

**Santiago, veinte de abril de dos mil veintitrés.**

**VISTO, OIDO Y CONSIDERADO:**

**PRIMERO:** Demanda. Comparece doña **YULIANA STEPHANIE FLORES RIQUELME**, cédula de identidad N° 11.962.030-9, chilena, trabajadora dependiente, , domiciliada en el Olivillo número 0421, Comuna de Puente Alto y ciudad de Santiago, Región Metropolitana y deduce demanda de despido indebido, y cobro indemnizaciones, cobro de prestaciones laborales, en contra de la **EMPRESA DE TRANSPORTES RURALES TUR BUS SpA**, RUT N° 80.314.700-0, del giro de su denominación, representada legalmente por don Gabriel Recabal Echague, cédula de identidad N° 12.465.472-6, ambos domiciliados en Jesús Díez Martínez N° 730, comuna de Estación Central, ciudad de Santiago, Región Metropolitana.

Indica que con fecha 10 de enero del año 2019, fue contratado bajo vínculo de subordinación y dependencia por la demandada para ejercer funciones de guardia de seguridad, labor que cumplió en forma intachable hasta que su empleador puso término intempestivamente a su contrato, de naturaleza indefinida.

En cuanto a la remuneración que percibía a la época del despido correspondía a la suma de \$624.579, conforme a lo dispuesto en el artículo 172 del código del trabajo, y las indemnizaciones que contempla el artículo 489 de la misma codificación. La jornada de trabajo, inicialmente establecida en turnos con un ciclo rotativo de 4 días de trabajo continuo y seguidos de 4 días de descanso continuo (4x4 diurno) en un horario de 08:00 am a 20:00 horas pm y de 5 días de trabajo continuo (4 jornadas laborales) seguidos de 3 días continuos de descanso (4x4 nocturno) en un horario de 20:00 pm a 08:00 am, con jornadas diarias máximas de 12 horas de permanencia en la faena y un tiempo destinado a colación de 1 hora imputable a la jornada, siendo el promedio de horas semanales en el ciclo de 42 horas. Señala que este horario no se respetaba, debiendo trabajar más horas de las acordadas, como horas extraordinarias, sin que éstas hayan sido remuneradas, consignadas ni pagadas. Por este concepto, indica que se le deben \$183.000 por horas extraordinarias de los últimos 6 meses de trabajo.

Añade que con fecha 17 de noviembre del 2021, toma conocimiento del despido y de la causal invocada por parte de la demandada, por carta que le fuera entregada el mismo día. La supuesta causa de despido se intenta justificar por la aplicación del artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo. Transcribe el contenido de la carta de aviso de despido.

Expone que su despido no se ajusta a derecho, toda vez, que dio cumplimiento íntegro a sus obligaciones contractuales, en los siguientes términos:



Dice que ese día se encontraba en su puesto de trabajo y nunca hizo abandono de este, efectuando en ese entonces horas extraordinarias. Controló el ingreso de los supuestos trabajadores que, ingresaron ese día 30 de octubre del 2021, a efectuar trabajos, quienes se identificaron como Cristian Muñoz y Mario Valenzuela, dijeron iban a realizar labores en los baños que estaban autorizados por el jefe de Samex y que su jefe estaba pronto a llegar al lugar, manifestaron con total conocimiento ir a efectuar labores a los servicios sanitarios para SAMEX y que dentro del recinto había un compatriota de ellos trabajando, quienes dijeron pertenecer a la empresa Tap Polint, exigió sus credenciales, las exhibieron e hizo el control respectivo de ingreso y protocolo COVID-19, dejando registro de dicha actuación.

Agrega que avisó a don David Fuentes a las 10:14 am del día 30 de octubre del 2021, a través de mensajería WhatsApp, respecto a que habían ingresado los trabajadores de Tap Polint, a cargo de los trabajos, cuando el mismo me consulta a las 09:55 am, si había llegado gente a trabajar, mensaje que solo fue leído a las 2 horas después que fuera recepcionado por don David Fuentes.

Recalca que el día que ocurrieron los hechos solo había 2 cámaras de seguridad habilitadas, en la empresa en que ejercía sus labores, de un total de 27 cámaras, también, no había ningún correo informando respecto a que trabajadores ingresarían o que personas irían a la empresa, como comúnmente ocurría, toda vez, que don David Fuentes, quien es el encargado de servicios generales, nunca informaba, debiendo hacerlo.

Relata que al salir de las dependencias estos trabajadores falsos que resultaron ser delincuentes, los detiene antes que salgan de las instalaciones con las especies, y debido a su insistencia uno de ellos se va hacia la puerta de la caseta que tenía cerrada con pestillo y le pregunta... ¿Estás cómoda ahí dentro? ¿Estás fresca ahí dentro? mostrándole un arma aparentemente de fuego que portaba a la cintura. Mientras, el otro delincuente salía a la calle con la caja fuerte. Se pregunta qué podía hacer en ese caso, más que pedir ayuda por radio a la central de su área, cuestión que hizo, y llamar a carabineros que por cierto le salía llamada en espera.

Explica que si el encargado de las cámaras de seguridad don David Fuentes, hubiera tenido encendidas o funcionando las cámaras de seguridad, hubiera podido efectuar un control de las dependencias, también si el mismo trabajador hubiere dado aviso por correo electrónico de quienes eran las personas que estaban efectuando trabajos, hubiera podido cotejar la información y negar el ingreso a estos trabajadores de la empresa Tap Polint. Tampoco podía abandonar su puesto de trabajo para ir a realizar una ronda, porque estaba controlando el ingreso de los alumnos de la escuela, además una cuestión importante a

considerar que, los delincuentes, sabían de los trabajos sanitarios, cuestión que supone una información previa.

En la especie, no se dan los supuestos que establece la ley, para que opere un despido disciplinario, ya que no existe por su parte incumplimiento del contrato, y menos aún un incumplimiento de carácter grave de una obligación contractual. Explica que la doctrina y la jurisprudencia han señalado que la gravedad está dada por el hecho de que el incumplimiento debe ser de tal magnitud que haya afectado el normal funcionamiento de las faenas o la actividad de la empresa y que le haya provocado perjuicio, todos supuestos que no se dan en este caso. Ya que efectuó todas las gestiones propias de su trabajo para controlar el ingreso, y también que estaban a su alcance para evitar que huyeran los delincuentes, y teniendo en consideración que estaba informado el ingreso de trabajadores a realizar labores de servicios sanitarios y cumplió con informar a don David Fuentes, quien, era el encargado, y este nada dijo que, esos no eran los trabajadores de la empresa, que estaban realizando los trabajos.

Además, el despido vulnera sus garantías constitucionales, toda vez, que afecta su honra, ya el que señor David Fuentes, esbozó su supuesta participación con los delincuentes y manifestó expresamente que, era extraña la situación, era sospechosa su actitud, y durante días sintió que era juzgada como si hubiera robado, además de esto, de alguna forma esto se supo en donde vivó al parecer porque hay alguien que trabaja en la empresa, que conoce a una vecina, y se me ha catalogado como La colombiana, la guardia que echaron de Tur Bus por robar. Explica que esta situación no solo ha afectado su honra, sino que también su integridad psicológica, no quiere salir a comprar al negocio que está cerca de su casa, porque saben de la situación, le da una suerte de pánico salir a la calle, por temor a lo que dirán sus vecinos, cayó en depresión y el estrés de la situación comenzó a exacerbar dolores lumbares que tenía y le ha provocado un trastorno del sueño, nunca se había visto envuelta en una situación así.

Solicita declaración de nulidad de despido, considerando que, existe deuda previsional de cotizaciones que no fueron pagadas, que debieron calcularse sobre los días festivos y domingos que no fueron pagados ni compensados en su oportunidad y horas extraordinarias que trabajó sin que fueran consignadas ni pagadas, en consecuencia, se hace aplicable en la especie, lo dispuesto en el artículo 162 inciso 7° del Código del Trabajo, y que además se adeudan las cotizaciones previsionales de los meses de mayo, junio, julio y agosto del año 2021, por lo que, procede se condene a pagar a la demandada todas las remuneraciones y cotizaciones que se han devengado desde el despido hasta su convalidación, calculadas sobre la remuneración de \$624.579. En subsidio solicita se calcule esta petición conforme al monto pecuniario de remuneración que se



logre probar al mérito del proceso y de acuerdo con la legislación vigente. Cita el artículo 58 del estatuto laboral y 3° inciso 2° de la Ley 17.322, a la vez que hace referencia a doctrina y jurisprudencia.

Explica que el despido transgrede el límite que tiene el empleador, el cual es respeto a las garantías constitucionales de su persona, en calidad de trabajadora, afectando con esto su honra. Dice que en el lugar donde vive, en conversaciones que se han efectuado sin mi presencia y algunos compañeros de trabajo, la sindicaron como ladrona y culpable, por eso dicen que perdió su trabajo, argumentan que si no fuera cierto, porqué todavía no la reintegran, o porqué no le han pagado nada, y la ponen como ejemplo de gente desleal y que lo único que hacía era robarle a la empresa. Su ex empleadora lo sabía, estaba al tanto que efectos tendría despedirla en la forma en que lo hizo, aun así lo hizo, acusándola y sancionándola, por hechos que no ha cometido. Al momento de despedirla se transgrede la garantía constitucional del artículo 19 N° 4 de nuestra Carta Fundamental, esto es, el respeto a la honra de la persona y la familia, y además se ha afectado su integridad psicológica sufriendo estrés para ir a comprar al almacén cercano a su hogar, temor a llegar a la casa donde vive, salir de la misma, trastornos del sueño y episodios depresivos, vulnerándose con esto también la garantía constitucional del derecho a la vida e integridad física y psicológica, contemplada en el artículo 19 N° 1 de nuestra carta fundamental. Siendo por tanto el despido vulnerador de garantías constitucionales.

Para explicar qué se entiende por la honra de la persona y cuando se entiende vulnerada, hace referencia a la Real Academia Española y la historia de la norma, transcribiendo las actas de la Comisión Ortúzar.

Agrega que con su actitud la demandada, ha afectado su honra, que le da miedo, rabia y vergüenza salir a comprar al almacén, siente que todos la cuestionan o desconfían de su persona, a sabiendas que no ha hecho nada, solo cumplía con mi trabajo, nunca pensó que no podría defenderse. Alega la necesidad de un debido proceso, y que solo vieron sus intereses económicos, nada más importo. Si se hubiera querido proteger su honra, debió realizar todos los procedimientos previos que mandata la ley, investigar. La cámara de vigilancia da cuenta de cómo ejerció los controles respectivos, cosa que no hizo, en su actuar negligente o dolo. Omitió realizar una investigación previa, no respetó la presunción de inocencia, y no ve un incumplimiento grave en los hechos acaecidos el 30 de octubre de 2021.

Acusa un abuso del derecho parte de la demandada, y cita los artículos 430 y 485 del estatuto laboral, 5, 6, 7, 8 y 19 N°3 de la Carta Fundamental, normas de derecho internacional y artículo 4° del Código Procesal Penal.

Solicita en definitiva que:

1.- Se declaren vulnerados sus derechos fundamentales con ocasión del despido siendo el actuar del empleador abusivo y desproporcionado, vulnerando el derecho a la honra, y la integridad psíquica, contemplados en el artículo 19 número 4 y 1 de la Constitución Política de la República de Chile.

2.- Se condene a la demandada a la indemnización adicional contemplada en el artículo 489 inciso tercero del Código del Trabajo, al máximo permitido por la ley que corresponde a 11 remuneraciones mensuales calculadas sobre el siguiente monto de remuneración \$624.579.-. Total demandado por este concepto de \$6.870.369, en subsidio de lo anterior solicita que se sirva fijar esta indemnización calculada sobre el monto de remuneración que se estime probada y procedente conforme al mérito del proceso y otorgando la indemnización contemplada en el artículo 489 inciso 3°, en el monto que se estime se ajuste a justicia y derecho.

3.- Se condene a pagar a la demandada la indemnización sustitutiva del aviso previo, correspondiente a la suma de \$624.579, en subsidio se calcule esta indemnización conforme al monto pecuniario de remuneración que se logre probar el mérito del proceso.

4.- Que se condene a la demandada a pagar por concepto de indemnización por años de servicios, la suma total de \$1.873.737, correspondiente a 2 años de servicio y fracción superior a 6 meses, en subsidio se calcule esta indemnización conforme al monto pecuniario de remuneración que se logre probar el mérito del proceso y se condene al monto que se estime procedente conforme al mérito del proceso.

5.- Que se condene al recargo legal calculado sobre la indemnización por años de servicios en un 80% conforme a lo dispuesto en el artículo 168 letra c, que asciende al monto de \$1.498.990, en subsidio se calcule este recargo legal conforme al monto pecuniario de remuneración que se logre probar el mérito del proceso y sobre la indemnización por años de servicio que se fije conforme a los hechos probados.

6.- Que se declare la nulidad de despido y se condene a pagar a las demandadas todas las remuneraciones y cotizaciones que se han devengado desde el despido hasta su convalidación, calculadas sobre la remuneración de \$624.579, en subsidio se calcule esta petición conforme al monto pecuniario de remuneración que se logre probar al mérito del proceso y de acuerdo a la legislación vigente, todo conforme a la solicitud de declaración de nulidad de despido según lo dispuesto en el artículo 162 del Código del Trabajo.

7.- Que, se condene al pago de los días feriados y domingos que no fueron pagados ni compensados, y horas extraordinarias que en total suma \$183.000,



correspondiente a los últimos 6 meses anteriores al despido y que se encuentra adeudadas.

8.- Que se condene al pago de las cotizaciones previsionales adeudadas calculadas sobre los días festivos y domingos que no fueron pagados ni compensados.

9.- Se remita copia de la sentencia para que sea registrada en el registro especial de la inspección del trabajo competente.

10.- Que se informen a las instituciones pertinentes y a el portal de Chile Compra, para que se deje registro de conformidad a lo dispuesto en el artículo 4 de la ley número 19.886, y se excluya de la formulación de la propuesta o de la suscripción de la convención, según se trate de licitaciones públicas, privadas o contratación directa, una vez que haya sido condenada la demandada por infracción a los derechos fundamentales del demandante.

11.- Que se condene al pago de la compensación del feriado legal por una suma de \$512.000.

12.- Se condene a pagar todas y cada una de las indemnizaciones y recargos legales, reajustadas y se calculen los intereses legales, sobre dichas sumas demandadas, conforme a lo dispuesto en el artículo 63 y 173 del código del trabajo.

13.- Se condene expresamente al pago de las costas a la demandada.

**SEGUNDO:** Contestación. Que con fecha 13 de abril de 2022, comparece doña Joselyn Montecinos Alarcón, abogada, cédula de identidad N°17.699.114-3, en representación, de EMPRESA DE TRANSPORTES RURALES SpA, sociedad del giro de su denominación, RUT N° 80.314.700 -0, ambos domiciliados en Jesús Díez Martínez 800, Estación Central y contesta la denuncia por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, planteada en contra de su representada, solicitando su más completo rechazo en todas sus partes, con costas.

En cuanto a la relación laboral señala: 1.- Que la actora prestó servicios desde 10 de enero de 2019 hasta el día 17 de noviembre de 2021, en el cargo de Guardia. 2.- Que la remuneración promedio alcanzaba la suma de \$535.917, la cual discrepa con la remuneración contenida en la demanda. 3.- Que la actora fue desvinculada por la causal contemplada en el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, esto es, incumplimiento grave de las obligaciones, con fecha 17 de noviembre de 2021. 4.- Que la trabajadora se encontró con suspensión de contrato desde mediados de abril al 31 de agosto de 2020, por mutuo acuerdo. 5.- Que reconoce adeudar la suma de \$258.423 por concepto de feriado legal y proporcional.





Refiere como defecto de forma de la demanda, que no se da cumplimiento al mandato interpuesto por el legislador en el artículo 490 del Código del Trabajo, ya que no se cumple con la obligación de acompañar antecedentes en los que se funde la vulneración, toda vez que estos no proporcionan en forma alguna indicios que permitan concluir que efectivamente existe una vulneración de derechos fundamentales y no existen antecedentes que den fe de la certeza de los hechos de vulneración ocasionados con ocasión del despido, relativos a la vulneración del derecho a la integridad psíquica u honra.

Destaca que la acción intentada, si quiera hace mención a un indicio que fundamente su despido vulneratorio, ya que todos y cada uno de los vagos hechos relatados dicen relación con una supuesta vulneración por culparla de haber cometido un delito, lo cual no es lo que se expresó en la carta de despido, ni por el hecho que se tomó la decisión de desvincular a la actora. Agrega que la demanda señala que la vulneración se daría en el entorno de su domicilio, “en el almacén”, lo que no entiende cómo podría tener relación con la empresa ni con el despido realizado, toda vez que no hay vínculo alguno con el lugar donde la extrabajadora vive o se desenvuelve en su vida personal. Refuerza ello su idea de que no existe tampoco prueba indiciaria acompañada en la demanda que sustente sus alegaciones.

En segundo lugar, de la lectura del libelo, se reconoce inmediatamente que existe a lo largo del mismo una confusión constante de las acciones. Entendiéndose que se ha presentado una demanda por vulneración de derechos fundamentales (Tutela Laboral) en conjunto con una acción de despido injustificado. Lo anterior debido a que en lo principal se presenta la acción de tutela laboral, pero se justifica mediante la falta de elementos para ser justificado el despido, desarrollando en el cuerpo de la misma una demanda con las características de despido injustificado más que de tutela laboral. A esto se suma el hecho de que no se incluyen los indicios que exige el Código del Ramo para el ejercicio de esta acción.

En complementación a lo señalado en el párrafo anterior, el petitorio de lo principal, es claro en solicitar las indemnizaciones tanto de la tutela laboral con el despido injustificado, tal como si la acción fuese interpuesta de forma conjunta.

A mayor abundamiento, si bien, posteriormente se señala en subsidio una demanda de despido injustificado, esta es de exactamente el mismo tenor que lo relatado en lo principal, por lo que nuevamente reafirma la conclusión de que se han intentado ambas acciones de forma conjunta, y no en subsidio como lo exige el Código del Trabajo. Todo lo anterior, nos permitiría afirmar que se ha renunciado a la acción de despido injustificado, tal como lo señala el artículo 489 del Código del Ramo.



Indica que la demandante fue desvinculada por la causal contemplada en el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, esto es, “Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo”. Copia en contenido de la carta de aviso. Señala que la carta describe la conducta que motiva y justifica la desvinculación, que se trata de una situación de suma gravedad, y que en ningún caso puede ser pasada por alto por su representada. -

En efecto, lo que fue sancionado a través de esta comunicación del despido, es el abandono de los protocolos y de las obligaciones que le impone tanto su contrato de trabajo como el Reglamento Interno de la empresa. El día 30 de octubre, se produce un robo dentro de las instalaciones de la empresa, a vista y presencia de la guardia de seguridad que se encontraba presente de turno ese día que es justamente la actora doña Yulliana Flores.

Acusa que en su relato hay bastantes incongruencias con la realidad de lo que pasó, omitiendo hechos de suma importancia que llevaron a su representada a tomar la decisión de desvincular y no simplemente amonestar. Recalca en este punto que la decisión de desvinculación, no se toma por una sola persona, ni por la jefatura directa de la trabajadora, sino que la toma un órgano interno colegiado dentro de la empresa.

Explica que en la demanda se señala que doña Yulliana Flores, habría cumplido con todos los protocolos, controlando el ingreso de las personas que habrían cometido el robo. (Robo que se reconoce en la demanda por lo que no sería un hecho discutido). Señala al respecto, que el control de las personas que ingresaron no es lo único que la trabajadora tenía como responsabilidad en el cargo que ocupaba. Específicamente ese día, de acuerdo a lo que se señalaba en el mismo libro de anotaciones (al que tenía acceso la trabajadora), iban a presentarse unas personas para realizar trabajos en SAMEX, pero para autorizar el ingreso, el guardia en turno debía informar a don David Fuentes, que es Jefe de servicios generales, para que él autorizara el ingreso y acreditara la identidad de las personas que ingresarían. Las instalaciones de la empresa tienen un acceso único, donde al ingresar a la empresa permite acceder a muchas oficinas, por lo que es muy importante el estricto cumplimiento de los protocolos para mantener la seguridad. Es decir, no basta con simplemente anotar los nombres de quienes ingresan, sino corroborar que no se pone en riesgo la seguridad de las instalaciones con el ingreso de personas externas, así como también revisar que se dirijan a las instalaciones correctas.

Refiere que la primera falta de la trabajadora, radica en no revisar las instrucciones que estaban registradas en el libro, donde se señala específicamente que la autorización de los externos debía ser autorizada por don





David Fuentes, y que esta autorización debía ser mediante una llamada, cosa que no ocurrió.

La actora señala, que avisó a las 10:06 minutos por WhatsApp a don David, que habían ingresado unas personas y que solo faltaría el jefe de ellos, esto alrededor de 10 minutos después de que ya habían ingresado, y no antes como se señalaba claramente en las instrucciones del libro, (lo que se acreditara en la etapa procesal correspondiente). Esto únicamente por que don David Fuentes, le pregunta por WhatsApp si no ha llegado gente a hacer las reparaciones a lo que ella recién responde que si habían llegado.

Controvierte aspectos o detalles contenidos en la demanda respecto a los acontecimientos ocurridos el día del robo, a la vez que especifica como la conducta de la demandante cumple con los requisitos de constituir un incumplimiento de una obligación contenida en el contrato de trabajo, de carácter grave e injustificado.

En cuanto a la nulidad del despido, acusa que no se señala en ningún acápite del libelo, cuando se habrían generado esas horas extras, ni que días festivos y domingos no fueron pagados, por lo que esta alegación debiese ser derechamente rechazada, toda vez que no entrega los elementos exigidos por la legislación laboral no existiendo claridad en los hechos demandados, dejando en indefensión a su representada.

Señala que mediante las liquidaciones de la actora en la etapa procesal correspondiente, siempre que existieron horas extras y días feriados o domingos estos fueron pagados, lo que se puede corroborar como señalamos en las liquidaciones, por lo que aun cuando no sabemos qué días 10 supuestamente se adeudasen, podemos afirmar que siempre se ha cumplido con la obligación de pago de ambos conceptos.

En lo relativo a las vulneraciones a sus derechos fundamentales, indica que su representada cumplió con todas las formalidades del despido, mantuvo los canales oficiales de comunicación del mismo, fundándose en la causal descrita, que atiende directamente al hecho de incumplir con las obligaciones de su contrato de trabajo para el cargo que estaba contratada. En ningún momento se le ha acusado del robo, ni de estar involucrada en él.

Por otra parte, refiere que su representada no puede hacerse responsable de lo que en su “domicilio” o en el “almacén” hablan de ella, todo en cuando no tiene relación alguna con la empresa, ni con algún trabajador de la misma, y no está al tanto ni se ha mencionado en la demanda nombre o situación alguna que justifique la responsabilidad de la empresa en como le dicen en su domicilio, dejando en completa indefensión respecto de estos hechos, de los cuales no se



entregan más indicios que un escueto relato por parte de la denunciante. No siendo por tanto procedente la vulneración de derechos denunciada.

Por último, señala que la decisión de desvincular a la actora fue tomada por un grupo de personas que revisaron los hechos, de manera reservada, no siendo en ningún caso una decisión arbitraria. No existe, por tanto, ninguna conducta vulneratoria, sino que únicamente hechos objetivos que motivaron las decisiones adoptadas.

Alega, que en el caso de marras, la prueba indiciaria no cumple con los estándares exigidos para generar la sospecha siquiera de un acto vulneratorio. Estos no se señalan con la necesaria precisión y conexión, lo que nos permite sostener que la presente denuncia se trata solo de un claro intento alambicado de obtener una ventaja pecuniaria ilegítima producto del despido sufrido por el demandante, cuestión que pone de manifiesto una práctica común en los últimos tiempos que es la de convertir a la acción de tutela de derechos fundamentales de un medio de protección a una simple herramienta de negociación por parte de los trabajadores, cuestión que merece el reproche del Tribunal y el consiguiente rechazo de la denuncia.

Se refiere a la improcedencia de las indemnizaciones reclamadas, reconociendo solo feriado adeudado por \$258.423, y solicita en definitiva tener por contestada denuncia por vulneración de derechos fundamentales, en los términos indicados, y en definitiva decretar su rechazo en todas sus partes, declarando expresamente:

1. Que la acción de tutela laboral ha sido interpuesta en forma conjunta con la de despido injustificado, renunciando por tal a la acción de despido injustificado.
2. Que el despido de la actora no fue vulneratorio de derechos fundamentales.
3. Que en caso que se considere que no se ha renunciado a la acción de despido injustificado, se declare que este ha sido fundado y justificado de acuerdo a la causal invocada del artículo 160 N°7 del Código del Trabajo.
4. Que se condena en costas a la parte denunciante.

**TERCERO:** Audiencia preparatoria. Que la audiencia celebrada con fecha 22 de abril de 2022, se tuvo por frustrado el llamado a conciliación, y se fijaron los siguientes hechos controvertidos: 1. Estipulaciones de la relación laboral entre demandante y demandado, remuneraciones pactadas y efectivamente percibidas para la determinación de las prestaciones demandadas. 2. Efectividad de los hechos comunicados a la trabajadora en la carta de despido, hechos, pormenores y circunstancias. 3. Si la parte demandada con ocasión del despido realizó las conductas vulneratorias descritas por la demandante en su libelo, hechos, pormenores y circunstancias. 4. Estado de pago de las cotizaciones previsionales



de la demandante. 5. Hechos y circunstancias que configurarían la nulidad pretendida. 6. Efectividad de adeudarse las sumas demandadas por feriado legal y proporcional en la afirmativa monto adeudado y en su caso efectividad de haber sido pagada dichas sumas u otorgados los beneficios o prestaciones correlativas.

**CUARTO:** Acciones deducidas. Que la actora ha impetrado en lo principal de su demanda, acción de tutela por vulneración de derechos fundamentales, ya que a su juicio, con ocasión del despido de que fue objeto, se ha lesionado su derecho a la honra y a su integridad psíquica. De forma subsidiaria ha planteado que su despido es injustificado. Agrega, además, solicitud de feriado legal y declaración de nulidad del despido, ya que se le adeudarían cotizaciones previsionales por horas extraordinarias que no le fueron pagadas. Por las razones desarrolladas en la parte expositiva de esta sentencia, la demandada ha solicitado el rechazo de todas las acciones deducidas, reconociendo solo adeudar feriado por el monto que indica.

**QUINTO:** Hechos pacíficos. Que en sus escritos de discusión, las partes coinciden en que la actora comenzó a desarrollar labores para la demandada con fecha 10 de enero de 2019, en el cargo de guardia de seguridad. Que a su vez, ambos señalan que la demandante fue despedida con fecha 17 de noviembre de 2021, invocándose la causal contemplada en el artículo 16 N°7 del Código del Trabajo, esto es, incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato. De lo anterior, también da cuenta el contrato de trabajo y carta de aviso de las mismas fechas.

Que en cuanto a la comunicación del despido, la misiva se refiere a los hechos de la siguiente forma: “Con fecha 30 de octubre de 2021, en el desarrollo de sus labores en acceso a instalaciones ubicadas en 5 de abril #4372 (Estación Central), aproximadamente a las 10:20 hrs. Ud. Permite el ingreso de 2 individuos sin controlarlos y verificar que portaran algún tipo de autorización para acceder a las instalaciones. Posteriormente, aproximadamente a las 10:27 horas ambos individuos hacen abandono de las instalaciones cargando la caja fuerte perteneciente a Samex, sin que Ud. se percatase de los hechos sino hasta que ya estuviese consumado el robo”. Agrega que de lo anterior quedó constancia en los videos de vigilancia.

Que agrega la comunicación, que los hechos detallados precedentemente configuran la causal invocada, pues al no controlar a las personas que hacen ingreso a las dependencias, cumpliendo con los protocolos pertinentes, se produjo un delito. Se acusa incumplimiento de la cláusula sexta del contrato de trabajo, el numeral 5° del anexo “Obligaciones”, y el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.



**QUINTO:** Acción de tutela. Que en cuanto a la acción de tutela cabe dejar anotado que el libelo no expone acerca de la presencia de indicios de vulneración de derechos fundamentales. Lo anterior, si bien no es requisito de interposición ni de procedencia de la acción, tiene por consecuencia no provocar el efecto contenido en el artículo 493 del Código del Trabajo, por lo que denunciada no se encontraba obligada a explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y su proporcionalidad.

De otro lado, respecto a las vulneraciones alegadas en la demanda, a su honra e integridad psíquica, éstas se sustentan principalmente en las sospechas que los dependientes de la empresa habrían manifestado respecto a su comportamiento el día de los hechos, y la reacción de vecinos que la catalogan como ladrona, imponiéndole apodos, todo a consecuencia del actuar empresarial.

Que, ni la actitud de la jefatura de la empresa, en cuanto a sospechas o cuestionamientos a su probidad, ni las consecuencias en su honra y en su integridad psíquica han resultado probadas. No puede bastar a este respecto la sola declaración del hijo de la actora, quien por razones obvias carece de imparcialidad frente a los hechos.

La falta de una investigación suficiente en este sentido, si bien podría aportar a la justificación (o no) del despido, no basta para configurar una vulneración a sus derechos fundamentales.

Que por último, la circunstancia de encontrarse la demandante frente a un despido que considera injusto o arbitrario no basta para configurar la hipótesis legal de la acción de tutela deducida. La empresa ha comunicado el despido aduciendo una causal legal, entendiendo que la función de la trabajadora dentro de la empresa, guardia de seguridad, implicaba que debía cumplir ciertas obligaciones esenciales, contenidas en los documentos incorporados, y que al incumplirlas, se han erigido en graves por implicar un perjuicio para la seguridad de sus instalaciones. En ese sentido, del tenor de la carta no se desprende un reproche ético o un cuestionamiento a la probidad de la actora, sino que solo pretende justificar la gravedad de la conducta al incumplir obligaciones contenidas en el contrato de trabajo. Por estas razones la acción de tutela será rechazada.

**SEXTO:** Despido injustificado. Hechos establecidos. Que consta de la documental incorporada que el día 30 de octubre de 2021 la demandante registró el ingreso a las dependencias de la empresa de 2 personas, a quienes identificó como trabajadores de la empresa Tap Polint, a quienes les tomó la temperatura, y dejó constancia en el registro respectivo, que ingresaban a realizar trabajos sanitarios. Tal como se pudo apreciar en los videos exhibidos en audiencia de juicio, dichos individuos ingresaron al establecimiento, pasando por la caseta de control de ingreso, uno de ellos pasea por las instalaciones y luego sustraen la



caja fuerte desde una de las oficinas de la empresa. De dicho acontecimiento también quedó registro en el libro de novedades. Se exhibieron fotografías que dan cuenta de cómo los individuos intentan ingresar a través de una ventana.

Que se encuentra establecido también que, dentro de las obligaciones de la trabajadora, estaba “permitir el ingreso de personas no pertenecientes a la empresa, previa autorización expresa (escrita o verbal) del funcionario del área respectiva de la empresa, que autoriza el ingreso”, según reza la cláusula 5° del anexo de contrato de trabajo intitulado “obligaciones”. Dicha cláusula se alega incumplida en la carta de aviso de despido.

Que respecto al incidente, declaró don Don David Fuentes, Jefe de Servicios Generales de la empresa Samex, declaró conocer a la demandante, quien trabajaba en las dependencias ubicadas en la calle 5 de abril como guardia, contratada por Tur Bus. Declaró en estrados que el día del incidente una empresa externa denominada M Ingenieros debía concurrir a desarrollar trabajos en el establecimiento, de lo cual se dejó aviso en una nota exhibida en audiencia. Don Fernando Salas Campos indicó que el nombre de la empresa era M Arquitectos.

**SEPTIMO:** Conclusiones probatorias. Que no ha resultado acreditado que la actora estuviese suficientemente capacitada para hacer frente a una situación como la que se ha descrito. Así ninguna prueba aportó la demandada respecto a capacitaciones, cursos, charlas u otro análogo, que diera cuenta que la trabajadora conocía la forma en que debía proceder ante una situación de crisis como la descrita.

Que además, de la prueba rendida quedó en evidencia que la actora desarrollaba labores desde su caseta, y que debía controlar el ingreso al recinto, y a la vez vigilar lo que ocurría dentro de él a través de las cámaras de seguridad. Respecto a este último punto, no resultó probado que la actora pudiera ver lo que estaba ocurriendo en la oficina de la que sustrajeron la caja fuerte, y aunque la cámara estuviera habilitada, resulta perfectamente viable que la trabajadora haya estado realizando control de ingreso mientras ocurría el robo, o bien, verificando acontecimientos a través de otra cámara, o realizando cualquier otra labor de guardia. En ese sentido, el testigo don David Fuentes indicó que la caseta contenía más de 30 cámaras que debían ser revisadas por la demandante, lo que se une a las demás funciones que la actora debía cumplir. Al respecto don Fernando Salas Campos no sabía si la totalidad de las cámaras se encontraban disponibles.

Que así, a juicio del tribunal, las medidas de seguridad implementadas por la empresa resultaban bastante precarias, tanto en la cantidad y preparación del personal destinado, como en la tecnología utilizada, y en los protocolos implementados, de lo cual resulta que los eventos no pueden atribuirse



simplemente a una acción u omisión de la trabajadora, por lo que no logran configurar la calidad de grave para justificar su despido.

**OCTAVO:** Incumplimiento acusado en la carta. Que en cuanto a no haber solicitado autorización previa, don David Fuentes reconoció haber recibido a las 10:15 horas un mensaje de la actora, notificándole del ingreso. Según señaló, debían llamarlo por cualquier persona que fuera a trabajar, pero no quedó establecido que ello se hubiere impuesto como un requisito para permitir el ingreso de personal externo al recinto, o si solo era necesario que se le diera aviso una vez que los trabajadores ingresaran. La nota dejada por el testigo en el Libro es confusa también en su redacción. Por su parte, respecto a la obligación de la guardia en ese momento, el sr. Salas Campos explicó que debían avisar al supervisor, lo cual se acreditó que ocurrió a través del mensaje de whatsapp. Por último, la tardanza en comunicar a su jefatura- 15 minutos- puede resultar reprochable, pero no basta para configurar la causal invocada atendido todos los antecedentes previamente expuestos.

Que, resulta plausible haber estimado que quienes ingresaban al recinto eran precisamente los dependientes de la empresa que debían asistir ese mismo día a realizar trabajos sanitarios. Don Fernando Salas Campos declaró que los individuos que ingresaron a robar la caja fuerte se identificaron con nombres, empresa y credenciales falsas. El sr. Fuentes consultó a la actora por whatsapp a las 09:55 si había llegado gente a trabajar. Que ello, y la notificación realizada el día anterior respecto a los trabajos, pudo haber sido entendida como suficiente autorización previa para el ingreso del personal externo.

Que en definitiva, atendido que, a juicio de este sentenciador, la actitud de la trabajadora resulta ser una omisión excusable, que encuentra justificación en el contexto de los eventos sucedidos el día del robo, y a todas las demás circunstancias a que se haya mención en los párrafos precedentes, por lo que no puede concluirse que el incumplimiento de la obligación contractual – solicitar autorización para permitir el ingreso de personal externo- tenga el carácter de grave en los términos del artículo 160 N°7 del Código del Trabajo. Tampoco resulta suficiente para configurar la causal, que la trabajadora haya sido amonestada previamente por haberse llevado las llaves de la oficina a su domicilio, lo que en la teoría del caso de la demandada habría vulnerado la seguridad de la empresa, evento que por las mismas razones ya anotadas, tampoco puede revestir el carácter de grave.

Que por último, la declaración testimonial de don David Fuentes, así como la documental incorporada, agregaron otros incidentes en que se habría visto involucrada la actora, pero ellos no pueden ser considerados para justificar la





causal invocada, por aplicación de la regla probatoria contenida en el artículo 454 N°1 inciso 2° del Código del Trabajo.

**NOVENO:** Nulidad del despido. Que el tribunal coincide con las alegaciones sostenidas en la contestación de la demanda, en lo relativo a que este acápite del libelo carece de la mínima precisión exigida para entender que cumple con el estándar exigido por el artículo 446 N°4 del Código del Trabajo en cuanto a que debe contener una exposición clara y circunstanciada de los hechos que somete a conocimiento del tribunal. En ese sentido, el libelo solo indica que se le adeudan horas extraordinarias por los últimos 6 meses de trabajo, ya que debía trabajar más horas que las acordadas, sin otorgar más antecedentes en apoyo de su pretensión.

Que, el cotejo de las liquidaciones de remuneraciones con el registro de asistencia exhibido acredita que todas las horas extraordinarias trabajadas por la actora fueron debidamente pagadas en los últimos 6 meses de la relación laboral, y que de los montos impositivos fueron descontadas y enteradas las cotizaciones previsionales en las instituciones respectivas, según da cuenta el certificado de Previred incorporado. Que en definitiva, esta parte de la demanda debe ser rechazada.

**DECIMO:** Feriado legal. Que en cuanto al feriado legal reclamado, la demanda incurre nuevamente en omitir la expresión de los fundamentos fácticos de su pretensión, ya que solo se limita a señalar un monto reclamado. La infracción al artículo 446 N°4 del estatuto laboral bastaría en este punto para rechazar la pretensión de la demandante. Que de otro lado, en la prueba incorporada por la demandada consta comprobante de vacaciones, firmado por la actora, de fecha 02 de febrero de 2021, que otorga feriado desde el día 25 de febrero y hasta el 17 de marzo de 2021, esto es 15 días hábiles, correspondientes al periodo devengado el año 2020. Dicha información es omitida en la demanda. Por estas razones, solo se accederá al monto reconocido en la contestación de \$258.423.

**DECIMO PRIMERO:** Remuneración. Que para la determinación de la remuneración a que debe estarse para el cálculo de las indemnizaciones, debe aplicarse el inciso 2° del artículo 172 del Código del Trabajo, por cuanto consta que los pagos tienen el carácter de variables. Se considerarán las liquidaciones de los meses de junio, julio y octubre de 2021, en que la demandante trabajó 30 días del mes. Que con ello, y no considerando el pago de horas extraordinarias, por aplicación de la regla contenida en el inciso 1° de la misma norma, el promedio de las remuneraciones asciende a la suma de \$535.670, similar a la cifra de \$535.917 propuesta por la demandada, por lo que se estará a este último monto, para así no



exceder en la declaración jurisdiccional, de los límites planteados por las partes en sus escritos de discusión.

**DECIMO SEGUNDO:** Análisis de la prueba. Que la totalidad de la prueba incorporada ha sido analizada de conformidad a las reglas de la sana crítica, y aquella que no ha sido detallada expresamente, no logró desvirtuar las conclusiones referidas en los basamentos precedentes.

**DECIMO TERCERO:** Costas. Que atendido que ninguna de las partes resultó totalmente vencida, cada una pagará sus costas.

Por estas consideraciones y atendido además lo dispuesto en los artículos 1, 35 y siguientes, 66 y siguientes, 160, 162, 168, 171, 420, 446 y siguientes, 453, 454, 459, 485 y siguientes, y demás pertinentes del Código del Trabajo, y artículo 1698 del Código Civil, se declara:

I. Que se RECHAZA, la denuncia de tutela de derechos fundamentales impetrada en lo principal de la demanda de fecha 25 de febrero de 2022.

II. Que se ACOGE la demanda subsidiaria interpuesta por doña YULIANA STEPHANIE FLORES RIQUELME, cédula de identidad N° 11.962.030-9, en contra de EMPRESA DE TRANSPORTES RURALES TUR BUS SpA., RUT N° 80.314.700-0 solo en cuanto se declara que el despido sufrido por con fecha 17 de noviembre de 2021 es injustificado y/o indebido; debiendo la demandada pagar las siguientes prestaciones:

a) Indemnización sustitutiva de aviso previo por la suma de \$535.917.-

b) Indemnización por años de servicios (3 años) por la suma de \$1.607.751.-

c) Recargo legal de un 80% por la suma de \$1.286.201.-

d) Feriado legal por la suma de \$258.423.-

III. Que se rechaza la demanda en todo lo demás.

IV. Que cada parte pagará sus costas.

V. Que las sumas ordenadas pagar deben ser con intereses y reajustes y en la forma que establecen los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

Regístrese, notifíquese y archívese en su oportunidad.

RIT T-325-2022

RUC 22-4-0387334-2

Dirigió la audiencia y dictó sentencia don **IVAN MAURICIO PEREIRA ARRIAGADA**, Juez Suplente del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

En Santiago a veinte de abril de dos mil veintitrés, se notificó por el estado diario la sentencia precedente.



1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago

San Martín #950 Santiago – Fono 02-9157000

Corre



HKWVXEXTNTV

jud.cl

A contar del 02 de abril de 2023, 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>