

En Santiago, a veintiséis de julio del año dos mil veintiuno

**VISTOS,**

Que, a folio 1 comparece PATRICIA ROXANA GARCÍA ZAMBRANO, cédula de identidad N°23.499.240-6, domiciliada en pasaje Concepción de oro N°180, comuna de Maipú, región Metropolitana, quien deduce demanda por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, despido injustificado y cobro de prestaciones laborales en contra de RAIMUNDO JAVIER ESPINOZA WOOD, cédula de identidad N°17.703.979-9 domiciliado en Monumento N°2079, comuna de Maipú, región Metropolitana.

Funda su demanda en que inició la relación laboral el 11 de octubre del año 2011, día en el que ingresó a prestar servicios para don Manuel Cammas Montes (Q.E.P.D.), para ejercer las funciones de empleada de notaría. Tras el fallecimiento del Sr. Montes, el 21 de octubre de 2019, quien se desempeñaba como notario público de la 1ra Notaría de Maipú, asumió como Notario interino el denunciado, con fecha 28 de octubre de 2019, suscribiendo un anexo de contrato con la actora, en el cual se reconoce su continuidad y antigüedad laboral. La remuneración pactada asciende a la suma de \$1.213.561.- (Un millón doscientos trece mil quinientos sesenta y un pesos).

Con fecha 30 de junio de 2020, se le comunica verbalmente y sin causa justificada el despido, para posteriormente, recibir en su domicilio carta certificada que da cuenta de su despido con fecha 02 de julio. Las causales invocadas fueron las siguientes: “Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores, o a la salud de éstos”, e “Incumplimiento grave a las obligaciones que impone el contrato de trabajo”. Cabe señalar, que en todo el ejercicio de sus funciones jamás se le extendió una amonestación.

La actora argumenta que el verdadero fundamento en relación a su despido es el hecho de participar como testigo en un juicio actualmente vigente en contra del fallecido notario, en el cual las responsabilidades o resultados del mismo podrían recaer en el denunciado, quien desde el momento de asumir el cargo comenzó a preparar el despido la demandante.



La carta de despido enviada, señala varios hechos diversos que son tergiversados por el denunciado y que han afectado gravemente su honra, imputándole incluso que su comportamiento no se caracterizaba por moralidad y rectitud con la intención de sustentar el despido por las causales invocadas, siendo más bien el mismo despido una represalia por ser testigo de un juicio en curso, ya que desde el momento en que fue ofrecida como testigo comenzó un especial hostigamiento en su contra. La actora señala que los hechos imputados son humillantes y que desprestigian su calidad profesional y de trabajo.

Dado lo anterior, se solicita se declare que el despido es injustificado, indebido, improcedente, carente de causal legal y demanda que se declare que se han vulnerado sus derechos fundamentales y que en razón de esto se condene al demandado al pago equivalente a 11 remuneraciones por un monto total de \$13.349.171.- (Trece millones trescientos cuarenta y nueve mil ciento setenta y un pesos), indemnización sustitutiva de aviso previo por un monto de \$1.213.561.- (Un millón doscientos trece mil quinientos sesenta y un pesos), indemnización por años de servicio por la suma de \$10.922.049.- (Diez millones novecientos veintidós mil cuarenta y nueve pesos), feriado legal y proporcional por un monto de \$1.213.560.- (Un millón doscientos trece mil quinientos sesenta pesos), incremento del 80% suma equivalente a \$8.797.639.- (Ocho millones setecientos noventa y siete mil seiscientos treinta y nueve pesos), reajustes, intereses, costas y una carta de disculpas públicas.

A folio 10 consta notificación de la demanda

El demandado contesta la demanda solicitando su rechazo con expresa condena en costas y opone la excepción de caducidad en relación a la supuesta vulneración de derechos fundamentales. Habiendo el Tribunal conferido traslado a la parte denunciante para contestar dicha excepción, resuelve rechazar la excepción de caducidad, con costas, las que se regulan en la suma de \$100.000.

Dado lo anterior, argumenta que, si realmente su desvinculación fuera una represalia, la hubiera despedido mucho antes, por lo que se puede evidenciar la inexistencia de algún tipo de vulneración de derechos fundamentales. Sostiene que es imposible que la hostigara al saber que ella participaría como testigo en el juicio, ya que el aún no asumía como empleador.



El demandado reconoce la fecha de inicio de relación laboral con fecha 11 de octubre de 2011, suscribiendo un anexo con fecha 15 de enero de 2020. Su despido se justificó exhaustivamente en la carta de despido enviada a la actora. El despido se sustenta en errores diarios, esto a causa de que no ponía la atención suficiente en su trabajo, fomentando agentes distractores como escuchar música bachata a volúmenes inapropiados. El comportamiento de la actora siempre se caracterizó por una mala actitud hacia su entorno y siempre manifestando disconformidad frente a toda medida tomada por sus superiores, sobre todo desde marzo de 2020 debido a la contingencia producto del COVID-19. Dado el dinamismo de la situación y de las normativas que tienen por objeto la modernización del sistema arcaico que mantenía el anterior notario la demandante mantenía ausencia de respeto frente a su empleador no acatando las medidas y excusándose con la frase “siempre estás cambiando todo”.

Por otro lado, hay hechos específicos que motivaron su desvinculación, como lo acontecido el día 23 de junio de 2020, mientras el demandado se encontraba en una reunión importante dentro de su oficina la señorita García, comenzó a gritar desde afuera del despacho solicitando una “transferencia”, ante lo cual el Sr Espinoza revisó su estado de cuenta, para verificar la supuesta transferencia, y ésta no existía. Esta situación se prolongó durante 10 minutos aproximadamente donde la funcionaria continuó gritando e ingresando al despacho entorpeciendo el desarrollo de la reunión y no respetando la privacidad del demandado.

Sumado a esto, el día 26 de junio la funcionaria solicitó la autorización de un documento. El documento en cuestión tenía un error garrafal, el cual no hubiese satisfecho la necesidad del cliente. En este contexto es que el demandado solicitó a la funcionaria modificase el documento, solicitud que fue negada por Patricia subiendo el tono de voz y señalando “tú siempre cambias todo, yo no voy a hacer eso”; ante esto se le explicó nuevamente y se le solicita que acate la instrucción dada, ya que es de público conocimiento y por mandato legal que la responsabilidad de la autorización recae en el ministro de fe autorizante, en este caso, el demandado. La funcionaria salió de la oficina “gritando”, señalando abiertamente y reiterando “tú siempre cambias todo”, murmurando frases que no se lograban entender, pero que por el contexto iban en la misma línea de lo



señalado por ella. Finalmente, el día que se le comunicó su desvinculación realizó un escándalo de proporciones con una actitud completamente prepotente y fuera de sí.

Debido a lo relatado precedentemente en autos se solicita se declare que no se ha incurrido en vulneración alguna y se reconozcan los graves incumplimientos del contrato y en razón de lo anterior se rechace toda indemnización solicitada por la actora y se condene en costas.

Habiendo el Tribunal llamado a conciliación, ésta no se produce. El Tribunal propone como bases de conciliación el 80% de las indemnizaciones por indemnización por años de servicios y la indemnización sustitutiva del aviso previo, ello por la suma de \$10.000.000 en esta etapa. La parte denunciante se conforma con las bases propuestas por el Tribunal. Por su parte, la denunciada señala que no tiene instrucciones para conciliar.

#### **CONSIDERANDO,**

**PRIMERO:** Que, en la audiencia preparatoria se fijaron hechos pacíficos consistentes en que la trabajadora demandante ingresó a prestar servicios como empleada de la 1° Notaria de Maipú con fecha 11 de octubre de 2011 para el notario don Manuel Cammas Montes fallecido con fecha 21 de octubre de 2019; que con fecha 24 de octubre de 2019 fue nombrado en calidad de Notario Interino de la notaría antes individualizada, el demandado de autos, don Raimundo Javier Espinoza Wood quien en virtud de anexo contractual suscrito con la trabajadora demandante reconoció la antigüedad laboral de esta última, a partir del día 11 de octubre de 2011. Asimismo, se tuvo como pacífico que la remuneración de la trabajadora para efectos indemnizatorios, es por la suma de \$1.213.561.- (Un millón doscientos trece mil quinientos sesenta y un pesos). Finalmente, que con fecha 30 de junio de 2020 la parte demandada puso término al contrato de trabajo de la demandante en virtud de comunicación escrita invocando las causales contempladas en los artículos 160 N°5 y 7 de Código del trabajo, cumpliendo con la remisión de las comunicaciones legales.

En la instancia también se recibió la causa a prueba, fijándose como hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos los siguiente:



1. Efectividad que la parte denunciante fue despedida por su ex empleador en represalia del hecho de haber sido ofrecida en calidad de testigo de la parte demandante en el juicio tramitado ante el 1° Juzgado de Letras del Trabajo bajo el RIT T-201-2019. En la afirmativa, circunstancias en que se produjo dicha represalia.
2. Circunstancias en que se desarrolló el vínculo laboral a partir de la época en que la denunciante fue ofrecida en calidad de testigo en el juicio individualizado en el punto anterior respecto de la empleadora de autos. En su caso, efectividad que fue objeto de hostigamiento laboral durante dicho periodo. Circunstancias en que se produjo el mismo.
3. En su caso, efectividad de los hechos invocados en la carta de despido.
4. Obligaciones contractuales a las que se encontraba sujeta la demandante en virtud del contrato de trabajo y/o anexos suscritos durante la vigencia de la relación3 laboral. 5) Efectividad de adeudar la parte demandada a la actora feriado legal y proporcional equivalente a 30 días.

**SEGUNDO:** Que, para acreditar sus pretensiones, las partes rindieron la siguiente prueba en la audiencia de juicio:

**A) Denunciante:**

**I. Documental:**

1. Carta de despido de fecha 2 de julio del año 2020.
2. Formulario de reclamo presentado ante la Inspección del Trabajo con fecha 1° de julio del año 2020.
3. Acta de comparendo de conciliación ante la Inspección del Trabajo de fecha 24 de julio del año 2020.
4. Acta de Audiencia Preparatoria de fecha 22 de marzo del año 2019, caratulada “Gálvez con Cammas”, Causa Rit T-201-2019, del 1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.
5. Declaración Jurada de don Carlos Alberto Ulloa Veloz de fecha 2 de julio del año 2020.



6. Declaración Jurada de don Carlos Alberto Ulloa Veloz de fecha 2 de julio del año 2020.
7. Declaración Jurada de don Hugo Alberto Salinas Figueroa de fecha 2 de julio del año 2020.
8. Declaración Jurada de don Raimundo Espinoza de fecha 2 de Julio del año 2020.
9. Declaración Jurada de don Raimundo Espinoza de fecha 2 de julio del año 2020.
10. Certificado de atención médica de fecha 25 de septiembre del año 2020.

II. Confesional: Absolvió posiciones RAIMUNDO ESPINOZA WOOD

III. Testimonial: Declararon los siguientes testigos:

1. Pedro Leonardo Bernardo de Quiros Huerta Muga, cédula de identidad N°9.250.730-0
2. María José Tobar Donaire, cédula de identidad N°15.422.743-1
3. Roberto Carlos González Cartes, cédula de identidad N°10.826.442-k.

IV. Otros medios de prueba: Se tuvo a la vista la causa rit T-201-2019 del 1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, en particular el acta de audiencia de juicio donde consta que la denunciante declaró en calidad de testigo.

## **B) Denunciada:**

I. Documental:

1. Copia simple de reclamos realizados en el libro de reclamos de 1° Notaría de Maipú de fecha 16 de diciembre de 2019 y 15 de enero de 2020.
2. Copia simple de 2 declaraciones jurada de Carlos Ulloa Veloz, ambas de fecha 02 de julio de 2020.
3. Copia simple de Declaración jurada de Hugo Salinas Figueroa de fecha 02 de julio de 2020.
4. Copia simple de 2 declaraciones juradas de don Raimundo Espinoza Wood de fecha 02 de julio de 2020.

II. Confesional: Absolvió posiciones PATRICIA ROXANA GARCIA ZAMBRANO



III. Testimonial: Declararon los siguientes testigos:

1. Cristina Andrea Jacque Pizarro, cedula nacional de identidad N°18.166.839-3.
2. Carlos Alberto Ulloa Veloz, cedula nacional de identidad N°17.920.191-7.
3. Hugo Alberto Salinas Figueroa, cédula nacional de identidad N°18.165.216-0.

**TERCERO:** Que, el primer punto de prueba fijado por el tribunal en la audiencia preparatoria dice relación con la efectividad de que la denunciante hubiere sido despedida como represalia por su comparecencia en calidad de testigo en la causa seguida ante el 1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago RIT T-201-2019. Lo anterior debido a que la vulneración de derechos que se reclama por la denunciante es justamente a la garantía de indemnidad, ya que según se indica en el libelo pretensor, el despido tuvo como único fundamento la declaración de la demandante en la audiencia de juicio ya señalada. Por otra parte, la actora denuncia que el hecho del despido vulneró su derecho a la honra, al recibir diversas imputaciones infundadas en la carta de despido, a las que se atribuye faltas a la moral y rectitud en el comportamiento. En este mismo sentido, alega la falta de proporcionalidad, justificación y fundamento del despido, ya que este no tuvo sustento. Todo lo anterior se funda en los arts. 485 del Código del Trabajo, y en cuanto a las garantías constitucionales denunciadas, en el art. 19 N°3 y 4 de la Constitución Política de la República.

Respecto a estos hechos, se ha acreditado que efectivamente la actora presto declaración en calidad de testigo en la audiencia de juicio llevada a cabo el día 1 de febrero del año 2021, según consta en acta de audiencia de juicio en causa seguida ante el 1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago RIT T-201-2019, que consta a folio 171 de dicho expediente virtual. También se ha acreditado que el demandado tenía conocimiento de la existencia de la citación de la actora para declarar en calidad de testigo en la audiencia citada, y del hecho de haber concurrido. Lo anterior se acreditó mediante la declaración efectuada por el propio demandado quien incluso indico que no tuvo problema en otorgarle



permiso para concurrir a la audiencia. Lo anterior no tiene mucho sentido, ya que la audiencia a de juicio se efectuó cuando la relación laboral había concluido.

De la misma forma ha quedado claro que en la mencionada causa, el demandado de autos adquirió similar calidad debido a su nombramiento como notario interino de la 1° Notaría de Maipú, en lugar del fallecido sr. Cammas.

Sin embargo, no hay ningún indicio que permita concluir que efectivamente el despido tuvo como móvil el ofrecimiento como testigo y mucho menos la declaración de la trabajadora en la audiencia de juicio. En primer lugar, resulta complejo establecer tal vínculo cuando el despido se funda en hechos precisos, detallados en la carta de aviso de despido, los que luego se analizará en su mérito determinado si efectivamente se acreditaron, y si en su caso efectivamente son constitutivos de la causal que se invocó. Tales hechos son controvertidos de forma también específica por la demandante en su escrito de demanda, lo que hace evidenciar que la discusión tiene más relación a si tales hechos signados como justificativos del despido realmente tienen la aptitud para hacerlo. Nada de ello dice relación con el hecho denunciado. Resulta evidente que un despido vulneratorio difícilmente será consignado en la respectiva carta de despido, por lo que no se pretende que la carta señale explícitamente que el despido se produjo como represalia. Lo que se señala es que se exponen motivos diferentes – que deberán calificarse- para el despido, los que pueden ser o no efectivos y pueden eventualmente fundar la causal, pero, en definitiva, existen hechos distintos a los denunciados como motivantes del despido.

Luego, resulta complejo establecer una relación entre el ofrecimiento como testigo de la actora, en audiencia preparatoria el 22 de marzo de 2019, la asistencia a declarar en juicio, ocurrido en febrero del año 2021 y el despido ocurrido el 30 de junio de 2020. Es decir, el ofrecimiento se efectuó antes de la asunción del demandado como notario interino, y la declaración en juicio se efectuó cuando la relación laboral ya había terminado, siendo complejo dada su separación temporal atribuir a tales hechos el despido. El demandado no tuvo injerencia alguna ni al momento del ofrecimiento de la actora como testigo, ni al momento de su declaración, cuando la relación laboral ya había acabado. Consta en el expediente revisado que se citó a audiencias los días 29 de octubre de 2019 y 2 de diciembre de 2020, fechas en las que por diversos motivos no se efectuó el juicio. En la



primera de estas fechas el demandado ya había asumido sus funciones, lo que ocurrió según los hechos pacíficos el 24 de octubre del 2019. Sin embargo, a esa fecha el denunciado no tenía la calidad de parte demandada en el juicio, ya que solo en la fecha de la primera audiencia señalada el tribunal tomó conocimiento del fallecimiento del denunciado originalmente, Sr. Cammas. Asimismo, solo en la audiencia de fecha 2 de diciembre de 2020 – varios meses después de que había terminado la relación laboral- se ordenó por el tribunal notificar en calidad de demandado al Notario interino, demandado también en estos autos. La notificación se efectuó el mismo día. Es decir, solo desde ese momento el denunciado paso a ser oficialmente parte de dicho juicio, pues antes de ello no se encontraba emplazado.

Con base en lo señalado resulta evidente que no es posible establecer la vinculación pretendida entre el ofrecimiento en calidad de testigo de la trabajadora en la causa individualizada, su posterior declaración y el despido, toda vez que el denunciado paso a ser demandado en la causa solo en el mes de diciembre de 2020, luego de que ya había terminado la relación laboral. Esto incluso se desprende de la propia denuncia, ya que a la fecha de su presentación el demandado no era parte de aquel juicio. Al efecto, la denunciante señala que eventualmente “podría caberle responsabilidad en los resultados del juicio al actual Notario Interino don Raimundo Espinoza”.

En definitiva, no siendo efectivo el fundamento fáctico planteado por la denunciante, se rechazará la denuncia en lo tocante a la vulneración de la garantía de indemnidad.

**CUARTO:** Que, como se señaló, se reclama también – y forma parte del primer punto de prueba- la vulneración del derecho a la honra de la trabajadora, al efectuar diversas acusaciones en la carta de aviso de despido. En el libelo pretensor se argumenta que la carta de despido vulnera el derecho de la actora al señalar que “La moralidad y rectitud en su comportamiento no fueron conceptos que representaron la labor de doña Patricia Roxana García Zambrano”. Adicionalmente indica que tales imputaciones fueron dadas a conocer a los funcionarios de la notaria. Agrega que los hechos descritos son falsos e injustificados, y no configuran la causal de despido que se invocó.



Al respecto, es necesario precisar que no todo despido injustificado necesariamente es vulneratorio. El art. 485 inc. 3 del Código del Trabajo es preciso en señalar que “Se entenderá que los derechos y garantías a que se refieren los incisos anteriores resultan lesionados cuando el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador limita el pleno ejercicio de aquéllas sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial”. La norma transcrita exige que el empleador, en el ejercicio de las facultades que le concede la ley lesione o limite el ejercicio de los derechos señalados de forma arbitraria, desproporcionada o sin respeto a su esencia. Tal exigencia no es copulativa, de tal forma que si el empleador incurre en una lesión o limitación indebida al ejercicio de los derechos de los trabajadores producto de un ejercicio arbitrario o desproporcionado de los derechos que a ley le concede o que afecte la esencia de los derechos resguardados, se configura la mencionada lesión.

Por ello, corresponde analizar si efectivamente el hecho denunciado, esto es el despido, efectuado a través de la carta acompañada, resulta ser un ejercicio arbitrario, desproporcionado o que afecte la esencia del derecho cuya vulneración se denuncia, es decir la protección de la honra. Para lo anterior se analizará la carta de despido, evaluando en primer lugar la efectividad de los hechos descritos, conforme al tercer punto de prueba, para luego determinar la procedencia de las causales invocadas y en base a ello determinar la existencia o inexistencia de arbitrariedad o falta de proporcionalidad en el ejercicio de las facultades conferidas por la ley al empleador que pudiera derivar en la vulneración de derechos que se reclama. La carta de despido incorporada de fecha 2 de julio de 2020 se funda en dos causales de despido, las del art. 160 N°5 y 160 N°7 del Código del Trabajo.

Estas causales se fundan, de acuerdo con lo indicado en la carta señalada en los siguientes hechos:

- (I) Incumplimiento de la cláusula primera del contrato por “diversos y desafortunados episodios con sus compañeros de trabajo, publico y empleador directo”
- (II) Constantes roces por la mala actitud de la trabajadora ante las medidas tomadas por su empleador (firma electrónica y protocolo de medidas sanitarias)



- (III) Trabajadora no recibía instrucciones de modificaciones, limitándose a autorizar documentos como venían
- (IV) 23 de junio de 2020 no respetó la privacidad del despacho solicitando una “transferencia” mientras se sostenía una reunión por el empleador
- (V) 26 de junio se le solicitó modificar un documento antes de autorizarlo, a lo que la trabajadora se negó, gritando al notario y saliendo del despacho diciendo “tú siempre cambias todo”, irrumpiendo en la notaria y paralizando el trabajo.
- (VI) No ejecutar sus labores poniendo atención, al poner música Bachata a altos volúmenes
- (VII) No otorgar buena atención al público, existiendo constantes reclamos por clientes de manera escrita y verbal
- (VIII) No mantener un adecuado comportamiento en su horario de trabajo
- (IX) Declaraciones juradas del notario, de don Carlos Ulloa y don Hugo Salinas que darían cuenta de que la moral y rectitud no fueron conceptos que representaran la labor de la trabajadora.
- (X) Efectuar un escándalo el día que se comunicó su desvinculación, borrando la información de su computador.

En primer lugar, cabe señalar que el último hecho es posterior al despido, y no es posible fundar el despido en un hecho posterior, puesto que a la fecha de ocurrencia de tal hecho la decisión y comunicación del despido ya se había efectuado, por lo que el último punto no se tomará en cuenta.

Luego, se revisarán uno a uno los hechos relatados para confirmar si se ha acreditado su ocurrencia. El primer hecho denunciado, incumplimiento de la cláusula primera del contrato por “diversos y desafortunados episodios con sus compañeros de trabajo, publico y empleador directo” no se precisa. Al respecto, no se señala como, cuando, mediante qué hechos y de que forma tales hechos o episodios constituyen un incumplimiento de la clausula primera del contrato de trabajo. no es posible justificar un



despido en “diversos episodios” sin detallar específicamente cuales son esos episodios, cuando ocurrieron, quienes estuvieron involucrados y que hechos que vulneren la cláusula señalada se le atribuyen a la trabajadora. De otra forma la trabajadora no tiene como saber por qué causa se le despide, y se le priva de posibilidad de defensa. Cabe señalar que se apoya esta circunstancia según la carta de despido en la existencia de reclamos de clientes en libro de novedades. No se menciona cuantos reclamos, de que fecha ni su contenido, limitándose a indicar que fueron adjuntados. Al respecto, el art. 454 N°1 del Código del Trabajo es claro en indicar que solo pueden probarse por el empleador los hechos contenidos en la carta de despido, no pudiendo agregarse otros. Por lo tanto, si el empleador decidió no incluir estos hechos en la carta de despido, no puede pretender probarlos en la presente audiencia. En consecuencia, no se acreditó ningún hecho relativo al primer punto, al no precisar cual o cuales eran estos episodios que se mencionan

El segundo hecho que se señala es la existencia de constantes roces por la mala actitud de la trabajadora ante las medidas tomadas por su empleador (firma electrónica y protocolo de medidas sanitarias). Nuevamente no se menciona ningún hecho específico, sino que solo afirmaciones como que “se ha caracterizado por su mala actitud” “todo el tiempo siempre con actitud de ausencia de respeto”. Resulta imposible tener por acreditado un incumplimiento que no se funda en hechos específicos.

El tercer hecho que se denuncia es que la trabajadora no recibía instrucciones de modificaciones, limitándose a autorizar documentos como venían. Nuevamente, no se relata en que ocasión efectuó este hecho, por lo que se prescindirá del análisis al ser imposible

El cuarto hecho denunciado en la carta consiste en que el 23 de junio de 2020 la trabajadora no respetó la privacidad del despacho solicitando una “transferencia” mientras se sostenía una reunión por el empleador. La única prueba referida a este hecho es la declaración de la demandante en su absolución de posiciones, donde indica que el 26 de junio (no el 23) hubo una discusión por una transferencia, ya que había un cliente esperando que se confirmara la recepción del dinero en la cuenta del notario. Sin embargo, no se dieron mas detalles, no existiendo elementos de juicio para determinar que lo relatado en la carta de aviso respecto al episodio fuera efectivo.



El quinto hecho denunciado consistente en que el 26 de junio se le solicitó a la trabajadora modificar un documento antes de autorizarlo, a lo que la trabajadora se negó, gritando al notario y saliendo del despacho diciendo “tú siempre cambias todo”, irrumpiendo en la notaria y paralizando el trabajo, ha sido probado por las declaraciones de los testigos de la parte demandante, quienes estuvieron presentes el día de los hechos y declararon que efectivamente este altercado se produjo en tales términos, existiendo una discusión donde la trabajadora elevó el tono de voz al dirigirse a su empleador. Así lo señalaron Carlos Ulloa, Hugo Salinas y Cristina Jacque. Asimismo, la trabajadora reconoció haber tenido una discusión con el demandado por la autorización de una firma, sin perjuicio de no reconocer el detalle de los hechos. Por lo anterior, dados los antecedentes presentados, el tribunal tendrá como efectivo el hecho ocurrido el 26 de junio del año 2020.

El sexto hecho que se indica es que la trabajadora incumplía su contrato al no ejecutar sus labores poniendo atención, al poner música Bachata a altos volúmenes. Esto fue indicado también por los testigos Carlos Ulloa y Hugo Salinas. Al respecto vale la pena hacer una precisión. Ambos testigos, al igual que la carta de despido se refirieron de forma intencionada y específica al tipo de música, señalándose por Hugo Salinas que no era música adecuada para el lugar y tipo de trabajo. Estas circunstancias requieren que se haga presente por el tribunal que no se puede juzgar a una persona por el tipo de música que escucha. Lo anterior solo obedece a prejuicios y preconcepciones respecto del público de cierto tipo de música, lo que a su vez esconde posibles actitudes discriminatorias basadas en asuntos tan personales como preferencias musicales. Si la denuncia solo se refiriera a música a alto volumen, se entendería el problema. Pero de la redacción de la carta y la declaración del testigo se desprende que el problema es también el tipo de música, lo que como se señaló no es procedente en ningún caso.

Hecha la precisión, nuevamente la carta de despido efectúa acusaciones sin precisar fechas ni algún otro detalle, lo que se repite en las declaraciones de testigos. Nuevamente, el tribunal no puede tener por acreditados hechos indeterminados para fundar un despido.

El séptimo hecho relatado consiste en no otorgar buena atención al público, existiendo constantes reclamos por clientes de manera escrita y verbal. Nuevamente se trata



de una afirmación genérica, e incluso se señala que existía “un sinfín” de reclamos de manera verbal. Se señala la existencia de dos reclamos escritos, cuyo contenido y fechas no se precisan, y por tanto no pueden probarse en audiencia de juicio. Por ello, nuevamente los hechos denunciados no son efectivos

El octavo hecho consiste en no mantener un adecuado comportamiento en su horario de trabajo. al respecto solo se señala que “el punto 2 y 3 reafirman este punto”. La carta de despido tiene diversos puntos 2 y 3, ya que se divide en clausulas o capítulos, por lo que esta falta de precisión hace nuevamente imposible entender a que se refiere. Los hechos relatados no pueden ser efectivos, si no se precisan.

El noveno hecho es la existencia de declaraciones juradas del notario, de don Carlos Ulloa y don Hugo Salinas que darían cuenta de que la moral y rectitud no fueron conceptos que representaran la labor de la trabajadora. Este punto resulta incomprensible. El tribunal no entiende cómo puede pretenderse que un despido esté – al menos en parte- fundado en declaraciones del empleador y dos trabajadores respecto al comportamiento ético y moral de una trabajadora. Las causales de despido que establece el Código del Trabajo, y en particular las utilizadas son disciplinarias, y por tanto deben fundarse en hechos verificables, no en opiniones ni declaraciones de terceros. Adicionalmente solo se hace mención a las declaraciones, prescindiendo del contenido por lo que aun cuando se consideraran procedentes, no hay constancia de su contenido en el documento que comunicó el despido a la trabajadora. No siendo propiamente un hecho, no corresponde analizar su efectividad.

En definitiva, conforme al análisis pormenorizado de cada uno de los hechos y/o situaciones relatadas, queda en evidencia que la carta de aviso de despido no cumple con los requisitos del art. 162 del Código del Trabajo en relación con la necesaria expresión de los hechos en que se funda la causal, dado que solo se relatan hechos genéricos como los relatados “un sinfín” de reclamos verbales, una constante mala actitud, entre otras acusaciones genéricas y con ausencia de cualquier precisión. El único hecho que se logró acreditar con la prueba rendida en juicio fue la discusión de fecha 26 de junio de 2020, donde la trabajadora habría increpado a su empleador al no estar de acuerdo con él. Esta sola circunstancia no puede constituir las causales de despido que se invocan.



Se ha señalado en este sentido por la demandada que la causal del 160 N°5 se configuraría por el hecho de que con esta acción la demandante paralizó el funcionamiento de la notaría, y que con su actuar interrumpía e incidía en el trabajo de los demás, pretendiendo probar ello con las declaraciones de sus testigos que declararon que el ambiente laboral mejoró notoriamente después del despido de la trabajadora, señalando incluso que dejaron de haber conflictos internos entre trabajadores e incluso se señaló por el Sr. Ulloa que luego del despido había tranquilidad, armonía y certeza en los documentos que se firmaban. Sin embargo, resulta inverosímil primero, que una persona que llevaba 8 años trabajando en la notaría tuviera una actitud tan terrible como se relata, a tal punto que molestara a todos los funcionarios y usuarios de la notaría, que interrumpía el trabajo y que increpaba a compañeros jefatura y clientes recurrentemente, y en contraste solo tuviera 2 reclamos por escrito. En segundo lugar, también es inverosímil que el despido de una persona solucionara absolutamente todos los problemas de la notaría, como han relatado los testigos de la demandada.

Adicionalmente, declaró por la parte demandante María Jose Tobar, quien trabajó con la denunciante e incluso fue su jefa en algún periodo. La testigo descarto la existencia de problemas con el resto de sus compañeros de trabajo y con su jefatura. Por su parte Pedro de Quiros, cliente frecuente de la notaría, declaró recibir un buen trato de parte de la denunciante en todas sus atenciones, y finalmente Roberto Gonzalez declaro que mientras fue compañero de trabajo de la actora nunca tuvo problemas y señaló que nunca tuvo problemas con clientes. Estas declaraciones, en contraposición a la de los testigos de la demandada permiten entender que los problemas con la trabajadora no eran objetivos, sino que mas bien eran personales, ya que eran el empleador y los testigos presentados quienes aparentemente tenían problemas con la trabajadora, y no todos los trabajadores y clientes, como se pretende señalar.

En cuanto a la causal del art. 160 N°7, esto es incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, requiere esencialmente de dos requisitos para su configuración: que las obligaciones se encuentren contractualmente establecidas y que su incumplimiento sea de carácter grave. Para efectos de evaluar la configuración de esta causal se fijó como cuarto punto de prueba las obligaciones contractuales a las que se



encontraba sometida la trabajadora. Al respecto, no se incorporó en juicio el contrato de trabajo y sus anexos, por lo que no existe constancia de cuales eran las obligaciones que se alegan infringidas, y si efectivamente según relata la carta de despido ellas fueron incumplidas por la demandante. Ante tal falta de prueba resulta inoficioso evaluar si el hecho probado resulta una infracción a alguna obligación contractual, pues la efectividad de que aquellas relatadas en la carta de despido hubieren sido convenidas por la actora no ha sido acreditado.

Producto de lo analizado, se declara que el único hecho probado de los relatados en la carta de despido no puede configurar ninguna de las causales esgrimidas, y por tanto el despido obedece una aplicación indebida de ambas causales invocadas.

**QUINTO:** Que, como se adelantó, corresponde analizar ahora si el empleador ejerció arbitrariamente o deforma desproporcionada los derechos que le confiere la ley, afectando la honra de la trabajadora. Se ha señalado por la doctrina respecto a este derecho que:

“Por su parte la *honra* hace referencia a la buena fama, el crédito, prestigio o reputación de que una persona goza en el ambiente social, es decir, ante el prójimo o los terceros en general, encontrándose íntima e indisolublemente unida a la dignidad e integridad de la persona, sobre todo de naturaleza psíquica” (Gamonal, Sergio y Guidi, Caterina (2020). *La tutela de derechos fundamentales en el derecho del trabajo*. Der ediciones, Santiago, p. 91).

En este sentido, habrá vulneración al derecho fundamental de la protección de la honra cuando por los hechos del empleador se dañe el prestigio, crédito o reputación de que goza en el ambiente social él o la trabajadora afectada. Resulta importante considerar que dicho ambiente social está compuesto en parte por los miembros de la empresa o compañeros de trabajo, donde habitualmente el trabajador se desenvuelve. En tal ambiente el empleador posee, dada su posición de una especial publicidad y poder, por lo que resulta fácil para éste afectar gravemente el crédito y la fama del trabajador antes los demás miembros de la organización, lo que a su vez puede vulnerar gravemente los derechos de la trabajadora.



En autos, sin embargo, no se ha acreditado que el empleador difundiera las razones del despido en la organización, o las hiciera públicas como sostiene la denunciante. En tal sentido, siendo la carta de despido una comunicación privada entre el empleador y la trabajadora, ésta por si sola no afecta la honra de la trabajadora por el solo hecho de no ser efectivos los hechos que en ella se denuncian, ya que como se ha dicho, se requiere que exista una acción arbitraria o desproporcionada del empleador en que, haciendo abuso de las facultades que le confiere la ley afecte el derecho denunciado por la trabajadora. Esta circunstancia no se ha acreditado en autos, por lo que se rechazará la acción de tutela promovida por la trabajadora.

**SEXTO:** Que, por otro lado, se dedujo demanda subsidiaria por despido injustificado, indebido o improcedente, fundado en los mismos hechos relatados en la presentación principal. Al respecto, conforme al análisis efectuado de la carta de despido y la causal invocada, se concluye que efectivamente el despido de la actora fue indebido, ya que la carta funda las causales en hechos indeterminados, y el único hecho determinado que fue probado no tiene la aptitud para configurar ninguna de las causales.

**SÉPTIMO:** Que, resuelto lo anterior, se declarará que el despido de la actora fue indebido, y conforme a lo establecido en el art. 168 del Código del Trabajo se condenará a la parte demandada al pago de la indemnización sustitutiva de aviso previo, por el monto de \$1.213.561.- (Un millón doscientos trece mil quinientos sesenta y un pesos). También se ordenará el pago de la indemnización por 9 años de servicio (8 años y 8 meses), por un monto de \$10.922.049.- (Diez millones novecientos veintidós mil cuarenta y nueve pesos), y conforme a la letra c) del artículo 168 se ordenará el recargo del 80% de esta última indemnización, equivalente a \$8.737.639.- (Ocho millones setecientos treinta y siete mil seiscientos treinta y nueve pesos).

Se demandó como otra prestación el pago de 30 días de feriado que según la actora se adeudaban por el empleador. El tribunal estableció como punto de prueba tal circunstancia. Sin embargo, no se acreditó por el empleador el hecho de haberse otorgado, o en su caso compensado al momento del finiquito el feriado que se reclama. Tampoco se acreditó que el periodo o el monto por concepto de feriado fuera menor al que se solicita por la trabajadora. Ante la falta de esta prueba, y siendo carga del empleador acreditar la



extinción de la obligación legal de otorgar y/o compensar el feriado legal, se tendrá como efectivo que se le adeudan a la trabajadora 30 días de feriado, por el monto de \$1.213.561.- (Un millón doscientos trece mil quinientos sesenta y un pesos).

**OCTAVO:** Que, el resto de la prueba no pormenorizada, consistente en los registros del libro de novedades donde se consignaron los reclamos respecto de la trabajadora y ñas declaraciones juradas de Raimundo Espinoza, Carlos Ulloa y Hugo salinas en nada alteran lo resuelto. Los primeros documentos debido a que no se encontraban debidamente individualizados con fecha y contenido en la carta de despido, ni se acreditó que hubieren sido adjuntados a esta, por lo que no se puede entender que formaran parte de esta, siendo imposible para el empleador agregar hechos no consignados en la carta al tenor del art. 454 N°1 del Código del Trabajo. Los restantes documentos en nada aportan dado que son declaraciones del propio empleador y los trabajadores que declararon en juicio y que solo reiteran lo que relataron en la audiencia, relativo a hechos de la trabajadora.

**NOVENO:** Que, no habiendo sido totalmente vencida ninguna de las partes, cada una pagará sus propias costas.

**DÉCIMO:** Que las sumas ordenadas pagar a la trabajadora deberán considerar los intereses y reajustes dispuestos en los arts. 63 y 173 del Código del Trabajo según corresponda.

Por tanto, en virtud de lo expuesto y lo dispuesto en los artículos 63, 67, 71, 160, 162, 163, 164, 168, 172, 173, 420, 432, 453 y siguientes, 485 y siguientes del Código del Trabajo, arts. 19 N°3 y 4 de la Constitución Política de la República y demás normas legales aplicables **se declara:**

- I- Que **se rechaza** la denuncia de tutela de derechos fundamentales con ocasión del despido
- II- Que **se acoge** la demanda subsidiaria de despido injustificado, indebido o improcedente interpuesta por PATRICIA ROXANA GARCÍA ZAMBRANO en contra de su ex empleador RAIMUNDO JAVIER ESPINOZA WOOD



- III- Que el despido efectuado por RAIMUNDO JAVIER ESPINOZA WOOD fue indebido. Por lo anterior deberá pagar a la demandante PATRICIA ROXANA GARCÍA ZAMBRANO las siguientes sumas por los conceptos que se indican:
1. \$1.213.561.- (Un millón doscientos trece mil quinientos sesenta y un pesos), por concepto de indemnización sustitutiva de aviso previo;
  2. \$10.922.049.- (Diez millones novecientos veintidós mil cuarenta y nueve pesos), por concepto de indemnización por 9 años de servicio;
  3. \$8.737.639.- (Ocho millones setecientos treinta y siete mil seiscientos treinta y nueve pesos), por concepto de recargo del 80% de la indemnización por años de servicio;
  4. \$1.213.561.- (Un millón doscientos trece mil quinientos sesenta y un pesos), por concepto de feriado legal adeudado.
- IV- Que las sumas señaladas deberán ser pagadas con los intereses y reajustes señalados en los arts. 63 y 173 del Código del Trabajo según corresponda
- V- Que cada parte pagará sus costas
- VI- Ejecutoriada que se encuentre la presente sentencia cúmplase con lo dispuesto en ella, dentro de quinto día. En caso contrario, certifíquese dicha circunstancia y pasen los antecedentes al Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional de Santiago.

Regístrese y archívese en su oportunidad.

RIT: T-1348-2020

RUC: 20-4-0287553-5

Resolvió don GUILLERMO ENRIQUE RODRÍGUEZ ÓRDENES, Juez suplente del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

En Santiago, a veintiséis de julio del año dos mil veintiuno, se notificó por el estado diario la presente sentencia.





A contar del 04 de abril de 2021, la hora visualizada corresponde al horario de invierno establecido en Chile Continental. Para la Región de Magallanes y la Antártica Chilena sumar una hora, mientras que para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar dos horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>