

Santiago, seis de marzo de dos mil veintiuno.

VISTOS, OÍDOS Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que compareció doña ROXANA DE LA LUZ BRAVO TRONCOSO, domiciliada para estos efectos en Huérfanos N° 779, oficina 602, comuna de Santiago, y dedujo denuncia de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, cobro de prestaciones laborales y existencia de régimen de subcontratación; en contra de su ex empleador E.C.M. INGENIERIA S.A., rol único tributario N° 89.630.400-3, sociedad del giro de su denominación, representada legalmente por Fernando Allendes Becerra, ambos domiciliados en Eliodoro Yáñez N° 1890, comuna de Providencia; y por su responsabilidad solidaria en las obligaciones laborales, de conformidad a los artículos 183-A y siguientes del Código del Trabajo, en contra de EMPRESA DE TRANSPORTE DE PASAJEROS METRO S.A., rol único tributario N° 61.219.000-3, sociedad del giro de su denominación, representada legalmente por Rubén Alvarado Vigar, ambos domiciliados en Avenida Libertador Bernardo O'higgins N°1414, comuna de Santiago.

Al efecto, indicó que comenzó a prestar servicios para la demandada principal con fecha 12 de diciembre de 2017, en calidad de “cajera de boletería”, todo ello en dependencias de la demandada solidaria, en el último tiempo en la estación de Metro San José de la Estrella, donde cumplía la función de cajera responsable/supervisora, por lo que debía verificar la recaudación de cada cajera, la cual estaba consignada en un sobre con el folio y nombre de cada una de ellas, para posteriormente ingresarla en la corrientemente llamada “tómbola”, esto es, una caja común de recaudación. Sostuvo que, para todos los efectos legales, su remuneración ascendería a la suma de \$494.201.

La vulneración de derechos que culminó en su despido habría sido la acusación de hurto por su supuesta participación en el extravío de 6 sobres de dinero cuyo monto asciende a \$1.530.000 pesos. Indicó que el 5 de octubre de 2019 –mientras estaba con licencia médica– doña Claudia Cañolaf, jefa de local de la sucursal en donde se desempeñaba, la llamó para decirle: “Roxana revisa tu cartera ahora, puede ser que te hayas



llevado los sobres, falta mucha plata de la recaudación del día 4 de octubre”, explicándole la actora que era imposible que se haya llevado alguno de los sobres de la recaudación, toda vez que verificó el ingreso de cada uno de ellos con el folio correspondiente a la caja, recaudación que se hace ante cámara de seguridad. En dicho contexto, Claudia Cañolaf le insistió en que buscara en su cartera y que le informaría la situación a la jefa principal de sucursal Metro “San José de la Estrella”, doña Orlanda.

Al volver de su licencia, el 16 de octubre de 2019, le hacen entrega de la carta de término de trabajo, bajo la causal contemplada en el artículo 160 N° 7 del Código de Trabajo, reproduciendo el tenor de la misma.

Estimó que los hechos que fundamentan la carta, en resumidas cuentas, consisten en la acusación de hurto –sin señalarlo– del dinero de la recaudación por la suma de \$1.530.000, mediante insinuaciones tales como “situación inexcusable”; “incompatible con la confianza”; “servicios prestados en forma fiel” o “deficiencia injustificada”, preguntándose –a continuación– ¿por qué otra razón se “reservaría el inicio de las acciones judiciales que fueren pertinentes” según consta en la carta de despido?... o ¿por qué lo ocurrido es inexcusable o incompatible con la confianza, si no ha sido un hurto?, o bien ¿por qué hay una deficiencia injustificada, si no hubo participación suya en la investigación?. En su opinión, la respuesta obvia es que fue acusada de un hurto por medio de la carta de despido y, al carecer el procedimiento investigativo de la bilateralidad necesaria, no se siguió el procedimiento correcto para fundamentar adecuadamente esa decisión, lo cual permite presumir que la intención de la denunciada fue afectar su honra, fama y reputación.

Así, la forma en que se ha realizado el despido, tanto en las declaraciones vertidas en la misiva como la situación previa en la que su jefa directa la llama para solicitar que revise mi cartera, dan cuenta de la vulneración de su derecho a la honra. A continuación plantea que es curioso que justo se extravíen 6 sobres y se efectúe una auditoria e investigación interna de la cual no se le informa ni menos se le interroga, alegando haber cumplido el procedimiento instruido por la demandada a cabalidad.



Sostuvo que –en la especie– se vulneró el derecho establecido en el artículo 19 N° 4 de La Constitución Política de la República, que asegura a todas las personas el respeto y protección a la vida privada y a la honra de la persona y su familia, mediante falsas imputaciones de conductas ilícitas graves, con abuso de publicidad y comunicación entre sus pares, lo que afectó gravemente su derecho a la honra en el sentido del crédito y reputación frente a los demás, además de truncarle cualquier posibilidad de encontrar un nuevo trabajo, pues nadie va a contratar a una cajera despedida por supuesta haber hurtado la recaudación de su empleador.

Reiteró que los hechos dejarían en evidencia que la real causa del despido realizado por la denunciada es la acusación de hurto en su contra, la cual carece de fundamento alguno, dado que la investigación está viciada en sí misma pues no tuvo siquiera la oportunidad de explicar lo ocurrido o ver las pruebas en su contra, lo que le permite suponer que dichas pruebas no existen y que la intención de la denunciada es vulnerar su honra, fama y reputación por medio del despido de autos.

Postuló los siguientes indicios de la vulneración de la garantía constitucional indicada:

1. Tras el extravío de sobres de dinero, sobre lo cual no tuvo responsabilidad alguna, su ex empleador –representado por su ex supervisora, Claudia Cañolaf– la llamó para requerir que revise su cartera por si tenía los sobres de recaudación.

2. De dicha pérdida se inició un procedimiento investigativo totalmente viciado, pues no participó en él, ni se le enseñó alguna prueba para proceder al despido, pues la denunciada simplemente señala que los dineros no están y que es su culpa.

3. La carta de despido, mediante frases como “situación inexcusable”, “incompatible con la confianza”, “servicios prestados en forma fiel” o “deficiencia injustificada”, da a entender que el despido se debe al hurto de los dineros que la denunciada extravió y que le imputa directamente, para lo cual se reserva ejercer las acciones judiciales pertinentes.



Sobre el régimen de sub-contratación alegado, indicó que durante los dos años de relación laboral cumplió sus funciones en las dependencias de la demandada solidaria, por lo que ésta debe responder de la misma forma de las prestaciones a que se condene a la demandada principal. Finalizó solicitando acoger la denuncia en contra de ambas demandadas en los siguientes términos:

1. Declarar que, con ocasión del despido sufrido con fecha 16 de octubre de 2019, por la causal del artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, ha sido vulnerada en sus garantías fundamentales consagradas en el artículo 19 N° 4 de la Constitución Política de la República.

2. Declarar que, entre las demandadas E.C.M. INGENIERIA S.A. y EMPRESA DE TRANSPORTE DE PASAJEROS METRO S.A., existe régimen de subcontratación, de conformidad a los artículos 183-A y siguientes del Código del Trabajo, debiendo responder ambas de forma solidaria de las prestaciones reclamadas.

3. Condenar a las demandadas al pago de las siguientes prestaciones:

a) Indemnización de conformidad al artículo 489 del Código del Trabajo (11 remuneraciones) por la suma de \$4.436.211, o lo que se sirva fijar con arreglo a derecho.

b) Indemnización sustitutiva del aviso previo por la suma de \$494.201, o lo que se sirva fijar con arreglo a derecho.

c) Indemnización correspondiente a 2 años de servicios equivalente a \$988.402, o lo que se sirva fijar con arreglo a derecho.

d) Recargo legal del 80% por sobre la indemnización por años de servicios, equivalente a \$790.721 de conformidad al artículo 168 del Código del Trabajo, o lo que se sirva fijar con arreglo a derecho.

e) Feriado proporcional equivalente a 12,5 días hábiles, para un total de 20,5 días corridos por la suma de \$337.704, a lo cual le descuenta la suma de \$222.305 pagada en el comparendo administrativo, quedando un saldo de \$115.399, o lo que se sirva fijar con arreglo a derecho.



f) Reajustes, intereses y costas.

En subsidio de la acción principal dedujo acción por despido injustificado, indicando que los hechos que fundamentan la carta de despido son falsos e infundados, reiterando las circunstancias alegadas respecto a la tutela. Respecto al incumplimiento contractual señaló que éste no se acreditó, desde que no participó de ningún proceso de investigación, y que tampoco tiene la gravedad que la norma exige, por lo que solicitó declarar lo improcedente del despido y condenar a las demandadas a las mismas peticiones señaladas en lo principal, con excepción de las relativas al N° 1 (reemplazada por la declaración del despido injustificado) y N° 3 letra a).

SEGUNDO: Que, contestando el libelo, la denunciada alegó –en primer término– que no se aportan indicios verídicos –pues la señora Cañolaf no habría pedido a la actora que revisara su cartera– ni creíbles –ya que no ha imputado a la demandante el hurto de dinero, correspondiendo lo alegado únicamente a conjeturas de ésta–.

En segundo lugar, señaló que la utilización de la acción principal configuraría un abuso del derecho, desde que la vulneración del derecho fundamental invocado no es efectiva pues no ha descalificado a la actora con ocasión de su despido, ni mucho menos le ha imputado la comisión de delito alguno, como malamente sostiene, sino que el reproche formulado a la actora se circunscribió única y exclusivamente al plano laboral. Además, no puede sostenerse que por el solo hecho de ponerse término al contrato de trabajo en virtud de alguna de las causales expresamente tipificadas en el artículo 160 del Código del Trabajo se esté vulnerando el derecho a la honra de un trabajador.

En cuanto a los hechos, reiteró que éstos no son efectivos, negando en particular lo siguiente:

1.- Que haya vulnerado derecho fundamental alguno de la trabajadora, fundándose su despido en una causal expresa de terminación de su contrato de trabajo;

2.- Que haya acusado a la actora de haber cometido delito de hurto respecto del faltante de caja que se le imputa;



3.- Que el despido que afectó a la trabajadora haya vulnerado su honra;

4.- Que la supervisora Claudia Cañolaf haya llamado por teléfono a la actora para decirle que buscara o revisara los sobres extraviados en su cartera;

5.- Que el despido que afectó a la actora haya sido injustificado, indebido o improcedente;

6.- Que se le adeude a la actora suma alguna de aquellas que se demandan; y

7.- Que la última remuneración de la actora haya ascendido a la suma de \$494.201, señalando que ésta correspondía a la suma de \$435.507.

Como introducción a su argumentación, explicó que es prestadora del servicio de “Comercialización y Venta de Especies Valoradas y Cupos de Transporte en Estaciones de Red de Metro”, luego de haber resultado adjudicada en el respectivo procedimiento de licitación pública convocado por la EMPRESA DE TRANSPORTE DE PASAJEROS METRO S.A., manteniéndose dicha relación contractual desde 2006. Para el cumplimiento de las obligaciones derivadas del referido contrato de prestación de servicios, procedió a la contratación de personal dependiente para desempeñar, entre otras, las funciones de CAJERO para la comercialización y venta de boletos y cupos de transporte en las diversas boleterías de las estaciones de la red Metro que se encuentran asignadas a ECM, como es el caso de la demandante, quien se desempeñó entre el 12 de diciembre de 2017 y el 16 de octubre de 2019, en calidad de cajero de las diversas boleterías de Metro.

La naturaleza de sus funciones se detalla en el documento Perfil de Cargo N° 53, Revisión 02 de fecha 12 de Mayo de 2016, Cajero de Apoyo. Código N, el cual constituye parte integrante de su contrato de trabajo, y que la trabajadora declaró conocer y aceptar en la cláusula primera de éste. Dicho documento señalaría las *actividades principales del cargo*, relevando la denunciada la entrega y/o depósitos de dinero parciales y final, según procedimiento y formularios correspondientes, y el depósito de



sobres de seguridad en tómbola del dinero recaudado. Por otro lado, el mismo documento establecería las *responsabilidades del cargo*, resaltando el resguardo de las especies valoradas y de la recaudación de su venta.

Luego hizo referencia a las cláusulas DÉCIMO PRIMERA letra d) y j) del contrato de trabajo, así como la SEGUNDA del mismo instrumento, concluyendo que la responsabilidad ante cualquier pérdida o faltantes de caja, que afecten las actividades a su cargo, corresponde asumirlo a la trabajadora.

En cuanto a la desvinculación, reconoció que ésta se produjo el 16 de Octubre de 2019, por aplicación de la causal establecida en el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, enviándose dicha comunicación por correo certificado al domicilio señalado en el contrato de trabajo con la misma fecha y dando aviso a la Inspección del Trabajo. Luego transcribe la carta de despido, precisando que en ninguna parte de la misma se acusa a la actora de haber hurtado dichos valores, quedando en evidencia que el reproche que formula el empleador al trabajador se circunscribe al plano estrictamente laboral, en lo que respecta al resguardo y manejo de los dineros recaudados por su parte y haciendo adicionalmente una reserva de derechos en relación al ejercicio de otras acciones legales que fueran pertinentes.

A continuación hizo presente que, a la hora de evaluar la desvinculación de la actora, su parte tuvo en consideración no sólo el incumplimiento grave de las obligaciones y prohibiciones contractuales pactadas por las partes y la magnitud de la pérdida de caja que se le imputa (suma cuantiosa que excede con creces la asignación de pérdida de caja de la trabajadora) sino que –además– la reincidencia en idéntica conducta constatada con fecha 1 de Junio de 2019, ya que estando asignada en la misma boletería, se le extravió una considerable suma de dinero proveniente de las recaudaciones, por un monto de \$450.000, valores que estaban bajo su responsabilidad, según consta en documento “SOLICITUD MODALIDAD DE PAGO” de fecha 12 de Junio de 2019, debidamente suscrito por la trabajadora, por medio de la cual solicita a su empleador el descuento de dicha deuda en 6 cuotas de \$75.000.-, alcanzando a pagar únicamente la suma de \$284.524, adeudando aún la suma de \$165.476.



Luego explicó los procedimientos de control expresamente establecidos para el proceso de recaudación, que –en su opinión– permiten el manejo óptimo de dineros y el control exacto de los valores administrados por cada trabajador.

Sobre los hechos del despido, hizo presente que los servicios contratados con la actora correspondieron a los de cajero en las boleterías de Metro, agregando que la trabajadora no se sujetó a los procedimientos de control expresamente establecidos y conocidos por ésta, detectándose deficiencias injustificadas en los protocolos de recaudación que necesariamente llevaron al extravío de la cuantiosa suma de \$1.530.000, correspondiente a los sobres de recaudación números 6411703 (por \$300.000), 6411713 (por \$300.000), 658855 (por \$210.000), 6580853 (por \$269.000), 6411714 (por \$30.000) y 6411698 (por \$421.000), todos los cuales no fueron habidos en la tómbola de seguridad al momento del retiro de recaudaciones efectuado al día siguiente por la supervisora doña Claudia Cañolaf, no obstante haber sido declarados por la actora en los formularios respectivos (CD-3 1865233 y CD-6 1564400), reiterando que la actora tenía una obligación de resguardo respecto de los dineros que recaudaba.

Además, recordó que los sobres de recaudación (Formulario ECM-40) son inviolables, y el cajero debe individualizar boletería, fecha, nombre, RUT, Formulario CD-3 (detalle de valores en movimiento), monto de dinero declarado, con detalle de tipo y cantidad de billetes, introduciendo personalmente los valores que se declaran en su interior, sellándolo luego personalmente y depositándolo personalmente en la caja buzón de seguridad dispuesta en la propia boletería para tal fin, la que es inviolable y que solo es posible abrir mediante la acción conjunta de dos llaves, una mantenida por la empresa y otra por los propios portavalores de la Empresa de Transporte de Valores (actualmente Wagner) al momento de proceder con los retiros de remesas.

Añadió que, en la misma comunicación de término de contrato, se señaló que constituía un deber expresamente establecido en su contrato de trabajo desempeñar las labores que se le encomienden en forma fiel y eficiente, siendo su obligación proceder conforme los instructivos de sus supervisores, procedimientos y metodologías de trabajo y de seguridad de



las labores, además del correcto informe y resultado de su venta al inicio y cierre de turno y dentro del mismo en los formularios diseñados para estos efectos por el empleador, todos los cuales no fueron necesariamente respetados al detectarse la existencia de faltantes en el proceso de recuento de valores producto del extravío de seis sobres de recaudación que no fueron habidos en la tómbola de seguridad, todo ello por un monto de \$1.530.000.

De igual forma, hizo presente que el contrato de trabajo contempla la existencia de diversas situaciones y prohibiciones que, en el evento de acaecer, serán consideradas como incumplimientos graves del contrato de trabajo, destacando aquella consistente en *“tener o acumular mensualmente faltantes de caja por un monto superior a la “asignación de pérdida de caja”*”, concluyendo que lo que se le atribuye a la denunciante es la existencia de faltantes de recaudación, invocando jurisprudencia acerca de la gravedad de dicha conducta.

Finalmente, invocó el componente ético del contrato de trabajo, concluyendo que éste implica que ninguna de las partes actuará en perjuicio o detrimento de la otra, es decir, impone la buena fe en la ejecución contractual, citando jurisprudencia.

Sobre el feriado proporcional señaló que nada se adeuda. Al efecto, indicó que la actora hizo uso de su feriado legal completo desde el día 2 de enero de 2019 hasta el día 22 de enero del mismo año (15 días hábiles), por lo cual a la trabajadora le quedaba un saldo de 20,71 días de feriado proporcional, por un monto de equivalente a \$222.305, suma que fue cancelada en su integridad en el comparendo administrativo mediante cheque de Banco de Chile, no adeudándose, en consecuencia, nada por este concepto. En subsidio, impugnó la base de cálculo por incluir asignaciones como *“pérdida de caja”*, asignación familiar y bonos esporádicos, postulando que la última remuneración alcanza únicamente a la suma de \$435.507.

Pidió tener por contestada la denuncia de tutela de derechos fundamentales, declarando en definitiva:



1) Que se niega lugar a la denuncia de autos en todas sus partes; negando lugar a todas y cada una de las pretensiones planteadas por la parte demandante.

2) Que la parte demandante deberá pagar las costas de la causa.

En el primer otrosí del libelo, contestó la acción de despido injustificado, reivindicando la legitimidad de éste y solicitando el completo rechazo de la demanda, reiterando todo lo señalado al respecto al contestar la acción principal, reiterando que nada adeuda y –en subsidio– contravirtiendo la base de cálculo.

Por último, accionó reconvencionalmente por el cobro de \$1.695.476, por concepto de faltantes de caja atribuibles al desempeño laboral de la demandante, de los que sería completamente responsable en virtud de la cláusula SEGUNDA del contrato de trabajo. Reiteró los hechos del despido, de lo cual se produjo un faltante de dinero de \$1.530.000, a lo que se suma el saldo de lo pactado el 12 de junio de 2019 (solicitud de modalidad de pago ya referida) respecto de \$450.000 pagaderos mediante descuento de remuneraciones por \$76.000 mensuales, de los que aún existe un saldo de \$165.476. Solicitó acoger íntegramente su acción reconvencional, con costas.

TERCERO: Que, al contestar la demanda la EMPRESA DE TRANSPORTE DE PASAJEROS METRO S.A., opuso en primer término excepción de falta de legitimación activa de la demandante para dirigirse mediante este procedimiento en su contra, por cuanto el artículo 486 del Código del Trabajo otorga la acción al “trabajador”, calidad que la actora sólo tiene respecto de la demandada principal, mas no a su respecto. En segundo lugar, opuso excepción de falta de legitimidad pasiva, fundado en lo dispuesto en el artículo 485 del Estatuto Laboral, ya que la vulneración de derechos fundamentales sólo puede ser resultado de actos del “empleador”, por lo que sería improcedente dirigirlo hacia la mandante en régimen de sub-contratación. Por lo demás, las sanciones impuestas como consecuencia de tal vulneración de derechos no tienen la naturaleza de obligaciones laborales y previsionales referidas en el artículo 183-B del Código del Trabajo.



En subsidio de las excepciones opuestas, se pronunció acerca de los hechos expuestos en la demanda, reconociendo lo siguiente: i) que entre las demandadas existe una relación contractual desde el 30 de mayo de 2013 para la ejecución de trabajos en régimen de subcontratación (contrato N° CO-166-2013-G denominado “servicio de comercialización y venta de especies valoradas y cuotas de transporte en la red de Metro S.A.”); y ii) que la demandante prestó servicios para su parte en régimen de subcontratación, en el marco de dicho contrato con ECM Ingeniería S.A. Por otro lado, desconoció y controvertió: i) que la fecha de inicio de la relación laboral haya sido el día 12 de diciembre de 2017; ii) que la remuneración mensual para efectos del artículo 172 del Código del Trabajo sea la indicada en el libelo; iii) que la demandante haya ejercido el cargo que indica; iv) que la actora haya desempeñado sus funciones en el lugar señalado por ésta; y v) que fuera despedida en la fecha que indica, así como la causal aplicada y cada una de las circunstancias que rodearon el mismo. Además, negó adeudar cualquier suma a la denunciante.

En subsidio de las excepciones interpuestas respecto de la tutela laboral, alegó que deberá ser rechazada a su respecto, toda vez que no ha participado en la vulneración de ningún derecho fundamental de la actora, cuestión que es ratificada por el hecho que la demandante en su libelo no le imputa ningún acto vulneratorio. En definitiva, dado que no hay en el libelo pretensor fundamento alguno que se refiera a hechos o imputaciones que recaigan directamente sobre su parte o su ámbito de acción, ni siquiera que haya exorbitado tal carácter ocupando la posición de empleador directo, malamente podríamos encontrarnos en alguna de la hipótesis a que se refiere la doctrina en cuanto a la responsabilidad de una empresa mandante respecto de supuestas vulneraciones cometidas por el contratista en contra de su trabajador dependiente.

En subsidio de lo anterior, sostuvo que su parte sería responsable subsidiariamente en conformidad a las normas de subcontratación, particularmente en los términos del artículo 183-D en relación al artículo 183-C, ambos del Código del Trabajo. Así, teniendo en consideración que ha ejercido de forma diligente y oportuna el derecho de información y retención a que se refieren las normas citadas, su eventual responsabilidad



sería de carácter subsidiario respecto de las indemnizaciones y prestaciones a que pueda estar sujeto el demandado principal por la vulneración de derechos fundamentales de la demandante, haciendo presente que la condena sólo puede abarcar el periodo que efectivamente la actora prestó servicios en régimen de sub-contratación.

Pidió tener por contestada la denuncia de tutela de derechos fundamentales con ocasión del despido y cobro de prestaciones, solicitando que:

1. Se acojan las excepciones interpuestas.

2. En subsidio de lo anterior, se rechace la demanda por procedimiento de tutela de derechos fundamentales en relación a su parte y, junto con ello, se rechace:

- Indemnización por la supuesta vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido por la suma de \$4.436.211.

- Indemnización sustitutiva de aviso previo por la suma de \$494.201.

- Indemnización por dos años de servicio equivalente a \$988.402.

- Recargo legal del 80% calculado sobre la indemnización por años de servicios equivalente a \$790.721.

- Pago de feriado proporcional equivalente a 12,5 días hábiles, para un total de 20,5 días corridos por la suma de \$115.399.

3. En subsidio de lo señalado en el punto 2, se declare que la eventual responsabilidad de su parte respecto de las indemnizaciones que procedan por la demanda de tutela de derechos fundamentales y dineros adeudados en la relación laboral, es sólo de carácter subsidiaria.

4. Se condene a la parte demandante al pago de las costas de la causa por estimar que no han existido motivos plausibles para litigar.

En el primer otrosí de su escrito de contestación, se refirió a la demanda de despido injustificado y reiteró los antecedentes fácticos sostenidos en lo principal, incluyendo haber ejercido oportunamente su derecho de información y retención, solicitando –en definitiva– rechazar la



demanda y las prestaciones pretendidas, y –en subsidio– declarar que su responsabilidad es sólo subsidiaria y limitada temporalmente al periodo en que la actora prestó servicios en régimen de sub-contratación; y condenar a la demandante a pagar las costas de la causa por no existir motivo plausible para litigar.

CUARTO: Que, en audiencia preparatoria de 14 de febrero de 2020, se confirió traslado de la demanda reconvenzional, indicando la parte denunciante que ésta debe rechazarse, con costas, ya que no se ha probado que la actora deba ese monto y su parte desconoce la pérdida de los valores que lo componen pues no se le hizo parte de la investigación del hecho, además de negar haber incumplido los procedimientos de recaudación y haber incurrido en una deficiencia injustificada en el desempeño de sus funciones, así como haber pactado pagar alguna suma. En definitiva, negó encontrarse en el supuesto de la cláusula SEGUNDA de su contrato de trabajo, sin dejar de mencionar que ésta es abusiva.

También evacuó el traslado de las excepciones de falta de legitimación activa y pasiva, dejándose su resolución para definitiva. Al efecto, la parte actora alegó que el régimen de sub-contratación es una relación triangular, por lo que –en cierto sentido– también es “trabajadora” de la demandada solidaria y ésta es su “empleadora” al tenor del artículo 485 del Código Laboral, pues ésta es quien finalmente se aprovecha de su trabajo y las indemnizaciones establecidas en el artículo 183 D del mismo cuerpo legal no excluyen las de su artículo 489. Por lo demás, la demandada solidaria se encuentra –producto de la triangulación que refirió– en una posición privilegiada para repetir en contra de su contratista y la normativa tampoco descarta que se pueda producir una lesión de garantías fundamentales por acción u omisión de la mandante en régimen de sub-contratación.

Luego se efectuó el llamado a conciliación, sin que éste se produjera, fijándose los siguientes hechos pacíficos:

1. Inicio de la relación laboral se produjo el 12 de diciembre de 2017.
2. Fecha de término fue el 16 de octubre de 2019 por la causal del artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo.



3. Que la demandante desempeñaba funciones de cajera.

4. Que entre la demandada principal y la subsidiaria existía un régimen de subcontratación.

Por último, como hechos a probar se decretaron los siguientes:

1. Remuneración pactada y efectivamente percibida por la demandante.

2. Efectividad de haber acaecido los hechos invocados en la carta de despido para poner término a los servicios de la demandante.

3. Efectividad de que la demandada haya desplegado conductas que afectaron la garantía del derecho a la honra con ocasión o a causa del despido. Pormenores y circunstancias de tales hechos. Efectividad de que en esa vulneración le cabe alguna responsabilidad a la demandada solidaria o subsidiaria.

4. Prestaciones adeudadas a la demandante con ocasión del término de los servicios, entre ellas, el feriado proporcional.

5. Efectividad de adeudar la parte demandante la suma de \$1.695.476.-

6. Si la empresa Metro S.A. ejerció los derechos de información y retención.

QUINTO: Que, en audiencia de juicio desarrollada los días 20 y 27 de enero de 2021, la parte denunciante incorporó los siguientes medios de prueba en abono de sus asertos:

Documental:

1. Contrato de Trabajo de fecha 12 de diciembre 2017 celebrado entre Ingeniería en Electrónica, Computación y Medicina S.A. y la denunciada Roxana Bravo.

2. Actualización de Contrato de fecha 01 de junio 2019.

3. Comprobantes de liquidación de los periodos de septiembre y diciembre 2018; y de enero y marzo 2019.



4. Carta de despido de fecha 16 de octubre 2019 suscrita por la denunciada.

5. Comprobante de aviso para terminación del contrato de trabajo de fecha 17 de octubre 2019.

6. Acta de Comparendo de Conciliación Anexo de Reclamo N° 1324/2019/26490 celebrado con fecha 27 de noviembre 2019.

Confesional: Absolvió posiciones don Carlos Catalán, Gerente de operaciones y finanzas de la demandada, en calidad de mandatario de ésta, quien explicó el proceso de control de dineros de su representada, dando cuenta que las cajeras llenan sobres de seguridad que son declarados en formularios e ingresados en una caja de fondos (tómbola) que se abre al día siguiente entre la supervisora de la empresa y la empresa de valores. Fue así como el 5 de octubre de 2019, al abrir la tómbola con los dineros del día anterior, se constató un hecho que califica de poco común, consistente en que faltaban 6 sobres declarados por la demandante, quien estaba con licencia ese día, iniciándose una investigación especial que recayó en Claudia Ubilla y supone que el hecho fue denunciado como hurto agravado. Agregó que los cajeros son responsables del dinero que extravíen y que a veces se los cobran, lo cual está en el Reglamento Interno de la empresa, concluyendo que cree que los sobres extraviados nunca ingresaron a la tómbola.

Por la demandada solidaria, confesó doña Rocío Hernández en calidad de mandataria, reconociendo que en las estaciones de metro hay cámaras pero desconoce si apuntan a las boleterías. Tampoco sabía si el dinero extraviado había ingresado finalmente a las arcas de METRO.

Exhibición de Documentos: La denunciante dio por cumplida la diligencia respecto a ECM en lo relativo a los siguientes documentos:

1. Liquidaciones de sueldo de los períodos de enero a octubre de 2019 de la denunciante.

2. Balance mensual en el cual se constata los ingresos y egresos de las cajas habilitadas en el Metro San José de la Estrella donde ejercía funciones la denunciante, del periodo de octubre de 2019.



Por otro lado, ninguna de las denunciadas exhibió el video o registro de cámara del día 4 de octubre de 2019 de los ingresos de sobres hechos en la tómbola por la demandante. Ambas demandadas se excusaron indicando que no existían dichos testimonios, por lo que el tribunal hizo efectivo el apercibimiento legal a solicitud de la denunciante, sin perjuicio del valor que le otorgue en definitiva.

SEXTO: A su turno, la denunciada principal rindió los siguientes elementos de convicción para probar sus afirmaciones:

Documental:

1. Contrato individual de trabajo cajero full código n 45 horas semanales, suscrito entre ECM INGENIERIA S.A. y doña Roxana Bravo Troncoso, de fecha 12 de Diciembre de 2017.

2. Perfil de cargo Cajero de Apoyo, código 53, Revisión 02, de fecha 12 de Mayo de 2016.

3. Actualización de contrato, de fecha 01 de Enero de 2018.

4. Modificación de contrato, de fecha 20 de Febrero de 2018.

5. Actualización de contrato, de fecha 01 de Septiembre de 2018.

6. Perfil de cargo Cajero R, Código 54, Revisión 01, de fecha 01 de Noviembre de 2011.

7. Informe de capacitación, trabajadora Roxana Bravo Troncoso, otorgado por José Beniscelli Combeau, Psicólogo, centro de capacitación Cenfor Ltda.

8. Certificado de aprobación de curso “Inducción de normativas y alineamiento organizacional para la formación de cajeros de Metro S.A”, de fecha 06 de Diciembre de 2017, otorgado por Hernán Silva Olmedo, Gerente General, centro de capacitación Cenfor Ltda.

9. Inducción, código RH-04, Revisión: 08, de fecha 12 de agosto de 2011, Nombre del Trabajador: Roxana de la Luz Bravo Troncoso, de fecha 12 de diciembre de 2017.

10. Instructivo llenado de formulario, función Cajero de Metro.



11. Protocolo de calidad y servicio módulo ii, destinado a los Cajeros de Metro.

12. Manual de procedimientos para atención al cliente y uso sistema POS

13. Carta de aviso de termino de contrato de trabajo, de fecha 16 de octubre de 2019, suscrita por don Carlos Catalán Kessler, Gerente de Operaciones y su correspondiente comprobante de envío certificado, emitido por Correos de Chile con fecha 16 de octubre de 2019.

14. Comprobante de carta de aviso para terminación de contrato de trabajo, emitido por la Dirección del Trabajo, con fecha 17 de octubre de 2019.

15. Informe faltantes de sobres, cajera Roxana Bravo Troncoso, de fecha 08 de Octubre de 2019, elaborado por doña Claudia Ubilla Mena, Encargada de Central de Control Metro ECM Ingeniería S.A., documentación adjunta de respaldo, y certificado de envío certificado emitido por Correos de Chile con fecha 09 de Octubre de 2019.

16. Comprobante de denuncia formulada ante la Prefectura Santiago Cordillera, 20° Comisaría de Puente Alto, Evento N° 11123071.

17. Acta de comparendo de conciliación, anexo de reclamo N° 1324/2019/26490, de la Dirección del Trabajo Centro de Conciliación y Mediación DRT Metropolitana Oriente, Unidad de Conciliación.

18. Licencia médica N° 3032573847-2, otorgada a la trabajadora Roxana Bravo Troncoso, por 21 días, a contar del día 05 de Octubre de 2019.

19. Solicitud modalidad de pago, suscrito por la trabajadora, de fecha 12 de Junio de 2019.

20. Comprobante solicitud de feriado legal, suscrito por la trabajadora.

21. Últimos 6 comprobantes de liquidación de sueldo, periodo abril a octubre de 2019.



Confesional: Absolvió posiciones la denunciante, quien luego de explicar sus funciones como cajera responsable y el procedimiento de recaudación, dijo que la señora Cañolaf la llamó al otro día y le dijo que faltaban los sobres pero ella. Luego la habría llamado Orlanda, quien es superior de ambas, pidiéndole que revisara su cartera. Finalmente reconoció que anteriormente había tenido un problema similar y que le estaba descontando el dinero extraviado, reconociendo su firma en el documento N° 19 de la demandada principal.

Testimonial: Prestaron declaración, según se registró en audio, las siguientes personas:

1.- Claudia Cañolaf Huanqueche, quien es supervisora de cajas de la demandada principal y le corresponde retirar diariamente el dinero para entregarlo a la empresa de valores, agregando que cada cajero llena los formularios CD3 y CD6 como respaldo de la recaudación que va efectuando y luego el dinero se deposita en la denominada “tómbola”, que no es más que una caja de seguridad que sólo se abre al concurrir dos llaves, una en su poder y la otra detentada por la empresa de valores. Agregó que el día 4 o 5 de octubre de 2019, cuando le tocó abrir la “tómbola” de la Estación de Metro en que laboraba la demandante –como encargada de boletería– no estaban los sobres que habían sido declarados en los CD3 y CD6 por ésta, razón por la que la empresa la despidió. Relató que a continuación llamó a la actora por teléfono para preguntarle qué había pasado, insistiendo ésta que había ingresado todos los sobres a la “tómbola”, solicitándole apersonarse en la empresa pero no fue.

Contra-interrogada precisó que existe grabación de lo que sucede al abrir la tómbola y que la cámara la entrega la empresa.

2. Claudia Ubilla Mena, quien efectúa para la demandada principal el control de ventas y recaudación de la carga BIP! desde agosto de 2006, señaló conocer a la demandante como cajera responsable de la Estación de Metro San José de la Estrella. Al efecto, indicó que ésta fue despedida por no resguardar dicha recaudación, pues no estaban los sobres que había declarado y explicó el procedimiento en los mismos términos que la testigo anterior (CD3 y CD6, ingreso de sobres a “tómbola” y apertura de tómbola al



día siguiente). Agregó que le correspondió realizar la auditoría respectiva, reconociendo la autoría del documento N° 15 allegado por la parte que la presentó, respecto del cual indicó haberlo enviado por carta certificada a la demandante al no poder ubicarla. Opinó que los dineros no ingresaron a la “tómbola” pero no sabe qué pasó y dijo saber que la situación fue denunciada por la empresa.

SÉPTIMO: En la misma oportunidad, la demandada solidaria allegó la siguiente evidencia:

Documental:

1. Contrato de prestación de servicios CO-166-2013-G denominado “Servicio de comercialización y venta de especies valoradas y cuotas de transporte en la red de Metro S.A, sección N° 3”, de fecha 30 de mayo de 2013 entre ECM Ingeniería y Metro S.A.

2. 2 Aditivos al contrato CO-166-2013-G, celebrados con fecha 28 de mayo de 2014 y 31 de mayo de 2016.

3. Set de certificados de cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales (F-30-1) del período diciembre de 2017 a octubre de 2019.

DE LAS EXCEPCIONES DE FALTA DE LEGITIMIDAD RESPECTO DE LA ACCIÓN DE TUTELA OPUESTAS POR LA DEMANDADA SOLIDARIA

OCTAVO: Que, corresponde en primer término pronunciarse acerca de las excepciones de falta de legitimidad activa y pasiva opuesta por la demandada solidaria, negando que en su calidad de mandante pueda ser alcanzada por una acción que requiere la calidad de “trabajador” y “empleador”, respectivamente, negando además que las sanciones que se imponen por tales vulneraciones tengan la naturaleza de obligaciones laborales y previsionales referidas en el artículo 183-B del Código del Trabajo.

El tribunal discrepa de ambos argumentos, desde que el régimen de sub-contratación no es más que una ficción que configura una excepción al principio de primacía de la realidad, desde que –en los hechos– es el mandante quien organiza y aprovecha las labores que prestan los



trabajadores de sus contratistas y sub-contratistas, aunque liberándose del peso de administrar ese contingente laboral, por lo que no es posible atribuirle la calidad de tercero absoluto respecto de la relación laboral de cada uno de los trabajadores que prestan servicios bajo régimen de sub-contratación, de manera que la responsabilidad que la ley le atribuye en el artículo 183-B del Código del Trabajo sólo puede ser interpretada como la moneda de cambio de la concesión legal de no ser formalmente empleadora pese a que en los hechos detente una parte importante de tal calidad, aunque no sea en forma plena.

Por otro lado, si bien la indemnización especial del inciso 3º del artículo 489 del Código del Trabajo está concebida por un acto vulneratorio del empleador directo, lo cierto es que la redacción del artículo 183-B del mismo cuerpo de leyes hace responsable al mandante de todas las indemnizaciones legales, cualquiera sea el nombre que se le dé, sin limitación ni discriminación alguna. Pretender desligarse de ella bajo el argumento de que se trata de una sanción no es correcto, pues iría en contra del principio de interpretación *pro operario*, ya que –sobre la base de elementos extrínsecos a la ley– se limitaría el alcance normativo de la responsabilidad del mandante en perjuicio de los trabajadores, en circunstancias que aquel está –precisamente– en posición inmejorable para subrogarse en los derechos del demandante y repetir en contra de su contratista (demandada principal).

Por estas consideraciones, el tribunal interpreta el artículo 489 del Código del Trabajo como una norma que establece simplemente una indemnización especial y que –por tanto– queda comprendida en el concepto amplio que refiere el artículo 183-B del mismo cuerpo de leyes, siendo correcta entonces la posición procesal en que la demandante sitúa a la demandada solidaria respecto del pago de dicha indemnización, con lo que se concluye que las excepciones de falta de legitimación activa y pasiva opuestas por EMPRESA DE TRANSPORTE DE PASAJEROS METRO S.A. deberá ser rechazada.

SOBRE LA ACCIÓN PRINCIPAL DE TUTELA DE DERECHOS FUNDAMENTALES



NOVENO: Que, respecto a la acción principal de tutela laboral, el artículo 485 del Código del Trabajo establece, en su inciso 3°, que se entenderá que las garantías allí contempladas resultarán lesionadas por las facultades del empleador cuando éste *“limita el pleno ejercicio de aquéllas sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial”*.

Por su parte, el artículo 489 del cuerpo de leyes recién señalado otorga dicha acción exclusivamente al trabajador cuando la vulneración de derechos constitucionales *“se hubiere producido con ocasión del despido”*. Al respecto, es pacífico entre las partes que el despido se produjo el 16 de octubre de 2019, esgrimiéndose como causal la del N° 7 del artículo 160 del Código del Trabajo.

Según ya lo han dicho la doctrina y la jurisprudencia, el procedimiento de tutela laboral busca la protección judicial efectiva de los derechos de los trabajadores y una forma de lograrlo consiste en la prueba indiciaria que nuestro legislador contempló en el artículo 493 del Código del Trabajo, introduciendo una reducción probatoria consistente en la obligación del trabajador de presentar sólo indicios suficientes de la vulneración que alega. Esta técnica, como lo ha señalado el profesor José Luis Ugarte Cataldo, no consiste en una inversión del *onus probandi*, ya que no basta la alegación de una lesión a un derecho fundamental para que se traslade al empleador la carga probatoria, sino que sólo se alivia la posición del trabajador exigiéndole un principio de prueba por el cual acredite indicios de la conducta lesiva, esto es, acredite hechos que generen la sospecha fundada, razonable, de que ha existido esta lesión.

DÉCIMO: Que la demandante fundamenta su acción en la afectación del derecho consagrado en el N° 4 del artículo 19 de la Constitución Política de la República fundado en que se le acusó de hurto de dinero, postulando como primer indicio que –tras el extravío de sobres con dinero que dieron origen al despido– doña Claudia Cañolaf, superior directa de la actora, le requirió telefónicamente que revisara su cartera por si tenía los sobres de recaudación extraviados. Sobre el particular, nada probó la parte demandante y –de contrario– al absolver posiciones indicó que quien



requirió dicha revisión fue doña Orlanda, lo que hace plena fe que el indicio postulado incurre en tal imprecisión que forzoso resulta rechazarlo.

UNDÉCIMO: En segundo lugar, la actora postuló como indicio el hecho que no se le haya permitido participar en la investigación del hecho que da origen a su despido, relevando la falta de evidencia, pues sólo están los dichos del empleador acerca del extravío de dinero y que la culpable sería la trabajadora. Sobre ello, consta prueba en contrario puesto que la investigación desarrollada por doña Claudia Ubilla –además de su testimonio– fue remitida al domicilio de la demandante fijado en el contrato de trabajo (documental N° 15 en relación al contrato de trabajo y sus anexos) y ambas testigos de la demandada principal dieron cuenta de gestiones para que se apersonara a dar una explicación, por lo que tampoco se acreditó ese aspecto de lo alegado en el libelo. Finalmente, en lo relativo a la efectividad de los hechos invocados en la carta de despido, su establecimiento es materia infra-constitucional incoada en subsidio.

DUODÉCIMO: Como tercer indicio se postuló que algunas frases de la carta de despido –sin decirlo– dan a entender que la desvinculación se debe al hurto de los dineros que la empleadora extravió, imputándosele directamente al hacer reserva de acciones judiciales. El tribunal es de opinión que –en principio– la carta de despido no puede constituir una vulneración de derechos fundamentales, desde que la propia ley obliga a sostener el despido en hechos que se encuadren en alguna de las causales que ella misma establece –bajo sanción de no poderlos alegar en el juicio– y también contempla la posibilidad que ese despido se declare como injustificado (regulación infra-constitucional solicitada en subsidio).

Así, siguiendo al profesor Eduardo Caamaño Rojo, en el sentido de que los derechos fundamentales, sean específicos, inespecíficos, laboralizados o no, no son absolutos y por lo mismo reconocen como límite el ejercicio de otros bienes o garantías constitucionales; en razón de ello, en su ejercicio y siempre teniendo presente que nunca se puede afectar el núcleo irreductible de un derecho fundamental, en el ejercicio de uno de estos derechos puede perfectamente producirse un conflicto con otros derechos o bienes constitucionalmente protegidos, lo que precisamente ocurre en este caso con la facultad que legalmente tiene el empleador para



proceder al despido de un trabajador, lo que por sí solo no puede configurar la lesión de un derecho fundamental.

En consecuencia, la denunciante debe sostener la vulneración de derechos constitucionales en hechos adicionales al despido propiamente tal, postulándose en la especie que la imputación de conductas ilícitas graves (hurto) contenidas en la carta de despido fueron hechas con abuso de publicidad y comunicadas a sus pares. En consonancia con ello, el tribunal deja asentado que la protección constitucional de la honra no se refiere a la valoración que cada persona tiene de sí misma, sino que –tal como lo alega la parte actora– con la valoración que, objetivamente, ella se merece dentro del conglomerado social en que se desenvuelve, lo que comúnmente se conoce como reputación o fama adquirida por la virtud o mérito, por lo que su afectación requiere necesariamente la divulgación a terceros de aspectos personales que menoscaben o, derechamente, difamen a un trabajador. En la especie, dicha conducta difamatoria o de publicidad íntima atentatoria de la honra, si bien fue imputada en el libelo, no fue acreditada en lo más mínimo ya que ninguna evidencia hay sobre la divulgación de la carta de despido, por lo que también deberá rechazarse la configuración de algún indicio de afectación de la garantía constitucional señalada.

A mayor abundamiento, el contenido de la carta de despido sólo formula como reproche a la demandante, en su desempeño como cajera, una deficiencia cometida con fecha 4 de octubre de 2019 y que implicó un faltante de dinero por \$1.530.000, explicando cómo se estableció (sobres declarados por la actora y no habidos en la “tómbola” al día siguiente) y que con ello se vulneraron procedimientos de control expresamente establecidos y conocidos por la trabajadora. De la atenta lectura de la misiva referida no se divisa ninguna imputación de estar involucrada en algún delito y el hecho de hacer reserva de acciones no está referido siquiera a las de carácter penal, por lo que se estima que la carta de despido no ha vulnerado el derecho a la honra pues nada insinúa sobre un hurto. Lo anterior tampoco puede colegirse del hecho que la empleadora haya presentado una denuncia de hurto por estos hechos, lo que es reconocido mediante su instrumental signada con el N° 16, pues no consta su contenido y la demandante tampoco impetró alguna forma de incorporarlo al proceso.



En cuanto a las otras expresiones de la carta de despido alegadas en el libelo, las que se deja constancia han sido descontextualizadas, también se rechazarán, dado que todas se inscriben en una argumentación (el párrafo 4.-) que apunta a que –en el desempeño de su cargo– la trabajadora no respetó los procedimientos y ello se tradujo en una pérdida cuantiosa de dinero, lo que califica de grave y como una *“situación inexcusable e incompatible con la confianza, responsabilidad y diligencia que por esencia exige vuestro cargo”*. Ciertamente lo imputado es un comportamiento negligente que, más allá de probarse en lo referente a la acción subsidiaria, en sede de tutela no genera ninguna convicción de que su redacción configure indicio de algún ánimo injurioso en la redacción de la misiva de desvinculación, pues –de leer íntegramente el párrafo citado– se concluye que consigna reproches estrictamente laborales relativos a un cargo sensible como el de quien recauda dineros (cajero), todo ello en el marco del extravío de \$1.530.000 declarados por la actora pero que no se hallan en la caja fuerte respectiva al día siguiente.

DÉCIMO TERCERO: Si bien el libelo indica un 4º indicio, lo cierto es que éste sólo articula los anteriores, habiéndose ya formulado las consideraciones sobre cada uno de ellos. En las circunstancias anotadas, no habiéndose probado indicios de la vulneración del derecho constitucional a la honra de la demandante con ocasión del despido, es decir, hechos que generen una sospecha razonable en tal sentido, sólo cabe concluir que la acción principal deberá ser desestimada, pues no existe evidencia de ningún acto empresarial que pueda calificarse como arbitrario, desproporcionado o contrario al contenido esencial del derecho a la honra de la demandante.

EN LO RELATIVO A LA ACCIÓN SUBSIDIARIA POR DESPIDO INJUSTIFICADO Y EL COBRO DE PRESTACIONES

DÉCIMO CUARTO: Que, como ya se señaló en el motivo DUODÉCIMO, la carta de despido reprocha a la demandante, en su desempeño como cajera, una deficiencia cometida con fecha 4 de octubre de 2019 y que implicó un faltante de dinero por \$1.530.000. Si bien se explica en la carta y se probó –mediante el informe allegado por la demandada bajo el N° 15– la forma en que se establece el faltante de



dineros recaudados por la actora, no existe ninguna evidencia en el proceso que ello sea atribuible a que ésta –conociéndolos– infringió los procedimientos de control expresamente establecidos por la empleadora.

En efecto, si bien se han allegado dichos procedimientos –y las capacitaciones respectivas– por la demandada (documentos N° 6 a 12), lo cierto respecto a la imputación de no haber cumplido la demandante con los protocolos de recaudación es que no va aparejada con evidencia que la respalde, pretendiendo fundar el despido en una presunción gratuita de responsabilidad de la actora derivada del hecho que los sobres de dinero declarados por ésta –y que ella insiste en haber ingresado a la “tómbola” conforme al procedimiento instruido– no se hayan encontrado al día siguiente.

Sobre el particular, la carga de la prueba corresponde al empleador de conformidad con la regla especial del inciso 2° del N° 1 del artículo 454 del Código del Trabajo, carga que no ha sido satisfecha, pues no hay probanzas que generen suficiente convicción de que la trabajadora haya actuado negligentemente en el ejercicio de sus funciones como cajera, pues del hecho que no estuvieran los sobres de dinero declarados por ella no es posible colegir necesariamente que ello se debió a que incumplió alguna de las instrucciones sobre el proceso de recaudación. Al efecto, el tribunal reprocha a la demandada principal que –en el ejercicio de su potestad de mando y dirección– no disponga del registro visual del momento en que sus dependientes cumplen –o incumplen– obligaciones expresamente pactadas en su contrato de trabajo (y perfil de cargo) que ella misma califica de graves, sobretodo tratándose de funciones sensibles como el manejo de dineros provenientes de la recaudación; todo ello en circunstancias que sí provee de dicho elemento a quien supervisa la apertura de la “tómbola”, lo que fue expresamente reconocido por la supervisora señora Cañolaf en su declaración como testigo de la misma demandada.

En todo caso, de lo anterior no se sigue –como pretende la demandante– que la falta de exhibición de dichos registros acredite algo, pues se alegó que dicha cámara no existía por lo que no es posible hacer efectivo el apercibimiento solicitado, y lo único que se probó realmente es que la empresa entregó una cámara a la testigo ya individualizada con la



que ésta grababa el momento de abrir la caja de seguridad conocida como “tómbola” al día siguiente de la recaudación respectiva.

DÉCIMO QUINTO: Que, por las consideraciones anteriores, se dará lugar a la acción subsidiaria de despido injustificado, ordenándose el pago de las indemnizaciones establecidas en el inciso 4º del artículo 162 e inciso 2º del artículo 163, aumentada esta última en un 80% por aplicación de la letra c) del artículo 168, todos del Código del Trabajo.

DÉCIMO SEXTO: Para los efectos del artículo 172 del Código del Trabajo, con mérito en las liquidaciones de remuneración de los meses de julio, agosto y septiembre de 2019, se da por establecido que la última remuneración percibida ascendía a \$ 494.201 y estaba compuesta por un sueldo base, gratificación y bono de responsabilidad, además de asignaciones de colación, movilización y pérdida de caja, monto pretendido por la demandante y que se ratifica con el comprobante de remuneraciones de agosto de 2019.

DÉCIMO SÉPTIMO: Que en lo relativo al saldo de feriado proporcional reclamado, sin perjuicio de lo poco inteligible de la petición, lo cierto es que entre el cumplimiento de la última anualidad (12 de diciembre de 2018) y la fecha del despido (16 de octubre de 2019) se devengaron 17.732 días corridos de feriado proporcional, los que equivalen a la suma de \$292.106. Existiendo constancia del pago en instancia administrativa de la suma de \$222.305 (documento N° 7 de la demandada principal), se concluye que subsiste un saldo de feriado proporcional por la suma de \$69.801.

SOBRE LA DEMANDA RECONVENCIONAL DEDUCIDA POR E.C.M. INGENIERIA S.A.

DÉCIMO OCTAVO: En cuanto a la suma demandada reconvencionalmente, ésta se integra –en primer lugar– por \$165.476, correspondientes a los montos descontados por la empleadora dando ejecución a la solicitud de modalidad de pago de la actora relativa a faltantes de recaudación por \$450.000, todo ello en 6 cuotas de \$75.000 cada una. Al efecto, consta el pacto en el instrumento signado con el N° 19 de la prueba de la actora reconvencional, el cual cumple los requisitos



establecidos en el inciso 3º del artículo 58 del Código del Trabajo, por cuanto la trabajadora aceptó expresamente y por escrito que se dedujeran de sus remuneraciones mensuales hasta \$75.000 por un periodo de 6 meses. Respecto a los montos descontados mensualmente, de las liquidaciones de remuneraciones de junio a septiembre de 2019 aparece que se dedujo de los haberes de la trabajadora la suma de \$284.524 por “A. PERDIDA CAJA”, suma que descontada al capital inicial (\$450.000) arroja la suma pretendida en este acápite de la demanda reconvencional, concluyéndose su total procedencia y monto.

No ocurre lo mismo con la suma de \$1.530.000 correspondientes al monto de dinero en cuyo extravío se imputa negligencia funcionaria a la trabajadora, pues las cláusulas del contrato a que se hace referencia no satisfacen las exigencias de la norma indicada, la que exige pacto expreso y monto determinado, lo que no se satisface con los términos generales con que está redactada la cláusula SEGUNDO del contrato de trabajo invocada por la demandante reconvencional. A mayor abundamiento, siguiendo la teoría del caso sobre la tutela y el despido que la propia demandante reconvencional formuló, no es posible determinar que haya mediado responsabilidad del trabajador, por lo que tampoco se cumple el requisito impuesto en el inciso 8º de la misma norma, esto es, *“que haya mediado responsabilidad del trabajador”*, por lo que *“el empleador no podrá descontar de la remuneración de el o los trabajadores el monto de lo robado, hurtado, perdido o dañado”*. Esta regulación se hace extensiva a las indemnizaciones y prestaciones del despido en cuanto éstas comparten el mismo carácter alimenticio que ostentan las remuneraciones para el trabajador.

Por lo demás, la responsabilidad a que se viene haciendo referencia es precisamente la que debe determinarse ante otras jurisdicciones, no siendo –en consecuencia– procedente cobrárselo anticipadamente a su dependiente mientras su participación en el hecho no ha sido determinada por el órgano competente.

RESPECTO AL RÉGIMEN DE SUB-CONTRATACIÓN Y LA RESPONSABILIDAD DE LA DEMANDADA EMPRESA DE TRANSPORTE DE PASAJEROS METRO S.A.



DÉCIMO NOVENO: Que no resultó controvertido que la actora haya prestado servicios en régimen de sub-contratación para la demandada EMPRESA DE TRANSPORTE DE PASAJEROS METRO S.A., siendo pacífico que ello ocurrió desde el 12 de diciembre de 2017 y hasta el día 16 de octubre de 2019.

Así, la única controversia pendiente radicó en establecer si la demandada solidaria ejerció el derecho de información respecto de la actora durante dicho periodo, pues no se refirió en el libelo ningún incumplimiento de obligaciones laborales o previsionales que haya hecho necesario hacer efectiva la facultad de retención. Al efecto, consta del set de certificados de cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales de todo el periodo servido por la actora, allegados por dicha demandada bajo el N° 3 de su instrumental, que el ejercicio del derecho de información fue acreditado, por lo que –de conformidad con lo dispuesto en el artículo 183-D en relación con el artículo 183-B del Código del Trabajo– su responsabilidad en lo relativo a las prestaciones e indemnizaciones a que se condenará a la demandada principal será únicamente subsidiaria.

CUESTIONES GENERALES

VIGÉSIMO: Que la evidencia rendida ha sido analizada conforme a las reglas de la sana crítica y la no ponderada expresamente en nada altera las conclusiones referidas precedentemente.

VIGÉSIMO PRIMERO: Que, atendido que ninguna de las partes resultó completamente vencida cada parte sufragará sus costas.

Por estas consideraciones y lo dispuesto en el N° 4 del artículo 19 de la Carta Fundamental y en los artículos 1 a 11, 63, 73, 160 N° 7, 162, 163, 168, 172, 173, 183-A y siguientes, 415, 420, 423, 425 a 432, 434 a 438, 440 a 459, y 485 y siguientes, todos del Código del Trabajo, se resuelve:

I.- Que se rechazan, sin costas, las excepciones de falta de legitimidad activa y pasiva opuestas por la demandada solidaria EMPRESA DE TRANSPORTE DE PASAJEROS METRO S.A. respecto de la acción de tutela de derechos fundamentales.



II.- Que se rechaza íntegramente la denuncia por vulneración de derechos fundamentales interpuesta por doña ROXANA DE LA LUZ BRAVO TRONCOSO.

III.- Que se acoge parcialmente la demanda subsidiaria de despido injustificado deducida por doña ROXANA DE LA LUZ BRAVO TRONCOSO en contra de su ex empleadora E.C.M INGENIERÍA S.A., ambas previamente individualizadas, y –en consecuencia– se declara que el despido que ha afectado a la actora ha sido injustificado y, en consecuencia, se ordena a dicha demandada pagarle:

1.- \$ 494.201 por concepto de indemnización sustitutiva por falta de aviso previo.

2.- \$ 988.402 por la indemnización de 2 años de servicio.

3.- \$ 790.722 equivalentes al recargo legal de un 80% respecto de la indemnización anterior.

4.- \$ 69.801 por concepto de feriado proporcional no solucionado en la etapa administrativa.

IV.- Que se acoge parcialmente la demanda reconvencional interpuesta por E.C.M. INGENIERÍA S.A. en contra de doña ROXANA DE LA LUZ BRAVO TRONCOSO, debiendo descontarse de las sumas ordenadas pagar en el resuelvo anterior la suma de \$165.476.

V.- Que se acoge parcialmente la demanda solidariamente dirigida en contra de EMPRESA DE TRANSPORTE DE PASAJEROS METRO S.A., declarando que aquella le prestó servicios bajo régimen de sub-contratación entre el 12 de diciembre de 2017 y el 16 de octubre de 2019, **debiendo responder subsidiariamente** de las sumas que en definitiva deba pagar la demandada principal E.C.M. INGENIERÍA S.A..

VI.- Que las sumas ordenadas pagar deberán serlo con **reajustes e intereses legales**.

VII.- Que cada parte pagará sus costas.



Ejecutoriada que sea la presente sentencia, cúmplase lo resuelto en ella dentro de quinto día, y –en caso contrario– dése inicio a su ejecución de conformidad con lo establecido en el artículo 462 del Código del Trabajo.

Comuníquese y archívese en su oportunidad.

RIT T-2141-2019.-

RUC 19-4-0240414-3.-

Dictada por Víctor Manuel Covarrubias Suárez, Juez Titular del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.



TSXNXTSLX

A contar del 06 de septiembre de 2020, la hora visualizada corresponde al horario de verano establecido en Chile Continental. Para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar 2 horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>