

Santiago, veinte de enero de dos mil veintiuno.

Vistos y teniendo presente:

**Primero:** Que mediante presentación de fecha 1 de noviembre de 2019 comparece la señora María Chavarría Silva, domiciliada en Galo González N° 4930, comuna de Pedro Aguirre Cerda, quien deduce demanda en contra la empresa Natura Cosméticos S.A., representada legalmente por el señor Miguel Alejandro Verón, ambos domiciliados en avenida Apoquindo N° 4501, departamento 901, comuna de Las Condes.

Funda su pretensión señalando que ingresó a prestar servicios para la demandada el 1 de junio de 2015, desarrollando labores como analista de compensaciones y beneficios, funciones que implicaban que debía realiza el proceso de ingreso de los contratos, inducción de remuneraciones y beneficios, cálculo y pago de las mismas, cotizaciones de seguridad social, atención al cliente, tramitación de licencias médicas, cálculo de finiquitos, cierre contable de remuneración, análisis de remuneraciones, reporte al área internacional, activación y participación en los proyectos de la compañía, entre otras.

Hace presente, que su remuneración ascendía a \$1.333.664.

Explica que su jornada de trabajo correspondía a 40 horas laboradas de lunes a viernes; pese a ello, el cálculo del sobre tiempo se le realizaba por sobre 45 horas, adeudándosele horas extraordinarias.

Agrega, que el día 8 de agosto de 2019 fue despedida por las causales previstas en la letra a) del N° 1 y 7 del artículo 160 del Código del Trabajo, fundándose en hechos que no son efectivos.

Respecto a los hechos constitutivos de vulneración, relata que comenzó a tener problemas con la señora Katerine Correa, quien asumió labores de coordinación en el área de recursos humanos, quien transcurrido un tiempo comenzó a cuestionar su trabajo en forma pública y en salas de reuniones. Así, expone que el día “16 de abril” (sic) una reunión de revisión de trabajo le cuestionó sus conocimientos, la llevó a realizar pruebas en planillas que se relacionan con el trabajo, perdió la paciencia y tomó su computador de mala forma y le indicó en tono amenazante que no sabía nada de Excel, que no entendía lo que hacía donde trabajaba y que no debería estar



XTXXSZPPWB

sentada en ese puesto, pese a que siempre fue bien evaluada, además le hablaba mal por teléfono y luego a través de whatsapp le pedía disculpas. En el “mes de mayo” la citaba a reuniones no planificadas para presionarla, lo hacía únicamente con ella, y no validaba sus acciones, e incluso fue fuertemente reprendida por un finiquito mal calculado que se realizó de acuerdo a sus indicaciones. Asimismo, el 17 de junio de 2019 se sentía muy mal en su trabajo y le pidió permiso para irse a su casa, contestándole negativamente y que tenía que trabajar, accediendo finalmente pero indicándosele que tenía que continuar trabajando en los pendientes, e incluso en esa oportunidad le pidió disculpas por whatsapp.

Continúa su relato señalando que el 8 de julio de 2019 le exigió una reunión de mala forma, gritándole en forma descontrolada y exigiéndole que hiciera procesos en circunstancias donde la prioridad era terminar el cierre de sueldo, sin importarle el tiempo que ello implicara y que entregara sus claves a una nueva personas que llevaron. Además, el último mes colocaron una persona en sus funciones y pese a negociar su salida anticipada ella comenzó a cambiar lo conversado, quería que siguiera trabajando luego del finiquito en su casa, le ordenó el diseño de manuales y procesos, la llevaba a salas aisladas para gritarle.

Refiere que las circunstancias indicadas le provocaron un estrés laboral, obligándole a tomar licencia médica por 21 días, despidiéndosele mientras estaba haciendo uso de la misma por hechos que no son cierto, desde que si bien se postergó un crédito respecto de los cuales tenían todos conocimiento de su existencia, su jefe el señor Bávaro Parra lo autorizó debido que el total de los descuentos que se le practicaba sobrepasaba el 15%, debido que tenía ya un crédito otorgado por una caja de compensación de asignación familiar.

Explica que las circunstancias ya mencionadas vulneraron la garantía constitucional contenida el N° 1 del artículo 19 de la Constitución Política de la República, estimando que existen 5 indicios que dan cuenta de la misma: la incomparecencia del demandado a la audiencia de conciliación celebrada ante la Inspección del Trabajo, la circunstancia que nunca tuvo alguna amonestación, el despido haciendo uso de licencia médica, que se contrató



a una persona que ocupara su cargo y los malos tratos recibidos por su coordinadora.

Previos fundamentos de derecho y citas legales pide que:

1.- Se declare que la demandada ha incurrido en vulneración a la garantía constitucional prevista en el N° 1 del artículo 19 de la Constitución Política de la República.

2.- Se condene a la denunciada al pago de la indemnización prevista en el artículo 489 del Código del Trabajo, correspondiente al máximo por \$14.670.304.

3.- Se condene a la demandada al pago de la indemnización sustitutiva de aviso previo, por \$1.333.664.

4.- Indemnización por años de servicios, por \$5.334.656.

5.- El incremento previsto en la letra c) del artículo 168 del Código del Trabajo, por \$4.267.724.

6.- Feriado proporcional, por \$222.227.

7.- Feriados legales correspondientes a los períodos 2017 y 2018, por \$1.704.279.

8.- Horas extraordinarias mal calculadas, por \$1.200.000.

9.- Remuneración correspondiente a 8 días del mes de agosto, por \$355.643.

10.- Medidas reparativas previstas en el artículo 495 del Código del Trabajo dirigidas para obtener la reparación de las consecuencias derivadas de la vulneración, proponiendo una declaración pública ofreciendo disculpas ante el personal de la empresa y una capacitación sobre respeto de derechos fundamentales para todos los trabajadores y gerencia de la empresa.

Lo anterior con reajustes, intereses y costas.

En el primer otrosí deduce acción de despido indebido y cobro de prestaciones por los mismos hechos, solicitando las mismas prestaciones salvo la indemnización contenida en el artículo 489 del Código Laboral, también con reajustes, intereses y costas.

**Segundo:** Que la demandada contestó solicitando el rechazo de la acción promovida, con costas.



Expone que la demanda presenta errores formales, tales como que el libelo no expone un nexo entre el acoso que explica y el despido, no se solicitó la declaración de la existencia de un acoso en el petitorio, no pudiendo colegirse si la acción de vulneración corresponde a una denuncia por vulneración con ocasión del acoso o del despido.

Además, estima que la actora no controvertió la adulteración del documento de acuerdo de préstamos, no controvertió el haber enviado este al área de finanzas, el cambio de fecha de pago, no siendo efectivo que haya contado con autorización.

Agrega, que nunca se denunció a la empresa la existencia de un acoso laboral ante su parte o la entidad administrativa respectiva, no siendo efectivo el trato hostil que se alega, existiendo una relación cordial entre la actora y la señora Katherine, produciéndose el despido mientras la trabajadora estaba haciendo uso licencia médica por enfermedad común, no precisándose las conductas constitutivas del acoso.

En cuanto al fondo, reconoce la existencia de la relación laboral, fecha de inicio del contrato de trabajo, cargo que desempeñaba la actora.

Por su parte, controvierte la remuneración, que se le adeuden horas extras, haciendo presente que no precisó el número presuntamente adeudadas, pagándose entre febrero y agosto de 2019 un total de \$1.756138 por dicho concepto, no indicando tampoco como arribó al monto presuntamente adeudado, sin que sea cierto que el cálculo del sobre tiempo se realizó por sobre un número de horas superior al de su jornada de trabajo.

Expone que dentro del marco de la relación entre la señora Katherine Correa y la actora, se le entregaron a ésta por parte de aquella permisos, flexibilidad laboral, home office, como lo solicitó, y permisos, descontextualizando los hechos la trabajadora, siendo la actora quien perdía los estribos en las discusiones que existían con la señora Correa.

Expone que el día 17 de junio a la actora se le permitió retirarse a su casa y el 18 de junio se le envió un mensaje por la señora Correa solicitando hacer su trabajo en home office, frente a la propia petición de la



trabajadora, accediéndose a la solicitud; el día 15 de julio se le autorizó el día libre.

Agrega, que la demandante se encontraba con un proyecto denominado EC que nunca quiso derivar. Hace presente que desde tiempo atrás se había evaluado la contratación de un segundo analista a través de una empresa outsourcing desde el 10 de junio de 2019, mucho antes de que se iniciaran conversaciones con la actora para proceder a su separación.

Manifiesta que el día 19 de julio de 2019 la demandante presentó licencia médica por enfermedad común, habiéndose conversado con la actora para proceder al término de la relación laboral por la causal necesidades de la empresa, por lo que dicha circunstancia se paralizó detectándose los hechos que motivaron el despido en el intertanto, procediendo a modificar en forma unilateral la fecha de comienzo de pago de un préstamo que se le efectuó por la empresa, entregando el documento adulterado al área de finanza, sin consignar la fecha original de pago, cuestión que resulta grave, desde que ella se encuentra a cargo del proceso de remuneraciones, explicándose latamente esta circunstancia en la carta de despido.

En cuanto a la presunta autorización del señor Álvaro Parra, señala que es falso, sin perjuicio que el crédito no fue autorizado por él, otorgándose por el gerente general y el de recursos humanos, solicitándose el préstamo a la señora Andrea Pizarro, quien pidió autorización a la señora María Sol de Cabo, no formando parte el señor Parra de la cadena de autorizaciones; por lo demás, los créditos sociales se asimilan a las previsionales por lo que son descuentos obligatorios del artículo 58 del Código del Trabajo, no existiendo justificación para su conducta.

Expone que la situación se detectó en agosto de 2019 cuando se simulaba el finiquito de la trabajadora, por cuanto no existía cuota alguna del crédito cargado a las liquidaciones de sueldo, pese que debía comenzarse el pago en el mes de junio de 2019.

En otro orden de ideas, expone que no se solicitó el cambio de fecha de pago, sino que fue una modificación unilateral de la misma, haciendo



XTXXSZPPWB

entrega de un documento adulterado, cuestión que es grave desde que la demandante era la persona de gestionar los procesos de inducción de remuneración y beneficios, cálculo y pago de remuneraciones, informar los descuentos, incumpliendo el contrato, como también el contenido ético-jurídico del mismo, sin perjuicio que los hechos indicados encuadran dentro de la causal de falta de probidad.

Entiende que por las razones expuestas nada se adeuda por concepto de indemnizaciones, adeudándose la cantidad equivalente a 33,68 días de feriado legal y proporcional, suma que debe ser compensada con el préstamo otorgado por la demandante de \$2.300.000, sin que nada se adeude por concepto de remuneraciones desde que la trabajadora estuvo haciendo uso de licencia médica hasta el día del despido.

Finalmente, opone excepción de compensación por las sumas que la sentencia otorgue a raíz del préstamo otorgado a la trabajadora.

**Tercero:** Que con fecha 13 de diciembre de 2020 se llevó a cabo la audiencia preparatoria con la asistencia de ambas partes. El demandante evacuó el traslado otorgado respecto de la excepción de compensación solicitando el rechazo, arguyendo que no concurren los elementos de la compensación por no ser una deuda actualmente exigible, teniendo naturalezas diversas. Finalmente, estima que se trata de un modo de extinguir obligaciones renunciables que no impide al trabajador exigir el pago de sus indemnizaciones legales.

Se efectuó el llamado a conciliación, el que no prosperó, fijándose los siguientes hechos pacíficos:

1.- Existencia de vínculo de subordinación y dependencia en los términos del artículo 7° del Código del Trabajo, cuya fecha inició el 1 de junio 2015, fecha en que la actora fue contratada en forma indefinida para ejecutar el cargo de analista de compensaciones y beneficios, que la remuneración para los efectos artículo 172 del código del trabajo ascendía la suma total de \$1.333.664.- compuesta por sueldo base de \$1.172.664.- movilización por \$45.000.- y colación por \$115.500.

2.- Que el día 8 de agosto del año en curso se puso término a su contrato de trabajo por la causal del artículo 160 número 1 letra a) esto es,



falta de probidad y número 7, incumplimiento grave de las obligaciones que le impone el contrato de trabajo, en virtud de los hechos que reproduce y que fueron invocados en la carta aviso de despido.

3.- Que existe un préstamo por la suma de \$2.300.000.

4.- Que la demandada cumplió con las formalidades legales para proceder al despido.

5.- Que respecto a la petición de horas extraordinarias no se hace el correspondiente desglose respecto a la cantidad de días y periodos por el cual se demanda, demandando solamente una suma única y total de \$1.200.000.

Por su parte, se establecieron las siguientes circunstancias controvertidas:

1.- Concurrencia de la causal de despido invocada para poner término contrato de trabajo que ligaba la demandada con la actora. Hechos, pormenores y circunstancias que configuran la falta de probidad e incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo que se le imputa a la actora, al tenor de los hechos señalados en la carta aviso de despido.

2.- Efectividad de haber incurrido la demandada en acto vulneratorio de derechos fundamentales de la demandante durante la vigencia relación laboral y con ocasión del despido, consistente en actos constitutivos de acoso laboral y afectación a la integridad psíquica. En la afirmativa, hechos indicios que constituyen la vulneración alegada y en caso de ser procedente, fundamento y proporcionalidad de la medida adoptada por la denunciada.

3.- Efectividad que el actor hizo uso feriado legal o si éste fue compensado en dinero.

4.- Existencia de pacto horas extraordinarias o si éstas se realizaron con conocimiento o autorización del empleador. En la afirmativa periodos y montos.

5.- Efectividad de adeudarse remuneración por los días laborados en el mes de agosto del año 2019.



6.- Efectividad de adeudarse dinero por concepto de préstamo otorgado por la demandada, en la afirmativa montos.

**Cuarto:** Que con fecha 11 de noviembre y 10 de diciembre de 2020 se llevó a cabo la audiencia de juicio, también con la asistencia de ambas partes, oportunidad en que el demandante incorporó los siguientes elementos de convicción:

**Documental.**

1.- Licencia médica otorgada para cotizante Fonasa de la actora, fecha otorgamiento 10 de agosto 2019.

2.- Licencia médica otorgada para cotizante Fonasa de la actora, fecha de otorgamiento 28 de septiembre 2019.

3.- Carta de termino de contrato de trabajo de fecha 10 de Agosto del 2019 dirigida a la demandante.

4.- Presentación de Reclamo ante la Inspección del Trabajo por la actora de fecha 14 de agosto de 2019.

5.- Correo electrónico de fecha 12 de agosto 2019, de Gabriela Farías a la demandante.

6.- Correo de fecha 27 de febrero del 2019 de Patricio Hernández a la actora y de la demandante a Patricio Hernández.

7.- Set conversaciones Whatsapp entre la actora y Andrea Pizarro trabajadora empresa demandada.

8.- Set conversaciones Whatsapp entre la actora y Álvaro Parra trabajador empresa demandada.

9.- Set conversaciones Whatsapp entre la actora y Claudio Basualto trabajador empresa demandada.

10.- Set conversaciones Whatsapp entre la actora y Katherine Correa trabajador empresa demandada

**Testimonial.**

1° Guillermo Rojas quien expresó: que conoce a la denunciante, es pareja de la actora desde hace 1 año y medio aproximadamente, desde mayo de 2018; trabajó la actora en la demandada, lo que le consta porque incluso le iba a buscar; ya no trabaja en la empresa, lo que le sabe porque se lo contó; sabe que la empresa la despidió por razones inventadas de





probidad en contra ella; la estaban culpando de no cobrar unas cuotas de un préstamo que tenía; la demandante le dijo que no había cometido una falta e incluso hubo un problema porque se le estaba descontando más del porcentaje legal y qué se había hablado con su jefe y por ese motivo se corrió las cuotas; señala que la demandante se postergó las cuotas, Álvaro fue, cree que el apellido es Parra; sabe que la demandante trabajaba mucho, muchas veces estaba cenando y tenía que conectarse, como a las 21:00 horas, e incluso para su cumpleaños tuvo que trabajar; era fuera de la jornada de trabajo; había una persona de nombre Kate y Andrea que le daban órdenes; con “Kate” siempre tenía problemas, la trataba mal y tuvo descuentos con ella; a raíz de estos hechos la denunciante estaba mal, estuvo complicada y con especialistas; sabe que estuvo afectada emocionalmente, estando con mucha pena y se vio muy afectada por la causal invocada.

Contrainterrogada por la denunciada señaló: que no conoce a “Kate”, sabe lo que sucedió por comentarios de la denunciante y otros trabajadores de la denunciada; no ha trabajado en Natura; no conoce los procedimientos internos de Natura; no sabe a quién se le pidió el préstamo; la denunciante está de cumpleaños el 2 de julio pero ese día trabajó, teniendo que postergar el beneficio.

Interrogada por el tribunal, sabe que la denunciante era analista de recursos humanos; sabe que se postergó las cuotas, pero se pidió autorización y se avisó a la gente de financiamiento.

2° Álvaro Parra, el que indicó: que prestaba servicios como coordinador de remuneraciones en Natura Chile, trabajó entre abril de 2018 a junio de 2019; su labor de coordinación implica tener el proceso de remuneraciones y compensaciones, veía el pago de los sueldos, entrega de finiquitos, entre otros; era el responsable de esa área; conoce a la demandante porque trabajaba en su equipo, era analista de remuneraciones y beneficios, que se encuentra a cargo del ingreso de ciertos conceptos; no está trabajando en Natura; sólo sabe que la demandante fue despedida; en cuanto los préstamos que realiza la empresa, explica que son autorizados por el gerente de recursos humanos



cuando el testigo estaba trabajando, luego del gerente general y a la dirección regional, fuera del país; existe la posibilidad de cambiar las fechas de pago, además, cuando habían descuentos superiores al máximo legal no se podían hacer los descuentos; dicha situación se dio con la demandante, no recuerda en que fecha; el testigo se fue en abril de la empresa y sabía que habían dos cuotas que no se podían descontar porque habían otra deudas; sabe que la demandante tenía dos crédito de una caja y de la empresa, el crédito de la caja era superior al descuento ya; preguntándosele si autorizó cambios de fechas, señaló que sólo se limitó a no descontar los descuentos cuando excedían del máximo legal, lo que realizó con otros trabajadores.

Contrainterrogado por el tribunal: señala que dejó de prestar servicios entre abril y mayo, sabe que la demandante tenía un crédito en la caja; la determinación del 15% era descontando en el total de haberes y efectuados los descuentos legales.

#### **Exhibición de documentos.**

El demandante pidió la exhibición de la siguiente instrumental: a) libro de asistencia periodo comprendido entre diciembre 2017 hasta agosto 2019; b) liquidaciones de remuneración de la actora respecto a los periodos comprendidos entre marzo 2019 hasta agosto 2019.

Se tuvo por cumplida la diligencia por la denunciante.

**Quinto:** Que, por su parte, la denunciada incorporó los siguientes elementos probatorios:

#### **Documental.**

1.- Contrato de trabajo de 1 de junio de 2015 firmando entre las partes.

2.- Anexo contrato de trabajo de fecha 05 de octubre de 2016 firmando entre las partes.

3.- Comprobante de feriado de la demandante.

4.- Liquidaciones de remuneración del mes de agosto de 2019.

5.- Comprobante de recepción de reglamento interno orden higiene y seguridad de Natura Cosméticos firmado por la demandante.



6.- Registro de asistencia de la demandante desde el 1 de enero de 2019 y 30 de agosto de 2019.

7.- Tres correos electrónicos de fecha 3 de septiembre de 2018 de conversaciones de Patricio Hernández la demandante y Álvaro Parra asunto préstamo a colaborador.

8.- Cinco correos electrónicos de fecha 30 de agosto y 3 de septiembre de 2018 entre Patricio Hernández y la demandante.

9.- Dos correos electrónicos de fecha 27 febrero de 2019 entre Patricio Hernández y la demandante asunto préstamo empleados.

10.- Tres correos electrónicos de fechas 11 de mayo de 2018 y 7 de junio de 2018 entre la demandante Andrea Pizarro y María Sol de Cabo asunto préstamo empresa.

11.- Correo electrónico de fecha 31 de mayo de 2019 enviado por la demandante a Patricio Mardones, Patricio Hernández y Claudia Basualto, asunto ajuste centralización.

12.- Tres correos electrónicos de fechas 20 de agosto y 3 de septiembre de 2019 entre la demandante y Patricio Hernández.

13.- Carta de despido de la demandante de fecha 08 de agosto de 2019.

14.- Seis correos electrónicos de fechas 10 de junio, 17 de junio, 18 de junio, 19 de junio y 08 de julio de 2019 entre la demandada y grupo expro asunto analista de remuneraciones expro.

15.- Correo electrónico de fecha 18 de julio de 2019 enviado por la demandante a Katerin Correa y Andrea Pizarro y Francisca Oliarte expro asunto traspaso.

16.- Diez capturas de pantalla de conversación por la aplicación de whatsapp entre la demandante y Katerin Correa.

17.- Solicitud de préstamo de emergencia de fecha 15 de junio de 2018 firmando por la demandante y la demandada.

18.- Solicitud de préstamo de emergencia presentado por la demandante al área de finanzas con correo electrónico de fecha 26 de julio de 2019, enviado por Claudia Basualto con dato adjunto préstamo Pilar Chavarría.



19.- Norma de préstamo de emergencia de Natura Cosméticos S.A.

20.- Quince anexos de contratos de pacto de horas extraordinarias.

### **Testimonial.**

1° Andrea Pizarro: conoce a la demandante, trabajó junto con ella, era analista de remuneraciones y beneficios; dentro de las funciones era responsable del procesamiento de las remuneraciones y administración de los beneficios de la empresa; a la fecha ya no presta servicios a la denunciada; fue despedida debido que no atendía a los requerimientos del perfil que se querían para esa posición; indica que se espera competencias analíticas más profundas, el rendimiento de la demandante venía decayendo, tomándose finalmente la decisión de cortar el vínculo; la jefa de la demandante era Katerina Correa y Marisol de Cabo; la relación con Katherine fue una relación profesional; tuvo conversaciones con la denunciante; tenían ambas carácter fuertes, pero era una relación profesional.

Contrainterrogado por la denunciante: sabe que la causal invocada es necesidades de la empresa, tomándose la decisión por ese motivo; sabe que tuvo licencias médicas por enfermedad común la demandante, no recordando cuantas con exactitud.

Interrogado por el tribunal refiere que conoce el procedimiento para la adquisición de créditos de la empresa se puede contactar a una persona de recursos humanos y se eleva la solicitud, siendo la única autorizada para aprobarla el gerente de recursos humanos con autorización del gerente general, validándose con el área internacional, se deposita el dinero y luego se descuenta las cuotas; que conoce a Álvaro Parra fue el coordinador de remuneraciones y beneficios, renunciando a la compañía.

2° María Sol de Cabo: conoce a la demandante, formó parte de su equipo cuando trabajaba la testigo, era analista la trabajadora; sabe que fue despedido por incumplimiento grave de las obligaciones de contrato y falta de probidad en el desempeño de sus funciones; sabe que la actora inició una negociación de salida de su contrato y mientras estaba realizando su finiquito no se estaba realizando un préstamo de un crédito personal que había sido aprobado por la empresa, por lo que se tomó la



decisión, abusando del rol que tenía; sabe que el préstamo personal es un beneficio para casos de la empresa, a través del cual piden 2 sueldos, no se descontaba el préstamo desde enero, se detectó en junio y lo que ocurrió es que modificó las fechas del contrato; refiere que Andrea Pizarro la conoce, trabajaba en su equipo.

Contrainterrogado por la demandante: señala que ya no trabaja en Natura; los cambios sólo pueden ser realizados por la testigo y la gerente general.

#### **Otros medios de prueba.**

Se acompaña pendrive que contiene: a) documento ofrecido en el numeral 19 de la instrumental; b) reglamento interno de orden, higiene y seguridad.

#### **Exhibición de documentos.**

Se pidió la exhibición de todas las licencias médicas presentadas por la actora a Natura Cosméticos durante el año 2019 y la denuncia por acoso presentada por la demandante ante Natura Cosméticos o la Inspección del Trabajo, haciendo presente el actor que el segundo documento no existe, acompañando las licencia, salvo la correspondiente al mes de julio de 2019, pidiendo que se haga efectivo el apercibimiento legal de la misma.

**Sexto:** Que de los hechos pacíficos fijados por el tribunal y la prueba incorporada entre las partes, analizada de conformidad a las reglas de la sana crítica, permiten concluir:

1.- La existencia de la relación laboral entre las partes desde el 1 de junio de 2015, circunstancia no controvertida entre las partes.

2.- Que la actora a la fecha del despido desarrollaba labores de analista de compensaciones y beneficios, funciones que implican, ente otros participar en el proceso de remuneraciones de la empresa, cuestión que tampoco fue controvertida.

3.- Que la remuneración de la trabajadora estaba compuesta por un sueldo base de \$1.172.664, una asignación de movilización por \$45.000 y colación por \$115.500, hecho tampoco controvertido entre las partes y que permite concluir que el estipendio de la demandante, para efectos de lo previsto en el artículo 172 del Código del Trabajo, incluyendo en el cálculo



las percepciones no remuneracionales atendido el carácter permanentes de la misma según aparece de las liquidaciones de sueldo cuya exhibición se pidió, asciende a \$1.333.164.

4.- Que la demandante con fecha 15 de junio de 2018 solicitó un crédito a la empresa por la suma de \$2.300.000 pagadero en 24 cuotas, devengándose, en principio, la primera cuota en el mes de enero de 2019, circunstancia que aparece del documento denominado solicitud de préstamo acompañado por la empresa, no objetado por la trabajadora, que da cuenta de las condiciones del crédito aprobado.

5.- Que la demandante fue despedida con fecha 8 de agosto de 2019 invocando la empresa las causales previstas en la letra a) del N° 1 y 7 del artículo 160 del Código del Trabajo, cumpliéndose las formalidades legales por la empresa, cuestión no controvertida.

6.- Que la demandante a la fecha del despido estaba haciendo uso de licencia médica, cuestión que aparece de los comprobantes de licencia acompañados por la trabajadora.

7.- Que la trabajadora estaba sujeto a jornada de trabajo, aserto que aparece del registro de asistencia de la demandante y los pactos de horas extras suscrito entre las partes.

**Séptimo:** Que, en primer término, corresponde pronunciarse sobre la acción por vulneración de derechos fundamentales con ocasión al despido promovida por la trabajadora, la que se fundó en un presunto hostigamiento realizado por la señora Katerine Correa, coordinadora del área en que la trabajadora se desempeñaba y superiora jerárquica de la misma, cuestión que, a su juicio, constituiría una infracción a la garantía constitucional prevista en el N° 1 del artículo 19 de la Constitución Política de la República.

Debe tenerse presente que el procedimiento de tutela laboral tiene lugar cuando el empleador lesiona los derechos fundamentales de los trabajadores, al aplicar la ley laboral, sin una causa justificada, como represalia, en forma arbitraria o desproporcionada y desconociendo su contenido esencial. En este procedimiento, si bien el legislador en el artículo 493 del Código del Trabajo estableció una reducción probatoria,



consistente en la obligación del trabajador presentar indicios suficientes de la vulneración de garantías fundamentales que alega, ello no implica una inversión del onus probandi, no siendo suficiente la mera alegación de una lesión a un derecho fundamental, exigiendo un principio de prueba por el cual se acredite los indicios de la conducta lesiva, vale decir que se acrediten hechos que generen la sospecha fundada, razonable a la existencia de la lesión que alega.

Asimismo, cabe precisar que en el libelo el demandante dedujo acción de despido con vulneración de derecho fundamentales con ocasión del despido, circunstancia que si bien no se expresa en el petitorio, aparece en un párrafo del libelo presentado en el que el actor señala que estamos en presencia “de un despido producto de lesión de derechos fundamentales”.

**Octavo:** Que, a juicio de este sentenciador, la prueba incorporada por el trabajador resulta insuficiente para acreditar los hechos constitutivos de vulneración. Así, el testigo de la demandante carece de la credibilidad de necesaria para dar cuenta de ellas, por su falta de precisión en el relato, desde que no se refiere a episodios vividos entre la actora y la presunta hostigadora, limitándose a señalar que no se llevaban bien y tenían desencuentros. Por lo demás, se trata de un testigo de oídas, conociendo de los hechos por dichos de la propia trabajadora. Los mensajes de whatsapp entre la actora y personas distintas a la señora Katherine tampoco dan cuenta del hostigamiento o malos tratos, a lo sumo de un episodio en que ella se habría enfadado frente a una situación laboral, sin entrar al fondo de lo ocurrido, por lo que tampoco es posible dilucidar si dicha circunstancia sería constitutivo de hostigamiento o malos tratos, siendo netamente genéricas; con todo, se trata de mensajes de whatsapp que no han sido ratificados por sus destinatarios. Finalmente, si bien se incorporan dos mensajes entre la presunta agresora y la trabajadora solicitando información y efectuando a la actora solicitudes fuera del horario de trabajo, uno data del mes de abril de 2019 y el otro de 5 de mayo del mismo año, lo que malamente puede ser considerado como una conducta sistemática de hostigamiento como relata la actora en su presentación, sin



que tampoco los mismos pueden ser calificados como tales, desde que no se vislumbra un mal trato por parte de la jefatura, a lo sumo podría considerarse como una decisión desafortunada e inoportuna. Finalmente, aun cuando se considerasen tales circunstancias como efectivas, atendida la fecha de ocurrencia de la última de ellas y la fecha de presentación de la demanda, el 1 de noviembre de 2019, transcurrió con creces el plazo de caducidad para entrar a conocer de los mismos.

Por lo demás, cabe precisar que malamente los hechos descritos por el actor como indiciarios de la vulneración pueden ser considerados como tales. Así, las licencias médicas de los cuales la trabajadora hacía uso eran por una enfermedad común, sin que puedan vincularse las mismas a una situación vivida en el plano laboral; tampoco puede estimarse como tal la inasistencia de la empresa a la Inspección del Trabajo, no existiendo constancia siquiera de que efectivamente haya sido notificada de la misma; tampoco puede estimarse como tal el hecho que la trabajadora haya sido despedida estando haciendo uso de licencia médica, desde que en razón de las causales invocadas no existe impedimento alguno para ello; tampoco el hecho que nunca haya recibido amonestación en su actuar, no pudiendo el tribunal establecer una relación causal entre ello y la afectación esgrimida, ni el hostigamiento reclamado, los que tampoco fueron acreditados. Finalmente, en lo que dice relación a la búsqueda de reemplazante a la actora, si bien se acompañaron correos electrónicos que dan cuenta que la empresa efectivamente contrató a una persona para desarrollar las mismas labores que la trabajadora, no se vislumbra como dicha circunstancia podría ser una manifestación del hostigamiento que esgrime de su superiora; incluso de la lectura de los correos que dan cuenta de esta circunstancia ni siquiera aparece incluida como remitente o destinataria la señora Correa.

Por las razones expuestas, se desestimaré la acción de denuncia por vulneración a los derechos fundamentales de la trabajadora con ocasión del despido.

**Noveno:** Que corresponde pronunciarse sobre la acción de despido indebido promovida en forma subsidiaria, poniéndosele término al vínculo





contractual de la demandante por dos causales, a saber: aquella prevista en la letra a) del N° 1 y 7° del artículo 160 del Código del Trabajo, fundado, según aparece de la carta de despido, en las siguientes circunstancias: “que usted, en el ejercicio -con los conocimientos, autorizaciones, atribuciones y funciones- de su cargo de Analista de Remuneraciones, ha incumplido los procedimientos y protocolos asociados al mismo, incurriendo en actos irregulares al modificar unilateralmente, y abusando de las atribuciones de su cargo, los acuerdos contractuales, e información, sobre la fecha de pago de las cuotas del préstamo por \$2.300.000.- que le efectuó la empresa con fecha 15 de junio de 2018, cuya fecha de pago original comenzaba el 30 enero de 2019. Usted, a través de información no veraz entregada por correo electrónico, y por medio del envío al área de Finanzas del anexo de préstamo firmado entre usted y Matura Cosméticos S.A. -pero modificado- procedió a informar una fecha distinta de pago de las cuotas del préstamo.

Sus actos, además de ser una falta gravísima, implican una irremediable pérdida de confianza en su cargo de Analista de Remuneración, por medio del cual usted se encuentra -precisamente- a cargo de administrar el proceso de remuneración, de acuerdo a las políticas corporativas.

Lo expuesto se constató producto de la revisión de su situación en la empresa a fin de concretar el acuerdo arribado entre las partes con fecha 11 de julio de 2019, sobre el término de su relación laboral. Con posterioridad a ella, en el mes de agosto, al efectuar una simulación de su finiquito, la empresa se percató de que la deuda por el préstamo antes indicado se encontraba sin descuento alguno, no obstante -producto del acuerdo suscrito en junio de 2018- usted debía de haber comenzado a pagar éste (a través de descuento de remuneraciones) en enero del presente año.

La irregularidad expuesta llevó a indagar con al área de Finanzas la información entregada por usted. Esa área remitió correos electrónicos enviados por usted a dicha área. En ellos, el primero de fecha 3 de septiembre de 2018 indica correctamente que la fecha de descuento de su



préstamo sería enero de 2019. Sin embargo, en el segundo correo de fecha 31 de mayo de 2019 usted informa que el préstamo de empresa pendiente será descontado a partir de junio, encontrándose ya en deuda de 5 cuotas.

Adicionalmente, el área de Finanzas remitió un documento enviado por usted, que da cuenta del acuerdo arribado con la Empresa. Analizado éste, se pudo constatar que dicho documento no es fiel a su original y en dicho documento que envió se eliminó - precisamente- el acuerdo de las partes en cuanto a la fecha de inicio de pago de las cuotas del préstamo empresa, pagos que iniciarían el 30 de enero de 2019.

Su actuar constituye una grave infracción a la reglamentación interna de la empresa en especial a su contrato de trabajo, las obligaciones y funciones de su cargo, y Reglamento interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Empresa, en especial aquella señalada en el artículo N°61 N° 30 que establece la prohibición en el ejercicio de su función de obtener beneficios para sí mismo mediante conductas irregulares; y N°61 N° 35.

Igualmente, con su comportamiento ha transgredido, el contenido ético-jurídico inherente a todo contrato de trabajo y la buena fe en que deben desenvolverse las relaciones laborales, al haber realizado las conductas descritas en el ejercicio de su cargo de Analista de Remuneraciones, aprovechándose de los conocimientos que ha obtenido, y de las atribuciones con que cuenta, en el ejercicio de dicho cargo. Asimismo, las mismas circunstancias, y la indebida prórroga en el pago de la deuda contraída por usted con la Empresa, constituyen la causa de falta de probidad invocada”.

Según se lee de la carta de despido se le imputa a la trabajadora el modificar la fecha de devengamiento de las cuotas acordadas del préstamo otorgado por la empresa, la que según se consignó en el documento correspondía que comenzara en el mes de enero de 2019; y como segundo hecho la circunstancia de hacer entregar a su jefatura del documento que contiene la solicitud de préstamo adulterada, omitiendo aquella parte que dice relación a la data de devengamiento de la primera cuota.

**Décimo:** Que debe precisarse desde ya que la demandada no acompañó prueba idónea de la segunda circunstancia imputada, desde que



los correos electrónicos no tienen referencia sobre ello y tampoco se acompañó el documento que habría adulterado la trabajadora. Por su parte la testimonial, tampoco hace referencia a la misma, desde que la primera testigo se limitó a señalar que la trabajadora fue despedido por la causal necesidades de la empresa, explicando las razones de ello, y la segunda se limitó hacer referencia al primer hecho atribuido en la carta.

**Undécimo:** Que en cuanto a la primera circunstancia imputada, cabe precisar que la actora efectivamente no desconoce lo ocurrido, limitándose a señalar que era cuestión que estaba en conocimiento del empleador, siendo autorizado pro su jefatura, en razón que el total de los descuentos no obligatorios aplicables a la trabajadora excedía del 15%. Para acreditar tal circunstancia declaró ante el tribunal la persona quien a la fecha de ocurrencia de los hechos actuaba como superior jerárquico de la trabajadora, el señor Álvaro Parra, quien era coordinador en esa área, quien reconoció dicha circunstancia, haciendo presente expresamente que no se procedió a descontar a la trabajadora el préstamo durante ese período, al igual que ocurría con otros trabajadores. La declaración del testigo resulta veraz, teniendo a juicio de este sentenciador suficiente credibilidad por ser un ex trabajador de la empresa presentado por la trabajadora, quien renunció a la empresa, sin que se haya deslizado un motivo de animadversión de este respecto de la empresa, siendo uno de los testigos de la demandada quien indicó que renunció a su trabajo únicamente por una mejor oferta laboral.

Cabe precisar que lo expuesto por el testigo de la denunciante no se contradice con el resto de los antecedentes del proceso, desde que el procedimiento de otorgamiento de crédito y la señora de Cabo señalaron expresamente que era la gerencia que autorizaba los créditos, más ninguno de ellos se refirió o negó la posibilidad de que la postergación de los créditos sea posible al interior de la empresa, más cuando el señor Parra explicó que era una situación que se realizaba con varios trabajadores, encontrándose visada la situación por quien hace las veces de superior jerárquico de la demandante, siendo irrelevante en razón la autorización los motivos que llevaron a ello.



XTXXSZPPWB

**Duodécimo:** Que en razón de lo expuesto, malamente puede estimarse que la trabajadora haya incurrido en las causales que se le atribuyen, no pudiendo considerarse una falta de rectitud de la empresa o un incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato por encontrarse visado por la jefatura, razón por la cual el despido fue indebido, debiendo la demandada pagar la indemnización sustitutiva de aviso previo, por \$1.333.164, una indemnización por años de servicios por \$5.332.656, con el incremento previsto en la letra c) del artículo 168 del Código del Trabajo, esto es, \$4.266.124.

**Décimo tercero:** Que en cuanto a la remuneración pedida, la misma deberá ser desestimada, desde que la demandante durante el mes de agosto estuvo haciendo uso de licencia médica, no existiendo motivo o causa que justifique el pago del estipendio, existiendo un caso de suspensión de la relación laboral, a través de la cual el empleador no se encontraba obligado al pago de la prestación pedida.

**Décimo cuarto:** Que en relación al sobre tiempo también deberá ser rechazado, desde que de la revisión de las liquidaciones de sueldo y el registro de asistencia acompañado por la empresa, aparece que las mismas se encuentran pagadas, las que, por cierto, se encuentran calculadas dentro del marco de una jornada semanal de 40 horas, no existiendo antecedente alguno que permita concluir que al trabajador se le adeuden más horas que las señaladas en las liquidaciones.

**Décimo quinto:** Que en relación a los feriados legales y proporcional pedido, la demandante explicó que sólo se le adeuda los primeros parcialmente, desde que la actora hizo uso de los mismos en forma parcial, acompañando para ello un documento que, a juicio de este sentenciador, no da cuenta de la aseveración de la empresa. En primer término, se trata de un informe o antecedente extraído, al parecer, del sistema que la empresa tiene para ello, que no se encuentra firmado o reconocido y que ni siquiera fue explicado por ningún testigo o corroborarse con otro antecedente probatorio, por lo que malamente puede otorgársele validez, por lo que también se acogerá dicha pretensión, debiendo la demandada



pagar a la actora la suma de \$1.641.729 por feriado legal y \$152.768, por 2 meses y 7 días.

**Décimo sexto:** Que, finalmente, corresponde hacerse cargo de la excepción de compensación promovida por la demandada. En ese sentido, se encuentra asentado en estos autos que la demandada le entregó a la trabajadora la suma de \$2.300.000 que debía ser pagado en 24 cuotas contados desde el mes de enero de 2019, cuestión que implica que al mes de enero del presente año se devengaba la última cuota de la suma de dinero entregada a la trabajadora.

El artículo 1656 del Código Civil señala: “La compensación se opera por el solo ministerio de la ley y aun sin conocimiento de los deudores; y ambas deudas se extinguen recíprocamente hasta la concurrencia de sus valores, desde el momento que una y otra reúnen las calidades siguientes:

1a. Que sean ambas de dinero o de cosas fungibles o indeterminadas de igual género y calidad;

2a. Que ambas deudas sean líquidas;

3a. Que ambas sean actualmente exigibles.

Las esperas concedidas al deudor impiden la compensación; pero esta disposición no se aplica al plazo de gracia concedido por un acreedor a su deudor”.

Así, la norma precedentemente citada establece para que este modo de extinguir las obligaciones opere, concurriendo cada una de ellas, a saber: se trata de obligaciones en dinero, surgiendo ambas por ocasión de la relación laboral que estuvo vigente entre las partes; ambas son determinadas y actualmente exigibles, no estando supedita modalidad alguna, al devengarse a la fecha la totalidad del crédito solicitado por la trabajadora.

En consecuencia, a las sumas otorgadas en la sentencia a la demandante se le deberá descontar la suma de \$2.300.000, siendo irrelevante en la especie las razones señaladas por la demandante como motivos para que esta institución no opere.



**Décimo séptimo:** Que el resto de la prueba rendida en estos autos, analizada de conformidad a las reglas de la sana crítica, en nada alteran o modifican lo razonado en los considerandos precedentes.

**Décimo octavo:** Que no se condena en costas a la demandada por no ser totalmente vencida y estimar que tuvo motivos plausibles para litigar.

Por estas consideraciones, y visto, además, lo dispuesto en los artículos, 1 y siguientes, 7 y siguientes, 63 y siguientes, 73, 159, 162, 173, 173, 425 y siguientes, 453, 454, 485 y siguientes del Código del Trabajo; 1656, 1698 del Código Civil y demás disposiciones legales aplicables, **se declara:**

I.- Que se rechaza la denuncia de tutela por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido.

II.- Que se acoge la acción subsidiaria promovida por la María Chavarría Silva en contra la empresa Nátura Cosméticos S.A., declarándose el despido indebido y, en consecuencia, la demandada deberá pagar a la actora las siguientes prestaciones:

- a) \$1.333.164, por indemnización sustitutiva de aviso previo;
- b) \$5.332.656, por indemnización por años de servicios;
- c) \$4.266.124, a título de incremento previsto en la letra c) del artículo 168 del Código del Trabajo;
- d) \$1.641.729, por feriado legal;
- e) \$152.768, por feriado proporcional.

III.- Que las sumas señaladas en las letras a), b) y c) se reajustarán y devengarán intereses conforme lo previene el artículo 173 del Código Laboral. Por su parte, aquellas previstas en los literales d) y e) se reajustarán y devengarán intereses conforme lo expresa el artículo 63 del citado cuerpo legal.

IV.- Que no se condena en costas a la denunciada por no ser totalmente vencida y estimar que tuvo motivos plausibles para litigar.

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



Regístrese, notifíquese por correo electrónico y archívese en su oportunidad.

RIT T-1826-2019.

RUC 19-4-0227948-9.

Dictada por don Mauricio Guajardo Espinoza, Juez Titular del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.



XTXXSZPPWB

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>