

Santiago, diez de febrero de dos mil veintiuno.

VISTO, OIDO Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Denuncia. Comparece ante este tribunal doña **Marjorie Judith Coronado Pinto**, C.I.N° 17.684.158-3, cesante, domiciliada en Lago Caburga N° 387, Melipilla, representada por Sergio Elgueta Rivera, abogado, domiciliado en calle Merced N°650, Melipilla, e Interpone denuncia de tutela por vulneración de derechos fundamentales durante la vigencia de la relación laboral y con ocasión del despido, y subsidiaria de despido indirecto y cobro de prestaciones laborales, en contra de **PROMOTORA CMR FALABELLA S.A.**, representada legalmente por Doña Andrea Carvallo Montes, ignoro profesión u oficio, C.I.N° 10.321.899-3 o bien, ambos domiciliados en calle Moneda N° 970, piso 10, Santiago, fundada en:

1.- Antecedentes. Comenzó a prestar servicios para la demandada, a partir del día 01 de abril de 2015, desempeñando el cargo de Relacionadora Comercial, en modalidad part time. Dichos servicios personales eran prestados en un principio en la sucursal de calle Avenida Camilo Henríquez N° 3296, comuna de Puente Alto, bajo una jornada laboral que ascendía a las 30 horas semanales bajo el sistema de turnos. Posteriormente, en el mes de octubre de 2016, se me ofreció trasladarme a la sucursal de Falabella del mall Plaza Vespucio de la comuna de La Florida, lugar en donde continuó prestando labores para la demandada de manera “full time” con 45 horas semanales.

Refiere que la remuneración para efectos de lo dispuesto en el art. 172 del CT ascendía a la suma de \$861.454.-

2.- Término de la relación laboral. Señala que el 09 de julio de 2019 se autodespide, en virtud de lo dispuesto en art, o 171 en relación con el artículo 160 N°1 letra a), esto es “falta de probidad del empleador” y artículo 160 N°7, esto es “Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato”, todas las normas del Código del Trabajo.

Hechos de la carta: *“... Conforme a lo anterior, se considera como tal, el hecho de que al haber vuelto de mi descanso por post natal, y al informarme que debido a mi ausencia debía firmar cierta documentación de rutina, (firma de libro de asistencia, modificación de contrato de trabajo), me encuentro al revisar mi carpeta de trabajadora con la ingrata sorpresa de que dichos documentos ya estaban firmados, habiéndoseme falsificado la firma por persona que ignoro, pero que de seguro tiene acceso o control a dichos documentos. Se estima incumplimiento grave además, el constante acoso y mal trato recibido por la jefa de sucursal del mall Plaza Vespucio, Sra. Leslie Rebolledo G., la cual siempre mostró hacia mi persona indiferencia y hostigamiento*

permanente, menoscabando mi dignidad como persona. Lo anterior, conforme al artículo 160 N° 1, letra f) del Código del Trabajo. Los incumplimientos antes expresados me han causado graves perjuicios, agregando a ello, que en su oportunidad denuncié a la Gerencia de Ética de la empresa lo que había sucedido con la falsificación de mi firma, en el respecto del cual, no me proporcionó ninguna respuesta a mi denuncia, gerencia que además, y al estar en presencia de un delito no denunció dichos hechos ante el órgano correspondiente; situaciones todas que son de suma gravedad y que no me permiten seguir con la relación laboral existente entre las partes, invocando por consiguiente el despido indirecto. Se solicita desde ya, se me paguen las indemnizaciones establecidas en el inciso cuarto del artículo 162 y en los incisos primero y segundo del artículo 163, según corresponda, aumentadas en un cincuenta por ciento, conforme lo estipulan estas normas y las demás pertinentes del Código del Trabajo, y respecto al sueldo, hasta el entero pago de mis cotizaciones previsionales y las demás que en derecho correspondan.”

3.- Hechos constitutivos de vulneración: La vulneración a sus derechos fundamentales se manifestó en primer término, en los constantes malos tratos ejecutados por parte de la Jefa de Sucursal, la Sra. Leslie Rebolledo G., quien siempre mostró hacia su persona indiferencia y hostigamiento, menoscabando su dignidad como persona. A modo ejemplar, recuerda en una oportunidad estando embarazada, en octubre del año 2016, que falsamente se me acusó de haber querido hacer un fraude. Sucedió que me tocó atender y tramitar la solicitud de renovación de tarjeta CMR de un cliente, el cual olvidó su cédula de identidad, no obstante estar registrado en sistema. A falta de su cédula de identidad, y siguiendo los protocolos, me fue imposible acreditar su identidad haciendo uso del sistema biométrico, pues ese día el sistema estaba con fallas, (caído). Aun así, y dado que el cliente respondió con certeza las preguntas de seguridad, procedí a emitir un duplicado de la tarjeta, (plástico). Sucede que el mismo día se nos avisa que dicha persona había efectuado una estafa en otra sucursal, haciendo uso de la tarjeta en cuestión. Revisando los sistemas, se llegó a la conclusión que el duplicado había sido extendido por mi persona en la sucursal del Mall Plaza Vespucio, ante lo cual mi jefa Leslie Rebolledo, en un hecho que puede tipificar el delito de secuestro, procede a encerrarme en su oficina, prohibiéndome salir hasta que yo “confesara el delito”, cuestión que jamás ocurrió por no tener participación ni concierto en ello con el supuesto cliente. Derechamente la Sra. Rebolledo me mantuvo encerrada por 4 horas aproximadamente, hasta que mi estado de salud mental no pudo más con dicha situación, comenzando a llorar, junto con ponerme pálida. Todo esto insisto, habiendo transcurrido varias horas. Finalmente, me dejó salir de la oficina sin antes obligarme a firmar una amonestación mi contra, oportunidad en que le pregunté qué ocurría si yo no firmaba, respondiéndome que me perjudicaría aún más. Ante esa respuesta, y siendo la primera vez que se me amonestaba, decidí bajo presión y amenaza firmar. Es

debido a este deplorable tratamiento entregado por mi ex Jefa, la Sra. Leslie Rebolledo, que mi salud mental comenzó rápidamente a deteriorarse; me vi envuelta en una angustia y temor permanente, sin ganas de querer trabajar, y con una acentuada falta de confianza de mi jefatura, lo cual se fue arrastrando con el tiempo, debiendo someterme a tratamiento médico, siendo mi diagnóstico “trastorno de ansiedad”, y “crisis de pánico” a consecuencia insisto, del actuar desplegado por mi ex Jefatura, como se acreditará. 2.- No obstante lo anterior, en el desempeño de mis funciones me desempeñé sin ningún tipo de problemas, sin ausencias al trabajo, adecuándome fácilmente a los cambios estructurales o de planificación de la empresa, con buena relación con mis compañeros; cumplía las metas impuestas, realizaba todos los cursos que se me impartían, aprobando todas las pruebas necesarias y con muy buenas evaluaciones. Era una ejecutiva integral preocupada por los clientes, atendiendo siempre ajustándose a las pautas requeridas por la empresa, vender, gestionar, bloquear tarjetas, tomar servicios de pagos automáticos, etc. Luego de un tiempo en la empresa y estando en abril de 2017, y dado mi embarazo, hice uso de mi licencia maternal, reintegrándome en marzo de 2018. Al haber estado varios meses sin trabajar, se me informó a mi regreso que debía proceder a firmar ciertos documentos administrativos referentes a mi trabajo, cuestión que en ningún caso me pareció extraño. No obstante S.S., al revisar dicha documentación, y en concreto mi carpeta de trabajadora de CMR, me percaté que los documentos que me pedían firmar, (hojas de horas extras, entre otros), ya estaban firmadas, e inclusive, existía una modificación de contrato de trabajo, el cual también contenía mi “supuesta firma”. No obstante, en todos estos documentos se había falsificado la misma. Queriendo saber qué era lo que en definitiva había ocurrido, junto con querer averiguar los responsables de dicha irregularidad, procedo a realizar una denuncia en el canal de ética de la empresa, (Gerencia de Ética), la cual se tramitó bajo el número 1244, según correo respuesta de fecha 25 de abril de 2018. Luego, con fecha 3 de agosto de 2018, y a mi petición, recibo un nuevo correo de la Gerencia de Ética, señalándome que la investigación había concluido con fecha 18 de julio de 2018, y que por motivos de confidencialidad no podían darme a conocer información específica sobre la investigación, ni tampoco las medidas adoptadas, ello incluso, a pesar de ser la denunciante. Además, puse en conocimiento de lo sucedido al sindicato de la empresa, mediante correo electrónico de fecha 21 de abril de 2018, como se acreditará. En realidad S.S., desconozco la causa de tan burda falsificación, pues como Usía., podrá apreciar en la etapa pertinente, mi firma es totalmente distinta a la que figura en los documentos falsificados. Así también, hago presente que es imposible que dichos documentos hayan sido firmados por mi persona, pues como ya señalé, en aquél tiempo me encontraba con post natal. En consideración a que dicho actuar constituye a mi juicio un ilícito, es que procedí a presentar denuncia contra todo aquél que resulte responsable del delito de falsificación de documento



privado, tipificado en el artículo 197 en relación al n° 1 del artículo 193, ambas normas del Código Punitivo, denuncia penal en actual investigación bajo el RUC 1900609200-7. Luego de este lamentable episodio, mi salud se deterioró aun más, debiendo asistir con mayor regularidad al médico, quien viendo mi estado me proporcionó constantes licencias médicas. Quise en varias oportunidades volver a trabajar, dejar lo vivido en el pasado, cuestión que me fue imposible; existía una indiferencia absoluta hacia mi persona por parte de mi ex jefa, quien inclusive, no consideró ninguna de mis solicitudes de nuevo uniforme, pues a consecuencia de mi embarazo y trastornos mentales que estaba viviendo, subí de peso.

4.- Derechos vulnerados:

a. N° 1 DEL ART. 19 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO, INTEGRIDAD FÍSICA O PSÍQUICA.

b. N° 4 DEL ARTÍCULO 19 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO, EL RESPETO Y PROTECCIÓN A LA VIDA PRIVADA Y LA HONRA DE LAS PERSONAS Y SU FAMILIA.

Hechos en que funda las lesiones: - Acoso laboral ocasionado por doña Leslie Rebolledo; - Falsa acusación de haber perpetrado, previo concierto, un ilícito y posterior secuestro de doña Leslie Rebolledo G., - Falsificación de mi firma por persona que la investigación determine con amplio e ilimitado acceso a mi carpeta de trabajadora.

5.- Daño moral: 1.- Que sin duda alguna, de los hechos narrados resulta procedente la indemnización por daño moral, pues se fundamenta en un principio fundamental de la responsabilidad civil, cual es, la reparación integral de los daños que se le ocasiona a la víctima, aun cuando la reparación de los daños morales no este contemplada de manera particular por la legislación laboral. 2.- Este principio básico tiene su fundamento en el artículo 19 N° 1 de la Constitución, pues de qué valdría la garantía de protección a la integridad física y psíquica, así como la protección a la honra de la persona, si no pudiese ejercerse una acción indemnizatoria que pretenda retrotraer a la víctima, en la medida de lo posible a la situación más cercana a aquella anterior a la vulneración de su derechos a través de la indemnización. 3.- De ahí que pueda concluirse que todo trabajador, haya o no sido despedido, tiene legitimación activa para demandar la indemnización de los daños que se le hayan ocasionado con independencia si fue o no despedido a propósito de la afectación de derechos fundamentales. 4.- Lo anterior, no sólo tiene como fundamento el artículo 1556 del Código Civil, sino que en especial el artículo 1558 del mismo código, conforme el cual deben indemnizarse los daños que sean una consecuencia directa del

incumplimiento; en materia de responsabilidad aquiliana, tiene su fuente de procedencia la indemnización del daño moral el artículo 2329 del Código Civil, al aludir a la reparación de “todo daño”, basado en el principio de reparación integral. 5.- Además, queda claro que el sentenciador laboral se encuentra premunido de competencia para conocer y pronunciarse respecto de la indemnización del daño moral en la sentencia que constata la vulneración de derechos fundamentales, desde que el legislador en el artículo 495 N° 4 señala: “En cualquier caso, el juez deberá velar para que la situación se retrotraiga al estado inmediatamente anterior a producirse la vulneración denunciada y se abstendrá de autorizar cualquier tipo de acuerdo que mantenga indemne la conducta lesiva de derechos fundamentales”. 6.- Lo que el legislador sostiene, no sólo se agota en orientar al sentenciador a restablecer un equilibrio roto con la conculcación del derecho fundamental, lo que no sólo involucra el cese de la conducta lesiva, sino que le entrega amplias facultades para alcanzarlo, incluyéndose la indemnización de los perjuicios, y en especial el daño moral. 7.- Que en los hechos, los efectos derivados de los actos de mi ex empleadora desde los malos tratamientos hacia mi persona, pasando por haberme acusado de haber participado en un delito de fraude, llegando inclusive como se narró y de forma premeditada a falsear mi firma, lesionan gravemente mis derechos, lo que se refleja claramente en la situación médica en que me encuentro, generándome problemas para dormir, irritabilidad, desmotivación por el trabajo, entre otros síntomas colaterales, lo que a la postre se tradujo en la pérdida de mi fuente laboral.

6.- Peticiones concretas.

1.- Se declare que sus garantías constitucionales de los artículos 19 n° 1, y, 4 han sido vulneradas por el actuar de su ex empleador, durante la vigencia de la relación laboral y con ocasión del despido; y por tanto, se condene al demandado al pago de: a) \$ 1.550.617, correspondiente al 80% sancionado por el artículo 168 letra c) del Código del Trabajo; b) La indemnización contemplada en el artículo 489 inciso 3° del Código del Trabajo, equivalente a la suma de \$ 9.475.994 por 11 meses de mi última remuneración o lo que el tribunal estime en derecho conforme al mérito de autos; c) Indemnización por daño moral causado, ascendente a la suma de \$ 10.000.000 o lo que S.S., en su prudencia determine; d) Todo lo anterior, con reajustes e intereses de acuerdo a lo ordenado en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo, y las costas de la causa.

7.- **Acción subsidiaria por despido indirecto.** Que por los mismos hechos y consideraciones expuestas en lo principal interpone la acción indicada, solicitando que se declare que el contrato de trabajo terminó por aplicación del artículo 171 del Código del Trabajo, en relación con el artículo 160 N° 1 letra a) y N° 7 del mismo cuerpo legal, condenando a la demandada al pago de las siguientes sumas o las que el tribunal estime pertinentes conforme al



mérito del proceso: a) \$861.454 por indemnización sustitutiva de aviso previo; b) Feriado proporcional; c) \$ 1.550.617, correspondiente al 80% sancionado por el artículo 168 letra c) del Código del Trabajo; d) Indemnización por años de servicio, esto es, la suma de \$ 3.445.816 e) Indemnización por daño moral ascendente a la suma de \$ 10.000.000; f) Intereses, reajustes y costas de la causa.

SEGUNDO: Contestación de la demanda. Que, contesta la demandada **Promotora CMR Falabella S.A.**, y opone:

1.- **Excepción de falta de legitimación activa respecto de la acción de tutela con ocasión del despido:** La actora en el presente caso ha presentado derechamente una acción de tutela con ocasión del despido y, en subsidio, una acción de despido indirecto, atribuyendo a su representada un incumplimiento contractual, falta de probidad, conductas de acoso laboral y supuestas vulneraciones a sus derechos fundamentales. Pues bien, no resulta admisible que la actora resuelva optar derechamente por la acción ligada al término del contrato, toda vez que nuestra legislación contempla otra acción precisamente para denunciar este tipo de circunstancias. En efecto, olvida la demandante que nuestra legislación regula tanto el despido por parte del empleador como el autodespido del trabajador, como una “última ratio”. Lo anterior teniendo como base el principio de continuidad, en virtud del cual debe preferirse siempre la mantención de la relación laboral por sobre su término. Esta última vía es la contemplada en los artículos 485 y 486 del Código del Trabajo, las que fueron establecidas por el legislador precisamente para tutelar eventuales vulneraciones durante la relación de laboral. Esta es la acción tutelar propiamente tal. Debemos recordar que la acción tutelar, precisamente lo que busca es poner fin a una eventual conducta vulneratoria del empleador, pudiendo ordenarse inclusive por los Tribunales, el cese inmediato de tal conducta, procurando de esta forma reestablecer el imperio del derecho, conservando la relación laboral y evitando el término de la misma. Pues bien, en el presente caso la denunciante ha tomado derechamente la “última ratio” como primera vía de acción, sin haber respetado los recursos y prelación que la ley establece previa y específicamente, para subsanar cualquier incumplimiento o vulneración que el demandante pudiese considerar. En este contexto, el despido indirecto y la demanda de tutela de derechos fundamentales, interpuestas por la actora, sin perjuicio de la falta de fundamentos, resultan acciones anticipadas y absolutamente desproporcionadas que la privan de toda admisibilidad. En el presente caso es indiscutible que el relato de la actora contiene únicamente una relación de hechos que supuestamente habrían ocurrido durante la vigencia de la relación laboral. En el fondo, la actora ha optado por la acción tutelar del artículo 489 del Código del Trabajo, en el falso entendido que ambas acciones tutelares tienen un carácter facultativo para el

trabajador. Esto determina que la demanda no pueda prosperar, ya que implica que los fundamentos planteados sean incompatibles con la acción deducida. En el fondo, está intentando accionar conforme el artículo 489 del Código del Trabajo, pero con fundamentos que en virtud de su naturaleza, y de haber existido, necesariamente debieron haberse intentado cautelar conforme el artículo 486 del Código del Trabajo. Los artículos 485 y 489 del Código del Trabajo regulan dos procedimientos distintos para la acción de tutela laboral, distinguiendo si la misma ocurre durante la relación laboral o con ocasión al despido. Así, el artículo 485 y siguientes establecen la legitimación activa de la denuncia de aquellas vulneraciones que ocurran durante la relación laboral. Por su parte, el artículo 489 del Código del Trabajo regula la legitimación activa de aquellas vulneraciones ocurridas con ocasión al despido de un trabajador. No existe un derecho alternativo del trabajador de optar por una o la otra, de forma tal que, si el trabajador entiende que se han vulnerado sus derechos fundamentales, necesariamente debe accionar conforme el artículo 486 del Código del Trabajo, esto es, mediante acción de tutela con relación laboral vigente.

2.- **Excepción de caducidad.** La actora, mediante la presente demanda, sostiene que habría sido afectada por su representada en sus derechos fundamentales. Para fundamentar aquello, presenta un relato que incluye hechos que en su totalidad habrían ocurrido durante la vigencia de la relación laboral, los que forzosamente intenta unir o relacionar mediante un relato absolutamente genérico y carente de temporalidad. A ese respecto, podemos señalar que la gran mayoría de los hechos que se alegan carecen de fecha. En especial, las alegaciones relacionadas con el supuesto acoso laboral de parte de la Sra. Leslie Rebolledo, quien según el texto de la demanda sería quien supuestamente habría incurrido en las conductas lesivas que denuncia, pero no señala en forma precisa y particular cuáles fueron las conductas vulneratorias de derechos fundamentales en que habría incurrido la Sra. Leslie Rebolledo. Mucho menos refiere a la época en que se verificaron. Los escuetos antecedentes que aporta la actora en que sustenta su acción de tutela laboral -que se desprenden de la carta de auto despido que transcribe-, resultan totalmente vagos y genéricos, además de extemporáneos respecto de su auto despido. De esta forma, independientemente de la falsedad de los elementos del relato que constan en la demanda y que fundamentan la acción de tutela, en caso de existir, resulta claro que prácticamente todos habrían ocurrido durante la vigencia de la relación laboral y con anterioridad a 60 días contados desde la presentación de la demanda. En razón de lo anterior, oponemos excepción de caducidad respecto a los mismos, así como en relación a cualquier hecho o circunstancia acaecida con anterioridad al día 18 de julio de 2019. Esta fecha corresponde al día 60 contabilizado hacia atrás desde la fecha de interposición de la demanda (01/10/2019).

3.- **Contesta demanda:** Asume una defensa negativa frente ambas acciones, principal y subsidiaria en el siguiente tenor: “1) Negamos y controvertimos expresamente la existencia de cualquier tipo de acoso laboral o incumplimiento o infracción a la normativa laboral, respecto de la Sra. Coronado, por lo que negamos los fundamentos del auto despido. 2) Negamos y controvertimos expresamente que mi representada haya desplegado conductas que impliquen una vulneración a la integridad física y psíquica de la demandante. Asimismo, negamos y controvertimos expresamente que mi representada haya desplegado conductas de acoso laboral hacia la actora y que provengan de otro trabajador o de una jefatura. 10 3) Sin perjuicio de la vaguedad del relato, negamos y controvertimos expresamente la existencia de actos que hayan afectado el respeto y la protección a la vida privada y a la honra de la actora y/o de su familia. 4) Negamos y controvertimos expresamente que mi representada, por medio de sus representantes, haya incurrido en conductas calificables como de malos tratos, hostigamientos, afectación a la integridad física y psíquica o a la honra. En especial, negamos las supuestas actitudes hostiles de la Sra. Leslie Rebolledo que se indican en la demanda. 5) Negamos y controvertimos expresamente que a la actora se le haya falsificado su firma en supuestos documentos contenidos en su carpeta laboral, tales como: libro de asistencia, modificación a su contrato de trabajo, hojas de horas extraordinarias. No es efectivo lo que indica la actora. 6) Negamos y controvertimos expresamente que la actora haya sido acusada por parte de la Sra. Leslie Rebolledo de “haber querido hacer un fraude”. Esta afirmación es totalmente FALSA. 7) Negamos y controvertimos expresamente que la actora haya sido encerrada por más de 4 horas en la oficina de la Sra. Rebolledo y que ésta la haya obligado a firmar una amonestación en su contra. Esta afirmación es totalmente FALSA. 8) Negamos y controvertimos expresamente que mi representada haya tomado conocimiento de las supuestas vulneraciones que alega la actora. 9) Negamos y controvertimos expresamente que la actora haya desconocido el curso y resultado de la investigación realizada por la gerencia de ética de mi representada. Esta afirmación es totalmente FALSA. 10) Negamos y controvertimos expresamente que durante la vigencia de la relación laboral la actora, haya “sufrido” acoso laboral, hostigamientos, malos tratos, y las vulneraciones alegadas, toda vez que ello es totalmente falso, además no existe un sólo antecedente expuesto por la actora en su libelo que pudieran advertir tal situación. 11) Negamos y controvertimos expresamente que respecto de la actora se hayan verificado hechos catalogables como de “acoso laboral” y que provengan de otro trabajador o de una jefatura. 12) Negamos y controvertimos expresamente que mi representada adeude a la actora feriado proporcional. 13) Negamos y controvertimos expresamente la base de cálculo señalada por la actora. 14) En resumen, negamos y controvertimos expresamente que mi representada haya actuado perjudicando a la demandante de cualquier forma.”

En cuanto a las prestaciones demandadas, controvierte la base de cálculo y expone que nada adeuda a la actora. Solicita el rechazo con costas de la acción principal, y de la subsidiaria, según corresponda, con costas.

TERCERO: Audiencia Preparatoria. Que con fecha 18 de noviembre de 2019, se lleva a efecto la audiencia preparatoria con presencia de todas las partes. Se evacúa el traslado de las excepciones opuestas, solicitan el rechazo, dejando su resolución para la sentencia definitiva. Se llama a las partes a conciliación, la que no prospera.

Posteriormente se fijan como **hechos no controvertidos**: 1. Que la demandante ingresó a prestar servicios el 01 de abril de 2015. 2. Que el despido indirecto se produjo el 09 de julio de 2019. 3. Que la causal invocada por la demandante, fue falta a la probidad e incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato. 4. Que las funciones que desempeñaba al momento de proceder a su autodespido, era Relacionadora Comercial en Mall Plaza Vespucio.

Y son **hechos controvertidos**: 1. La efectividad de haber incurrido la denunciada en vulneración de las garantías fundamentales, previstas en el artículo 19 N° 1 y 4 de la Constitución Política de la República. 2. En su caso, la efectividad de haber incurrido la demandada en faltas a la probidad e incumplimiento grave de las obligaciones que le imponía el contrato. 3. Las circunstancias que rodearon el término de la relación laboral. 4. La existencia de perjuicios y en particular el daño moral, en su caso, alcance y cuantificación de este daño. 5. Prestaciones adeudadas. 6. Monto de la remuneración pactada.

Que posteriormente se ofrecen las probanzas por las partes, incorporando en la audiencia de juicio las que siguen.

CUARTO: Que la demandante incorporó:

I.- Documental: 1. Contrato de trabajo entre las partes de fecha 01 de abril de 2015. 2. Copia de presentación de reclamo ante la Inspección del Trabajo de Santiago de fecha 10 de julio de 2019. 3. Copia de acta de comparendo de conciliación entre las partes de fecha 13 de agosto de 2019 ante la Inspección del Trabajo de Santiago. 4. Correo electrónico de fecha 21 de abril de 2018 dirigido por mi representada al sindicato de la empresa. 5. Correo electrónico de fecha 25 de abril de 2018, enviado por la Gerencia de ética de la empresa Falabella a mi representada. 6. Correo electrónico de fecha 18 de julio de 2018 enviado por la Gerencia de ética de la empresa Falabella a mi representada. 7. Correo electrónicos de fechas 2 y 3 de agosto de 2018, enviado por la denunciante a la Gerencia de ética de la empresa Falabella y viceversa. 8. Copia de carta de despido



indirecto de fecha 9 de julio de 2019, enviada por mi representada a CMR Falabella con cargo de la inspección del trabajo de La Florida. 9. Boucher de envío de carta de despido indirecto a la denunciada de fecha 9 de julio de 2019, vía Correos de Chile. 10. Certificado médico de mi representada de fecha 6 de septiembre de 2019, emanado de Integramédica. 11. Dos listados de licencias médicas de la denunciante de los años 2018 y 2019, emanados del Ministerio de Salud. 12. Liquidaciones de remuneraciones de la denunciante de los meses de marzo, mayo y junio de 2019, 13. Copia de denuncia presentada por doña Marjorie Coronado Pinto ante el Ministerio Público por el delito de falsificación de instrumento privado en autos RUC 1900609200-7, tramitada ante la Fiscalía Local de La Florida. 14. Copia de anexo de contrato entre las partes de fecha 1 de octubre de 2016, donde se aprecia la falsificación de la firma de la denunciante. 15. Cuatro listados de asistencia individual de la denunciante de los meses de los períodos de 15/10/2016 a 14/11/2016; 15/11/2016 a 14/12/2016; 15/12/2016 a 14/01/2017 y 15/01/2017 a 14/02/2017, donde se aprecia la falsificación de la firma de la denunciante. 16. Copia simple de acta de sindicato de empresa Falabella de fecha 13 de agosto de 2018. 17. Informe pericial caligráfico de la Caprta Investigativa del Ministerio Público.

II.- Confesional: Andrés Montiel.

III.- Testimonial: Carolina Alejandra Bravo Gallardo, y, doña Ingrid Marisol Orellana Olivares.

IV.- Otros medios de prueba:

1.- Oficio: Fiscalía Local de La Florida sobre la carpeta fiscal causa RUC 1900609200-7.

2.- Exhibición de documentos: 1. Se exhiba por parte de la gerencia de ética de Falabella copia íntegra de investigación del caso n° 1244 formulada por mi representada; 2. Copia del registro de asistencia por el periodo 01 de octubre de 2017 hasta 09 de julio de 2019 y las liquidaciones de remuneraciones desde el año 2015 hasta la fecha del autodespido. 3. Reglamento Interno en donde dé cuenta del procedimiento en el cual se sujetó la investigación de gerencia de ética, respecto de la denuncia de esta parte

QUINTO: Que la demandada incorpora las siguientes pruebas:

I.- Documental: 1. Contrato de trabajo de fecha 01 de abril de 2015, suscrito entre la demandante doña Marjorie Judith Coronado Pinto y Promotora CMR Falabella S.A. 2. Modificación de contrato de trabajo, de fecha 01/11/2017, suscrito por la actora (Régimen



remuneraciones variables piloto) 3. Carta de auto despido de la actora, de fecha 09 de julio de 2019, firmada por ella. 4. Liquidaciones de sueldo de la actora, período febrero de 2019 al mes de junio de 2019. 5. Certificado histórico de pago de Cotizaciones Previsionales de fecha 12 de agosto de 2019, acredita el pago de cotizaciones desde mayo 2016 al mes de julio 2019. 6. Listado Licencias médicas de la actora, correspondiente al período comprendido entre el 25 de abril de 2016 al 11 de junio de 2019. 7. Copia de Amonestación escrita de colaboradora Marjorie Coronado Pinto de fecha 27 de octubre de 2016, firmada por la actora y por la jefa de la sucursal Leslie Rebolledo Gutiérrez. 8. Comprobante de Constancia para empleadores de fecha 28 de octubre de 2016, referente a la amonestación hecha el día 27 de octubre a la actora. 9. Reglamento de Orden, higiene y seguridad de la empresa y el respectivo comprobante de recepción por parte de la actora. 10. Manual de Proceso de Reimpresión Tarjeta de Crédito. 11. Código de Conducta y el respectivo comprobante de recepción por parte de la actora. 12. Informe de la Gerencia de ética caso N° 1244.

II.- Oficios: CAJA DE ASIGNACION FAMILIAR LOS HÉROES.

SEXTO: Análisis y valoración de la prueba. Que analizados los medios de prueba portados por las partes en la audiencia de juicios de conformidad lo ordena el artículo 456 del Código del Trabajo, se tienen por establecidos los siguientes hechos:

1.- Que son hechos pacíficos el que la demandante ingresó a prestar servicios el 01 de abril de 2015. Que las funciones que desempeñaba al momento de proceder a su autodespido, era Relacionadora Comercial en Mall Plaza Vespucio.

Que la remuneración pactada según contrato de trabajo acompañado se trataba de una de tipo variable. Que, de acuerdo con las liquidaciones de remuneración acompañadas, de conformidad lo dispone el art. 172 del CT, es decir, promediadas las percibidas por el trabajador en los tres últimos meses calendario, considerando que el autodespido se concretó en el mes julio de 2019, serán consideradas las de los meses de junio, mayo y abril de 2019, así las cosas, para efectos de la norma indicada se considerará la suma de \$652.525.-

2.- Que la demandante se auto despidió el 09 de julio de 2019, para lo cual remitió la respectiva carta a la demandada y comunicando de tal decisión a la Inspección del Trabajo con fecha 9 de julio de 2019, según da cuenta los comprobantes de envío acompañados al efecto.

3.- Que la causal invocada por la demandante, fue falta a la probidad e incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato por parte del empleador, esto es, las causales previstas en el art. 160 N° 1 letra a) y 7, del CT.

Que los fundamentos esgrimidos son los que siguen: “... *Conforme a lo anterior, se considera como tal, el hecho de que al haber vuelto de mi descanso por post natal, y al informarme que*

debido a mi ausencia debía firmar cierta documentación de rutina, (firma de libro de asistencia, modificación de contrato de trabajo), me encuentro al revisar mi carpeta de trabajadora con la ingrata sorpresa de que dichos documentos ya estaban firmados, habiéndome falsificado la firma por persona que ignoro, pero que de seguro tiene acceso o control a dichos documentos. Se estima incumplimiento grave además, el constante acoso y mal trato recibido por la jefa de sucursal del mall Plaza Vespucio, Sra. Leslie Rebolledo G., la cual siempre mostró hacia mi persona indiferencia y hostigamiento permanente, menoscabando mi dignidad como persona. Lo anterior, conforme al artículo 160 N° 1, letra f) del Código del Trabajo. Los incumplimientos antes expresados me han causado graves perjuicios, agregando a ello, que en su oportunidad denuncié a la Gerencia de Ética de la empresa lo que había sucedido con la falsificación de mi firma, ente respecto del cual, no me proporcionó ninguna respuesta a mi denuncia, gerencia que además, y al estar en presencia de un delito no denunció dichos hechos ante el órgano correspondiente; situaciones todas que son de suma gravedad y que no me permiten seguir con la relación laboral existente entre las partes, invocando por consiguiente el despido indirecto. Se solicita desde ya, se me paguen las indemnizaciones establecidas en el inciso cuarto del artículo 162 y en los incisos primero y segundo del artículo 163, según corresponda, aumentadas en un cincuenta por ciento, conforme lo estipulan estas normas y las demás pertinentes del Código del Trabajo, y respecto al sueldo, hasta el entero pago de mis cotizaciones previsionales y las demás que en derecho correspondan.”

4.- Que con fecha 21 de abril de 2018, la demandante comunica al Sindicato Promotora CMR, que habiéndose reintegrado a su trabajo después de su licencia de post natal se encuentra con que en su carpeta de trabajador CMR tenía que firmar varias hojas extraordinarias entre las que se encontraban unas firmadas conjuntamente con una modificación de contrato, señalando que le habrían falsificado la firma en su sucursal de trabajo Falabella Vespucio.

Que estos mismos hechos fueron objeto de denuncia interna en la empresa conforme correo electrónico de fecha 25 de abril de 2018, cuya respuesta por parte del canal dispuesto por la empresa le asignó un número quedando identificado como Denuncia N°1244, conforme lo detalló la abogada de la Gerencia de Ética doña Constanza Muñoz. Que con dicho número podía hacer seguimiento llamando al número 800726100 o ingresando a un enlace web que indica.

5.- Que el 18 de julio de 2018, desde la Gerencia de Ética mediante correo electrónico le comunican a la actora que la investigación ha concluido y la han cerrado en la plataforma, ya que por motivos de confidencialidad y políticas internas de la compañía, no pueden revelar información específica sobre la investigación o las medidas adoptadas para cerrar el caso.



6.- Que el 2 de agosto la demandante mediante correo electrónico insiste en que se le informe sobre la denuncia formulada y medidas adoptadas, y la respuesta dada por la Gerencia de Ética de fecha 3 de agosto de 2019, es la misma señalada en el numeral anterior.

7.- Que la situación fue denunciada por la actora ante el Ministerio Público de Melipilla el 06 de junio de 2019, según cargo de recepción del organismo persecutor. Lo anterior por delito de falsificación de instrumento privado en contra de quién resulte responsable.

8.- Que se incorporan antecedentes de la carpeta investigativa del Ministerio Público, que se inicia con la denuncia penal hecha por la demandante de estos autos acompañando antecedentes que la fundan. Que de la misma se incorporó como prueba nueva un Informe Policia de la PDI N°20200070458/00731/303, el que se trata de una instrucción particular, en que una de las diligencias que se toma es una muestra de firmas de la actora, para realizar una pericia caligráfica, sin embargo, no se trata de una pericia afinada con conclusiones, por lo que en nada aportan dichos documentos a la presente causa.

9.- Que en la reunión del Sindicato de 13 de agosto de 2018, el acta de la misma expone que se trató acerca del “Trato de jefatura Leslie Rebolledo a su equipo se realizó una investigación de varias denuncias que llegaron al canal interno que tiene la compañía donde no se constataron hecho de lo ocurrido, pero el equipo denunció que estos casos no tuvieron buena investigación.”

“Sindicato ha recibido varias denuncias por tal motivo entrego una carta a la empresa con las denuncias realizadas por el equipo donde señalan el mal trato por parte de la jefatura hacia ellos y los clientes, realizando burlas y descalificaciones hacia las personas en general.”

10.- Licencias médicas. Que la demandante de autos, entre marzo de 2018 y el 11 de junio de 2019 hizo uso de 35 licencias médicas de las cuales las las cinco últimas correspondientes a periodos entre el 26 de marzo de 2019 y 11 de junio de 2019, (salvo la de 13 de mayo de 2019 hasta 23 de mayo de 2019 que fue pagada) fueron rechazadas por la isapre en su pago.

Que de acuerdo al listado maestro de licencias médicas unas 21 corresponden al diagnóstico de Trastorno de Ansiedad (Orgánico, No orgánico).

Que además el demandado de autos incorporó un listado de licencias médicas de la demandante y salvo las concernientes a licencias maternales entre el 14 de noviembre de 2016 y 15 de noviembre de 2017, las demás todas son por Enfermedad o ACCID. No Trabajo, es decir, alude a enfermedades comunes y no de origen laboral.



11.- Que la demandante fue amonestada por violación de políticas de la empresa y desempeño laboral deficiente, por utilizar clave de una compañera de trabajo para la emisión de un plástico. Aparece por la actora suscrita. De la que posteriormente se informa a la Inspección del Trabajo.

12.- Que de acuerdo al informe de gerencia N°1244, el contenido es del siguiente tenor:

“Caso N° 1244 Con fecha 24 de abril recibimos la siguiente denuncia en las oficinas de la Gerencia de Ética Desde abril del 2015 trabajo en CMR y desde el 2016 trabajo en CMR de Falabella Vespucio. Volví del post natal y tenemos carpetas de supervisores y eran muchos los documentos que había que revisar y firmar. La jefa Chery Rivera, me pidió que firmara unos documentos, pero me di cuenta de que las hojas que estaban al final estaban firmadas bajo mi nombre, se parecía a mi firma, pero no era mi firma. Se lo representé a mi jefa, pero no quise complicarme. Esto era una modificación de contrato por el traslado a mi don Manuel Cadiz me aviso del traslado, pero no me dijo debería firmar nada. Los documentos que no estaban firmados decían arriba de la firma licencia, eran 5 los documentos que estaban firmados más la modificación, no me dieron copia de nada, esto quedo en la carpeta que se encuentra en la sucursal. Me parece que los fueron auditar cuando yo estaba con postnatal y que al parecer había documentación que no tenían al día, pero la verdad es que yo siempre estaba yendo a la sucursal, por lo que en cualquier momento me podrían haber pedido que firmara los documentos. Hace tiempo cuando entré a trabajar a la sucursal tuve un problema, atendí a una persona y parece que fue un fraude, me interrogaron en la sucursal. Ya que al parecer la persona a la que le di la clave no era la titular de la cuenta, me interrogaron la jefa Nicol Vargas y Leslie. Les dije que no les hice firmar el recibo de la tarjeta porque la verdad es que se me paso. Siento que desde ese momento Leslie ya no confía más en mí, me trato muy mal. En esta gestión me ayudo mi compañera Viviana. Ahora en todo lo que le digo a Leslie ella no me cree, hace poco estaba en el computador y no podía activar clave y le pedí a una compañera que lo hiciera y Viviana le dijo por detrás a mi compañero ten cuidado con ella. En la situación del fraude lo que hizo Viviana me presto el computador, le actualicé el teléfono al cliente y emití el plástico, Viviana dijo que yo la había utilizado que yo sabía del fraude. Me dieron una carta de amonestación por este error. En el equipo nadie aclaró que fue un error y no un fraude. Esto fue en octubre del año 2016. A mí al final nunca me dieron el detalle tan claro de que era lo que había pasado con el cliente, pero las jefas estaban seguras de que la señora no era la clienta. Yo no la hice firmar porque no sabía, le pregunté a mi compañera y me dijo que no era necesario que firmara. El procedimiento dice que si pone la huella y no la lee además debe firmar, pero llegue desenchufada y la verdad es que no sabía. La jefa

Chery me entrego el manual de procedimiento, leí al principio, pero no alcancé a llegar a esa parte.”

Que según el documento analizado, se cita a diversos trabajadores de la sucursal y jefaturas, prestando también declaración la Sra. Coronado, el 9 de mayo suscribe un acta de autorización de diligencias y se le informa que hay una investigación, que accede a participar voluntariamente en una entrevista, la que será confidencial.

13.- Que citado don Andrés Montiel, Jefe de Relaciones Laborales, comparece en calidad de representante legal del demandado, absuelve posiciones y expone que no conoce a la demandante sin embargo conoce su caso, trabajaba en CMR Falabella no sabe las funciones que cumplían en Plaza Vespucio. En relación a doña Leslie Rebolledo, Jefa de Plaza Vespucio de CMR, no conoce otras denuncias en su contra. Refiere que las denuncias deben hacerse por el canal de integridad, se entrega el investigador, y nadie más los conoce. Ella -la actora- puede tener acceso a la documentación. Señala que no conoce la denuncia por falsificación de firma. Tampoco conoce la denuncia hecha por la demandante ante el Ministerio Público. Asimismo, manifiesta que no conoce denuncia por malos tratos. No sabe de ninguna solicitud de traslado.

14.- Testifica doña Carolina Bravo Gallardo, ingeniera empresas directora del sindicato CMR, trabaja como relacionadora comercial senior, desde hace 15 años. Y en la actualidad se dedica a funciones del sindicato. Señala que conoció a la demandante cuando levantó el caso de doña Leslie Rebolledo, consistente en la firma de documentos más hostigamiento y acoso permanente. La demandante era relacionadora comercial de la sucursal Mall Plaza Vespucio y Leslie rebolledo era la Jefa. En cuanto a la falsificación de firma, la actora se comunicó con ellos cuando llegó de su post natal y vio varios anexos firmados y desconoció haber estampado su firma. Esto fue el 2018. Como sindicato hicieron la denuncia por el canal de integración conforme el Reglamento Interno. Señala que no tuvieron como sindicato conocimiento del resultado, sólo que adoptarían medidas. Refiere que hace 8 años que está en el sindicato y que no es la primera vez que la Sra. Rebolledo tiene denuncias. Sin embargo aclara que no presenció los hechos de la causa.

Por su parte doña Ingrid Arellana Olivares, Dirigente Sindical, refiere que solo se dedica a funciones del sindicato, expone que se juntó con la demandante quien le refirió que después del post natal y en la actualización de su carpeta de documentos de trabajadores, y le cuanta que las firmas estampadas no eran de ella. Hizo la denuncia a través del canal de ética, recogieron la denuncia pero sin resultado. Señala que la respuesta es un formato tipo y con onformación general. Se trató un cambio de sucursal que no prosperó.

Que lo declarados por estas testigos, no proporcionan un aporte sustancial en los hechos materia de autos, solo mantienen antecedentes generales del caso, sin especificar ni ahondar en los mismos, amén además a que son testigos de oídas, pues el relato es aquello que la misma demandante les refiere en distintas oportunidades, sin embargo, lo mismo puede desprenderse de los correos electrónicos enviados por la actora y las respuestas recibidas de parte de la Gerencia de Ética.

□ **SÉPTIMO: Falta de legitimación activa respecto de la tutela con ocasión del despido.** Que la actora que mantuvo una relación laboral con el demandado de autos, se autodespide en legítimo uso de su derecho contemplado en el art. 171 del Código del Trabajo, accionando ante este tribunal con dos acciones tutelares de derechos fundamentales una durante la vigencia de la relación laboral y además, con ocasión del despido, respecto de las cuales no existe normativa alguna que impida su interposición de manera conjunta, o que optando por una precluya su derecho a incoar la otra, sin perjuicio de lo que en el fondo se resuelva a su respecto. Conforme lo anterior se desestimará esta excepción.

OCTAVO: Caducidad. Que resolviendo derechamente la excepción opuesta respecto de la acción de tutela por hechos ocurridos durante la vigencia de la relación laboral, fundada según el libelo pretensor en malos tratos ejecutados por la jefa de sucursal la Sra. Leslie Rebolledo G, demostrando indiferencia y hostigamiento hacia su persona, si bien a modo ejemplar, enuncia como hecho de maltrato unos ocurridos en el año 2016, incluso aludiendo a un supuesto “secuestro” que habría perpetrado Rebolledo en su contra obligándola a firmar una confesión de un delito, encerrándola por 4 horas, hechos que por cierto según la consideración sexta de este fallo, no quedaron establecidas como hechos de la presente causa, como asimismo, tampoco ha quedado acreditada la existencia de algún acto de acoso, sumado a que no hay otro hecho relatado en su fundamentación fáctica, y, considerando además que la demandante estuvo con licencia médica en el año 2019 de manera ininterrumpida desde 01 de enero de ese año, los actos según su propio relato, están situados temporalmente en el año 2016, esto es, fuera del plazo establecido en el art. 486 inciso final del Código del Trabajo, que claramente otorga un plazo para interponer la acción aludida de 60 días contados desde que *se produzca* la vulneración de derechos fundamentales alegada, excediendo con creces la denuncia dicho tiempo, por lo que se acogerá la excepción y se declarará caduca la acción tutelar por vulneración de derechos fundamentales durante la vigencia de la relación laboral.

NOVENO: De la Acción principal de tutela de derechos fundamentales con ocasión del despido. Consideraciones jurídicas para resolver la acción de tutela de derechos. Que el artículo 489 del Código del Trabajo dispone en su inciso primero que “Si la vulneración de derechos



fundamentales a que se refieren los incisos primero y segundo del artículo 485, se hubiere producido con ocasión del despido, la legitimación activa para recabar su tutela, por la vía del procedimiento regulado en este Párrafo, corresponderá exclusivamente al trabajador afectado.”

□Que a su vez, el artículo 485 del Código del Trabajo refiere que el procedimiento contenido en este Párrafo 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, números 1°, inciso primero, siempre que su vulneración sea consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral, 4°, 5°, en lo relativo a la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada, 6°, inciso primero, 12°, inciso primero, y 16°, en lo relativo a la libertad de trabajo, al derecho a su libre elección y a lo establecido en su inciso cuarto, cuando aquellos derechos resulten lesionados en el ejercicio de las facultades del empleador”.

□“También se aplicará este procedimiento para conocer de los actos discriminatorios a que se refiere el artículo 2° de este Código, con excepción de los contemplados en su inciso sexto”.

□“Se entenderá que los derechos y garantías a que se refieren los incisos anteriores 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. En igual sentido se entenderán las represalias ejercidas en contra de trabajadores, en razón o como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo o por el ejercicio de acciones judiciales”.

□“Interpuesta la acción de protección a que se refiere el artículo 20 de la Constitución Política, en los casos que proceda, no se podrá efectuar una denuncia de conformidad a las normas de este Párrafo, que se refiera a los mismos hechos.”

□Que los profesores Juan Carlos Ferrada Bórquez y Rodolfo Walter Díaz, refieren en relación a los derechos que protege esta normativa lo siguiente: “El proceso de tutela laboral dispone en el artículo 485 del Código del Trabajo una enumeración expresa de los derechos fundamentales amparados por esta vía especializada, no pudiendo extender su aplicación a otros derechos distintos de los señalados taxativamente en la ley. Así la "lista de derechos fundamentales" protegidos por esta vía está integrada por el derecho a la vida, a la integridad física y psíquica de las personas; el derecho al respeto y protección a la vida privada y a la honra de la persona y su familia; el derecho a la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada; el derecho a la libertad de conciencia, la manifestación de todas las creencias y el ejercicio libre de todos los cultos que no se opongan a la moral, a las buenas costumbres o al orden público; el derecho a la libertad de emitir opinión y la de

informar, sin censura previa, en cualquiera de las formas y por cualquier medio; y, en fin, el derecho a la libre elección del trabajo y de contratación laboral.

□ Sólo estos derechos fundamentales son amparados en nuestro derecho por esta vía de tutela privilegiada, lo que implica que otros derechos fundamentales, como la libertad sindical o el derecho a huelga, dentro de los derechos fundamentales de contenido específicamente laboral, o el derecho a la salud o a vivir en un medio ambiente libre de contaminación dentro de los demás derechos, no pueden utilizar este instrumento procesal, aun cuando las infracciones o lesiones de estos derechos se produzcan en las relaciones laborales. En estos casos, el trabajador deberá recurrir a la vía ordinaria de amparo de estos derechos, es decir, el Recurso de Protección.

□ Ahora bien, este mismo procedimiento se aplicará, según indica el mismo artículo 485, inciso 2°, en los casos que el trabajador sea objeto de actos discriminatorios a que se refiere el artículo 2° del Código del Trabajo, es decir, fundadas en cuestiones de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional u origen social. En este caso el legislador, aparentemente, configuró con mayor precisión el mismo derecho constitucional a la igualdad ante la ley establecido en el artículo 19 N° 2 de la Constitución Política de la República, en términos prohibitivos para los empleadores, estableciendo una interdicción de discriminación de los trabajadores por las razones ya apuntadas, ya que ello afectaría la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación.”¹

□ **DÉCIMO:** Que en el caso de autos, los hechos asentados en el considerando sexto, conforme se analizó y valoró las pruebas allegadas, y habida consideración a lo dispuesto en el artículo 493 del Código del Trabajo, que traslada la carga de la prueba al denunciado, imponiéndole la ley que debe “explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.”

□ Dicha norma impone asimismo que ello se haga una vez que se constatan indicios suficientes que lleven a concluir primero que la vulneración denunciada existió o hay una sospecha razonable de su ocurrencia.

□ Así las cosas, que los antecedentes allegados, no constituyen en su conjunto indicios suficientes como para estimar que se ha vulnerado a la actora en sus garantías fundamentales en los términos denunciados, particularmente que ha afectado su derecho a la integridad física y/o psíquica (Art. 19 N°1), y, su derecho a la honra (Art. 19 N°4).

□ En lo que respecta su derecho a la integridad física y/o Psíquica, refiere que “claramente los hechos relatados en la denuncia”, “afectaron gravemente su bienestar psíquico”, sin embargo y tal como ya se pronunciara esta sentenciadora a propósito de la excepción de caducidad, no existen

1 Juan Carlos Ferrada Bórquez y Rodolfo Walter Díaz. “La protección de los derechos fundamentales de los trabajadores en el nuevo procedimiento de tutela laboral”. Revista Derecho de Valdivia. Vol.24, dic 2011. Scielo.



hechos constatados que den cuenta que hubo un acoso laboral de la que hubiera sido sujeto en los términos denunciados, o que hubiera existido una falsa acusación en su contra, en ambos casos acciones desplegadas por doña Leslie Rebolledo en su contra. Cabe precisar que la demanda tampoco señala de manera clara, precisa y circunstanciada, hechos que a su criterio serían constitutivos de malos tratos, el que reseña es de manera ejemplar, y además extemporáneo toda vez que los hechos supuestamente ocurren el año 2016, y previo al auto despido de la actora el año 2019, está por lo menos de enero a junio con licencia médica, y la misma demandante explicita que al reincorporarse a sus funciones lo hace tras haber terminado su licencia de post natal, de lo que se infiere que no hubo actos de acoso en todo el período en que estuvo fuera.

Que además alude a un tercer hecho, cual es la falsificación de una firma estampada en ciertos documentos que tampoco precisa, a lo menos en su carta de autodespido, del libro de asistencia periodos y modificación de contrato de trabajo, de cual se trataría de manera específica. Apunta a una falsificación de firma, entendiéndose que debe de ser la de la modificación del contrato. Son hechos genéricos y vagos. Cabe destacar además, que de los antecedentes allegados, particularmente los del Ministerio Público, en su contenido no existe alguno que indique que efectivamente hubo una falsificación de firma, y la supuesta pericia caligráfica, según los antecedentes allegados e incorporados como prueba nueva es una Orden de Investigar dada a la PDI, en la que existe una hoja con varias firmas de la demandante, sin periciar, por ende difícilmente se puede llegar a la misma conclusión que el demandante de autos.

Las testigos de la demandante, en nada aportan al respecto. Y los correos electrónicos da cuenta que hizo la actora una denuncia por los canales dispuestos por la compañía, y tuvo un resultado, probablemente no fue a satisfacción de quien la hizo, en este caso de la actora, pero tampoco podría concluirse que ello vulneró los derechos fundamentales aludidos.

Por otro lado, no hay una opinión experta que ligue su malestar físico con los hechos que relata, y las licencias médicas son todas por enfermedad común, y aún cuando digan trastorno adaptativo ya sea orgánico o no, el origen de éstas debe necesariamente ser explicadas a modo de conectar éstas con los hechos denunciados, pues la sentenciadora carece de la experticia requerida para arribar a una conclusión como la que se solicita sin contar con una adecuada información que lo permita.

Con relación a su derecho a la honra, cuyos hechos que la fundan son los mismos que el ya analizado, tampoco puede estimarse vulnerado, toda vez que no se advierte de qué manera “la buena fama, el crédito, prestigio o reputación de que una persona goza en el ambiente social, es decir, ante el prójimo terceros en general” (CEA EGAÑA, JOSÉ LUIS. “Derecho Constitucional Chileno”, Tomo II. Santiago, Editorial Universidad Católica de Chile, 2ª edición, 2012, página 201.), en este caso puede haberse afectado.



□ Así las cosas, no existiendo indicios ni hechos que sustenten la acción de tutela, que a lo menos puedan sustentar una sospecha razonable acerca de la ocurrencia de las vulneraciones denunciadas, es que se desestimaré la acción incoada, y por consiguiente las indemnizaciones que han sido demandadas derivadas de la misma.

UNDÉCIMO: Acción subsidiaria por despido indirecto y cobro de prestaciones. Que la actora ejerció su derecho en virtud del cual se auto despidió, invocando para ellos las causales del art. 160 N°1, letra a), falta de probidad, en este caso, por parte del empleador; y, la del art. 160 N° del N°7, esto es, incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato. Que para ello cumplió con los requisitos formales del art. 162 del CT.

En cuanto a los hechos contenidos en la carta de despido, la prueba rendida por parte de la actora, analizada conforme lo ordena la ley, y consignado en el considerando dicho análisis en la motivación sexta de este fallo, no resulta posible establecer los hechos que contiene la carta de despido indirecto, tal y como se ha venido sosteniendo, nada se ha acreditado en torno a una supuesta falsificación de instrumento privado, sin duda existe una investigación penal ante el Ministerio Público, pero no hay diligencias conclusivas en el sentido de que efectivamente el ilícito denunciado ocurrió, por otro lado la empresa demandada efectuó una investigación interna, sin embargo, de estos hechos la carta no explicita de que forma se estaría vulnerando por parte del empleador como para estimarlo un incumplimiento grave, ni tampoco ha quedado establecido que la efectividad de la falsificación denunciada, por lo que tampoco puede configurarse en los hechos la causa de falta probidad.

Y respecto a los actos de acoso laboral, no hay tales acreditados en la presente causa.

No se vislumbra tampoco como el resultado de una denuncia interna pudo haber vulnerado un obligación contractual o reglamentaria, la carta no lo indica. Por otro lado, la empresa no está entre aquellos que la ley obliga a realizar denuncias por supuestos ilícitos penales.

Ahora bien, sin perjuicio de lo señalado precedentemente, ninguno de los hechos descritos ha logrado ser sostenido en juicio con la prueba que presenta el demandante, la documental es inidónea para los efectos que pretende, es decir, establecer la falta de probidad ni menos establecer de qué forma se incumple el contrato de trabajo por parte del empleador. Por lo demás los testigos que presenta ante estrados no dan razón de sus dichos, son testigos de oídas, por situaciones expuestas por el propio demandante, no aportan en lo sustancial al esclarecimiento de los hechos.

Así las cosas, no ha logrado acreditarse ninguna de las dos causales invocadas por el demandante que justifiquen en los hechos y el derecho su decisión de autodespido, razón por la que se desechará la presente acción en los términos que se dirá como asimismo las indemnizaciones y recargo legal asociadas a esta petición.

DUODÉCIMO: Daño moral. Que estando éstos directamente relacionados con la acción de tutela, la que se desechará, y, el mismo destino tendrá la acción subsidiaria, es que también será rechazado este capítulo.

DÉCIMO TERCERO: Otras prestaciones. Feriado proporcional. Contados de la última anualidad se reconocerán 5,71664 días corridos, que deberá ser pagado conforme lo establece el inciso segundo del art. 71 del CT.

DÉCIMO CUARTO: Costas. Que cada parte pagará sus costas.

DÉCIMO QUINTO: Los demás antecedentes probatorios que no se han señalado en los considerandos resolutivos fueron también analizados conforme a lo dispuesto en el artículo 456 del Código del Trabajo y no alteran lo que viene decidido.

Por estas consideraciones y visto además, lo dispuesto en los artículos 1°, 420 y siguientes, 446 y siguientes, 456, 459, 485, 489 demás pertinentes del Código del Trabajo, artículo 19 de la Constitución Política de la República, **SE DECLARA:**

I.- Que **se rechaza** la excepción de falta de legitimación activa

II.- Que **se acoge la excepción de caducidad**, y, en consecuencia, se declara caduca la acción de tutela por vulneración de derechos fundamentales durante la vigencia de la relación laboral.

III.- Que **SE RECHAZA** en todas sus partes, la denuncia de tutela de derechos fundamentales con ocasión del autodespido, hecha por doña **MARJORIE JUDITH CORONADO PINTO** en contra de **PROMOTORA CMR FALABELLA**, ambos debidamente individualizados, declarando que esta última no ha incurrido en actos vulneratorios con ocasión del despido respecto de la denunciante, desechando también las indemnizaciones asociadas a esta petición.

En lo demás, se rechaza la demanda.

IV.- Que **SE RECHAZA** en todas sus partes, la acción subsidiaria por despido indirecto, impetrada por doña **MARJORIE JUDITH CORONADO PINTO** en contra de **PROMOTORA CMR FALABELLA**, ambos debidamente individualizados.

V.- Que se condena a **PROMOTORA CMR FALABELLA** al pago del feriado proporcional por 5,71664 días corridos, por la suma de \$124.343.-

VI.- Que cada parte pagará sus costas.

Regístrese y archívese en su oportunidad.

Notifíquese con esta fecha la sentencia de autos, mediante correo electrónico registrado en la causa.

RIT : T-1645-2019



RUC : 19- 4-0221194-9

Pronunciada por doña ANDREA ALEJANDRA ILIGARAY LLANOS, Jueza Titular del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

En Santiago a diez de febrero de dos mil veintiuno, se notificó por el estado diario la sentencia precedente.

