

**Valparaíso, veintiocho de enero de dos mil veintidós.**

**VISTO, OIDO Y CONSIDERANDO:**

**PRIMERO:** Que, **MOIRA CANDELA ALVEAR HANANÍAS**, trabajadora, con domicilio en Pedro Montt 1089, casa 3 Quilpué, interpone denuncia de Tutela Laboral del artículo 485 del Código del Trabajo en relación del artículo 2° del Código del Trabajo, ARTÍCULO 19 n° 1 y 16 de la Constitución Política de la República, en contra de **AFP Provida SA**, representada por Georgio Esquide Sandoval, ambos con domicilio en Arlegui 175, Viña del mar, solicitando al tribunal acogerla y en definitiva:

1. - Declarar vulnerados los derechos 19 n° 1 (En cuanto a la vulneración psíquica), 4° (En cuanto a la honra de la persona y de su familia) , 16° (En cuanto a la libertad de trabajo) de la Constitución Política República, artículo 2° del Código del trabajo en relación al acoso laboral, libertad de trabajo y la dignidad del trabajador;
2. - Indemnización de perjuicios. Daño efectivo a la remuneración de la trabajadora Moira Alvear de las remuneraciones posteriores a noviembre de 2018 , a razón de \$1.900.000 pesos por mes, equivalente a la diferencia de las remuneraciones promedio de la trabajadora desde noviembre de 2017 a la fecha, (de la interposición de la denuncia) por un total de \$22.800.000 pesos.
3. - Daño moral por la suma de \$100.000.000 de pesos.
4. - Disculpas públicas en un diario mural visible en toda la empresa y de acceso público.
5. - Regularización inmediata de la situación de la trabajadora ante la Superintendencia de seguridad social, es decir, el retiro de la trabajadora del registro de agentes irregulares.
6. - Devolución de su correo institucional y acceso igualitario al portal de trabajo de AFP Provida, a fin de dar iguales condiciones de trabajo a la demandante que a sus compañeros.

O lo que se estime en derecho y justicia, con reajustes intereses y costas.

**SEGUNDO:** Que, como fundamentos de su denuncia, la actora sostuvo:



1. - Ingresó a prestar servicios para la demandada el 18 de diciembre de 2015, como agente de ventas. Su remuneración era de \$2.400.000 pesos mensuales y la jornada de trabajo era ordinaria de lunes a viernes con 48 horas semanales. Su función la cumplía en la sucursal Arlegui 75 de Viña del Mar.

2. - **El 03 de julio de 2017** fue despedida por artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo debido a un incidente con un afiliado en el que su jefatura afirmó, sin pruebas, que había falsificado la firma de un cliente para obtener una afiliación. En ese momento era dirigente sindical en calidad de Directora de la Federación Nacional de Trabajadores de Chile, Fenatrach, cargo que aun ostenta. Por esta razón fue a juicio en causa RIT S-36-2017 del Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso, donde se le reintegró al trabajo el **21 de septiembre del 2017**, por tener fuero sindical, tomándose el siguiente compromiso: el empleador acuerda su reintegro definitivo, en consecuencia, se le deberá otorgar el acceso a correo electrónico institucional, al sistema GEN(sobre administración de su cartera de clientes) y además, solicitar a la Superintendencia de Pensiones la eliminación de su código de agente de ventas irregulares, en un plazo de diez días corridos, a contar del 21 de septiembre del 2017.

Añade que estar como agente de ventas irregulares no le permitía realizar actividades de venta por lo que solo recibía sueldo base, lo que equivalía a una disminución de más del 50% de su remuneración. Antes de este incidente su remuneración promedio era de \$2.400.000 pesos, aproximadamente.

**Con posterioridad a octubre de 2017 su remuneración promedio se mantuvo en 500.000 pesos, aproximadamente, hasta la presentación de este libelo.**

Asegura que llegado el plazo de cumplimiento de la sentencia, *(esto no es preciso pues se trató de una conciliación entre la inspección del trabajo y la empresa)* si bien fue reintegrada, no se cumplió ninguno de los puntos del acuerdo alcanzado, quedando sin correo institucional, sin ingreso al sistema GEN y sin que el empleador hubiera tramitado su eliminación en la Superintendencia de AFP del código de agente irregular. Esto fue puesto en conocimiento de los superiores quienes hicieron caso omiso de la situación, en especial su jefe directo don Marco Núñez Santibáñez.

3.- En febrero de 2019 es informada por la Superintendencia que su caso está "paralizado" y solicita información a este organismo el que señala que la **solicitud de AFP Provida para su retiro como agente irregular, solo se había materializado el 31 de agosto de 2018**, en circunstancias que el acuerdo era de octubre de 2017. En todo ese período sus empleadores hicieron caso omiso de sus reclamos con la respuesta que estaba en "tramitación". El 21 de septiembre de



2018, activa denuncia para fiscalización de la Inspección del Trabajo. El inspector que acude a su trabajo se da cuenta que efectivamente no tenía sus claves, no tenía acceso a ningún portal de AFP Provida y ya no tenía acceso a correo electrónico institucional, lo que equivale a estar desconectada y aislada totalmente de la empresa. **Este informe fue emitido el 20 de octubre de 2018.** Entre 2017 y 2019 tiene solo denuncias que hizo en la Inspección del Trabajo por el incumplimiento del empleador, las que son muchas. Siempre hizo sus reclamos en forma verbal y a través de correos electrónicos, a su jefatura, pero como no tuvo respuestas acude a la Inspección del Trabajo.

Todo este período ha debido vivir con su sueldo base, sin posibilidades de trabajar libremente, ni recuperar el nivel de ingresos anterior al evento de 2017.

Sin perjuicio de lo económico, desde que fue acusada de falsificar una firma para justificar su despido, la calidad de su trabajo ha disminuido considerablemente, porque su jefatura no fue discreta con la información del caso y difamó su causal de despido, la cual no pudo probar en tribunales, lo que implicó que su reputación y honra respecto al trabajo nunca volvió a ser la misma. Estuvo con terapia psicológica desde el **10 de abril de 2017 hasta 04 de octubre de 2017** por este evento, donde no solo se incluye el juicio laboral, si no que toda la presión y humillación previa a esto. Actualmente, dado que nada ha cambiado, nuevamente se encuentra con licencia médica por lo agobiante y estresante de su situación.

DERECHO.-

EN CUANTO AL ARTÍCULO 2 ° DEL CÓDIGO DEL TRABAJO.

Cita y transcribe artículo 2° inciso 2° del Código del Trabajo.

Añade que sin perjuicio de la resolución respecto a la actividad sindical realizada por la señora Moira, las conductas descritas en lo principal son de la más absoluta gravedad respecto a sus derechos fundamentales.

El trabajo, tal como señala el artículo segundo, debe basarse en el respeto y la dignidad del trabajador, situación que en el caso de marras no acontece. El hecho de mantener una situación laboral irregular, con limitaciones evidentes a su capacidad de trabajo, la acusación infundada del delito imputado a doña Moira, seguido de una discriminación arbitraria e ilegal respecto del resto de los trabajadores de la empresa, basadas en el solo capricho y la desobediencia de las resoluciones judiciales, ha hecho que la trabajadora no solo haya visto afectado sus ingresos de manera considerable, sino que ha producido un daño real y palpable en la psiquis y moral de la trabajadora, la que actualmente se encuentra con licencia médica. *(a la época de la denuncia)*



Además de lo expuesto, se manifiesta una contradicción evidente con lo que se expresa en el inciso final del artículo 2° del Código del Trabajo en relación a..."o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo". Es claro que las actuaciones del empleador respecto a este punto han sido, por decirlo menos, negligentes. En efecto, añade, el no cumplir el acuerdo alcanzado en octubre de 2017 produce que la trabajadora no pueda desarrollar su actividad con libertad y sacando el máximo rendimiento a éste, por cuanto se encontraba vedada para la utilización de su correo institucional, sin acceso a la plataforma de trabajo y además incluida por AFP Provida en el registro de la Superintendencia de Pensiones de agentes irregulares, aun cuando por disposición del tribunal esta situación debió corregirse a los 10 días hábiles de quedar ejecutoriada la sentencia. Es decir, el empleador puso a la trabajadora en una situación de desmedro moral, laboral y remuneracional, por su sola voluntad y siendo su obligación cesar tal actitud, no lo hizo incluso contra sentencia firme.

#### DE LOS DERECHOS CONSTITUCIONALES CONCLUCADOS.

La trabajadora, a la fecha, (de la interposición de la denuncia) cuenta con 2 licencia médicas por razones psiquiátricas derivadas de su situación laboral. No es difícil entender ni empatizar con una trabajadora, que evidentemente, debido a su condición de dirigente sindical ha sido perseguida y perjudicada permanentemente.

Alega que, en este escenario nos vemos enfrentados a una clara vulneración del artículo 19 N° 1 de la Constitución Política de la República, en especial a lo referido con la integridad física y psíquica de la trabajadora.

Lo anterior no es lo único conculcado, por cuanto muchos derechos humanos protegidos por la Constitución se encuentran claramente relacionados y unos influyen directamente en la vulneración de otros. Es el caso del Derecho a la Honra de la persona y de su familia del 19 N° 4. Esta situación se da al imputársele a la trabajadora un delito que no puede ser probado en tribunales y que afecta evidentemente la reputación y la honra de doña Moira Alvear. No obstante, esta situación de desprestigio y des honra, no solo se acaba o perfecciona en la acusación misma, incluso no se agota en la resolución judicial del conflicto en octubre de 2017, por cuanto la situación de vulneración permanece en el tiempo, se reproduce la deshonra en cada incompetencia, negligencia o dolo del empleador al no devolver a la trabajadora sus originales condiciones de trabajo, cayendo la primera en una vulneración permanente de discriminación, segregación y abuso, no tan solo por la situación humana que esto desencadena sino, además, con un castigo económico perjudicándola arbitrariamente en su derecho a la libertad de trabajo del 19 n° 16 de la Constitución, situación que se mantiene por



años y que evidentemente afecta el normal desenvolvimiento de un estado de normalidad, de cualquier ser humano.

EN RESUMEN; sostiene:

1. - Se ha conculcado el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de la demandante del artículo 19 N° 1 de la CPR, desde al menos octubre de 2017 en adelante, dado los tratos discriminatorios, persecución laboral y económica que ha mermado profundamente el estado de salud física y mental de la demandante. Esto es acreditable por las constantes licencias médicas psicológicas que se presentarán en su oportunidad.

2. - Se ha conculcado el derecho a la honra de la persona y de su familia del artículo 19 N° 4 del CPR, al imputársele a la trabajadora delitos que no ha cometido y por el cual se intenta desligar a la trabajadora de sus labores sin éxito. Esta situación de deshonra se relaciona claramente con el principio de tratamiento digno en las relaciones de trabajo, situación que no merma con el rechazo de la demanda intentada en causa S-36-2017, y que por lo demás aumenta en intensidad no revocando los efectos de su actuar ni aún con orden judicial pendiente. "Constituye un atentado a la hora el acusarle al trabajador de cometer actos, que en el medio en que se desenvuelve, son motivos de escarnio por los otros y de vergüenza para quien los comete"...así lo ha determinado la jurisprudencia.

3. - Se ha conculcado la Libertad de trabajo del artículo 19 N°16 en relación con el artículo 2° del Código del Trabajo en lo relativo en la disminución arbitraria de las posibilidades de desarrollo libre del trabajo de la denunciante. Es así, desde antes de octubre de 2017, se le imponen tres sanciones gravosas a la libertad de trabajo a doña Moira; se le quita su correo institucional, se le quita la clave de acceso al portal en línea de AFP Provida y se le oficia por parte de la empleadora a la SUCESO a fin registre a la trabajadora en el listado de agentes irregulares, todas situaciones que no le permiten a la trabajadora realizar su labor en forma normal condenándola a recibir solo su sueldo base hasta el día de hoy. Esto sin perjuicio que por resolución en causa S-36-2017 se ordena a la empleadora a deshacer todas y cada una de estas restricciones al trabajo de doña Moira, situación que no ha sido cumplida por la AFP.

4. - Vulneración grave de la dignidad de la trabajadora en relación al artículo 2° del Código del Trabajo y trato discriminatorio para con la trabajadora. En efecto, la Constitución señala en su artículo primero que los hombres nacen libres e iguales en dignidad y derechos, por su parte el artículo segundo del Código del Trabajo señala como condición de todas las relaciones laborales, el trato digno que debe observarse en ellas. La dignidad como concepto es muy



amplio y engloba variadas virtudes que la conforman, justicia, igualdad, libertad, en general el respeto a la condición de ser humano más allá del acto jurídico en que incidan. Evidentemente tiene relación con estar y actuar de buena fe, el principio de no discriminación arbitraria. Solo con la vista de los antecedentes es claro que este principio no ha sido respetado en el presente contrato. Estando con relación vigente se han imputado delitos, se ha mantenido a la trabajadora segregada del trato al resto de los trabajadores, se ha ejercido sobre ella presiones morales y económicas claras y desproporcionadas aún con sentencia incumplida en su contra, es decir por lo menos ha sido negligente en cuanto al trato de buena fe que inspira nuestra regulación contractual.

Alega que las acciones vulneradoras no se acaban solo en la ejecución temporal de la misma, esto por cuanto los efectos de tales, mantienen el daño en que continua hasta la actualidad (fecha de la interposición de la denuncia). De hecho los efectos en la remuneración del trabajador antes y después de octubre de 2017 son evidentes, las restricciones a su trabajo y la exposición de esta situación ante todo el resto del personal es una humillación y discriminación constante, que ha redundado en que nuevamente la trabajadora haya debido tomar licencia médica por estrés laboral.

#### EL DAÑO MORAL.-

Según "Gamonal" (el Tribunal dirá: el Profesor Sergio Gamonal)...*"Los caracteres del contrato de trabajo, el binomio dirección/subordinación, la potestad disciplinaria del empleador así como la constatación de la relación de poder que subyacen este contrato de da cuenta de elementos personales vinculados al mismo, que trascienden lo meramente patrimonial"...*En efecto, sin perjuicio de la ciudadanía en la empresa, es deber del empleador en el ejercicio de su poder de mando, el cuidado del trabajador en cada ámbito de su vida laboral, porque el trabajo en nuestro país sobre todo, trasciende fuertemente en todos los ámbitos de la vida de una persona. Da recursos, seguridad social y de salud, por lo que todo en el ámbito personal del trabajador repercute en su integridad como persona. En el caso, la trabajadora Moira Alvear ha soportado por más de un año un trato vejatorio y humillante, seguramente derivado de su condición de "Dirigente sindical", vulnerándose así nuevamente el artículo 2 del Código de trabajo en lo referente a no ser discriminada por su sindicación, pero lo interesante de la conducta del empleador es la negligencia en el tratamiento de un tema tan delicado y por el cual no cumple una sentencia laboral solo por capricho hasta la actualidad. Evidentemente no existe humano que dependiendo de un salario y



debiendo mantener un entorno familiar y social adecuado pueda resistir íntegramente un abuso de tal magnitud.

Gamonal (el tribunal dirá: el Profesor Sergio Gamonal) señala... "*En consecuencia, la reparación del daño moral en el derecho laboral, se sustenta en la necesidad de "proteger", de modo preferente la personalidad del trabajador atendida la existencia de una serie de obligaciones que resguardan bienes extra patrimoniales del mismo como el honor, la dignidad y su integridad psíquica conformando además el denominado contenido ético/jurídico del contrato de trabajo*" (El daño moral en el contrato de trabajo). De este modo el daño moral no es ajeno al derecho laboral y por lo demás como todo otro daño de acuerdo a los principios generales del derecho debe ser indemnizado.

DEL ARTÍCULO 485 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO.

Cita y transcribe Art. 485 del código del trabajo.

**TERCERO:** Que, **ADMINISTRADORA DE FONDOS DE PENSIONES PROVIDA S.A.**, sociedad del rubro de su denominación, domiciliada en Avda. Pedro de Valdivia N°100, Santiago, y también, para estos efectos, en Avda. Valparaíso N°175, Viña del Mar, en primero lugar, opone excepciones:

#### **EXCEPCIÓN DE COSA JUZGADA.**

A raíz de que se pudo constatar que la actora incurrió en una falsificación de una Orden de Traspaso, en los términos indicados por la Superintendencia de Pensiones para que su conducta haya sido calificada como tal, el 3 de julio de 2017 fue despedida invocándose las causales establecidas en los artículos 160 N°7 y 159 N°6 del Código del Trabajo, esto es "incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato" y "caso fortuito o fuerza mayor", debido a que a consecuencia de dicha conducta se vio obligada a incluirla en el Archivo de Agentes de Ventas Afectos a Irregularidades, con lo cual se le canceló su Código de Agente de Venta, y por lo tanto, quedó legal y reglamentariamente impedida de efectuar traspasos.

Luego de su despido la Sra. Alvear aseveró tener la calidad de dirigente sindical del Sindicato Interempresa Coalición del Norte de Trabajadores "Sincontra Chile", desde el 20 de marzo de 2017 hasta el 20 de marzo de 2019, respecto de lo cual AFP Provida jamás fue notificada, sea de la elección, de su resultado, ni de la calidad alegada por la Sra. Alvear, siendo ésta la razón por la que se le despidió sin previamente solicitar el desafuero sindical.



A raíz de tales hechos, la Dirección del Trabajo interpuso una denuncia por práctica antisindical, en autos **RIT S-36-2017** ante el Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso, en la que pretendió la reincorporación de la Sra. Alvear, la habilitación de su código de agente de ventas y de su correo electrónico, la entrega de herramientas de trabajo, y el pago de remuneración por el período de separación, ante lo cual, y en lo pertinente, esta parte sostuvo que no conocía el Sindicato Interempresa del cual supuestamente la Sra. Alvear era dirigente, ya que los sindicatos que conoce, y con quienes ha tenido comunicación, son los dos únicos sindicatos existentes en la empresa, el Sindicato Nacional de Trabajadores Administradora de Fondos de Pensiones Provida S.A. y el Sindicato Nacional de Trabajadores Administrativos de la Empresa Administradora de Fondos de Pensiones Provida S.A., que en aquella época agrupaban un total de 1.353 trabajadores de un total de 2.221 trabajadores de la empresa, esto es, un 61% del total, y con quienes se ha negociado colectivamente en reiteradas oportunidades, desconociendo cualquier otro sindicato, pues no se han presentado a la empresa ni han realizado ninguna actividad sindical que permitan a esta parte saber de su existencia.

Asimismo, se expuso que de acuerdo al propio comprobante de envío de carta de notificación que invocaba la denunciante, esto es, la Orden de Transporte N°254102424483, si hubiese ingresado el sitio web de Chilexpress para verificar el seguimiento de Correos habría constatado que la carta en cuestión fue enviada el 21 de marzo de 2017, que el 22 de marzo a las 11:18 se indicó: "Entrega Fallida- Destinatario se cambió de domicilio". Es decir, que la carta en cuestión nunca fue entregada a algún destinatario, y que por lo tanto la Sra. Alvear no cumplió con la formalidad legal establecida en el artículo 225 del Código del Trabajo, por lo cual no tenía fuero o al menos éste era inoponible a esta parte, siendo imposible que haya podido siquiera tener conocimiento de su supuesta calidad a la fecha de su despido, esto es, al 3 de julio de 2017, por lo que no se incurrió en ninguna práctica antisindical, y que los efectos del despido eran lícitos.

Así planteada la discusión, en la audiencia preparatoria realizada **el 21 de septiembre de 2017** la Sra. Alvear compareció como tercero coadyuvante para el solo efecto de arribar a una conciliación, en la cual se pactó lo siguiente:

*Atendida la resolución judicial que ordenó la reincorporación de la trabajadora Moira Candela Alvear Hananias, las partes llegan al siguiente acuerdo:*

*1. Se acuerda la reincorporación definitiva de doña Moira Candela Alvear Hananias, y en consecuencia, se le debe otorgar y ella prestar el trabajo convenido, para lo cual A.F.P. Provida S.A., deberá otorgarle acceso a su correo*





*electrónico corporativo, al sistema GEN (sobre administración de su cartera de clientes, y además solicitar a la Superintendencia de Pensiones la eliminación de su código de agente de ventas del Registro de Agentes de Ventas afectos a irregularidades (registro de agentes irregulares), todo lo anterior, en el plazo de 10 días corridos a contar de esta fecha, debiendo acreditarse por escrito ante el Tribunal dentro del mismo plazo por la parte denunciada, para lo cual la trabajadora deberá informar al abogado de la parte denunciada sobre el cumplimiento de estas circunstancias”.*

*2. Además, la parte denunciada se obliga a re liquidar las remuneraciones variables de la trabajadora antes mencionada (comisiones, participaciones y premios), correspondientes al periodo enero de 2017 hasta el de agosto de 2017 y asimismo, a re-liquidar el pago de subsidios por licencias médicas desde abril de 2017 hasta 31 de agosto de 2017, debiendo, en su caso efectuar, el correspondiente pago de los montos que se adeuden. Lo anterior, deberá ser efectuada dentro del plazo de 30 días corridos a contar de esta fecha, debiendo acreditarse ante el Tribunal por la parte denunciada dentro de los cinco días siguientes al vencimiento del plazo de los 30 días.*

*3. Se deja constancia que doña Moira Candela Alvear Hananías, tiene la calidad de dirigente sindical del Sindicato Interempresa Coalición del Norte de Trabajadores "SINCONOTRA CHILE", desde el día 20 de marzo de 2017 hasta el 20 de marzo de 2019, y en consecuencia, tiene fuero laboral. Por lo anterior, AFP Provida S.A., se reserva el derecho para solicitar su desafuero conforme a los hechos señalados en la carta de despido entregada a la trabajadora el día 03 de julio de 2017.*

*4. Cada parte pagará sus costas.*

El Tribunal tuvo por aprobada la conciliación a la que arribaron las partes, estimándose como sentencia definitiva y ejecutoriada para todos los efectos legales, debiendo suscribirse el acta respectiva al término de la audiencia.

Pues bien, consta en dichos autos que dio cumplimiento íntegro a todos los puntos acordados, dándose cuenta de pago el **6 de abril de 2018**, señalándose lo siguiente:



*No habiéndose dado cuenta al Tribunal del cumplimiento de la conciliación alcanzada en el presente juicio, en este acto procedemos a hacerlo en los siguientes términos:*

*1.- Tal como consta en la carta enviada a la Superintendencia de Pensiones de fecha 15 de enero de 2017, en la referida fecha se informó a la Superintendencia que se estimó reconsiderar el carácter de irregular de la Sra. Alvear y eliminarla del Archivo de Agentes Afectos a Irregularidades.*

*2- Consta de la impresión de pantalla que el correo electrónico malvearh@provida.cl se encuentra habilitado.*

*3.- Se acredita con los documentos adjuntos que en el mes de enero de 2018 se pagó a la Sra. Alvear el monto bruto de \$3.851.850.- correspondiente a la diferencia recibida por ingresos variables promedio de los 6 meses anteriores a la separación de su cargo (de enero a junio de 2017) y lo pagado efectivamente en cada uno de los meses que estuvo sin código SPEN, y por tanto sin generar producción. Debido a que el monto indicado es imponible y tributable, se le abonó el 15 de enero de 2018, en su cuenta de abono de remuneración un anticipo de \$3.081.40.-, lo que se vio reflejado en su liquidación de remuneración del mes de enero de 2018.*

*4- Finalmente, no obstante que ella fue parte de la conciliación, el día de ayer 5 de abril se le envió una carta a la parte denunciante dando cuenta de lo anterior.*

Para acreditar lo anterior se acompañó:

1. - Carta enviada al Superintendente de Pensiones, de 15 de enero de 2017.
2. - Impresión de pantalla donde consta que el correo electrónico malvearh@provida.cl está activado, al 4 de abril de 2018,
3. - Detalle de reliquidaciones de comisiones. 4
4. - Orden de giro de 15 de enero de 2018.
5. - Comprobante de pago mediante transferencia electrónica, de 15 de enero de 2018.



6. - Liquidaciones de remuneración de Moira Alvear correspondiente al periodo enero 2017 a enero 2018
7. - Carta enviada Inspección del Trabajo de Viña del Mar, de 5 de abril de 2018.

Frente a este escrito el tribunal tuvo presente el cumplimiento el *9 de abril de 2018*, sin que la denunciante ni la Tercero Coadyuvante hayan señalado absolutamente nada, quedando, en consecuencia, totalmente terminada la causa, y por cumplido en forma íntegra la conciliación.

Así las cosas, todos los hechos materia de este juicio ya fueron conocidos por SS. en los autos RIT S-36-2017 ante el Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso, especialmente en aquello que decía relación con el despido del que fue objeto la actora y sus efectos, arribándose a una conciliación, y encontrándose firme y ejecutoriado que mi representada dio cumplimiento a ella.

Posteriormente, el 23 de abril de 2018, la actora inició el juicio **RIT 0-592-2018**, ante el Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso, en el que exponiendo los mismos hechos antes relatados, y luego de mencionar la conciliación acordada en el juicio anterior, ahora sostuvo, en lo pertinente, que:

*“7.- Como podrá apreciar S.S. desde julio del 2017 en adelante, la Empresa en forma unilateral me QUITO EL CODIGO DE VENTA, como Agente de Ventas de Servicios Previsionales y de Ahorro, sin contar con ninguna resolución de la Superintendencia de Seguridad Social SUSESO.*

*8- El no contar con el Código de Venta, no puedo cumplir con mi trabajo, es decir, no genero ventas desde julio del 2017 a la fecha, generándome un menoscabo económico bastante grande todos los meses.*

*9.- Desde julio del 2017 a la fecha, solo recibo mensualmente Sueldo Base y las Comisiones y Premios correspondientes al año anterior (2016), es decir, a contar de julio del 2018, solo recibiré sueldo bases y nada más, ya que se terminará el fondo anual.*

10. - Para determinar la remuneración variable se ha tomado los tres meses efectivamente trabajados durante el año 2017, que fueron; ENERO, FEBRERO y MARZO, por ser los tres meses completos ya que los meses siguientes estuve con



*licencia médica, dándome un promedio de \$1.524.690.- (un millón quinientos veinticuatro mil seiscientos noventa mil pesos), como promedio mensual,*

*11. - De lo expuesto mi empleador al mes de marzo de 2018 me adeuda los siguientes montos por concepto de comisiones y premios:*

*Comisiones*

- 1. Julio del 2017 \$1.524.690-*
- 2. Agosto del 2017 \$1.524.690 -*
- 3. Septiembre de 2017 \$1.524.690.-*
- 4. Octubre del 2017 \$1.524.690 -*
- 5. Noviembre del 2017 \$1.524.690 -*
- 6. Diciembre del 2017 \$1.524.690.-*
- 7. Enero del 2018 \$1.524.690.-*
- 8, Febrero del 2018 \$1.524.690 -*
- 9. Marzo del 2018 \$1.524.690.-*

*Total \$13.722.210.-*

En dicho juicio, no obstante que negó la deuda por remuneración variable, finalmente éste terminó mediante un avenimiento presentado el 29 de octubre de 2018, en el cual se pactó lo siguiente:

*1. - La parte demandada, sin reconocer los hechos contenidos en la demanda, y con el sólo ánimo de poner término al presente juicio, pagará a la demandante Sra. MOIRA ALVEAR HANANÍAS, la suma única y total de \$5.000.000.- (cinco millones de pesos). Esta suma será pagada mediante un depósito bancario en la cuenta corriente del Banco Crédito Inversiones N°865G2191, cuyo titular es el abogado patrocinante de la parte demandante. PEDRO DELGADO DELGADO, quién cuenta con facultades para percibir, a más tardar el día 7 de noviembre de 2018.*



BVCXXBDQX

2. - *La parte demandante acepta la suma ofrecida y la forma de pago indicada en la cláusula precedente.*

3. - *Con el mérito de lo anterior, las partes manifiestan y declaran expresamente que nada se adeudan por concepto alguno a causa o con ocasión de los hechos materia del presente juicio, por lo cual no tienen cargo, reclamo, demanda, ni acción alguna que formularse recíprocamente, declarando expresamente la parte demandante que no tiene reclamo alguno que formular contra de AFP Provida, como tampoco en contra de ninguno de sus gerentes, ejecutivos, socios, aseguradores, liquidadores, abogados, trabajadores, dependientes, profesionales, ni ninguna persona natural o jurídica relacionada o vinculada con ellas directamente, por lo que en este acto le otorga a AFP PROVIDA S.A., y a todas las personas naturales y jurídicas relacionadas o vinculadas directamente a ella, el más amplio, completo, absoluto, total y definitivo finiquito, declarando expresamente que renuncia a toda acción, derecho o reclamo de cualquier clase o naturaleza que eventualmente pudieren tener en su contra, salvo respecto de la obligación que emana del presente acuerdo.*

4. - *Cada parte pagará sus costas.*

Como se puede apreciar, las supuestas diferencias de remuneración desde noviembre de 2017 a la fecha que se pretenden en el presente juicio, supuestamente producidas por las consecuencias del despido de fecha 3 de julio de 2017, se volvieron a discutir en el mencionado juicio, el que terminó por avenimiento aprobado teniendo mérito de una sentencia definitiva para todos los efectos legales, y en consecuencia surtiendo el efecto de cosa juzgada.

Así las cosas, en lo que dice estricta relación con el cobro de prestaciones consistente en "Indemnización de perjuicios" por el "Daño efectivo a la remuneración de la trabajadora doña Moira Alvear de las remuneraciones posteriores a noviembre de 2018 a razón de \$1.900.000 pesos por mes, equivalente a la diferencia de las remuneraciones promedio de la trabajadora desde noviembre de 2017 a la fecha, por un total de \$22.800.000.-", opera la excepción de cosa juzgada.

En conclusión, en opinión de esta parte, los hechos materia del presente juicio, esto es, el despido de la actora de 3 de julio de 2017 por las causales establecidas en los artículos 160 N°7 y 159 N°6 del Código del Trabajo, esto es "incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato" y "caso fortuito



o fuerza mayor", su inclusión en el Archivo de Agentes de Ventas Afectos a Irregularidades, la cancelación de su Código de Agente de Venta, y el consecuente impacto económico de dicha medida, ya fue conocido por el tribunal en los dos juicios antes mencionados, compartiendo el mismo objeto y causa respecto de la acción de indemnización de perjuicios del presente juicio, por lo que respecto de ella ha operado la excepción de cosa juzgada, por lo cual debe ser rechazada.

#### EXCEPCIÓN DE FINIQUITO Y TRANSACCIÓN.

Tal como se expuso en la excepción anterior, todas cuyas alegaciones se dan por reproducidas para todos los efectos legales, tanto en el juicio RIT S-36-2017 ante el Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso, como en el juicio RIT 0-592-2018, ante el Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso, las partes pusieron término al juicio mediante un equivalente jurisdiccional, en el primero mediante conciliación y en el segundo mediante avenimiento.

En lo pertinente, en el juicio RIT 0-592-2018, ante el Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso, la actora señaló expresamente lo siguiente: "*ANTECEDENTES DE HECHO:*

1. - *Soy secretaria del SINDICATO INTEREMPRESA COALICION DEL NORTE DE TRABAJADORES "SINCONOTRA CHILE" R.S.U. 05.01.1026, desde el 20 de marzo del 2017.*
2. - *Soy directora de la FEDERACION NACIONAL DE TRAAJADORES "FENTRACH" R.S.U. 05.01.1015, desde el 18 de diciembre del 2017.*
3. - *Pese a lo anterior, esto es, mi calidad de dirigente sindical con fecha 3 de julio de 2017 mi empleador puso término ilegalmente a mi contrato de trabajo alegando las causales injustificadas del artículo 160 N° 7 y 159 N° 6, sin contar con la autorización judicial que exige el artículo 174 inciso primero del Código del Trabajo.*
4. - *Lo anterior derivó en que se iniciara por parte de la Inspección Comunal del Trabajo de Viña del Mar, la fiscalización número 0506/2017/1496.*
5. - *En atención a lo anterior la Inspección Comunal del Trabajo de Viña del Mar, inició una denuncia por prácticas antisindicales ante el Juzgado del Trabajo de S.S., la causa RIT S-36-2017.*



6. - En audiencia de fecha 21 de septiembre de 2017, las partes llegaron a un acuerdo, acordándose la reincorporación definitiva de la suscrita, y como indica el acta: "en consecuencia se le debe otorgar y ella prestar el trabajo convenido para lo cual AFP Provida S.A. deberá otorgarle acceso a su correo electrónico corporativo, al sistema GEN (sobre administración de su cartera de clientes) y además solicitar a la Superintendencia de Pensiones la eliminación de su código de agente de ventas del Registro de Agentes de Ventas afectos a irregularidades (archivo de agentes irregulares), todo lo anterior, en el plazo de 10 días corridos a contar de esta fecha, debiendo acreditarse por escrito ante el Tribunal dentro del mismo plazo por la parte denunciada, para lo cual la trabajadora deberá informar al abogado de la parte denunciada sobre el cumplimiento de estas circunstancias. 2.- Además, la parte denunciada se obliga a re liquidar las remuneraciones variables de la trabajadora antes mencionada (comisiones, participaciones y premios), correspondientes al periodo enero de 2017 hasta el 31 de agosto de 2017, y asimismo a reliquidar el pago de subsidios por licencias médicas desde abril de 2017 hasta 31 de agosto de 2017, debiendo en su caso efectuar el correspondiente pago de los montos que se adeuden. Lo anterior, deberá ser efectuando dentro del plazo de 30 días corridos a contar de esta fecha, debiendo acreditarse ante el Tribunal por la parte denunciada dentro de los cinco días siguientes al vencimiento del plazo de 30 días".

7 - Como podrá apreciar S.S. desde julio del 2017 en adelante la Empresa en forma unilateral me QUITO EL CODIGO DE VENTA, como Agente de Ventas de Servicios Previsionales y de Ahorro, sin contar con ninguna resolución de la Superintendencia de Seguridad Social SUSESO. 8- El no contar con el Código de Venta, no puedo cumplir con mi trabajo, es decir, no genero ventas desde julio del 2017 a la fecha, generándome un menoscabo económico bastante grande todos los meses

9. - Desde julio del 2017 a la fecha, solo recibo mensualmente su Sueldo Base y las Comisiones y Premios correspondientes al año anterior (2016), es decir, a contar de julio del 2018, solo recibiré mi sueldo bases y nada más, ya que se terminar el fondo anual.



10. - *Para determinar la remuneración variable se ha tomado los tres meses efectivamente trabajados durante el año 2017, que fueron; ENERO, FEBRERO y MARZO, por ser los tres meses completos ya que los meses siguientes estuve con licencia médica, dándome un promedio de \$1.524.690.- (un millón quinientos veinticuatro mil seiscientos noventa mil pesos), como promedio mensual.*

11. - *De lo expuesto mi empleador al mes de marzo de 2018 me adeuda los siguientes montos por concepto de comisiones y premios:*

*Comisiones*

1. - *Julio del 2017 \$1.524.690.-*
2. - *Agosto del 2017 \$1.524.690.-*
3. - *Septiembre del 2017 \$1.524.690.-*
4. - *Octubre del 2017 \$1.524.690.-*
5. - *Noviembre del 2017 \$1.524.690.-*
6. - *Diciembre del 2017 \$1.524.690.-*
7. - *Enero del 2018 \$1.524.690.-*
8. - *Febrero del 2018 \$1.524.690.-*
9. - *Marzo del 2018 \$1.524.690.- Total \$13.722.210.-"*

12. - *De lo expuesto la demandada de autos me adeuda por concepto de Comisiones y Premios no cancelados, la suma de \$13.722.210 (trece millones setecientos veintidós mil doscientos diez) más reajustes e intereses."*

Los hechos expuestos en la demanda son exactamente los mismos que los planteados en el presente juicio, esto es, el despido del que fue objeto, sus consecuencias, la conciliación arribada en el juicio RIT S-36- 2017 ante el Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso, su supuesto incumplimiento, y el supuesto impacto remuneracional que todo lo anterior le ha provocado. Es el caso que en dicho juicio esta parte arribó a un avenimiento con la actora otorgándose finiquito en los siguientes términos:





*"3.- Con el mérito de lo anterior, las partes manifiestan y declaran expresamente que nada se adeudan por concepto alguno a causa o con ocasión de los hechos materia del presente juicio, por lo cual no tienen cargo, reclamo, demanda, ni acción alguna que formularse recíprocamente, declarando expresamente la parte demandante que no tiene reclamo alguno que formular contra de AFP Provida, como tampoco en contra de ninguno de sus gerentes, ejecutivos, socios, aseguradores, liquidadores, abogados, trabajadores, dependientes, profesionales, ni ninguna persona natural o jurídica relacionada o vinculada con ellas directamente, por lo que en este acto le otorga a AFP PROVIDA S.A., y a todas las personas naturales y jurídicas relacionadas o vinculadas directamente a ella, el más amplio, completo, absoluto, total y definitivo finiquito, declarando expresamente que renuncia a toda acción, derecho o reclamo de cualquier clase o naturaleza que eventualmente pudieren tener en su contra, salvo respecto de la obligación que emana del presente acuerdo."*

Las partes pactaron expresamente que *"nada se adeudan por concepto alguno a causa o con ocasión de los hechos materia del presente juicio,"* *"declarando expresamente que renuncia a toda acción, derecho o reclamo de cualquier clase o naturaleza que eventualmente pudieren tener en su contra, salvo respecto de la obligación que emana del presente acuerdo"*, por lo cual, en opinión de esta parte, la acción ejercida en el presente juicio se encuentra extinguida por el finiquito, por lo que debe ser rechazada, con costas.

Además, cabe mencionar que no obstante lo anterior la actora interpuso una nueva denuncia ante la Inspección del Trabajo, por los mismos hechos ya latamente relatados, tal como ella misma lo reconoce, aunque omitiendo en su demanda que se citó a una mediación que se realizó el día 4 de septiembre de 2019, y que ella concluyó **"con acuerdo"**. De esta forma, resulta evidente que el acta de mediación exitosa también participa de la naturaleza jurídica de transacción, en cuanto precavió un litigio eventual, y por lo tanto la presente excepción también se configura con mérito de ésta.

**CUARTO:** Que, la denunciada contesta la denuncia solicitando su absoluto rechazo, con costas.

Primeramente niega absolutamente todos los hechos contenidos en la demanda, salvo aquellos que expresamente reconoce.



Señala la actora que es dirigente del Sindicato Interempresa Coalición del Norte de Trabajadores "Sincontra Chile" R.S.U. 05.01.1026, desde el 20 de marzo de 2017, lo que es efectivo, pues así fue le informado recién a propósito de la solicitud de reincorporación luego de que fue despedida el 3 de julio de 2017 invocándose al efecto la causal del artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, por ofrecer dinero a un afiliado para lograr su traspaso hacia AFP Provida.

Lo relevante es que, efectivamente, en los autos laborales sobre práctica antisindical caratulados "INSPECCIÓN COMUNAL DEL TRABAJO DE VIÑA DE MAR CON ADMINISTRADORA DE FONDOS DE PENSIONES PROVIDA S.A.", RIT S-36- 2017, RUC 17-4-0045874-K, del Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso, el 21 de septiembre de 2017, las partes pusieron término al juicio mediante conciliación, a la cual concurrió la demandante en calidad de tercero coadyuvante.

*Los términos de la conciliación fueron los siguientes:*

1. - *La reincorporación definitiva de la Sra. Alvear a AFP Provida, para lo cual mi representada le debía otorgar acceso a su correo electrónico corporativo, al sistema GEN (sobre administración de su cartera de clientes), y además debía solicitar a la Superintendencia de Pensiones la restitución de su Código de Agentes de Ventas afectos a irregularidades (archivo de agentes irregulares).*

2. - *AFP Provida debía efectuar dos reliquidaciones:*

*a) Reliquidar las remuneraciones variables de la Sra. Alvear (comisiones, participaciones y premios) correspondientes al período enero de 2017 hasta el 31 de agosto de 2017.*

*b) Reliquidar el pago de subsidios por licencias médicas desde abril de 2017 hasta el 31 de agosto de 2017.*

*Se acordó que, en su caso, se debía efectuar el correspondiente pago de los montos que se adeudaren.*

Alega haber cumplido íntegramente con el acuerdo alcanzado, pues efectuó la reincorporación definitiva de la actora en los términos expuestos, realizando la reliquidación de las remuneraciones variables y subsidios por el período acordado, todo lo cual se acreditó en dicho juicio.

No obstante lo anterior, el 23 de abril de 2018 decidió iniciar un nuevo juicio, en autos RIT 0-592-2018, ante el Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso, en el



que exponiendo los mismos hechos del juicio anterior, y luego de mencionar la conciliación acordada en él, ahora sostuvo que se le adeudaban comisiones impagas, específicamente pretendiendo el pago comisiones desde julio de 2017 hasta marzo de 2018, en razón de \$1.524.690.- mensual, señalando que dicha base de cálculo corresponde al promedio de su remuneración variable de los últimos 3 meses íntegramente trabajados, a saber, enero, febrero y marzo de 2017.

Sin perjuicio de que la conciliación antes mencionada contempló la reliquidación de las remuneraciones variables del período enero de 2017 hasta agosto de 2017, por lo que mi representada no tenía la obligación de re liquidar el período septiembre de 2017 hasta marzo de 2018 como se pretendía en la demanda, razón por la cual debía ser rechazada por esta sola circunstancia, salvo lo pretendido por julio y agosto de 2017, es el caso que con el ánimo de poner un término definitivo a esta situación, y muy especialmente a las consecuencias de los hechos que originaron los dos juicios mencionados, se decidió avenir por la suma de \$5.000.000.-, pactándose expresamente en dicho avenimiento que *"nada se adeudan por concepto alguno a causa o con ocasión de los hechos materia del presente juicio,"* *"declarando expresamente que renuncia a toda acción, derecho o reclamo de cualquier clase o naturaleza que eventualmente pudieren tener en su contra, salvo respecto de la obligación que emana del presente acuerdo"*.

Así, la situación con la Sra. Alvear había quedado totalmente resuelta, y ella continuó prestando servicios en forma normal, contando con todas sus herramientas de trabajo, percibiendo todos los beneficios de la Administradora, y participando activamente con sus compañeros.

Sin perjuicio de que siempre contó con su correo electrónico, el cual había sido habilitado desde el año 2017, en septiembre de 2019 manifestó tener inconveniente con él, ante lo cual se hizo la prueba de rigor el 25 de septiembre de 2019 constatándose que éste se encontraba operativo.

Por otra parte, en lo pertinente al presente juicio, se informó a la Superintendencia de Pensiones **con fecha 15 de enero de 2017** que la actora fue eliminada del Archivo de Agentes de Ventas Afectos a Irregularidades, lo que motivó el Dictamen **de fecha 26 de marzo de 2018**, Reclamo PR 045983. Ante ello, y debido a la gravedad de la conducta que había cometido la Sra. Alvear, la Superintendencia le ofició pidiéndole explicaciones por dicha decisión, ante lo cual se contestó el 31 de agosto de 2018. Así, desde el año 2018 que la actora se encuentra con su código de agente de ventas habilitado, estando en perfectas condiciones para poder trabajar.



Aclarado lo anterior, sostiene la realidad es que la actora al parecer simplemente no quiere trabajar. Asiste a las dependencias sólo ocasionalmente.

Por otra parte, el 12 de agosto de 2019 recibió una solicitud de información por parte de la Mutual de Seguridad ya que la actora se había presentado con posible enfermedad profesional, ante lo cual le dieron licencia médica por 4 días pero finalmente no fue aprobada por dicha institución.

El pasado 11 de diciembre de 2019 la actora presentó una solicitud de feriado legal por 10 días, iniciando el 12/12/2019, luego de lo cual no ha vuelto a la Administradora, e incluso ni siquiera ha rendido el material entregado, sin tener ningún tipo de contacto con su jefatura.

Como se puede apreciar, en ningún caso se configura alguna vulneración de derechos fundamentales en contra de la actora, sino simplemente nos encontramos frente a una dependiente que empecinadamente se niega a prestar los servicios para los que fue contratada, y que no obstante ello pretende obtener millonarias indemnizaciones que en ningún caso le corresponden.

Así, en síntesis, lejos de existir actos que puedan ser calificados como constitutivos de vulneración de derechos fundamentales, respecto de lo cual la denuncia no relata absolutamente nada, en realidad la discusión radica en el cumplimiento de acuerdos judiciales, lo cual es de orden estrictamente patrimonial, y que pese a que inclusive la acción para perseguir su cumplimiento ya se encuentra prescrita, lo cierto es que ni aun cuando se determinara que existió un incumplimiento, pese a que no es así, ni aún en tal caso ello es constitutivo de la vulneración de los derechos fundamentales que alega.

De este modo, la actora tiene su código de agente de ventas habilitado, cuenta con correo electrónico institucional habilitado y a su disposición, como así también están todas las herramientas de trabajo, de la misma manera que a sus demás compañeros, no se encuentra en el Archivo de Agentes de Ventas Afecta a Irregularidades, por todo lo cual puede prestar sus servicios en forma absolutamente normal, razón por la cual si no lo ha hecho, o si no ha generado operaciones que devenguen comisiones, se debe única y exclusivamente a que no quiere hacerlo y/o no ha conseguido traspasos, lo cual no es su responsabilidad.

Finalmente, no es efectivo que le haya ocasionado un daño moral, el cual ni siquiera describe, y mucho menos que éste deba ser indemnizada en \$100.000.000.- de pesos. Esta pretensión no hace más que dejar en evidencia su desmesurado ánimo de lucro sin realizar contraprestación alguna en favor de mi defendida.



Con todo, es falso que antes del despido ocurrido el año 2017 haya percibido una remuneración de \$2.400.000.-, y para ello basta analizar sus liquidaciones de remuneración e incluso sus propias declaraciones en los juicios anteriores.

En conclusión, la denuncia por vulneración de derechos fundamentales durante la relación laboral debe ser rechazada con costas.

**QUINTO:** Que, la denunciada, evacuando el traslado conferido en la audiencia preparatoria acerca de las excepciones sostuvo:

"Contestando derechamente las excepciones, solicito desde ya, se rechacen todas las excepciones que se han opuesto, partiendo primero voy a hablar respecto a la excepción de cosa juzgada. Mi contraparte señal la causa S-36 del año 2017, dicha causa se produce por un despido antisindical en contra de la trabajadora que es tomado por la Dirección del Trabajo, quien se hace parte y logra la reincorporación de la trabajadora que había sido despedida por el artículo 160, por falta de probidad y esta trabajadora es reincorporada pero no reincorporada en la forma indemne, sino que es reincorporada sin sus derechos: sin su correo electrónico, sin su derecho a trabajar en su intranet y además, puesta en el registro de agentes irregulares. En ese sentido, es evidente que la causa de pedir, el objeto del juicio, no son en nada parecidos con el juicio actual, ya que este es una tutela de derechos fundamentales por vulneración de derechos constitucionales y no es en ningún caso ninguna práctica antisindical y menos tampoco con atisbos de un despido injustificado, por lo tanto, no se da la triple identidad en cuanto a la cosa juzgada y en ese sentido debiera ser rechazada esta excepción.

Con respecto a la excepción de finiquito, mi contraparte señala la causa 0-592 del año 2018 y, en esta causa transcurriendo después de la del 2017, como no se cumplió el hecho de sacar a esta trabajadora y devolverle su indemnidad dentro del trabajo, la trabajadora se ve obligada a presentar un cobro de prestaciones laborales, presentando este cobro de prestaciones laborales efectivamente se hace una transacción en esa audiencia donde se le paga una diferencia de las remuneraciones variables hasta ese periodo, por una suma de \$5.000.000.- y además se hace una especie de renuncia de acciones, pero esa renuncia de acciones que aparece en la misma sentencia, sólo hace referencia a los hechos materia del juicio y en ningún caso pone término a la relación laboral, por lo tanto su Señoría, la excepción de finiquito debe ser totalmente rechazada, porque en este caso no hay finiquito, la trabajadora sigue trabajando en la empresa y nunca fue desvinculada, por lo tanto no podría haber excepción de finiquito y;



En cuanto a la excepción de transacción, efectivamente podría establecerse una excepción de transacción, pero sólo respecto de las materias del juicio propiamente tal y no obviamente una excepción de transacción que ponga en entredicho los derechos futuros de la trabajadora, por lo tanto, la transacción solamente podría acceder a lo que se discutió en ese juicio, que fue un tema pecuniario y por lo demás que la empresa no cumplió, porque no le devolvió su trabajo en forma indemne. La trabajadora incluso hasta el día de hoy, sigue sin poder hacer su trabajo de forma normal, por lo tanto su Señoría, creo que la excepción de transacción no procede en este caso, porque la transacción sólo se dio en ese juicio puntual y con respecto a una determinada materia y no puede hacerse una renuncia futura de los derechos laborales de un trabajador, por lo tanto, creo Señoría que tiene que ser rechazada también la excepción de transacción."

**SEXTO:** Que, habiendo fracasado el llamado a conciliación practicado en la audiencia preparatoria, el tribunal recibió la causa a prueba fijando los siguientes hechos a probar:

1. Efectividad de haber incurrido la demandada en una vulneración a los derechos fundamentales de la demandante consistentes en una transgresión a su integridad psíquica, a su honra y a su libertad de trabajo. Existencia de indicios o de hechos que permitan hacer sospechar fundadamente acerca de la vulneración de estos derechos y de ser ello efectivo, motivación de la conducta desplegada por la empleadora y época en la que se produjeron los hechos señalados como conculcadores de derechos.
2. Efectividad de haber concluido una causa sobre idénticos o similares hechos, partes, objeto pedido y causa de pedir en los expedientes S-36-2017 y 0-592-2018. Forma en la que concluyeron estas causas para los efectos de las excepciones de finiquito y transacción.
3. Efectividad de resultar procedente una diferencia de remuneración desde noviembre de 2018 en adelante.
4. Perjuicios sufridos por la trabajadora, que hagan procedente eventualmente una indemnización por daño moral.

**SEPTIMO:** Que, en la audiencia de juicio, las partes rindieron la prueba ofrecida:

**DEMANDANTE.-**



**DOCUMENTAL:**

1. Liquidaciones de sueldo de septiembre de 2017 a diciembre de 2019.
2. Resolución causa S-36 2017, del Tribunal Laboral de Valparaíso.
3. Reembolso gastos médicos de 24 de octubre de 2019.
4. Oficio 23911 de la Superintendencia de pensiones.
5. Oficio 10246 de la Superintendencia de pensiones.
6. Informe fiscalización del 29 de octubre de 2018.
7. Comprobante licencias médicas de 25 de octubre de 2019.
8. Carta inspección del trabajo de fecha 9 de agosto de 2019.
9. Caratula de informes fiscalización de 3 de octubre de 2018.
10. Acta de mediación 3 septiembre de 2019.

**TESTIMONIAL:** Previo juramento de rigor, prestan declaración:

1. Maximilian Wilhem Kaiser Alvear, con domicilio en, Antonio Bellet N°90 depto. 1306, Providencia.
2. Giovanni Irving Bozzo Díaz, Rut: 8.707.434-K, con domicilio en, Pedro Montt N°1089, Quilpué.
3. Segundo Ignacio Valdés Álvarez, Rut: 16.407-379-3, Portales N°118, con domicilio en, cerro Barón, Valparaíso.

**OFICIOS:**

Inspección del Trabajo de Viña del Mar y la Superintendencia de Pensiones.

**DEMANDADA.-****DOCUMENTAL:**

1. Contrato de trabajo de 18 de diciembre de 2015 con sus respectivos anexos.



2. Acta de audiencia preparatoria en causa RIT S-36-2017 ante el Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso.
3. Escrito da cuenta de cumplimiento de fecha 6 de abril de 2018 en causa RIT S- 36- 2017 ante el Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso, con documentos acompañados. Estos documentos son los siguientes:
  - a. Carta enviada al Superintendente de Pensiones, de 15 de enero de 2017.
  - b. Impresión de pantalla donde consta que el correo electrónico malvearh@provida.cl activado al 4 de abril de 2018.
  - c. Detalle de reliquidaciones de comisiones.
  - d. Orden de giro 15 de enero de 2018.
  - e. Comprobante de pago mediante transferencia electrónica, de 15 de enero de 2018.
  - f. Liquidaciones de remuneración de Moira Alvear correspondiente al período enero 2017 a enero 2018.
  - g. Carta enviada Inspección del Trabajo de Viña del Mar, de 5 de abril de 2018.
4. Dictamen para solución de reclamo, Reclamo PR045983, de 26 de marzo de 2018.
5. Liquidaciones de remuneración de noviembre de 2017 a diciembre 2019.
6. Demanda en autos RIT 0-592-2018 ante el Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso.
7. Contestación de demanda en autos RIT 0-592-2018 ante el Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso.
8. Transacción presentada en autos RIT 0-592-2018 ante el Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso.
9. Resolución que aprueba el avenimiento en autos RIT 0-592-2018 ante el Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso.
10. Correo electrónico de Moira Alvear a Moira Alvear y otros, con copia a Solange Palacios, de 25 de septiembre de 2019, Asunto: Correo Corporativo.
11. Correo electrónico de Solange Palacios a Solange Palacios, de 15 de junio de 2020 Asunto Entrega de material.





12. Correo electrónico de Moira Alvear a Solange Palacios, de 4 de julio de 2019, con documentos adjuntos. Oficio 17795 Rehabilitación de Agentes y Correo electrónico de recepción de archivos en SP a Correspondencias, asunto EXT TEA-dec Recepción de Despacho electrónico de Documentos prv Ok.

13. Correo electrónico de Solange Palacios a Bárbara Inostroza, de 19 de agosto de 2019, Asunto Admisión de accidentado en mutual de seguridad CCHC, y correos que le anteceden.

14. Correo electrónico de Eric Rees a Solange Palacios, de 3 de septiembre de 2019, Asunto RE Moira Alvear, con documentos adjuntos.

a. Dictamen para solución de reclamo, reclamo PR045983, de 26 de marzo de 2018.

15. Correo electrónico de Solange Palacios a Provida csrch, Asunto Solicitud de vacaciones Moira Alvear, de 11 de diciembre de 2019 y documento adjunto consistente en la solicitud de feriado.

16. Impresión de pantalla del Correo electrónico de Solange Palacios a Provida csrch, Asunto Solicitud de vacaciones Moira Alvear, de 11 de diciembre de 2019, enviado al correo corporativo de Moira Alvear

**CONFESIONAL:** Previo juramento de rigor, absuelve posiciones, doña Moira Candela Alvear Hananías, en calidad de demandante.

#### **TESTIMONIAL:**

Previo juramento de rigor, prestan declaración:

1. Solange Paola Palacios Ortiz, Rut: 13.426.318-0, con domicilio en, pasaje Viento Sur, Molinos del Sol, Villa Alemana.

2. Omar Morales Pereira, Rut: 11.334.774-0, con domicilio en, Camino Viejo N°2029, casa 9, Condómino Los Molinos, Villa Alemana.

#### **SOLICITUD DE CAUSAS A LA VISTA:**

Esta parte solicita se tengan a la vista las siguientes causas del Tribunal que indica, a saber:



1. S-36-2017.
2. O-592-2018.

Ambas del Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso.

#### EN RELACION A LAS EXCEPCIONES ESGRIMIDAS POR LA DENUNCIADA:

**OCTAVO:** Que, conviene pronunciarse respecto de la **excepción de cosa juzgada** interpuesta por la demandada, y al efecto se dirá: que es bien sabido que para que la excepción que tratamos, prospere, es necesario que se identifique entre la causa en la que se esgrime y aquella respecto de la cual se alega, la triple identidad a que se refiere el código de procedimiento civil en su artículo 177, esto es: identidad legal de personas, identidad de la cosa pedida e, identidad de la causa de pedir, entendiéndose por causa de pedir el fundamento inmediato del derecho deducido en juicio. Pues bien, en la presente causa y en la que se tramitó ante este mismo tribunal RIT S-36-2017, las partes no son las mismas. Conclusión a la que se arriba de la sola constatación de tratarse la causa mencionada de una denuncia por prácticas antisindicales que interpuso la Inspección del trabajo en contra del demandado de estos autos, tras verificarse que la empresa había despedido a una trabajadora que poseía fuero sindical. La Inspección del Trabajo no es parte en la presente causa y, si bien, la denunciante de estos autos si compareció a ella, solo tuvo el carácter de tercero coadyuvante, no interpuso denuncia ni otorgó mandato judicial.

Respecto de la segunda de las causas que se han mencionado al momento de interponer la excepción que tratamos, esto es, la tramitada en este mismo tribunal, Rit O-592-2018, revisado el Sistema de Tramitación de causas laborales (SITLA), es posible verificar que se cumple el primer requisito de la triple identidad aludida desde que las partes de aquel juicio coinciden enteramente con el actual incluso en sus roles procesales. Respecto de la cosa pedida, allá en la Rit O-592-2018 ha sido que se condene a la demandada al pago de las siguientes sumas de dinero: \$1.524.690 pesos por cada mes, **entre julio de 2017 y marzo de 2018**, fundándose la actora para tal solicitud en el hecho que desde julio del 2017 en adelante la Empresa en forma unilateral le **QUITÓ EL CODIGO DE VENTA**, como Agente de Ventas de Servicios Previsionales y de Ahorro, sin contar con ninguna resolución de la Superintendencia de Seguridad Social SUSESO, lo que habría ocurrido con ocasión del despido del que fue objeto en el primer mes mencionada mientras poseía fuero sindical y el posterior



reintegro que se obtuvo en causa por práctica antisindical interpuesta por la inspección del trabajo aludida en el párrafo anterior. En la presente causa, que lo es por vulneración de garantías fundamentales, la actora entre las peticiones que hace al tribunal de acogerse la acción de tutela aludida y conjuntamente con ésta, es que se condene a su empleador a pagar prestaciones de origen laboral consistentes **en** remuneraciones posteriores a noviembre de 2017, a razón de \$1.900.000 pesos por mes, equivalente a la diferencia de las remuneraciones promedio de la trabajadora desde **noviembre de 2018 a la fecha**, (de la interposición de la denuncia 13 de diciembre de 2019) por un total de \$22.800.000 pesos. Solicita la anterior que funda en el hecho que no se le ha restablecido, debiendo luego de su reintegro aludido, su código de ventas y no ha podido ejercer su trabajo como Agente de Ventas. La aludida causa terminó por acuerdo de las partes celebrado mediante transacción en los siguientes términos:

*"PEDRO DELGADO DELGADO, abogado, por la parte demandante, y JAVIER HORMAZÁBAL COLLAO, abogado, por la parte demandada, en los autos laborales caratulados "ALVEAR HANANÍAS, MOIRA CON ADMINISTRADORA DE FONDOS DE PENSIONES PROVIDA S.A.", RIT O-592-2018, RUC 18-4-0100744-6, del Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso, a SS. , respetuosamente decimos:*

*Que, con el objeto de poner término al presente juicio, las partes hemos arribado a la siguiente transacción, cuya aprobación judicial solicitamos:*

1- *La parte demandada, sin reconocer los hechos contenidos en la demanda, y con el sólo ánimo de poner término al presente juicio, pagará a la demandante Sra. MOIRA ALVEAR HANANÍAS, la suma única y total de \$5.000.000.- (cinco millones de pesos). Esta suma será pagada mediante un depósito bancario en la cuenta corriente del Banco Crédito Inversiones N°86502191, cuyo titular es el abogado patrocinante de la parte demandante, PEDRO DELGADO DELGADO, quién cuenta con facultades para percibir, a más tardar el día 7 de noviembre de 2018.*

2- *La parte demandante acepta la suma ofrecida y la forma de pago indicada en la cláusula precedente.*

3- *Con el mérito de lo anterior, las partes manifiestan y declaran expresamente que nada se adeudan por concepto alguno a causa o con ocasión de los hechos materia del presente juicio, por lo cual no tienen cargo, reclamo, demanda, ni acción alguna que formularse recíprocamente, declarando*



*expresamente la parte demandante que no tiene reclamo alguno que formular contra de AFP Provida, como tampoco en contra de ninguno de sus gerentes, ejecutivos, socios, aseguradores, liquidadores, abogados, trabajadores, dependientes, profesionales, ni ninguna persona natural o jurídica relacionada o vinculada con ellas directamente, por lo que en este acto le otorga a AFP PROVIDA S.A., y a todas las personas naturales y jurídicas relacionadas o vinculadas directamente a ella, el más amplio, completo, absoluto, total y definitivo finiquito, declarando expresamente que renuncia a toda acción, derecho o reclamo de cualquier clase o naturaleza que eventualmente pudieren tener en su contra, salvo respecto de la obligación que emana del presente acuerdo.*

4- *Cada parte pagará sus costas.*

POR TANTO,

*A SS. PEDIMOS: Tenga por aprobada la transacción, y le otorgue el mérito de sentencia definitiva y ejecutoriada para todos los efectos legales”.*

La transacción se encuentra aprobada por el tribunal y cumplida, como se desprende de la carpeta virtual de la causa.

De acuerdo con lo que al efecto dispone el artículo 2460 del código civil, la transacción produce efecto de cosa juzgada en última instancia.

En consecuencia, teniendo para ello presente que las partes del presente juicio y la de la causa en estudio, son las mismas, que la cosa pedida es similar pero que el periodo por el que se insta al pago de ellas en la presente causa no coincide, aunque la causa de pedir coincide como se ha expresado, y que la causa pretérita terminó por transacción aprobada y cumplida, la que no versó sobre derechos indubitados, por lo que es procedente en materia laboral, no se acoge, tampoco la excepción de cosa juzgada respecto de la causa, Rit O-592-2018 por cuanto la presente acción persigue por la actora el pago de diferencias remuneracionales del periodo **noviembre 2018 a 13 de diciembre 2019** periodo que no estuvo comprendido en la aludida y pretérita causa, por lo que no se produce la triple identidad indispensable dada la falta de correspondencia en el objeto pedido.

Ahora bien, tanto por cuanto en la causa RIT S-36-2017, las partes que celebraron conciliación no son las mismas, como por cuanto en la tramitada en este mismo tribunal, Rit O-592-2018, expresamente pactaron las partes en la transacción



celebrada que *“las partes manifiestan y declaran expresamente que nada se adeudan por concepto alguno a causa o con ocasión de los hechos materia del presente juicio*, lo que equivale decir que se refieren al cobro de prestaciones por el motivo que se expresa en la demanda y por el periodo que se demandó, que no coinciden con los actuales pues el motivo del presente juicio es la vulneración de garantías fundamentales alegado por la actora y el periodo por el que cobra las prestaciones no se corresponde, como ya se advirtió, la excepción de finiquito y transacción interpuesta no puede prosperar.

## **SOBRE EL FONDO DE LA ACCION DEDUCIDA.**

**NOVENO:** Que, haciéndose cargo el legislador del principio de tutela judicial efectiva, dentro de la lógica de la protección de la parte más débil de la relación laboral, en el artículo 493 del Código del Trabajo, dentro del título destinado al procedimiento de tutela laboral, en el que se inserta la acción que nos ocupa, introdujo una reducción probatoria, consistente en la obligación del trabajador de presentar indicios suficientes de la vulneración de garantías fundamentales que alega. Esta técnica, reducción probatoria, no implica inversión del onus probandi, puesto que no significa que sea suficiente la mera alegación de una lesión a un derecho fundamental, para que se traslade al empleador la carga probatoria, sino que ella consiste en aliviar la posición del trabajador exigiéndole un principio de prueba por el cual acredite indicios de la conducta lesiva, esto es, acredite hechos que generen la sospecha fundada, razonable, en orden a la existencia de la lesión que alega. En consecuencia, se hace necesario despejar, como primera cuestión relevante orientada a la decisión del asunto controvertido, si el demandante cumplió con este estándar probatorio exigido.

**DECIMO:** Que, entre las partes no existe discrepancia en que la actora es dependiente de la denunciada, tampoco en cuanto a las labores para las que ha sido y se encuentra contratada.

Las partes no plantean debate entre sí, acerca del hecho que la demandante fue despedida en julio de 2017 por la causales de caducidad lo que implicó la imputación de hechos y que, producto que la denunciante sostuvo tener la calidad de directora sindical la inspección del trabajo interpuso denuncia por prácticas antisindicales dado el despido de una trabajadora con fuero, causa que concluyó arribando la inspección del trabajo y la empresa denunciada a una conciliación en



virtud de la que, la última sin reconocimiento expreso de los hechos y fundamentos de derecho en que se apoyó la denuncia, se obligó, el **21 de septiembre del 2017**, a su reintegro definitivo, a otorgar acceso a correo electrónico institucional, al sistema GEN(sobre administración de su cartera de clientes) y además, a solicitar a la Superintendencia de Pensiones la eliminación de su código de agente de ventas irregulares, en un plazo de diez días corridos, a contar del 21 de septiembre del 2017. Además se re liquidarían haberes por el tiempo en que estuvo separada. Estas cuestiones se desprenden, además, del examen de la causa S-36-2017 de este mismo tribunal, tenida a la vista.

En la causa S-36-2017, el 28 de marzo de 2018 y a petición de la inspección del trabajo, se certificó: *“que no consta en estos antecedentes que la demandada haya acreditado el cumplimiento a las obligaciones contraídas en virtud de la conciliación celebrada y el plazo para hacerlo se encuentra vencido.”* En la misma causa, solo el **6 de abril de 2018**, por lo menos seis meses después del acuerdo alcanzado, Provida SA presenta un escrito por medio del que informa al tribunal que:

.- El 15 de enero de “2017” habría enviado una carta a la superintendencia de pensiones informando que estimó reconsiderar el carácter irregular de la actora y eliminarla del archivo de agentes afectos a irregularidades. Adjunta la misiva, lo mismo que hace en este tribunal en la presente causa, sin embargo, de una parte, tal nota no puede ser de 15 de enero de 2017 pues dicha fecha es anterior al 21 de septiembre de 2017 cuando se obligó a hacer la solicitud. Ahora bien, aunque lo anterior fuera un error de tipeo, común al inicio de cada año y la fecha correcta fuera de 2018, el 15 de enero de 2018 había transcurrido varios meses desde que adquirió la obligación de hacerlo.

.- Que el correo electrónico de la actora estaría habilitado para lo que adjunta una impresión de pantalla, la que examinada permite concluir que el 04 de abril de 2018, la situación era la contraria pues, se intenta mandar un correo y se genera un mensaje automático que, en inglés denuncia que el envío a la casilla de la actora, falló, lo que se informa al mismo remitente del correo, el Gerente de Recursos Humanos José Torres.

.- Que se re liquidaron y pagaron los haberes comprometidos en la conciliación, lo que se acredita con la documentación adjunta.

**UNDECIMO:** Que, en lo que dice relación con la reincorporación de la actora, ello se encuentra acreditado, la actora fue reincorporada y de tal circunstancia, ésta, no



hace cuestión. La denunciante se encuentra aun figurando como dependiente de la denunciada. El despido fue revertido como se comprometió y, pese a que en la causa S-36-2017 la empresa se reservó el derecho, en la conciliación, de pedir su desafuero, ello no ha ocurrido.

**DUODECIMO:** Que, en cuanto a la rehabilitación de la cuenta de correo electrónico de la denunciante y acceso al sistema informático:

Se ha dicho que, al 04 de abril de 2018, meses después de haberse obligado a ello, la cuenta de correo de la actora, no se encontraba habilitada.

De otra parte, los informes de la inspección del trabajo, de 29 de octubre de 2018 y de 03 de septiembre de 2019, ambos agregados a la causa, sobre la materia, consignan que el correo electrónico de la actora no estaba habilitado. En ambos casos, las gestiones para confirmarlo fueron practicadas personalmente por el fiscalizador en la empresa y la denunciante, en compañía de la representante de la empresa y personal de soporte informático, así se consigna en ambos informes.

Solo el 25 de septiembre de 2019 luego de mediación de 04 de septiembre de la que se cuenta con el acta respectiva y, tras comprometerse la supervisora Solange Palacios a la rehabilitación del correo, la actora, envía desde la casilla [malearh@provida.cl](mailto:malearh@provida.cl) un correo electrónico a su casilla yahoo con copia a la supervisora. El tribunal cuenta con la copia de dicho correo.

En el último de los informes mencionados (03 de septiembre de 2019), se constata por la inspección del trabajo que la actora no tiene acceso al sistema informático.

**DECIMO TERCERO:** Que, en cuanto a la obligación adquirida por la empresa en orden a “**solicitar a la Superintendencia de Pensiones la eliminación de su código de agente de ventas irregulares**”, es posible verificar de la prueba rendida:

1.- Que, como ya se consignó en esta sentencia, el 15 de enero de “2017”, el denunciado, habría enviado una carta a la superintendencia de pensiones informando que estimó reconsiderar el carácter irregular de la actora y eliminarla del archivo de agentes afectos a irregularidades. Adjunta la misiva, lo mismo que hace en este tribunal en la presente causa, sin embargo, de una parte, tal nota no puede ser de 15 de enero de 2017 pues dicha fecha es anterior al 21 de septiembre de 2017 cuando se obligó a hacer la solicitud. Ahora bien, aunque lo



anterior fuera un error de tipeo, común al inicio de cada año, el 15 de enero de 2018 había transcurrido varios meses desde que adquirió la obligación de hacerlo.

2.- Que, el **26 de marzo de 2018**, como se demuestra con dictamen para la solución de reclamo N°PRO45983, la empresa denunciada envió a la superintendencia de pensiones documento en el que, como acciones de regularización solicita eliminar a la actora del archivo de agentes irregulares, al que la había instruido ingresar en virtud de denuncia efectuada por un cliente el 21 de julio de 2017 explicando en el instrumento aludido que lo hace en virtud de acuerdo alcanzado en conciliación en causa Rit S-36-2017 de este tribunal. Esta acción también se demuestra haberse realizado meses después del acuerdo alcanzado el 21 de septiembre de 2017 en causa Rit S-36-2017.

3.- Que, el **31 de agosto de 2018**, en respuesta al oficio de la Superintendencia de Pensiones, N°17795, del que no se posee copia por lo que se ignora su contenido, pero que versaría sobre el procedimiento de rehabilitación de agentes, entre ellos de la actora, y por el que pediría a Provida SA informar las razones por las cuales ha decidido rehabilitarlos, explica a la autoridad que en el caso de la actora, entre otros aspectos, ella fue incluida en el archivo de agentes irregulares dado que se disponía de una denuncia efectuada por un afiliado, en virtud de la cual, éste negaba haber suscrito una orden de traspaso a Provida, procediéndose incluso al despido de la agente. Posteriormente y, dado que la ejecutiva gozaba de fuero laboral, continúa explicando a la Superintendencia, demandó su reincorporación a Provida. Agrega que en el juicio laboral se acordó la reincorporación definitiva de la trabajadora al trabajo convenido, acceso a su correo electrónico y sistema GEN, la eliminación del archivo de agentes irregulares, y reliquidación de remuneraciones adeudadas. Continúa mencionado que la administradora debió reincorporar a la trabajadora a sus labores y eliminarla del archivo de agentes irregulares a fin que pudiera cumplir con su trabajo. Lo que hizo dada la aprobación del acuerdo alcanzado que estima como el equivalente a una sentencia definitiva. Se trataría de una resolución judicial imperativa para la AFP por la que mantendrá a la ejecutiva con seguimiento especial de la producción y de ser necesario.....se solicitará su desafuero.

4.- Que, en el informe de fiscalización evacuado por la inspección del trabajo y agregado a esta causa, elaborado tras la denuncia de la actora el **21 de septiembre de 2018**, se consigna que, entrevistada la supervisora señora Solange Palacios, interrogadas acerca de si desde julio de 2017 se le ha proporcionado la función a la denunciante, la supervisora dijo: "desde su reincorporación en el año 2017, no tengo claridad si fue en agosto o septiembre de 2017, la señora Alvear no ha prestado servicios de agente de ventas, toda vez que la superintendencia de afp la tiene en la lista de irregulares por malas prácticas, motivo por el cual ella fue





desvinculada en julio de 2017. La señora Alvear fue reincorporada a la empresa por ser dirigente sindical, sin embargo, se ha consultado el resultado de dicha investigación a la Superintendencia, no existiendo respuesta alguna, por lo cual no se le entrega a la Sra. Alvear el código para que ella pueda prestar servicios como agente de ventas, código otorgado por dicha institución, sin el cual la Sra. Alvear no puede actuar como agente de ventas de la afp.

5.- Que, de acuerdo con lo que consignó el funcionario actuante en procedimiento de fiscalización iniciado el **20 de agosto de 2019** e informado el 03 de septiembre de ese año, cuyo informe fue recibido por el tribunal por oficio, el **26 de febrero de 2019** la empresa remite a la Superintendencia de Pensiones un oficio en respuesta al Ordinario de esa repartición N° **4136 de 18 de febrero** de igual año en el que la autoridad requiere mayor información relacionada con la exclusión de la actora del archivo de agentes irregulares, señalando que las inscripciones en dicho archivo no puede ni debe ser considerada materia objeto de conciliación o transacción en juicios laborales. Se ignora el contenido de esta misiva, el informe no lo consigna.

6.- Que, de acuerdo con lo que consignó el funcionario actuante en procedimiento de fiscalización iniciado el 20 de agosto de 2019 e informado el 03 de septiembre de ese año, cuyo informe fue recibido por el tribunal por oficio, el sistema informático de la denunciada MFV (miembro de fuerza de venta) observando que la actora posee código de la superintendencia N° 11554265-6, la fecha de habilitación es 18 de diciembre de 2015, **se indica que la dependiente está habilitada para prestar servicios y se encuentra en estado de “activo”.**

7.- Que, de acuerdo con lo que consignó el funcionario actuante en procedimiento de fiscalización iniciado el 20 de agosto de 2019 e informado el 03 de septiembre de ese año, cuyo informe fue recibido por el tribunal por oficio, **revisado el listado de trabajadores inhabilitados de las AFP Habita, Provida, Planvital, Cuprum, Modelo, a julio de 2019, no se observa el nombre de la actora.**

8.- Que, de acuerdo con lo que consignó el funcionario actuante en procedimiento de fiscalización iniciado el 20 de agosto de 2019 e informado el 03 de septiembre de ese año, cuyo informe fue recibido por el tribunal por oficio, el funcionario actuante concluye que si bien la denunciada ha realizado gestiones para otorgar el trabajo convenido a la trabajadora, eliminándola del archivo de agentes irregulares, entregándole formularios para que pueda efectuar traspasos a los afiliados, no quedó acreditado que la denunciante pueda hacer uso de la plataforma informática (GEN) ni de su correo electrónico, motivo por el cual cita a



las partes para el 04 de septiembre de 2019 al centro de medicación y conciliación de la dirección del trabajo.

9.- Que, de conformidad con el acta que se levantó en la audiencia de mediación aludida en el párrafo anterior, a ella concurrieron, la actora y la Sra. Solange Paola Palacios Ortiz, supervisora de ventas, quien también actuó como testigo en esta causa y en dicha oportunidad, requerida para corregir la conducta en términos de a) reconocer que ha incurrido en la conducta ilegal de no otorgar el trabajo convenido a la dirigente sindical b) que debe cesar la conducta ilegal llevada a cabo, C) que corrige su conducta otorgar trabajo convenido a la dirigente sindical con todas las condiciones necesarias para efectuar su función, la denunciada manifiesta: "se allana al requerimiento de la inspección del trabajo, otorgando el trabajo convenido a la actora a partir de la implementación de las siguientes medidas:

a.- a más tardar el 05 de septiembre de 2019, se habilitará el correo corporativo para ejercer la función de agente de ventas.

b.- En esa oportunidad se hace entrega de documentación que acredita que la dirigente **sindical ya no forma parte de agentes irregulares de la superintendencia de AFP lo que otorga todas las facultades para ejercer su función de agente de ventas.**

La dirigente sindical, actora de autos manifiesta, su conformidad con lo señalado por la empresa, concluyendo la mediación con acuerdo.

10.- Que, entre los correos electrónicos agregados por la demandada a estos autos, figura uno de **03 de septiembre de 2019 enviado por Eric Rees a la supervisora Sra. Solange Palacios** en la que informa que, de acuerdo con lo que acababa de conversar con el fiscalizador, adjunta el dictamen de reclamo en el que se aprueba sacar a la actora del archivo de irregulares y la carta mediante la cual se notifica a la Super (en ella se incluye a la Sra. Alvear) Además, dice adjuntar Excel de irregulares al mes de julio de 2019 (el de agosto está en confección), en el que no aparece la Sra. Alvear.

El tribunal no cuenta con los documentos mencionados en el correo que se analiza ni con el documento que le habría sido entregado a la actora en la audiencia de mediación.



11.- También se verifica sobre este particular, especialmente de los oficios número 23911 de 31 de octubre de 2018 y el 10246 de 7 de mayo de 2019, ambos de la superintendencia de pensiones, que remitiera a la actora frente sus requerimientos de información realizados por ésta a través del consejo para la transparencia, que luego de negarle información, específicamente el expediente completo sobre su ingreso a listado de agentes irregulares desde afp Provida, lo que ocurrió en octubre de 2018, **en mayo de 2019** reconsidera lo anterior en parte e informa a la actora que la entidad accedió a prorrogar el plazo solicitado por la afp Provida para informar sobre su exclusión del ya tantas veces mencionados registro y que la mencionada afp evacuó en su oportunidad el informe requerido.

**DECIMO CUARTO:** Que, en cuanto a las remuneraciones de la actora:

Revisadas las liquidaciones agregadas a la causa entre enero de 2017 y diciembre de 2019:

a.- Entre enero y abril de 2017, la actora, incluidas remuneración variable por afiliación traspaso y premios, alcanzó a título de haberes, un monto que en promedio rodea los 2.500.000 pesos.

b.- en mayo y junio de 2017 la trabajadora solo se desempeñó por quince días en cada mes producto de licencias médicas, por lo que, pese a ello, percibió remuneración variable por traspasos y premios en promedio por 1.400.000 pesos.

c.- que en julio de 2017 pese a que aparece con 0 días trabajados percibió a título de anticipo de licencia médica y comisiones por traspaso, que de seguro corresponden al desempeño del mes anterior, poco más de 700.000, en total.

d.- Que, producto del acuerdo alcanzado en la causa S-36-2017, entre julio de 2017 y diciembre de 2017 le fueron re liquidados sus variables y percibió por este concepto un total de 3.851.850 pesos, los que previos descuentos previsionales y de impuestos, significó que el 15 de enero de 2018 le fueron depositados \$3.081.480. El bruto le fue incluido en la liquidación de enero de 2018.

e.- que entre febrero de 2018 y agosto de igual año, si bien la trabajadora percibió remuneración por comisión afiliación traspaso, ésta fueron de montos muy inferiores a las que percibió hasta junio de 2017, con un máximo, en una



oportunidad, de un poco más de casi 500.000 y un mínimo de 20.000, y no recibió premios.

f.- Que, entre septiembre de 2018 a diciembre de 2019, la trabajadora no percibió rentas por ningún variable habiendo trabajado 30 días cada mes, salvo agosto de 2019 que trabajó 22 días, noviembre no trabajó y diciembre que trabajo 18 días.

**DECIMO QUINTO:** De la prueba rendida que ya ha sido analizada el tribunal pudo constatar que, como no lo han negado las partes en el proceso, la actora fue despedida en julio de 2017, aplicándosele una causal de caducidad que hasta la fecha de la interposición de la demanda, ni posteriormente, al parecer pues no hay evidencia de ello, no ha sido esclarecida de modo alguno pues no ha existido un proceso judicial en el que se hubiera investigado su procedencia.

Luego de este despido, como tampoco existe discusión, y dado que la actora, en su carácter de directora sindical interpusiera una denuncia administrativa en la inspección del trabajo, esta entidad, dedujo acción por práctica antisindical y en la causa a que dio lugar dicha denuncia, la inspección y la empleadora llegaron a un acuerdo conciliatorio en virtud del que, luego de haberse hecho parta la ahora denunciante, el 21 de septiembre de 2017, la empresa Provida SA se obligó a reincorporar a la trabajadora, a restituírle su correo electrónico, a restablecerle su ingreso al sistema informático de la empresa, y a solicitar que fuera eliminada del archivo de agentes irregulares que lleva la Superintendencia de pensiones y en que, sin duda, a esa fecha se encontraba incorporada. También se obligó a re liquidar remuneraciones por varios meses y diferencias de subsidios por licencias médicas.

Pues, bien, de acuerdo a lo que se ha verificado en esta causa, la empresa tardó varios meses en pretender demostrar al tribunal que había cumplido con las conductas comprometidas. En efecto, pese a que el plazo convenido para ello fue de 10 días contados desde la audiencia de 21 de septiembre de 2017, no fue sino hasta el 6 de abril del año 2018 cuando ya se encontraba certificado en la causa el incumplimiento largamente, que la denunciada presenta un escrito en el que con una carta fechada en enero de 2017, erróneamente al parecer, sostuvo haber solicitado a la Superintendencia de Pensiones, la eliminación de la trabajadora del registro de agentes irregulares, demostró haber re liquidado las remuneraciones entre julio y diciembre de 2017, diferencias que pagó solo el mismo mes de enero



de 2018 y pretendió, sin lograrlo, como se dijo, acreditar que el correo electrónico de la actora, lo que no hizo pues se ha dicho, ello no era así.

La reincorporación se llevó a efecto, pero lo que no fue posible fue que la actora se desempeñase como agente de ventas pues, ya a esa fecha, entre julio de 2017 y enero de 2018, cuando pretendidamente mandó la carta a la Superintendencia de pensiones, frente a la falta de código al efecto, la dependiente estuvo impedida de actuar como tal dada su incorporación al ya tantas veces mencionado registro de agentes irregulares. Además, respecto de la re liquidación de remuneraciones por diferencias de subsidios por licencias médicas, no fue sino hasta que en octubre de 2018 cuando la trabajadora interpone denuncia ante la inspección del trabajo, según se verifica documentalmente, que la empresa le paga \$3.733.765 pesos por este concepto.

Se ha demostrado, además, que pese a que habría enviado nota en enero de ese año, el **26 de marzo de 2018**, como se demuestra con dictamen para la solución de reclamo N°PRO45983, la empresa denunciada envió a la superintendencia de pensiones documento en el que, como acciones de regularización solicita eliminar a la actora del archivo de agentes irregulares. Sin embargo la solución para la actora no vino de la mano de esta solicitud pues, nuevamente el **31 de agosto de 2018**, en respuesta al oficio de la Superintendencia de Pensiones, N°17795, del que no se posee copia por lo que se ignora su contenido, pero que versaría sobre el procedimiento de rehabilitación de agentes, entre ellos de la actora, y por el que pediría a Provida SA informar las razones por las cuales ha decidido rehabilitarlos, esta empresa explica a la autoridad que en el caso de la actora, entre otros aspectos, ella fue incluida en el archivo de agentes irregulares dado que se disponía de una denuncia efectuada por un afiliado, en virtud de la cual, éste negaba haber suscrito una orden de traspaso a Provida, procediéndose incluso al despido de la agente, insistiendo que, dado que la ejecutiva gozaba de fuero laboral y demandó su reincorporación a Provida, lográndose un acuerdo de sobre la reincorporación definitiva de la trabajadora al trabajo convenido, acceso a su correo electrónico y sistema GEN, la eliminación del archivo de agentes irregulares, y reliquidación de remuneraciones adeudadas, informando a la autoridad que , de ser necesario.....se solicitará su desafuero.

En el informe de fiscalización evacuado por la inspección del trabajo y agregado a esta causa, elaborado tras la denuncia de la actora el **21 de septiembre de 2018**, se consigna que, entrevistada la supervisora señora Solange Palacios, interrogadas acerca de si desde julio de 2017 se le ha proporcionado la función a la



denunciante, la supervisora dijo: “desde su reincorporación en el año 2017, no tengo claridad si fue en agosto o septiembre de 2017, la señora Alvear no ha prestado servicios de agente de ventas, toda vez que la superintendencia de afp la tiene en la lista de irregulares por malas prácticas, motivo por el cual ella fue desvinculada en julio de 2017. La señora Alvear fue reincorporada a la empresa por ser dirigente sindical, sin embargo, se ha consultado el resultado de dicha investigación a la Superintendencia, no existiendo respuesta alguna, por lo cual no se le entrega a la Sra. Alvear el código para que ella pueda prestar servicios como agente de ventas, código otorgado por dicha institución, sin el cual la Sra. Alvear no puede actuar como agente de ventas de la afp.

No sería sino hasta el 4 de septiembre de 2019, previa investigación de la inspección del trabajo a instancias de la directora sindical y en proceso de mediación que la empresa allanándose al requerimiento de la autoridad en orden a proporcionar el trabajo convenido, le entrega un documento en el que constaría que estaba eliminada del registro de agentes irregulares, además de comprometerse a rehabilitarle el correo electrónico a la brevedad, lo que hizo recién en los días siguientes, como ha quedado acreditado.

Paralelamente, mientras la actora estuvo privada de código para actuar como agente de ventas, y como resulta evidente, sin poder actuar como tal y generar comisiones por ello y premios, lo que determinó que luego de la reliquidación a que se obligó la empresa, lo que hizo solo en enero de 2018, como se ha dicho, mucho después de encontrarse obligada, desde enero de 2018 hasta diciembre de 2019 fecha de la interposición de esta demanda, la actora vio ostensiblemente disminuidas sus rentas, como ha quedado demostrado, tanto es así que la demandante debió instar judicialmente ingresando la causa O-592-2018 en abril de ese año, causa analizada a propósito de las excepciones de cosa juzgada y finiquito transacción, para que se le pagaran las diferencias de remuneraciones **entre julio de 2017 y marzo de 2018**, causa en la que se arribó a una transacción y, actualmente, en la presente causa pretende el pago de las diferencias generadas entre noviembre de 2018 y a fecha de interposición de la acción en diciembre de 2019.

Por otra parte, tal como se dijo al analizar la prueba, no existe evidencia que la actora hubiera sido informada competentemente de las gestiones que realizaba la empresa para obtener la rehabilitación del código de la actora frente a la superintendencia, tanto es así, que en octubre de 2018 la trabajadora debió pedir vía transparencia a la Superintendencia que le diera acceso a la investigación, sin éxito, como se ha dicho, logrando una respuesta parcial solo en mayo de 2019 cuando la entidad mencionada reconsidera su postura a instancias de la propia



trabajadora. Solo en julio de 2019 la empresa, vía correo electrónico a la actora, informa parcialmente lo que estaba sucediendo con su caso ante la Superintendencia.

Estos antecedentes, son a juicio de esta sentenciadora, suficientes para **juzgar, a priori, la existencia de la vulneración que se alega por la denunciante**, hacen presumir, sospechar fundadamente, a lo menos y anticipadamente, la vulneración alegada, particularmente a la garantía a que se refiere la Constitución Política de la República en su artículo 19 N° 4. Ello por cuanto, resulta evidente que se advierte, presente en el trato propinado a la actora por parte de la empresa, que ésta habiéndole imputado una conducta que a su juicio se habría encontrado reñida con su qué hacer, la despide imputándole una causal de caducidad que lleva consigo la expulsión del mercado en el que laboraba pues la incluye en un registro de agentes irregulares y, pese a que lo habría hecho desconociendo o pretendiendo desconocer su carácter de directora sindical, solo la reintegra a instancias de la interposición de una acción por parte de la inspección del trabajo que pone en tela de juicio su actuar, acción que le lleva a aceptar la reincorporación de la trabajadora a sus labores pero que no lleva consigo la posibilidad real de ejercer sus labores pues, como no ignora la demandada, o no pudo ignorar, la rehabilitación de la trabajadora frente al Superintendencia de Pensiones, no depende exclusivamente de su voluntad, como ocurrió y, pese a ello, retarda el cumplimiento de aquello a lo que se obligó desde septiembre de 2021 cuando se compromete a un plazo de cumplimiento de 10 días para solicitar su rehabilitación, cuestión que solo habría solicitado en enero de 2019, sin dejar de lado que al celebrar el acuerdo en la causa S-36-2017, deja en claro que se reserva el derecho a instar por el desafuero, lo que no hace ni existe evidencia que hubiera hecho en todo el lapso que ha transcurrido desde el despido, pero siempre y sucesivamente, mientras aparece gestionando la rehabilitación de la actora frente a la Superintendencia de Pensiones, como se ha dicho, no oculta que la inclusión de la trabajadora en el registro de agentes irregulares se debe a la imputación de una conducta reñida con sus deberes y que solo actúa solicitando su rehabilitación, compelido por el acuerdo alcanzado en la causa por prácticas antisindicales. Paralelamente, incluso, la supervisora de la actora, personera que en su declaración en estrado y ante la inspección del trabajo, admite haberse incorporado a la empresa, incluso después de lo sucedido en julio de 2017, admite ante la fiscalización y en estrados que, sabe que la actora fue separada por una conducta irregular, no podría ser de otro modo, desde que la empresa no ha cesado en repetirlo durante el proceso de rehabilitación que retardó en iniciar y en el que se encontró, al parecer, con, por lo mismo, el deber de dar más y contundentes explicaciones a la autoridad, explicaciones que no dio a la actora y que esta, infructuosamente debió, sin éxito solicitar, por la vía de pedirle



información a la superintendencia del ramo, al mismo tiempo que debió instar por el cumplimiento de las obligaciones contraídas por el empleador en septiembre de 2017, como la reliquidación de las diferencias surgidas en el pago de subsidio por licencias médicas y rehabilitación de su correo y acceso a la plataforma computacional, tanto administrativamente, interponiendo denuncias en la inspección del trabajo al tiempo de accionar judicialmente por el pago de las remuneraciones a las que no ha tenido acceso por estar incluida, hasta septiembre de 2019 en el registro de agentes irregulares.

Todas las acciones y omisiones en las que incurrió el empleador dañan el auto estima de la actora, la imagen que de sí misma posee y la que se proyecta hacia sus pares y la comunidad laboral y la comunidad en general.

**DECIMO SEXTO:** Antes de estudiar el contenido de las garantías o derechos fundamentales estimados vulnerados por la denunciante diremos que los derechos fundamentales encuentran en los valores superiores de la dignidad humana, la libertad y la igualdad, sus parámetros modeladores y conformadores, de modo, que los mismos deben necesariamente explicarse, interpretarse y aplicarse a partir de dicho reconocimiento. Los derechos fundamentales constituyen, la expresión jurídica más tangible y manifiesta de la dignidad de la persona humana y de los valores de libertad e igualdad. Siendo su categorización de "fundamentales" una manifestación del contenido axiológico y una postura valorativa concreta respecto de la dignidad inherente a toda persona. Los derechos fundamentales se constituyen así, en verdaderos derechos subjetivos, en tanto amparan y tutelan los espacios de libertad de los ciudadanos, garantizando un verdadero "status jurídico" para los mismos, irrenunciable e irreductible. De esta forma, los derechos fundamentales han de regir plenamente en cualquier ámbito, siendo oponibles, por tanto, no sólo a los poderes públicos sino también a los sociales, desarrollando así una eficacia horizontal o pluri direccional. La propia Constitución Política, en el inciso segundo, del artículo 6º, da forma al "principio de vinculación directa de la Constitución", al prescribir que "Los preceptos de esta Constitución obligan tanto a los titulares o integrantes de dichos órganos como a toda persona, institución o grupo". En esta norma, se contiene la obligación, para los poderes públicos y también para los ciudadanos, de someterse a la Constitución; es decir, se vincula directamente a los individuos privados al contenido de la Constitución, del cual forma parte, en un lugar de privilegio, la normativa sobre derechos fundamentales sin necesidad de desarrollos legislativos ulteriores –autosuficiencia de la norma fundamental–. En el ámbito de la empresa, la vigencia de los derechos





fundamentales del trabajador se manifiesta en el reconocimiento de los derechos fundamentales denominados "inespecíficos o de la personalidad" en las relaciones laborales, lo que implica una valoración ya no simplemente del trabajo sino que de la persona que trabaja, y que a tal efecto en la Constitución está tratada no como trabajador, sino como ciudadano. Se produce así, una "impregnación laboral" de derechos de alcance general no circunscritos a la relación de trabajo.

En el ámbito nacional es posible afirmar que existe, un claro reconocimiento de la idea de "ciudadanía en la empresa", al contemplarse en el sistema normativo constitucional no sólo derechos fundamentales de corte específicamente laboral – por ejemplo, la libertad sindical– sino que también el trabajador es titular de derechos fundamentales –inespecíficos o de la personalidad–, que como se señaló, sin ser netamente laborales se aplican a la relación de trabajo en cuanto son inherentes a la condición de ciudadano del trabajador, entre estos se encuentran; el derecho a la honra y la protección de la vida privada (artículo 19 N°4 de la CPE) así como también, otras garantías que están consagradas y reconocidas en Tratados Internacionales ratificados por Chile y que se han incorporado al Derecho interno por esa vía (artículo 5°, inciso segundo, de la Constitución Política). Por su parte, en el sistema infra constitucional, sobre todo a partir de la últimas reformas laborales, y por supuesto la que supone la incorporación al sistema procesal laboral del procedimiento que nos ocupa de tutela de garantías fundamentales, se constata la inequívoca opción del legislador por el efectivo reconocimiento de los derechos fundamentales del trabajador; la que se expresa a través de un conjunto de límites y garantías que hacen posible la plena realización de la norma constitucional en el específico ámbito de la empresa. En efecto, la incorporación en el inciso primero, del artículo 5°, del Código del Trabajo, de la función limitadora de los derechos fundamentales respecto de los poderes empresariales, tiene un hondo significado. Dicha norma está revestida de un indudable valor normativo y dotada de una verdadera vis expansiva que debe impregnar la interpretación y aplicación de las normas jurídicas en base al principio favor libertatis, esto es, en un sentido que apunte a dar plena vigencia a los derechos fundamentales de la persona en el ámbito laboral. Como se señaló, esta norma está llamada a constituirse en la idea matriz o componente estructural básico del contenido material de nuestro sistema normativo laboral. En este sentido, es posible afirmar que, de conformidad a las normas constitucionales y en particular al inciso primero, del artículo 5°, del Código del Trabajo, los derechos fundamentales actúan, en nuestro sistema jurídico-laboral, como verdaderos ejes modeladores y conformadores de la idea de la "ciudadanía en la empresa".



BVCXXBDQX

**DECIMO SEPTIMO:** Que, toca aquí, entonces referirse a lo que entenderemos por derecho a la honra y al ámbito en que se aplica su noción en materia laboral. En cuanto al honor, como ha dicho la jurisprudencia administrativa de la dirección del trabajo, tradicionalmente, se sostiene que sus dimensiones son dos: primero, aparece el ámbito subjetivo interno (honor), que corresponde a la estimación que el sujeto tiene de sí mismo, esto es, su autoestima comprendiendo el prestigio “profesional” del individuo, como forma destacada de “manifestación externa de la personalidad y de la relación del individuo con el resto de la colectividad”, en la medida que, en ciertos casos y bajo determinadas circunstancias, “el juicio crítico o la información divulgada acerca de la conducta profesional o laboral de una persona puede constituir un auténtico ataque a su honor personal. De este modo, el honor adquiere un contenido igualitario” y, segundo, aparece el ámbito objetivo externo (honra), que dice relación con la estimación o valoración social que tienen los terceros de las calidades morales de un sujeto determinado, también llamada heteroestima.

Así, se redefine el honor en dos componentes: uno de carácter estático, señalado por la exclusión de cualquier ataque a la igual dignidad de toda persona y otro dinámico, que se aplica al desarrollo en relación del sujeto, es decir, a su desenvolvimiento en la participación social, dimensión que permite adecuarse a las situaciones concretas en que el sujeto está inmerso para ponderar el bien jurídico honor en el caso.

**DECIMO OCTAVO:** Que, hecho lo anterior, se impone la necesidad de abordar si desde la prueba rendida en autos si frente al estándar probatorio alcanzado, la demandada logra explicar los fundamentos de la medida que se adoptó. Como se advierte desde la lectura de la contestación de la denuncia, el empleador en el orden de justificar su conducta como tal asegura que la actora:

*“continuó prestando servicios en forma normal, contando con todas sus herramientas de trabajo, percibiendo todos los beneficios de la Administradora, y participando activamente con sus compañeros.*

*Sin perjuicio de que siempre contó con su correo electrónico, el cual había sido habilitado desde el año 2017, en septiembre de 2019 manifestó tener inconveniente con él, ante lo cual se hizo la prueba de rigor el 25 de septiembre de 2019 constatándose que éste se encontraba operativo.*



*Por otra parte, en lo pertinente al presente juicio, se informó a la Superintendencia de Pensiones **con fecha 15 de enero de 2017 (¿?)** que la actora fue eliminada del Archivo de Agentes de Ventas Afectos a Irregularidades, lo que motivó el Dictamen **de fecha 26 de marzo de 2018**, Reclamo PR 045983. Ante ello, y debido a la gravedad de la conducta que había cometido la Sra. Alvear, **(conducta que hasta la fecha no ha sido acreditada, diremos)** la Superintendencia le ofició pidiéndole explicaciones por dicha decisión, ante lo cual se contestó el 31 de agosto de 2018. Así, desde el año 2018 que la actora se encuentra con su código de agente de ventas habilitado, estando en perfectas condiciones para poder trabajar.*

*Aclarado lo anterior, sostiene la realidad es que la actora al parecer simplemente no quiere trabajar. Asiste a las dependencias sólo ocasionalmente”*

Aseveraciones, todas que, habiendo analizado la prueba rendida, como se ha hecho, no se han demostrado haber ocurrido del modo que lo pretende explicar la parte denunciada, como se puede advertir.

**DECIMO NOVENO:** Que, continuando con el análisis que comenzamos a realizar en los considerandos anteriores, será necesario traer aquí los indicios a los que nos hemos referido precedentemente en esta sentencia, o sea, los antecedentes que han permitido suficientemente juzgar, a priori, aquellos que permiten presumir, sospechar fundadamente, anticipadamente, la vulneración que se alega. Si, como se ha dicho, si como se ha dicho en el motivo anterior, las aseveraciones de la demandada no se han demostrado en el curso de este juicio, antes y de contrario, éstas resultaron inexactas luego de practicado el examen de la prueba, desde que no es efectivo que la actora desde su reincorporación en septiembre de 2017 hubiera contado con correo electrónico habilitado ni hubiera tenido acceso al sistema informático de la empresa, habiendo retardado inexplicablemente el cumplimiento de la obligación contraída en orden a re liquidar sus remuneraciones y las que correspondían a los subsidios por licencias médicas, lo que solo hizo a instancias de una denuncia por parte de la demandante ante la inspección del trabajo, retardando, igualmente, la solicitud de rehabilitación de la trabajadora proceso que dice haber iniciado mediante la nota de enero de “2017” pero que no se demuestra, siquiera, que tal nota hubiera sido enviada y que, se ha demostrado, además, que pese a que habría enviado nota anterior, (claro que imposible no lo



fue en enero de 2017) el **26 de marzo de 2018**, como se demuestra con dictamen para la solución de reclamo N°PRO45983, la empresa denunciada envió a la superintendencia de pensiones documento en el que, como acciones de regularización solicita eliminar a la actora del archivo de agentes irregulares. Sin embargo la solución para la actora no vino de la mano de esta solicitud pues, nuevamente el **31 de agosto de 2018**, en respuesta al oficio de la Superintendencia de Pensiones, N°17795, del que no se posee copia por lo que se ignora su contenido, pero que versaría sobre el procedimiento de rehabilitación de agentes, entre ellos de la actora, y por el que pediría a Provida SA informar las razones por las cuales ha decidido rehabilitarlos, esta empresa explica a la autoridad que en el caso de la actora, entre otros aspectos, ella fue incluida en el archivo de agentes irregulares dado que se disponía de una denuncia efectuada por un afiliado, en virtud de la cual, éste negaba haber suscrito una orden de traspaso a Provida, procediéndose incluso al despido de la agente, insistiendo que, dado que la ejecutiva gozaba de fuero laboral y demandó su reincorporación a Provida, lográndose un acuerdo de sobre la reincorporación definitiva de la trabajadora al trabajo convenido, acceso a su correo electrónico y sistema GEN, la eliminación del archivo de agentes irregulares, y reliquidación de remuneraciones adeudadas, informando a la autoridad que , de ser necesario.....se solicitará su desafuero. La rehabilitación de la actora, como se ha dicho también en esta sentencia, solo tuvo lugar en septiembre de 2019, poco antes de la presentación de esta denuncia.

Es decir, durante este larguísimo periodo de tiempo, la empresa, jamás ha sostenido que los hechos que motivaron la incorporación de la actora no hubieran tenido lugar o hubieran ocurrido de modo tal que no ameritaban la incorporación de la demandante en el registro de agentes irregulares, tampoco demostró haber iniciado procedimiento administrativo para su investigación, ni inició procedimiento alguno de desafuero por ellos. Se mantuvo en la empresa, y lo demuestra la declaración de la supervisora Palacios en estrados y ante la inspección del trabajo ya aludida, la idea que la dependiente, efectivamente, incurrió en los hechos que le imputaron primitivamente al tiempo que se le despidió por ellos en julio de 2017 y que solo la reincorporaron forzosamente dada su calidad de directora sindical, en el acuerdo alcanzado en la denuncia por prácticas antisindicales. No existe evidencia que los hechos imputados sean efectivos y se trataría de imputaciones graves que aún se mantienen en el ambiente laboral como ciertos y que han traído como consecuencia, además de no haberse podido rehabilitar a la trabajadora para ejercer sus funciones por larguísimo tiempo, el que ella no ha podido ejercer las labores de venta que le correspondían como agente, por no poseer código para ello, lo que le ha impedido, por todo el tiempo que ha durado la tramitación, acceder al nivel de



BVCXXBDQX

rentas que poseía antes de julio de 2017, como también se demostró. Adicionalmente, la empresa instala la idea que la actora no ha querido trabajar, argumento que incluso utiliza como parte de su defensa en esta causa, sabiendo o no pudiendo ignorar que, si no posee código al efecto, como no lo tuvo entre, al menos julio de 2017 y septiembre de 2019, no podía hacerlo. Paralelamente ni siquiera existen antecedentes que la denunciada hubiera mantenido informada a la actora de las gestiones que realizaba para cumplir, aunque tardíamente, con los compromisos adquiridos en septiembre de 2017, obligando con ello a la trabajadora a instar judicial y administrativamente, reiteradamente, para que ello ocurriera.

La conducta de la empresa no ha sido fundada, mucho menos razonable, ni necesaria.

El sistema jurídico ha dotado al empleador con lo que la doctrina llama el poder de dirección, la facultad de dirigir la empresa. Estos poderes reconocen su fundamento en el derecho constitucional de propiedad y en la libertad de desarrollar cualquier actividad económica; sus objetivos son: dotar al empresario del poder de iniciativa económica con libertad para contratar trabajadores, adaptarse a las necesidades del mercado, controlar el cumplimiento y la ejecución del trabajo convenido y de sancionar en última instancia. Es en virtud de los poderes empresariales antes referidos, que se pierde el equilibrio en la relación entre particulares, pasando a desarrollarse esta relación en un ámbito de subordinación y dependencia, ámbito, este, en el que se hace nítida la discusión de los derechos fundamentales, esta tensión es la que padece a constituir el punto de partida para la colisión de los poderes empresariales y de los derechos fundamentales del trabajador. Entonces, será necesario determinar si fue justificado el accionar del empleador en el ejercicio de sus facultades legales o si esta vulneración a la trabajadora no es aceptable amparado en sus derechos fundamentales, esto es, en aquellos derechos que por su trascendencia y jerarquía dentro del conjunto de los que son atribuidos a las personas, constituyen un núcleo central, esencial, que debe ser protegido de manera especial y fuerte, frente al ataque de terceros. La ponderación a través del principio de proporcional en sentido amplio, opera a través de tres juicios: el de la adecuación, el de la necesidad y el de la proporcionalidad en sentido estricto. Si hecho el examen aludido, la conducta del empleador supera estos tres estándares establecidos, se podrá decir que prima el derecho del empleador y que no ha existido afectación sancionable de los derechos fundamentales de la trabajadora; por el contrario, si no resiste alguno de estos análisis, la conclusión inevitable es que el actuar del



empleador es prohibido por nuestro ordenamiento jurídico por ser vulneratorio, inaceptablemente, de los derechos que le asiste a la actora.

El juicio de idoneidad. La pregunta aquí será: ¿sirve para el fin que se planteó el empleador en orden a dirigir su empresa, la conducta observada por el empleador? La respuesta es evidentemente afirmativa, el empleador consigue su propósito, evidentemente que sí pues con ello si bien estuvo impedido, dado el fuero de la actora, de prescindir de una dependienta que tenía una alta remuneración a no dudarlo y respecto de la cual mantenía y mantiene un juicio de desvalor respecto de su conducta, la que, reiteramos, no aparece de ninguna parte, demostrada, con lo cual podemos constatar que detrás de este reconocimiento está presente la protección al derecho de propiedad del empleador, quien, obtiene de este modo que no se tuerza su convicción. Se logra esto con las conducta que emprendió el empleador, ya hemos dicho que sí.

Juicio de necesidad. Por esta valoración se persigue establecer que la medida o restricción del derecho fundamental, sea indispensable para lograr el fin legítimo, no existiendo una alternativa más benigna, así deben siempre preferirse las medidas no invasoras de derechos fundamentales. Aquí la pregunta es: ¿eran estas conductas la única forma disponible para el empleador para alcanzar el propósito explicitado, o existía otro u otros medios razonables para lograr una adecuación de los intereses de la trabajadora y el legítimo objetivo perseguido por el empleador? La respuesta es rotundamente sí. En efecto, si de dirigir la empresa se trata, el empleador pudo razonablemente implementar otros medios para lograrlo, sin embargo, opta, como ha quedado demostrado, por reintegrar a la trabajadora en un proceso por prácticas antisindicales, precaviendo por ello la eventual aplicación de sanciones, pero luego retarda inexplicablemente el cumplimiento de lo acordado, tanto en cuanto no se inicia el proceso de rehabilitación de la actora, no le paga, sino tardíamente, las diferencias remuneracionales acordadas, paga las diferencias de entre su remuneración y los subsidios de licencias médicas, a lo que también se comprometió en el proceso por prácticas antisindicales, solo luego que la dependienta denuncia el hecho en la inspección del trabajo, no informa a la actora acerca de las gestiones realizadas para su rehabilitación, mantiene a ultranza, incluso ante la Superintendencia de Pensiones, la idea que la actora incurrió en los hechos que habrían significado su intensión de despido en julio de 2017, permite que la idea anterior se instale en la empresa, no inicia proceso administrativo alguno para investigarlos ni insta judicialmente por su desafuero, incluso, en el presente proceso le atribuye a ella el propósito de no querer trabajar, olvidándose que solo en septiembre de 2019 habría recibido de parte de la Sra. Palacios, en el contexto de una denuncia que interpuso la trabajadora ante



la inspección del trabajo, un documento que le demostraría que habría sido rehabilitada. En el intertanto, la actora, por todo este tiempo percibe rentas muy inferiores a las que pudo y debió tener acceso como trabajadora de la empresa de haberse procedido de otro modo. Esto produce indefectiblemente un daño en la autoestima de la dependiente, la actora, en la imagen que ella posee de sí misma y en la comunidad de pares y jefatura, daña su honra, todo lo cual nos permite concluir que estas medidas, acciones y omisiones de su empleador no supera el juicio de necesidad, no era imprescindible y si bien es cierto es idóneo, esta falta de necesidad torna injustificada la vulneración del derecho fundamental de la actora. Por lo anterior, se hace innecesario entrar en el último de los juicios de la proporcionalidad, esto es, el de la proporcionalidad en sentido estricto, al no haber, la conducta, superado el examen de necesidad.

Con todo lo razonado precedentemente, esta Juez, como lo expresará en lo resolutivo de este fallo, estima que el denunciado no ha dado suficientes fundamentos de las medidas adoptadas y su proporcionalidad, por lo que necesariamente ha de instarse por la protección del derecho fundamental de la trabajadora, materializando con ello la tutela judicial efectiva del mandato contenido en el inciso primero del artículo quinto del Código del Trabajo, que ha dispuesto que el ejercicio de las facultades que la ley reconoce al empleador, tiene como límite el respeto de las garantías constitucionales de los trabajadores. La norma citada viene a ser, sin duda, el correlato laboral, del principio de vinculación directa, contenido en el inciso segundo del artículo sexto de nuestra Constitución Política de la República, que dispone que sus preceptos, entre ellos los derechos y garantías reconocidos, obligan tanto a titulares como integrantes de los órganos del Estado, como a toda persona, institución o grupo.

**VIGESIMO:** Que, se hace imprescindible mencionar que en cuanto la demandada ha accionado afirmando que se le ha vulnerado la garantía fundamental a que se refiere el numeral 1° del Artículo 19 de la constitución Política de la República, el tribunal, de acuerdo con la prueba rendida no ha encontrado mérito para pronunciarse sobre aquello. En efecto, si bien en informe de fiscalización se ha consignado que la actora hizo, en 2017 uso de sendas licencias médicas, ninguna de las que se consignan fueron emitidas por médico psiquiatra ignorándose la condición de salud que las motivó, además, como se desprende de las liquidaciones de remuneraciones agregadas a la causa, la demandante desde mucho antes de su despido en julio de 2017, específicamente desde abril de dicho año, estuvo persistentemente, por un número variado de días en cada mes,



haciendo uso de licencia médica lo que ocurrió hasta diciembre de ese año y, si bien se cuenta con una solicitud de reembolso médico suscrito por un psiquiatra en octubre de 2019 y la declaración de sus testigos en orden a que habría hecho uso de licencias médicas por trastornos emocionales, ello no resulta suficiente para concluir que éstos fueran la representación de padecimientos vinculados en todo o en parte por la experiencia vivida en el ámbito laboral, sin ignorar el tribunal que ésta, dadas sus características pudieron y debieron afectar su estado de ánimo pero ello tampoco resulta suficiente, para concluir más allá de toda duda razonable, que hubiera existido tal vulneración pues no existen indicios de ello.

Por otra parte, tampoco se verifica la vulneración de las restantes garantías fundamentales denunciadas desde que, ya desde la exposición de sus antecedentes y fundamentos en el libelo de inicio, estos resultan insuficientes y la prueba que se rindió al efecto en este proceso no conduce a su verificación.

No se hará lugar a la demanda en cuanto por ella se persigue el pago de \$100.000.000 a título de indemnización por daño moral desde que la prueba que se incorporó a estos antecedentes no resulta suficiente e idónea para acreditar la efectividad, naturaleza y extensión del pretendido daño y como se puede observar de la lectura de la demanda, tampoco se esgrimió fundamentos suficientes salvo la cita del profesor Sergio Gamonal y algunas apreciaciones generales sobre su procedencia.

**VIGESIMO PRIMERO:** Que, en cambio, el tribunal y como medida de reparación a que se refiere el artículo 495 numeral 3° del código del trabajo, dispondrá pagar a la actora diferencias de remuneración, es decir, dentro del plazo por el que demanda, se dispondrá el pago de \$1.516.690 por cada mes (que resulta ser el promedio de sus variables por los meses de enero, febrero y marzo de 2017, últimos meses por los que los percibió por haber trabajado 30 días en cada mes antes de su despido en julio de 2017) Pago que se dispone entre noviembre de 2018 y diciembre de 2019, lo que arroja un total de \$21.233.660. Lo anterior que se estima proceder de este modo dada la circunstancia que, de no haber mediado las acciones tardías y omisiones en las que se viene diciendo en esta sentencia, incurrió el empleador en orden a cumplir aquello a lo que se había obligado voluntariamente, supuso mantener a la actora por un lapso prolongadísimo incorporada a un registro de agentes irregulares al que solo se accede por decisión de su empleador quien estima que ha cometido una grave falta, y, pese a que





dicha falta no fue acreditada haber tenido lugar, en el periodo que comenzó en julio de 2017, la trabajadora no fue rehabilitada sino hasta septiembre de 2019 y en tal periodo se ha mantenido respecto de ella la convicción que sí incurrió en la referida falta, lo que se ha dicho da lugar a la vulneración a su honra pero, además, durante igual tiempo y a consecuencia de lo anterior, estuvo privada de ejercer sus funciones como agente y por lo mismo, de acceder a remuneraciones variables.

Esta medida de reparación es al margen de la siguiente: la demandada deberá publicar en el sistema informático al que tienen acceso sus trabajadores, una nota en la que declare que los hechos por los que fue primitivamente despedida la actora en julio de 2017, no fueron objeto de investigación interna que concluyera en su ocurrencia efectiva, no dieron lugar a denuncia penal ni fueron esgrimidos como fundamento de solicitud de desafuero sindical de la trabajadora ante la justicia laboral. Publicación que se deberá efectuar en el plazo de 30 días corridos contados desde que la sentencia actual adquiera el carácter de ejecutoriada. Además, y en la misma oportunidad y forma, la empresa deberá expresar que lamenta que la trabajadora por el lapso que media entre julio de 2017 y septiembre de 2019 hubiera estado impedida de ejercer sus labores convenidas como agente de venta y de acceder a la remuneración variable que ello supone.

Todo lo anterior, se dirá en lo resolutivo del fallo.

**VIGESIMO SEGUNDO:** Que, tal como se puede verificar del registro de audio de las declaraciones de testigos y absolventes, éstas no han sido un aporte determinante en las conclusiones a que ha arribado la sentenciadora en la presente causa, y salvo en aquellas expresiones de los aludidos testigos, a que se hizo referencia en esta sentencia al analizar la prueba, los dichos restantes carecen de importancia para juzgar la causa como se ha hecho. En todo caso, como se expresó, las declaraciones mencionadas se encuentran íntegramente respaldadas en el registro de audio de la audiencia de juicio.

Y, visto, además lo dispuesto la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, adoptada en 1998, los artículos 1, 5 y 19 N° 4 de la Constitución Política de la República, artículos 1, 2, 5, 7, 446 y



siguientes, 485 y siguientes del Código del Trabajo, especialmente, 495 de dicho cuerpo legal y 23 del DFL N°2 de 1967 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo, **se declara:**

**I.- Que, se acoge la denuncia tutela por vulneración de garantías fundamentales** interpuesta por **MOIRA CANDELA ALVEAR HANANÍAS**, en contra de **AFP Provida SA**, declarándose que ésta última, encontrándose vigente la relación laboral vulneró la garantía fundamental de la que es titular la actora contenida en el artículo 19 N° 4 de la Constitución Política de la República, esto es, el derecho a la honra.

**II.-** Que, por acogerse la acción se condena a la denunciada y a título de medidas reparatorias a:

**a.-** Pagar a la trabajadora \$1.516.690 por cada mes entre noviembre de 2018 y diciembre de 2019, lo que arroja un total de **\$21.233.660**.

**b.-** Publicar en el sistema informático al que tienen acceso sus trabajadores, una nota en la que declare que los hechos por los que fue primitivamente despedida la actora en julio de 2017, no fueron objeto de investigación interna que concluyera en su ocurrencia efectiva, no dieron lugar a denuncia penal ni fueron esgrimidos como fundamento de solicitud de desafuero sindical de la trabajadora ante la justicia laboral. Publicación que se deberá efectuar en el plazo de 30 días corridos contados desde que la sentencia actual adquiera el carácter de ejecutoriada.

**c.-** Además, y en la misma oportunidad y forma señalada en la letra anterior, la empresa deberá expresar que lamenta que la trabajadora, por el lapso que media entre julio de 2017 y septiembre de 2019, hubiera estado impedida de ejercer sus labores convenidas como agente de venta y de acceder a la remuneración variable que ello supone.

Todo, bajo apercibimiento de multa a que se refiere el artículo 492 inciso 1° del estatuto del trabajo.



**III.-** Que, las sumas ordenada pagar por esta sentencia deberán serlo con más los intereses y reajustes a que se refiere el artículo, 63 del estatuto del trabajo.

**IV.-** Que, no se acoge, en lo demás la demanda.

**V.-** Que, no se condena a la demanda al pago de las costas tras verificarse que no ha sido totalmente vencida.

**VI.-** Ejecutoriada esta sentencia, **cúmplase** 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.

Ejecutoriada que sea la presente sentencia, **remítase copia de ella a la Dirección del Trabajo**, a través de la Dirección Regional de Valparaíso.

Regístrese, notifíquese a las partes y archívese en su oportunidad.

**RIT T-772-2019**  
**RUC 19- 4-0237365-5**

Pronunciada por **XIMENA ADRIANA CÁRCAMO ZAMORA**, Jueza Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso.



A contar del 05 de septiembre de 2021, la hora visualizada corresponde al horario de verano establecido en Chile Continental. Para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar 2 horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>

