

**PROCEDIMIENTO: Aplicación General.**

**MATERIA: Tutela.**

**DEMANDANTE: JENNIFER GISSEL ZAVALA FARFÁN.**

**DEMANDADA: CONSULADO DE LA REPUBLICA DE ARGENTINA.**

**RIT: T-384-2020**

**RUC: 20- 4-0292992-9**

---

Antofagasta, tres de enero de dos mil veintidós.

**VISTOS, OÍDOS Y CONSIDERANDO:**

**PRIMERO:** Que doña KAMILA LEIVA BITAR, abogada, cédula de Identidad: 17.132.284-7 y CAMILA CALLE CASTRO, abogada, cedula de identidad 16.926.995-5, ambas en representación de doña **JENNIFER GISSEL ZAVALA FARFÁN**, cedula de identidad N°17.936.721-1, desempleada, con domicilio para estos efectos en calle 14 de Febrero N° 2536, Antofagasta, deducen demanda de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido en contra del ex empleador de la trabajadora, **CONSULADO DE LA REPÚBLICA DE ARGENTINA.**, R.U.T.: 69.900.303-4, representada legalmente por don Miguel Jorge Nougués, cédula de identidad 49.024.967-2.

Funda su demanda expresando los siguientes hechos:

a) Con fecha 01 de marzo del 2014, la denunciante celebró contrato de trabajo con el demandado, para prestar servicios como "administrativa", en dependencias del Consulado de Argentina ubicado en la ciudad de Antofagasta, de carácter indefinido.

b) La remuneración se encontraba constituida por sueldo base de \$798.763.-, bono de colación y movilización por \$104.000.-, lo que da un total de \$902.763.- suma que debe tenerse como última remuneración mensual y base de cálculo de conformidad a lo establecido en el artículo 172 del Código del Trabajo.

Refiere que con fecha 26 de agosto de 2020, la actora decidió poner término a su contrato de trabajo mediante despido



indirecto debido al incumplimiento grave a las obligaciones que impone el contrato de trabajo por parte de su ex empleador, de acuerdo a lo que prescribe el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo. El incumplimiento se motiva en los hechos descritos en la carta de despido indirecto, los que a su juicio vulnerarían las garantías sobre la protección respecto de la honra, privacidad y dignidad, establecida en el artículo 19 N°4 y psíquica contenida en el artículo 19 N°1, ambos de la Constitución Política de la República, consistentes, en síntesis en la instalación de cámaras de seguridad apuntadas directamente contra la estación de trabajo de la denunciante; intromisión en sus redes sociales; trato vejatorio por parte de su jefatura directa; solicitud de antecedentes laborales, pese a encontrarse con licencia médica, entre otras que menciona en su carta de autodespido y en su denuncia. Solicita en definitiva se condene al pago de los siguientes conceptos y sumas: a) Indemnización especial de que trata el artículo 489 inciso tercero del Código del Trabajo, correspondiente a 11 remuneraciones, por el monto de \$9.930.393.-; b) Indemnización sustitutiva del aviso previo: equivalente a la última remuneración mensual devengada, ascendente a la suma de \$902.763.-; c) feriado proporcional: correspondiente a 7,87 días por la suma de \$236.824.-; f)

Feriado anual: correspondiente al período 2018-2019 y 2019-2020, por la suma de \$1.263.868.-; g) Indemnización por años de servicio: correspondiente a 6 años por la suma de \$5.416.578.-, más el recargo del 50%, atendido a que la causal invocada por la suma de \$2.708.289.-; h) Horas extraordinarias por la suma de \$435.302.- de acuerdo al siguiente detalle: abril del 2020: correspondiente a 15 horas extraordinarias por la suma de \$105.315.- mayo del 2020: correspondiente a 12 horas extraordinarias por la suma de \$84.252- junio del 2020: correspondiente a 20 horas extraordinarias por la suma de \$140.420.- julio del 2020: correspondiente a 15 horas extraordinarias por la suma de \$105.315.-, i) Daño moral: por la suma de \$5.416.578.-, correspondiente a 6 remuneraciones, suma ajustada, atendido los graves hechos denunciados por la trabajadora, en los que se vio afectada su integridad psíquica, dignidad e intimidad, lo que fue extensamente indicado en el libelo durante la relación laboral más los



Intereses, reajustes y costas y en subsidio deduce demanda de despido injustificado y cobro de prestaciones.

**SEGUNDO:** Que don JOSÉ GAJARDO ALCAYAGA, abogado, en representación del CONSULADO DE ARGENTINA de esta ciudad, solicita el rechazo de la denuncia al no haber incurrido en ninguna afectación de los derechos fundamentales.

Refiere que con fecha 04 de agosto del año 2020, la demandante presenta licencia médica por 15 días, y la segunda de ellas hasta el 14 de septiembre del año 2020. Una vez concluido el reposo médico y habiendo transcurrido dos días seguidos de inasistencia injustificada, le es aplicable la causal del artículo 160 N° 4 del Código del ramo y que por su parte no fue recibida comunicación alguna del despido indirecto que alega la contraria, controvirtiendo el cumplimiento de las formalidades del despido.

Señala que no son efectivos ninguno de los presupuestos fácticos alegados como vulneración a los derechos de la demandante, y que conforme al artículo 493 del Código del Trabajo, no es posible la inversión de la carga de la prueba que se pretende, cuando no exista prueba indiciaria alguna, tal como ocurre en este caso, por lo tanto, será el actor quien debe probar la ocurrencia de los hechos presuntamente vulneratorios como los ha expuesto en el libelo de su demanda.

Indica que con respecto a la -supuesta violación- del artículo 19 N°1 de la Constitución Política de la República, hace hincapié a la constante presión psicológica y que ello la llevaron a recurrir a tratamientos psicológico y psiquiátricos otorgándole licencias médicas a contar de agosto del 2020. Señala que en conformidad a la prueba se puede apreciar a simple vista que en el recuadro tipo de licencia médicas todas y cada una de ellas dicen relación a aquellas de tipo "enfermedad o accidente común", y por tanto no dicen relación alguna con hechos acaecidos durante la relación laboral y tampoco solicitó que fuera declarada como enfermedad profesional. En consecuencia, no existe fundamento alguno que vincule las supuestas enfermedades con el vínculo o relación laboral y no es posible dar indicios que efectivamente prueben la vulneración de los derechos fundamentales alegados.



Reafirma lo anterior al contrastar las licencias médicas presentada por la ex trabajadora desde que comenzó a prestar servicios- 2015 aproximadamente- ella se encontraba anteriormente en tratamiento médico de la especialidad por presentar cuadro de compromiso emocional y anímico de tipo depresivo pero no debido al trabajo sino a acontecimientos personales, puesto que si afirma haber comenzado las aflicciones productos de hostigamientos sufridos desde la llegada de mi representada al consulado, lo que se produce el año 2019. Lo anterior nos lleva sino a concluir la inexistencia de dichas patologías a consecuencia de hostigamientos completamente inexistentes en el ámbito laboral. Respecto a las alegaciones vinculadas a la existencia de cámaras de seguridad, indica que el empleador tiene la facultad de control y vigilancia de las obligaciones convenidas con el trabajador no siendo el ejercicio de las mismas una práctica que configure un atentado contra la integridad física o psíquica del trabajador, pudiendo en consecuencia, velar para que el trabajador en un clima de tolerancia cumpla con todas y cada una de sus obligaciones que le impone su contrato de trabajo.

En este contexto, expone que cabe indicar y tal como se desprenderá de la prueba que se presentara por la demanda que la posición de las cámaras de seguridad da cuenta en forma clara del objetivo de su existencia, dado que, los funcionarios del consulado al atender público y al utilizar equipos que contienen información privada de los connacionales argentinos, deben contar con un sistema de seguridad que resguarde dichas instalaciones, la información que lo contiene y la seguridad de sus funcionarios. Cabe precisar que, la cámara no apunta a la demandante en particular puesto que no existen oficinas dispuestas para los funcionarios, sino que es un espacio común entre los 4 funcionarios originalmente dispuestos para el cumplimiento de la función, y que actualmente desempeñan dos funcionarios, por lo tanto, es inconcebible pensar que la cámara ha sido dispuesta para vigilar la función de la demandante, cuando en ese espacio físico existen al menos 4 puestos de trabajo desarrollando las funciones consulares respectivas.



Finalmente, en relación a la alegación referida a la vulneración a la privacidad de la demandante respecto a las publicaciones de Facebook, cabe indicar tal como se consigna en la carta de amonestación que se le cursó a la actora, que el llamado de atención realizado no tenía relación alguna con los dichos o expresiones que ella haya vertido en sus redes sociales, lo que incluso se indica en dicha carta queda completamente fuera de la observación ya que es una manifestación de su derecho de expresión, sino que lo observado decía relación con la utilización de imágenes que contengan referencias o muestren instalaciones propias del consulado de Argentina. La información sobre la publicación en la mentada red social fue a través del otro funcionario que presta servicios en dicha entidad consular, quien le comunica a su jefatura el contenido de la publicación y las fotografías utilizadas en ella, razón por la cual se procede a realizar las averiguaciones respecto a la utilización de fotografías y /o logos de la entidad consular y se decide la emisión de la carta de amonestación respectiva, en los términos que indica claramente la misma a los funcionarios involucrados.

Ahora respecto a los hechos relatados por la demandante que dicen relación al presunto acoso u hostigamiento materializado en los correos electrónicos que el ex empleador le remitió durante la licencia médica, cabe mencionar que el objeto de tal solicitud decía estricta relación con pedirle a la actora información respecto al lugar donde se encontraban los antecedentes y/o archivos para poder finalizar los trabajos inconclusos y precisa que este consistía en la rendición de cuentas y/o conciliaciones bancarias, trabajos que por tratarse de una administración pública no pueden ser postergados al tratarse de una repartición pública que debía informar al Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto de la República Argentina. En ningún caso se le pidió que concluyera, sino que se le requirió la indicación del lugar donde estaba la información para que la propia cónsul pudiera realizar la conciliación y enviarla dentro de plazo, como así ocurrió. Debido a la negativa en orden a indicar el lugar donde se encontraba la información y atendida la necesidad de concluir dichas conciliaciones, se procede a realizar un



rastreo de información en el sistema computacional implementado por el consulado que dio como conclusión la inexistencia de los archivos en los computadores oficiales del consulado, particularmente en la estación de trabajo de la demandante, que obligó por mandato legal al Consulado de Argentina a ejercer denuncia penal en contra de quienes resulten responsables por los presuntos delitos informáticos acaecidos en los sistemas computacionales del consulado, la que se encuentra actualmente en etapa de investigación.

En consecuencia, dichos presupuestos fácticos, no permite configurar bajo presupuesto alguno que se haya incurrido en una vulneración a las garantías constitucionales que alega el actor, desde que, mi representado ha observado y cumplido las obligaciones inherentes al contrato de trabajo, no se ha vulnerado de modo alguno el respeto a los derechos de la trabajadora, y en consecuencia no es dable atribuir a esta acción sustento alguno, y por ende no puede sino ser rechazada.

Respecto de la demanda de nulidad de despido funda su solicitud en un cobro de horas extras desde los meses de mayo a julio del año 2020, de las cuales señala expresamente que nunca existieron tales horas extraordinarias.

**TERCERO:** Que, durante la audiencia preparatoria el tribunal instó a las partes a conciliación, la que no se produjo y se tuvo como no controvertido el siguiente hecho: Existencia de la relación laboral entre las partes, iniciada el día 01 de marzo de 2014, cumpliendo funciones como "administrativa" la demandante.

Asimismo, se establecieron los siguientes hechos a probar:

1. Fecha de término de la relación laboral, causal de conclusión de la misma, cumplimiento de las formalidades legales y de contenido, efectividad de los hechos fundantes.
2. Efectividad de haberse vulnerado los derechos fundamentales de la demandante con ocasión del autodespido, en especial su privacidad, intimidad, dignidad, honra e integridad física, sujeto activo y pasivo, hechos y circunstancias que lo constituyen.



3. Procedencia de las prestaciones demandadas por la actora, conceptos, base de cálculo, períodos y cuantía.

4. Efectividad de haberse pagado las cotizaciones previsionales y de seguridad social de la demandante, períodos pagados, montos y fechas de pago.

**CUARTO:** Que, en apoyo de sus pretensiones la parte demandante ofreció e incorporó en juicio los siguientes medios de prueba:

**I.- Documental:** 1. Contrato de trabajo de la actora de fecha 01 de marzo de 2014. 2. Liquidaciones de remuneraciones de la actora de los meses de mayo de 2020 y junio 2020.- 3. Registro de copia de constancia de la actora en la Inspección del Trabajo de fecha 26 de agosto de 2020.- 4. Certificado de cotizaciones de la actora de AFC Chile de fecha 08 de septiembre de 2020.- 5. Certificado de cotizaciones de la actora de AFP Plan Vital de fecha 08 de septiembre de 2020.- 6. Certificado de cotizaciones de la actora de Isapre Consalud de fecha 08 de septiembre de 2020.- 7. Cuatro fotografías 8. Siete capturas de pantalla de aplicación WhatsApp. 9. Una captura de pantalla de correos electrónicos. 10. Carta de autodespido de la actora. 11. Comprobante de envío de carta de autodespido.

**II.- Testimonial:** Consistente en la declaración de los siguientes testigos, quienes legalmente juramentados respondieron las preguntas efectuadas por ambas partes:

1. Margarita Ximena de Lourdes Figueroa Saavedra, cédula de identidad N°7.989.852-K, jubilada. Expone que conoce a la demandante cuando ingresó a trabajar en el consulado el 1 de noviembre de 2015 hasta junio de 2020 y ella había ingresado el 2014. La relación de trabajo en el 2015 era excelente la relación, cordial, afable, muy servicial y preocupado de sus trabajadores el cónsul de esa época. Se produjeron varios cambios de cónsules y excelente trabajo con ellos y de mucho profesionalismo. Ana Carolina ingresó a trabajar como cónsul, se presentó a los trabajadores de una manera normal. Luego los tratos cambiaron, especialmente hacia Jennifer. "Mucha agresión, palabra fuerte, que le estaba dando trabajo para



darle de comer a sus hijos.” Vio que la trato mal. Tenían reuniones de trabajo, era muy duro porque el trabajo cualquier momento lo quitaba. Era constante, prácticamente todos los días, le daba vergüenza escuchar, menoscabo, insultos. Otro cambio consistió en las cámaras que pusieron en todas las áreas de trabajo, la que apuntaba hacia el escritorio de Jennifer, estaba encima de ella. Vio que apuntaban directamente las cámaras ya que en su oficina tenía los puestos de trabajo y como enfocaban las cámaras. Cuando tuvo vacaciones su reemplazante las cerró. En varias oportunidades le señaló q era incómodo trabajar con una cámara encima. Vio q se sentía intimidada.

Se le exhiben las fotografías. Explica cuáles eran los puestos de trabajo y señala que el primero de abajo era el de Jennifer. En la pantalla que tenía en su oficina se veía el escritorio de ella. En el año 2020 las funciones las hacían desde su casa, teletrabajo. Cuando se tenían que conectar temprano, cuando se juntaban era para recibir gritos. Tenían que tener prendida la cámara siempre, si no se indignaba, no se podía apagar la cámara, menos Jennifer, por los gritos e insultos que eran muy fuertes. Lo más desagradable fue con Jennifer, le gritaba, la retaba, que no sabía nada, que su trabajo lo hacía de forma irresponsable, la situación la vio por zoom. Señala que en el 2015 la demandante era una persona muy agradable, alegre, se caracterizaba por su alegría, preocupada de los demás para enseñar, un trato muy cordial. Luego estaba muy nerviosa, distraída, se notaba con estrés, con ataques de pánico, medicamentada. Se le exhibe captura de pantalla e indica que en ella salen Jenni, Diego y ella. La publicación la hizo Jenni una vez que a ella la despidieron, como habían hecho muy buen equipo, ella lo hizo como para descargar su angustia y rabia. No rebelo información del consulado. La publicación es de Facebook.

Contrainterrogada refiere que trabajó en el consulado desde noviembre de 2015 a junio de 2020. Conoce a la demandante en el consulado como compañera de trabajo. La foto del Facebook fue un descargo y estaban los tres que fueron compañeros de trabajo. Tienen diferencias de edad importantes. Desarrollaba funciones de asistente consular, con Jennifer, asistente



contable. Fue desvinculada, no corresponde la causal, consideró injusto su despido, no había razón. Jennifer fue objeto de maltrato de parte de la consul, verbalmente. Indica que "La humilló, le grito, la retó, la dejó de mentirosa delante de sus compañeros de trabajo. Valora que su compañera haya llegado a esta instancia, le daba vergüenza reclamar. La llamo un par de veces para ver cómo se encontraba, pero no siguieron en contacto. Las situaciones de maltrato le constan por las reuniones que tenían por zoom, antes de la pandemia en el edificio y luego por zoom.

Se le exhibe el N°8 de la prueba documental. La posición las cámaras era la misma. La cámara el que se ve más claro era el de Jenni, luego las cámaras las movieron, al principio se veía el computador claramente de Jennifer. El computador de la actora era el que estaba en la pantalla de la consul. La cámara estaba encima de su escritorio y no sabe si después la cambiaron. Siempre tenían que estar con las cámaras encendidas y con ello afectaba la intimidad, sobre todo con la actora. Siempre tenían que estar conectados, las reuniones duraban todo el día. Estaba presente como ahora.

2. Sebastián Halil Majmud Olmedo, cédula de identidad 17.092.248-4, ingeniero en administración de empresas. Conoce a la demandante, es su cónyuge. Declara en este juicio por el acoso que recibió su señora en su trabajo en el consulado en el último tiempo. Trabajó 7 años aproximadamente, al llegar la consul Ana Carolina. Ella tenía dos jefas directas Ana y Eugenia, el acoso fue por represalias por temas antiguos. Esto se agravó por la pandemia, llamadas excesivas, con gritos pasando a faltas de respeto, la cámara era todo el día, desde las 9.00 a las 16.00 horas sin poder apagar la cámara. Siempre buscaban la instancia para retarla, vio la situación, estaba detrás de cámara. Citaban a reuniones, la retaban por los ruidos que hacían sus hijos. Terminaba estresada después de la jornada de trabajo, era todos los días, era agobiante para todos. Recibía ironías, por ejemplo, su hija de 3 o 4 años le pedía cereal, comenzaban las risas. Se le amenazaba de si apagaba la cámara la iban a despedir. Los llamados eran hasta las 11.00 horas de la noche, le dieron nuevas funciones que no le correspondía ya que su función era de finanzas y de



contaduría. Pasaron varios cónsules, ella era super alegre, enfocada en su trabajo, nunca tuvo problemas, nunca la había visto tan mal como en el último tiempo en el consulado. Comenzó a tener problemas, no dormía, con temor, a estar siempre con miedo. Estuvo con sicólogo, con crisis de pánico y alergias. Hoy se encuentra en tratamiento.

Contrainterrogado señala que están juntos desde hace 7 años, pero se casaron hace 2. Su personalidad era alegre, responsable, dedicada a su trabajo y estudio, era estudiante, trabajadora y madre. Cambió su forma de llevar el día a día desde que llegó la nueva administración, parte de su alegría era el ámbito laboral, fue ahí que cambió. Se le exhiba el historial médico, señala que sabe que ha asistido al médico, en específico no recuerda, en el 2015 fue a la neuróloga, en junio de 2018 fue por temas familiares la licencia, no lo recuerda bien, tiene que ver con una crisis de pánico o algo así. Coincide con un tema familiar por la muerte del padre del hijo mayor por línea materna.

Él trabaja como administrador de contrato, no tiene horario. Sus horarios son más libres porque es parte de la jefatura del servicio, la mayor parte del tiempo pudo estar en su casa. Por ello recuerda los gritos de la cónsul por teléfono, era humillante. No sabe si le daban o no permiso.

**III.- Otros medios de prueba:** La parte denunciante incorpora mediante su reproducción efectuada en audiencia de juicio una grabación a través de WhatsApp, de 22:30 minutos de duración.

**IV.- Exhibición de documentos:** La parte denunciada exhibe a la denunciante los siguientes documentos:

1. Liquidación de remuneraciones de la actora de los meses de abril de 2020, mayo de 2020, junio de 2020 y julio de 2020.
2. Libro de asistencia del año 2020.
3. Certificado de pago de cotizaciones de la actora con indicación de RUT pagador de todo el período de la relación laboral. (Se exhibe y se incorpora íntegro).
4. Comprobantes de otorgamiento de feriados de la actora de los períodos 2018 - 2019 y 2019 - 2020.- (No se exhiben



periodos señalados solo días de permiso parcializados). La parte denunciante solicita se haga efectivo el apercibimiento legal contemplado en el artículo 453 N°5 del Código del Trabajo, respecto de los documentos 2 y 4, ordenado exhibir a la parte denunciada. La parte denunciada evacúa el traslado conforme consta en audio, solicitando el rechazo del apercibimiento solicitado conforme consta en audio.

**V.- Oficios:** Se incorpora mediante su lectura efectuada en audiencia el oficio peticionado a la Psicóloga doña Natalia Loyola Zamora recepcionado y que informa al tenor de lo solicitado.

**VI.- Declaración de parte:** de doña Jennifer Gissel Zavala Farfán, cédula de identidad N°17.936.721-1, ingeniera en ejecución, quien señala que se encuentra en tratamiento desde 2019, fines de 2019 con sicóloga y neuróloga el 2019 por la carga laboral que se le generó con el cambio de cónsul. Con Carolina tuvo bastantes problemas por las malas formas, malos tratos. No había comprensión por la pandemia, no había privacidad. Llego a la defensiva, desconfiada, puso cámaras arriba de los escritorios, tenía una dirigida a su escritorio. Se podía ver su estación de trabajo. No tenía privacidad, la cónsul tenía dividida la pantalla con las cámaras y en una de esas su estación de trabajo. La cámara apuntaba a su escritorio. Se le exhibe una fotografía y señala que fue tomada desde la cámara y que su puesto de trabajo es el que está de espaldas a la cámara, ese era el suyo. Envío al grupo la publicación, ya que era uno de trabajo, creía que se trataba de amenazas a su persona ya habiendo hablado con su jefa por la publicación de WhatsApp. Se molestaba porque tuviera contacto con cancillería, tenía desconfianza, no se podían contactar directamente. Estaba haciendo un trabajo nuevo y pidió ayuda y ella se enteró y le gritó, la amenazó, la llamó por teléfono a gritos. Por esto la llamo 2 veces y la retó delante de los compañeros, de Diego, de Margarita y de Eugenia.

Se le exhibe correo y lo lee, determinada información y antecedentes... recordarle que se acaten las instrucciones. El correo fue enviado luego de una reunión de zoom, les pedían



hacer planillas de archivos fuera de horario de trabajo, a la hora que terminaba a eso de las 5.00 horas que terminaron tarde una videollamada y le dijo que tenía que alcanzar y que lo tenía que tener a las 6.00 y no pudo, fue enviado al día siguiente y a razón de ello le envió ese correo. Situaciones que en su mayoría fueron por zoom y otras presencialmente, la humillaban. Con baja autoestima, que hacía todo mal, que estaba tocadita, que hacía las cosas mal, buscando errores. Tocadita se lo decía cuando ella reaccionaba, le respondía, turbadita, que está loca o tonta, eso era lo que entendía.

Amenazas, gritos, poca comprensión que había niños alrededor en pandemia. En marzo comenzaron con teletrabajo, al principio estaba todo normal, pero después los comenzó a citar por zoom, lo hacía para controlar todo, tenían que tener siempre la cámara prendida, se quedaban trabajando en silencio. Fue testigo Margarita, Diego y Eugenia

Contraria: Del 2019 antes se veía con la neuróloga, pérdida de un ser querido y ella la sigue tratando por crisis de pánico.

**QUINTO:** Que, por su parte, la demandada ofreció e incorporó oportunamente los siguientes elementos de convicción:

**I. Documental:** (Folios 54, 80 y 100) Se incorporaron mediante lectura resumida los siguientes documentos ofrecidos como prueba documental: 1. Decreto de nombramiento de Cónsul de la República de Argentina en Antofagasta doña Ana Carolina Massuh de fecha 06 de mayo 2019.- 2. Contrato de trabajo de la actora de fecha 01 de marzo de 2014.- 3. Liquidaciones de remuneraciones de la actora del período comprendido entre el mes de enero de 2020 y el mes de agosto de 2020.- 4. Comprobantes de feriado legal de la actora del período comprendido entre el año 2014 y el año 2020.- 5. Certificado de cotizaciones de la actora de PREVIRED del año 2020.-6. Historial médico de la actora en carpeta laboral del período comprendido entre el año 2015 y el año 2020.-7. Certificado médico de la actora de neuróloga doña Gislaine Lam de fecha 20 de junio de 2018.- 8. Set de fotografías de los espacios físicos del Consulado de Argentina en Antofagasta. 9. Set de capturas de pantalla de aplicación WhatsApp certificados ante



Notario Público de Antofagasta don Julio Abasolo con fecha 25 de mayo de 2021.- 10. Cartas de amonestación de la actora y de don Diego Colón de fechas 28 de junio de 2020.- 11. Certificado de cotizaciones de PREVIRED con nómina de trabajadores del Consulado de Argentina en Antofagasta de fecha 25 de mayo de 2021.- 12. Set de correos electrónicos enviados a la actora certificados por Notario Público de Antofagasta don Julio Abasolo con fecha 25 de mayo de 2021.- 13. Circular telegráfica de DG Tecnología, Información y Administración del Consulado Argentino de fecha 03 de julio de 2018 respecto a pauta de optimización de recursos informáticos. 14. Captura de pantalla de acceso a sistema informático del Consulado de Argentina en Antofagasta respecto a aplicaciones internas y uso frecuente.

**II. Testimonial:** Compareció y declaró ante el Tribunal, previamente juramentado y bajo apercibimiento del artículo 209 del Código Penal, el siguiente testigo:

- Diego Rodrigo Américo Colón Robles, cédula de identidad 17.017.760-6, administrativo contable. Conoce a las partes, fueron compañeros de trabajo. Señala que la relación laboral entre la cónsul y la demandante era conciliadora, tranquila, trabajaban en forma normal. Él se encargaba de asignarle los trabajos, no había problemas. Ella tenía siempre actitud conciliadora, los dejaba trabajar tranquilos. No le dijo que estaba sufriendo maltrato. Él no lo ha sufrido, era flexible con los permisos al encontrarse enferma su madre.

Fue amonestado al ser etiquetado en Facebook, se lo hizo saber, a la cónsul, le apareció la etiqueta y se lo dio a conocer, se vio involucrado. Se veía en las fotos el correo institucional, le avisó a la cónsul porque lo etiquetaron para cuidar su trabajo.

El trato de la cónsul al momento de entregarle la amonestación explica que ella facilitó la situación, no le pareció el tema y la tuvo que firmar, no se dirigió de mala forma y lo que indicaba la carta era por las redes sociales. En la reunión no existió maltrato hacia la Jennifer, a ella no le pareció, fue tranquilo y les dio aviso que les iba a entregar la carta, no hubo maltrato, no existió gritos, les explicó lo mismo que



decía la carta, pero en ningún momento hubo maltrato. De 9.00 a 17.00 horas es su horario. Se respetaba el horario, era flexible con el tema de la pandemia, no tomaba contacto con ellos después de las 17.00 horas, no estaban todo el día con la cámara en zoom. Durante la pandemia se realizaban reuniones dentro de horario. La exigencia era de 2 horas en la mañana y 2 en la tarde y después paraban, no le hacía trabajar con la cámara siempre encendida. La cónsul daba las instrucciones y cada uno se iba a hacer lo suyo. No vio maltrato de parte de la cónsul a la demandante. No había trato diferenciado, su compañera tenía más responsabilidades, se encargaba de la parte administrativa, cuentas bancarias.

Se pusieron cámaras de seguridad, de 4 metros para arriba es una casa antigua con techo alto. Se le exhibe fotografías, reconoce la entrada, expone que la más grande es la entrada, indica cual era la oficina. Indica los puestos de trabajo, al principio trabajaban al lado y después se quiso cambiar de puesto. No le afectó la posición de la cámara de seguridad, se exponía su integridad al atender público, las cámaras de seguridad era una medida de seguridad. Contrainterrogatorio. Se le exhibición del audio: señala que "no se escucha como tan claro de quien es la voz". Se acuerda de la reunión. No es su voz. No hay otro Diego en el consulado. No escucha claro. No le da certeza. Distingue la de Jenifer, no sabe quién es la otra persona. No la escucho gritar, no es la cónsul, no sabe quién es. Si sigue trabajando en el consulado, sigue trabajando, le van a pagar el día. Exhibición de fotografías: Jenifer al lado de él.

**SEXTO:** Que durante la celebración de la audiencia de juicio al incorporar la prueba innominada la demandante consistente en una Grabación a través de WhatsApp, la denunciada objetó la inclusión de aquella atendida la ilegalidad en la obtención de la misma, según consta en el registro de audio siendo efectuado el traslado de la contraria, quedando su resolución para la dictación de la presente sentencia.

Sobre este punto en la sentencia de unificación de jurisprudencia dictada en la causa Rol 35.159-2017, de fecha



12 de abril de 2018 por la Exma. Corte Suprema que acogió el recurso, se señala en su considerando "Séptimo: Que, analizadas las circunstancias en que fue obtenida la grabación es posible establecer que, al igual que en la sentencia de contraste, el emisor de las comunicaciones, si bien subjetivamente tenía la expectativa de que sus dichos no serían grabados y luego diseminados, aquella no puede ser calificada, objetivamente, como una razonable. En efecto, cabe atender en primer lugar al contexto en que se desarrolla la conversación; en el marco de una huelga prolongada, con la empresa y sus trabajadores sumidos en un grave conflicto, sin que, pese a lo extenso de la paralización, lograran acercar posiciones. Ello daba luces de que la conversación se desarrollar a en un clima más bien confrontacional, al menos, no de confianza.

(...) De igual forma, no se advirtió a los asistentes que se trataba de una conversación de carácter reservado y por su tenor, claramente no lo era - sino que, por el contrario, se trataba de una reunión informativa que, de un momento a otro, tomó el cariz de un acto de flagrante injerencia en la autonomía sindical por parte de quien personalizaba en ese momento los intereses de la empresa.

Contrastadas tales nociones con las expresiones subrepticamente grabadas, resulta evidente que éstas últimas no dicen relación con la esfera privada de quién las emitió ni constituyen, en caso alguno, el develamiento de algo reservado a su ámbito mas íntimo y, en consecuencia, aún de estimar como razonable la expectativa de privacidad alegada, no podría considerarse que la grabación ha implicado una afectación sustancial a las garantías individuales ya mencionadas, presupuesto indispensable para que una alegación de exclusión probatoria por ilicitud pueda prosperar."

Compartiendo lo señalado en el recurso de unificación, la prueba obtenida por medios que, si bien reñidos con lo socialmente esperado, la grabación no implicó una intromisión ilegítima en la esfera de intimidad de la representante del Consulado, puesto que lo señalado por ella es dentro de un contexto en el que se les informa a dos trabajadores que en



ese momento estaban siendo amonestados por una publicación efectuada en Facebook por la actora, en el marco de la relación laboral y obtenida mediante un teléfono móvil por la denunciante de autos, circunstancia que llevan a este tribunal a determinar que la expectativa de privacidad esgrimida no es una que pueda ser reconocida como razonable, de modo tal que la alegación de la denunciada debe ser desestimada.

**SÉPTIMO:** se tiene por acreditado que la denunciante dio cumplimiento a las formalidades del despido indirecto, en razón del comprobante de envío de Chilexpress de 26 de agosto de 2020 y con el registro de copia de constancia de igual fecha, en donde se indica por parte de la actora que envió carta de autodespido por la causal del artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, y que el tenor de la carta es el siguiente: "a) *Que, con fecha 01 de marzo del 2014, fui contratada como administrativa, para desarrollar mis funciones en dependencias del Consulado de la República de Argentina, en la ciudad de Antofagasta. Al comienzo de la relación laboral, ésta se desarrolló con normalidad, sin embargo, cuando llegó la nueva cónsul en 2019, comenzaron los problemas. b) Así las cosas, la nueva jefa tuvo un trato muy agresivo hacia todos los trabajadores, desde el comienzo de la relación laboral, pero con el pasar del tiempo dicha agresividad se volcó sólo hacia mi persona. Constantemente éramos citados a reuniones para coordinar los trabajos de la semana, sin embargo, luego estas reuniones se basaban en criticar mi trabajo y advertirme o amenazarme que no podía revelar lo que pasaba en el consulado a la cancillería, indicándome específicamente a mí que "cualquier filtración será despido inmediato, debe agradecer que tiene trabajo". c) Con el pasar de los meses, el hostigamiento a mi persona se hizo más frecuente, debido a que constantemente recibía llamadas telefónicas, insultándome y gritándome por cuestiones laborales, de hecho, en enero de este año, la cónsul me llamó gritando y ofendiéndome, simplemente porque yo estaba consiguiendo el número de un funcionario de cancillería, ya que mi trabajo implicaba tener contacto con dicha institución, por lo que no había motivo para recibir amonestación o amenaza alguna. En dicha llamada telefónica, mi jefa, me gritó e insultó indicándome*



expresamente que me despediría si sabía que estaba hablando con gente de la cancillería, y no aceptando explicación alguna sobre mis funciones, simplemente gritándome y finalmente cortándome el teléfono. d) La agresividad de mi jefatura fue incrementando con el tiempo, ya que el tono que utilizaba conmigo siempre fue agresivo, y con gritos, tanto de forma personal como por teléfono. e) Debido a la pandemia por covid, en marzo del presente año dejamos de prestar funciones en la oficina, y comenzamos a hacer teletrabajo, y en ese momento la situación de acoso se volvió aún más persistente. En este sentido se me pedía más trabajo de lo usual, además, la consúl me llamaba los días viernes a eso de las 15.00 o 16.00 horas para solicitarme trabajos extras a sabiendas que mi jornada laboral era hasta las 17.00 horas, obligándome a trabajar más allá de mi jornada de trabajo. Esta situación jamás se regularizó, pues ustedes nunca presentaron mi anexo de contrato de trabajo, ni me dieron los implementos necesarios para desarrollar mis funciones, cuestión que reclamé en reiteradas ocasiones, sin embargo, ustedes jamás solucionaron la situación, pese a que llevamos más de 5 meses ejerciendo funciones en modalidad de teletrabajo. f) Ustedes han vulnerado mi derecho a la intimidad en innumerables ocasiones, hechos que denuncié en su oportunidad, pero ustedes mantienen su actitud. En primer lugar, en septiembre del 2019, ustedes pusieron cámaras de vigilancia en el consulado, en principio, dijeron que serían por temas de seguridad, sin embargo, luego dispusieron cámaras en mi área de trabajo de la actora, las que apuntaban directamente a mí. Esta situación la reclamé varias veces a mi jefatura, puesto que los monitores mostraban que las cámaras apuntaban a mi persona directamente, y no al lugar, pero ustedes se negaron a cambiar la disposición de las cámaras, indicando que "deje de quejarse tanto y agradezca que tiene trabajo", sin darme solución alguna a la falta de privacidad en el desempeño de mis funciones. g) Luego, cuando nos vimos obligados a realizar nuestras funciones en modo teletrabajo, ustedes me obligaron a prender mi cámara del computador, vía Skype, y a mantenerla prendida durante gran parte de mi jornada laboral, desde las 10.00 a 13.00 y desde las 15.00 a 18.00 horas, cuestión que evidentemente vulneraría mi derecho a la intimidad, pues me



encuentro en mi hogar ejerciendo mis funciones y usted me obliga a estar con la cámara y micrófonos encendidos durante mi jornada de trabajo, transgrediendo abiertamente mis derechos fundamentales. h) Por otro lado, usted revisa mis redes sociales, y me amonesta por las publicaciones que yo hago ahí, pese a que mi red social es cerrada, y no la uso para fines laborales. Así las cosas, el 26 de junio del presente año [2020], usted me llamó por teléfono para increparme por una publicación que yo realicé en Facebook y además envió un pantallazo de dicha publicación al grupo de WhatsApp donde están todos los trabajadores, exponiéndome delante de todos mis compañeros de trabajo. Luego, me citó a una reunión presencial, donde una vez más me gritó y me amenazó con despedirme, pese a que dicha publicación no indicaba ninguna información sobre mi trabajo, sino simplemente estaba despidiendo a una compañera. i) Esta última situación tuvo un gran impacto en mi integridad psíquica, ya que el maltrato sufrido en esa reunión fue de tal magnitud que me descompensé presentando una crisis de pánico, lo que obligó a concurrir a un especialista y actualmente me encuentro tomando medicamentos, pues tengo un estrés laboral a propósito del acoso que he sufrido el último tiempo haciendo uso de mi licencia médica, recibo un llamado de ustedes, una vez más gritándome por no haber cumplido con un trabajo el día 04 de agosto, pese a que ese día se inició mi licencia médica, no puedo seguir soportando, ya que me envían correos pidiendo cuenta de gestiones y documentos, pese a que saben si mi licencia es por estresada laboral, ustedes continúan hostigándome, a tal punto que se hace insostenible mantener la relación laboral, viéndome obligada a ponerle término, pues mi integridad psíquica y mi derecho a la intimidad se han visto enormemente afectados. k) Finalmente, usted ha tomado represalias conmigo y mis compañeros, pues cuando reclamé por el hecho de no tener los implementos necesarios para realizar teletrabajo usted obligó a todos mis compañeros a realizar trabajo presencial, indicando que por culpa mía y mis reclamos, todos debían volver a la oficina, cuestión que obviamente me indispono con el resto de mis colegas, volviendo aún más insostenible la continuidad de la relación laboral. j) Por lo tanto, todos estos incumplimientos y cada uno de



*estos hechos, en su individualidad y globalidad, configuran un incumplimiento grave a las obligaciones que impone el contrato, y fundan actualmente mi autodespido.”* Despido indirecto que cumple con lo dispuesto en el artículo 171 en relación al 162 del Código del Trabajo.

**OCTAVO:** Que el artículo 162 del Código del Trabajo establece cuales son las formalidades que debe cumplir la comunicación de aviso de término de los servicios, entre ellas, el señalamiento de los hechos lo cual tiene por objeto poner en conocimiento del trabajador, en este caso, del empleador las razones de la decisión tomada a su respecto, para que éste adopte las medidas necesarias que estime pertinentes, y decida acerca de su defensa. Los requisitos que establece el legislador en el artículo 162 del Código del Trabajo, deben cumplirse tanto por el empleador o bien por el trabajador si procede de acuerdo al artículo 171 del Código del Ramo, de forma tal que la parte que los invoca está imposibilitada de alegar hechos distintos en el juicio a aquellos señalados en la carta y como justificativos del despido indirecto. Y que de acuerdo a la prueba incorporada y rendida por la actora en el motivo precedente, se ha dado cumplimiento íntegro a las formalidades que exige la ley para el despido indirecto y por tanto se tiene como fecha de término de la relación laboral el 26 de agosto de 2020.

**NOVENO:** Que con la prueba rendida la que es apreciada conforme a las reglas de la sana crítica se ha logrado acreditar los siguientes hechos:

1.- Que la relación laboral se mantuvo vigente entre el 01 de marzo de 2014 al 26 de agosto de 2020.

2.-Que doña Ana Carolina Massuh fue nombrada cónsul de la República de Argentina en la ciudad de Antofagasta, mediante resolución N° RES - 2019 -228-APMRE de fecha 6 de mayo de 2019.

3.- Que en las dependencias del Consulado se instalaron cámaras de seguridad, apuntando una de ellas directamente a la estación de trabajo de la actora, en específico a la pantalla de su computador, afectando con ello su intimidad al verse



expuesta durante toda su jornada de trabajo a la cámara, lo que fue manifestado en varias oportunidades a su jefatura, según los dichos de la testigo doña Margarita Figueroa Saavedra quien señala que "era incómodo trabajar con una cámara encima, vi que se sentía intimidada". Ello concordante con las fotografías incorporadas por ambas partes de la oficina donde desempeñaba sus labores la actora y unido a las declaraciones de la deponente ya señalada al exhibirle las fotografías, indicando cual era el puesto de trabajo en la que se podía apreciar la dirección en que apuntaba y la disposición de los puestos de trabajo de los funcionarios del Consulado.

4-. Que conforme al testimonio de doña Margarita Figueroa Saavedra y avalado por los dichos de don Sebastián Majmud Olmedo, deponente de contexto, se tiene por probado que durante la relación laboral, ya sea presencialmente o mediante el teletrabajo, doña Ana Carolina Massuh propinó malos tratos de palabra a la actora, puesto que según los dichos de la primera refiere que "La humilló, le grito, la retó, la dejó de mentirosa delante de sus compañeros de trabajo", unido a declaración del Sr. Majmud Olmedo al referir que "Siempre buscaban la instancia para retarla", "la retaban por los ruidos que hacían sus hijos. ", dando fuerza a este indicio toda vez que su declaración permite contextualizar cómo se desarrollaba el teletrabajo, al ser de público conocimiento a mediados de marzo de 2020 Antofagasta y todo el país se encontraba en estado de excepción, debiendo realizar las funciones desde los respectivos hogares de cada trabajar, al igual que los niños que asistían a clases mediante la modalidad online, generando dificultades para poder adaptarse a la nueva forma de trabajo, lo que de por si traía aparejado un estrés a nivel familiar, al tener que laborar desde el domicilio y a la vez estando al cuidado de los hijos, dificultando de sobremanera la realización de las tareas encomendadas, más si la jefatura directa le gritaba a la actora, lo que generó que se deteriorara el estado de salud de la Sra. Zamora Farfán a causa de los conflictos suscitados en el consulado, según licencias médicas acompañadas por la



contraria, punto que se encuentra desarrollado en los numerales siguientes.

En el mismo contexto se tiene como indicio suficiente de vulneración de derechos fundamentales contenido en el artículo 19 N° 4 de la Constitución Política de la República, al señalar los testigos ya individualizados en el párrafo anterior que durante la jornada de trabajo y las reuniones sostenidas con la jefatura con los trabajadores, existía la obligación de mantener la cámara encendida, afectando con ello la intimidad de la actora y la de su familia, puesto que como ya se señaló, ella junto a su marido y sus hijos realizaban sus funciones y clases desde su hogar alterando con ello la privacidad de los integrantes de la familia y de ella misma al tener que estar siempre conectada.

5.- Que a propósito del despido de doña Margarita Figueroa, -testigo de la denunciante-, la actora realiza una publicación en su red social de Facebook en la que se lee lo siguiente: *"El mal nunca va a ganar y nos pueden ver caer porque somos humanos y no nos avergüenza caer. El mal NUNCA va a ganar y nos verán caer mil veces más, pero haciendo el BIEN. Los quiero con todo mi corazón y agradezco a Dios el día q nos puso en el mismo camino y logramos formar un equipo más allá de lo laboral, más bien, un equipo espiritual. Seguiremos juntos siempre!!! Hoy se derrumba un pedazo de mi equipo, pero solo laboral!!!! ; La pena pasará y el mal NUNCA GANARÁ!"* (SIC). Publicación en la que se distingue a tres personas, doña Margarita Figueroa la denunciante, y don Diego Colón, y en el fondo de la imagen de la primera se puede apreciar la pantalla del computador con el correo electrónico institucional abierto, en un tercer plano, es necesario poder analizar muy bien la imagen para determinar que se trata del correo institucional del consulado, cuya captura de pantalla fue incorporada por Ana Carolina Massuh al WhatsApp del grupo de trabajo del Consulado, citando a la Sra. Zabala y al Sr. Colón a una reunión. Publicación que según los dichos de la deponente Margarita Figueroa fue *"un descargo de lo vivido en el consulado y doña Ana fue a amenazarla y que ella esta turbada y no corresponde al trato."*



6.- Que a raíz de la publicación anterior, la actora junto con su compañero de trabajo Diego Colón, fueron citados a una reunión en la que ambos fueron amonestados por la cónsul, según carta de fecha 28 de junio de 2020 que es del siguiente tenor:

*"Por la presente se recuerda a usted el estricto cumplimiento del compromiso de confiabilidad y confidencialidad asumido desde el momento en que fue incorporada como empleada del Consulado Argentino en Antofagasta.*

*Dicho compromiso de confiabilidad y confidencialidad implica un manejo cuidadoso y minucioso de toda información atinente a dicha institución, limitando su uso sólo para efectos estrictamente laborales no pudiendo os ser publicados a través de ningún medio, en especial a través de las redes sociales. Obliga a abstenerse de realizar cualquier publicación referida al ámbito laboral, como también a la exhibición de imágenes oficiales como correos páginas institucionales de esta Dependencia del Estado Argentino con la que usted mantiene vínculo laboral. Lo anterior en el objetivo imperativo del Consulado Argentino en Antofagasta de resguardar toda información privada de los nacionales argentinos que exigen los servicios de la Nación Argentina en Chile.*

*Por último, es preciso mencionar que el Consulado Argentino como su empleador respeta en todo orden de cosas la vida privada de los trabajadores, como su libertad de expresión. Por lo cual la prevención realizada sólo tiene por objeto que los funcionarios que prestan servicios en esta Institución Pública observen el debido cuidado en el manejo de la información institucional y la imagen del Consulado Argentino"*

7.- Que conforme al audio reproducido en la audiencia de juicio en el que se escucha a tres personas, reconociéndolas doña Margarita Figueroa a doña Ana Carolina Massuh, a la denunciante y a don Diego Colón, y asimismo al haber prestado declaración de parte de la Sra. Zabala y del Sr. Diego Colón como testigo en la audiencia de juicio que permitieron al Tribunal reconocer las voces de las tres personas involucradas en ella.



8- Que el mencionado audio, como ya se dijo, fue escuchado en la correspondiente audiencia de juicio, en la que se puede escuchar que se produce una discusión que va subiendo de tono ante la negativa de la Sra. Zavala de firmar la amonestación, ya que responde que primero se va a asesorar si correspondía o no que lo hiciera, ante lo cual se ofusca doña Ana Carolina Massuh y la trata a la actora de "turbadita".

Dicho audio fue reproducido a la testigo Sra. Figueroa durante la audiencia, reconociendo en él las voces de la demandante, de Diego Colón y de la Cónsul y ante la pregunta que que era lo que entendió del audio que era que se trataba de una "amonestación por el Facebook".

9.- Que del audio y los dicho de la testigo Margarita Figueroa, se da por acreditado que la cónsul propinaba descalificaciones a la actora, toda vez que se escucha expresamente la palabra "turbadita" al referirse a ella, lo que puede entenderse, según lo señalado por la Real Academia como "1. tr. Alterar o interrumpir el estado o curso natural de algo. U. t. c. prnl. 2. tr. enturbiar. U. t. c. prnl. 3. tr. Sorprender o aturdir a alguien, de modo que no acierte a hablar o a proseguir lo que estaba haciendo. U. t. c. prnl. 4. tr. Interrumpir, violenta o moleestamente, la quietud. Turbar el sosiego, el silencio. U. t. c. prnl.", pudiendo por tanto concluir que dicha expresión se refiere a una alteración, en este caso, de la trabajadora, lo que sumado al listado de licencias médicas y certificados acompañados como medios de prueba por la propia denunciada, permiten contextualizar el uso de dicha palabra, toda vez que de acuerdo a su significado se trata de una alteración, que en este caso tiene una connotación negativa hacia el estado de salud de la trabajadora, sabiendo su historial médico y sobre todo los ataques de pánico sufridos por ella, según los certificados médicos emitidos por la doctora tratante Gislaine Lam de especialidad neuróloga y el oficio solicitado a la psicóloga Natalia Loyola Zamora, afectando con ello su integridad física y síquica de la denunciante, vulnerando por tanto la garantía constitucional consagrada en el artículo 19 N° 1 de la Constitución Política de la República.



Además se tuvo por acreditado con la declaración de la demandante quien prestó declaración en la audiencia de juicio, como otros medios de prueba, que al responder las preguntas que le efectuaba su abogada, ella se veía y escuchaba todavía afectada por el trato recibido de parte de su jefatura, -pese que ya ha pasado más de un año de los hechos- puesto que esta juez pudo apreciar que se veía afligida, acongojada, angustiada y al borde del llanto al recordar las situaciones vivenciadas por ella antes de su autodespido.

10.-La demandante presentó licencia médica, reposo que se inició el 4 de agosto de 2020 por 15 días, la que fue emitida por la doctora Gislaine Lam, neuróloga, -de conformidad a los documentos acompañados por el Consulado-, y que durante el periodo de licencia, se le fue solicitada en más de una oportunidad por parte de doña Ana Carolina Massuh, según cadena de correos acompañados por dicha parte, en el que se lee *"Sin perjuicio de su licencia médica (...) se solicita el envío de toda la información inherente al área administrativa que se encuentra en su poder"*, el que es de fecha 04 de agosto de 2020, igual fecha que el inicio del reposo médico, a lo que la actora responde el 5 de agosto que *"Pueden retirar en mi domicilio(...)"*, luego la Sra. Massuh el 6 de agosto le vuelve a escribir mediante correo electrónico que se irá a retirar toda la documentación e información que tiene en su domicilio y se le piden las llaves del Consulado, en el que la Sra., Zavala responde con igual fecha que le fue entregada la documentación a Diego, y agrega que la información está en un disco duro externo y que la información fue traspasada a la carpeta de administración del consulado. Posteriormente el 12 de agosto a las 19.39 horas la Sra. Massuh vuelve a enviar un correo en el que se indica nuevamente *"Sin perjuicio de la licencia otorgada, se solicita tener a bien especificar cuál es la información a la que se refiere (...)"*, respondiendo la demandante el 15 de agosto sobre lo que se le preguntaba, añadiendo que se encuentra con reposo médico y que no ha concluido, el que es necesario para que el trabajador se pueda recuperar y manifiesta su disconformidad sobre la condiciones laborales, las que tienen que ver con el fondo de la presente causa.



Sobre este punto es necesario recalcar que el reposo médico de la denunciante fue alterado en más de una oportunidad e incluso con un correo enviado después de las 19.00 horas, fuera del horario, además, establecido según el contrato de trabajo acompañado por ambas partes, de modo tal que se da por acreditado la vulneración de los derechos de la demandante del artículo 19 N° 1 de la Carta Fundamental, todo ello sumado al oficio remitido por la Psicóloga Natalia Loyola Zamora de fecha 6 de diciembre 2021, que señala en la síntesis diagnóstica lo siguiente "En este contexto al sentirse constantemente transgredida por su jefatura es que se desencadena sintomatología física y psicológica que impactan y dificultan aún más la realización de su labor, teniendo pensamientos intrusivos referente a lo sucedido, la mantiene en un estado de alteración y alerta constante".

11.- Que la actora, como ya se señaló, estuvo con licencia previo al envío de la carta de autodespido y en el año 2018, pretendiendo la contraria que se estime que el reposo médico tenía en ambas las mismas causas que desencadenaban en los ataques de pánico, sobre este punto es necesario establecer que en cuanto a la primera de ellas corresponde a un problema familiar, según lo expresado por el testigo Sebastián Halil Majmud Olmedo, al indicar que se debía al fallecimiento del papá del hijo mayor de la actora, situación que dista bastante de los problemas de acoso que sufrió la denunciante, tales como gritos, amenazas de pérdida del trabajo.

12.- Que de conformidad a las liquidaciones de remuneraciones acompañadas por ambas partes, se tiene por acreditado que la remuneración de la actora estaba compuesta por sueldo base por \$798.763.- y "bono de colación y Movilidad" por \$104.000.- dando un total de \$902.763.- para efectos del cálculo de las indemnizaciones y demás prestaciones. Sobre este punto es menester señalar que se encuentra controvertida la base de cálculo, pero el denominado "bono" tiene el carácter de una asignación permanente en las liquidaciones de remuneraciones incorporadas por las partes en juicio, de modo tal que se estará a la base señalada en el párrafo anterior.



13.- Se encuentra acreditado el pago de las cotizaciones previsionales y de salud de la actora, según los documentos acompañados por ambas partes, y en especial con el de Previred emitido el 8 de diciembre pasado, donde consta el pago desde marzo de 2014 a agosto de 2020.

14.- Que el consulado a sus trabajadores les entregó instrucciones mediante la Circular telegráfica de DG Tecnología, Información y Administración de fecha 03 de julio de 2018, que consiste en pautas de optimización de recursos informáticos consistentes en el almacenamiento de información en los correos y computadores el ingreso a internet a temas que no son inherentes a las tareas realizadas por cada trabajador y que cuentan además con un sistema informático el que para entrar requiere de usuario y clave.

**DÉCIMO:** Que la acción de tutela de derechos fundamentales del trabajador regulada por el párrafo VI del Título II del Libro V del Código del Trabajo, impone al demandante, como exigencia mínima probatoria, aportar antecedentes que constituyan indicios suficientes del acaecimiento de los hechos que se denuncian como constitutivos de la vulneración de derechos fundamentales, correspondiéndole acreditar o explicar a la demandada -cumplida la exigencia antedicha por el denunciante- la justificación, proporcionalidad y necesidad de las medidas adoptadas.

Que, al efecto, la denunciante incorporó la prueba pormenorizada en el motivo anterior. Y, en este procedimiento el trabajador sólo debe aportar indicios de que se ha producido la conducta lesiva denunciada, es decir, debe generar la "sospecha razonable" en el Juzgador que tal situación ha acaecido, por cuanto el legislador ha reconocido que en esta área del derecho existe una desigualdad de armas entre las partes, toda vez que es el empleador quien por lo general tiene el dominio de las pruebas, por ello para la protección eficaz de los derechos fundamentales del trabajador, se aliviana la carga probatoria de éste en los términos ya referidos.

Que en este caso, los hechos que se indican como vulneratorios de las garantías constitucionales de la



demandante tiene que ver con el término de la relación laboral que se habría producido por una sucesión de hechos que implicaron que la demandante se auto despidiera, esto es, en síntesis, las cámaras de vigilancia puestas en dirección a la pantalla del computador de la Sra. Zavala; los malos tratos de palabra propiciados por la jefatura directa ya sea personalmente o mediante el teletrabajo realizado durante la pandemia del Covid-19; se interrumpió el reposo médico, incluso fuera del horario de trabajo en más de una ocasión.

**UNDÉCIMO:** Que asimismo es indiciario de la vulneración de derechos la declaración prestada por el testigo de la demandada, don Diego Colón, quien refiere en síntesis que las relaciones laborales dentro del consulado eran cordiales y que no existían gritos ni malos tratos como refiere la contraria. Ello porque de sus dichos es posible dar por probado que es el único de los trabajadores que continúa actualmente prestando servicios para el Consulado.

De sus declaraciones y de su postura corporal es posible establecer el grado de incomodidad del testigo ante las preguntas que se le efectuaron, es más, parecía más bien un texto memorizado y automático al responder. Por otro lado, en el conainterrogatorio se le exhibe el audio en el que fue amonestado junto con la actora, indicando que no es posible determinar quiénes eran los presentes a la reunión que sostuvieron, 0no reconociendo su propia voz, lo que gracias a la inmediación esta juez puedo establecer que correspondía a la del testigo y al señalar éste que no trabajaba ninguna otra persona de nombre Diego en el Consulado más los dichos de la testigo Margarita Figueroa, incluso recordándole en la audiencia de juicio que estaba bajo juramento siguió con el discurso aprendido, lo que de acuerdo a las máximas de la experiencia el testigo, compañero de funciones de la demandante, estaba asustado por su futuro laboral, puesto que como ya se señalo es el único de los tres que sigue en funciones, incluso dando a conocer la publicación de Facebook efectuada por el actora al reconocer que fue él quien le dio a conocer aquella a la cónsul, sin tener motivos fundado par ello, puesto que en la publicación y en específico en la fotografía publicada de doña Margarita Figueroa es necesario



observarla con mucho detalle para poder darse cuenta que en la pantalla del computador que estaba atrás de ella se encontraba abierto su correo institucional, más si se trata de un collage de tres fotografías de quienes fueron compañeros de trabajo.

Que según las máximas de la experiencia es perfectamente entendible que el testigo haya declarado en juicio de la forma en que lo hizo, puesto que la incertidumbre de perder su puesto de trabajo genera aflicción y entiende el deponente que debe ser leal a su jefatura directa, aunque no haya reconocido su propia voz en el audio al indicar expresamente que fue él quien dio a conocer la publicación de la red social a su jefatura para "*cuidar su trabajo*".

**DÉCIMO SEGUNDO:** Que de los hechos desprendidos de la prueba aportada por la denunciante y referidos en los motivos que anteceden, surgen indicios suficientes para crear la duda razonable en el juzgador respecto a que efectivamente su auto despido fue a razón de vulneración de garantías fundamentales, especialmente la del artículo 19 N° 1 de la Constitución Política de la República, esto es, afectación a la integridad psíquica de la denunciante, toda vez que a propósito de una publicación en la red social Facebook, es amonestada, y en la reunión que sostienen la actora, doña Ana Carolina Massuh y don Diego Colón, carta que debe ser firmada por los trabajadores, negándose la primera y a raíz de ello su jefatura la trata de "tocadita". En cuanto a la vulneración del artículo 19 N° 4 de la Carta Fundamental esta se produce tener la actora la obligación de mantener encendida la cámara de su computador mientras prestaba sus servicios desde su domicilio bajo la modalidad del teletrabajo afectando con ello la intimidad de su hogar, el estar con clases sus hijos y trabajando de igual forma su marido.

Que del mérito de lo analizado precedentemente esta sentenciadora ha logrado formar plena convicción, en la circunstancia que la demandada ha incurrido en la causal invocada por la actora y vulnerando con ello sus derechos fundamentales, por lo que cabe concluir que el incumplimiento es de carácter grave y que, por ende, el empleador incurrió en la causal de terminación del artículo 160 N° 7 del Código del



Trabajo, por lo que autoriza a poner término a su contrato, de acuerdo a lo establecido en el artículo 171 del cuerpo legal señalado, procediendo en consecuencia el pago de la indemnización sustitutiva del aviso previo, y de la indemnización por años de servicios, incrementada esta última en un 50% conforme lo establece el artículo 171 del Código del Trabajo, como ya se indicó.

**DÉCIMO TERCERO:** Que por lo analizado precedentemente, habiéndose aportado los indicios para estimar que el despido mismo es vulneratorio de la garantía del N° 1 y N° 4 del artículo 19 de la Constitución Política de la República, se deberá acoger la acción de tutela, y por ende condenarse a la demandada a pagar la indemnización especial contemplada en el artículo 489 del Código del Trabajo, determinándose el quantum de la misma en lo resolutive de este fallo, la que en todo caso no será en su minimum tomando en consideración la conducta de la denunciada, que además es una institución pública que representa a la República de Argentina no puede efectuar un trato vejatorio hacia un trabajador al tratar de "tocadita" y pretenda exigir que una persona estando con licencia médica que continúe trabajando, porque precisamente aquella tiene por finalidad que el trabajador se recupere y pueda volver a prestar servicios; y también deberá pagar las indemnizaciones sustitutiva del aviso previo y por años de servicios -, con el recargo legal esta última de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 171 del código precitado.

**DÉCIMO CUARTO:** Que en cuanto al feriado adeudado correspondientes a los periodos 2018 -2019 y 202019 -2020 -2020, se hace lugar al apercibimiento solicitado por la actora de conformidad al artículo 453 N° 5 del Código del Trabajo, puesto que de los documentos exhibidos respecto de este concepto corresponden a solicitudes de feriado de 2015 y 2017 y permisos administrativos, pero no al periodo que se demanda en estos autos al igual que el registro de asistencia incompleto.

Que habiendo ya determinado que la actora no se tomó su feriado correspondiente a los dos periodos ya mencionados, corresponde establecer los días adeudados hasta la fecha del



término de la relación laboral el 26 de agosto de 2020. Correspondientes a 30 días hábiles y 12 inhábiles, lo que da un total de 42 días, correspondiente a la suma de \$1.263.868.-

**DÉCIMO QUINTO:** Que en cuanto al cobro de horas extraordinarias alegadas por la denunciante es necesario precisar algunos conceptos previos.

Las horas extras son aquellas en que se trabaja en exceso, por sobre la jornada ordinaria de trabajo, sin importar si es jornada activa o pasiva, será considerado como tal y deberán pagarse en consecuencia.

La petición efectuada es inconducente para la determinación del asunto que ha sido sometido al conocimiento y pronunciamiento de este Tribunal, dado que lo importante es cuál es el tiempo trabajado, en horas, desde que el trabajador ha estado a disposición del empleador y cuando ha cesado el mismo, y una vez determinada esa precisa circunstancia, se podrá establecer si su jornada ha excedido o no, y en cuanto, el tiempo pactado.

Conforme a lo anterior, la demanda carece de los elementos mínimos que exige el artículo 446 N° 4 del Código del Trabajo, en consonancia con lo preceptuado en el artículo 254 N° 4 del Código de Procedimiento Civil, dado que en ella sólo se indican el tiempo que, en su concepto, debe pagarse por horas, y un listado de cuanto es lo que se adeudaría por dicho concepto. De esta manera, la demanda interpuesta no indica, bajo ningún respecto, como es que se determinó la existencia de este tiempo, dado que aquello que debía indicarse era el tiempo de inicio de la jornada y el tiempo de finalización de la misma, en cada uno de los días que se estiman adeudados, para luego probar esta circunstancia y una vez que ello hubiese sido determinado, establecer si efectivamente se adeudaba las sumas que indica u otra que resulte con arreglo al mérito del proceso.

Que como nada de aquello ocurrió en el caso de marras, la parte demandada no ha tenido la posibilidad de ejercer una adecuada defensa de fondo, dado que no sabe cómo se determinaron los conceptos demandados y las hipótesis que los



hacen procedentes, a cuánto ascienden y todas aquellas circunstancias que permiten ejercer una adecuada defensa, ya sea para negarlos e incluso para allanarse y eventualmente aceptar que los adeuda, por lo que la acción sobre esta pretensión no puede prosperar por adolecer de manifiesta falta de fundamentación en la forma de proponer la acción que se intenta, lo que es suficiente para rechazar ésta.

**DÉCIMO SEXTO:** Que en cuanto a la demanda de nulidad de despido esta igualmente será desechada toda vez que como ya se dijo, se encuentran pagadas todas las cotizaciones previsionales y de salud de la trabajadora demandante y que al no haberse rechazado la demanda sobre las horas extraordinarias, según lo señalado en el motivo anterior, de igual forma corresponde su rechazo, ya que la nulidad del despido se pedía por el no pago de las cotizaciones considerando en el cálculo el monto percibido por horas extraordinarias, de modo tal que las cotizaciones fueron pagadas conforme a la remuneración percibida y acreditada en juicio.

**DÉCIMO SÉPTIMO:** Que la denunciante sostiene que los actos abusivos de que fue víctima con ocasión del despido, le han producido no sólo un grave daño psicológico sino que también moral, perjuicio que señala debe ser resarcido por la denunciada, de acuerdo a la ley, y expresa que se han afectado las garantías constitucionales N° 1 y 4 del artículo 19 de la Constitución Política de la República, derechos fundamentales que fueron lesionados en su contenido esencial y sin justificación alguna, con ocasión de los actos de abuso de la potestad patronal de los que fue víctima y ejerce su derecho de demandar el resarcimiento del daño moral irrogado, estimando en \$5.416.578.- para tal reparación.

**DÉCIMO OCTAVO:** Que para resolver el Tribunal tendrá presente que el legislador contempla expresamente en el artículo 489 del Código del Trabajo, en el caso del despido vulneratorio de garantías fundamentales, en forma adicional a las indemnizaciones propias del despido, una especial que no puede ser inferior a seis meses ni superior a once meses de la última remuneración mensual, tal prestación tiene por objeto



resarcir precisamente la afectación provocada al trabajador en sus derechos fundamentales derivadas de la terminación de relación laboral que le unía con el empleador, siendo la propia ley la que establece la principal medida reparatoria ante el despido vulneratorio, cual es la indemnización adicional referida, prescribiendo al efecto un mínimo y un máximo de aplicación por parte del juzgador, el que dependerá de la gravedad de la afectación del derecho fundamental, y que en este caso concreto no se ha dispuesto en su minimum por las razones expuestas en el motivo décimo tercero de esta sentencia, por lo que en relación al daño moral demandado, atendido lo ya referido y que con la indemnización adicional se resarce el perjuicio causado, y que los hechos señalados por la denunciante como fundamento del daño moral son los mismos considerados para la alegación de la vulneración de garantía constitucional y que la prueba aportada también es la misma, habiéndose producido ya el resarcimiento de tal vulneración mediante la indemnización adicional, sin que se hayan expresado ni probado otras circunstancias que podrían justificar tal pretensión, se rechazará la misma.

**UNDÉCIMO:** Que la demandante, en subsidio de su acción de tutela de derechos fundamentales, demanda la acción de despido injustificado y cobro de prestaciones, que conforme lo resuelto en los motivos anteriores, se ha dado lugar a la acción principal solicitada por la trabajadora, motivos por los cuales resulta inocuo pronunciarse al efecto, por resultar inoficioso al acogerse la pretensión principal.

**VIGÉSIMO:** Que respecto a la prueba de la denunciada consistente las capturas de pantallas de la aplicación WhatsApp de fecha 8 de noviembre de 2019 y 24 de julio de 2020 certificadas por notario, permite establecer que era frecuente el uso de dicha aplicación para estar en contacto los trabajadores y jefatura, pero en ningún caso el contenido correspondiente a agradecimientos y halagos alteran las conclusiones arribadas en los considerandos anteriores, puesto que los indicios señalados no tienen que ver con publicaciones en WhatsApp.



En cuanto al correo enviado por la cónsula a la actora en el que se le indica que "es preciso recordarle que las directrices que conlleva la administración del Consulado me compete darlas a mi como Cónsul en este sentido, cuando solicito determinada información y antecedentes es a los estrictos fines de mantener y mejorar la calidad de nuestro servicio y trabajo consular. Por ello resulta menester recordarle que es de vital importancia que se acaten las instrucciones al pie de la letra, y que si existen inconvenientes para el cumplimiento de las mismas ello sea comunicado con la debida antelación (y no al día hábil siguiente) con objeto de poder enmendar tal incumplimiento" y la respuesta que se lee "ok, acuso recibo, nos encontramos a las 15.30.", es una manifestación del poder de dirección que le atañe a todo empleador respecto de sus trabajadores y en este caso referente a las instrucciones dadas respecto de la entrega de información atingente a la labor que desempeñaba la trabajadora. Por tanto, no alterar lo resuelto en los motivos precedentes al tratarse de una potestad del empleador.

De acuerdo a las consideraciones antedichas, normas citadas y teniendo en vista además lo que disponen los 19 N° 1 de la Constitución Política de la República; 1, 2, 5, 7, 63, 160, 162, 163, 170, 243, 420, 425, 432, 454, 455, 456, 459, 445, inciso primero, 485, 486, 489 y siguientes del Código del Trabajo, artículo 13 de la ley 19.728, se declara que:

**I.-** Que se hace lugar a la denuncia de tutela de derechos fundamentales, declarándose que la demandada CONSULADO DE ARGENTINA DE ANTOFAGASTA, representado legalmente por doña Ana Carolina Massuh, vulneró garantías fundamentales de la denunciante doña JENNIFER GISSEL ZAVALA FARFÁN, específicamente su integridad psíquica y a su vida privada con ocasión o a causa del despido, materializado mediante comunicación de despido indirecto efectuada el 26 de agosto de 2020 por la demandante.

**II.-** Que la demandada individualizada deberá pagar a la demandante las siguientes sumas:

a) \$9.930.393.- por indemnización prevista en el artículo 489 del Código del Trabajo, equivalente a once remuneraciones.



b) \$902.763, por indemnización sustitutiva del aviso previo.

c) \$5.416.578.-, por indemnización legal por seis años de servicios.

d) \$2.708.289.- por concepto del recargo legal a la indemnización por años de servicio, ascendente a un 50%.

e) \$1.263.868.- por feriado legal y proporcional.

**III.-** Que las sumas ordenadas pagar deberán serlo con los intereses y reajustes de los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

**IV.-** Que se rechaza en todo lo demás la demanda de autos,

**V.-** Que no se condena en costas a la demandada, por no haber sido totalmente vencido.

Comuníquese, regístrese y archívese en su oportunidad.

**RIT T-384-2020**

**RUC 20- 4-0292992-9**

**Dictada por doña ELIZABETH RODRIGUEZ HERNANDEZ, Juez Destinada del Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta.**

En Antofagasta a, tres de enero de dos mil veintidós, se notificó por el estado diario la resolución precedente y se remitieron los correos electrónicos a las partes.

