

**Procedimiento : Aplicación General**

**Materia : Tutela Laboral**

**Denunciante : Emperatriz Alexandra Franco Mosquera**

**Denunciada : Comercializadora De Productos Químicos**  
**Zero**

**RIT : T- 13-2021**

**RUC : 21-4-0318656-K**

**San Miguel, catorce de enero de dos mil veintidós.**

**Vistos, oídos y considerando:**

**Primero:** que doña Emperatriz Alexandra Franco Mosquera, venezolana, vendedora, domiciliada en agustinas 1442 oficina 303 – B, Santiago, interpone demanda de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales en contra de Comercializadora De Productos Químicos Zero, representada por don Patricio Castro Miranda, ambos domiciliados en Sierra 9372, Lo Espejo, y solicita se declare que al momento de su despido y durante la relación laboral se vulneraron sus derechos fundamentales contenidos en el artículo 19 N° 1 y 4 de la Constitución Política de la República que además se declare que la relación laboral terminó por despido indirecto, la existencia de nulidad del despido y se condene a la demandada al pago de las siguientes prestaciones e indemnizaciones:

1.- 11 meses de remuneración mensual según lo establecido en el artículo 489 del Código del Trabajo, por la suma de \$ 8.865.538, o la que estime el tribunal.

2.- \$ 1.611.916 por concepto de 2 años de servicio.

3.- \$ 289.533 por concepto de recargo legal del 80%.

4.- \$805.958 por concepto de aviso previo.



5.- \$ 402.979-. Por concepto de feriados legales (15 días).

6.- \$ 241.787-. Por concepto de feriados legales (9 días).

7.- Diferencias de comisiones por \$ 299.594 de enero a octubre.

8.- Cotizaciones previsionales y salud que se devenguen entre la fecha del despido y la fecha de comunicación del entero de las cotizaciones previsionales adeudadas.

11. Indemnización por daño moral por \$ 5.000.000 o la suma que estime de Justicia el Tribunal.

12.- \$ 149.745 por concepto de anticipo de sueldo.

13.- Reajustes, intereses y las costas de la causa.

Invoca relación laboral desde el 9 de mayo de 2019 en funciones de vendedora Call Center firmando contrato de trabajo el 31 de julio de 2019 en el que se dejó constancia de la fecha de ingreso a la empresa.

En lo que atañe a sus funciones señala que consistían principalmente en atención personal telefónica y vía correo de proveedores y clientes de la compañía, manejo de sistemas computacionales, apoyo en el área de producción en la coordinación y despacho de productos a los distintos clientes en una jornada de trabajo de 45 horas semanales distribuidas de lunes a viernes de 8:30 a 18:30 horas, con una remuneración bruta promedio de los últimos 3 meses de trabajo ascendente a \$ 800.958, compuesta por un sueldo base bruto de \$ 288.000 más comisiones del 10% proporcionales a la lista de precios vigentes, un bono de producción de \$ 150.000, gratificación del 25% del sueldo base con tope de 4,75 IMM Y una asignación mensual de movilización de \$ 40.894 y de colación de \$ 62.500 y un bono de cumplimiento de meta mensual e \$ 100.000. Agrega que el 1° de noviembre de 2019 firmó un segundo contrato con el ex empleador en que se actualizó su ingreso mínimo al legal de \$ 301.000 y la duración del contrato pasó a ser indefinido.

Afirma que sus comisiones fueron liquidadas por debajo del porcentaje preestablecido en diversas ventas que realizó pagándole un monto inferior al acordado de acuerdo con el detalle indicado en la demanda.



En cuanto a la vulneración de derechos fundamentales señala que la relación laboral se desarrolló bajo un aceptable ambiente de trabajo hasta comienzos del mes de marzo del año 2020, fecha en la cual se generó un cambio de Jefatura con la llegada de la hija del representante de la empresa doña Natalia Castro y quien desde su llegada manifestó una actitud nociva y obsesiva hacia su persona acompañada de un ánimo constante de crítica negativa respecto a su desempeño laboral.

Sostiene que sus labores eran frecuentemente descalificadas, era sobrecargada en sus quehaceres, y en múltiples veces la señora Castro la amenazaba con amonestaciones escritas por incumplir gravemente con su trabajo cuando en la práctica nunca dejó de cumplir sus metas y objetivos.

Indica que en varias ocasiones la señora Natalia Castro la humillaba públicamente con preguntas burlescas, le gritaba y luego escribía en su pizarra delante de sus compañeros de trabajo con el puro afán de ridiculizarla.

Agrega que con mucha frecuencia la señora Castro le hacía una serie de acciones que buscaban generar un profundo detrimento en su desarrollo personal como en su honra dando como ejemplo que constantemente le generaba una alta presión premura psicológica para el cumplimiento de sus metas mensuales de ventas, las cuáles realizaba presencialmente o por medio de llamadas telefónicas.

La recargaba de trabajo adicional sin ningún tipo de planificación ni necesidad.

Frecuentemente desestimaba su labor utilizando descalificativos tales como “wueona inútil”, “floja de mierda”, y “no tenía ni un brillo como vendedora, floja culiá”.

Colocó su escritorio contra la pared con el fin de que no interactuara con sus demás compañeros.

Gesticulaba muecas de burla a sus espaldas en frente de otros y a unos pasos de ella con la intención de que escuchara sus burlas, le negó comisiones de venta correspondientes a su gestión debido a que de forma arbitraria le citaba varios clientes que captaba mes a mes.



Toda esta situación le desencadenó una afectación y desequilibrio en su salud física emocional y mental, lo que le produjo los siguientes síntomas:

- Crisis de llantos espontáneos.
- Dolores de estómago.
- Dolores de cabeza.
- Falta de sueño y en consecuencia insomnio.
- Vómitos y náuseas.
- Pérdidas drásticas de peso corporal.

Afirma que a pesar de que quiso evitar cualquier situación de conflicto con Natalia debido a la necesidad de mantener su empleo, decide acudir a la Mutual de seguridad el 15 de enero de 2021 y bajo el registro de siniestro N° 8172216- Carta Nro. N° S3793419, N° de contrato 121965, se le diagnosticó fehacientemente como enfermedad profesional, un grave trastorno de adaptación por estrés laboral.

En lo relativo al despido indirecto, señala que en diciembre del año 2019 para efectos de programarse para el retiro del 10% de sus cotizaciones previsionales revisó las cartolas dándose la terrible sorpresa de que los meses comprendidos de febrero marzo y abril del año 2020 si bien se encontraban pagados no lo eran íntegramente y al revisar su plan de salud en Fonasa se dio cuenta que estaban pendientes de pago todos los meses comprendidos desde mayo de 2019 a la fecha de la demanda, debido a lo cual dio aviso en el departamento de recursos humanos para que se pusieran al día, lo que hasta la fecha no ha ocurrido, ante lo cual decidió realizar el correspondiente despido indirecto el 15 de enero de 2021 por no pago de cotizaciones previsionales lo que configura la causal del artículo 160 número 7 del Código del Trabajo, citando la respectiva carta.

Realiza citas y consideraciones respecto de las vulneraciones a sus derechos constitucionales.



En cuanto al daño moral lo estima pertinente, citando normas del Código Civil, doctrina y requisitos de tal pretensión.

En subsidio de la acción principal interpone demanda por despido indirecto por la causal del artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, indicando los fundamentos de derecho, y por aplicación del principio de economía procesal los fundamentos fácticos de la acción de tutela que solicita se tengan expresa e íntegramente reproducidos. Cita jurisprudencia en su favor.

**Segundo:** Que la demandada al contestar la demanda, en primer lugar, opone la excepción de caducidad en contra de la denuncia interpuesta y no declaradas de oficio por el Tribunal señalando que el artículo 486 del Código del Trabajo dispone como plazo de caducidad de las acciones entabladas 60 días contados desde que se produzca la vulneración de derechos fundamentales.

Estima importante señalar la falta de claridad en la denuncia por no cumplir con los requisitos del artículo 490 del Código el Trabajo por no señalar los hechos constitutivos de la vulneración alegada, que no son explicados en forma alguna al tenor del artículo mencionado.

Indica que en relación a los hechos narrados por la contraria, que niega tajantemente, es importante señalar que los acontecimientos habrían ocurrido “a comienzos del mes de marzo de 2020”, desde esta hipótesis la contraria en la denuncia ha presentado una tutela con ocasión del auto despido y durante la vigencia de la relación laboral en forma simultánea lo que evidencia que ha operado la caducidad, ya que los plazos en virtud del artículo 486 del Código del Trabajo caducan en 60 días desde que se produzca la vulneración de derechos.

Contestando derechamente la acción principal solicita su rechazo, contravirtiendo y negando tajantemente todos y cada uno de los hechos junto con la versión y calificación jurídica que de los mismos hace la demandante y todos los montos reclamados.

Reconoce la existencia de relación laboral, la fecha de inicio de los servicios y las funciones de la demandante como también la jornada de trabajo. En cuanto a la remuneración de la trabajadora su composición era variable, consistía en un sueldo base, semana corrida, anticipo mensual de gratificación,



comisiones por venta, asignación de colación y movilización, por lo tanto, se debe considerar como última remuneración mensual el promedio de las remuneraciones pagadas en forma completa los tres últimos meses anteriores al mes del auto despido, en el caso de marras, estos corresponden a los meses de septiembre, octubre y noviembre de 2020, donde la remuneración de la trabajadora fue de \$869.572, \$689.174 y \$859.130, siendo el promedio de \$805.958.

Sostiene que los antecedentes expresados como fundamento de la acción de tutela laboral son falsos y la empresa ha tomado conocimiento de los hechos expuestos por la demandante solo con la interposición del libelo.

Alega además que las vulneraciones que señala la demandante no tienen sustento fáctico ni legal, consisten en aseveraciones genéricas cuyo único propósito es obtener el pago de indemnizaciones por su decisión de no continuar trabajando en la empresa, asegurando que nunca existió una actitud nociva y obsesiva de su Jefatura tampoco fue descalificada en el desempeño de sus funciones ni mucho menos se le exigió el cumplimiento de labores más allá de las consignadas para su cargo las que eran perfectamente conocidas por la demandante. No hubo ofensas y negativa del pago de comisiones de ventas las que se encuentran íntegramente pagadas, no existiendo indicios de transgresión de derechos constitucionales, ya que de haberse generado un acoso en su contra lo lógico es que hubiese hecho una denuncia en la Inspección del Trabajo para que el organismo fiscalizara y en el mismo orden de ideas si hubiese padecido los síntomas físicos y psíquicos que se detallan en el libelo, la Mutualidad hubiese dictaminado la existencia de una enfermedad laboral, sin embargo, la resolución final rechazó la existencia de una enfermedad laboral calificándola de común. Indica que la trabajadora anteriormente había hecho uso de licencia médica por enfermedad común y solo asiste a la mutualidad al mismo día que decide auto despedirse con el claro objetivo de armar un escenario que le permitiera demandar la vulneración de sus garantías fundamentales cuando en realidad no existe ningún antecedente que configure un indicio para sustentar dicha acción.

En cuanto a la demanda subsidiaria por despido indirecto, cobro de prestaciones e indemnizaciones, da por reproducidos los antecedentes de la



relación laboral y controvierte los hechos que sirven de fundamento a la demandante para poner término al contrato de trabajo y que se detallan en su carta de despido indirecto.

Los incumplimientos que se detallan en la carta consisten en la falta del íntegro pago de las cotizaciones de AFP de los meses de febrero marzo y abril de 2020 y las cotizaciones de Fonasa desde mayo de 2019 a la fecha, los que estima grave la trabajadora asegurando que debe probar para que se configure la causal invocada, y revisando la demanda esta agrega que posterior al envío de la carta se percató que la deuda en su AFP era desde mayo de 2019 a la fecha y que finalmente el seguro de cesantía correspondiente al periodo de diciembre de 2020 se encuentra impago, circunstancia que atenta contra lo dispuesto en el artículo 162 en relación con el artículo 171 del Código del Trabajo, ya que para configurar la causal, conforme la primera norma la trabajadora deberá expresar los hechos en que se funda no al momento de la interposición de la demanda, y sin perjuicio de lo anterior las cotizaciones de la demandante se encuentran íntegramente pagadas en los organismos previsionales respectivos.

Argumenta que lo que intenta la demandante es confundir al Tribunal sobre la existencia de diferencias en el pago de sus cotizaciones previsionales las cuales se habrían generado a propósito de un menor pago de sus comisiones por ventas tal como se detalla en la demanda en donde inserta un cuadro mensual de diferencias en sus comisiones ya que a su juicio todas debían pagarse a un 10% del valor del producto según su contrato de trabajo. Sin embargo, olvida lo pactado en el punto N° 3) de su contrato donde se regula la remuneración adicional por comisión por ventas que señala “ para determinar el monto de comisión, este será cancelado con las comisiones (10% como tope y proporcional a la lista de precios vigente), es decir, no todas las comisiones se pagaban a un 10% del valor del producto, ya que dicho porcentaje corresponde al tope o bien al valor máximo de comisión que puede alcanzar un vendedor en su gestión de comercialización de productos. Afirma que corrobora lo anterior que el detalle de las ventas definitivas para determinar la comisión mensual a que tienen derecho los vendedores se entregan 24 horas antes de liquidar el sueldo de los trabajadores con la finalidad de que éstos puedan revisar el cálculo de sus comisiones no existiendo ningún reclamo de la demandante respecto a la forma



de computarlo, a excepción de noviembre de 2020 donde hubo una diferencia en el pago la que fue finalmente subsanada en el mes de diciembre de 2020, circunstancia que consta en los documentos pertinentes. Además, la demandante firmó sus liquidaciones de sueldo en señal de aceptación durante todo el tiempo que duró la relación laboral siendo los únicos meses en que no consta su firma diciembre de 2020 y enero de 2021 en los que estuvo con licencia médica.

Haciéndose cargo del cuadro que insertó la trabajadora en su demanda, sostiene que las mayores objeciones que realiza se refieren a 3 productos, prisma zero, alcohol gel y test covid 19, los que se pagaban con una comisión del 5% del valor de venta del producto conforme al correo electrónico informativo enviado por la empresa en marzo de 2020, oportunidad en que se actualizaron los precios de lista del producto alcohol gel y test covid 19, conforme a lo que se señala en los contratos del equipo de venta, por cuanto el empleado anualmente podrá actualizar los precios de los productos que comercializa atendidas las necesidades del mercado, y el precio de lista del producto prisma zero fue actualizado en junio de 2018. En definitiva, siempre la trabajadora recibía por concepto de comisión un 10% del valor de los productos el que variaba dependiendo del producto y se detallaba en un documento que se adjuntaba a su liquidación de sueldo, no existiendo por parte de ella ningún reclamo en la época que percibió sus remuneraciones resultando ilógico que en la actualidad argumente la existencia de un incumplimiento grave por parte de su ex empleador, circunstancia que solo tiene por finalidad obtener indemnizaciones y prestaciones improcedentes atendido que la intención de la demandante era renunciar a su contrato de trabajo, ya que la misma redactó una carta de renuncia enviada a la empresa por correos, no materializándose nunca dicha causal puesto que no cumplía con la formalidad de ser autorizada por ministro de fe, sin embargo de dicho antecedente se desprende que su voluntad fue la de renunciar a su cargo y además ser indemnizada improcedentemente, por lo que dedujo la presente demanda fundada en hechos falsos.

Realiza los mismos argumentos respecto de un producto correspondiente a una línea de hogar denominada Kazera, que tenía una comisión del 5% conforme al detalle que se le entregaba mensualmente y tampoco fue reclamado en su oportunidad.



Pide el rechazo de la nulidad del despido por no existir incumplimiento de la demandada en el pago de cotizaciones previsionales de la demandante, por el contrario, éstas se encuentran íntegramente pagadas en las instituciones previsionales.

En cuanto al daño moral, lo estima absolutamente improcedente por no existir ningún perjuicio resarcible en los términos solicitados siendo las aseveraciones de la demandante genéricas y carentes de cualquier medio probatorio que permita dar por establecido el daño reclamado.

**Tercero:** Que el 19 de julio de 2021 se realizó la audiencia preparatoria de manera remota a través de la plataforma Zoom y luego de la relación de la demanda y de la contestación la parte demandante evacuó el traslado de la excepción de caducidad opuesta por la demandada, la que el Tribunal dejó para resolver en definitiva, se hizo el llamado a conciliación que resultó infructuoso y el tribunal estableció los siguientes hechos no controvertidos:

1. Que la demandante prestó servicios a la demandada desde el 09 de mayo de 2019 hasta el 15 de enero de 2021.

2. Que la remuneración de la demandante ascendió a \$805.958.-

3. Que la actora se desempeñó como vendedora Call center para la demandada y percibía comisiones por venta.

4. Que la relación laboral terminó por auto despido por la causal del artículo 160 N°7 del Código del Trabajo. -

Luego el Tribunal fijó los siguientes **hechos a probar**:

1. Cumplimiento de formalidades y hechos que constituyen la causal de término de los servicios invocada por la demandante.

2. Época y hechos que constituirían las vulneraciones de derechos fundamentales alegadas por la denunciante.

3. Fundamento y monto del daño moral reclamado por la demandante.

4. Estado de las cotizaciones de seguridad social de la actora.



5. Si se adeudan comisiones por venta a la demandante. En la afirmativa época y montos.

**Cuarto:** Que la denunciante en apoyo de sus pretensiones incorporó la siguiente prueba:

**Documental:**

1. Contrato de trabajo, de fecha 31 de Julio de 2019.
2. Contrato de trabajo, de fecha 01 de noviembre de 2019.
3. Certificado de vigencia de contrato, de fecha 01 de octubre de 2020.
4. Set de liquidación de sueldo, respecto a los meses Agosto, septiembre, octubre y noviembre de 2020.
5. Certificado de cotizaciones FONASA, AFC y AFP Modelo, todas de fecha 14 de enero de 2021.
6. Epicrisis de atención ambulatoria de fecha 15 de enero 2021, emitido por Mutual de Seguridad.
7. Orden de reposo N° 4331481, de fecha 15 de enero de 2021, emitido por Mutual de Seguridad.
8. Citación de estudios Salud Mental, de fecha 15 de enero de 2021, emitido por Mutual de Seguridad.
9. Carta despido indirecto de fecha 15 de enero de 2021, con su respectiva boleta de envío de carta certificada.

**Confesional** de don Patricio Castro Miranda, representante legal de la demandada, cuyas declaraciones constan en el respectivo registro de audio y consisten, en síntesis: conoce a doña Emperatriz en muy buenas relaciones con la empresa, nunca le manifestó nada de lo que dice en la demanda, lo sorprendió, siempre estuvieron abiertas sus puertas, es una Pime, son 20 personas y todos siempre han tenido acceso a él por cualquier problema en su trabajo. Trabaja en terreno, pero abre y cierra la empresa, y trata personalmente los problemas de los



empleados. Conoce a Natalia Castro, es su hija tiene un MBI y las competencias para el desarrollo de sus funciones cómo jefa de ventas, su brazo derecho y tiene todas sus autorizaciones para que la empresa marche perfectamente. Cuando sale por reuniones o tiene que viajar ella queda a cargo y le constan sus competencias. No existe maltrato, Natalia vino a arreglar algunos problemas de computación, para agilizar el sistema en un tiempo de crisis y ha habido aceptación y también rechazo a la implementación y se enteró del rechazo de la demandante de hacer informes diarios, se resistía a hacerlos, le pidió que se fuera de vacaciones antes de Navidad luego presentó licencias y después la demanda. Señala que le pide a su hija Natalia informes de gestión, quién le manifestó que la demandante no los entregaba, pero ella nunca se acercó a él para decirle que no entendía o que no podía hacerlo. Señala que no presencié malos tratos de Natalia a Emperatriz. Las reuniones de Natalia con la demandante eran grupales, diarias, de tipo motivacional.

**Testimonial** de doña Magdalena Alejandra Lara Recabarren, quien declara: conoce a las partes, por haber trabajado para la demandada desde más o menos hace 8 años hasta agosto de 2021, en cuanto a su relación laboral señala que estuvo con cuadros de estrés y problemas estomacales hizo auto despido por no pago de cotizaciones previsionales. Consultada sobre el trato en la empresa indica que llegó la hija del señor Castro y cambió la forma de trabajo, los llevó a todos a trabajar hacia la pared y cuando le pidió cambiar su puesto de trabajo porque estaba al lado de la puerta, doña Natalia le dijo que no. Señala que fue a la Inspección del Trabajo a reclamar por sus imposiciones y que le decían: “Ah, como tú vas a la Inspección del Trabajo...”. afirma que doña Natalia tenía cambios de humor les decía danos un número “dilo”, “dilo”, y los obligaba a dar una cifra, por ejemplo: 500.000 ventas y si no se lograba, les decía “por qué no llamaste...”. Afirma que con los venezolanos era terrible, les decía: *¿Sabes cuántos venezolanos están afuera esperando tu puesto?* hacía discriminación hacia ellos y la demandante es venezolana. Indica que doña Natalia llegó en el año 2019, que trabajaba al lado de la actora y presenciaba su maltrato, “que era” tonta, “que no sabía vender”, que “porque vendís tan poco” “y que la cambiaría por cualquiera que estuviera afuera”. Esto ocurría al término de la jornada laboral, preguntaba cuánto vendieron, hacía presión sobre todo los vendedores, pero sobre todo



sobre la demandante, le sobre exigía y le exigía y le exigía. Señala que la demandante tiritaba, que le veía sus manos cuando esto ocurría, tuvo que tomar licencia y no pudo volver como que no pudo con eso, estaban todos enfermos del colon. Indica que la licencia de la demandante debe haber sido por estrés o depresión, porque ella estaba mal, llevaba mucho tiempo aguantando los gritos de Natalia quién usaba un tono muy enérgico para decir las cosas “no haces bien tu trabajo”, “eres tonta”, “te puedo cambiar por otro venezolano en cualquier momento”, en el tiempo de colación sacaba antes a la demandante y la mandaba a trabajar porque ella lo único que quería era que vendiera que vendiera, le decía que era “mala vendedora”, lo que pasaba casi todo el tiempo. Ante esto la demandante salía de la oficina callada, le tiritaban las manos y quedaba como para adentro, tomaba el teléfono tiritando, eso era lo que ella veía por qué no las dejaba hablar entre ellas, por eso las puso contra la pared, muchas veces las hacía pararse frente a ella y les inquiría sobre su vida personal y las presionaba. Repreguntada, señala que hizo denuncia por no pago de comisiones por ventas. Que don Patricio no hacía maltrato, solo fue cuando llegó a Natalia.

**Quinto:** Que, por su parte, la demandada incorporó la siguiente prueba en apoyo de su defensa:

**Documental:**

1. Contrato de la trabajadora de fecha 1 de noviembre de 2019.
2. Certificado de pago de cotizaciones previsionales de la trabajadora periodo mayo de 2019 a enero de 2021.
3. Liquidaciones de remuneraciones de la trabajadora periodo octubre noviembre y diciembre de 2020.
4. Resolución de calificación del origen de los accidentes y enfermedades ley N° 16.744 emitido por la mutual de seguridad N° 4212362 de la trabajadora.

**Testimonial** de don Franco Nelson Rodríguez Morales y de don Adrián Veas Maldonado cuyas declaraciones se encuentran en el respectivo registro de audio, y consisten, en síntesis, en las siguientes:

**El primero:** conoce a las partes del juicio, que trabajaba en otra oficina, distinta a la de la demandante. Su jefe directo es don Rodrigo Véliz hace 11 años,



en el área de producción. Nunca ha trabajado con doña Natalia. No sabe si ha habido fiscalización de la Inspección del Trabajo.

**El segundo:** conoce a las partes, trabajó en la empresa en el año 2020, en el mismo espacio físico de la demandante. La dinámica de trabajo es llamar a un numero determinado de clientes, entregando informes al final del día. Natalia Castro, hija del representante legal, fue su jefe todo el tiempo que estuvo en la empresa desde abril a octubre de 2020. Indica que el trato de Natalia Castro fue absolutamente normal, dispuesta a escuchar y solucionar problemas, dispuesta a entregar sus habilidades a los vendedores, ella tenía su escritorio en la misma oficina en donde habían 4 o 5 personas. No presencié malos tratos hacia la demandante en todo el tiempo que estuvo en la empresa, en lo absoluto. Repreguntado, señala que mantiene comunicación con Natalia, le pregunta como está su familia, que lo trataron muy bien ella y don Patricio, lo que crea lazos, no se junta con ella en espacios de esparcimiento. Renunció por carecer de habilidades de vendedor.

**Oficio** respuesta de la Inspección del Trabajo Santiago Sur, que indica que revisado el sistema informático de la Dirección del Trabajo no se encuentran solicitudes de ingreso de fiscalización en la Inspección Comunal Santiago Sur, solicitadas por la señora Emperatriz Alexandra Franco Mosquera, CI: 26.325.114-8, desde el año 2010 a la fecha.

**Sexto: Sobre excepción de caducidad de la acción de tutela:**

Que la parte demandada opuso la excepción de caducidad de la acción de tutela argumentando que la demandante señala que las vulneraciones de derechos se produjeron en marzo de 2020, por lo que a la fecha del autodespido se habría excedido el plazo al tenor del artículo 486 del Código del Trabajo que establece la caducidad en 60 días desde que se produzca la vulneración de derechos.

Que, evacuando el traslado de la excepción en la audiencia preparatoria, el apoderado de la actora solicitó su rechazo porque las vulneraciones comenzaron en marzo de 2020 con la llegada de la hija del representante legal de la empresa y



se mantuvieron en el tiempo, siendo el último acto vulneratorio el 15 de enero de 2021 cuando la trabajadora realiza el despido indirecto.

Que conforme se desprende del libelo pretensor, se interpone la acción de tutela por las vulneraciones durante la relación laboral y con ocasión del despido, las que habrían comenzado en marzo de 2020 con la llegada de la hija del representante legal de la empresa demandada las que se habrían desarrollado en el tiempo hasta el autodespido, por lo que, a juicio de esta sentenciadora, habrían sido continuos a partir de marzo de 2020 a enero de 2021 y revisado el sistema de seguimiento de causas aparece que la demanda fue interpuesta el 4 de febrero de 2021, esto es, dentro del plazo de 60 días que establece el artículo 486 del Código del Trabajo, lo que lleva al rechazo de la excepción de caducidad planteada por la demandada.

**Séptimo:** Que en la audiencia preparatoria celebrada el 19 de julio de 2021 atendido el reconocimiento de la parte demandada de adeudar el feriado legal y proporcional solicitados en el libelo pretensor, el tribunal dictó sentencia parcial y ordenó el pago de la suma de \$644.766 reclamada por la demandante por tal concepto, resolución que fue cumplida mediante transferencia electrónica ese mismo día a las 14.12 horas según consta en el documento respectivo que el tribunal tuvo presente con fecha 23 de julio de 2021, motivo por el cual el presente fallo omitirá pronunciamiento sobre la acción de cobro de dichas prestaciones por ser innecesario.

**Octavo: Sobre la acción de tutela por vulneración de derechos fundamentales:**

Que la denunciante afirma que a partir de la llegada de la hija del representante de la empresa, doña Natalia Castro, manifestó una actitud nociva y obsesiva hacia su persona acompañada de un ánimo constante de crítica negativa respecto a su desempeño laboral, sus labores eran descalificadas, era sobrecargada de quehaceres, era objeto de amenaza de amonestaciones de parte de doña Natalia Castro, la humillaba públicamente con preguntas burlescas, le gritaba y escribía en su pizarra delante de sus compañeros con e puro afán de ridiculizarla, que realizaba acciones que buscaban generar un detrimento en su desarrollo personal como en su honra, que generaba una alta presión y premura



para el cumplimiento de sus metas mensuales de ventas y que frecuentemente desestimaba su labor utilizando descalificativos tales como “wueona inútil, “floja de mierda”, y “no tenía ni un brillo como vendedora, floja culiá” y colocó su escritorio contra la pared con el fin de que no interactuará con sus demás compañeros, gesticulaba muecas de burla a sus espaldas en frente de otros y a unos pasos de ella con la intención de que escuchara sus burlas, le negó comisiones de venta correspondientes a su gestión debido a que de forma arbitraria le citaba varios clientes que captaba mes a mes, todo lo cual le desencadenó una afectación y desequilibrio en su salud física emocional y mental, lo que le produjo crisis de llantos espontáneos, dolores de estómago y de cabeza, falta de sueño e insomnio, vómitos, náuseas y pérdidas de peso corporal, todo lo cual la llevó a acudir a la Mutual de Seguridad el 15 de enero de 2021 donde se le diagnosticó como enfermedad profesional un grave trastorno de adaptación por estrés laboral. Que todo este accionar de la señalada Natalia Castro vulnera sus derechos constitucionales del artículo 19 N° 1 y 4 de la Constitución Política de la República.

**Noveno:** Que la normativa legal establece que la vulneración de garantías puede producirse durante la vigencia de la relación laboral y/o bien con ocasión del despido del trabajador.

Que conforme lo establece la Ley 20.260 a fin de responder y con ello detener la vulneración a tales derechos, es necesario que el trabajador de a conocer al ente jurisdiccional, indicios suficientes de tal vulneración, quedando en manos del empleador, en tal caso y de manera exclusiva, la justificación de la medida adoptada y su proporcionalidad, tal como lo establece el artículo 493 del Código del Trabajo, como a su vez, demostrar que aquel acto obedece a motivos razonables y necesarios. En otros términos, se entiende que se vulneran estos derechos cuando en el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador se limita el pleno ejercicio de aquéllos respecto de los trabajadores, sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial.

**Décimo:** Que en este nuevo procedimiento se consagra la llamada prueba indiciaria que se traduce en que si de los antecedentes aportados por la parte



denunciante resultan indicios suficientes de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales, corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad. Esto fue establecido por el legislador fundado en el hecho que el trabajador no cuenta con una prueba tan completa que permita eliminar todas las dudas, bastando al tribunal un estándar menor, cual es la sola comprobación de la verosimilitud, vale decir, una prueba mínima de la vulneración de un derecho fundamental, entendiendo por indicio las señales o evidencias que dan cuenta de un hecho oculto.

**Undécimo:** Que se ha logrado establecer esta prueba indiciaria con la testimonial rendida por la parte demandante consistente en la declaración de doña Magdalena Alejandra Lara Recabarren, quien juramentada y exhortada a decir la verdad declara que conoce a las partes por haberse desempeñado para la demandada por más de 8 años hasta agosto de 2021 y que conoce a doña Natalia Castro, hija del representante legal de la demandada y que desde su llegada cambió la forma de trabajo, que puso a los vendedores con sus escritorios mirando hacia la pared, que cuando la testigo pidió cambio de lugar se le negó sin razón y que por ir a la Inspección del Trabajo era señalada de manera negativa por doña Natalia, que eran presionados todos los vendedores para lograr las ventas deseadas y en lo que respecta a la denunciante –que es venezolana– su trato era terrible, que era especialmente presionada en este aspecto, que le decía ¿Sabes cuántos venezolanos están afuera esperando tu puesto? que la trataba de “tonta”, “que no sabía vender”, “por qué vendís tan poco”, “que la cambiaría por cualquiera que estuviera afuera”, “que era mala vendedora”, lo que pasaba casi todo el tiempo. Ante esto la demandante salía de la oficina callada, le tiritaban las manos y quedaba como para adentro, tomaba el teléfono tiritando, eso era lo que ella veía porque no las dejaba hablar entre ellas.

Que se agrega a lo anterior la epicrisis de 15 de enero de 2021, extendida por la Mutual de Seguridad que da como motivo de atención “ansiedad, angustia” y señala como confirmado un trastorno de adaptación (mayor a 30 días de evolución) y como indicaciones “reposo laboral” y un medicamento de nombre “zopinom” a tomar por 7 días y la orden de reposo ley 16.744 de igual fecha y la citación a la trabajadora de la misma Mutual para el 20 de enero de 2021 para comenzar a estudiar la existencia de una enfermedad profesional. Que estos



documentos sugieren un trastorno del ánimo de la trabajadora, que eventualmente tiene relación con el trato que relata la testigo Lara Recabarren, y así contribuye a la sospecha de existir una conducta inadecuada desde la empresa hacia la trabajadora.

**Duodécimo:** Que correspondiendo a la parte denunciada acreditar la justificación de las conductas que se han descrito desarrolladas por la hija del representante legal de la demandada, señalada como indicio junto y la posible existencia de una enfermedad profesional en estudio, incorporó prueba documental consistente en resolución de calificación del origen de los accidentes y enfermedades ley N° 16.744 de 25 de enero de 2021 que califica como enfermedad común las afectaciones de la actora, de lo que puede concluirse solamente que sin perjuicio de no ser laboral su origen, efectivamente la trabajadora evidencia los síntomas descritos por ella en los documentos señalados en el considerando anterior.

Además, el empleador incorpora la declaración de dos testigos, el primero, conforme se indica en los considerandos precedentes nada aporta, o menor dicho nada sabe por no trabajar bajo en mando de la hija del empleador doña Natalia Castro y el segundo, señala que nunca vio malos tratos hacia la demandante en el tiempo que estuvo en la empresa desde abril a octubre de 2020 y ante las repreguntas señala que mantiene comunicación con Natalia (Castro), le pregunta cómo está su familia, que lo trataron muy bien ella y don Patricio, lo que crea lazos, que no se junta con ella en espacios de esparcimiento y que renunció por carecer de habilidades de vendedor.

**Décimo tercero:** Que conforme la prueba pormenorizada, especialmente la testimonial de las partes, comparada y analizada conforme a las reglas de la sana crítica, llevan a esta sentenciadora a preferir la versión que entrega la testigo de la parte demandante, ya que resulta más veraz e imparcial frente al segundo testigo de la demandada, quien señala que “tiene lazos” con el representante legal y con doña Natalia, sin explicarlos, lo que resta imparcialidad a su declaración y que resulta extraña en un vínculo laboral de tan poca duración a lo que se agrega que en la confesional que le pusiera la demandante a la demandada no se explica por el representante legal de la demandada el trato que da su hija a la actora



conforme queda de manifiesto cuando afirma que solo con la demanda se entera de los hechos, que su hija es su mano derecha y que está altamente calificada para ejercer funciones ejecutivas y si bien niega el maltrato, ello no le consta porque no desempeña sus funciones en el mismo lugar en que se encontraban la demandante y su hija, quien, como el confesante señala queda a cargo de la empresa cuando él sale a terreno o de viaje.

**Décimo cuarto:** Que el poder de dirección de la empresa que se ejerce a través de sus gerentes, jefes, en el caso concreto a través de doña Natalia Castro, comprende la facultad de sancionar a sus empleados cuando comenten infracciones o no cumplen instrucciones, pero dicho poder se debe ejercer de manera racional y proporcional a falta cometida por el o la empleada, la que se insinúa por el representante legal de la demandada en la confesional cuando señala que la actora no entregaba informes o se resistía a ello, pero el poder de dirección no habilita a maltratar ni siquiera mínimamente a un trabajador o trabajadora, y conforme se ha señalado, efectivamente había de parte de doña Natalia Castro hacia la trabajadora un trato incorrecto, que debe ser sancionado.

La demandante acusa una serie de maltratos y humillaciones aún mayores que los que su testigo declara, pero no fueron acreditados de manera alguna, por lo que conforme lo señalado se acogerá la denuncia de vulneración que el tribunal estima se ha producido –a lo menos– respecto de la salud psíquica y de la honra de la actora, se hará en el mínimo que permite el artículo 489 del Código del Trabajo, tomando como base de cálculo la suma de \$ 805.958 que se ha establecido pacíficamente como remuneración de la demandante.

**Décimo quinto:** Que la demandante ha solicitado daño moral y ha de indicarse que, en la especie, para efectos de justificar la referida indemnización, la actora utiliza los mismos antecedentes fácticos para configurar la vulneración de las garantías constitucionales y tomando en cuenta que la indemnización establecida y tasada por ley que se ha ordenado pagar constituye un resarcimiento suficiente a juicio de esta sentenciadora, se rechazará esta petición.

**Décimo sexto: Sobre el despido indirecto:** Que la demandante ha interpuesto demanda de despido indirecto conforme la habilita el artículo 171 en relación con el artículo 160 N° 7, ambos del Código del Trabajo, fundada en el no



pago de cotizaciones previsionales de los meses de febrero, marzo y abril de 2020 y de salud desde mayo de 2019 hasta la actualidad, según señala la carta de despido que se incorpora por la demandante.

Que respecto de las formalidades que le impone a la trabajadora el artículo 171 del Código del Trabajo, que son las del artículo 162 del Código del Trabajo, incorporó la carta de despido que contiene los hechos que se han indicado previamente de no pago de sus cotizaciones previsionales y de salud por los periodos que indica y también se aprecia que indica la causal de derecho, esto es el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato. También se tiene por cumplida la formalidad de comunicación que debe hacer la trabajadora al empleador de la decisión de término de los servicios con el respectivo certificado de la remisión de carta certificada de Correos de Chile N° 11766286919547 de 15 de enero de 2021 a las 14:55 horas aportado por la demandante.

**Décimo séptimo:** Ahora bien, correspondiendo a la demandante acreditar los hechos fundantes del despido, no pago de cotizaciones previsionales de febrero, marzo y abril de 2020 y de salud desde mayo de 2019 hasta enero del 2021, fecha del término de los servicios, incorporó los respectivos certificados de AFP Modelo de 14 de enero de 2021 las que, revisadas, dan cuenta de haberse pagado las de febrero y marzo del 2020 el 14 de abril de 2020 y la de abril de 2020 el 15 de mayo de 2020, lo que bastaría para el rechazo de la demanda de despido indirecto que, como se ha dicho tiene fundamento factico en el no pago de dichas prestaciones. Que revisada la cartola de pago de cotizaciones de salud de Fonasa aportada también por la propia trabajadora del mismo documento consta que ellas fueron canceladas, si bien es cierto fuera de plazo de los 10 días siguientes a la prestación de servicios en algunos casos, se advierte que de todas maneras antes del término de los servicios. Que, a mayor abundamiento, el empleador aportó certificado de Previred de 20 de enero de 2021 que da cuenta del pago de las cotizaciones de salud de la trabajadora al mes siguiente de devengada la remuneración.

Que conforme toda esta prueba forzoso resulta concluir que no se ha acreditado fácticamente la causal de término de los servicios invocada por la



trabajadora, correspondiendo el rechazo de la demanda de despido indirecto, y en consecuencia, de las indemnizaciones sustitutiva y por años de servicios que se reclaman en la demanda, además del 80% de recargo legal, el que, en todo caso, de haberse acogido la demanda habría que haber rebajado al 50% conforme dispone el artículo 171 del Código del Trabajo cuando se invoca la causal del artículo 160 N° 7 del mismo cuerpo legal.

Que no habiéndose acreditado la existencia de cotizaciones previsionales impagas conforme se ha señalado previamente también se rechazará la demanda de nulidad de despido.

**Décimo octavo:** Que la demandante solicita se ordene pagar diferencias de comisiones que se adeudarían por los meses de enero a octubre de 2020 y al efecto confecciona un cuadro en el libelo pretensor en el que concluye que la suma que se le adeuda asciende a \$ 299.594, sin embargo, no ha aportado prueba alguna que acredite sus asertos, a lo que se une para proceder al rechazo de tal pretensión que su parte aportó liquidaciones de remuneraciones de los meses de agosto, septiembre, octubre y noviembre de 2020, en las cuales constan pago de comisiones y si bien no contienen la firma de la trabajadora, al ser documentos que ella aportó se puede colegir que las recibió y no consta ningún reclamo sobre comisiones.

Que en cuanto a la pretensión de la demandante que se contiene en la demanda de “restituir el monto descontado por concepto de anticipo de sueldo por \$ 149.745”, no hubo ningún desarrollo o explicación en la demanda que hiciera a lo menos plausible tal pretensión como tampoco se acreditó nada al respecto por lo que forzosamente corresponde su rechazo.

**Décimo noveno:** Que la prueba ha sido analizada conforme las reglas de la sana crítica y el restante material probatorio en nada altera lo resuelto precedentemente.

Y teniendo presente lo dispuesto en los artículos 160, 162, 171, 453, 454, 485 y siguientes del Código del Trabajo se resuelve:

**I.-** Que se rechaza la excepción de caducidad opuesta por la demandada.



**II.-** Que se acoge la demanda de tutela por vulneración de derechos fundamentales interpuesta por doña Emperatriz Alexandra Franco Mosquera en contra de Comercializadora De Productos Químicos Zero, representada por don Patricio Castro Miranda, solo en cuanto se condena a la denunciada al pago de \$ 4.835.748 por concepto de indemnización del artículo 489 del Código del Trabajo.

**III.-** Que se rechaza la demanda de despido indirecto.

**IV.-** Que se rechaza la demanda en todo lo demás reclamado por la demandante.

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

**VI.-** Ejecutoriada que sea la presente sentencia, cúmplase lo dispuesto en ella dentro de quinto día, en caso contrario, certifíquese dicha circunstancia y remítanse los antecedentes al Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional de San Miguel para su cumplimiento forzoso y compulsivo.

Regístrese, notifíquese a las partes por correo electrónico y archívense los antecedentes en su oportunidad.

**Rit: T-13-2021**

**RUC: 21-4-0318656-K**

**PRONUNCIADA POR PATRICIA SALAS SAEZ, JUEZ DEL JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE SAN MIGUEL**

