes hostigamientos y acoso reiterado por parte de Doña Olga Elgueta, administradora de la Notaria.

2.- No recepción de la licencia médica por 21 días y despedirla con fecha 24 de julio de 2018 estando con licencia médica.

3.- Haberle imputado conductas delictuales sin detallar o efectuar una relación circunstanciada.

4.- Denuncia ante el Ministerio Público solo una vez que se entera en el comparendo de conciliación de fecha 9 de agosto de 2018 que ya había concurrido a dicho Organismo a verificar si efectivamente había denuncia en su contra.

Décimo tercero: Que, en relación al primer indicio alegado en la denuncia, esto es, los constantes hostigamientos y acoso reiterado por parte de doña Olga Elgueta, administradora de la Notaria (“quien hacía las veces de empleador cuando el Sr. Notario don Daniel Mondaca no se encontraba en la notaria”), explica que al momento del despido el notario no se encontraba en la Notaría, siendo per se, un indicio de vulneración, donde la ausencia del Sr. Notario es un escenario propicio para que doña Olga ejecute los actos de vulneración, como cuestionamiento reiterado de la calidad de su trabajo, interrupción reiterada cada vez que hablaba con ella, acciones de chismorreos, ridiculización, mofa, en su manera de moverse cada vez que hacía gestos cuando se arreglaba su cabello, malos tratos frente a los clientes y compañeros de trabajo, frases como “*Angélica eres una tonta*” “*a ti te cortaron verde*” “*no te toques el pelo*”, añadiendo que su conducta tiende a hacer parecer estúpida a la trabajadora.

En relación a este indicio, el cual debe ser acreditado, la parte denunciante no presentó prueba alguna sobre su veracidad. Así, observando la prueba documental, no existe instrumento alguno que dé cuenta de dichas conductas por parte de la



administradora de la Notaría. La prueba testimonial tampoco resulta útil para acreditar este indicio, pues el primer testigo de la denunciante, el defensor público don Juan Andrés Fuenzalida Martínez no fue consultado sobre el particular y el testigo don Claudio Andrés Fuentealba Zamorano, cónyuge de la denunciante, expresa en primer lugar que junto a su cónyuge encontraron la carta de despido en su domicilio, que -luego de que el apoderado de la denunciante le pregunta sobre qué ocurrió el día en que la actora se encontraba en funciones-, alguien (no recuerda el nombre) dijo que se fueran todos de la notaria, incluso la denunciante, lo que ocurrió a la hora del cierre, lo que sabe por los dichos de su cónyuge. Esta declaración es absolutamente insuficiente para tener por acreditado este indicio. El testigo, a pesar de lo confuso de su declaración, no expone de modo alguno que la trabajadora haya sido despedida por la administradora de la Notaria en ese momento, no expresa ninguna conducta que supuestamente involucró a la trabajadora y a la administradora singularizada por el apoderado de la denunciante como doña Olga Elgueta, no expresa ninguna de las exclamaciones ofensivas que se indican en la denuncia, ni siquiera el testigo sabe el nombre de la administradora, tampoco refiere su cargo, sino que solo se limita, luego de que el apoderado insistentemente le pregunta sobre qué ocurrió en la notaria el día anterior al despido, a manifestar que alguien (supuestamente la administradora de la Notaría, lo que no quedó claro) les dijo a todos que se retiraran, incluso a la trabajadora, sin mencionar ningún otro hecho o conducta que pueda subsumirse en aquellas expresadas en el libelo. La prueba confesional tampoco sirve para dar por acreditado este indicio, pues no se le preguntó al empleador sobre las conductas de su administradora en relación a la trabajadora. En definitiva, este indicio no fue acreditado por la trabajadora con la prueba rendida en autos.

Décimo cuarto: Que, en relación a la no recepción de la licencia médica por 21 días y haber sido despedida con fecha 24 de julio de 2018 estando con licencia médica, la parte denunciante incorporó prueba documental consistente en seis declaraciones juradas de tramitación de licencia médica suscritas ante la Inspección del Trabajo de Rancagua, de fechas: 25 de julio de 2018, 16 de agosto de 2018, 05 de septiembre de 2018, 26 de septiembre de 2018, 17 de octubre de 2018 y 07 de noviembre de 2018. En ellas, la trabajadora declara que las respectivas licencias médicas, de las fechas expresadas, no fueron recepcionadas por su empleador. Además incorpora copia de activación de fiscalización emitida por la Inspección del Trabajo de Rancagua, de fecha 25 de julio de 2018, de la cual se observa que el motivo de la fiscalización se refiere a



que el empleador no ha entregado el comprobante de remuneraciones de la trabajadora del mes de mayo de 2018, además expresa que perdió en un asalto las liquidaciones de los meses de abril y junio. En relación a este indicio, es posible tener por acreditado que efectivamente el empleador no recibió la licencia médica de la actora y que fue fiscalizado para la entrega de documentación laboral. En relación a la falta de recepción de la licencia médica, el artículo 161 del Código del Trabajo establece que los trabajadores no podrán ser despedidos de conformidad con el precitado artículo, durante el período que gocen de licencia por enfermedad, de modo que es posible despedir a un trabajador en virtud de las otras causales que no correspondan a necesidades de la empresa, aun cuando se encuentren con licencia médica; no se observa por tanto un actuar ilegal de la parte demandada; no se observa un actuar infundado ni arbitrario, de modo que no se vislumbra esta situación como un indicio de afectación en los derechos de la trabajadora. Si bien no fue directamente alegado como un indicio, al incorporarse prueba sobre el punto, es posible señalar que en relación a la fiscalización de la Inspección del Trabajo de Rancagua, la solicitud de documentación laboral por este medio, no se avizora como un indicio suficiente. Así las cosas, se descartarán las situaciones referidas como indicios de afectación de derechos de la trabajadora relacionados con la licencia médica y la activación de fiscalización ante la Inspección del Trabajo. Tampoco la prueba confesional es útil para tener por acreditado estos indicios, pues el demandado no fue consultado sobre estos tópicos.

Décimo quinto: Que, en relación al tercer indicio alegado, esto es, “haberle imputado conductas delictuales, mas sin detallar o efectuar una relación circunstanciada” es preciso señalar diversas consideraciones, pues de todos, parece ser el indicio más importante. En primer lugar, se reitera que la falta de una relación circunstanciada o detallada de los hechos en la carta de despido, como refiere la actora, no corresponde que sea analizada en esta acción, pues no guarda relación con los derechos alegados como vulnerados, como se explicó en el considerando décimo de esta sentencia. Por otro lado, en cuanto a la imputación de conductas delictuales en la carta de despido a la trabajadora, es necesario analizar la carta de despido en relación a los derechos que se han alegado como vulnerados, como se expresará en los considerandos postreros.

Décimo sexto: Que, para analizar este indicio, se debe tener presente que la carta de despido, incorporada por ambas partes, conjuntamente con el comprobante de envío, incorporada por el demandado, se desprende que los hechos invocados en la misma



corresponden a los siguientes: “*entrega a sus superiores como rendiciones diarias, se detectó que, habitual y reiteradamente existe una merma en Caja, lo que conlleva a que el empleador recibió menos efectivo del que realmente correspondía...*”.

Se han alegado dos derechos vulnerados por parte de la trabajadora, el primero de ellos, el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica (artículo 19 N° 1 de la Constitución Política de la Republica) y el respeto y protección a la vida privada y a la honra (artículo 19 N° 4 de la misma carta fundamental). La actora expresa en su libelo “en lo concerniente a mi integridad psíquica y a mi honra... en el despido mismo se vulneran flagrantemente estos derechos por parte de la demandada, quien me atribuye una conducta delictual en la carta de despido, acusando una falta de probidad absoluta...” además expresa que “la vulneración de los derechos fundamentales consagrados en nuestra carta fundamental, específicamente en los números uno y cuatro del artículo 19, esto es la integridad psíquica y el respeto y protección a la honra de la persona, ha sido consecuencia directa de despido indebido del que fui objeto, y la conducta vulneratoria se produjo cuando se me sindicaron hechos constitutivos de delito, esto es, cuando recibo la carta de despido el 24 de julio de 2018.”

Pues bien, doctrinariamente se ha entendido que el contenido del derecho a la honra implica la protección al prestigio, la buena reputación o fama de una persona (así, en diversas publicaciones Cea Egaña, Silva Bascuñán y Evans de la Cuadra), es decir, lo que se busca resguardar es la consideración social de una persona. La afectación en la integridad psíquica de una persona dice relación con el dolor espiritual, un menoscabo moral y alteración de su estabilidad emocional causado por una conducta lesiva.

Desde este punto de vista, no cabe duda que existen dos aspectos relacionados con la comunicación de despido, las que pueden ser asociadas a las dos infracciones invocadas en la denuncia de tutela.

Décimo séptimo: Que, en primer lugar, se debe considerar la actitud del empleador al proceder al despido, relacionado con las personas que toman conocimiento del despido y de los fundamentos del mismo. Claramente el empleador, al proceder al despido de un trabajador por la causal invocada, debe ser cuidadoso con la información que entrega a personas distintas del trabajador, pues hacerlo de manera inadecuada puede afectar la honra de este. Que el empleador divulgue la carta de despido, por ejemplo, es una clara vulneración al derecho a la honra del trabajador. Que se proceda al despido verbalmente frente a los demás trabajadores, clientes, proveedores, etcétera, indicando las causas de hecho, también es una manifestación evidente de la vulneración



en el derecho a la honra del trabajador. El trabajador es y debe ser el único destinatario de la comunicación. En el caso de autos, la propia trabajadora ha indicado en su libelo que la administradora de la Notaría les indicó a los trabajadores presentes que se retiraran del lugar y si bien se indica una actitud prepotente de esta, (la que no fue acreditada) no se menciona en parte alguna del libelo que ella o el empleador haya expresado en aquel momento los motivos del despido o que haya divulgado información relacionada con la situación de la trabajadora. En este caso, la actora no indica ni menos se ha acreditado con medio alguno, que el empleador haya expuesto a la trabajadora al escarnio público por la conducta manifestada en la carta de despido.

Décimo octavo: Que, en segundo lugar, respecto de la integridad psíquica de la trabajadora, es relevante tener presente el contenido de la carta de despido, el cual no puede ser ofensivo, ni debe permitirse la utilización de expresiones o palabras soeces o despectivas ni es posible el empleo de calificativos desdeñosos respecto del trabajador. En el caso particular, observando la carta de despido incorporada por ambas partes, el empleador no utilizó expresiones ofensivas, soeces ni despectivas, tampoco empleó calificativos para referirse a la trabajadora, sino que se limitó a describir una conducta inadecuada que supuestamente realizó la actora, todo en cumplimiento de una carga legal consistente en fundamentar la decisión del despido, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 162 del Código del Trabajo. En ese sentido, si bien la sola descripción del hecho implica una imputación grave y una valoración negativa de la conducta de la denunciante, la narración de esta por sí sola no puede constituir una violación a la integridad psíquica de la trabajadora. En otros términos, lo reprochable consiste en que el empleador utilice un lenguaje inadecuado, menoscabando la dignidad y honra del trabajador, que en definitiva provoque un daño psicológico en este, sin embargo, en el caso de autos, no se observa dicho lenguaje en la carta de despido.

Décimo noveno: Que, claramente el despido en sí no constituye una vulneración a los derechos fundamentales del trabajador, aun cuando sea imputando falta de probidad, pues si así fuera, el empleador no podría invocar esta causal ni ninguna otra para proceder al despido de un dependiente. Lo relevante para la honra de la trabajadora es la falta de publicidad innecesaria de la carta de despido y respecto de la integridad psíquica, lo relevante es la utilización de un lenguaje inadecuado para comunicar la causal de despido. Entonces, más allá de la supuesta falta de fundamentos de la carta de despido (lo que no puede ser objeto de análisis en este procedimiento, pues aquello dice relación con un derecho no incluido en el catálogo del artículo 485 del Código del



Trabajo) no se observa de ella algún indicio suficiente sobre que el empleador, con ocasión del despido, haya afectado el derecho a la honra y a la integridad psíquica de la trabajadora.

Vigésimo: Que, con la sola lectura de la carta de despido, sin consideración de la suficiencia de los fundamentos de hechos por corresponder aquello a otra acción, se descarta por sí misma esta como indicio de vulneración de los derechos alegados por la actora. Sin perjuicio de lo anterior, la actora rindió abundante prueba respecto de la afectación en su integridad psíquica. Así, incorporó un set de tres boletas de honorarios: 1) boleta N°007507, del profesional Jaime Arenas Saavedra, psiquiatra, por consulta médica de la demandante, de fecha 25 de septiembre de 2018; 2) boleta N°007541, profesional Jaime Arenas Saavedra, psiquiatra, por consulta médica de la demandante, de fecha 16 de octubre de 2018; y boleta N°011256 profesional Jaime Arenas Saavedra, psiquiatra, por consulta médica de la demandante, de fecha 06 de noviembre de 2018. Asimismo, incorporó un set de cuatro recetas médicas del psiquiatra Jaime Arenas Saavedra, las primeras dos recetas de fecha 25 de septiembre de 2018, la tercera de fecha 06 de octubre de 2018 y la última de fecha 16 de octubre de 2018, todas con firma y timbre del profesional. Estos documentos dan cuenta de que la trabajadora, los días indicados en cada uno de ellos, visitó al profesional psiquiatra don Jaime Arenas Saavedra y que este otorgó las respectivas boletas de prestación de sus servicios y las mencionadas recetas médicas. Si bien es posible arribar a la conclusión de que la actora efectivamente el día 24 de julio de 2018 inició su reposo médico, de acuerdo a la declaración jurada de tramitación de licencia médica suscrita ante la Inspección del Trabajo de Rancagua, incorporada en autos, el que continuó en las fechas señaladas en los documentos referidos precedentemente en este considerando, lo cierto es que no existe en autos prueba alguna que permita al Tribunal tener por establecido que esta afectación en la salud mental de la denunciante sea atribuible directamente al empleador. Esto, pues como se ha analizado previamente, el despido se comunicó por escrito, a través de la respectiva carta dirigida al domicilio de la trabajadora, sin que haya sido publicada o comunicada a otros destinatarios, y a que observando la carta incorporada por ambas partes, esta no contiene frases ofensivas o inadecuadas, limitándose a comunicar (bien o mal, justificada o injustificadamente) los hechos que el empleador considera reprochables y la subsume en la norma legal que lo habilita para poner término al contrato, de modo que no se observa cómo la carta de despido pudo ocasionar la afectación que dan cuenta los instrumentos incorporados por la trabajadora,



ni existen otros elementos que permitan determinar que la enfermedad de la trabajadora se deba a alguna conducta del empleador.

Vigésimo primero: Que, en relación al último indicio alegado por la trabajadora, esto es, que el demandado denunció los hechos ante el Ministerio Público después del comparendo de conciliación de fecha 9 de agosto de 2018, agregando hechos que no figuran en la carta de despido de fecha 24 de julio de 2018, es posible señalar que la parte denunciante incorporó a los autos copia de solicitud de audiencia de formalización efectuada por Marcia Andrea Allendes Castillo, Fiscal Adjunto de la Fiscalía Local de Rancagua y su proveído de fecha 11 de septiembre de 2018 del Juzgado de Garantía de Rancagua y copia de acta de audiencia de formalización del Juzgado de Garantía de Rancagua, de fecha 18 de octubre de 2018, en la causa RIT 9020-2018. Además incorporó copia del acta de comparendo de conciliación ante la Unidad de Conciliación de la Dirección del Trabajo, de fecha 09 de agosto de 2018. Para analizar este indicio, se debe tener en consideración además que la parte denunciada incorporó la copia de la denuncia criminal presentada ante el Ministerio Público de la Región de O'Higgins, de fecha 28 de agosto de 2018. De los documentos incorporados es posible concluir que efectivamente la denuncia efectuada por el empleador la realizó con fecha 28 de agosto de 2018, es decir, luego del comparendo de conciliación ante la Unidad de Conciliación de la Dirección del Trabajo, de fecha 9 de agosto de 2018. Ahora bien, este juez no comprende del todo cómo la denuncia ante el Ministerio Público realizada un mes después del despido, puede constituir un indicio de vulneración de derechos a la integridad psíquica y a la honra de la trabajadora con ocasión del despido. Más allá de la falta de relación respecto de la afectación de los derechos de la trabajadora entre ambos eventos (despido y denuncia) en el ámbito temporal, a juicio de este sentenciador no puede constituir un acto lícito de solución de conflictos como una denuncia penal ser a la vez un indicio de vulneración de derechos; justamente el ordenamiento jurídico penal permite a todos quienes se sientan agraviados por terceros, presentar las denuncias pertinentes ante las autoridades destinadas, entre otras funciones, a recibirlas. Así, si el empleador, justificada o injustificadamente se siente agraviado por un hecho reprochable, puede denunciarlo a las autoridades competentes, para luego del procedimiento legal y de garantías, determinar si el hecho respecto del cual la víctima se siente agraviado constituye o no un ilícito penal y determinar la responsabilidad que en ellos le cabe al denunciado, para la aplicación de la pena que la ley contempla. En definitiva, si la denuncia (acto plenamente lícito en un sistema democrático de derecho)



se interpuso después de un mes después del despido -acto jurídico que produce la afectación que acusa la trabajadora-, no es posible atribuir a esta conducta del empleador un indicio de vulneración de derechos a aquella.

Vigésimo segundo: Que, conforme a lo razonado en los considerandos pretéritos, no es posible establecer que con ocasión del despido de la trabajadora se haya vulnerado sus derechos a la vida y a la integridad física y psíquica (artículo 19 N° 1 de la Constitución Política de la Republica) ni el derecho a su vida privada y a su honra (artículo 19 N° 4 de la misma carta fundamental), razones todas por las cuales se desestimaré la denuncia de tutela laboral deducida en estos autos y por consiguiente, todas las prestaciones asociadas a dicha pretensión.

Vigésimo tercero: Que, la denunciante ejerció la acción de despido injustificado conjuntamente con la acción de tutela laboral, en lo principal de su libelo. En relación a esta forma de deducir la demanda de despido injustificado, la parte demandada ha alegado la preclusión de esta acción, puesto que la demanda no cumple con lo dispuesto en el artículo 489 del Código del Trabajo, norma que dispone que la acción de despido injustificado debe necesariamente interponerse en forma subsidiaria de la acción de tutela de derechos fundamentales, cuando estos han sido vulnerados con ocasión del despido, “sin embargo la demandante ha ejercido la acción de despido injustificado en forma conjunta con la acción de tutela y luego la pretende volver a ejercer en forma subsidiaria en el primer otrosí de su presentación.”

En efecto, observada la demanda deducida en estos autos, especialmente el petitorio de la demanda principal, se desprende que efectivamente conjuntamente con la acción de tutela laboral, la trabajadora deduce la acción de despido injustificado. Dice el petitorio, en exclusiva relación a este punto: *“Pido a S.S.: Se sirva tener por interpuesta, en tiempo y forma, denuncia de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, daño moral despido injustificado, indebido e improcedente y cobro de indemnizaciones y prestaciones laborales adeudadas en procedimiento de tutela laboral, en contra de mi empleador..., acogerla en todas sus partes y en definitiva declarar... 3.- Que, con ocasión del despido, fui víctima de vulneración de mis derechos fundamentales... 5.- Que mi despido fue injustificado, carente de motivo plausible, indebido e improcedente ya que con fecha 24 de Julio del 2018, estando con licencia médica, se me imputan hechos delictuales, que carecen de asidero factico, además de ser genéricos, poco certero, no señala montos, lugar, hora o*



circunstancias en que supuestamente ocurren los hechos, los que de plano rechazo al ser falsos.”

Pues bien, el artículo 489 del Código del Trabajo dispone: “Si de los mismos hechos emanaren dos o más acciones de naturaleza laboral, y una de ellas fuese la de tutela laboral de que trata este Párrafo, dichas acciones deberán ser ejercidas conjuntamente en un mismo juicio, salvo si se tratare de la acción por despido injustificado, indebido o improcedente, la que deberá interponerse subsidiariamente. En este caso no será aplicable lo dispuesto en el inciso primero del artículo 488. El no ejercicio de alguna de estas acciones en la forma señalada importará su renuncia.”

Vigésimo cuarto: Que, ineludiblemente, la petición de la parte demandada fuerza al juez a cavilar sobre su propia función. El conflicto que se trata implica apreciar la función del juez en relación al fin del proceso: la búsqueda de la justicia. Existen formalidades en el camino del proceso que las partes deben recorrer para alcanzar el objetivo que cada uno de ellas busca, formalidades que la ley establece y que deben ser cumplidas. Resulta claro que no todas las formalidades son relevantes. Claramente existen informalidades más bien baladíes que deben ser soslayadas por el juez en el procedimiento, pues no todas ellas producen perjuicio irreparable a una de las partes. Sin embargo, existen cuestiones de forma que son a todas luces de una relevancia indesmentible. La norma que regula la interposición de las acciones de tutela laboral y de despido injustificado, a juicio de este sentenciador, es de aquellas. No se trata de descuidar el fondo para atender la forma, sino que la propia ley, en este caso el Código del Trabajo, no deja lugar a interpretación alguna sobre el particular. En esto el Código laboral toma partido por la forma, de modo que el juez no puede, por más que su función sea la Justicia, desatender el Derecho. Dice el inciso final del artículo 489 del Código del Trabajo que la acción de despido injustificado, indebido o improcedente debe interponerse subsidiariamente respecto de la acción de tutela, lo que en este caso no se cumplió. La sanción que la propia ley dispone es la renuncia de la acción de despido injustificado. Dice la parte final del inciso en comento que el no ejercicio de alguna de estas acciones en la forma señalada importará su renuncia. No existe margen de interpretación de la norma para el juez; muy visiblemente no existe otra posibilidad sino acceder a la solicitud del denunciado en orden a tener por renunciada la acción de despido injustificado. Atendido lo anterior, no es posible para el juez analizar si el despido del cual fue objeto la trabajadora es o no justificado, pues al interponer la acción conjuntamente con la acción de tutela ha renunciado a aquella, según mandato



expreso y claro de la ley. Se tiene presente que el derecho del trabajo tiene una vocación de tutela y protección del trabajador, por tratarse de la parte más débil de la relación jurídica y que por tanto el juez debe optar frente a varias interpretaciones posibles de una norma, la que sea más favorable al trabajador (principio in dubio pro operario) sin embargo, en este caso concreto, no se observa una norma poco clara, difusa o incoherente; la regla es clara y redactada en términos imperativos. Por esto, más allá del principio en comento, el cual jamás podrá estar por sobre la norma expresa de la ley, se tendrá por renunciada la acción de despido injustificado deducida conjuntamente con la acción de tutela laboral.

Vigésimo quinto: Que, atendido lo anterior, se rechaza íntegramente las peticiones de lo principal del libelo pretensor, consistentes en la suma de \$8.030.000, por concepto de indemnización adicional contemplada en el artículo 489 del Código del Trabajo, la suma de \$730.000, por concepto de indemnización sustitutiva de aviso previo; la suma de 1.460.000, por concepto de indemnización por dos años de servicios; el encargo del 100% de la indemnización por años de servicio por la suma de \$1.460.000 o en subsidio la suma de \$1.168.000 correspondiente al 80% de recargo sobre los años de servicio y la suma de \$10.000.000, por concepto de daño moral.

Vigésimo sexto: Que, en subsidio de lo principal, en el primer otrosí del libelo pretensor, la trabajadora deduce demanda de despido injustificado, sin embargo, al interponerla, dicha acción ya se encuentra renunciada por haberla deducido conjuntamente con la acción de tutela en lo principal del libelo fundamental de la causa. En efecto, la parte demandante funda su demanda subsidiaria en los mismos hechos referidos en la demanda principal de tutela laboral y despido injustificado, de modo que al tratarse de la misma acción, evidentemente ya se encuentra renunciada. La demanda de despido injustificado debió interponerse exclusivamente en subsidio de la acción de tutela, sin embargo, fue interpuesta conjuntamente con la demanda de tutela laboral, de modo que la **acción** (no la demanda, ya sea principal o subsidiaria) se encuentra renunciada, según expreso mandato del ya mencionado artículo 489, al precisar “El no ejercicio de alguna de estas acciones en la forma señalada importará su renuncia.” Es decir, es la acción la que se renuncia, independiente de que se hayan interpuesto en dos demandas, las que de todos modos son idénticas, considerando la referencia a los hechos realizada en la demanda subsidiaria. En letras de la Ilma. Corte de Apelaciones de Santiago, en los autos 2072-2017, de fecha 4 de diciembre de 2017: “En nada altera lo concluido la circunstancia que en un otrosí se haya planteado la acción



de despido injustificado, indebido o improcedente en forma subsidiaria, por dos razones: en primer término, porque ello no remedia el hecho que ya fueron interpuestas conjuntamente por vía principal –que es precisamente lo que la ley prohíbe-, y, enseguida, porque inclusive se pretende deducir subsidiariamente esa acción con los mismos fundamentos vertidos en lo principal.”

De este modo cabe aplicar la sanción contemplada en el inciso final del artículo 489 del Código del Trabajo, debiendo tenerse en lo resolutivo de esta sentencia, por renunciada la acción de injustificado. Así las cosas, no se hará lugar a las indemnizaciones solicitadas en relación a la declaración de despido injustificado, consistentes en la suma de \$730.000, por concepto de indemnización sustitutiva de aviso previo; la suma de \$1.460.000, por concepto de indemnización por dos años de servicios; el encargo del 100% de la indemnización por años de servicio por la suma de \$1.460.000 o en subsidio la suma de \$1.168.000 correspondiente al 80% de recargo sobre los años de servicio y la suma de \$10.000.000, por concepto de daño moral.

Vigésimo séptimo: Que, la restante prueba incorporada por la parte denunciante en nada altera lo concluido precedentemente, consistente en el certificado de cotizaciones de AFP Provida, de fecha 10 de septiembre de 2018 y las tres liquidaciones de remuneraciones de la demandante, de los meses de abril, mayo y junio de 2018. Asimismo, habiéndose rechazado las acciones de tutela y habiendo constatado la renuncia de la acción de despido injustificado, no resulta útil analizar la totalidad de la prueba del denunciado, consistente en el informe de análisis de rendición de boletas de honorarios en arqueado de caja diario, suscrito por doña Ludovia Margarita Acuña Torres, el informe de planillas excel arqueado de cajas diario y rendición de 12 días del mes de junio de 2018, firmado por doña Ludovia Margarita Acuña Torres, el certificado emanado de doña Ludovia Margarita Acuña Torres, de fecha 05 de agosto de 2018, la declaración jurada de doña Ludovia Margarita Acuña Torres, de fecha 04 de agosto de 2018, el informe análisis de rendición de boletas de honorarios en arqueado de caja diario, diferencias de distintos periodos, firmado por doña Ludovia Margarita Acuña Torres, las nueve planillas excel donde se da cuenta de la diferencia entre lo rendido y las sumas de la misma planilla de la propia demandante, el resumen del faltante de caja mesón años 2016, 2017 y 2018 con su detalle, conjuntamente con las declaraciones de los testigos don Roberto Maturana Arias, don Nibaldo Vidal Pozo, doña Ludovia Margarita Acuña y don Tomás Mora Fernández. Tampoco resulta útil analizar la declaración de la denunciante doña María Angélica Riveros García. Finalmente no resulta necesario



analizar el informe pericial suscrito por doña Kira Fernanda Muñoz Macías, ni analizar las supuestas falencias metodológicas alegadas por la denunciante, al haberse renunciado a la acción de despido injustificado por parte de la trabajadora.

Por estas consideraciones y teniendo además presente, lo dispuesto en los artículos 160, 162, 163, 168, 446, 456, 485, 489, 493 y siguientes del Código del Trabajo y artículo 1698 del Código Civil, se declara:

I.- Que **se rechaza** la excepción de caducidad de la acción de tutela laboral, opuesta por la parte denunciada.

II.- Que **se rechaza**, en todas sus partes, la denuncia de tutela de derechos fundamentales, deducida por doña María Angélica Riveros García en contra de don Daniel Victorino Mondaca Pedrero, ya individualizados, por no haberse acreditado los indicios de la vulneración de derechos fundamentales denunciados.

III. Que **se declara renunciada** la acción de despido injustificado deducida en forma conjunta con la denuncia de tutela laboral, y por consiguiente por renunciada la acción de despido injustificado deducida en subsidio, de acuerdo a la sanción que impone el inciso final del artículo 489 del Código del Trabajo.

IV.- Que no se condena en costas a la demandante, por haber tenido motivos plausibles para litigar.

Anótese, regístrese, notifíquese y archívese en su oportunidad.

RUC 18-4-0142497-7

RIT T-119-2018

Resolvió Edgardo Andrés López González, Juez Suplente del Juzgado de Letras del Trabajo de Rancagua.



QLCEXTEMVE