Santiago, siete de marzo de dos mil veintidós.

VISTOS:

PRIMERO: Que comparece doña Sonia Viviana Toro Escobar, chilena, cesante, cédula nacional de identidad N°16.376.374-5, con domicilio en Bartolo Soto 4055, dpto. 1209, comuna de San Miguel, Región Metropolitana, quien interpone denuncia en juicio de tutela laboral en contra de la empresa DEUDAS.CL SPA, RUT 76.278.529-3, representada legalmente por don Juan Alejandro Vásquez Caro, ambos con domicilio en Huérfanos 1055, oficina 503, comuna de Santiago, Región Metropolitana, en virtud de los siguientes antecedentes.

Señala que ingresó a prestar servicios para la demandada con fecha 18 de febrero de 2019, cumpliendo la función de ejecutiva de cobranza, con una jornada de 45 horas semanales, distribuidas en turnos rotativos, con una hora de colación, y con una remuneración de $1.285.480, compuesta por sueldo base de $326.500, gratificación legal de $129.240, semana corrida (prom) de $138.140, comisión (prom) de $691.600, que debe servir de base para las indemnizaciones y prestaciones que reclama.

Refiere que desde que ingreso a la empresa su trabajo se realizó sin mayores contratiempos, pero cuando consideraba injusta alguna situación laboral o remuneracional, se lo manifestaba a su ex empleador, específicamente a don Christian Venegas y a doña Giselle Izquierdo. Indica que quizá lo anterior, junto con su condición de salud crónica, llevaron a que desde el mes de marzo de 2020 empezara su empleador a adoptar actitudes primero hostigantes y luego de ignorar sus solicitudes laborales, situaciones que se las hizo ver e incluso se vio en la necesidad de hacer denuncias y constancias laborales ante la Inspección del Trabajo, producto de los incumplimiento laborales y nula respuesta.

Expone que las situaciones que vivió a partir de marzo de 2020, trajeron consigo que tuviera que suspender sus funciones producto de licencia médica psicológica, y al término de su última licencia médica las situaciones transgresoras hacia ella continuaron, por lo que se vio compelida a poner término a la relación laboral que la ligaba con la denunciada.

XKTFYJFZBM

Reseña que con fecha 16 de abril de 2021 presentó carta de autodespido, invocando los artículos 171 en relación con el artículo 160 N° 7, 2, 5,7, 9, 10, 11, 12, 4, 54, 55, 56, 67, 152 quater L, 154, 184, todos del Código del Trabajo, y artículo 19 N|s 1 y 16 de la Constitución Política de la República. Transcribe la carta de despido indirecto, que señala lo siguiente:

"..., con esta fecha pongo término al contrato de trabajo suscrito con usted, vigente desde el 18 de febrero de 2019, conforme al artículo 171 del Código del Trabajo, en virtud de los siguientes hechos fundantes de esta carta, y que me obligan lamentablemente a ponerle término a nuestro vínculo laboral:

- Desde el mes de marzo del año 2020 empecé a vivir situaciones desagradables con usted, pues con la llegada de la pandemia por Covid, inmediatamente se nos informa que no nos iban a mandar al hogar, que teníamos que seguir trabajando, sin embargo yo le informo a usted que padezco una enfermedad autoinmune crónica (Miastenia Gravis), por lo que tuve que concurrir a mi médico tratante para obtener una opinión profesional al respecto y éste ratifica mi percepción dada a usted de que mi salud peligraba, por lo que me dieron licencia por el período de 15 días, días durante la cual se decreta por autoridad pública cuarentena en la ciudad de Santiago.

- Antes del término de mi licencia me comunico con Usted por correo electrónico a efectos de saber de qué manera se iba a proceder conmigo en cuanto a mi trabajo, a lo que se me contacta para decirme que me iban a enviar las cosas a mi domicilio para que pudiera trabajar. Me dicen que sí, que esperara las cosas (computador, celular) que me las iban a ir a dejar y la cartera (grupo) de clientes me las iban a dar por correo. recibida las cosas y la cartera de clientes, empecé a realizar mi trabajo, pero como es normal con una situación de teletrabajo en que no se confía mucho en el trabajador, empezaron las amenazas de despido si no trabajaba y cumplía con lo asignado, la manera de solicitar las cosas fue siempre de una manera prepotente y con mal trato al referirse hacia mi persona, las carteras de clientes me las empezaron a cambiar, y así varias otras situaciones estresantes. Lo paradójico de todas esas exigencias, es que si yo enviaba un correo electrónico, llamaba por teléfono o intentaba contactarme con jefatura por Whatsapp, nunca recibí respuesta.

- A mí me excluían de los grupos de trabajo que se creaban en la aplicación Whatsapp; me aislaban, teniendo que desesperadamente por cualquier medio intentar comunicarme con Usted, sin recibir respuestas.

- Debido a la situación agobiante y estresante en que tenían trabajando, solicité a Usted mis vacaciones legales, las cuales sin motivo me las negaron. No me quedó más alternativa que permanecer en la situación laboral en la que me encontraba, agravándose mi estado de salud con el tiempo.

- Fines del mes de abril de 2020, Usted quería que yo dejara el teletrabajo y me trasladara al lugar físico ubicado en la comuna de Providencia, lugar en el que jamás había trabajado, y el aviso de cambio de lugar de trabajo se hizo de manera abrupta, in aviso.

- De lo anterior, tuve que solicitar a la Inspección del Trabajo para que mediara en las situaciones que estaba padeciendo. Esto lo hice el 22 de abril de 2020.

- Ya fines del mes de abril, principios del mes de mayo de 2020, Usted me deja sin herramientas de trabajo, por voluntad unilateral suya. Este hecho se generó, asumo, por el intercambio de opiniones con mi supervisora Giselle izquierdo, quien ejercía presiones más allá de las normales sobre mi trabajo y la calidad del mismo, yo explicándole que no era mi voluntad a veces atrasarme en la entrega cada dos horas del avance de mis gestiones, pues el internet no funcionaba de manera óptimo, por lo que si me atrasaba un poco, era precisamente por una situación ajena a mi voluntad y capacidad de solucionar algo como la velocidad y respuesta de mi internet. Giselle Izquierdo me dice, en definitiva, que si no puedo hacer lo que ella quiere, no le sirvo.

No obstante no estar de acuerdo con el trato que se me estaba dando por mi jefatura y con que me dejaran sin herramientas de trabajo, las entrego a la persona correspondiente.

Usted me señaló que desde Recursos Humanos se iban a contactar conmigo.

- En el mes de mayo de 2020 empiezo a inquietarme ante la nula comunicación conmigo de parte de usted, y escribo y llamo en reiteradas oportunidades a mi supervisora

Giselle, pero no contestaba nunca; en aplicación Whatsapp constaba que ella leía mis mensajes, pero no me respondía. Sin duda entre en desesperación pues estaba con una gran incertidumbre respecto a mi situación laboral, si seguía siendo empleada, si me habían despedido, y no me había llegado carta. Mi último recurso de comunicación para con Usted fue enviar y reenviar correos electrónicos no sólo a quien era mi jefatura sino también a otras jefaturas de la empresa, pero de nadie recibía respuesta.

- Ya después las conductas abusivas y discriminatorias hacia mi persona empezó Usted a aumentarlas, pues a mis otras compañeras de trabajo se les pagó en tiempo y forma sus remuneraciones mensuales, sin embargo con el pasar de los días no le transferían o depositaban lo que me correspondía. Me vi de nuevo en la necesidad de tomar el angustioso camino de tener que comunicarme por distintos medios con Usted para obtener respuestas, y ante –nuevamente- la nula voluntad de responder a mis requerimientos, tuve que dejar constancias laborales en la página de la Dirección del trabajo y activar fiscalizaciones ante la Inspección del Trabajo. Esto tuve que hacerlo por el no pago de las remuneraciones de junio y julio 2020.

Lo más increíble es que yo fui transparente con Usted, pues le informaba que había dejado las constancias y denuncias pertinentes, y aun así era ignorada en todas mis solicitudes por Usted. Llegando al punto de nadie contestar a mis requerimientos y bloqueándome como contacto de celular; incluso envíe correo a mis compañeras de trabajo para saber de mi situación laboral.

- Además, constato que en mi AFP (Capital) estaban declaradas y pagadas solo $1.612, y ninguna declaración de mi cotización de ese mes en Fonasa. Otra irregularidad más.

- Todas las situaciones de incertidumbre laboral, la asignación de mi cartera de clientes a otra persona, el no pago de mis remuneraciones, la discriminación en el trato y cumplimiento de obligaciones laborales, la exclusión de grupos de trabajo, la nula respuesta ante mis súplicas de resolver mi situación con Usted, terminaron por colapsarme como persona teniendo que recurrir a médico y a la ingesta de medicación para calmar

mis crisis de pánico, angustia, problemas para conciliar el sueño, ansiedad, dolores cervicales, entre otros.

Estuve con licencia médica por aproximadamente 7 meses.

- Mi última licencia médica terminaba el 15 de marzo de 2021.

El día 16 de marzo de 2021, regreso a mi lugar físico de trabajo y el Gerente General me dice "qué hace usted aquí", respondiéndole yo "trabajo aquí", él me replica "bueno veni y te presentai así de rompe y raja (sic), y que querí que haga yo ahora". Luego de ese diálogo me llevó a trabajar a un lugar 2 por 2 de dimensión, con un computador no adecuado para trabajar, yo con mucho frío en ese lugar; tenía que esperar que él me asignara trabajo (cartera de clientes), y así me tuvo todo el día sin hacer nada.

Le informe al terminar mi jornada que ir a centro asistencial a colocarme la vacuna contra el Covid; debía guardar reposo el día que me coloqué la vacuna, por lo que me fui a mi hogar. Al siguiente día, 18 de marzo de 2021, regreso a trabajar y el mismo Gerente me empieza a gritar muy enojado de que por qué no había vuelto a trabajar después de la vacuna. Luego la comuna de Santiago entra en cuarentena y nos envían a todos a la casa a trabajar, pero solo a mí no me preguntaron si tenía los implementos necesarios para trabajar, nuevamente estaba siendo discriminada. Tuve que yo preguntar en la tarde que iba a ocurrir conmigo, y me dicen que ya me iban a decir. Antes de salir de mi jornada de trabajo, me dicen "el lunes vamos a enviar a alguien a dejarte un computador", pero yo pregunté si me iban a dar cartera de clientes y me dicen que no, que ahí verían que hacen pero que esperara.

A la presente fecha, aún espero que Usted se comunique conmigo, para hacer cierto mi futuro laboral. Sin embargo, ya todo lo ocurrido conmigo no puedo soportarlo más".

Sostiene que los hechos esgrimidos en la carta de autodespido dan cuenta de una serie de incumplimientos por parte del denunciado que van teniendo lugar a partir del mes de marzo de 2020, en el que estando bajo la modalidad de teletrabajo se le exige de manera hostigante el cumplimiento de sus labores, hasta el punto de dejarla sin herramientas de

XKTFYJFZBM

trabajo, le quitan su cartera de clientes, no responden sus correos electrónicos, no responden sus mensajes de Whatsapp, la excluyen de grupos de trabajo, no le pagaban sus remuneraciones en tiempo y forma, no le declararon íntegramente sus cotizaciones previsionales, entre otras situaciones. Y todos esos hechos llevaron a que tuviera que tratarse psicológicamente, los que jamás antes había requerido; trató incluso por medio de la Inspección del Trabajo que su situación en la empresa se arreglara, sin embargo jamás obtuvo respuesta.

Indica que al volver de su licencia médica el trato que recibió por parte del empleador fue indigno, la mantuvo en un lugar no adecuado y seguro para el trabajo y menos aún le dio trabajo a realizar; y ya no pudo soportar ese trato indigno y discriminatorio que estaba sufriendo y tuvo que acudir al autodespido.

Expresa que indicios de la vulneración de derechos son: la serie de correos electrónicos sin responder a sus requerimientos y solicitudes; la serie de mensajes de whatsapp a su jefatura, exigiendo explicaciones de su situación remuneracional y de trabajo; la serie de constancias laborales ante la Inspección del Trabajo; la serie de denuncias ante la Inspección del Trabajo, la carta de autodespido.

Señala como derechos vulnerados los siguientes: el artículo 19 N° 1 de la Constitución Política de la República, en su derecho a la integridad psíquica; artículo 19 N° 16, incisos 1° y 3°, de la carta magna, en su derecho a la libertad de trabajo; el artículo 2° del Código del Trabajo, al habérsele dado un trato indigno y contrario a todos los principios básicos de respeto en el trabajo, lo cual afectó su estabilidad en el empleo; el artículo 10 del Código del Trabajo, al no otorgarle el trabajo convenido; el artículo 152 quater L del citado cuerpo legal, referido a "*los equipos, las herramientas y los materiales para el trabajo a distancia o para el teletrabajo; incluidos los elementos de protección personal, deberán ser proporcionados por el empleador al trabajador , y este último no podrá ser obligado a utilizar elementos de su propiedad. Igualmente, los costos de operación, funcionamiento, mantenimiento y reparación de equipos serán siempre de cargo del empleador"*; y artículo 184 del código laboral.

XKTFYJFZBM

Concluye que por todo lo expuesto, y que el autodespido es una decisión que se vio forzada a tomar, pide se condene a la demandada l pago de las siguientes indemnizaciones:

- Indemnización adicional del artículo 489 del Código del Trabajo, que no puede ser inferior a 6 ni superior a 11 remuneraciones, considerando que su última remuneración asciende a $1.285.480, pide se aplique el máximo por la suma de $14.140.280, o la cantidad que se determine corresponde en justicia.

- Indemnización sustitutiva del aviso previo, la suma de $1.285.480.

- Indemnización por años de servicios, la suma de $2.570.960, más recargo legal del 50% por la suma de $1.285.480.

Otras prestaciones: - Feriado anual, por el período 18 de febrero de 2019 al 18 de febrero de 2021, por 42 días, por la suma de $1.799.336.

- Feriado proporcional, por el período 18 de febrero de 2021 al 16 de abril de 2021, por 3,5 días, que corresponde a la suma de $149.945.

- Sanción del artículo 162 del Código del Trabajo, nulidad de despido, por cuanto a la fecha del autodespido su ex empleador no tenía al día el pago de sus cotizaciones previsionales, por lo que debe ser condenado al pago de las remuneraciones integras entre el período que sigue al autodespido y la fecha del pago efectivo de las cotizaciones adeudadas o la convalidación del despido. Señala que se encuentra afiliada a las siguientes instituciones: AFP CAPITAL, FONASA y AFC CHILE, y los períodos adeudados son en el mes de julio de 2020 no se le cotizó suma alguna en FONASA; en AFC CHILE y AFP CAPITAL le cotizaron por una remuneración de $81.015, suma que no corresponde a su remuneración real de ese mes.

Solicita tener por interpuesta la denuncia en juicio de tutela, en contra de la demandada ya individualizada, acogerla a tramitación y, en definitiva, dar lugar a ella declarando lo siguientes:

- Que existió una vulneración de derechos con ocasión del autodespido de fecha 16 de abril de 2021;

XKTFYJFZBM

- Que la denunciada adeudada prestaciones legales a consecuencia del término de la relación laboral, independiente de la forma de término;

- Que procede la sanción del artículo162 del Código del Trabajo, por no pago o integro pago de cotizaciones previsionales;

- Que como consecuencia de todo lo anterior, la denunciada debe ser condenada al pago de las indemnizaciones y prestaciones pormenorizadas en el cuerpo del escrito, las que se dan por íntegramente reproducidas, por economía procesal. Todo ello más reajustes, intereses y costas de la causa.

En el primer otrosí, en subsidio de lo anterior, demanda despido indirecto en contra de la demandada ya individualizada, por los argumentos que da pro reproducidos de lo principal.

Señala que tomo la determinación de autodespedirse, como consecuencia de los constantes incumplimientos de su empleador, los que fueron descritos en la respectiva carta de despido indirecto.

Solicita se declare justificado el autodespido y que procede la sanción de nulidad del despido, y se condene a la demandada al pago de las siguientes prestaciones e indemnizaciones:

- Indemnización sustitutiva del aviso previo, la suma de $1.285.480.

- Indemnización por años de servicios, la suma de $2.570.960.

- Recargo legal del 50% sobre el monto de indemnización por años de servicios, por la suma de $1.285.480.

- Feriado anual, 42 días, por la suma de $1.799.336.

- Feriado proporcional, 3,5 días, que corresponde a la suma de $149.945.

- Sanción del artículo 162 del Código del Trabajo, nulidad de despido, por cuanto a la fecha del autodespido su ex empleador no tenía al día el pago de sus cotizaciones previsionales, por lo que debe ser condenado al pago de las remuneraciones integras entre

XKTFYJFZBM

el período que sigue al autodespido y la fecha del pago efectivo de las cotizaciones adeudadas o la convalidación del despido. Señala que se encuentra afiliada a las siguientes instituciones: AFP CAPITAL, FONASA y AFC CHILE, y los períodos adeudados son en el mes de julio de 2020 no se le cotizó suma alguna en FONASA; en AFC CHILE y AFP CAPITAL le cotizaron por una remuneración de $81.015, suma que no corresponde a su remuneración real de ese mes.

Todo ello más reajustes, intereses y costas.

SEGUNDO: Que la demandada, notificada legalmente, contesta dentro de plazo y comparece don Juan Vásquez Caro, factor de comercio, en su representación, solicitando desde ya su rechazo conforme a los antecedentes siguientes.

Señala que existen hechos no controvertidos, que son los que a continuación indica: la existencia de la relación laboral entre la actora y su representada desde el día 18 de febrero de 2019; la función de la trabajadora fue la de ejecutiva de cobranzas; la jornada de trabajo de la actora fue de 45 horas semanales.

Respecto a la acción de tutela, sostiene la improcedencia de la misma, por cuanto aun cuando en el petitorio de la acción se indica que se ha interpuesto acción por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del autodespido, los supuestos hechos vulneratorios que ella alega, que su parte niega tajantemente, no se habrían verificado con ocasión del despido, sino durante la relación laboral.

Indica que la actora intenta construir en su libelo un escenario en el que las dolencias que dice haber sufrido son consecuencia de los actos en los que la empresa que representa habría incurrido, los que niega de forma categórica. Y aún si se ha generado la dolencia a la trabajadora en el contexto de los actos que relata, no necesariamente dicha dolencia es constitutiva de una denuncia de tutela por vulneración de derechos fundamentales. En ese sentido, las dolencias deben revestir una magnitud de mayor trascendencia que las que ha expuesto la actora para configurar la vulneración de derechos fundamentales y el acoso laboral que ha descrito en su presentación. Cita jurisprudencia, respecto a la concurrencia de un ejercicio abusivo del poder de dirección de parte del empleador para la calificación de un acto vulnerarorio de derechos esenciales.

XKTFYJFZBM

Añade que se puede apreciar de los hechos consignados en la carta de autodespido enviada por la actora no aparece en absoluto que, de haber existido, ellos hayan sido ejecutados en forma abusiva de parte de la empresa que representa; y ninguna de las actitudes que refleja la actora en su denuncia adolece del hecho de ser excesivo, injusto o indebido. Al contrario, aquellas situaciones que eventualmente pudieron haber existido en la práctica se derivan de la potestad de mando legalmente establecida de la que goza cualquier empleador en sus relaciones laborales.

Indica que la demandante en su libelo no acompaña documentos que constituyan suficiente prueba para calificarlas como indiciarias de hechos vulneratorios de sus derechos fundamentales, lo que afecta en forma importante su derecho a defensa, por cuanto el Código del Trabajo obliga a todo denunciante a acompañar a la denuncia de tutela todos los antecedentes que constituyan prueba de la vulneración alegada, de los cuales ha de considerarse que existen indicios suficientes de que se ha producido la infracción alegada, pero en este caso, la actora no ha acompañado antecedente alguno que permita sostener que en la especie ha habido vulneración de derechos fundamentales, por lo que indefectiblemente la denuncia debe ser rechazada.

Alega que la actora solamente se limita a alegar hechos inconexos e irreales, lo que no parece suficiente para acreditar siquiera indiciariamente sus dichos. En ese sentido, las supuestas vulneraciones adolecen de ser vagas, incompletas e imprecisas, además de falsas. Incluso algunas de ellas son genéricas, sin la descripción de elementos, como el momento preciso en que ellas habrían ocurrido, elemento básico en toda denuncia. Por lo que resulta evidente que la actora no aportó la prueba indiciaria que exige el Código del Trabajo en su artículo 490.

Respecto a los padecimientos de salud que señala la actora en su denuncia, hace presente que ellos no necesariamente se deben a las supuestas conductas que la actora relata, por lo que corresponderá a ella acreditar el nexo causal entre ellos. En ese sentido, la actora refiere que se le otorgaron licencias médicas producto de las dolencias que dice haber sufrido; sin perjuicio de que es efectivo que la trabajadora solicitó once licencias médicas, una de ellas emitida por un médico neurólogo, lo cierto es que en todas ellas se deja expresa constancia que la licencia se otorga por “enfermedad común”. Ello es

XKTFYJFZBM

importante pues los médicos que atendieron a la actora no consideraron que padeció de una enfermedad laboral; ciertamente tampoco existe una investigación de parte de la Mutualidad contratada por la empresa. En ese sentido, las licencias médicas se deben con certeza a factores extra laborales más que a un problema de origen laboral. Lo que es relevante pues la misma actora revela en su carta de autodespido que padece de una enfermedad autoinmune crónica denominada Miastenia Gravis, lo que no hace más que ratificar la enfermedad de origen común de la que dan cuenta las licencias médicas acompañada por la trabajadora denunciante en su libelo. Asimismo, es importante destacar que la licencia médica emitida por el médico neurólogo que la actora pidió tiene directa relación con esa enfermedad, y no con una situación de afectación sicológica como lo describe la actora en su libelo.

Expone que la ciencia médica describe que los síntomas de la enfermedad denominada Miastenia Gravis, padecida por la actora, son: "*debilidad, fatiga rápida y fácil sobretodo de músculos oculares externos, craneales, masticadores, faciales, y faringeos, así como respiratorios y de las extremidades*", así como también "*cabeza caída, cara inexpresiva y dolor cervical*". Por lo que sin duda esa enfermedad genera angustia y aflicción sicológica, en los términos relatados por la actora. Y la ciencia moderna, señala que "*diagnosticada y establecida la Miastenia Gravis, es normal que puedan aparecer problemas psicológicos*", y se indica que "*Los factores descritos anteriormente sumados al comienzo incierto de la patología, la disminución del ritmo social y la incomprensión frecuente por parte de los familiares son los encargados de originar complicaciones a nivel psicológico como son; la ansiedad, angustia, estrés, cambios del carácter, baja autoestima, depresión, incomunicación y aislamiento en este tipo de pacientes. Es una patología poco frecuente lo que hace que cada enfermo y su entorno padecen la situación carente de apoyo social y con una alta carga emocional*".

Expresa que todos los síntomas que relata la actora en su libelo y que serían consecuencia de un supuesto hostigamiento se deben, en realidad, a la enfermedad que sufre y que han sido relatados. Así las cosas, ello no puede ser imputable al empleador.

En cuanto a las constancias acompañadas por la demandante, no revisten indicios, cita jurisprudencia, y añade que ello porque son "declaraciones unilaterales del trabajador".

XKTFYJFZBM

Cita y transcribe el artículo 485 y el artículo 493 ambos del Código del Trabajo, para referirse al test de proporcionalidad, además de doctrina, para señala que la actora no aportó antecedentes suficientes de que se produjo alguna vulneración de derechos, por lo que no procede que en la especie se exija la aplicación del referido test. Para el caso que se estime que han existidos indicios suficientes de vulneración de derechos fundamentales, argumenta respecto al test de proporcionalidad.

Reitera que, en la especie, nunca se limitó la esencia de los derechos fundamentales de la actora, de otro modo debió haberlo señalado oportuna y explícitamente conforme a los medios de los que dispone el empleador, como los establecidos en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, por lo que es evidente que aun aplicando forzosamente el Test de Proporcionalidad referido, en la especie no existen vulneraciones de derechos fundamentales.

También alega que la denuncia de vulneración de derechos fundamentales con motivo de los supuestos hostigamientos durante la vigencia de la relación laboral tiene una seria deficiencia, por lo que deberá necesariamente desestimarse con expresa condenación en costas: la actora en su denuncia solicita la indemnización contemplada en el artículo 489 del Código del Trabajo, referida a actos vulneratorios con ocasión del despido (autodespido, en el caso de marras), en contraste con lo sostenido en su carta de autodespido la que hace consistir en actos que supuestamente se dieron en el contexto de una relación laboral vigente, como lo establece el artículo 485 del mismo cuerpo legal. Por lo que, en el improbable evento de que se considere que en la especie existen hechos vulneratorios durante la vigencia de la relación laboral, se condene igualmente a su parte a pagar la indemnización adicional contemplada en el artículo 489 del Código del Trabajo, toda vez que ese artículo sólo la hace procedente cuando los hechos se dan con ocasión del despido. Cita jurisprudencia y doctrina.

Respecto a la institución del autodespido, la jurisprudencia ha entendido que el procedimiento de tutela es compatible con dicha institución, lo que su parte no niega. Pero si señala que lo que debió haber demandado es la indemnización en base a los hechos que refiere el artículo 485 del Código del Trabajo, porque los hechos que relata la actora en su

XKTFYJFZBM

libelo habrían acaecido durante la relación laboral, y no se trata de un hecho aislado que haya generado el autodespido.

También refiere que la carta de autodespido contiene hechos confusos, vagos y ambiguos. Ejemplo de ello es que se repite varias veces la expresión “usted” pero no se refiere a qué persona se está dirigiendo la misiva. En ese sentido, es válido preguntarse ¿la dirigió a él? Si es así, la actora refiere hechos en los que no podría haber tenido participación alguna, porque él vive desde hace mucho tiempo fuera de Santiago, y por la pandemia se hacía imposible trasladarse regularmente a Santiago.

Adicionalmente, la carta de autodespido enviada por la actora no contiene norma jurídica alguna que refiera la causal jurídica utilizada para poner término a su relación laboral.

Agrega que la actora no señala cuáles son los incumplimientos de contrato ni en su denuncia ni en su carta de autodespido, solo menciona fundamentos legales en su denuncia y no en su carta, lo que es grave porque esta última debió contenerlos. A mayor abundamiento, se limita a señalar en su libelo que se atentó en contra de su integridad psíquica, discriminación, estabilidad en el empleo, no otorgamiento del trabajo convenido, pero no señala forma en cómo esos derechos habrían sido vulnerados por la empresa que representa. También señala que no se respetó Ley de Teletrabajo [sic], pero su relato resulta insuficiente para determinar una falta a la normativa contenida en el Código del Trabajo, en todo caso siempre existieron las condiciones para que realizara su trabajo.

Finaliza que por lo expuesto, fluye que la actora no fundamentó correctamente su pretensión ni tampoco acompañó prueba indiciaria con ese objeto, como mañosamente pretende, con lo que es posible concluir que no existió afectación alguna a las garantías fundamentales de la trabajadora, por lo que la denuncia por tutela de derechos fundamentales no podrá ser acogida.

Respecto a los derechos fundamentales supuestamente vulnerados, sostiene que la denuncia de tutela se fundamenta deficientemente en la supuesta vulneración a su derecho a la libertad de trabajo, no discriminación, a estabilidad en el empleo y a su integridad

XKTFYJFZBM

síquica; es deficiente por cuanto en el texto del libelo no se desarrollan los argumentos en forma detallada.

Es así, como sólo enuncia que se le discriminó, sin explicar en qué consistió dicha discriminación. Asimismo, la denunciante advierte que producto de esa supuesta discriminación no se le habría permitido desarrollar el trabajo convenido, lo que es falso. No existe justificación razonable para realizar dicha afirmación por cuanto, nunca existió un ánimo de parte de su representada de hostigar al trabajador.

Cita y transcribe el artículo 2 inciso 4 del Código del Trabajo, para indicar que la actora alega breve e irreflexivamente que se vulneró su derecho a no ser discriminada, pero no explica en forma conveniente cómo se habría producido esa discriminación.

Expresa que nunca se discriminó a la trabajadora como mañosamente lo describe en su libelo, no señala cuál es la discriminación y cuál es el beneficio que el empleador habría ofrecido al resto de los trabajadores en perjuicio de la denunciante. Cita jurisprudencia, para señalar que si la actora realmente considerara que existió en la especie discriminación, debió haber analizado como mínimo si esa discriminación fue positiva o negativa, y la razón por la que ello se opone a lo exigido por el legislador. Es así, como sugiere que el presunto trato discriminatorio del que habría sido objeto importa una discriminación en su contra por un hecho que no describe, no existiendo antecedente alguno que lo justifique, ni situación fáctica que permita suponer que existió algún tipo de discriminación por parte de su representada por dichas circunstancias. Concluye que la denuncia de discriminación impetrada por la contraria no tiene sustento jurídico ni fáctico alguno; es dable concluir entonces que intenta obtener la indemnización adicional establecida en el Código del Trabajo sin ningún fundamento legal para hacerlo.

Respecto a la integridad psíquica, la actora refiere en el informe sicológico que acompaña de doña Francisca Vargas Castillo, sicóloga clínica, de fecha 23 de octubre de 2020, que padeció entre otros padecimientos, angustia y crisis de pánico desde el mes de febrero de 2020, lo que constituye una evidente contradicción con lo relatado en su carta de despido que señala que esos hechos ocurrieron en el mes de marzo del mismo año, lo que no hace más que pensar que en realidad los padecimientos fueron provocados con

XKTFYJFZBM

anterioridad al primer hecho que relata de marzo de 2020, seguramente por su enfermedad crónica. Es más, se puede advertir en ese informe, aportado por la actora, que no se hace ninguna mención a que la ansiedad moderada y depresión intermitente de las que da cuenta hayan sido provocadas por el estrés laboral, conforme a su relato. La ansiedad moderada y depresión intermitente no son asimilables al estado sicológico relatado en la carta de autodespido, habiéndose generado a esa altura en su gran mayoría los hechos que relata y que habrían afectado supuestamente sus derechos fundamentales.

Por su parte, el informe complementario de fecha 10 de marzo de 2021, emitido por el médico general Joel Gatica, acompañado por la actora, señala que ella es una "Paciente de 34 años con antecedente de ser portadora de Miastenia Gravis, en control con Neurólogo que consulta a fines de agosto de 2020 por cuadro de gran ansiedad, insomnio, además de esporádicas crisis de llanto y desesperación"; que "en controles se manifiesta con menor sintomatología por Miastenia y sustancialmente mejor", por lo que se puede apreciar que el médico evaluador hace presente el cuadro de Miastenia Gravis porque resulta relevante a la hora de señalar sus síntomas, y además señala que la actora a marzo de 2021 se encuentra sustancialmente mejor en relación a la Miastenia que padece la trabajadora denunciante. Y también en ese último informe se señala que la enfermedad es recuperable desde el punto de vista laboral, por lo que puede concluirse que el cuadro, aun cuando no sea de responsabilidad del empleador, no es de la magnitud que señala la actora en su libelo.

Agrega que la actora entregó once licencias médicas, sólo una de ellas emitidas por un médico neurólogo, y las demás otorgadas por un médico general, y si se quiere acreditar indiciariamente sus padecimientos sicológicos, un neurólogo es distinto a un siquiatra.

A mayor abundamiento, advierte que de acuerdo a estudios médicos en Chile se ha sobrediagnosticado por enfermedades sicológicas a los trabajadores. Argumenta al efecto. Concluye que no consta en autos que la enfermedad común padecida por la actora sea consecuencia de las supuestas vulneraciones de derechos fundamentales que denuncia, lo que se ve agravado con la falta de la prueba indiciaria que la actora debió haber acompañado en su denuncia, por lo que es evidente que no se produjo vulneración alguna a la garantía de integridad síquica del trabajador.

XKTFYJFZBM

Respecto a la libertad de trabajo, la actora sólo enuncia en su denuncia que se afectó esa garantía, sin dar explicaciones de porqué se afectó. Aun así, asumiendo esa deficiencia, no se produjo vulneración a ese respecto.

Indica que esa garantía se relaciona con el no otorgamiento del trabajo convenido, lo que evidentemente no ocurrió en la especie. La actora siempre tuvo los medios para trabajar, sea mediante trabajo presencial o remoto, ejemplo de ello es que ella misma reconoce en su carta de autodespido que un trabajador de la empresa fue a dejar materiales de trabajo a su casa. En general, la libertad de trabajo se ve vulnerada, cuando se impide que un trabajador ejerza su labor para su empleador, lo que no ocurrió en el caso de marras. Cita jurisprudencia.

En relación a la estabilidad en el empleo, expresa que es la propia actora la que se autodespidió conforme a hechos que pretende calificar como acoso laboral pero que en realidad no pueden tener esa calificación. Y la carta de autodespido enviada por la actora no se advierte causal legal que sirva de fundamento para poner término al contrato de trabajo, como ya ha indicado.

En relación al supuesto acoso laboral, señala que el mismo debe basarse en un continuo de hechos que en la especie no ocurrieron debido, entre otros motivos, a la extensión de tiempo de las licencias médicas entregadas por la trabajadora. En ese sentido, los hechos que la actora relata y que se habrían suscitado el día 16 y 18 de marzo de 2021, y que serían indicios de vulneración de sus derechos, no tienen la virtud de conectarse con los hechos anteriores a las primeras licencias médicas entregadas por la trabajadora en los meses de marzo y abril de 2020. En ese orden de ideas, indica que es menester aislar los hechos referidos de los que habrían ocurrido a continuación de su última licencia médica, debido a la gran extensión de tiempo de las licencias médicas presentadas por el trabajador; por cuanto el acoso laboral debe basarse en una sucesión de hechos que sean atentorios a la dignidad del trabajador, en tanto persona, lo que no ocurre en la especie. La actora pretende señalar que es posible sostener ese continuo de hechos sin tomar en consideración que la relación laboral se mantuvo suspendida por más de doce meses, conforme a la entrega de licencias médicas sucesivas. Y la gran mayoría de licencias médicas presentadas se otorgaron por médicos generales, y todas por enfermedad común.

XKTFYJFZBM

Al no tener la virtud de conectarse, se evidencia en el caso de marras la posibilidad de aplicar la institución del perdón de la causal respecto de aquellos hechos que relata y que habrían ocurrido en el primer semestre del año 2020. Cita jurisprudencia.

También alega que la actora no fundamenta suficientemente en su denuncia cómo podría configurarse el acoso laboral que alega. Relata una serie de hechos que de acuerdo a su propio tenor habrían ocurrido al interior de la empresa y que configurarían vulneraciones a sus derechos fundamentales, los que niega, y a los que busca darles una connotación especial con el objeto de intentar graficar situaciones de maltrato reiterado y con ello un acoso laboral inexistente. Los hechos descritos por la actora, ciertamente falsos, son los siguientes:

"Desde el mes de marzo de 2020 empecé a vivir situaciones desagradables con Usted": en la carta no señala a quien se refiere cuando utiliza la expresión "Usted". Destaca que su primera licencia médica terminó el 6 de abril de 2020, es válido preguntarse entonces: a esa fecha ¿qué situación desagradable vivió?

"Como es normal con una situación de teletrabajo en que no se confía mucho en el trabajador, empezaron las amenazas de despido si no trabajaba y no cumplía con lo asignado, la manera de solicitar las cosas fue siempre de una manera prepotente y con mal trato al referirse a mi persona, las carteras de clientes me las empezaron a cambiar, y así varias otras situaciones estresantes": niega tales afirmaciones, y añade que es evidente que en una empresa la cartera de clientes no es de propiedad del trabajador con lo que es válido que la administre conforme a sus requerimientos, sobre todo si la trabajadora tuvo licencias médicas. Indica que señalar que tuvo "varias otras situaciones estresantes" resulta muy ambiguo.

"Nunca recibí respuesta" "Me excluían de los grupos de trabajo que se creaban en la aplicación WhatsApp; me aislaban, teniendo que desesperadamente por cualquier medio intentar comunicarme con Usted, sin recibir respuestas". Niega la ocurrencia de esos hechos.

"Solicité a Usted mis vacaciones legales, las cuales sin motivo me las negaron". Niega que haya ocurrido lo relatado por la actora, y hace presente que la demandante tomó

tres días de vacaciones en forma discontinua el año 2019 y nunca hubo problemas. Advierte además que existe una evidente contradicción con el informe de la Unidad de Derechos Fundamentales de la Inspección del Trabajo que acompaña la actora, por cuanto en él se señala que en la empresa la obligaron a tomar vacaciones (lo que niega) y en la denuncia de autos refiere que no le dejaban tomar sus vacaciones.

"Fines de abril de 2020, Usted quería que yo dejara el teletrabajo y me trasladara al lugar físico ubicado en la comuna de Providencia, lugar en el que jamás había trabajado, y el aviso de cambio de lugar de trabajo se hizo de manera abrupta, sin aviso". Al margen que existe una nueva contradicción de la actora al señalar que se dio aviso de manera abrupta para luego señalar que no se dio aviso, expresa que la premura en el aviso obedeció a las cuarentenas decretadas por la autoridad sanitaria, por ello no había mucho tiempo para avisarles a los trabajadores el lugar en el que podían desempeñar sus funciones. Además que si la comuna de Providencia no estaba en cuarentena, aprovechaban de que los trabajadores utilizaran la oficina que tienen esa comuna, ejerciendo de forma razonable el ius variandi.

"Ya fines [sic] del mes de abril, principios de mayo de 2020, Usted me deja sin herramientas de trabajo, por voluntad unilateral suya". También niega ese hecho, sin perjuicio la afirmación relatada por la actora es de suyo vaga e imprecisa. ¿A esa fecha, había obtenido una instrucción de no tener herramientas de trabajo? La respuesta ciertamente es negativa.

"Gisselle Izquierdo ejercía presiones más allá de las normales sobre mi trabajo y la calidad del mismo… me dice, en definitiva, que si no puedo hacer lo que ella quiere, no le sirvo". Niega la ocurrencia de estos dichos.

"No obstante, no estar de acuerdo con el trato que se me estaba dando por mi jefatura y con que me dejaran sin mis herramientas de trabajo, las entrego a la persona correspondiente". La actora no señala a quién le entregó esas herramientas de trabajo, cuáles fueron específicamente, en qué fecha, a qué hora y dónde las entregó. En todo caso, la actora suscribió un anexo con fecha 14 de mayo de 2020 en el que se le entregaba un computador y un celular propiedad de la empresa para que ejerciera sus funciones.

XKTFYJFZBM

“Mi supervisora Gisselle no contestaba nunca; en aplicación WhatsApp constaba que ella leía mis mensajes, pero no me respondía”. La actora refiere que nunca obtuvo respuestas, ello se niega, ya que conversó presencialmente con Christian Venegas, gerente general de la empresa, todas las dudas que ella tenía, pero lo que hizo fue escribir por correo electrónico y enviar mensajes mediante la aplicación WhatsApp preguntando lo mismo que se le había respondido. En ese sentido, su repeesentada nunca tuvo el ánimo de perjudicar a la trabajadora, sobre todo considerando que ella también conocía su correo electrónico y no le escribió con la frecuencia que revela

“Mi último recurso de comunicación para con Usted fue enviar y reenviar correos electrónicos no solo a quien era mi supervisora sino también a otras jefaturas de la empresa, pero de nadie recibía respuesta” “bloqueándome como contacto de celular”. Sin perjuicio que lo niega, la actora no refiere quiénes son las otras jefaturas, lo que transforma esta afirmación en algo vago y que no tiene sustento.

“Con el pasar de los días no me transferían o depositaban lo que me correspondía”. El informe de la Inspección del Trabajo acompañado por la actora no se hace cargo de esa afirmación, sumado al hecho de que la actora no solicita en su demanda el pago correspondiente a las prestaciones que señala como no pagadas.

“El día 16 de marzo de 2021, regreso a mi lugar físico de trabajo y el Gerente General me dice “qué hace usted aquí”, respondiéndole “yo trabajo aquí”, él me replica “bueno vení y te presentai así de rompe y raja, y que querí que haga yo ahora”. Niega la ocurrencia de esos dichos.

“Luego de ese diálogo, me llevó a trabajar a un lugar de 2 por 2 de dimensión, con un computador no adecuado para trabajar, yo con mucho frio en ese lugar, tenía que esperar que él me asignara trabajo (cartera de clientes), y así me tuvo todo el día sin hacer nada”. Niega esos hechos. En efecto, se le pidió a la actora que trabajara en una oficina de reuniones, por las restricciones de aforo en la oficina y su situación de salud crónica que padecía. Por otro lado, no hacía frio, y resulta sorprendente que lo diga porque nunca lo señaló, por lo demás todos los trabajadores de la empresa trabajan en el área común de la oficina con la misma temperatura y nadie se ha quejado. En relación a la cartera de clientes

se le entregó una pero si no la trabajó fue porque ella no quiso hacerlo, y no podían tras un año de licencias médicas entregarle la misma cartera de clientes que ella trabajó en el primer semestre de 2020.

“Al día siguiente, 18 de marzo de 2021, regreso a trabajar y el mismo Gerente me empieza a gritar muy enojado de porqué no había vuelto a trabajar después de la vacuna”. Niega esos hechos.

“Luego, la comuna de Santiago entra en cuarentena y nos envían a todos a la casa a trabajar, pero solo a mí no me preguntaron si tenía los implementos necesarios para trabajar, nuevamente estaba siendo discriminada”. Niega esos hechos.

Insiste que no se vislumbra ningún acto de maltrato de los que exige el legislador para estar frente a la institución del acoso laboral o mobbing. Argumenta al efecto, reiterando que algunos de los hechos relatados por la actora son de suyo vagos e imprecisos sin especificar en algunos de ellos las fechas, ni menos las horas, en las que los hechos aislados que relata habrían sucedido, evidenciando que no existieron los actos de maltrato que denuncia. Tampoco se advierte en su relato que haya activado el procedimiento establecido en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa, que ciertamente era de su conocimiento.

Respecto al deber de seguridad del empleador, la demandante señala escuetamente que el mismo se habría incumplido, en todo caso, la empresa siempre ha cumplido con ese deber. Reitera que la actora no explica suficientemente cómo la ocurrencia de los supuestos hechos relatados en la denuncia generaron en ella cuadros de angustia y ansiedad, entre otros padecimientos. En todo caso, es curioso afirmar que los hechos relatados, que ciertamente pertenecen exclusivamente a la imaginación de la actora, aun cuando hayan ocurrido, hayan generado el cuadro de enfermedad que relata y la desprotección laboral que denuncia. En ese sentido, es importante destacar que si la actora se encontraba enferma por otras razones (como se ha dicho, las licencias médicas obtenidas por la actora revela una enfermedad común y no laboral, además de la enfermedad crónica que la propia denunciante refiere en su carta de autodespido), no es posible pretender que la empresa se haga cargo de responder porqué ellas se generaron.

XKTFYJFZBM

A mayor abundamiento, la actora debió referir qué medidas no tomó el empleador para resguardar su vida y salud, debiendo señalar qué medidas extraña y que debió adoptar la empresa que represento. Por lo que es evidente que no es posible imputar una falta al deber de cuidado de la empresa que representa sobre la actora.

En relación a la remuneración de la actora, controvierte la cifra entregada por ella en su libelo, ya que la remuneración que debe servir de base para efectos del artículo 172 del Código del Trabajo es la suma de $1.120.784.

En cuanto al feriado anual y proporcional demandados controvierte la suma indicada en el libelo, reconoce adeudar por ambos conceptos la suma de $1.515.989.-

En relación a la indemnización adicional del artículo 489 del Código del Trabajo demandada, es improcedente. Cita jurisprudencia.

La actora refiere que se le adeudan cotizaciones previsionales correspondientes al mes de julio de 2020, en circunstancias que la trabajadora se encontraba con licencia médica desde el 28 de julio del mismo año. En efecto, la actora no fue a trabajar los 27 primeros días de julio, por lo que no se pagaron, circunstancia conocida por ella, prueba de ello es que no cobra el mes de julio de 2020 en su demanda. Ello ocurrió debido a la decisión de la empresa de no sancionar a ningún trabajador por inasistencia debido a la pandemia sanitaria, ni con amonestaciones ni despidos. En relación a la nulidad del despido demandada, sin perjuicio de que niega la existencia de saldos de remuneración pendientes, consigna que la institución de la nulidad del despido, se encuentra contemplada en la legislación para casos distintos de los que señala la actora en su libelo. Cita jurisprudencia, para concluir que es evidente que la nulidad del despido sólo procede cuando se ha descontado montos de la remuneración de la trabajadora, lo que no ocurrió en la especie y que ciertamente es reconocido por el propio actor en su libelo.

Solicita tener por evacuado el traslado conferido a la denuncia de tutela por vulneración de derechos fundamentales, y por opuesto en términos formales, a todas y cada una de las pretensiones hechas por la actora en su libelo en lo que no ha sido aceptado por su parte, solicitando se sirva desestimar en todas sus partes la denuncia de tutela por

XKTFYJFZBM

vulneración de derechos fundamentales deducida por la contraria, con expresa condenación en costas.

TERCERO: Que en audiencia preparatoria a las que asisten ambas partes, se efectúa el llamado a conciliación, y no se produce acuerdo entre las partes. Y luego, atendido los escritos fundamentales, al no estar discutidos, y sin oposición de las partes, se fijan como hechos pacíficos los siguientes: (1) Fecha de inicio y término de la relación laboral, 18 de febrero de 2019 y 16 de abril de 2021 respectivamente. (2) Que la terminación de los servicios se produjo por despido indirecto de la trabajadora

Se fija los siguientes hechos a probar: (1) Base de cálculo para los efectos del artículo 172 y 489 del Código del Trabajo. (2) Efectividad de haberse vulnerado algún derecho fundamental de la trabajadora con ocasión del despido. Hechos y circunstancias. (3) Efectividad de los hechos contenidos en la carta de despido indirecto y si ellos constituye la causal invocada. (4) Monto adeudado por feriado anual y proporcional. (5) Efectividad de adeudarse cotizaciones previsionales de salud y/o de cesantía en favor de la trabajadora demandante.

Finalmente, se realiza el ofrecimiento de pruebas para su control de admisibilidad y pertinencia, realizado el cual, se fija día y hora para la audiencia de juicio.

CUARTO: Que a la audiencia de juicio, a la que asisten las partes debidamente representadas, se procedió a incorporar los medios de prueba ofrecidos por las partes, incorporando en primer término la denunciante, los que hizo consistir en lo siguiente:

Documental consistente en:

1) Constancias laborales hechas valer ante la Inspección del Trabajo, desde 23 de abril de 2020 hasta el 08 de abril de 2021.

2) Acta n°1 y final de mediación, Artículo 486 del Código del Trabajo de fecha 18 de junio de 2021 emitido por la Dirección del Trabajo.

3) Carta de autodespido y comprobantes de envío a la denunciada y a la Inspección del Trabajo.

XKTFYJFZBM

4) En un mismo documento:

a) Comprobante de ingreso de requerimiento de fiscalización ante la Inspección del Trabajo de fecha 17 de agosto de 2020.

b) Solicitud de denuncia por vulneración de derechos ante la Inspección del Trabajo de fecha 19 de marzo de 2021.

c) Ingreso de denuncia laboral ante la Inspección del Trabajo de fecha 01 de abril de 2021.

d) Denuncia por no pago de remuneraciones de fecha 01 de agosto de 2020, ante la Inspección del Trabajo.

e) Denuncia por no pago de remuneraciones de fecha 01 de junio de 2020, ante la Inspección del Trabajo

5) Captura de pantalla de cartola de actuaciones ante la Inspección del Trabajo, donde constan 52 constancias laborales, todas en contra de la denunciada.

6) Cadena correo electrónico desde 08 de mayo de 2020, con asunto "Situación Laboral", dirigido a gisselle@emprende.cl pagos@deudas.cl.

7) Cadena de correos electrónicos desde el 31 de mayo de con asunto "No pago de remuneración"

8) Serie de correos electrónicos, con asunto "Situación Laboral y recibo de herramientas", enviados a jefatura) entre el 26 de junio de 2020 y el 03 de agosto de 2020.

9) Serie de correos electrónicos, con asunto "???", enviados a jefatura entre el 22 de marzo de 2021 y el 01 de abril de 2021.

10) Correo electrónico, con asunto "????", de fecha 03 de agosto de 2020, dirigidas a compañeras de trabajo de la denunciante.

11) Tres capturas de pantalla de conversaciones a través de la aplicación móvil Whatsapp con Giselle Izquierdo (1) y Cristian Venegas (2), respectivamente.

XKTFYJFZBM

12) Informe Psicológico, emanado de la Consulta Médico Integral, e Informe complementario médico tratante del mes de marzo de 2021.

13) Contrato de trabajo de fecha 18 de febrero de 2019, y anexo de contrato

de trabajo de fecha 19 de marzo de 2021.

14) Liquidaciones de remuneraciones de agosto a diciembre de 2019, y enero de 2020.

15) Certificados de cotizaciones previsionales de las instituciones FONASA, AFP CAPITAL y AFC CHILE.

16) Comprobantes de recepción de las cartas envidas a la Inspección del Trabajo y a la denunciada, constancia de recibo emito por Correos de Chile.

Solicitó y obtuvo la confesional de don ***CHRISTIAN DAVID VENEGAS ABAD***, en calidad de representante legal de la demandada, según los antecedentes que constan en el registro de audio, quien señala que es gerente general de la empresa demandada. Respecto a las medidas reparatorias indicadas por la Inspectora del trabajo, ante la denuncia formulada por la demandante, responde que revisaron todos los antecedentes durante el juicio de la parte demandante y revisaron sus procesos (empresa) y sus comportamientos, les parece que está lejos de ser lo que ocurrió con la trabajadora, con Sonia (demandante), está lejos de ser abusivo, hostigante, de todas formas con el psicólogo de la empresa hicieron unas pequeñas inducciones para ver si habían puntos en los cuales se puede mejorar, de hecho, ellos son una empresa certificada ISO 9001 2015, y dentro de las competencias que los obliga esa certificación es la mejora continua, no tan sólo de sus proceso comerciales sino que también de sus procesos internos, incluido el comportamiento entre empleado, entre pares y entre las jefaturas. Respecto a esa inducción, fue realizada por EMPRENDE, y fue dirigida a los supervisores y él (absolvente), en ese momento ahora ya no está, Giselle porque está con licencia, él (absolvente), el supervisor del área de cobranza que había en ese momento y también lo conversaron con el supervisor de área comercial, porque no hay más. Giselle está formalmente integrada en la empresa, pero está con licencia. Respecto a los trabajadores en general, y medidas al efecto, responde que los trabajadores que estaban

XKTFYJFZBM

comprometidos en esas declaraciones (ante Inspección del Trabajo) eran ex empleados, personas que ya no están con ellos, y cómo iba a poder juntar a personas que ya no están con ellos, eso es difícil. Actualmente para la empresa trabajan 48 personas, y en relación a realizar asamblea o reunión con trabajadores de la empresa en general respecto a lo indicado por la Inspección del Trabajo, en relación a hostigamientos, no se hizo ninguna asamblea, no hubo ninguna circular, salvo las conversaciones que se hicieron internas en cada equipo técnico de trabajo solamente. *A LAS CONSULTAS DEL TRIBUNAL*, señala que no recuerda la fecha exacta de la inducción pero sí estuvo presente Giselle Izquierdo, y EMPRENDE.CL es una empresa que imparte y tiene la infraestructura con psicólogos laborales como para poder orientarlos en ese tema específico y por eso utilizaron a EMPRENDE.

También incorpora la testimonial de don Cristian Tapia Leiva, Rut: 16.625.093-5 y doña Ana Jocelyn Neira Muñoz, Rut: 16.374.903-3, legalmente juramentados, conforme consta en registro de audio.

El primero, don ***CRISTIAN TAPIA LEIVA***, señala que es vendedor. Sabe del juicio, es testigo de Sonia (demandante), a quien conoció como compañera de oficina en la empresa en que ambos prestaban servicios que es DEUDAS.CL (demandada); él (testigo) trabaja ahí desde el año 2017 y a la demandante la conoce desde el año 2019 en adelante; ella trabajaba dentro de una oficina, que es como pecera, y él (testigo) prestaba servicios como asesoría fuera de esa oficina, por ende, él veía como ingresaban y como salían las chicas de cobranza y ella pertenecía al área de cobranza. La jefatura de la demandante era distinta a la suya, en el tiempo que él trabajó en esa empresa vio rotar muchas jefaturas, entre ellas cree que la última fue Gisselle Izquierdo. De visualizar algo que le llamara la atención, contesta que de repente se escuchaban gritos de parte de la jefatura, la verdad es que el tema de habilidades blandas con respecto a la jefatura hacia sus trabajadores era algo bien carente, no existía eso, y le pasó que en dos ocasiones puntualmente vio a Sonia (demandante) en el casino, la vio llorando, puntualmente no quiso indagar mucho allá porque en el fondo entiende que están en el trabajo, algo le comentó que había tenido problemas con la jefatura; la otra ocasión, que ya fue como en el último tiempo, que la demandante estuvo en una oficina aislada, chica, a un costado de las ventanas que daban

XKTFYJFZBM

justo hacia la zona norte, recuerda que ahí también la vio mal; el problema era con los jefes que tenían ahí en ese momento, la última por lo que entiende era Gissele Izquierdo, pero también vio otros jefes más rotar, la última persona era ella pero entiende que habían más jefes, otros jefes que se repetía el mismo patrón. *A LAS PREGUNTAS DE LA DEMANDADA*, responde que respecto a señalar que la demandante "trabajaba en una pecera", se refiere a esas oficinas que son 100% de vidrio transparente, y la época en que trabajaba la actora en esa oficina era con más gente ahí, era una oficina que debía tener unos 5 metros, ahí tenían que están trabajando alrededor de unas 15 chicas que se dedicaban al tema de cobranza, por ende, era una oficina mediadamente chica para la cantidad de personas y finalmente lo que cumplen como labor, que es estar hablando por teléfono. Respecto a la otra oficina que indicó que trabajó después la demandante, las fechas exactas en que trabajó en cada una de ellas no recuerda bien, pero fue aproximadamente en 2019 eso, en el 2020 ya se tiene el tema del COVID; en esa fecha del 2019 recuerda que estaba en esas oficinas chiquititas, ya después, que era una oficina en que finalmente atendía para asesorar al cliente; la oficina chica fue ya lo último, el último tiempo en el 2019. Cuando vio a la demandante llorando en el casino fue en el 2019. *A LAS CONSULTAS DEL TRIBUNAL*, señala que él (testigo) trabajó hasta abril de 2021 en la empresa demandada; en el 2020 él trabajó en la oficina hasta marzo, más o menos, que fue de manera presencial, ocurriendo todo el tema del COVID; antes de eso, no solamente vio a Sonia (demandante) en esa oficina chica sino que habían también más compañeras porque eran oficinas chicas como de dos metros, que se podía atender al público, oficinas privadas, también de vidrio, ahí ya fue el último tiempo también que no sólo vio a demandante y a otras compañeras del mismo departamento, ya después no vio a Sonia, esto es, fue hasta marzo de 2020; también señala que en la empresa siempre estaba rotando la gente área, de lugares, de puesto, era algo que lo hacían siempre.

La segunda, doña ***ANA JOCELYN NEIRA MUÑOZ,*** señala que es ejecutiva de cobranza, sabe del juicio, es testigo de la demandante, Sonia Toro, quien era su compañera en la empresa DEUDAS.CL, ella fue la encargada de hacerle la inducción una vez que la testigo ingresó a ese trabajo, se encargó de enseñarle a que correspondía el sistema, lo que tenía que ir ingresando, cómo efectuar llamado con los clientes, ella fue la que le instruyó. Ella (testigo) ingresó a la empresa el 29 de mayo de 2019 y trabajó en el mismo lugar que

la demandante, en el inicio en el mismo puesto al costado de la actora y posteriormente en el puesto de al lado; realizaban la misma labor, ejecutivo de cobranza. Su jefatura era don Cristian Venegas, que era el gerente general, y luego su jefatura directa, la señora Lorena Escobar, que era la jefa del área de cobranza, posteriormente que ella ya no estaba, Giselle Izquierdo. Tuvo contacto con la demandante hasta que los enviaron por primera vez a cuarentena, durante la pandemia por medio de trabajo no tuvo contacto con la actora, ellos tenían un grupo de whatsapp donde tenían que ir indicando las gestiones o lo que necesitaban en ese momento y a la demandante la retiraron de ese grupo de whatsapp, ya no tuvo contacto, hasta que ella (testigo) decidió preguntarle directamente a ella porque no estaba en el grupo de trabajo. No les dijeron cuál era el motivo por el que ella ya no estaba en el grupo de trabajo, por ende como le extrañó y como tenía contacto con ella porque lógicamente era su compañera, le preguntó qué pasaba, porque ya no estaba dentro de las ejecutivas que estaban en ese grupo, y la demandante le indica que no está despedida, que tampoco había renunciado, que si no podía estar dentro de ese grupo era porque la habían retirado, porque ya no contaba con implementos de trabajo no tenía cartera de clientes, por lo que lógicamente no podía gestionar nada de las carteras. Posterior a ello tuvo contacto con la actora para preguntarle si estaba de vuelta, preguntarle si estaba todavía dentro de la empresa, pero de trabajo nada, eso fue a través de whatsapp. Una vez que tuvieron que volver a trabajar presencial, volvieron a la empresa, la vio a ella (demandante), pero después de harto tiempo, la última vez que volvieron a la empresa fue este año (2021), que la volvió a ver pero fueron como cuatro días, porque nuevamente volvieron a trabajar desde casa. La última vez que vio a la demandante fue este año (2021), no recuerda con claridad el periodo en que volvió (testigo) a la empresa, pero si la actora volvió, estuvo a la espera que la atendieran pero no volvió al área que estaban todas la ejecutivas, esto es, en ese caso ellas trabajaban en una oficina que estaban las ejecutivas de cobranza, pero a la demandante la dejaron en oficina aparte, no estaba en contacto con ellas, estaba en otra oficina sola, en el mismo piso, pero más retirada de la que estaban ellas (ejecutivas de cobranza). *A LAS PREGUNTAS DE LA PARTE DEMANDADA*, responde que no sabe con claridad la fecha cuando a la actora la sacaron del grupo de whatsapp, pero se imagina que la retira la encargada del área de cobranza en ese momento, que es Giselle o don Cristian Venegas, ellos son los que toman decisión; reitera que los que toman la decisión son Cristian

Venegas y Giselle Izquierdo, le consta porque ellos son los que toman las decisiones, porque ella maneja el grupo de Whatsapp, la empresa creó el grupo de whatsapp, Giselle era la persona encargada de crear el grupo de whatsapp. La demandante dejó de estar en el grupo de whatsapp en el 2020, con claridad de fecha no sabría indicar pero fue en el 2020. Cuando vuelven presencial, eso fue en el 2021, inicios de año, entre febrero a marzo, no recuerda con claridad, pero si la vio a la vuelta. En la oficina de cobranza cuando vuelven en ese momento estaba ella (testigo) y dos o tres ejecutivos más; tenían que volver porque iban saliendo comunas de cuarentena, pero nunca les indicaron el aforo máximo de la oficina, nunca les informaron porque a la demandante la pusieron en esa oficina separada. *A LAS CONSULTAS DEL TRIBUNAL*, señala que cuando vuelven a la empresa, en ese caso cuando su comuna salió de cuarentena, el mismo día le indicaron que tenía que volver al día siguiente a trabajar presencial.

Se desiste del oficio solicitado a COMPIN, e incorpora la respuesta de oficio de INSPECCIÓN DEL TRABAJO.

Finalmente, incorpora la Exhibición de documentos solicitada a la demandada, la que da por cumplida y consiste en:

1) Comprobantes de otorgamiento de feriados legales y proporcionales de la denunciante.

2) Liquidaciones de remuneraciones durante toda la relación laboral

3) Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad vigente a la fecha del autodespido, esto es 16 de abril de 2021.

QUINTO: Que por su parte, la demandada incorporó las siguientes probanzas con el objeto de acreditar sus defensas y descargos:

Documental consistente en:

1) Contrato de trabajo celebrado con fecha 18 de febrero de 2019.

2) Anexo de contrato de fecha 19 de marzo de 2019

3) Anexo de contrato de fecha 17 de mayo de 2019.

4) Anexo de contrato de fecha 19 de marzo de 2021.

5) Reglamento interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa Deudas.cl SpA

6) Comprobante de entrega del Reglamento interno de Orden, Higiene y Seguridad y Obligación de informar.

7) Comprobante Obligación de informar de fecha 21 de febrero de 2019.

8) Liquidación de remuneraciones de la actora correspondiente al mes de diciembre de 2019.

9) Liquidación de remuneraciones de la actora correspondiente al mes de enero de 2020.

10) Liquidación de remuneraciones de la actora correspondiente al mes de febrero de 2020.

11) Comprobante de licencia médica entregada por la actora, periodo 23 de marzo de 2020 a 6 de abril de 2020.

12) Comprobante de licencia médica entregada por la actora, periodo 23 de abril de 2020 a 7 de mayo de 2020.

13) Comprobante de licencia médica entregada por la actora, periodo 28 de julio de 2020 a 11 de agosto de 2020.

14) Comprobante de licencia médica entregada por la actora, periodo 12 de agosto de 2020 a 26 de agosto de 2020.

15) Comprobante de licencia médica entregada por la actora, periodo 27 de agosto de 2020 a 25 de septiembre de 2020.

16) Comprobante de licencia médica entregada por la actora, periodo 26 de septiembre de 2020 a 25 de octubre de 2020.

XKTFYJFZBM

17) Comprobante de licencia médica entregada por la actora, periodo 26 de octubre de 2020 a 24 de noviembre de 2020.

18) Comprobante de licencia médica entregada por la actora, periodo 25 de noviembre de 2020 a 24 de diciembre de 2020.

19) Comprobante de licencia médica entregada por la actora, periodo 25 de diciembre de 2020 a 14 de enero de 2021.

20) Comprobante de licencia médica entregada por la actora, periodo 15 de enero de 2021 a 13 de febrero de 2021.

21) Comprobante de licencia médica entregada por la actora, periodo 14 de febrero de 2021 a 15 de marzo de 2021.

22) Set de tres comprobantes de vacaciones de la actora.

23) Comprobante de entrega de materiales (insumos) de fecha 14 de mayo de 2020.

24) Permiso de trabajo modalidad teletrabajo de fecha 14 de mayo de 2020.

25) Permiso de trabajo modalidad teletrabajo de fecha 15 de junio de 2020.

Se desiste de la confesional ofrecida, e incorpora la testimonial de don Rodrigo del Niño Jesús Silva Montes, cédula nacional de identidad N° 7.193.824-7; don Pablo Luis Mariano Mujica Aburto, cédula nacional de identidad N° 13.432.237-3; doña Marta del Rosario Ibarra Cofré, cédula nacional de identidad N° 10.104.369-K, doña Gabriela Maritza Rodríguez Orellana, cédula nacional de identidad N°16.862.664-9;legalmente juramentados, conforme consta en registro de audio.

El primero, don ***RODRIGO DEL NIÑO JESÚS SILVA MONTES***, señala que es abogado. Conoce a las partes del juicio, las individualiza, lo sabe porque es abogado jefe, su designación es abogado fiscal de la empresa DEUDAS.CL, donde trabaja todas las mañanas de lunes a viernes. La demandante era cobradora, explica que es un estudio jurídico que se dedica a defensa de deudores, en juicios ejecutivos principalmente en contra de Bancos, Instituciones Financieras y Casa Comerciales, tienen una gran cantidad de

XKTFYJFZBM

clientes, afortunadamente, y a los clientes se les da facilidades de pago de los honorarios, en cuotas mensuales, en consecuencia, hay un equipo de personas dedicadas a recordarles a los clientes que deben ir pagando las cuotas a medidas que ellas se van venciendo. Esa era la labor que realizaba la demandante, ella efectivamente llamaba por teléfono a los clientes para cobrarles. No recuerda con precisión cuando ella ingresó, pero si sabe que hace más de un año. Sabe que con el tema de la pandemia tuvieron que irse adaptando a los encierros que disponía la autoridad y en consecuencia no siempre era posible ir a trabajar en forma presencial al centro y muchas veces si podían ir al centro, pero los empleados no podían ir porque estaban confinados en sus domicilios, cuando no era posible se juntaban allí a trabajar, pero cuando no era posible se juntaban en una oficina que la empresa tiene en Providencia y en consecuencia iban a trabajar a Providencia aquellos que podían ir por no estar confinados en sus hogares. Cuando ellos estaban confinados en sus hogares y ellos estaban confinados allí, no había más opción que trabajar a distancia y si es que ellos podían ir a la oficina y los trabajadores estaban confinados en sus hogares porque habían algunas comunas que sí y otras que no, entonces cuando eso ocurría los trabajadores no podían ir y entonces ellos trabajaban a distancia, a ese efecto se les proporcionaba un notebook y teléfono celular, que les mandaban a dejar, para que ellos pudieran trabajar desde sus casas esa es la situación. A la demandante si se le fue a dejar su notebook y su celular como a todos los trabajadores, también sabe que la demandante presentó varias licencias médicas durante un período de un año casi, poco más, poco menos, pero ella presentaba muchas licencias médicas porque tenía un problema de no poder trabajar por razones médicas, entonces ella no iba a trabajar ya que como estaba con licencia médica no trabajaba, ni desde su casa ni tampoco presencial. No es abogado experto en derecho del trabajo, por lo que no sabe que es enfermedad laboral, pero intuye que era una enfermedad que le impedía trabajar, por eso le daban licencias los doctores, era una enfermedad difícil de pronunciar, que no había escuchado nunca, pero era una enfermedad por lo que supo, porque averiguó cuando llegó la demanda, averiguó que es una enfermedad bien odiosa, porque es una enfermedad crónica de difícil recuperación, que hay que estarla tratando toda la vida, y también averiguó en internet que desgraciadamente al poco andar puede traer aparejada una depresión por parte del paciente, eso lo averiguó desde internet. Luego de la licencia la demandante no volvió a la oficina porque se autodespidió; ella fue a conversar,

no con él porque él no es el encargado de esa parte, fue a conversar porque dijo que se quería ir que quería que la despidieran, y ahí no la quisieron despedir, de hecho esa enfermedad a la que se ha referido él no la supo y sabe que el gerente, que es don Cristian Venegas, tampoco la sabía, no la supieron sino hasta cuando les llegó la demanda, sabe que la Sra. Toro quiso que la despidieran y quiso negociar su indemnización, su salida, y ellos no quisieron negociar su indemnización y su salida porque no la querían echar, si ella cuando está sin licencia era una buena funcionaria, entonces ella dijo que si no la despedían se iba a autodespedir y eso fue lo que hizo. No tiene noticia de cuando se autodespidió, ahí trabajan más de 30 personas, y él no está a cargo de esa parte. No tiene noticias de fiscalización de la Inspección del Trabajo a la empresa. Respecto a las condiciones de trabajo de la demandante, eran las mismas de las que ejercían las mismas funciones, mientras se pudo, porque cuando ella volvió entremedio de esos tiempos de licencia que no eran, no fueron continuos, ya que ella iba, presentaba licencia, después volvía y luego presentaba otra licencia, hasta que un día volvió y ahí ya no cabía en el lugar que estaba asignado a los cobradores, porque por razones de aforo de la pandemia, allí no cabe más que un número determinado de personas, entonces cuando fue de vuelta Sonia (demandante) ya no cabía en ese lugar específico y se le asignó a ella una de las pequeñitas salas de reuniones que tienen asignadas para cuando los abogados atienden a sus clientes, son salas de reuniones un poco más chicas de la que mostró (al iniciar su declaración), un poco más chica que la suya, pero es igual que la suya en el sentido que tiene un escritorio, algunas tienen un escritorio y algunas tienen una mesita redonda como de reuniones, con tres sillas, todas tienen aire acondicionado, todas tienen ventanas, y él encontraba que era muy bueno, incluso era mejor porque se le asignó un privado a ella, pero aparentemente por lo que vio no le gustó, ella habría preferido volver a trabajar en el grupo, pero eso no era posible por razones de aforo, en lo personal él encontraba que era mejor el privado que la sala común, pero es una opinión personal. Cuando se le asigna esa oficina, la demandante contaba con una mesa, sillas, con equipo de aire acondicionado que estaba integrado a la oficina, tenía su notebook, su teléfono celular y acceso como todos al café, a agua, a la cocina, al horno microonda, tenía acceso a todo igual que siempre, como todos, pero mejor porque estaba sola en un privado que era para ella sola, que tiene puerta, que es vidriado, que es transparente, porque así debe ser ahora, tenía su computador, tienen varios

computadores, notebook y teléfonos celulares que se le asignan a los funcionarios que trabajan con ellos, y ese fue el caso de la demandante. *A LAS PREGUNTAS DE LA DEMANDANTE*, responde que no recuerda el nombre de la enfermedad de la demandante, averiguó lo de la depresión por internet, en un buscador de Google. No recuerda cuando la actora concurrió a renunciar, pero debe ser unos 6 o 3 meses atrás. Él (testigo) en la empresa es abogado fiscal y se encarga del área judicial, se encarga de ayudar, asesor a los abogados que están a cargo de las defensas de los clientes en los juicios ejecutivos iniciados por los Bancos Comerciales y Casas Comerciales en su contra, se dedican a defender deudores, por eso se llaman DEUDAS.CL; es un abogado, lleva muchos años defendiendo deudores y además haciendo clases, lleva más de 40 años haciendo clases, y publicando libros, con la Editorial jurídica lleva más de trece libros publicados, uno de ellos un manual de derecho laboral; él asesora, ayuda a los abogados que trabajan allí. No tiene contacto en general con los funcionarios que no son abogados, él trabaja fundamentalmente con los abogados y procuradores, no se mete con los vendedores ni con los cobradores ni con los ejecutivos de venta; hay algunos vendedores a los que no conoce, que no ha visto, aunque no es tan así porque él llega todas las mañana temprano y va a saludar a todo el mundo, va al sector donde están los cobradores y los saluda, y luego se va saludando a todos, los ve todos los días. Antes del autodespido conoció a la demandante, se acuerda de ella. Respecto a que a la demandante no le gustó donde estaba, no le gustó las condiciones, lo sabe porque se lo contó el gerente Cristian Venegas y éste le dijo que qué hacían y le dijo que negocien, ya que no le gustan los juicios, que trataran de llegar a un acuerdo, le dijo que no le parecía que fuera bueno que haya gente trabajando allí que no quiere trabajar allí, porque no negocian, pero después le dijo que no, que lo que pasaba es que ella pretendía una plata y la empresa, el estudio no quiere pagar, entonces desgraciadamente los va a demandar y así fue. Él se acercó al lugar donde trabajaba la demandante, incluso ahora (durante su declaración) la tiene a la vista, hay varias salitas de reuniones y a ella se le había asignado una de esas, que son las salitas de reuniones que ocupan los abogados cuando reciben a los clientes que van, y le habían asignado a ella una de esas. Respecto al aforo de la empresa, se les comunicó a los trabajadores, pero esa parte no la hizo él, porque ahí existen psicólogos, un psicólogo laboral, y se hicieron unas inducciones en grupos, y se les dijo, se les mandaron correos, se les enseñó, se les dijo “mira no pueden venir porque están en

pandemia, pero cuando vengan..", incluso más, cuando empezaron a volver a trabajar en forma presencial, ni siquiera fueron todos juntos porque los aforos no lo permitían, entonces algunos empezaron a ir en forma presencial y otros siguieron trabajando en forma remota, en forma telemática, no recuerda fecha cuando eso se envió a los trabajadores, pero si recuerda que fue cuando empezaron a volver de a poco de los confinamientos que estaban encerrados en casa, incluso más, pero entiende que se estaba mandando a toda la gente que trabaja ahí informaciones al celular y correo electrónico, porque en la empresa todos tienen correo electrónico del estudio.

El segundo, don ***PABLO LUIS MARIANO MUJICA ABURTO***, señala que es ingeniero en administración de empresas. Conoce a las partes del juicio, a la demandada DEUDAS.CL porque es su empleador y a la demandante porque trabajó en la empresa, quien era ejecutiva de cobranza, no recuerda cuando ella ingresó a trabajar y ella estaba en modalidad presencial o teletrabajo, dependiendo de la situación de la comuna en que se encontraba de acuerdo a la contingencia del país. Cuando la actora estaba sistema de teletrabajo, para realizar sus funciones, tenía computador, teléfono que le proporcionaba la empresa a todos cuando estaban en teletrabajo, eso siempre fue así. Entiende que a ella se le proporcionó un notebook y celular. No recuerda con exactitud hasta cuando la demandante trabajó en la empresa. Entiende que ella tenía una licencia, estaba enferma, alguna enfermedad crónica porque era muy larga su licencia, desconoce más detalles de porque dejó de trabajar, entiende que es así por lo que se escuchaba en pasillo, comentarios en lugares comunes. Esas licencias cree que duraron aproximadamente un año, cercano a eso, cuando terminan las licencias recuerda haberla visto en la empresa, cuando estaban las condiciones ya en las comunas que les correspondían, regresaron muchos a los lugares que les correspondían, por lo tanto la vio allí. La demandante volvió a trabajar presencial en las condiciones que les permitía el espacio, se refiere a que dependían del aforo recuerda, Sonia (demandante) seguramente tenía un módulo, porque donde trabaja el área de ella se supone que en las primeras etapas de cuarentena, cuando fueron aperturando, tenían que cumplir con algunos metrajes, por lo tanto ahí la vio en un módulo con muchas mejores condiciones, no dice que lo otro no fuera, sino que en lugares solos, en módulos solos, solitarios, como el que está él ahora (y desde donde declara), ese modulo consta de aire o climatizador, ventanas con apertura y ventanas sin apertura, módulo transparente, abierto,

acceso a visibilidad completa, un escritorio, y espacio suficiente como para trabajar bastante cómodo, no recuerda con exactitud pero fueron las fechas en que empezaron a aperturar por eso se pierde un poco porque dependía de la comuna. Entiende que ella dejo de trabajar para la demandada por tema de autodespido, es lo que escuchó, pero desconche razones. *A LAS PREGUNTAS DE LA DEMANDANTE,* responde que respecto del aforo desconoce la pregunta, no es su área, hay una comunicación de la empresa (respecto a aforo) y una comunicación país que siempre estuvo clara, de acuerdo a los aforos en las primeras etapas; la empresa si envió comunicación respecto a aforos, no sabe si en relación a la demandante s le remitió ello. Respecto a las condiciones en que estaba trabajando la demandante a la vuelta a su lugar de trabajo, era en un lugar cerrado, espacio amplio, con ventanas, climatizador, todo de vidrio, es más amplio, y donde trabajaba antes la demandante es lo mismo pero multiplicado por más personas, por lo tanto el metraje no daba, por lo tanto no había más opciones que hubiera más gente ahí, pero las condiciones son iguales de cómodas. Su contacto con la demandante tuvo en la empresa, directo, como compañeros de trabajo, de espacios comunes, todos los días. *A LAS CONSULTAS DEL TRIBUNAL,* señala que antes de la pandemia el lugar donde trabajaba la demandante, desconoce cuántas personas habían, si la cantidad eran 10 se redujo a 5 u 8 o 3, de acuerdo a los metrajes, con exactitud no tiene respuesta concreta. En general se tuvieron que ir acomodando de acuerdo a los espacios, los cuales eran uno antes de la pandemia, y después se dan otros, al volver retorno otras personas también estaban por oficinas como la demandante.

La tercera, doña ***MARTA DEL ROSARIO IBARRA COFRÉ***, señala que cumple función de recepción. Conoce a las partes del juicio, DEUDAS.CL y Sonia Toro, le consta porque la demandante era su compañera de trabajo y por lo que tiene entendido ella se autodespido. La demandante era cobradora de deudas, ejecutiva de cobranza; no recuerda cuando ingresó a trabajar para la empresa, sabe que hace un par de años o más. En la parte presencial, se supone que trabaja, hay cobradoras que estaba junto a sus compañeras de trabajo, en un departamento que es como con vidrio, con aire acondicionado, allí entre 6 y 7 personas trabajan allí; después de la cuarentena, cuando volvieron de ella, hay personas que se separaron para cuidar su salud, para que estuvieran más protegida, como la oficina en que está, oficina, de vidrio, con escritorio, individual. Antes de la cuarentena la demandante

siempre trabajo presencialmente, y después de la cuarentena, cuando entran a cuarentena tiene entendido, ellos (testigo) se fueron con teletrabajo y la demandante después tiró licencia, y esas licencias seguramente eran por las condiciones de trabajo, eso creo. Cuando estaban todas juntas la actora hizo un comentario (que tenía una enfermedad) y le preguntó cuál era, no recuerda el nombre de la misma pero sabe que es una enfermedad crónica, o sea, de por vida. Respecto a duración de las licencias, antes que entraran a cuarentena la actora tiró una licencia, después volvió, y después de la cuarentena sabe que ella había tirado licencia, por qué no lo sabe; y sabe que duraron bastante tiempo per no sabe cuánto. Cuando volvieron de la cuarentena, los que volvieron y apareció mucho después la demandante, y obviamente que tenía una oficina parecida a la suya (testigo) pero sola, con ventanas, con aire acondicionado, igual que la de ella, pero al lado, la testigo estaba después en otra oficina, pero la demandante estaba al lado de la que anteriormente la testigo estaba ocupando, están separados a través de paneles de vidrio, pueden conversar a través del vidrio, tienen aire acondicionado, pueden mirar desde la ventana. Cuando volvieron de la cuarentena, la demandante estuvo en esa oficina porque lo que pasa es que no podían estar todos juntos, sobre todo, mucha gente en esa otra oficina, mucha ejecutiva, ella cree que más fue por eso, porque ya habían muchas y obviamente ya por el COVID no puede haber muchas personas en un espacio que no sea tan grande, cree que por eso. Respecto del autodespido, eso lo escuchó por sus compañeros en hora de almuerzo, que se había autodespedido, eso no más. La demandante estuvo en la empresa hasta abril de 2021. *A LAS PREGUNTAS DE LA DEMANDANTE*, responde que lo que declaró que la actora tiró licencia por las condiciones de trabajo, se refiere a que a lo mejor no estaba conforme, es que ella (demandante) iba a encontrar (la testigo se detiene, duda, y luego pregunta si es necesario que conteste eso) es que por ejemplo ella –actora- puede encontrar que estaba muy helada y para la testigo esa oficina era la mejor, porque a lo mejor ella –demandante- con su enfermedad esa oficina era muy fría y para la testigo era cómoda porque sufre de presión alta, a eso se refiere. La demandante le señaló que la oficina estaba muy fría, una vez, este año (2021). La demandante le dijo que su enfermedad era de por vida, eso lo dijo el año pasado (2020) antes de cuarentena, lo escuchó porque se lo estaba diciendo a una compañera y como lo escuchó ahí (testigo) le preguntó que tenía y ella le dijo lo que tenía pero no recuerda el nombre, y que era de por vida, eso quiere decir que es crónica, y a la

compañera que le estaba contando se llama Constanza. Respecto a que la actora trabajó hasta abril de 2021, lo escuchó de sus compañeros, en la hora de almuerzo, ya que todo se habla a la hora de almuerzo, la situación de autodespido de la demandante lo sabían las compañeras que trabajaban de ese departamento. El departamento de cobranza para cuando volvieron de la cuarentena eran muchas personas, obviamente que se separaron para mantener una distancia, ella (testigo) tenía una oficina allá, la actora la tenía también, están todas con aire acondicionado y con ventanas. A la vuelta de cuarentena trabajaron prácticamente casi todas en ese lugar, la testigo ya no estaba en esa oficina sino en la actual, a la demandante la dejaron también en otra oficina, a otra compañera también, para separarlas en caso de. *A LAS CONSULTAS DEL TRIBUNAL*, señala que antes de la cuarentena trabajaban en esa oficina seis personas y con la jefa siete, tenía su escritorio, y entraba y salía, la jefa era Giselle Izquierdo; cuando retornan al trabajo, después de la cuarentena, quedaron trabajando tres personas en esa oficina y después ellas 3 (testigo, demandante y otra) en ese otro lado, en las oficinas más pequeñas (individuales).

La cuarta, doña ***GABRIELA MARITZA RODRÍGUEZ ORELLANA***, señala que es ejecutiva de cobranza de la demandada; está en una oficina de la empresa demandada. Conoce a las parte del juicio demandante, fue compañera de trabajo de ella, una cobradora del estudio jurídico y la demandada es DEUDAS.CL que es la empresa. Conoció muy poquito a la demandante porque justamente cuando ella (testigo) comenzó a trabajar ahí, la demandante se fue unos días después con licencia médica. Ella (testigo) comenzó a trabajar para la demandada a mediados de marzo de 2020 y entiende que la acora se fue más menos en esa fecha. Cuando comenzaron con las cuarentenas, se fueron todos a sus domicilios, y obviamente con los implementos de trabajo al domicilio y cuando las comunas se levantaron de la cuarentena, si ellos podían ir a trabajar al estudio jurídico lo hacían, cada una en su oficina correspondiente, y tomando las precauciones correspondientes; los implementos de trabajo eran computador, celular, y un teléfono también que les asignaban en la computadora, que era cada anexo correspondiente de cada ejecutiva, esos elemento los entrega la empresa. Las cobradores antes de la pandemia, desarrollaban sus funciones en una oficina, donde se encuentran actualmente obviamente por separado por la situación de la pandemia, que es la oficina de cobranza; en esa oficina trabajaban antes de la pandemia entiende que eran alrededor de seis personas junto con la jefa incluso, y después

de la pandemia, la demandante presentó licencia médica, y en ese momento eran aproximadamente también seis personas. Entiende que la demandante estuvo mucho tiempo con licencia médica, no hubo mucho contacto con ella, porque ella (testigo) escuchaba los rumores que se conversaban en la oficina, y entiende que se fue con licencia médica hasta llegar a un punto donde ella se presentó su autodespido, se despidió entiende. Respecto a las razones del autodespido, entiende que la demandante comentó en una oportunidad y se les hizo saber que ella estaba enfermita, pero más que nada es eso, no supo más allá sólo sabe que ella por una situación de enfermedad y porque le daba miedo llegar a la oficina a trabajar y por la situación de los trayectos, más que nada era por eso, eso es lo que escuchó en alguna oportunidad y lo que se le informó, como para no hacer algún tipo o dar más detalles de su licencia médica y de su autodespido. *A LAS PREGUNTAS DE LA DEMANDANTE*, responde que conoció poco a la demandante porque ella (actora) estuvo un periodo muy largo con licencia, por lo que no interactuó mucho con ella. En marzo por la pandemia se van cada uno a sus domicilios; ellos son un equipo, al ser un equipo de trabajo obviamente trabajan con cartera de clientes, donde no pueden abandonar a una cierta cartera de clientes, entonces, cuando existe una persona que falta a su labor tienen que apoyar esa cartera y obviamente a ellos les explicaron que existía una persona, Sonia recuerda que es el nombre de ella, que Sonia estaba con licencia y que ellos tenían que apoyar su cartera por mientras duraba su licencia; no recuerda la fecha de ello, estuvo todo ese tiempo en periodo de licencia, entonces no podría dar una fecha. La demanda siempre comentó que estaba enferma, siempre lo comentó tanto en reuniones de pasillo como también comentó que no iba a volver por su enfermedad en algún minuto, es lo que recuerda, reitera que no tuvo (testigo) mucho contacto con la demandante físico, pero si obviamente trabajaban con un whatsapp, trabajaban con la información que les iban indicando cuando estaban en cuarentena y obviamente dentro de todo siempre se habló de que ella estaba con una situación de salud y que por eso ella no volvía. De ello les avisó la jefatura de ese momento a cada una de ellas, vía telefónica, y obviamente los compañeros consultaban y preguntaban si estaba bien, que es lo que tenía, pero no recuerda más detalle, era más bien si estaba bien por eso preguntaba, para saber si estaba bien de salud, nada más que eso, no específicamente lo que tenía la demandante, solamente si estaba bien de salud, nada más. *A LAS CONSULTAS DEL TRIBUNAL*, señala que ella (testigo) comenzó en la

empresa en pandemia, y recuerda haber visto en alguna oportunidad a la demandante en una oficina y después se retiró con licencia, pero en fecha no lo recuerda exactamente, pero sí sabe que cuando volvió de cuarentena a ellos los tomaron, tres cobradoras, tres ejecutivas de cobranza en oficina, tomando la distancia correspondiente, y también existen otras oficinas que son unos módulos cerrados, de vidrio, donde existe aire acondicionado, donde están las ventanas, y ahí las dejaron a otras tres cobradoras, y así fue, las separaron y ese fue el contacto que hubo, no hubo más. La demandante cuando la testigo llegó a trabajar estaba en una oficina, estaba separada, estaba la actora en una oficina incluso otra ejecutiva que era Priscilla que en ese minuto estaba y recuerda que otra niña más en las oficinas individuales. Ello fue cuando levantaron la cuarentena, ellas tuvieron que volver a las oficinas y ahí es cuando les asignaron distintos módulos, distintas oficinas para no estar juntas. La demandante estaba en una oficina sola cuando la testigo llegó.

SEXTO: Que en la audiencia preparatoria se fijaron como hechos no controvertidos, los siguientes: (1) Fecha de inicio y término de la relación laboral, 18 de febrero de 2019 y 16 de abril de 2021 respectivamente. (2) Que la terminación de los servicios se produjo por despido indirecto de la trabajadora, por lo que tales hechos se tendrán por plenamente establecidos.

SÉPTIMO: Que previo a entrar al fondo de la vulneración de derechos alegada, se precisa tener en cuenta que el artículo 485 del Código del Trabajo, junto con consagrar la protección de los derechos fundamentales del trabajador, establece en su inciso 3° que: "*Se entenderá que los derechos y garantías a que se refieren los incisos anteriores resultan lesionados cuando el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador limita el pleno ejercicio de aquéllas sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial. En igual sentido se entenderán las represalias ejercidas en contra de trabajadores, en razón o como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo o por el ejercicio de acciones judiciales*.". Que por ende, se reconoce por el legislador que en la relación laboral, en la cual se confrontan los derechos de ambas partes, existe la posibilidad que las facultades del empleador afecten los derechos fundamentales del trabajador y por ende restringe su

XKTFYJFZBM

protección a los casos en que no exista justificación suficiente para la limitación, o ésta sea en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial.

Que el artículo 489 del Código del Trabajo prescribe: "*Si la vulneración de derechos fundamentales a que se refieren los incisos primero y segundo del artículo 485, se hubiere producido con ocasión del despido, la legitimación activa para recabar su tutela, por vía del procedimiento regulado en este párrafo, corresponderá exclusivamente al trabajador*." A su turno, el artículo 493 del mismo cuerpo legal señala que "*Cuando de los antecedentes aportados por la parte denunciante resulten indicios suficientes de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales, corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad*". Conforme las normas transcritas, resulta necesario que la denunciante aporte, a lo menos, indicios suficientes de que el empleador vulneró sus derechos fundamentales, con el fin de que sea la demandada quien deba explicar la necesidad de las medidas adoptadas y su proporcionalidad, bastando al tribunal un estándar menor, cual es la sola comprobación de la verosimilitud, vale decir, una prueba mínima de la vulneración de un derecho fundamental, entendiendo por indicio las señales o evidencias que dan cuenta de un hecho oculto. En este sentido, el procedimiento de tutela de derechos fundamentales regulado en el Código del Trabajo, es un procedimiento excepcional que reconoce la posibilidad de probar la vulneración de tales derechos mediante la denominada prueba indiciaria, que implica un aligeramiento probatorio del demandante trabajador, exigiéndole una prueba mínima al momento de aportar antecedentes que consistan en indicios suficientes de los hechos constitutivos de vulneración de los derechos fundamentales que reclama.

OCTAVO: Que previo a analizar si existen indicios razonables de vulneración, corresponde hacerse cargo de una alegación de la demandada respecto a la forma de interposición de demanda, ya que sostiene que la acción de tutela es improcedente, por cuanto aun cuando en el petitorio de la acción se indica que se ha interpuesto acción por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del autodespido, los supuestos hechos vulneratorios que se alegan no se habrían verificado con ocasión del despido, sino durante la relación laboral, y además no se cumple con el artículo 493 del Código del Trabajo, por cuanto no se acompaña documentos en el libelo pretensor que constituyen prueba

XKTFYJFZBM

indiciaria, lo que afecta su derecho a defensa.

Que al efecto basta con señalar que la acción de tutela interpuesta por la actora se funda en conductas vulneratorias de su ex empleador, que conllevaron a tener que recurrir a la figura contemplada en el artículo 171 del Código del Trabajo, esto es, autodespido, y en el libelo pretensor se indica que lo incumplimientos del ex empleador que llevaron a tal decisión, se iniciaron en marzo de 2020 hasta abril de 2021, en una concatenación de hechos que la actora sostiene son discriminatorios y constituyen también acoso laboral, por ende, aún cuando se trata de situación acaecidas durante la relación laboral, según la actora las mismas se mantuvieron en el tiempo y fueron aumentando hasta que en marzo de 2021, al volver de su licencia médica, su ex empleador mantiene su conducta de hostigamiento y discriminación, y que le indica que debe esperar para ver si le entregan un cartera de clientes, lo que se mantiene sin respuesta hasta la fecha del autodespido, 16 de abril de 2021. Por lo expuesto, más allá del análisis de fondo que se debe realizar respecto a la existencia de indicios razonables de las vulneraciones que se alegan por la parte demandante, lo cierto es que en la extensa carta de autodespido de la actora se señalan los hechos que a su parecer constituyen los incumplimientos contractuales y vulneraciones de derechos fundamentales que alega, los que –según se indica expresamente en dicha misiva- se mantuvieron desde marzo de 2020 hasta la fecha del autodespido, por lo que claramente la acción está bien entablada, respecto a tratarse de afectación de garantías fundamentales con ocasión del despido.

Que en relación a la otra defensa de la denunciada, respecto a que en la demanda no se acompañan documentos que constituyen prueba indiciaria, lo que afecta su derecho a defensa, ello no resulta exacto, por cuanto en el tercer otrosí del escrito pretensor se acompañan una serie de documentos, tales como carta de autodespido, denuncias ante la Inspección del Trabajo, conversaciones por whatsapp correos electrónicos, entre otros, que son antecedentes que la demandante estima como parte de los indicios de vulneración, cumpliéndose así lo preceptuado en el artículo 493 del Código del Trabajo, no viendo afectado el derecho a defensa del denunciado, por cuanto no sólo tuvo conocimiento de los hechos señalados en la carta de autodespido, sino de los antecedentes documentales con que cuenta la actora que sustentarían tan decisión, y respecto de los cuales en el escrito de

XKTFYJFZBM

contestación claramente se hace cargo la parte denunciada. Cosa distinta es si tales antecedentes logran reunir el estándar exigido por el legislador para estimarlo como indicios suficiente de vulneración de garantías, al ser analizados conjuntamente con la prueba que se incorpore al juicio.

NOVENO: Que aclarado lo anterior es entonces necesario determinar si la parte denunciante cumplió con el estándar probatorio referido. Al efecto, cabe recordar que se refieren como vulnerados los derechos fundamentales amparados en el artículo 19 N° 1 y 16 de la Carta Fundamental, además de discriminación, fundado en una serie de incumplimientos en que incurrió la demandada a partir del mes de marzo de 2020, en el que estando bajo la modalidad de teletrabajo se le exige de manera hostigante el cumplimiento de sus labores, hasta el punto de dejarla sin herramientas de trabajo, le quitan su cartera de clientes, no responden sus correos electrónicos, no responden sus mensajes de Whatsapp, la excluyen de grupos de trabajo, no le pagaban sus remuneraciones en tiempo y forma, no le declararon íntegramente sus cotizaciones previsionales, entre otras situaciones, lo que la afectó psicológicamente y tuvo que tratarse y estuvo con licencia médica, al volver de la cual, recibió un trato indigno, su empleador la mantuvo en un lugar no adecuado y seguro para el trabajo y menos aún le dio trabajo a realizar. Añade que incluso recurrió a la Inspección del Trabajo, pero nada se solucionó, por lo que al no poder soportar más ese trato indigno y discriminatorio que estaba sufriendo tuvo que recurrir a la figura del autodespido, poniendo término a la relación laboral con fecha 16 de abril de 2021, invocando la causal del artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, esto es incumplimiento grave de las obligaciones que impone, además de otras normas del Código del Trabajo que señaló en su carta de autodespido.

Que para demostrar los indicios de las vulneraciones aporta la prueba pormenorizada en el motivo cuarto de la sentencia, de la cual aparecen los siguientes hechos:

a.- Que la función que debía cumplir la demandante para con la demandada, era de Ejecutiva de cobranza, en las oficinas de la misma ubicadas en Huérfanos 835, o en algún otro lugar conforme al Ius variante; cumpliendo jornada de lunes a viernes, de 45 horas semanales, distribuidas en turnos rotativos, con una remuneración compuesta por sueldo

XKTFYJFZBM

base, gratificación legal conforme al artículo 50 del Código del Trabajo y comisión por cobranza; remuneración que será pagada por períodos vencidos, en dinero efectivo o depósito dentro de los cinco primeros días del mes siguiente al que dio origen la remuneración. Lo que consta del contrato de trabajo aportado, exhibición de reglamento interno de orden, higiene y seguridad, declaración de testigos de la demandante.

b.- Que a mediados de marzo de 2020, en virtud de la pandemia COVID19, se empiezan a tomar medidas por la autoridad pública restringiendo la movilidad de las personas, ello conllevo a que la empresa demandada dispusiera que el personal, entre ellas la demandante, realizara su trabajo por vía telemática, para lo cual entrega herramientas consistente en computador principalmente, la cual lo realizó sin problemas hasta el 22 de abril de 2020, por cuanto a contar del 23 de abril de 2020 empieza a dejar constancias ante la Inspección del trabajo indicando que el 22 de abril en horas de la noche se presentó una persona de la empresa en su domicilio solicitando la firma de un documento; que luego presenta licencia médica y su retorno al trabajo es el 8 de mayo de 2020, pero su comuna (San Miguel, según anexo de contrato) entra en cuarentena y no recibe instrucciones de su empleador respecto al trabajo, no obstante remitir correos y whatsapp a su jefatura, supervisora directa, situación que se mantiene hasta el 12 de mayo de 2020, sin perjuicio que con fecha 8 de mayo de 2020 responde el correo doña Giselle Izquierdo, a las 11.57 horas, y le señala que dado que su domicilio señalado en el contrato de trabajo no está en cuarentena y la oficina tampoco, le indica que debe presentarse a trabajar en Providencia 1208, oficina 1205, y debe ir a trabajar en horario normal, tal como lo conversaron antes de la licencia médica, y la respuesta de la demandante indicando que su lugar de trabajo se ubica en Huérfanos, que está en cuarentena y no se le ha avisado formalmente del cambio de lugar, y que su domicilio entra en cuarentena así que espera instrucciones, luego aparecen correos hasta el 13 de mayo dirigido al mismo correo respuesta de Giselle Izquierdo, y a otros como soporte persona, sin resultado; y conforme la información del Ministerio de salud, en el plan paso a paso, la comuna de San Miguel entró en cuarentena el 8 de mayo de 2020 a las 22.00 horas. Lo anterior consta de las constancias dejadas ante la Inspección del Trabajo y los correos electrónicos aportados, además de las liquidaciones de remuneraciones de sueldo exhibidas, en la que consta que en el mes de mayo de 2020 la

XKTFYJFZBM

actora tiene 23 días trabajados, pero no aparece pago alguno de comisión, lo que si consta en los meses anteriores.

c.- Que en el mes de mayo de 2020 la demandante no recibe el pago de su remuneración el último día de dicho mes, en circunstancias que sus compañeras de trabajo si lo recibieron, ante lo cual remite correo a su jefatura, la que contesta el 1 de junio de 2020 remitiendo comprobante de liquidación de remuneración e indicando que el requerimiento está solicitado y que la fecha de pago es hasta el quinto día hábil. Durante el mes de junio de 2020, la actora registra 29 días trabajados, no obstante ello, en su liquidación no aparece pago de comisiones, solo sueldo base y gratificación, por un total de $387.271, descontándose los conceptos previsionales, y en el mes de julio en liquidación de sueldo se indica 0 días trabajados, no obstante que licencias médicas seguidas a contar del 12 de agosto de 2020 (en agosto también contempla 0 días trabajados). Y con fecha 26 de junio de 2020 entregó sus herramientas de trabajo a Gregory Hidalgo de EMPRENDE, y no firmó pacto de suspensión, requiriendo instrucciones para su trabajo a través de correo y whatsapp a su jefatura Giselle Izquierdo y soporte de personas de la empresa, sin obtener respuesta, sin que tampoco conste suspensión laboral o permiso sin goce de sueldo. Lo que consta de las constancias ante la Inspección del Trabajo, los correos electrónicos, en especial de mayo a julio 2020, donde incluso aparece uno de 13 de julio dirigido a Giselle Izquierdo, donde la actora indica que conversó con Luis de Recursos Humanos, quien le indicó que la persona que debe darle las indicaciones para el trabajo (dado que no cuenta con las herramientas) es precisamente Giselle Izquirdo, sin constar respuesta por correo electrónico ni whatsapp; a lo que se une lo señalado en el informe de fiscalización y de exposición, emitido por la Inspección Provincial del Trabajo, N°1301/2021-1400, de 28 de mayo de 2021.

d.- Que en el período 12 de agosto de 2020 al 15 de marzo de 2021, la trabajadora estuvo afecta a licencia médica, por enfermedad común, en forma ininterrumpida, debiendo reintegrarse a sus labores el 16 de marzo de 2021, lo que hace de forma presencial. Al reintegrarse, se le asigna una oficina individual, pequeña, alejada del equipo de ejecutivas de cobranza, no se le entrega cartera de clientes ni labores a realizar, se le intenta hacer firmar un comprobante de feriado legal, que no acepta; y pese a sus requerimientos, no se le

XKTFYJFZBM

entregan insumos para desarrollar su laborar, situación que se mantiene hasta el día de su autodespido. Lo anterior consta del informe de fiscalización y de exposición, emitido por la Inspección Provincial del Trabajo, N°1301/2021-1400, de 28 de mayo de 2021, en especial aquella parte que da cuenta que respecto al mes de marzo de 2021 se consigna en liquidaciones de sueldo 3 días trabajados y en abril 0 días de trabajo, en circunstancias que se reintegró el 16 de marzo y no se aporta documentación que de cuenta de suspensión laboral o permiso sin goce de sueldo en dicho período; tampoco se exhibe registro de asistencia, siendo que la trabajadora consigna cumplimiento de jornada laboral en el contrato, sin que la demandada haya esclarecido las consultas al efecto realizadas por la fiscalizadora, finalmente en esa fiscalización se indica que se sanciona por no exhibir toda la documentación solicitada, lo que se hace en folio de otra fiscalización; también consta del informe de investigacion de vulneración de derechos fundamentales, de la Dirección del Trabajo, Informe N°1350/2021-87, de fecha informe 28 de mayo de 2021, en el cual luego de señalar los antecedentes recabados, las entrevistas efectuadas, los documentos tenidos a la vista, en relación a la denuncia formulada por la demandante, donde aparece que Giselle Izquierdo es la supervisora de operaciones y Christian Venegas el gerente general, además se consignan declaraciones de testigos que ratifican que a la demandante se la mantiene en oficina aislada, que las jefatura Giselle Izquierdo y Christian Venegas mantienen un trato impersonal, con malas palabras, en especial a la demandante, sin dar soluciones a los problemas propios del trabajo, además de infundir miedo a los trabajadores con que pueden perder sus trabajos, manteniendo conductas de malos tratos hacia los trabajadores, hay problemas de comunicación y no se entrega la información y herramientas, concluye dicho informe que hay indicios de vulneración de derechos ya que existen conductas de acoso laboral y malos tratos por parte de las jefaturas Giselle Izquierdo y Christian Venegas, hacia gran parte de los trabajadores del área comercial y de cobranza, especialmente hacia la demandante, y que tales conductas son reiteradas y sistemáticas. Lo que se ve reafirmado por las liquidaciones de sueldo aportadas, donde efectivamente en marzo de 2021 se contempla 3 días de trabajo (y la demandante se reincorpora el día 16 de marzo y hasta el 16 de abril, día de su autodespido), y en abril 0 día de trabajo, más las declaraciones de los dos testigos de la demandante, que son contestes respecto a que la actora recibía mal trato

XKTFYJFZBM

de su jefatura, que fue aislada en el lugar de trabajo al volver de sus licencias médicas, que también previamente fue eliminada del grupo de trabajo de whatsapp.

DÉCIMO: Que de los hechos establecidos en el motivo que antecede aparece la sospecha razonable respecto a que la demandante fue objeto de conductas de hostigamiento y malos tratos por parte de su jefatura, en forma sistemática, a lo menos desde abril de 2020 a julio del mismo año, luego de lo cual la trabajadora presenta licencias médicas que fueron continuas desde el 28 de julio de 2020 al 15 de marzo de 2021, y al reintegrarse a sus funciones, tales conductas persistieron, lo que llevó a la trabajadora a denunciar los hechos ante la Inspección del Trabajo, y finalmente, autodespedirse. Que las conductas en que incurrieron las jefaturas de la demandante van desde gritos, no responder sus correos electrónicos ni whatsapp en el período de teletrabajo, no entregarle herramientas de trabajo adecuadas, no asignarle labores a desempeñar, aislarla de sus demás compañeros de trabajo al regresar de sus licencias médicas, ignorar sus peticiones relativas a otorgarle labores (cartera de clientes) y herramientas para ello, todo lo cual constituye claramente acoso laboral, al ser un hostigamiento que empezó a fines de abril de 2020, en forma soterrada, para ir en aumento lentamente, en conductas como no pagarle su remuneración al mismo tiempo que a los demás trabajadores, amparándose en el plazo establecido al efecto en el reglamento interno, pero sin explicar porque a ella no se le paga en la misma fecha que a los demás, no asognandole cartera de clientes, lo que lleva a que no pueda obtener comisión, no pagándole el sueldo del mes de julio, contemplando en la liquidación de sueldo 0 días trabajados, en circunstancias que la trabajadora estuvo a disposición del empleador y sólo a contar del 28 de julio presenta licencia médica continua hasta mediados de marzo de 2021; mantener ese trato de menoscabo al reintegrarse a las labores, primero aislándola de sus compañeras de trabajo al volver presencial y no asignarle cartera de clientes, luego al retornar al teletrabajo, no otorgarle los medios para el desempeño de las labores ni responder sus continuos requerimientos al efecto, lo que da cuenta que la demandada tuvo un trato de menoscabo hacia la demandante al ignorarla como trabajadora, aislarla, no entregarle sus herramientas de trabajo, no contestar sus correos ni whatsapp, incluso siendo informada que ante tales hechos la trabajadora dejo primero constancias ante la Inspección del Trabajo y luego realizó dos denuncias, una por vulneración de derechos fundamentales, que el organismo inspectivo luego de la fiscalización respectiva determino

XKTFYJFZBM

la existencia de acoso laboral, no obstante ello, la demandada mantuvo su actuar, perjudicando claramente la situación laboral de la demandante, e incurriendo en el incumplimiento de las obligaciones laborales que le impone el contrato de trabajo, en especial, respecto al trato digno y de respeto que debe tener hacia sus trabajadores y al no otorgarle las herramientas para el desempeño de sus funciones, sin perjuicio de otros incumplimiento como no pago de remuneración del mes de julio de 2020 y marzo de 2021, lo que claramente afectó su derecho a la integridad física y síquica y su libertad de trabajo.

UNDÉCIMO: Que demostrado por la parte demandante el indicio razonable de la afectación de garantía fundamental del derecho a la integridad psíquica y física, y a su libertad de trabajo, corresponde acreditar a la demandada la justificación y proporcionalidad de la conducta, para lo cual aportó la prueba pormenorizada en el motivo quinto de esta sentencia, la que resulta insuficiente para demostrar una justificación de su conducta referida al no otorgamiento del trabajo convenido, no responder los correos y solicitudes de la trabajadora respecto a las funciones a desarrollar, no entregar cartera de clientes, menos aún respecto a una proporcionalidad en relación a haberla aislado al momento de volver de sus licencias médicas, toda vez que no obstante indicar que ello fue por motivos de aforo decretadas por la autoridad sanitaria, dentro del denominado retorno seguro, no logró explicar porque no se le otorgó trabajo ni se le permitió contacto con sus compañeras de trabajo. Que, en efecto, la prueba aportada por la demandada sólo corrobora los indicios de vulneración de garantías, por cuanto de la documental, en especial liqudiaciones de sueldo, aparece consignado días sin trabajo de la actora, en cirucnstancia que no estaba con licencia médica, tampoco estaba haciendo uso de permiso alguno o de feriado legal, menos aún que estuviera con suspensión laboral (es lo que sucede en el mes de julio de 2020, los días de marzo de 2021 –que se indica 3 días de trabajo- en circunstancias que ella regresa el 16 de dicho mes-, y abril de 2021 que se indica 0 días de trabajo, siendo que se autodespide el 16 de dicho mes); respecto al comprobante de entrega de elementos para trabajo, el mismo es de mayo de 2020, no da cuenta respecto a la entrega en el año 2021, luego que retorna presencial y después vuelve a trabajo a distancia, ni explica que paso cuando se le indico hacer entrega de tales elementos en junio de 2020; en cuanto a los permisos de modalidad de teletrabajo de 8 de mayo de 2020 y 15 a 26 de junio de 2020, en ellos expresamente se indica *"la coordinación de labores a realizar se*

XKTFYJFZBM

comunicarán de manera oportuna y por los medios que se encuentren disponibles”, empero la demandante aportó correos electrónicos enviados tanto a su jefatura directa, como a Christian Venegas, y al grupo de soporte personas de la empresa, solicitando precisamente le indicaran la realización de las labores, sin que los mismos fueran respondidos, tampoco los whatsapp que remitió a su supervisora, y la demandada no aporta correos respuesta a tales solicitudes, ni otro antecedente al efecto.

Que los testigos de la demandada, no obstante ser mayor en número que los de la demandante, tampoco logran desvirtuar fehacientemente los indicios razonables de vulneraciones acreditados por la actora, así, el testigo Silva Montes, sin perjuicio de su extensa declaración, señala a propósito de las cuarentenas por la pandemia, los trabajadores realizaron labores a distancia, para lo cual se les proporcionaba un notebook y teléfono celular, y que ello se le entregó a la actora, quien presentó varias licencias médicas, y luego de ellas fue a la empresa a conversar y quería que la despidieran y negociar su salida, lo que la empresa no aceptó; aunque no sabe cuándo se autodespidió y tampoco sabe de la fiscalización de la Inspección del Trabajo a la empresa, y también señala que cuando vuelve de las licencias médicas se le asignó a la demandante, por motivos de aforo, una oficina que tenía buenas condiciones ambientales; dichos que resultan contradictorios porque primero dice que al volver la actora fue a conversar y negociar su salida y como le dijeron que no, se fue y no volvió más; y por otro, declara que cuando vuelve le asignan esta oficina, incluso declara que a la actora no le gustó esas condiciones y lo supo por el gerente Cristian Venegas, quien le preguntó que qué hacían y él (testigo) le responde que negocien y llegaran a un acuerdo (lo que da cuenta que la actora no se reintegro pidiendo un acuerdo o negociando su salida, como primero señaló). Por su parte, el testigo Mujica Aburto, declara que en la modalidad teletrabajo a todos se les entregó computador y celular, y entiende que así fue respecto a la demandante; que no recuerda hasta cuando trabajó la actora en la empresa, desconoce detalles de porque dejo de trabajar, pero refiere que cuando ella término sus licencias médicas, volvió a trabajar en la empresa, de forma presencial, en las condiciones que tenían en ese momento por el aforo, y ella volvió a un módulo solitario, en buenas condiciones, la vio allí (lo que no concuerda con lo declarado con el anterior testigo, que declaró primero que la actora volvipo de las licencias a conversar porque quería negociar su salida, y como no se aceptó ello, se fue y no volvió más). La testigo Ibarra

XKTFYJFZBM

Cofré, señala que la demandante era su compañera de trabajo, cobradora de deudas, que cuando entran a cuarentena se fueron con teletrabajo *"y la demandante después tiró licencia, y esas licencias seguramente eran por las condiciones de trabajo, eso creo*" y luego al pedirse a la testigo que explique esos dichos declara "*que a lo mejor no estaba conforme, es que ella (demandante) iba a encontrar (***en este punto el Tribunal observa – como además consta en registro de audio, que *la testigo se detiene, duda, y luego pregunta si es necesario que conteste eso*"***, para luego dar una explicación que parece elaborada en el momento para tratar de explicar lo que antes declaró.** La testigo Rodríguez Orellana, señala que conoció poco a la demandante, porque cuando ingresó la testigo se fueron a teletrabajo por las cuarentenas y con los implementos de trabajo al domicilio, esto es, computador y celular.

Que por todo lo expuesto, al no lograr desvirtuar la demandada los indicios aportados por la demandante, en especial, que otorgó el trabajo convenido a la actora, mediante no sólo los implementos informáticos, sino la cartera de clientes; que ane los requerimientos y sucesivos correos electrónicos de la actora solicitando lo anterior, ello fuera respondido debidamente por su parte, entregando tales elementos o dando cuenta que entregados la actora no quiso realizar la labor (como lo refiere en la fiscalización realizada por la Inspección del Trabajo ante la denuncia de vulneración de derechos fundamentales); aportando los antecedentes que dieran cuenta del pago de la remuneración de julio de 2020 o la explicación con pruebas fehacientes de porque no se realizó trabajo por la actora en ese mes (en que ni siquiera consta que se haya amonestado a la trabajadora ante un eventual no realización de trabajo por su parte); de manera tal que al no desvirtuar fehacientemente los indicios razonables de vulneración de la garantía contemplada en el numeral 1 del artículo 19 de la Constitución Política de la República, por conductas de hostigamiento hacía la demandante, que afectaron el desarrollo de sus trabajo, todo lo cual confluyó en su auto despido, motivos por los cuales deberá acogerse la acción de tutela y condenarse a la demandada al pago de las indemnizaciones sustitutiva del aviso previo y la de años de servicios, esta última con el recargo del 50% conforme lo preceptuado en el inciso 1° del artículo 171 del Código del Trabajo, más la indemnización adicional establecida en el inciso 3° del artículo 489 del citado código, determinándose esta última en 7 remuneraciones, dentro de los parámetros establecidos por el legislador.

XKTFYJFZBM

DUODÉCIMO: Que, además, la demandante solicita el pago de feriado anual de dos años y feriado proporcional, que al efecto el demandado aporta tres comprobante de vacaciones, debidamente suscritos por la actora en los que aparece, que respecto del periodo 2019 a 2010, tomó un día de vacaciones el 23 de octubre de 2019; luego tomó otro día el 29 de octubre de 2019, y finalmente toma dos días el 2 y 23 de diciembre de 2019; motivos por lo cuales se hará lugar a su cobro, pero limitado a 38 días por los dos años de servicios más el proporcional respetivo, que es de 3,5 días, determinándose lo adeudado en lo resolutivo de la sentencia.

Que respecto a la remuneración de la demandante, está se componía de parte variable, por lo que debe atenderse para ello a los tres últimos meses íntegramente trabajados, que conforme consta de la documental aportada, corresponde al período anterior a que se declarara el estado de excepcion constitucional por catástrofe derivada de la pandemia COVID, y que corresponde a los meses de diciembre 2019 $1.413.654; enero 2020 $1.138.552; febrero 2020 $810.146, compuesta por sueldo base, ajuste sueldo base, gratificación, semana corrida y comisión, lo que da un promedio mensual de $1.120.784, suma a la que se estará para todos los efectos legales.

DÉCIMO TERCERO: Que también se solicita por la parte demandante se condene a la demandada a la sanción del artículo 162 inciso 5° y siguientes del Código del Trabajo, al no haberse pagado la cotización de FONASA del mes de julio de 2020, y además, por el referido mes haberse cotizado por una mesa en AFP CAPITAL y en AFC CHILE, petición que deberá ser rechazada toda vez que no se demostró por medio alguno cual era la remuneracion que en dicho mes debio percibir la trabajadora, y sólo aparecer no cotizada la correspondiente a salud de julio de 2020, y la sanción del artículo precitado se refiere a "*pago de <u>cotizaciones previsionales</u> devengadas hasta el último día del mes anterior al del despido*", esto es, se refiere a más de una cotización, porque lo que sanciona es al empleador negligente que ha retenido y no ha enterado lo retenido en las instituciones previsionales, distrayendo los dineros del trabajador a otros fines diferentes a los del pago de sus cotizaciones, lo que no acaece en este caso, por cuanto se trata, de un lado, de una sola cotizaciones (la de julio 2020 a enterar en FONASA) y, de otro, porque consta de las liquidaciones de sueldo que nada se retuvo al efecto por el empleador, por lo que la

XKTFYJFZBM

demanda se rechaza en este acápite.

DÉCIMO CUARTO: Que no se emite pronunciamiento respecto del primer otrosí de la demanda, referido a acción de despido indirecto, por ser subsidiario de lo principal ya resuelto, por ende improcedente.

DÉCIMO QUINTO: Que la prueba rendida ha sido apreciada conforme a las reglas de la sana crítica, y el restante material probatorio en nada altera lo razonado precedentemente.

Por estas consideraciones y visto además, lo dispuesto en el artículo 19 N° 1 de la Constitución Política de la República; artículos 1, 2, 3, 5, 7, 10, 11, 41, 63, 67, 73, 160 N° 7, 162, 163, 168, 171, 172, 173, 420 y siguientes, 456, 459, 485 y siguientes del Código del Trabajo, SE DECLARA:

I.- Que **SE HACE LUGAR** a la demanda interpuesta por doña **SONIA VIVIANA TORO ESCOBAR**, en contra de la empresa **DEUDAS.CL SPA**, RUT 76.278.529-3, representada legalmente por don Juan Alejandro Vásquez Caro, sólo en cuanto se declara que:

Dicha demandada vulneró la garantía de la integridad física y psíquica de la demandante, consagrada en el artículo 19 N° 1 de la Constitución Política de la República, además de la garantía de libertad de trabajo del artículo 19 N° 16 de la carta magna, que llevaron al autodespido de la actora con fecha 16 de abril de 2021

II.- Que en mérito de lo declarado en el acápite anterior, la demandada deberá pagar a la demandante las siguientes prestaciones e indemnizaciones:

a) $7.845.488, correspondiente a ocho meses de remuneración como indemnización adicional establecida en el inciso 3º del artículo 489 del Código del Trabajo.
b) $1.120.784, por concepto de indemnización sustitutiva del aviso previo.
c) $2.241.568, por concepto de indemnización por años de servicios.
d) $1.120.784, por recargo del 50% de la indemnización anterior, conforme al artículo171 del Código del Trabajo

XKTFYJFZBM

e) $1.419.660, por concepto de feriado legal.

f) $130.758, por feriado proporcional.

III.- Que las sumas ordenadas pagar deberán serlo más reajustes e intereses, conforme lo dispuesto en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

IV.- Que **SE RECHAZA** en lo demás, la sentencia de autos.

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

Ejecutoriada esta sentencia, remítase copia a la Dirección del Trabajo y cúmplase lo dispuesto en ella, dentro de quinto día. En caso contrario, certifíquese dicha circunstancia y pasen los antecedentes al Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional.

Regístrese, notifíquese y archívese en su oportunidad.

RIT T-661-2021

RUC 21-4-0336190-6

Dictada por doña Lorena Renate Flores Canevaro, Juez Titular del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

Lorena Renate Del Carmen Flores Canevaro
Juez
2 Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago
Siete de marzo de dos mil veintidós
08:31 UTC-3

XKTFYJFZBM

A contar del 05 de septiembre de 2021, 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