

Santiago, cuatro de septiembre de dos mil veinte.

VISTOS:

PRIMERO: Que comparece doña **CLAUDIA CAROLINA MARTÍNEZ GONZÁLEZ**, ingeniera de Ejecución en administración de empresas, domiciliada en calle Hernando de Magallanes número 1491 departamento 11, comuna de Las Condes, quien interpone denuncia por vulneración de derechos fundamentales en Procedimiento de Tutela Laboral en contra de su ex empleadora **ADMINISTRADORA DE FONDO DE PENSIONES PROVIDA S.A.**, empresa del giro de su denominación, representada legalmente por don Gregorio Ruiz-Esquide Sandoval, ambos con domicilio para estos efectos en Avenida Pedro de Valdivia N° 100, comuna de Providencia.

Fundamenta su acción tutelar en que ingresó con fecha 23 de marzo de 2016 a prestar servicios para la demandada en calidad de ejecutiva, percibiendo a la época de terminación de sus servicios una remuneración mensual ascendente a la suma de \$2.500.000.

Expone que durante todo el periodo en que prestó servicios, jamás fue objeto de reparo alguno respecto de la labor que desarrollaba, hasta que el día viernes 29 de noviembre del año 2019 llegó a su trabajo aproximadamente a las 08:30 y, luego de asistir a algunas reuniones grupales donde se vieron algunos inconvenientes con ejecutivos del área; alrededor de las 10:30 horas, recibió un llamado de su jefe Gonzalo Sáez Inzunza, solicitándole que se comunicara con el secretario de Gerencia don Pablo Pantoja, a quien le escribió un whatsapp, respondiéndole este que había una carta de despido para don Esteban Astudillo Martínez. Al efecto hace presente que había deducido acusación en contra del trabajador Esteban Astudillo Martínez con su jefe directo don Gonzalo Sáez Inzunza por maltrato, dado que el trabajador estaba desmotivado y estaba siendo algo negativo en el grupo de trabajo, por lo que, cuando le informaron que despedirían al trabajador Esteban Astudillo Martínez no la tomó por sorpresa, sin embargo, sí la tomó por sorpresa, fue el pedido de su jefe, al solicitarle que personalmente le entregara la carta de termino de contrato al trabajador Esteban Astudillo, dado que su jefe sabía de los antecedentes de malos tratos que había



de parte del señor Astudillo hacia su persona, por haber solicitado su desvinculación por lo antes mencionado.

Ante esta situación, le pidió a su jefatura si podría hacerlo otra persona, ya que yo no me sentía cómoda, en la situación que la estaba poniendo; a lo que le respondió que no iba a pasar nada, que era normal despedir y contratar gente en la empresa, que esperara a ESTAR SOLA CON ÉL para despedirlo. Alrededor del mediodía, se dirige en búsqueda del señor Astudillo a su puesto de para tratar de conversar con él, sin embargo, se da cuenta que no estaba en su puesto de trabajo, lo llamo a su teléfono y le dice que estaba en el doctor y que de momento no podía ir a la oficina y corta sin más explicaciones. Explica que ese día era fin de mes, así que se quedó hasta tarde debido a que el volumen de trabajo por esos días aumenta, cuando siendo aproximadamente las 17:00 llegó el señor Astudillo a la oficina de la empresa, por lo que le pidió para hablar con él a solas en la oficina, a quien lo vio ingresar con su teléfono móvil en la mano, en señal de que estaba grabando la conversación, (cuestión que la puso aún más nerviosa, la bloqueó), no entendiéndolo porque la tenía que grabar y en una situación que entendía era sumamente delicada, nada menos que informarle a una persona que estaba despedida, que por cierto no era su trabajo (la de desvincular personas, ya que solo había sido contratada como Ejecutiva de empresas), por lo que esta solicitud (la de despedir al trabajador) estaba fuera de sus competencias y conocimientos, sabiendo su jefatura de la mala relación con este trabajador, por lo que era una ecuación que a todas luces iba a resultar mal.

Continúa relatando que le pidió al trabajador aludido que por favor parara de gravarla, a lo que se negó, intentando continuar con lo que se le había ordenado y paso a entregarle la carta de termino de contrato, hoja con comisiones al día, finiquito y cotizaciones al día, sin saber si él se esperaba esta situación o lo tomó de sorpresa, pero al momento de hacerle entrega de los documentos él la toma de la mano fuertemente, ella forcejea para que la suelte, y le pide por favor que le devuelva los documentos firmados, apretándole más fuerte, ahora no solo la mano sino también el antebrazo, por lo que le pide que la suelte y que por favor le devuelva los documentos, sintiendo miedo, terror pánico de la situación que



RQRTRCHKQX

estaba viviendo, por lo que comenzó a insultarlo pidiendo que le devolviera los documentos y que se fuera, acto seguido la soltó y salió corriendo de la oficina, ya que con los gritos llegaron compañeros de trabajo y los supervisores que se encontraban afuera de la oficina.

Su jefe Gonzalo, llegó hasta la oficina a preguntarle qué había ocurrido, en ese momento se encontraba llorando, mareada, tenía ganas de vomitar, tenía marcas en los brazos debido a los apretones que el señor Astudillo le había propinado, pidiéndole su jefe que se tranquilizara y que se quedara sentada, esperando que carabineros llegara a tomarle declaración de lo que había ocurrido, esperando por más de 3 horas, cuando siendo aproximadamente las 20:00 llega carabineros a las dependencias de la empresa y su sorpresa fue aún mayor, cuando sin mediar palabra alguna, le informa el carabinero que la iban a tomar detenida, dado que la habían denunciado, no pudiendo creer la situación que estaba viviendo, siendo conducida a la respectiva comisaria, en donde permaneció toda la noche.

Advierte como vulneradas las garantías protegidas en el artículo 19 N° 1 y 4 de la Constitución Política de la República y artículo 2° del Código del Trabajo, atendido que posteriormente en el comparendo de conciliación ante la instancia administrativa se enteró que su ex empleadora que desvinculada de manera injustificada por aplicación del artículo 160 N°1 letra c del Código del Trabajo: “Vías de hecho ejercidas por el trabajador en contra del empleador o de cualquier trabajador que se desempeñe en la misma empresa”, luego de verse involucrada en un incidente en el transcurso de su jornada laboral, defendiéndose de una agresión injusta por un compañero de trabajo, por la cual resultó con lesiones en sus brazos y denunciada arbitrariamente por su agresor, detenida por Carabineros de Chile, acusada en sede Penal, debiendo defenderse en dicha sede ante las injurias de su agresor para no verse condenada en dicha instancia.

Concluye solicitando el pago de las indemnizaciones por tutela y despido que corresponden, todo ello con intereses, reajustes y costas, fundando la acción subsidiaria de despido injustificado en los mismos fundamentos de hechos.



SEGUNDO: Que la denunciada contestó la demanda en la forma y dentro del plazo contemplado en el artículo 452 del Código del Trabajo, solicitando que ésta fuese rechazada en todas sus partes, con costas. Reconoce en primer término la fecha de ingreso alegada en el libelo, la remuneración alegada en el libelo y, que se encontraba excluida de limitación de jornada ordinaria de trabajo de acuerdo el art. 22 inciso segundo del Código del Trabajo.

En cuanto a su función, señala que si bien al momento de su contratación efectivamente era ejecutiva de empresas, lo cierto es que, desde el mes de agosto 2019, se adjudicó el concurso interno, al cual voluntariamente se inscribió, para ser “Supervisora”, por lo que a la fecha de su despido su cargo era precisamente ese y, si bien este cargo nunca se materializó en un anexo de contrato de trabajo escriturado, no es menos cierto que la actora lo ejerció en la práctica, por lo que desconocer este hecho es simplemente atentar contra el principio de la realidad y obrar de mala fe, prueba de lo anterior, es el propio alarde que la actora hacía de su cargo en las redes sociales, así a modo de ejemplo, lo refleja su perfil de LinkedIn, teniendo a su cargo un grupo de venta compuesto por 15 agentes de ventas denominado grupo 13, respecto del cual tenía la función de capacitar, reclutar y también notificar desvinculaciones. Asimismo, se demostrará respecto a esto último que justamente se le hizo hincapié a la actora que en caso de que un trabajador no quisiese recibir la carta de despido, ello no importaba ya que se le enviaría por correo certificado.

Sostiene que el despido de la trabajadora demandante se produjo en virtud de los acontecimientos ocurridos el viernes 29 de noviembre de 2019, ocasión en que al momento de notificar la carta de despido al ex trabajador don Esteban Renato Astudillo Martínez, en el momento en el que al indicarle este último que no firmaría la carta y que se quedaría con la misma, reaccionando de manera desmedida, profiriendo insultos y golpes al ex trabajador ya individualizado, con la exclusiva finalidad que le devolviera la carta de despido. La situación precedentemente descrita fue objeto de denuncia ante la autoridad correspondiente por parte del ex trabajador afectado, procediendo a presentarse personal de Carabineros en dependencias de la Compañía, con el resultado que



tanto la trabajadora demandante como el Sr. Astudillo quedaron detenidos hasta el día siguiente por instrucción del fiscal de turno, en razón que la actora a su vez presentara denuncia en contra del ex trabajador ya individualizado, todas situaciones que se alejan completamente del espíritu de las obligaciones para las que fue contratada, habida consideración que parte de sus funciones es precisamente controlar y en lo posible evitar, se cometan acciones de esta naturaleza, y que su actuar se encuentra fuera de las políticas de la Compañía, las que contrariamente a la conducta desplegada por la actora, buscan que sus trabajadores den cumplimiento a sus obligaciones imbuidos de un espíritu de servicio, propiciando un comportamiento que se oriente al ejercicio de actitudes sociales positivas, con valores éticos donde prime, entre otros, la verdad, el respeto y la honestidad, actuando siempre con un alto sentido de responsabilidad y eficiencia en el desempeño de su trabajo; cumpliendo con cada una de las formalidades legales para proceder a su despido.

En cuanto al incidente del día 29 de noviembre de 2019, indica es que la actora, en virtud de su cargo de supervisora, quien solicitó expresamente al gerente de ventas (Sr. Saez) la desvinculación anticipada del Sr. Astudillo quien a la fecha tenía un contrato de trabajo a plazo fijo aún vigente, argumentando al efecto, que dicho ex trabajador presentaba atrasos reiterados e incumplimiento de horarios y mala disposición del trabajo, en caso algún levantó el tema de supuestas agresividades que ahora pretende incluir. Lo cierto del caso es que el mencionado día 29 de noviembre se procedió al despido de muchos agentes de ventas por la causal de vencimiento del plazo, por lo cual los respectivos supervisores se encargaron de notificar las salidas de los agentes de ventas de sus respectivos grupos de ventas, no siendo la actora la excepción.

Es así como en dichas circunstancias, la actora al momento de notificar al Sr. Astudillo la medida del despido se ofuscó por cuanto el Sr. Astudillo no le quiso devolver firmada la carta de despido, comenzando así un altercado que fue más allá de lo verbal existiendo agresiones por ambos lados. Ante dicho altercado, el gerente de ventas Sr. Saez se hace presente en el lugar de los hechos y se le exhibe un video tomado por el Sr. Astudillo en donde se refleja que la actora se



RQRTRCHKQX

abalanza sobre él por la espada y lo golpea, por lo que no resulta ser cierto lo indicado en la demanda en orden a que ella sólo habría sido agredida por el ex trabajador. Ante esta situación, y sin que su representada hubiese tomado ninguna acción hasta ese momento, se apersona en su institución Carabineros de Chile y toma detenidos a ambos participantes de la riña (ya que ambos denunciaron a Carabineros el hecho) por el delito de lesiones. Con lo relatado hasta aquí queda en evidencia no solo la falsedad de los hechos relatados en la demanda, sino además que su representada ha tenido poco y nada que ver en el incidente, sino más bien se trató de una situación al cual la actora se expuso y participó a pesar de todas las instrucciones que se le dieron al respecto.

El hecho que haya sido detenida fue una decisión de autoridad que la propia demandante solicitó respecto del Sr. Astudillo, por lo que tampoco puede imputarle a su parte. Lo que resulta a todas luces innegable es que estuvo involucrada en una riña con un trabajador que en ese momento se encontraba siendo despedido, por lo que ya no se podía tomar ninguna medida contra él, sin perjuicio de lo cual, al aun ser trabajadora de su representada, se procedió a su despido conforme a la causal invocada de vías de hecho ya que su comportamiento es intolerable, independientemente de quién haya comenzado la agresión.

En cuanto a la acción por vulneración de derechos fundamentales, en primer término, la actora pretende que su despido sería un acto discriminatorio de acuerdo con lo establecido en el art. 2 del Código del Trabajo, sin embargo, ni siquiera describe cual sería el factor de discriminación utilizado en su contra por lo que esta acusación no puede prosperar. Luego sostiene que por los mismos hechos se habría visto afectada su integridad física y psíquica, lo que tampoco es efectivo.

TERCERO: Que celebrada la audiencia preparatoria con fecha 11 de marzo del año en curso, las partes fueron llamadas a conciliación, la que no prosperó, fijando los siguientes hechos como no controvertidos entre las partes:

- 1) Remuneración para efectos indemnizatorios \$2.500.000.-
- 2) Fecha de inicio de la relación laboral el día 23 de marzo de 2016.



3) Despido el día 05 de diciembre de 2019.

Asimismo, la parte demandante se desistió de la acción de indemnización de perjuicios deducida en el primer otrosí del libelo, aceptando la parte demandada dicho desistimiento.

Asimismo, fue recibida la causa a prueba, fijándose los siguientes hechos a probar:

1) Efectividad de que con ocasión del término de servicio se habría incurrido en conductas que habrían afectado la integridad física, psíquica y/u honra del actor.

2) Efectividad de haber incurrido la actora en las conductas imputadas en la comunicación de despido.

3) Cargo y funciones desempeñadas por la actora.

CUARTO: Que para acreditar sus pretensiones la parte denunciante incorporó y rindió los siguientes medios probatorios:

-Documental:

1- Copia de carta de término de contrato de trabajo de fecha 05 de diciembre del año 2019 emitida por AFP Provida s.a. a nombre de la actora.

2- Copia de comprobante de carta de aviso para terminación de contrato de trabajo emitido por la dirección del trabajo con fecha de presentación 05 de diciembre del año 2019.

3- Copia de acta de comparendo de conciliación emitido por la Dirección del Trabajo n° de reclamo 1324/2019/29437 de fecha 08 de enero del año 2020.

4- Carta de amonestación emitida por AFP Provida S.A. a don Esteban Astudillo Martínez de fecha 30 de agosto del año 2019

5- Copia de correo electrónico de fecha viernes 11 de octubre de 2019, asunto solicitud de desvinculación, destinatario Gonzalo Sáez.

-Confesional: Absolvió posiciones el representante legal de la empresa demandada don Gonzalo Sáez Inzunza, según consta del registro de audio respectivo.

-Testigos: Declararon los testigos doña Natali Muñoz Orellana y don Fabián Fuentes Lagos, quienes legalmente juramentados depusieron en la



audiencia de juicio, según consta del registro de audio respectivo.

-Oficios: Fue incorporada respuesta de oficios dirigidos a la Mutual de Seguridad de la Cámara Chilena de la Construcción, según consta del registro de audio respectivo.

-Exhibición de documentos: La parte demandante solicitó que la contraria exhibiera en la audiencia de juicio los siguientes documentos, respecto de los cuales fue cumplida la diligencia:

-Todos los contrato de trabajo de la demandante desde el inicio de la relación laboral con sus anexos.

-Copia del reglamento interno de orden higiene y seguridad, debidamente legalizado y protocolizado ante los órganos respectivos con la firma de mi representada.

-Protocolo de vigilancia de riesgos psicosociales en el trabajo con anterioridad a noviembre de 2019.

En relación a los documentos restantes que se individualizan a continuación, la parte demandada no cumplió con la exhibición, reconociendo que no existían:

-Contrato de trabajo de supervisora comercial por parte de su representada emitido por la demandada con las funciones y descripción del cargo.

-Capacitaciones, charlas o inducciones por parte de la demandada a su representada para el cargo de supervisora comercial y en particular dichos instrumentos para la desvinculación de personal.

-Investigación realizada por personal de recursos humanos o persona idónea de la demandada respecto a los hechos ocurridos el viernes 29 de noviembre del año 2019.

- Comprobante de aplicación de protocolo de vigilancia de riesgos psicosociales en el trabajo con indicación de participación de su representada con anterioridad al mes de noviembre del año 2019 para el cargo de supervisora

-Documento que dé cuenta de la aplicación de las medidas prescritas emanadas de la aplicación del protocolo de riesgos psicosociales N° 33/2307 por el ente administrador del seguro social.



Al efecto, la parte demandante solicitó la aplicación del apercibimiento legal respecto de los documentos no exhibidos, apercibimiento que se hace efectivo en este acto de manera parcial, de conformidad a lo establecido en el artículo 453 N° 5 del Código del Trabajo, sólo en relación a los primeros 3 documentos, atendido que respecto de los últimos dos documentos solicitados exhibir no hay ninguna alegación efectuada en el libelo que pueda estimarse probada, atendido que no fueron mencionados en parte alguna de la demanda. Ahora bien, en relación al anexo como supervisora, capacitaciones e investigación de los hechos existen alegaciones que dicen relación con dichos documentos o que pueden desprenderse de la misma, estimándose por probadas las alegaciones efectuadas por la parte demandante endicho sentido en el libelo.

Otros medios de prueba: Se tuvo a la vista la causa Rit N° 9157-2019 seguida ante el Octavo Juzgado de Garantía de Santiago, por lesiones leves, dejándose constancia en el presente proceso de las piezas más relevantes de dicho proceso penal.

QUINTO: Que por su parte la denunciada para acreditar sus pretensiones incorporó y rindió los siguientes medios probatorios:

-Documental:

- 1.- contrato de trabajo de la actora de fecha 21 de marzo de 2018.
- 2.- Set de 3 anexos de contrato de trabajo, de la misma fecha, que tienen las siguientes denominaciones: obligaciones y prohibiciones especiales; política de comportamiento organizacional; y, confidencialidad de la información.
- 3.- Anexo de contrato de trabajo de ejecutivos de empresas retribución variable de fecha 30 de abril de 2018.
- 4.- 2 anexos de contrato de trabajo de fechas 15 de agosto de 2018 y 14 de abril de 2018.
- 5.- Carta de despido de fecha 5 de diciembre de 2019, y comprobantes de envío por correo certificado y a la inspección del trabajo.
- 6.- Finiquito de contrato de trabajo de fecha 5 de diciembre de 2019.
- 7.- Perfil de LinkedIn publicado por la demandante.



8.- 6 fotografías donde consta la agresión de la demandante al sr. Esteban Astudillo Martínez, rut 14.190.833-2.

-Confesional: Absolvió posiciones la denunciante, doña Claudia Carolina Martínez González, según consta del registro de audio respectivo.

-Testigos: Declararon los testigos don Hugo Candia Ibáñez y doña Cristina Orellana Molina, quienes legalmente juramentados depusieron en la audiencia de juicio, según consta del registro de audio respectivo.

-PRUEBA DE OFICIO DEL TRIBUNAL: La parte demandada cumplió con la exhibición decretada respecto de los siguientes documentos:

1) Carta de despido con el comprobante de envío por Correos de Chile que enviaron y que entregaron al ex trabajador Esteban Astudillo.

2) 3 Cartas de despido con los comprobantes de envío por correo de los ejecutivos que habrían sido despedidos el mismo día 29 de noviembre de 2020, en el horario que sucedió este incidente entre la parte demandante y el trabajador Astudillo.

C O N S I D E R A N D O:

SEXTO: Que apreciadas las pruebas incorporadas por las partes, conforme a las reglas de la sana crítica, importando con ello tomar en especial consideración la gravedad, concordancia, multiplicidad y conexión de aquellos medios probatorios incorporados por los intervinientes al proceso, permiten a este tribunal tener por acreditados los siguientes hechos de la causa:

a) Que con fecha 21 de marzo de 2018, la actora ingresó a prestar servicios para la empresa demandada, para desempeñar la función de Ejecutiva de Cuentas; hecho que no se encuentra controvertido entre las partes, y que se desprende, asimismo, del mérito de lo estipulado en el contrato de trabajo suscrito entre las partes con fecha 21 de marzo de 2018, e incorporado por la parte demandada, no objetado de contrario, acordando incluso las partes en la audiencia de juicio respectiva modificar el hecho pacífico individualizado en el registro de audio de la audiencia preparatoria a la fecha antes señalada.

b) Que la trabajadora demandante a partir del mes de agosto de 2019 paso a desempeñar el cargo de Supervisora, luego de adjudicarse un concurso interno



en la empresa demandada, sin que fuera escriturado dicha modificación de sus funciones; hecho que se tiene por establecido con el mérito del propio reconocimiento de la actora en la diligencia de absolución de posiciones, al reconocer que a la época de terminación de sus servicios ejercía dichas labores, sin perjuicio de reiterar que se encontraba a prueba, lo que se condice con el mérito del correo electrónico incorporado por la parte demandante de fecha 11 de octubre de 2019, en el cual aparece la actora dirigiendo dicho correo a su jefatura, individualizándose como Supervisora y, por otro lado, la propia demandada ha reconocido en el escrito de contestación que si bien modifico las funciones de la actora, no fue escriturada dicha modificación, reiterando dicho reconocimiento en la diligencia de exhibición de documentos respectiva, al reconocer que no existía anexo alguno que diera cuenta de la modificación de las funciones de la actora.

c) Que la remuneración percibida por la trabajadora demandante al término de sus servicios alcanzaba la suma de \$2.500.000; hecho que no se encuentra controvertido entre las partes.

d) Que la empresa demandada puso término al contrato de trabajo de la actora con fecha 05 de diciembre de 2019, invocando la causal contemplada en el artículo 160 N° 1 letra c) del Código del Trabajo, esto es, “vías de hecho ejercidas por el trabajador en contra del empleador o de cualquier trabajador que se desempeñe en la misma empresa”, remitiendo las comunicaciones de termino de servicios respectivas, cumpliendo con la remisión de las comunicaciones contempladas en el artículo 162 del mismo cuerpo legal, tanto al domicilio individualizado de la trabajadora en su respectivo contrato de trabajo, como a la Inspección del Trabajo respectiva; hecho que se tiene por acreditado en virtud del mérito de las comunicaciones de termino de servicios incorporadas con el comprobante de envío de Correos de Chile correspondiente y a la entidad administrativa, por la parte demandada y, que no fueron objetados, sin perjuicio de tener por establecido que en el respectivo contrato de trabajo suscrito entre las partes con fecha 21 de marzo de 2018, se omite señalar la numeración de la calle en que se domiciliaba a esa época la trabajadora demandante, sin embargo, se



trata de la misma calle individualizada en el libelo, con omisión de la numeración y número de departamento que se indica en este último escrito.

e) Que con fecha 29 de noviembre de 2019, se produjo un incidente en horas de la tarde, en el momento en que la trabajadora demandante procedió a notificar de manera personal el término de sus servicios al ex trabajador de la empresa demandada, Esteban Astudillo Martínez; hecho que no se encuentra controvertido entre las partes, y que se ve reafirmado con el mérito de la declaración de los absolventes y testigos rendidas en las audiencias de juicio respectivas.

f) Que la empresa demandada había procedido a remitir comunicación de despido al domicilio del ex trabajador Esteban Astudillo Martínez el mismo día 29 de noviembre de 2019, ingresando dicha carta a Correos para proceder a su notificación por correo certificado a las 15:24 horas y a la Dirección del Trabajo el mismo día a las 15:49 horas; hecho que se tiene por establecido con el mérito de la prueba documental digitalizada por la demandada a petición del Tribunal en diligencia de oficio decretada al efecto.

g) Que el ex trabajador de la empresa demandada, Esteban Astudillo Martínez, había sido objeto de una amonestación por escrito por parte de su ex empleadora, en virtud de comunicación escrita de fecha 30 de agosto de 2019, por reiterados atrasos en la hora de ingreso y de reuniones agendadas y su mala disposición a incorporar ordenes de trabajo a su teléfono celular, además de incumplimiento al Título XI del Reglamento interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa, en particular a su artículo 56 letras a), b), c), d), e) y f); hecho que se tiene por establecido con el mérito de la comunicación antes aludida, debidamente incorporada por la parte demandante, no objetada de contrario, reafirmado con el mérito del correo electrónico también incorporado por la recurrente, remitido por la demandante a su Jefatura don Gonzalo Sáez con fecha 11 de octubre de 2019, en que da cuenta de la notificación de dicha carta de amonestación.

h) Que tanto la trabajadora denunciante como el ex trabajador de la empresa demandada, Esteban Astudillo Martínez fueron detenidos el día 29 de



noviembre de 2019, en horas de la tarde, en procedimiento policial llevado a efecto en dependencias de la empresa demandada, siendo dirigidos a la Unidad Policial respectiva, lugar en que permanecieron durante toda la noche hasta ser puestos a disposición del 8º Juzgado de Garantía de Santiago en audiencia de control de detención celebrada el día 30 de ese mismo mes a las 12:49 horas, oportunidad en la cual ambas personas fueron formalizados por el delito de lesiones leves, en calidad de autores y dejadas en libertad por el Tribunal señalado, otorgándose un plazo de 60 días al Ministerio Público para llevar a efecto la investigación; hecho que se tiene por establecido con el mérito de los antecedentes que el Tribunal pudo tener a la vista de la causa penal solicitada por la parte denunciante.

i) Que la trabajadora demandante fue atendida en la Mutual respectiva con fecha 30 de noviembre de 2019, ingresando a las 14:38 horas, denunciando haber sufrido un accidente en su lugar de trabajo el día anterior, se le diagnostica Contusión Leve en Antebrazo Derecho y Trastorno Adaptativo Ansioso, secundario a accidente del trabajo sufrido, otorgándole tratamiento farmacológico; hecho que se tiene por establecido con el mérito de los antecedentes médicos remitidos por la Mutual respectiva a petición de la parte demandante a través de oficio incorporado en la audiencia de juicio respectiva.

j) Que la empresa demandada denunció la agresión sufrida por la trabajadora demandante ante la Mutual respectiva con fecha 02 de diciembre de 2019, señalando que la actora de autos sufrió un accidente del trabajo el día 29 de noviembre de 2019 en horas de la tarde; hecho que se tiene por establecido con el mérito de la DIAT respectiva, remitida al Tribunal por la Mutual respectiva a través de la repuesta del oficio dirigido a dicha institución a petición de la parte denunciante.

EN CUANTO A LA ACCION DE TUTELA LABORAL:

SEPTIMO: Que de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 485 del Código del Trabajo, el procedimiento de tutela laboral tiene por objeto el conocimiento de las cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de las normas laborales que afecten los derechos fundamentales de los trabajadores y, en ese sentido la



parte denunciante alega que la denunciada ha vulnerado las garantías consagradas en el artículo 19 N° 1 y N° 4 de la Constitución Política de la República de Chile y, en lo que dice relación con actos de discriminación consagrada en el artículo 2° del Código del Trabajo, desechándose desde ya esta última garantía, atendido que tal como lo sostuvo la parte denunciada en su escrito de contestación, en el libelo ni siquiera describe cual sería el factor de discriminación utilizado en su contra, cuestión relevante atendido que no cumple con los requisitos exigidos por el legislador laboral en primer término según lo establecido en el artículo 493 del Código del Trabajo relacionado con el artículo 446 N° 4 del mismo cuerpo legal, como tampoco explica la forma ni circunstancias en que se habría producido la vulneración alegada en relación a dicha garantía.

En relación a las restantes garantías en discusión, cabe tener presente que el artículo 493 del Código del Trabajo no establece en ningún caso una especie de liberación de la carga probatoria de la parte denunciante, sino que más bien de su tenor se establece claramente, y así lo ha señalado reiteradamente la Doctrina y la Jurisprudencia una rebaja de la carga probatoria, siempre y cuando “de los antecedentes aportados por la parte denunciante resulten indicios suficientes de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales”; situación en la cual corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su propia proporcionalidad.

De la norma recién citada, se desprende claramente que no existe una inversión de la carga probatoria, sino que se limita a señalar que no resulta suficiente alegar la vulneración de una de las garantías fundamentales protegidas por el legislador laboral, sino que debe acreditar la denunciante indicios suficientes de tal vulneración.

NOVENO: Que de los fundamentos sostenidos en el motivo precedente se desprende que la carga exigible a la actora era la acreditación de indicios de la vulneración alegada, que recaía principalmente respecto de dos garantías constitucionales protegidas a través del procedimiento de tutela de derechos fundamentales: la integridad psíquica, y protección a la honra, contemplados en el artículo 19 N° 1 y 4 de la Constitución Política de la República.



Que del mérito de la demanda se desprende que los indicios de la vulneración alegada, en relación a la garantía protegida en el artículo 19 N° 4 antes aludido de la Carta Fundamental dice relación con el hecho que esta garantía ha sido conculcada producto de la arbitrariedad, desprolijidad, falta de diligencia por parte de la empresa que acusándola injustificadamente de agredir a un compañero de trabajo, siendo trasladada a una Comisaría, le fue tomada declaración, fue desvinculada, fue requerida por el Ministerio Público ante el Juzgado de Garantía. Al efecto, cabe tener presente que no existe discusión entre las partes que el día 29 de noviembre de 2019, se produjo un incidente en horas de la tarde, en el momento en que la trabajadora demandante procedió a notificar de manera personal el término de sus servicios al ex trabajador de la empresa demandada, Esteban Astudillo Martínez; incidente que derivó en que tanto la trabajadora denunciante como el ex trabajador de la empresa demandada, Esteban Astudillo Martínez fueron detenidos ese mismo día 29 de noviembre de 2019, en horas de la tarde, en procedimiento policial llevado a efecto en dependencias de la empresa demandada, siendo dirigidos a la Unidad Policial respectiva, lugar en que permanecieron durante toda la noche hasta ser puestos a disposición del 8° Juzgado de Garantía de Santiago en audiencia de control de detención celebrada el día 30 de ese mismo mes a las 12:49 horas, oportunidad en la cual ambas personas fueron formalizados por el delito de lesiones leves, en calidad de autores y dejadas en libertad por el Tribunal señalado, otorgándose un plazo de 60 días al Ministerio Público para llevar a efecto la investigación; sin embargo, ha quedado establecido, también, como un hecho de la causa que la empresa denunciada no tuvo intervención alguna en la denuncia recibida por la Autoridad Policial y que derivó en la detención de la trabajadora denunciante, sino que todo lo contrario, fue el ex trabajador Esteban Astudillo quien procedió a interponer una denuncia en contra de la actora por lesiones, luego de producido el incidente, derivando no solo en la detención de la actora, sino que en su propia detención ante la denuncia efectuada a su vez por la actora, pasando ambos detenidos la noche en el cuartel policial y siendo puestos a disposición al día siguiente en horas de la mañana del Tribunal respectivo por orden del Ministerio



Público; decisión en la cual tampoco la entidad empleadora tenía injerencia alguna, por ende, no puede sino concluirse, que si la honra de la denunciante pudo verse afectada, -situación no menor ni que esta sentenciadora le reste gravedad ni afectación-, fue producto de la responsabilidad directa del otro trabajador involucrado en los hechos, pero en ningún caso de la parte empleadora, como pretende sostenerse en el libelo, por lo que se procederá a desechar dicha alegación.

DECIMO: Que ahora bien, en relación a la garantía protegida en el artículo 19 N° 1 de la Constitución Política de la República, la parte denunciante invoca en el libelo que ha sido denostada, acusada, humillada, retenida, citada a tribunales, fue sobre exigida en cuanto a sus funciones laborales, etc.; por parte de sus superiores y empleadores, por lo cual ha sido vulnerada en sus derechos fundamentales y han generado problemas de salud físicos y síquicos como stress, angustia, insomnio, ansiedad, crisis de pánico y conflictos familiares producto de su estado de salud.

Que con el mérito de la prueba rendida por las partes, ha permitido al Tribunal establecer la efectividad de los siguientes indicios presentados por la parte denunciante:

-Que la parte denunciante fue contratada por la empresa denunciada con fecha 21 de marzo de 2018, para desempeñar la función de Ejecutiva de Cuentas;

-Que a partir del mes de agosto de 2019, la denunciante pasó a desempeñar el cargo de Supervisora, luego de adjudicarse un concurso interno en la empresa demandada, sin que fuera escriturado dicha modificación de sus funciones;

-Que la denunciante requirió a su jefatura directa a través de correo electrónico de fecha 11 de octubre de 2019 la desvinculación del ex trabajador de la empresa demandada, Esteban Astudillo Martínez, quien a su vez había sido objeto de una amonestación por escrito por parte de su ex empleadora, en virtud de comunicación escrita de fecha 30 de agosto de 2019, por reiterados atrasos en la hora de ingreso y de reuniones agendadas y su mala disposición a incorporar



ordenes de trabajo a su teléfono celular, además de incumplimiento al Título XI del Reglamento interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa, en particular a su artículo 56 letras a), b), c), d), e) y f); hecho que incluso fue reconocido por don Gonzalo Sáez Insunza, quien absolvió posiciones en representación de la empresa demandada y Jefe Directo de la actora de autos y por la testigo doña Cristina Orellana Molina, Abogada Interna de la denunciada.

-Que la trabajadora denunciante por orden de su Jefatura Directa, don Gonzalo Sáez Insunza, -tal como este lo reconoció en diligencia de absolucón de posiciones-, procedió a notificar de manera personal al ex trabajador de la empresa demandada, Esteban Astudillo Martínez, el día 29 de noviembre de 2019 en horas de la tarde, su despido anticipado en dependencias de la empresa, luego que la misma empresa había remitido al domicilio de dicho trabajador el mismo día a las 15:24 horas carta certificada como también había ingresado a la página web de la Dirección del Trabajo a las 15:49 horas copia de la misma comunicación.

DECIMO PRIMERO: Que si bien, la parte denunciante no pudo acreditar de manera fehaciente el indicio que la parte empleadora tenía conocimiento previo de la tan mala relación que existía entre la actora y el ex trabajador de la compañía, Esteban Astudillo, sí existían antecedentes relevantes en la cronología de cómo sucedieron los hechos, que permiten a esta sentenciadora sentar como hecho que la demandada descuido su deber de cuidado respecto de la trabajadora denunciante, tal como lo exige el legislador laboral en el artículo 184 de Código del Trabajo, ello en atención a que en primer lugar mantuvo a la trabajadora denunciante al menos por el termino de cuatro meses cumpliendo la función de Supervisora, sin que escriturara el cambio de función, manteniéndola en la ignorancia si se encontraba “a prueba”, -tal como lo invoco la actora en diligencia de absolucón de posiciones- o, solo por negligencia no había procedido a escriturar dicho cambio de funciones, omitiendo dar cumplimiento estricto a lo exigido por el legislador en el artículo 11 del Código del Trabajo, más aun, teniendo presente que es en virtud de dicha función, -la de Supervisora-, que estima que se encontraba obligada y dentro de sus funciones a proceder a notificar al trabajador Esteban Astudillo; cuestión que esta sentenciadora no puede



soslayar, a pesar que la actora reconociera en diversos documentos que cumplía dicha función, ya que la demandada no puede pretender imputarle el cumplimiento de obligaciones respecto de las cuales no existe constancia que haya tomado conocimiento de manera legal que le correspondía cumplir, más que por directrices entregadas por su Jefatura Directa, todo verbalmente, sin que exista ningún protocolo tampoco, por escrito, en que la empresa establezca de manera formal el sistema en que supuestamente los Supervisores deben proceder al despido de los agentes de ventas que se encuentran bajo su subordinación, tal como lo reconocieron los testigos de la empresa demandada declarando en estrados a través de la Plataforma respectiva.

Al efecto, la parte denunciada no puede pretender tampoco, acreditar el cumplimiento de la obligación de capacitación en el cargo, -cargo no reconocido por escrito como se ha expresado-, con el registro de asistencia a charla de capacitación exhibido en diligencia solicitada por la parte demandante, ya que del mérito del documento exhibido, lo único que puede concluirse es que la actora participo en una Charla junto a otros 9 trabajadores, el día 20 de noviembre de 2019, entre las 15:00 a 17:00 horas, desconociéndose quien la impartió de manera efectiva, ya que ni siquiera contiene dicha individualización, sin perjuicio que la testigo Cristina Orellana Molina indicara que había sido impartida por ella, ya que no existe otro antecedente que lo confirme, atendido que el otro testigo presentado por la denunciada, el Supervisor Hugo Candia Ibáñez no recordaba haber participado en ninguna capacitación en dicha época, sino que más bien al inicio de sus servicios en el mes de julio de 2019.

DECIMO SEGUNDO: Que todo los antecedentes antes analizados, unidos al hecho que la actora había solicitado la desvinculación del trabajador Astudillo de manera directa a su Jefatura en el mes de octubre de 2019, trabajador que ya había sido objeto de una amonestación por escrito en el mes de agosto de 2019, es decir, al poco tiempo de ser contratado y, si bien de las conductas que fueron objeto la amonestación previa, esto es, por reiterados atrasos en la hora de ingreso y de reuniones agendadas y su mala disposición a incorporar ordenes de trabajo a su teléfono celular, además de incumplimiento al Título XI del



RQRTRCHKQX

Reglamento interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa, en particular a su artículo 56 letras a), b), c), d), e) y f), no se logra desprender que la actora haya puesto en conocimiento de su jefatura de manera directa algún tipo de conflicto más allá de lo netamente laboral y de la “capacidad de trabajo del aludido”, como lo reiteraron los testigos de la demandada y el representante legal de la misma, ya que dichas causales aludidas del Reglamento se refieren a obligaciones que todo trabajador debe mantener en el ámbito del vínculo laboral, resultan bastantes genéricas, no pudiendo desprenderse con exactitud si había existido un episodio anterior de violencia entre ellos, sin embargo, esos mismos antecedentes unidos a la solicitud de la propia denunciante a su Jefatura directa de desvinculación del trabajador en cuestión, debió haber sido objeto de cuidado por parte de la empleadora en el sentido de no exponer a la actora de autos a notificar al trabajador en cuestión, más aun si ya habían sido cumplidas las formalidades legales que exige el legislador de conformidad a lo establecido en el artículo 162 del Código del Trabajo y, en el caso, que fue necesario para dar cumplimiento al Protocolo que la empresa sigue en el caso de despidos de ejecutivos en que se requiere a su Supervisor proceder a informales las razones de su despido de manera personal, como una política de respeto hacia sus trabajadores, perfectamente pudo ser llevada a cabo por otro Supervisor o incluso por la Jefatura Directa de la actora, ya que el mismo Jefe Gonzalo Sáez Insunza, reconoció que había participado en algún proceso de notificación de desvinculación cuando había sido requerida su intervención, ante ausencia de supervisores por licencias médicas u otro tipo de ausencias, es decir, con mayor razón pudo haber intervenido en dicho proceso teniendo conocimiento que el despido del trabajador Astudillo había sido decidido a partir de los antecedentes y solicitud remitida por la actora de autos, más aun sabiendo que la trabajadora no tenía experiencia en el cargo, menos en una situación de notificación de despido, exponiéndola de manera innecesaria a una situación que termino en un incidente que tal como lo describió la abogada interna de la empresa se trató de una “situación excepcionalísima”, demostrando con ello que la empresa no estaba preparada para afrontar una situación así, menos aún tomar las medidas de



resguardo necesarias luego de su ocurrencia, atendido que no realizo investigación alguna respecto de la situación que derivó días después en el despido de la trabajadora, nada menos que en virtud de una de las causales de caducidad de mayor gravedad como las “Vías de Hecho”; SIN INVESTIGAR formalmente lo ocurrido, a pesar que una ex funcionaria Administrativa del área de Recursos Humanos, -como identifico la testigo Orellana Molina a doña Andrea Garrido Maraboli-, denunció ante la Mutual respectiva con fecha 02 de diciembre de 2019, la ocurrencia de un accidente sufrido por la actora en el desempeño de sus funciones, aludiendo a la situación del día 29 de noviembre de 2019, es decir, denunciando ante el ente respectivo tres días antes del despido, que la actora había sido objeto el aludido 29 de noviembre de una lesión en el brazo al despedir a un trabajador; según se desprende del mérito de la DIAT remitida en los antecedentes médicos remitidos en respuesta de oficio dirigido a la Mutual a petición de la parte denunciante.

DECIMO TERCERO: Que mención aparte requiere todo lo acontecido el día 29 de noviembre de 2019 y la postura que la empresa ha mantenido desde esa fecha hasta la actualidad a través de la declaración de los testigos y del representante legal que presentaron en estrados, quienes atribuyen participación a la actora en una agresión al trabajador Astudillo, describiendo la testigo Orellana Molina y el representante legal Sáez Insunza lo ocurrido del video que les fue exhibido en su oportunidad en reunión sostenida al efecto con el Sindicato de Trabajadores, organización a la que se encontraban ambos trabajadores involucrados afiliados, y el testigo Candia Ibañez de manera presencial, luego de escuchar gritos desde el patio del edificio en donde funciona la empresa denunciada, aludiendo a manotazos e insultos por parte de la actora hacia el trabajador Astudillo, restándole importancia a la participación e intervención que tuvo el señor Astudillo en dichos hechos; cuestión que a esta sentenciadora le llama profundamente la atención, atendido que fue la propia defensa de la empresa quien en las observaciones a la prueba hizo referencia a la nula importancia que tendría la estatura del trabajador Astudillo, -ello en atención a que este Tribunal interrogó en dicho sentido a todos los testigos y absolventes-,



señalando de manera textual “da lo mismo que fuera más alto”; frase que no solo viene a confirmar la postura que en la materia mantiene la empresa denunciada, sino que se vio confirmada del mérito de la declaración de los testigos y absolvente presentados en estrados, quienes no atribuyen gravedad, como si lo hace este Tribunal, al hecho que a la actora, sin experiencia en el cargo, sin reconocimiento en su cargo, sin capacitación previa, sin experiencia alguna en desvinculaciones previas respecto de otros trabajadores, siendo la solicitante del despido anticipado de que iba a hacer objeto el trabajador Astudillo, haya sido expuesta por su empleadora a notificar de manera privada a un trabajador, que ya había manifestado diversos incumplimientos a órdenes de dicha jefatura en el desempeño de sus funciones a través de la amonestación previa, a notificar de manera personal y privada, fuera del alcance de otros trabajadores de la empresa, a un trabajador que ingreso a la oficina en cuestión grabando a la trabajadora, sin su conocimiento ni voluntad, para luego tomar la carta de despido y negarse a entregársela a su hasta entonces Jefatura, resultando relevante el tema de la estatura, ya que todos los testigos y absolventes señalaron que efectivamente existía una diferencia importante en la estatura del trabajador Astudillo y la actora, describiendo que esta última debía saltar para intentar agarrar la carta de despido que este mantenía en uno de sus brazos, mientras que con el otro trabajador se grababa “estilo selfie”; situación que lógicamente no todas las personas podrían haber manejado como esperaban los testigos de la demandada al señalar que debía haberse retirado del lugar, ya que la actora se trataba de una persona sin experiencia en el cargo y frente a lo vivido en la situación resulta más que creíble que frente a un hombre de estatura de 1,80 haya perdido la compostura, como se ha dicho, pretendiendo lograr recuperar la carta de despido, más aun si el trabajador aludido, sin ningún respeto hacia la Jefatura que tenía frente a él, sin considerar que tenía frente a una mujer, la provoco, logrando que esta lo insultara como ella misma reconoció al absolver posiciones y lo tocara para intentar quitarle los documentos, situación que por el momento vivido puede no recordar o confundir que no lo haya atacado, pero en ningún caso existió una agresión de la entidad y gravedad que pretende atribuirle la parte denunciada, menos aun



RQRTRCHKQX

considerando la diferencia de estatura que tienen las partes, cuestión que esta sentenciadora desconoce ya que no tuvo a la vista el video con la grabación que efectuó el trabajador, sin perjuicio de estimar que no resultaba necesario tenerlo a la vista, atendido que del relato efectuado por los testigos y absolventes, lo relevante es la situación disminuida en que ya se expuso a la trabajadora denunciante a notificar a un trabajador, que ya tenía antecedentes de no calificar con el perfil de la Compañía y, por ello se tomaba la decisión de poner término anticipado a su contrato; no existiendo ninguna política de resguardo en la Compañía frente a la “Perspectiva de Genero”, atendido que si bien las mujeres reclamamos igualdad de derechos, en particular en lo que al caso de autos atañe en el ámbito del vínculo laboral, la demandada no puede ni debe olvidar resguardar la integridad de sus trabajadores, más aun en el ámbito de la perspectiva de género tomando en consideración que se trata de un trabajador “complejo” versus una trabajadora de poca experiencia en el cargo y claramente no preparada para llevar a efecto el requerimiento de su Jefatura, a pesar que se tratara de un Procedimiento Habitual en la Compañía; resultando tan evidente lo anterior que incluso la propia testigo Orellana Molina, explico al Tribunal en su declaración que con posterioridad a este incidente, la compañía modificó el protocolo de desvinculación, estableciendo que ahora independiente de la causal que sea notificada al trabajador respectivo, la notificación personal se efectúa por el Supervisor directo y un tercero presente en el acto, otro Supervisor en general, sin perjuicio de reforzarse la idea que no es necesaria obtener la firma del trabajador en la carta de despido, como el documento mismo; cuestión esta última que se desconoce de qué manera le fue explicado a la trabajadora denunciante, atendido que no existe registro alguno que dé cuenta de capacitación en la materia, menos aun de haberse encontrado obligada a intervenir en dicha situación.

DECIMO CUARTO: Que toda la situación antes descrita, no solo derivo en la situación que tuvo que vivir la denunciante con ocasión de la denuncia interpuesta por el Trabajador Astudillo el mismo día 29 antes aludido, que derivó en la detención de ambos, que pasaran la noche detenidos en la Unidad Atención



RQRTRCHKQX

Policial respectiva y al día siguiente al control de detención en el Juzgado de Garantía respectivo, sino que además, constato lesiones en la Mutual respectiva, siendo atendida en dicha entidad por tratarse de una situación acontecida en el ámbito de su trabajo, reconocido incluso por la parte empleadora al denunciar dicho "accidente" con fecha 02 de diciembre de 2019, constatando la existencia de una contusión leve en su antebrazo, debiendo recibir durante un periodo importante de tiempo atención de carácter psicológico y psiquiátrico, sufriendo un cuadro de trastorno adaptativo ansioso, secundario a accidente del trabajo, cuadro que obviamente se vio agravado con la decisión de la empresa de poner término a sus servicios, con fecha 05 de diciembre de 2019, en virtud de la causal contemplada en el artículo 160 N° 1 letra c) del Código del Trabajo, imputándole haber proferido al trabajador Astudillo insultos y golpes, sin realizar investigación alguna de los hechos, limitándose la empresa a tener a la vista el video exhibido por el Sindicato, grabado sin el consentimiento de la trabajadora y en una situación de absoluta excepcionalidad en el acto de notificación del despido del trabajador Astudillo, afectado de esa manera seriamente la integridad psíquica de la trabajadora demandante, que ya venía afectada y sometida a una situación compleja frente a todo lo ocurrido, para luego verse enfrentada a la decisión injustificada de su empleadora de despedirla por la causal de caducidad antes aludida, sin tomar en consideración ninguna de las consideraciones previas, debiendo necesariamente concluir que la parte denunciante ha acreditado indicios suficientes de la vulneración denunciada de conformidad a lo contemplado en el artículo 493 del Código del Trabajo, respecto de la garantía protegida por el legislador laboral respecto de la garantía contemplada en el artículo 19 N° 1 de la Constitución Política de la Republica,

Que conforme lo razonado, y teniendo en cuenta que la vulneración de derechos fundamentales se ha producido con ocasión del despido de la trabajadora denunciante, se hará aplicación de lo previsto en el artículo 489 del Código del Trabajo, es decir, la demandada será condenada al pago de la indemnización sustitutiva del aviso previo y la indemnización por años de servicio, incrementada ésta última en un 80%, de acuerdo a lo establecido en la letra c) del



artículo 168 del Código del Ramo y, en forma adicional a una indemnización equivalente a ocho meses de la última remuneración mensual, considerando para fijar el referido monto, la gravedad de la vulneración efectuada por el empleador, que ocasionó que la trabajadora no sólo perdiera su empleo, sino que además agravara la afectación psíquica que padecía al momento de su despido, por lo que se procederá a acoger la demanda de tutela laboral intentada en lo principal del libelo.

DECIMO QUINTO: Que, respecto de la demanda subsidiaria, no procede emitir pronunciamiento alguno, dado que se acogerá lo solicitado en lo principal de la demanda de autos.

DECIMO SEXTO: Que la prueba analizada lo ha sido conforme a las reglas de la sana crítica, y el restante material probatorio, en nada altera lo concluido en este fallo.

DECIMO SEPTIMO: Que no habiendo resultando totalmente vencida la parte demandada, no se la condenará en costas.

Por estas consideraciones y lo dispuesto en los artículos 1º, 19 N°1 y 4 de la Constitución Política de la República y los artículos 1, 2, 5, 7, 160, 162, 163, 168, 172, 173, 415, 420, 423, 425 a 432, 434 a 438, 440 a 462 y 485 a 495 del Código del Trabajo; se resuelve:

I.- Que, **se hace lugar**, a la demanda de Tutela Laboral, interpuesta por doña **CLAUDIA CAROLINA MARTÍNEZ GONZÁLEZ**, en contra de su ex empleadora **ADMINISTRADORA DE FONDO DE PENSIONES PROVIDA S.A.** y, en consecuencia se declara que con ocasión del despido de la trabajadora demandante se ha vulnerado sus derechos fundamentales amparados en el artículo 19 N° 1 de la Constitución Política de la República, y consecuentemente, se condena a la denunciada a pagar a la denunciante las siguientes prestaciones:

a) Indemnización adicional por despido vulneratorio de derechos fundamentales establecida en el artículo 489 inciso tercero del Código del Trabajo, por la suma de \$20.000.000, equivalente a ocho meses de la última remuneración mensual.

b) Indemnización por falta de aviso previo, por la suma de \$2.500.000.



c) Indemnización por años de servicios, por la suma de \$5.000.000, recargada en un 80% de conformidad a lo establecido en la letra c) del artículo 168 del Código del Trabajo, por la suma de \$4.000.000.

II.- Que las sumas ordenadas pagar en forma precedente, deberán serlo con los reajustes e intereses que establecen los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

III.- Que se omita pronunciamiento respecto de la acción por despido injustificado deducida en forma subsidiaria.

IV.- Que no se condena en costas a la demandada, por no haber resultado totalmente vencida.

V.- Ejecutoriada esta sentencia, remítase copia a la Dirección del Trabajo y 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 y comuníquese.

RIT N° T-132-2020

RUC N° 20-4-0246456-K

Dictada por doña Andrea Soler Merino, Jueza Titular del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

