

Santiago, quince de junio de dos mil veinte.

VISTOS Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que comparece doña **ANA CRISTINA ZAPATA SÁNCHEZ**, cesante, Rut N^o 25.923.925-7, domiciliada en Pasaje Mozart, Casa C-2, comuna de Cabrero, quien interpone denuncia de tutela de derechos fundamentales con ocasión del despido y de forma subsidiaria de despido injustificado y cobro de prestaciones, en contra de **ESTACIONAMIENTO CENTRO S.A.**, Rut N^o 77.922.110-5, giro de su misma denominación, representada para efectos de lo dispuesto por el artículo 4 del Código del Trabajo por don **HERNÁN PRADO MONTALVA**, Rut N^o 13.242.165- K, ignora profesión, ambos domiciliados en Avenida Nueva Tajamar N^o 481, oficina 2103, comuna de Las Condes; y en forma subsidiaria y/o solidaria, según corresponda, en contra de **SODIMAC S.A.**, del giro de su misma denominación, Rut N^o 96.792.430-K, representada para efectos del artículo 4 del Código del Trabajo por doña **CLAUDIA CASTRO HRUSKA**, ignora profesión u oficio, Rut N^o 9.122.599-9, ambos con domicilio en Gran Avenida José Miguel Carrera N^o 5508, comuna de San Miguel.

Refiere, en síntesis, que con fecha 05 de diciembre del año 2018, ingresó a prestar servicios -bajo vínculo de subordinación y dependencia- para el demandado, a fin de desempeñar las funciones de Control de Trafico, en la sucursal Sodimac San Miguel, percibiendo una remuneración para los efectos del cálculo de las indemnizaciones de conformidad a lo establecido en el artículo 172 del Código del Trabajo, ascendente a la suma de \$500.000. Añade que durante la relación laboral todo marchaba bien en su trabajo, hasta el mes de febrero del presente año, en donde comenzó a sufrir acoso sexual por parte de un compañero de trabajo llamado Jormy Ortiz, comenzando ello con bromas y comentarios de carácter sexual



hacia ella. Señala que el primer hecho ocurrió en el mes de febrero, en donde el acosador se ponía atrás de suyo y le decía “*que caminara más lento, para ver como lo movía rico*”. Añade que en otra oportunidad, cuando se agachaba a recoger la basura de los cajeros, por la radio le decía que “*eso estaba bien bueno*” y chiflaba. Agrega que el día 20 de febrero alrededor de las 19:40 estaba ella hablando en la caseta ubicada en los estacionamientos con su compañero don Miguel Contreras, cuando en esos momentos llegó don Jormy Ortiz y le dijo “*que se bajaba el pantalón y que yo le tomara foto a su pene y dijera que eso tan rico me estaba comiendo*”. Refiere que ante esa situación tanto Miguel y ella quedaron sin palabras, y que posteriormente y en reiteradas ocasiones que ya no recuerda cuantas veces fueron, durante la jornada laboral el acosador al pasar por mi lado le tocaba el trasero, le pedía que le enviara fotos desnuda y le hacía invitaciones a hoteles.

Sostiene que producto de lo anterior denunció en reiteradas ocasiones las situaciones vividas a su jefa donña Alicia Carrillo, quien normalizó la situación, pasándole la responsabilidad a la denunciante, señalándole que era su culpa lo que estaba pasando, y sin indagar ni hacer nada al respecto. Añade que en otra oportunidad el acosador la encerró en una caseta con él y le dijo “*que le picaban los huevos y me pidió que se los rascara*”. Continúa su relato fáctico señalando que el día 21 de febrero de 2019, alrededor de las 15:30 horas, cuando recién llegaba a su turno ingresó a la caseta para cambiarse de ropa, cuando al salir se encontraba presente don Delfín Cabrera y también se encontraba Jormy y éste último comenzó a tratarla y a decirme “*bruta, huevona*”, manifestando ello porque don Delfín, según él, la estaba esperando mientras se cambiaba de ropa, por lo que decidió enviar carta formal a su empleadora, en donde relató los hechos acontecidos y la empresa procedió a iniciar proceso de investigación de denuncia de acoso sexual con fecha 06 de marzo de 2019, siendo el encargado de investigar fue don Víctor Vergara Torres (Gerente de Administración y Finanzas), en donde



se tomaron acciones iniciales como la separación del lugar de trabajo de ambos, y el día 14 de marzo don Jormy renuncia a la empresa, mientras que la demandante el día 12 de marzo presentó denuncia por enfermedad profesional N^o 006425185, ingresando a la clínica psiquiátrica “Renacer” el día 14 de marzo, en donde estuvo hospitalizada hasta el 3 de abril de 2019, siendo diagnosticada de depresión mayor severo con riesgo suicida.

Luego, refiere que al término de su reposo médico, fue reincorporada a una nueva sucursal, en el local Líder de calle Irrarázaval donde comenzó a sufrir maltratos por parte de su jefa y supervisora don^a Lynda Minderos en donde ella le decía que estaba harta y molesta por sus controles médicos a los cuales debía asistir, le decía que *“yo no le servía”*, *“que yo era una peste”*, que *“ya era hora que ayudara a la empresa”*, lo cual informó al gerente general don Víctor Vergara quien le indicó que para no tener problemas era mejor que pidiera sus horas médicas en horario no laboral, desentendiéndose de lo demás, a lo que agrega que un día, en que no recuerda exactamente la fecha, los taxistas del lugar en donde trabajaba le dijeron que su supervisora don^a Lynda Minderos, les había pedido que la grabaran para poder acusarla de alguna falta.

Añade que el día 24 de julio de 2019, don Ariel Molina le señala que está despedida y le entrega carta de despido, explicándole que estaba desvinculada porque yo no le sirve a la empresa. Dicha carta señala como causal de despido el artículo 161 del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa por reestructuración de personal, lo cual le produjo múltiples enfermedades tanto psíquicas como emocionales y físicas, las cuales con el transcurso del tiempo, dichos síntomas se fueron acrecentando. Indica que la carta de despido no se basta a sí misma, ni señala fundamentos mínimos del despido, ya que ella no es más que una forma de encubrir un despido cuya motivación fue el ejercicio de una denuncia de acoso sexual ante su ex empleador que formuló y las posteriores consecuencias que



trajo su internación en una clínica psiquiátrica y reiteradas asistencias a controles médicos.

Estima vulneradas las garantías fundamentales del artículo 19 N^o 1 de la Constitución Política de la República, esto es, el derecho a la integridad física y psíquica, como asimismo que se ha materializado acoso laboral o mobbing, y estima que constituyen indicios de la vulneración los siguientes: 1.- Acta de Investigación Denuncia de acoso Sexual realizado por la demandada; 2.- Carta enviada a mi ex empleadora de fecha 05 de marzo de 2019, en donde relató los hechos de acoso sexual sufridos; 3.- Carta redactada por el testigo Delfín Cabrera de fecha 06 de marzo 2019; 4.- Carta redactada por el testigo Miguel Contreras.; 5.- Informe sobre fundamentos de la calificación de Patología, emitida por la ACHS; 6.- Denuncia individual de enfermedad profesional de fecha 12-06-2019; 7.- Informe Psiquiátrico epicrisis, en donde se relata todo el periodo de acoso laboral sufrido tanto por el acosador Jormy, jefa Lynda Minderos; 8.- Múltiples interconsultas externas emitidas por la ACHS e informes de atención médica.

Pide, en definitiva, que se acoja la denuncia de tutela de derechos fundamentales, declarando que el despido de que fue objeto vulneró el artículo 19 N^o 1 de la Constitución Política de la República y se condene a la demandada al pago de las siguientes indemnizaciones y prestaciones laborales:

- 1.- \$ 7.000.000.- por concepto de Daño Moral.
- 2.-. \$500.000.- por concepto de indemnización sustitutiva del aviso previo.
- 3.- \$5.500.000.- por concepto de indemnización fijada de conformidad al artículo 489 del Código del Trabajo, equivalente a once meses de la última remuneración mensual de la actora, o la que S.S., estime conforme a derecho.
- 4.- \$ 167.000.- por concepto de feriado proporcional correspondiente 10 días.



5.- Que, las indemnizaciones se paguen debidamente reajustadas de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 173 del Código del Trabajo.

6.- Que, se condene a la demandada a las costas de la causa.

En subsidio, interpone demanda de despido injustificado, reiterando por razones de economía procesal los hechos antes referidos. Agrega que la desvinculación así dispuesta, es del toda indebida, por un lado, por cuanto la carta de despido remitida al suscrito no cumple o satisface la totalidad de los presupuestos contemplados en el artículo 162 del Código del Trabajo para ser procedente, y por otro, porque no se cumplen en la especie, además los requisitos exigidos para que las causales de término de la relación laboral aplicadas a esta parte se configuren. Añade que en la especie no se cumple con ninguno de los requisitos exigidos para la procedencia de la causal de despido aplicada a su parte. En efecto, sostiene que en lo que se refiere a la causal de despido aplicada al suscrito, esto es, “necesidades de la empresa”, la Corte Suprema ha señalado que en los términos del artículo 161 y a la luz de los principios de la protección del trabajador y de continuidad y estabilidad laboral, el empleador solo puede invocar la causal mencionada aludiendo a aspectos de carácter técnicos o económicos referidos a la empresa, establecimiento o servicio, y es una de tipo objetiva, por ende, no se relaciona con la conducta desplegada por el trabajador, y excede la mera voluntad del empleador; razón por la que debe probar los supuestos de hecho que den cuenta de la configuración de aquellas situaciones que lo forzaron a adoptar procesos de modernización o racionalización en el funcionamiento de la empresa, o de eventos económicos, como son las bajas en la productividad o cambio en las condiciones de mercado.

Pide, en definitiva, que se declare su despido como injustificado y se condene a la demandada al pago de las siguientes prestaciones e indemnizaciones:

1.- \$500.000.- por concepto de indemnización sustitutiva del aviso previo.



- 2.- \$7.000.000.- pago por concepto de daño moral.
- 3.- \$ 167.000.- por concepto de feriado proporcional correspondiente 10 días.
- 4.- Que, las indemnizaciones se paguen debidamente reajustadas de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 173 del Código del Trabajo.
- 5.- Que, se condene a la demandada a las costas de la causa.

SEGUNDO: Que comparece don Manuel Searle Risopatrón, abogado, en representación de la demandada **ESTACIONAMIENTOS CENTROS S.A**, ya individualizada, quien contesta tanto denuncia de tutela de derechos fundamentales como demanda subsidiaria de despido injustificado y cobro de prestaciones.

En primer término, reconoce que la demandante comenzó a prestar servicios para su mandante con fecha 5 de diciembre de 2018 en el cargo de control de tráfico de estacionamiento, el cual tenía el carácter de indefinido y que concluyó con fecha 24 de julio de 2019 mediante la causal del artículo 161 del código del trabajo, esto es, necesidades de la empresa, lo cual fue comunicado personalmente a la demandante y se entregó la carta de despido.

En segundo lugar, como primer alegación o defensa sostiene la improcedencia de la acción de tutela, por cuanto sostiene que no ha existido vulneración alguna de las garantías constitucionales señaladas por la actora, y que su despido se basa única y exclusivamente en los hechos que motivaron la causal, esto es, la necesidad de la empresa por restructuración de personal. En cuanto a los hechos que serían constitutivos de acoso sexual por parte de otro trabajador, señala que la empresa actuó de manera proactiva y expedita al conocer de la situación, adoptando desde un principio y como medida inicial la separación de la trabajadora de quien era señalado como acosador. Añade que la investigación fue realizada con el objeto de esclarecer los hechos y adoptar las medidas disciplinarias, la que se ajustó al marco legal, agregando que el vínculo de su mandante con el trabajador



señalado como el acosador terminó el 14 de marzo, un día después de ser entrevistado en el marco de la investigación, por la causal de renuncia voluntaria. En consecuencia, estima, la empresa desde un primer momento activó los protocolos de respuesta e investigación ante la denuncia, tomando las medidas necesarias de manera oportuna y garantizando la asistencia y tratamiento médico de las eventuales consecuencias psicológicas derivadas del hecho investigado, no existiendo de manera alguna una decisión acelerada, subjetiva, azarosa o desproporcionada por cuanto el despido no tiene vínculo alguno con la situación de haber sido víctima y denunciante de un hecho de connotación sexual. Expone que no es efectivo que la demandante haya sido hostilizada por sus superiores con ocasión de los controles médicos a los que debía asistir, sino que por el contrario la empresa puso a disposición recursos humanos y técnicos para favorecer su asistencia a dicha instancia.

Como segunda alegación, sostiene la inexistencia del presupuesto necesaria para dar curso a una acción de tutela de derechos fundamentales por cuanto de los antecedentes acompañados en la denuncia, en ninguno de ellos se hace referencia a la vulneración de la garantía alegada por la actora.

En tercer término, sostiene que los supuestos indicios mencionados por la denunciante no son efectivos ya que, en primer lugar, del acta de investigación, demuestra que su representado adoptó todas las medidas que exige la ley en casos de denuncia de acoso sexual, y que la ocurrencia de dichos actos, pese a que el empleador disponga todas las medidas para prevenirlo y sancionarlo, es siempre una posibilidad, y que sostener que la circunstancia que el empleador esta obligado a evitar en cualquier caso su ocurrencia, escapa a las posibilidades que materialmente puede disponer un empleador, por que es excesivo suponer que la mera ocurrencia de un episodio de acoso sexual configura un indicio. En segundo lugar, respecto a la carta enviada al empleador donde se relatan los hechos, reitera que el empleador actuó de forma proactiva y que la separación de la víctima se produjo apenas el



supervisor de la actora tomó conocimiento de forma verbal de la situación denunciada, esto es, a lo menos dos días antes de haber sido notificados formalmente por medio de la carta enviada por la trabajadora.

Como cuarta alegación sostiene la improcedencia del daño moral, por cuanto en la denuncia no se señala de que manera se arriba a dicha cifra, lo que demuestra que es antojadizo e infundado.

En quinto lugar, sostiene el rechazo de las prestaciones demandadas, tanto respecto a la totalidad de los conceptos, cálculos y montos reclamados. Así, respecto a la indemnización sustitutiva del aviso previo, señala que en el comparendo de conciliación de fecha 6 de agosto de 2019 se pagó la suma de \$450.000 por dicho concepto. Respecto al feriado señala que no le consta la existencia del derecho que reclama ni el monto del mismo.

En subsidio, contesta la demanda de despido injustificado, cobro de prestaciones e indemnización de perjuicios, reiterando sus alegaciones respecto a la contestación de la denuncia de tutela de vulneración de derechos fundamentales. En cuanto al despido, señala que los hechos se ajustan plenamente a la causal del artículo 161 inciso primero del código del trabajo, por haber desarrollado un proceso de restructuración de personal que abarcó toda la estructura de la empresa, fundado en el complejo escenario que atraviesa la economía, por lo que con el ánimo de modernizar y de hacer más eficiente la prestación del servicio, su representada se vio obligada a re-articular y restructura su dotación de personal.

TERCERO: Que la demandada SODIMAC S.A., válidamente emplazada, no contestó la denuncia de derechos fundamentales ni la demanda subsidiaria de despido injustificado, indemnización de perjuicios y cobro de prestaciones.

CUARTO: Que con fecha 16 de septiembre de 2019, se llevó a cabo audiencia preparatoria con la asistencia de la denunciante, de la denunciada Estacionamientos Centros S.A y no compareció la demandada Sodimac S.A. En ella



dicha audiencia, llamadas las partes a conciliación, esta no se produjo. A continuación, se fijaron como hechos pacíficos los siguientes:

1. Fecha de inicio, fecha de término, funciones, remuneración, jornada y lugar de prestación de servicios.
2. Causal de término invocada y cumplimiento de formalidades legales.
3. El proceso de investigación de acoso sexual realizado por la demandada concluye la veracidad de los hechos de connotación sexual ejecutados por el denunciado en contra de la demandante.

Luego, se fijaron como hechos controvertidos los siguientes:

1. Efectividad de haber incurrido la demandada en las conductas señaladas por la parte demandante en libelo como vulneradores de sus derechos fundamentales. En la afirmativa, circunstancias y pormenores que así lo demuestren.
2. En su caso, monto y naturaleza de los daños sufridos por la parte demandante como consecuencia de la conducta atribuida a la demandada.
3. Estado de pago del feriado proporcional del último periodo laboral por la parte demandante.

QUINTO: Que, con fecha 24 de febrero de 2020, se desarrolló audiencia de juicio. En ella, en primer término, la parte demandante se desistió de las acciones ejercidas en contra de la demandada Sodimac S.A. Conferido el traslado en rebeldía de dicha parte, el Tribunal tuvo por desistidas las acciones dirigidas respecto a la demandada Sodimac S.A. En segundo lugar, la parte denunciante incorporó los siguientes medios de prueba:

I. Documental:



1. Dos (2) Liquidaciones de remuneración de los meses de enero y febrero de 2019.
2. Carta de aviso de término de la relación laboral de fecha 24 de julio de 2019.
3. Certificado de vigencia de la relación laboral de fecha 3 de julio de 2019.
4. Acta de comparendo de conciliación de fecha 18 de agosto de 2019.
5. Acta de investigación de denuncia de acoso laboral de fecha 3 de abril de 2019.
6. Copia de carta de denuncia de acoso laboral enviada a la empresa de fecha 5 de marzo de 2019.
7. Copia de carta de denuncia de acoso laboral de fecha 6 de marzo de 2019.
8. Copia de carta de denuncia de acoso laboral emitida por Miguel Contreras.
9. Copia de control de asistencia de la trabajadora del mes de febrero de 2019.
10. Copia de control de asistencia de la trabajadora del mes de marzo de 2019.
11. Informe sobre fundamentos de la calificación de Patología emitida por la ACHS.
12. Informe médico de atención de la ACHS de fecha 12 de marzo de 2019.
13. Informe médico de atención y resumen Informativo paciente de fecha 12 de junio de 2019.
14. Certificado de atención de reposo de fecha 12 de junio de 2019.
15. Certificado de atención y reposo de fecha 12 de marzo de 2019.
16. 2 interconsultas emitidas por la ACHS de fechas 4 de abril de 2019 y 29 de abril de 2019.



17. Informe médico de ingreso a Clínica Renacer de fecha 14 de marzo de 2019.

II. Confesional:

Absolvió posiciones don **Hernán José Prado Montalva**, en calidad de representante legal de la denunciada, quien en síntesis, señaló que recuerda a la denunciante, pero conoce el vínculo laboral que existe, como la denuncia de acoso sexual que ella presentó en marzo, primero de manera informal, a lo cual la empresa tomo como medida la separación de las personas y que en el caso de la denunciante se fue a trabajar a Líder de Irarrázaval, que se le pidió formalizar la denuncia y así realizar la investigación, lo que se hizo, y luego se presentó a la dirección del trabajo. El trabajador denunciado renunció y se cerró el caso ya que el supuesto abusador estaba fuera de la empresa. Agregó que la denunciante presentó licencia médica por estrés laboral ante la asociación chilena de seguridad. Cuando fue contratada desempeñaba labores en Homecenter de San Miguel y cuando ocurrieron los hechos y para separar a los trabajadores se conversó con la denunciante y ella fue trasladada al supermercado Líder de Irarrázaval. Señala que según la normativa y protocolos, ante la denuncia lo primero es separar a los trabajadores, y que en este caso aun separaron sin existir denuncia formal. Agrega que cuando volvió la denunciante de la licencia médica se le ofreció ser trasladada a alguna sucursal que ella quisiera y ella dado que con su jefatura directa tenía una buena relación, no aceptó. Señala que no fue separada por razones de seguridad, sino que por protocolo. Considera que las sucursales son lugares seguros para trabajar, pero por protocolo se debe separar a los trabajadores en este conflicto. Señala que hubiera sido irresponsable haber dejado juntos a los trabajadores, lo que hubiera generado más conflictos, y que en este caso, la investigación no había aún determinado los hechos, pero previo a la investigación, para no afectar a la denunciante se procedió a la separación. Estima que los hechos ocurrieron entre 2 personas que desempeñan labores en la empresa y que la empresa se preocupa de todos los colaboradores, por lo que al recibir la denuncia,



primero informal, y luego formal, procedieron a la separación. Señala que la empresa envía comunicados a los trabajadores en relación al respeto que debe existir entre trabajadores y las jefaturas, además del derecho a saber, capacitaciones.

III. Testimonial:

Declaró, previo juramento o promesa, la testigo doña **Alicia del Carmen Carrillo Romero**, cédula de identidad N° 16.699.233-8, quien señaló que conoce a la denunciante, trabajaban en la empresa demandada, desempeñando labores de jefa de sucursal en Sodimac Gran Avenida. Refiere que la denunciante le indicó que Jormy comenzó a acosarla y a tocarla, que estaba muy afectada y no dejaba de llorar. Ante ello, le avisó a sus jefes, notificando lo que estaba pasando y le indicaron que hiciera carta para notificar lo que estaba pasando, y el tiempo transcurrido no fue de inmediato, ante ello envió a Ana a su domicilio. Refiere que vio que Jormy trataba de “puta” a Ana y una vez le trató de limpiar el trasero y ante ello le dijo que ello no correspondía, y que en otra ocasión Jormy le dijo a Ana que se tapara la ropa. Señala que el resto de los trabajadores vieron más cosas pero por miedo a perder el trabajo no las decían. Indica que la empresa pidió cartas de todo lo que había sucedido, pero luego Ariel Molina, jefe de sucursal señaló que tenían que ver el tema porque probablemente haya sido algo personal. Agrega que no sabe si la empresa inició un proceso de investigación. Refiere que pidió que se le dieran unos días de permiso a Ana y luego fue trasladada a Líder de Ñuñoa, y que en dicha sucursal tenía otra jefa y la denunciante la pasó aún más mal con dicha jefatura, según le contaron otros trabajadores que estuvieron en dicha sucursal y que se decía que la estaban acosando y que Ana no servía en dicha sucursal. Agrega que siguió en contacto con la denunciante y que el trabajador Jormy luego de los hechos fue trasladado a otra sucursal y siguió trabajando.



Contraexaminada, señaló que no recuerda las fechas y que renunció a fines de marzo de 2019 y que Ana ya no estaba en la empresa. Agrega que el acoso que ella sufrió por parte de Jormy y que él la había tocado y refiere que ella había visto que Jormy la trataba mal y que cuando Ana le explicó, llamó a sus jefes. Indica que ella era la jefa de Ana y estaba a cargo de la sucursal. Refiere que había que seguir el conducto y lo primero era hablar con el encargado de sucursales, ya que conoce el protocolo ya que lleva cuatro años en la empresa. Luego llamó a Ariel Molina quien tiene contacto con los jefes de la empresa y a él le indicó que enviaría a Ana a la casa por estar mal y él estuvo de acuerdo.

Finalmente, consultada por el Tribunal señaló que la empresa le dio unos días y luego fue a la ACHS, y que las jefaturas le instruyeron que se hicieran las cartas. Agrega que Jormy dejó de ir a la semana a esa sucursal y que era porque los iban a separar.

IV. Exhibición de documentos:

La parte denunciada Estacionamientos S.A., No exhibe a la denunciante los siguientes documentos solicitados en la audiencia preparatoria:

1) Libro de remuneraciones de junio, julio y agosto de 2019.

Atendido lo anterior, la parte denunciante solicita se haga efectivo apercibimiento legal respecto de la denunciada. El Tribunal resuelve dejar su resolución para sentencia definitiva.

Por su parte, la demandada Estacionamientos Centros S.A incorporó la siguiente prueba:

I. Documental:

1. Contrato de trabajo celebrado entre Ana Cristina Zapata Sánchez y Estacionamientos Centro S.A., de fecha 7 de diciembre de 2018.



2. Anexo contrato de trabajo celebrado entre Ana Cristina Zapata Sánchez y Estacionamientos Centro S.A., de fecha 6 de enero de 2019.
3. Anexo contrato de Trabajo celebrado entre Ana Cristina Zapata Sánchez y Estacionamientos Centro S.A., de fecha 7 de abril de 2019.
4. Certificado de pago de Cotizaciones Previsionales de Ana Cristina Zapata Sánchez, emitido con fecha 14 de agosto de 2019, respecto del periodo comprendido entre diciembre de 2018 y julio de 2019.
5. Certificado de cumplimiento de entrega de Reglamento interno y obligación de informar riesgos laborales, suscrito por la actora con fecha 5 de diciembre de 2018.
6. Copia de finiquito de fecha julio de 2019, suscrito por Estacionamientos Centro S.A.
7. Copia de acta de Investigación Denuncia de Acoso Sexual, con cargo de Inspección comunal Santiago Oriente de fecha 3 de abril de 2019.
8. Registro de detalles de Licencias médicas presentadas por Ana Cristina Zapata
9. Resolución de calificación de origen de los accidentes y enfermedades Ley N° 16.744, de fecha 26 de marzo de 2019.
10. Comprobante de carta de aviso para terminación del contrato de trabajo, folio 1302-2019.
11. Informe resultado Cuestionario SUSESO/ISTAS21, versión completa aplicación 2019, Superintendencia de Seguridad Social.
12. Liquidaciones de sueldo de Ana Cristina Zapata respecto del periodo comprendido entre diciembre de 2018 a julio 2019.



DJFNPYQLWV

13. Acta de comparendo de conciliación, celebrado en Centro de Conciliación y mediación Región Metropolitana Oriente con fecha 16 de agosto de 2019.

II. Testimonial:

Declararon, previo juramento o promesa, los siguientes testigos:

1. **Ariel Bastián Molina Duarte**, cédula de identidad N° 17.838.793-6, quien señaló que conoce a la denunciante cuando ingresó a la empresa, en la sucursal de Sodimac. Estuvo un tiempo pero tuvo un problema en la sucursal, con un compañero de trabajo, y de lo que se enteró por terceros es que vivió un acoso sexual hacia ella y comenzaron problemas en la sucursal, que tenía angustia. Señala que cuando se enteró envió al supervisor de la zona para tomar testimonio y él conversó con Ana y se evidenció que los hechos eran reales y se realizó una investigación, pero antes de iniciarse se conversó con ella porque estaba angustiada y para que estuviera cómoda se envió a la sucursal de Líder Irrarrázaval y el denunciado se fue de la empresa, lo cual fue informado a la denunciante. Agrega que en la nueva sucursal ella estuvo bien, trabajo con un buen equipo y la relación con ella siempre fue buena. Refiere que sobre estos hechos, tomó conocimiento en diciembre, a los 3 días de ocurridos los hechos y de inmediato se envió a una persona para averiguar ello y se inició formalmente un proceso de investigación, donde se citó a Ana y al denunciado. Respecto al término de la relación laboral, señala que la denunciante estuvo bien en la sucursal de Líder pero Ana le señaló que tuvo algunas dificultades con su jefatura, llamada Linda, y que él conversó con Linda y con Ana y a la denunciante le ofreció cambiarla de sucursal para que estuviera tranquila ya que sabía los problemas que había tenido, pero la denunciante le dijo que ella quería estar en esa sucursal y luego ella comenzó a hacer uso de licencias médicas, hasta que en junio se recibió información de la Achs que estaba de alta y en julio la empresa decidió poner término al contrato de trabajo.



DJFNPYQLWV

Contra-examinado, señaló que es el jefe de sucursales y su interés es solucionar el problema que ocurrió. Agregó que la investigación fue a fines de diciembre. Señala que su trato con la denunciante era como con cualquier otro trabajador de la empresa. Refiere que el hecho que la denunciante haya sufrido acoso sexual es un hecho grave.

2. **Paula Andrea López Donoso**, cédula de identidad N° 17.483.847-K, quien señaló que conoce a la denunciante, que es la encargada de remuneraciones de la empresa y que la denunciante se desempeñaba labores en la sucursal de Homecenter. Sabe de la investigación que se realizó, por un acoso laboral con un compañero de ella. Señala que la empresa tomó la medida de hacer la investigación y se hizo el levantamiento de todos los antecedentes, no teniendo más detalles de la investigación, porque ésta la hizo don Víctor Vergara que es su jefe.

Contra-examinada, refirió que la empresa realiza charlas, tanto psicológicas por la Achs y otras medidas, encuesta de clima laboral. Agrega que la empresa hizo todas las gestiones para que la denunciante hiciera la denuncia. Señala que la trabajadora se presentó a la Achs y se presentaba licencias médicas pero no sabe las razones o el diagnóstico.

Consultada por el Tribunal, señaló que en la investigación se entrevistó a ambas partes y el denunciado presentó su renuncia voluntaria.

3. **Víctor Hugo Vergara Torres**, cédula de identidad N° 12.269.004-0, quien señaló que conoce a la denunciante, era trabajadora de la empresa donde él se desempeña, y que tomó conocimiento que ella había denunciado un hecho constitutivo de acoso sexual y él instruyó que se procediera a la separación inmediata de los trabajadores y que se le pidiera a la denunciante una denuncia formal. Cuando esta llegó, conversó con la denunciante y allí la conoció personalmente. Ante la denuncia, se inició un proceso formal de investigación se recabaron antecedentes, se entrevistó a los testigos y a los denunciados y se validó



que habían existidos hechos que podían constituir acoso sexual, pero en el camino de la investigación el denunciado renunció, y habida consideración que la denunciante había sido trasladada a otra sucursal y ante la renuncia del denunciado, se dio por terminada la investigación y no se tomaron otras medidas, lo cual fue comunicado a la Inspección del Trabajo, informándose de los resultados a la denunciante, lo cual ella agradeció. Luego ella se acercó a la Achs y dicha institución pidió el acta de investigación, por lo que la Sra. Ana autorizó la entrega de dicha información. Agregó que el denunciado se quedó en el mismo puesto de trabajo y la Sra. Ana fue trasladada a Ñuñoa. Refiere que la denunciante fue a conversar con ellos a la oficina, y le indicó que había tenido algunas dificultades con su nueva jefatura, y que estos radicaban en consultas por las salidas, o en una ocasión la denunciante fue a un control médico sin exhibir ninguna documentación. Ante ello, le indicó que la jefatura realizaba su trabajo y que simplemente demostraba un cierto nivel de preocupación por el tema, y que además le ofreció un nuevo cambio de sucursal y le dijo que no, que no quería denunciar a nadie y que tenía una muy buena relación con el encargado del turno de la tarde.

Contra-examinado, señaló que tomó conocimiento de estos hechos entre un período que va de fines de febrero a inicios de marzo de 2019 y que alcanzó a entrevistar a los testigos de la denunciante y alcanzó a hablar con el denunciado quien en primera instancia negó los hechos pero luego señaló que eran un tipo de bromas. Niega haber tomado conocimiento de estos hechos en diciembre de 2018, señalando que la empresa tiene una corta línea de mando, con menos de 200 trabajadores por lo que saben de cualquier hecho anómalo a la brevedad. Agrega que le indicaron a la denunciante que si tenía licencia médica debía tomar el reposo, y que la empresa no puso trabas para que ella pudiera ir a los controles, y que él le pidió a la denunciante que si podía acomodar los horarios a alguno que no fuera de su turno, en la medida de lo posible, ya que los turnos son cortos, de solo 7 horas, o se hacían cambios de turnos, pero no se le descontaba nada a la denunciante. En cuanto a los resultados del proceso de investigación, no se tomaron



mayores medidas porque el acosador renunció, y de ello se le informó a la denunciante y a la Inspección del Trabajo. Agregó que la empresa ofreció apoyo si ella quería demandar al denunciado.

SEXTO: Que apreciadas, valoradas y ponderadas las pruebas rendidas en autos conforme a las reglas de la sana crítica, como lo ordena el artículo 456 del Código del Trabajo, se ha podido arribar a las siguientes conclusiones fácticas:

1. Que entre el período de fines de febrero de 2019 e inicios de marzo del mismo año, la demandada tomó conocimiento de la denuncia de acoso sexual formulada por la denunciante a su jefa directa.

Para arribar a dicha conclusión, se ha considerado, en primer término, la carta de denuncia formulada por doña Ana Carrillo, de fecha 5 de marzo de 2019, donde se relatan hechos ocurridos en un lapso de 1 mes anterior a la presentación de la denuncia, y en específico 2 hechos ocurridos los días 20 y 21 de febrero del mismo año, sin que en la carta denuncia se exprese que estos hechos hayan sido puestos con anterior en conocimiento de alguna jefatura dentro de la empresa. A ello debe agregarse las cartas de los testigos don Delfín Cabrera y Miguel Contreras, que están fechadas al día 6 de marzo de 2019, en que relatan hechos ocurridos los días 20 y 21 de febrero. Lo anterior es concordante con lo declarado por el representante legal de la demandada don Hernán Prado, quien ha señalado que la denuncia de acoso sexual que fue presentada por la denunciante en el mes de marzo, y que primero de manera informal lo informó a su jefatura, a lo cual la empresa tomo como medida la separación de las personas y que en el caso de la denunciante se fue a trabajar a Líder de Irarrázaval, y que se le pidió formalizar la denuncia para así realizar la investigación, lo que se hizo. Ello es también concordante con lo declarado por el testigo don Víctor Vergara, quien ha dado cuenta que a fines de febrero tomó conocimiento de la denuncia formulada por doña Ana Carrillo, dando cuenta de sus dichos por haber tomado parte directa en ellos, al instruir la separación inmediata de los trabajadores involucrados, y al



realizar el proceso de investigación de estos hechos. Ello es ratificado por los testigos de la parte demandada don Ariel Molina y doña Paula López, quienes dan cuenta de manera conteste que cuando la empresa tomó conocimiento de los hechos se realizó un proceso de investigación. Si bien este último testigo señala que los hechos habrían ocurrido en el mes de diciembre, señala de manera enfática que apenas la empresa tomó conocimiento de los hechos se procedió a la separación de los trabajadores y a la investigación de los hechos, por lo que se explica como un error temporal el señalamiento del mes de diciembre, pero en el fondo su declaración es conteste con el resto de los medios de prueba antes señalados en orden a la realización de la separación de los trabajadores y la realización de la investigación apenas la empresa tomó conocimiento de los hechos.

Por su parte, si bien la teoría del caso de la parte denunciante es que durante el mes de febrero de 2019 se comenzaron a desarrollar estos hechos y habría una omisión en la investigación por parte del empleador, la única prueba incorporada para acreditar dicha circunstancia fue la declaración de la testigo de la parte demandante doña Alicia Carrillo, empero ha presentado evidentes contradicciones por lo que no se le otorgará valor probatorio.

En efecto, en primer lugar, refiere que ella presencié los hechos de acoso sexual, como asimismo que conoce el protocolo frente a estos casos ya que llevaba más de 4 años trabajando en la empresa, pero de ser así hubiera efectuado de inmediato la denuncia a sus superiores o hubiera requerido que la denunciante formalizara la denuncia para dar inicio al proceso de investigación, por lo que no es creíble que haya sabido de estos hechos y no haya efectuado la denuncia. Luego, señala ignorar si se realizó un proceso de investigación, lo cual es poco creíble atendido a su rol de encargada de sucursal y que el trabajador don Víctor Vergara se presentó en dichas dependencias para entrevistarse con la denunciante, el denunciado y los testigos que refirió la denunciante. Finalmente, su versión no es coincidente con el propio contenido de la carta de denuncia suscrita por doña Ana



DJFNPYQLWV

Carrillo, de fecha 5 de marzo de 2019 quien da cuenta q hace un mes se vinieron presentando situación en las cuales el denunciado se dirigía a ellas de manera vulgar, para luego agregar incidentes ocurridos en los días 20 y 21 de febrero de 2019, sin dar cuenta alguna que estos hechos hayan sido puestos con anterior en conocimiento de alguna jefatura dentro de la empresa.

2. Que con fecha 5 de marzo del año 2019 la denunciante presentó denuncia formal de acoso sexual en contra del trabajador Jormy Ortiz.

Para tener por acreditado este hecho se ha considerado la carta de denuncia suscrita por la denunciante doña Ana Carrillo de fecha 5 de marzo de 2019, la cual está dirigida a la empresa demandada.

3. Que, cuando la empresa tomó conocimiento de la denuncia de acoso sexual formulada por la denunciante, procedió a conversar con la trabajadora y se acordó que ella fuera trasladada a la sucursal de la empresa Líder de la comuna de Ñuñoa, mientras que el denunciado siguió prestando servicios en la sucursal Homecenter de la comuna de San Miguel

Para ello, se ha valorado la declaración tanto del representante legal de la demandada como asimismo la declaraciones de los testigos Ariel Molina y Víctor Vergara de la parte demandada, quienes de manera contestes han referido que apenas la empresa tomó conocimiento de la denuncia expresada de manera informal por la denunciante a su jefatura y ella lo puso en conocimiento de sus propias jefaturas en la empresa, se conversó con la denunciante y se acordó que ella fuera trasladada a la sucursal de la empresa Líder de la comuna de Ñuñoa, mientras que el denunciado siguió trabajando en la sucursal de la empresa Homecenter de la comuna de San Miguel. Ello, por lo demás, es coincidente con lo relatado en la propia demanda, al sostener en la página 4 del libelo que al regreso de la licencia médica se reincorporó en una nueva sucursal en Líder de Irarrázaval .



4. Que producto de la denuncia escrita formulada por la denunciante, la empresa desarrolló un proceso de investigación formal, que concluyó con fecha 3 de abril de 2019, siendo comunicado a la denunciante el día 4 del mismo mes y año.

Ello se ha tenido acreditado, en primer término, por medio del documento denominado acta de investigación de acoso sexual, de fecha 3 de abril de 2019, según consta en timbre de recepción de la Inspección el Trabajo comunal Santiago Oriente, incorporado por ambas partes, la cual, según consta en dicho documento, fue elaborado por don Víctor Vergara Torres, gerente de administración y finanzas de la demandada, y en ella se concluye lo siguiente:

- a. La parte denunciada no ha podido ser notificada formalmente del resultado de la investigación originada por su denuncia por encontrarse a la fecha del término de esta con licencia médica. Fue comunicada telefónicamente y se le entregará copia de la presente acta al momento de la reincorporación a sus funciones.
- b. Ante la renuncia del Sr. Ortiz, la empresa no tomará medidas adicionales.
- c. Se resuelve levantar acta de la investigación con el fin de dar por concluido el proceso.

5. Que, con fecha 14 de marzo de 2019, el denunciado don Jormy Ortiz presentó su renuncia formal a la demandada.

Para tener por acreditado dicho hecho se ha valorado el documento de carta renunciada presentada por el trabajador don Jormy Ortiz de fecha 14 de febrero de 2019, suscrita ante la Dirección del Trabajo.

6. Que la Asociación Chilena de Seguridad calificó la patología de la denunciante de episodio depresivo como enfermedad profesional, recibiendo atención médica por parte de dicha institución.



Para ello, se ha considerado el documento denominado Informe sobre fundamentos de la calificación de Patología emitida por la ACHS, el cual califica la enfermedad de la denunciante con el carácter de profesional. Luego, se tendrá por acreditado que la denunciante recibió atención médica por parte de dicha mutualidad a través de la numerosa prueba documental acompañada por la parte demandante, que ha acompañado informes de atención médica de fecha 12 de marzo de 2019, 12 de junio de 2019, certificado de término de reposo laboral, e informes de interconsulta.

7. Que con fecha 14 de marzo de 2019 la actora ingreso a la Clínica Renacer para su internación por motivo de “depresión mayor con ideación suicida”, siendo dada de alta con fecha 3 de abril de 2019.

Dicha circunstancia se tendrá por acreditada por el documento denominado “Informe de ingreso” emitido por la Clínica Renacer, en el cual consta la hipótesis diagnóstica, como asimismo la fecha de ingreso y egreso antes referidas.

8. Que en comparendo de conciliación celebrado ante la Inspección del Trabajo de fecha 16 de agosto de 2019, se pagó a la denunciante la suma de \$429.049 por concepto de indemnización sustitutiva del aviso previo y la suma de \$138.568 por concepto de feriado proporcional, reservándose el derecho a reclamar diferencias ante los tribunales.

Ello consta en el documento denominado acta de comparendo de conciliación, de fecha 16 de agosto de 2019, llevado a cabo ante el centro de conciliación y mediación de la dirección regional del trabajo metropolitana oriente, donde consta el pago de los conceptos antes señalados y la reserva de derechos ya referida.

SÉPTIMO: Que, en cuanto a la acción de tutela de derechos fundamentales con ocasión del despido, cabe señalar que fue establecido como un hecho pacífico que el proceso de investigación de acoso sexual realizado por la demandada



concluye la veracidad de los hechos de connotación sexual ejecutados por el denunciado en contra de la demandante.

En consecuencia, establecido ello, es menester determinar los hechos denunciados como vulneradores de garantías fundamentales, a saber, en primer lugar una omisión del deber de cuidado por parte del empleador que provocó estos hechos de acoso sexual y el incumplimiento por parte del empleador de sus obligaciones en esta materia; y en segundo lugar la existencia de conductas de acoso laboral y de un despido por parte de la empresa producto de la denuncia de estos hechos y de la asistencia de la denunciante a controles médicos ante la Asociación Chilena de Seguridad.

OCTAVO: Que, respecto a la existencia de una omisión del deber de cuidado por parte del empleador que habría provocado que la denunciante fuera víctima de hechos constitutivos de acoso sexual, como asimismo respecto a supuestos incumplimiento por parte del empleador de sus obligaciones en esta materia, cabe señalar que la Ley N^o 20.005 que tipifica y sanciona el acoso sexual ha conceptualizado el acoso sexual, ha establecido su ámbito de aplicación de carácter amplio, esto es, no solo comprensivo de las relaciones laborales en el sector privado, ha establecido medidas de prevención, mecanismos de investigación y efectos para tales conductas.

En este caso, no se ha tenido por acreditado que el empleador haya tomado conocimiento con anticipación al lapso entre fines de febrero e inicios de marzo de 2019 de la denuncia formulada por la demandante, ni que este se haya desentendido de sus obligaciones en la materia. Por el contrario, se ha acreditado que apenas tomó conocimiento informal del asunto, acordó con la trabajadora la forma de separación entre las partes, solicitó que se formalizara la denuncia y procedió a realizarla y durante dicha investigación el denunciado renunció, por lo que dichas circunstancias fueron comunicadas posteriormente a la dirección del trabajo como ordena el artículo 211-D del Código del Trabajo.



En consecuencia, en los casos en que el empleador no es el acosador directo, debe adoptar con prontitud y eficacia las medidas para evitar el comportamiento y en el evento que haya ocurrido, disponer de la separación de los trabajadores y la realización de la investigación de los hechos, lo cual ocurrió en este caso, no siendo posible atribuir algún tipo de responsabilidad de carácter objetivo como pretende la parte demandante, esto es, que por el mero hecho de la ocurrencia de este tipo de conductas se genere la responsabilidad empresarial, ya que ninguna regla en nuestro ordenamiento jurídico así lo establece, sino que por el contrario, tratándose de obligaciones que emanan del deber de protección y de buena fe propias del contrato de trabajo, se debió acreditar, a lo menos con el carácter de indicios, el incumplimiento en las medidas para evitar este tipo de comportamientos como asimismo de omisiones a la realización de la investigación y separación de los trabajadores, lo cual no fue acreditado, no siendo suficiente el hecho que la actora haya sido internada en una clínica psiquiátrica como asimismo que la enfermedad de la demandante haya sido catalogada de origen laboral, por cuanto estos hechos ha tenido evidentemente su origen en el contexto de la relación laboral pero producto de las conductas de acoso sexual por parte de un compañero de trabajo, y no en una acción o en omisiones provocadas por el empleador, por lo que corresponde desestimar estos capítulos de la denuncia.

NOVENO: Que, en segundo lugar, se ha imputado al empleador la existencia de conductas de acoso laboral y de un despido por parte de la empresa producto de la denuncia de estos hechos y de la asistencia de la denunciante a controles médicos ante la Asociación Chilena de Seguridad.

Sobre el particular, cabe señalar que el artículo 2º inciso 2º del Código del Trabajo, incorporado en virtud de la Ley 20.607 prescribe: “Asimismo, es contrario a la dignidad de la persona el acoso laboral, entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores,



por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.”

La Dirección del Trabajo ha sostenido que el acoso laboral es una conducta abusiva consciente y premeditada, realizada de forma sistemática y repetitiva, que atenta contra la dignidad o la integridad psicológica o física de un trabajador o trabajadora. También se denomina acoso psicológico o psicoterror laboral.

Por su parte, el psicólogo sueco Heinz Leymann, quien aplicó el término “mobbing” a la psicología laboral en el marco del Congreso de Higiene y Seguridad en el Trabajo de Hamburgo, en 1990, la definió como aquella situación en la que una persona ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo. A partir de esta definición, Leymann ilustra el fenómeno del “mobbing”, señalando que el psicoterror o “mobbing” en la vida laboral conlleva una comunicación hostil y desprovista de ética que es administrada de manera sistemática por uno o unos pocos individuos, principalmente, contra un único individuo, quien a consecuencia de esto, es lanzado a una situación de abandono e indefensión que inducen a que continúe el comportamiento de acoso. (En Leymann, Heinz, *La persécution au travail* (París, Seuil, 1996), recogido en Chile por autores como José Luis Ugarte y Eduardo Caamaño)

En ese mismo sentido, como señala la autora Valeria Zúñiga, el verbo rector es “agredir u hostigar”, debiendo entenderse tales acepciones en su sentido natural y obvio, esto es, debe tratarse de una agresión física, molestias o burlas insistentes o incitación a hacer algo, asumiendo el Código del Trabajo un criterio



amplio en cuanto a las conductas que podrían configurar tal agresión u hostigamiento, las que pueden ejecutarse “por cualquier medio”, siendo lo importante la agresión y el resultado lesivo. Pudiendo, entonces, abarcar cualquier tipo de comportamiento en contra de la víctima, pero siempre con un resultado específico, ya sea menoscabándolo, maltratándolo o humillándolo o dañándolo en sus oportunidades en el empleo. (En: “Acoso laboral: acciones judiciales y la procedencia del daño moral. Revista de derecho Universidad San Sebastián N.º 21, año 2015).

Así, determinada la figura del acoso laboral, cabe señalar que la parte denunciante no ha podido acreditar, ni siquiera por medio de algún indicio, la existencia de las conductas de acoso laboral por parte de la jefatura en la sucursal a la que fue trasladada luego de la denuncia de acoso sexual formulada, esto es, la ubicada en la empresa Líder de Irarrázaval. En efecto, ha imputado que la supervisora doña Lyndia Mindero le decía que estaba harta y molesta por mis controles médicos a los cuales yo debía asistir, me decía que” yo no le servía”, “que yo era una peste”, que “ya era hora que ayudara a la empresa”, para luego agregar que en un día no especificado los taxistas del lugar habrían señalado que doña Lynda Mindero les haría pedido que la grabaran para poder acusarle de alguna falta, para finalmente ser despedida el día 24 de julio de 2019.

En efecto, ninguna prueba de la parte demandante ha tenido por objetivo acreditar tales imputaciones, ni aún con el rebajado estándar probatorio establecido en este tipo de procedimientos por medio de los indicios. La testigo de la parte demandante doña Alicia Carrillo señaló que la denunciante la pasó aún más mal con dicha jefatura, según le contaron otros trabajadores que estuvieron en dicha sucursal y que se decía que la estaban acosando y que Ana no servía en dicha sucursal. De ello se desprende que no presencié estos hechos y que la referencia es por medio de terceros, sin especificar cuáles conductas habría desplegado dicha



jefatura para analizar si estas constituyen el ejercicio de la potestad de mando del empleador o estas han devenido en conductas constitutivas de acoso laboral.

En ese mismo sentido, según consta en el informe de interconsulta, en consulta del 29 de abril de 2019 la denunciante habría manifestado “que se siente cuestionada por el equipo, que está cansada de repetir lo mismo a cada rato” y que “mi jefa no me quería dejar venir”, pero en ningún otro antecedente médico acompañado por la parte demandante se enuncia algún otro tipo de incidente o hechos que pudieran constituir como acoso laboral.

Por su parte, el testigo de la parte demandada don Ariel Molina señaló que la denunciante estuvo bien en la sucursal de Líder pero Ana le señaló que tuvo algunas dificultades con su jefatura, llamada Linda, y que él conversó con Linda y con Ana y a la denunciante le ofreció cambiarla de sucursal para que estuviera tranquila ya que sabía los problemas que había tenido, pero la denunciante le dijo que ella quería estar en esa sucursal y luego ella comenzó a hacer uso de licencias médicas, hasta que en junio se recibió información de la Achs que estaba de alta y en julio la empresa decidió poner término al contrato de trabajo. Ello es coincidente con lo relatado por el testigo don Víctor Vergara quien relató que la denunciante fue a conversar con ellos a la oficina, y le indicó que había tenido algunas dificultades con su nueva jefatura, y que estos radicaban en consultas por las salidas, o en una ocasión la denunciante fue a un control médico sin exhibir ninguna documentación. Ante ello, le indicó que la jefatura realizaba su trabajo y que simplemente demostraba un cierto nivel de preocupación por el tema, y que además le ofreció un nuevo cambio de sucursal y le dijo que no, que no quería denunciar a nadie y que tenía una muy buena relación con el encargado del turno de la tarde.

En ese orden de ideas, no se vislumbra que la jefatura en la nueva sucursal haya ejercido conductas constitutivas de acoso laboral, sino que esta, en el ejercicio de la potestad de mando y dirección, la realizó consultas respecto a las salidas o a



los controles médicos que no tienen la entidad de constituir agresiones u hostigamientos que produzcan un resultado lesivo. Corolario de ello es que la propia empresa, según relatas estos dos últimos testigos, ofreció nuevamente un cambio de sucursal a la denunciante, lo que ella rechazó, lo que no es coincidente con alguien que es víctima de conductas de acoso laboral.

Finalmente, la existencia del despido, fundado en la causal del artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo tampoco se vislumbra como una represalia en el contexto de acoso laboral, por cuanto este ha devenido en un lapso de 4 meses posteriores a la denuncia de acoso sexual, como asimismo este no se ha fundado en alguna causal de caducidad que pudiera ser parte de una política de amedrentamiento para que la denunciante no tuviera acceso a indemnizaciones por término de la relación laboral ni a que tuviera dificultades para acceder a un nuevo empleo, por lo que este capítulo de la denuncia de tutela también debe ser desestimado.

DÉCIMO: Que, respecto a la pretensión de pago de indemnización de perjuicios provocados por las supuestas conductas lesivas de parte del empleador, cabe señalar que si bien se estima por este magistrado la procedencia del pago de daño moral respecto de aquellas conductas de grave afectación de derechos fundamentales que no se vean satisfechas por la indemnización establecida en el artículo 489 del Código del Trabajo, todo de conformidad a lo prescrito en el artículo 495 n.º 3 del mismo cuerpo legal. Sin embargo, para ello, es menester la acreditación de todos los requisitos de la indemnización de perjuicios, lo que no ha ocurrido en este caso, por cuanto no se ha acreditado la existencia de ninguna acción u omisión lesiva de derechos fundamentales por parte del demandado, por lo que corresponde el rechazo de esta pretensión.

UNDÉCIMO: Que, respecto a la acción subsidiaria de despido injustificado, cabe señalar en primer término que en estos autos se establecieron como hechos no controvertidos los siguientes, a saber: Fecha de inicio, esto es, el 5 de diciembre de



2018; la fecha de término, 24 de julio de 2019; funciones: control de tráfico; remuneración: la suma de \$500.000.-, la causal invocada, a saber, las necesidades de la empresa y el cumplimiento de las formalidades del despido.

Sobre el particular, la carta de despido se limita a señalar que este se funda en la “reestructuración de personal”, sin añadir ningún otros sustento fáctico. En ese orden de ideas, este juez ha llegado a la convicción que la carta de despido incorporada en autos no satisface el estándar exigida por el legislador para fundar el despido. En efecto, respecto a la exigencia en cuanto a la fundamentación fáctica del despido, el legislador fue enfático en señalar que se deben señalar los hechos en que se funda la causal, lo que se ve ratificado por aquella regla antes citada que establece que en el juicio de despido improcedente solo pueden acreditarse aquellos hechos señalados específicamente en la comunicación de despido y no otros. Dichas exigencias tienen por objetivo que el trabajador conozca con plenitud las razones por las cuales fue desvinculado, a fin de no quedar en estado de indefensión, pudiendo ofrecer, objetar e incorporar las pruebas tendientes a refutar dichos hechos señalados específicamente en la carta de despido, por lo que corresponde acoger dicha acción, no obstante lo cual, atendido a que no llevaba más de un año trabajando en la empresa, solo corresponde el pago de la indemnización sustitutiva del aviso previo sin recargo alguno, empero esta fue pagada en el comparendo ante la dirección del trabajo por la suma de \$429.049 según se estableció en el considerandos sexto de esta sentencia, por lo que corresponde el pago de la diferencia a la remuneración para efectos del artículo 172 del Código del Trabajo que fue establecida como un hecho pacífico entre las partes por la suma de \$500.000, por lo que se accederá al pago de una diferencia de \$70.951.

Respecto al pago de \$7.000.000 por concepto de daño moral, cabe reiterar lo expresando en el considerando anterior, en orden a que no habiéndose acreditado



la existencia de ninguna acción u omisión lesiva de derechos fundamentales por parte del demandado, corresponde el rechazo de dicha indemnización.

DUODÉCIMO: Que, respecto a la pretensión de cobro de prestaciones, cabe señalar que se ha solicitado el pago de la suma de \$167.000 por concepto de feriado proporcional. Sobre el particular, cabe señalar que tratándose de una obligación de carácter legal, correspondía al empleador acreditar que la demandante haya hecho uso de feriado o que haya sido compensado en dinero. En este caso, se ha acreditado que fue pagado en la etapa conciliatoria ante la Dirección del Trabajo, la suma de \$138.458 y no se ha acreditado que haya hecho uso de este derecho en algún día, por lo que se accederá al pago de la diferencia con aquella suma pretendida por la demandante, esto es, la suma de \$28.542.-

DÉCIMO TERCERO: Que, respecto a la incidencia planteada en la audiencia de juicio por la parte demandante por la falta de exhibición de libro de remuneraciones por la parte demandada, en que ha solicitado que haya efectivo el apercibimiento del artículo 453 n^o 5 del Código del Trabajo, cabe señalar que según dicha regla, el apercibimiento consiste en que se podrán estimarse probadas las alegaciones hechas por la parte contraria en relación con la prueba decretada, y dicha prueba tiene por objetivo acreditar las remuneraciones de la actora, empero ello fue fijado como un hecho pacífico entre las partes, por lo que será rechazada dicha solicitud.

DÉCIMO CUARTO: Que las demás pruebas rendidas en autos en nada alteran lo antes establecido y, por el contrario, refuerzan las conclusiones a que se ha llegado en los considerandos precedentes.

Y teniendo presente, además, lo dispuesto en los artículos 1698 del Código Civil, 1, 2, 3, 7, 8, 10, 63, 73, 161,162, 168, 173, 420, 485 y siguientes del Código del Trabajo, **SE RESUELVE:**



I. Que **SE RECHAZA** la aplicación del apercibimiento del artículo 453 n^o 5 del Código del Trabajo respecto de la demandada.

II. Que **SE RECHAZA** la denuncia de tutela de derechos fundamentales con ocasión del despido e indemnización de perjuicios deducido por doña ANA CRISTINA ZAPATA SÁNCHEZ, en contra de ESTACIONAMIENTO CENTRO S.A, ambos ya individualizados.

III. Que **SE ACOGE** parcialmente la demanda subsidiaria de despido injustificado y cobro de prestaciones deducida por doña ANA CRISTINA ZAPATA SÁNCHEZ, en contra de ESTACIONAMIENTO CENTRO S.A, ambos ya individualizados, SOLO en cuanto se condena a esta última al pago de las siguientes prestaciones e indemnizaciones:

1. Diferencia de indemnización sustitutiva del aviso previo por la suma de \$70.951.

2. Diferencia de feriado proporcional por la suma de \$28.542.

IV. Que **SE RECHAZA** en todo lo demás la demanda subsidiaria de despido injustificado, indemnización de perjuicios y cobro de prestaciones deducida por doña ANA CRISTINA ZAPATA SÁNCHEZ en contra de ESTACIONAMIENTO CENTRO S.A, ambos ya individualizados.

V. Las sumas referidas deberán pagarse reajustadas y con intereses de conformidad a lo prescrito en el artículo 63 y 173 del Código del Trabajo.

VI. Que no se condena en costas a la demandada por no haber resultado totalmente vencida.

VII. Ejecutoriada que sea la presente sentencia, cúmplase lo resuelto en ella dentro de quinto día hábil y, en caso contrario, remítanse los antecedentes al Juzgado de Cobranza Laboral Previsional de Santiago para su cumplimiento compulsivo.



VIII. Ejecutoriada que sea la presente sentencia, remítase copia a la Dirección del Trabajo para su registro.

Anótese, regístrese y comuníquese.

RIT T-1368-2019

RUC 19- 4-0210419-0

Dictada por don Renán Andrés Latin Quezada, Juez Suplente del
2º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

