

RIT T-20-2022

MATERIA: TUTELA LABORAL Y DESPIDO INDIRECTO.

CARATULADO: VALENZUELA/SOCOEDAD ROCOR LIMITADA

FECHA DE INGRESO: 11 DE MAYO DE 2022.

FECHA DE FALLO: 14 DE AGOSTO DE 2023.

San Fernando, catorce de agosto de dos mil veintitrés.

VISTOS, OÍDOS Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Relación de la demanda. Que, a folio 1 compareció doña **NATHALY ANDREA VALENZUELA NUÑEZ**, cédula de identidad N° 17.510.880-7, trabajadora dependiente, domiciliada para estos efectos en calle Chillán N° 820, comuna de San Fernando, deduciendo denuncia en procedimiento ordinario de tutela laboral con ocasión de su despido indirecto o autodespido y cobro de indemnizaciones, en contra de su ex empleador **SOCIEDAD COMERCIAL ROCOR LTDA**, Rut N° 77.904.180-8, del giro de su denominación, representada legalmente por don **MANUEL CORNEJO RIVERA**, cédula de identidad N° 11.934.632-0, de quien desconoce profesión u oficio, ambos domiciliados en Blanco Encalada N°11, comuna de Chimbarongo, solicitando declarar;

1.- Que la demandada ha incumplido gravemente las obligaciones que le impone el contrato de trabajo, incurriendo en la causal del N° 7 del artículo 160 del Código del Trabajo, en consecuencia, el autodespido se encuentra ajustado a derecho o justificado.

2.- Que se condena a la demandada al pago de las siguientes, indemnizaciones prestaciones y montos que se indican, o las indemnizaciones, prestaciones y montos, que el tribunal determine, conforme al mérito del proceso:

a.- Indemnización sustitutiva de aviso previo equivalente a la suma de \$602.194.

b.- Indemnización por 9 años de servicio equivalente a \$5.419.746, aumentada en un 50%, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 171 del Código del Trabajo, equivalente a \$2.709.873.

3.- Reajustes e intereses: todas las cantidades de dineros expresados en los puntos anteriores, con reajustes e intereses, según lo dispuesto en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

4.- Que las costas de la causa, sean de cargo de la demandada.

Fundo su demanda señalando, que comenzó a prestar servicios para la demandada con fecha 01 de junio de 2013, en funciones de Técnico de Laboratorio Clínico, estos servicios se prestaban en el domicilio ubicado en calle Manuel Rodríguez N° 724, de la ciudad de San Fernando, labores que desarrolló



hasta el día 28 de febrero de 2022, en que le puso término al contrato de trabajo por la causal de termino, contenida en el artículo 160 N° 7, en relación al artículo 171 del Código del Trabajo, esto es, a través de la figura legal del despido indirecto, por la causal de incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo. Indicó, que la remuneración mensual por la prestación de servicios ascendía a la suma de \$602.194 y desarrollaba una jornada ordinaria de trabajo, de 45 horas a la semana.

Manifestó, que en relación al despido indirecto, debe señalar que comunicó a su empleador la decisión de poner término al contrato de trabajo, a contar del 28 de febrero de 2022, a través de la figura legal del despido indirecto, por la causal contemplada en el N° 7 del artículo 160 del Código del Trabajo, esto es incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, remitiendo la carta de autodespido al empleador con fecha 28 de febrero de 2022 y se depositó copia de la misma en la Inspección del Trabajo, con fecha 02 de marzo de 2022, dándose con ello cumplimiento a la normativa legal vigente.

Añadió, que en relación a los fundamentos del autodespido, señaló que desarrollo su trabajo con la mayor responsabilidad posible, lo que le fue reiteradamente reconocido por sus jefaturas, mas producto de un accidente doméstico y otras complicaciones de salud, durante el año 2021, debió presentar una serie de licencias médicas a contar del día 11 de junio de 2021, regresando a sus labores con fecha 08 de noviembre de 2021, pero al regresar del reposo, su empleador dejó de pagarle unilateralmente el beneficio o asignación de movilización variable, aprovechándose de la falta de formalización legal con que pagaba algunos beneficios, por lo anterior y dado que la empresa no le otorgó ninguna solución, se vio obligada a concurrir a la Inspección del Trabajo, donde interpuso la denuncia correspondiente, producto de la cual se efectuó una fiscalización por el fiscalizador de la inspección del Trabajo de San Fernando, don Carlos Silva Jiménez, el cual, con fecha 06 de enero de 2022, se constató la falta de actualización de los contratos de trabajo y no pagar a la demandante en los meses de noviembre a diciembre de 2021, la asignación de movilización variable.

Refirió que con posterioridad a la fiscalización, sus jefaturas doña Liliana Ranjel y Manuel Cornejo, dejaron de saludarla, no le hablaban y evitaban cualquier contacto con ella, además se le envió a otra sección, se le quitaron funciones y no se le otorgaban elementos de trabajo a diferencias de sus compañeros, así por ejemplo, era la única dentro de la institución a la que no le entregaron uniforme de trabajo nuevo y debió seguir prestando servicios hasta el día del autodespido con su uniforme antiguo, distinto al resto de sus compañeros.



Refirió, que producto de estas infracciones a la legislación laboral y particularmente por los actos de represalia que originó la fiscalización, se vio en la obligación de efectuar esta acción de autodespido, por cuanto su continuidad dentro de la empresa se hacía insostenible, y de acuerdo a las circunstancias antes descritas, se dejan ver claramente los incumplimientos legales de parte de su ex empleador y los actos de represalia por denunciar ante la Inspección del Trabajo, por la fiscalización que se realizó y las consecuencias de la misma.

Indicó, que resulta evidente que se han vulnerado sus derechos fundamentales con ocasión del despido indirecto, particularmente por los actos de represalia ejercidos por su empleador a consecuencia de la acción fiscalizadora de la Dirección del Trabajo, por lo que nuestro legislador, considerando la posibilidad de este tipo de reacciones injustas por parte del empleador, estableció sabiamente en artículo 485 inciso 3° del Código del Trabajo, la siguiente garantía a favor del trabajador en la relación laboral, conocida en doctrina como la garantía de indemnidad al señalar “En igual sentido se consideraran represalias ejercidas en contra de los trabajadores, en razón o como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo o por el ejercicio de acciones judiciales”.

Acotó, que de no existir este amparo, durante la vigencia de la relación laboral, se cometerían una serie de abusos que quedarían sin castigo, como el de que fue objeto, limitándose fuertemente la posibilidad de intervención de los órganos administrativos y judiciales, por ende, esta garantía se constituye en una potente herramienta, para evitar este tipo de reacciones revanchistas o de vendetta.

Prosiguió indicando, que en el mismo orden de ideas, el profesor Ugarte señala en relación a la garantía de indemnidad a diferencia de los restantes derechos fundamentales protegidos, no debe ponderarse ni balancearse con otros derechos, por cuanto no puede haber represalias justificadas o proporcionadas, en consecuencia, esta solo debe acreditarse a fin de determinar su procedencia.

Añadió, que en consecuencia no cabe la más mínima duda que en su caso se ha vulnerado la garantía de indemnidad, consagrada en el inciso tercero del art. 485 del Código del Trabajo, la que no es más que una consagración a nivel legal del derecho constitucional de tutela judicial efectiva, consagrado en el art. 25 de la Convención Americana de Derechos Humanos y en materia laboral en el art. 5 del Convenio N° 158 de la OIT, y que puede definirse como el derecho a no ser objeto de represalias en el ámbito laboral por el ejercicio de acciones administrativas o judiciales.

Sostuvo que respecto a los indicios de vulneración, nuestro legislador ha establecido un sistema de prueba indiciaria en razón del cual, cuando de los



antecedentes aportados por la parte denunciante resulten indicios suficientes de que se ha producido la vulneración de Derechos Fundamentales, corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y su proporcionalidad (art 493 Código del Trabajo).

Detalló que en este caso concreto los indicios consisten en que la:

1.- Trabajadora, con posterioridad al reposo médico presenta problemas con el cumplimiento de su contrato, particularmente con el pago de beneficios contractuales.

2.- Trabajadora efectuó denuncia ante la Inspección del Trabajo.

3.- Fiscalización efectuada por la dirección del Trabajo, con fecha 06 de enero de 2022.

4.- Con posterioridad a la fiscalización, se le envía a prestar servicios a otra sección, se le quitan funciones, no se le entregan elementos de trabajo al igual que al resto del personal, y adicionalmente las jefaturas no le hablan ni saludan.

Expuso, que como consecuencia, de la actuación de la Inspección del Trabajo y la serie de medidas posteriores en su perjuicio, desde la perspectiva de la lógica y de las máximas de la experiencia, solo llevan a concluir y dar por establecido, que existe una correlación directa e inmediata entre la actuación de la Inspección del Trabajo y las medidas adoptadas por la empresa, lo que ha devenido en el ejercicio de la facultad de ponerle termino al contrato de trabajo por decisión del trabajador.

Argumentó que respecto del despido indirecto y la acción de tutela, en primer lugar en relación al autodespido debemos establecer que el artículo 171 del Código del Trabajo, señala que “Si quien incurriere en las causales de los números 1, 5 o 7 del artículo 160 fuere el empleador, el trabajador podrá poner término al contrato y recurrir al juzgado respectivo, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contado desde la terminación, para que éste ordene el pago de las indemnizaciones establecidas en el inciso cuarto del artículo 162, y en los incisos primero o segundo del artículo 163, según corresponda, aumentada en un cincuenta por ciento en el caso de la causal del número 7; en el caso de las causales de los números 1 y 5, la indemnización podrá ser aumentada hasta en un ochenta por ciento.” y encontrándose fundada la demanda en esta institución del despido indirecto, debe armonizarse con lo dispuesto en el artículo 489 inciso tercero del Código del Trabajo, que señala “En caso de acogerse la denuncia el juez ordenará el pago de la indemnización a que se refiere el inciso cuarto del artículo 162 y la establecida en el artículo 163, con el correspondiente recargo de conformidad a lo dispuesto en el artículo 168 y, adicionalmente, a una indemnización que fijará el juez de la causa, la que no podrá ser inferior a seis



meses ni superior a once meses de la última remuneración mensual” variando en esta caso lo relativo a los recargos aplicables, que corresponden a lo dispuesto en el artículo 171 ya señalado.

Manifestó, que resulta relevante destacar, que si bien nuestro Código del Trabajo en el artículo 489, no establece en forma expresa la denuncia de vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido indirecto, dada las características de esta institución, la cual reúne también los requisitos de un despido entendemos resulta procedente interponer demanda por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del autodespido, lo que ha sido refrendado por nuestra Excma. Corte Suprema de Justicia, en causa Rol 19.559.2020, la cual en lo pertinente establece “Octavo: Que, por consiguiente, la armonía de las referidas instituciones a la luz de los principios que informan el Derecho Laboral, en especial los de igualdad, no discriminación y protección, una de cuyas manifestaciones concretas es la regla “indubio pro operario”, importan que, en el quehacer judicial, enfrentado el juez a varias interpretaciones posibles, debe optar por la que sea más favorable al trabajador. Lo anterior, autoriza a inferir que, como el artículo 489 del Código del Trabajo se refiere a la vulneración de los derechos fundamentales de los trabajadores producidos con ocasión del despido, sin efectuar ninguna distinción, unido al hecho que el denominado “autodespido” o “despido indirecto” “... es técnicamente desde el punto de vista laboral una modalidad de despido, y en ningún caso una renuncia...” (José Luis Ugarte Cataldo, Tutela de Derechos Fundamentales del Trabajador, Legal Publishing, 2010, p. 94), el ejercicio de la acción de tutela que contempla la referida norma legal no está limitada sólo al caso en que el vínculo laboral se finiquita por decisión del empleador, sino que también en el evento que sea el trabajador el que opta por poner término al contrato conforme lo previene el artículo 171 del Código citado; por tanto, el trabajador puede reclamar que con ocasión del despido indirecto se vulneraron derechos fundamentales que se encuentran protegidos por la normativa pertinente.

En efecto, el despido directo o el indirecto sustancialmente son idénticos en sus antecedentes, motivos y causas: la inobservancia de las obligaciones contractuales o legales por parte del empleador, originando la vulneración de los derechos del trabajador. De esta forma, la voz “despido” utilizada por el legislador equivale a término de la relación laboral, única forma de vincular el principio de igualdad y no discriminación a los efectos del incumplimiento, en atención a que en ambas situaciones el trabajador dispondrá de idénticas acciones para hacer valer y reclamar los derechos vulnerados derivados de la contravención contractual.



Noveno: Que, en consecuencia, se debe concluir que no existe razón para excluir el denominado “autodespido” o “despido indirecto” de la situación que regula el artículo 489 del estatuto laboral, que precisamente se erige para proteger los derechos fundamentales de los trabajadores, vulnerados con ocasión del término de la relación; finalidad que no se cumpliría si sólo se estima aplicable al caso del dependiente que es despedido por decisión unilateral del empleador, de manera que los efectos de su ejercicio deben ser los mismos que emanan cuando la vinculación se finiquita por voluntad de la patronal. En este contexto, si el empleador con ocasión del despido vulneró las garantías fundamentales del trabajador -y no sólo las obligaciones que emanan del contrato-, con mayor razón si éste desea poner término a la conculcación de sus derechos esenciales y los propios de la convención que lo subordina al infractor, debe ser protegido por el ordenamiento jurídico, a través de las mismas acciones y derechos que tendría si es despedido, lo contrario significaría desconocer los citados principios que informan el Derecho del Trabajo y dejar al dependiente en una situación de desprotección, porque se lo obliga a permanecer en un régimen de vulneración a sus derechos básicos.”

Indicó, que de acuerdo al artículo 489 del Código del Trabajo, el Juez al momento de acoger la denuncia por vulneración de Derechos Fundamentales ordenará la indemnización establecida en el inciso cuarto del artículo 162 y la establecida en el artículo 163 con el correspondiente recargo de conformidad a lo dispuesto en el artículo 168, en este caso el artículo 171, y adicionalmente, una indemnización que fijará el juez de la causa, la que no podrá ser inferior a seis meses, ni superior a once meses de la última remuneración mensual.

Refirió, que en consecuencia, resulta procedente que el tribunal acoja a tramitación la denuncia de vulneración de Derechos Fundamentales con ocasión del despido indirecto y cobro de indemnizaciones y prestaciones en Procedimiento de Tutela Laboral y en definitiva declarar:

1.- Que la denunciada ha incurrido en acciones de represalia en su contra, causándole con ello una vulneración a sus derechos fundamentales, en especial a la garantía de indemnidad, lo que ha generado la desvinculación por despido indirecto.

2.- Que se condena a la denunciada al pago de las siguientes, indemnizaciones prestaciones y montos que se indican, o las indemnizaciones, prestaciones y montos, que el tribunal determine, conforme al mérito del proceso:

a.- Indemnización especial del artículo 489 del Código del Trabajo, ascendente a la suma de \$6.624.134, equivalente a 11 remuneraciones



mensuales, o la cantidad entre 6 y 11 remuneraciones mensuales que el tribunal, determine conforme al mérito del proceso.

b.- Indemnización sustitutiva de aviso previo equivalente a la suma de \$602.194.

c.- Indemnización por 9 años de servicio equivalente a \$5.419.746, aumentada en un 50%, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 171 del Código del Trabajo, equivalente a \$2.709.873.

3.- Reajustes e intereses: todas las cantidades de dineros expresados en los puntos anteriores, con reajustes e intereses, según lo dispuesto en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

4.- Que las costas de la causa, sean de cargo de la demandada.

Que en subsidio a la petición principal y conforme lo dispuesto en el artículo 487 inciso 7° del Código del Trabajo, interpuso demanda por despido indirecto justificado y cobro de indemnizaciones y prestaciones, solicitando acoger la demanda subsidiaria de despido indirecto justificado y cobro de indemnizaciones y prestaciones, acogerla a tramitación y en definitiva declarar:

1.- Que la demandada ha incumplido gravemente las obligaciones que le impone el contrato de trabajo, incurriendo en la causal del N° 7 del artículo 160 del Código del Trabajo, en consecuencia, el autodespido se encuentra ajustado a derecho o justificado.

2.- Que se condena a la demandada al pago de las siguientes, indemnizaciones prestaciones y montos que se indican, o las indemnizaciones, prestaciones y montos, que el tribunal determine, conforme al mérito del proceso:

a.- Indemnización sustitutiva de aviso previo equivalente a la suma de \$602.194.

b.- Indemnización por 9 años de servicio equivalente a \$5.419.746, aumentada en un 50%, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 171 del Código del Trabajo, equivalente a \$2.709.873.

3.- Reajustes e intereses: todas las cantidades de dineros expresados en los puntos anteriores, las demando con reajustes e intereses, según lo dispuesto en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

4.- Que las costas de la causa, sean de cargo de la demandada.

Manifestó, que el autodespido se funda en una serie de irregularidades cometidas por su ex empleador, que se concretan en los siguientes hechos:

1.- Infracciones relativas a la escrituración del contrato de trabajo.

Que, en este sentido señaló que su empleador no mantenía actualizados los contratos de trabajo, ni tampoco especificaba en el contrato de trabajo o en un



documento anexo al mismo, las asignaciones movilización variable, lo que infringe derechamente lo dispuesto en el artículo 10 y 11 del Código del Trabajo.

2.- No pago de remuneraciones o asignaciones

Que, en este punto, señaló que la empresa le pagaba mensualmente una denomina asignación de movilización variable, la cual fue suprimida unilateralmente, en los meses de noviembre y diciembre de 2021, viéndose en la obligación de recurrir administrativamente para regularizar su pago.

3.- Represalias por denuncia ante la inspección del trabajo

Indicó que estos incumplimientos se extendieron al ámbito de los derechos fundamentales y del contenido ético jurídico del contrato de trabajo, por cuanto los incumplimientos anteriores, se unieron a otros hechos que se originan con posterioridad a la denuncia efectuada por la suscrita ante las Inspección del Trabajo de San Fernando, los cuales, constituyen en sí mismo una infracción grave al contrato de trabajo, como el cambio de sección, restarle funciones y no otorgar los mismos elementos de trabajo que a los demás compañeros de trabajo, en este sentido, se estaría incumpliendo el contrato de trabajo al no otorgar el trabajo convenido, infracción que se encuentra en directa relación con los artículos 7 y 10 del Código del Trabajo.

Expuso que, el hecho de no entregar la ropa de trabajo y aislar la trabajadora negándole incluso el saludo, se constituye adicionalmente en un ataque directo a la ciudadanía en la empresa y al contenido ético jurídico del contrato de trabajo, en base a los cuales, en la relación laboral, no solo importa el cumplimiento de las funciones y el pago de remuneraciones, sino también se incluyen el deber de respeto entre las partes de la relación laboral, de forma tal que no pueden de manera alguna permitirse los tratos vejatorios o denigrantes dentro de la relación de trabajo, lo anterior se encuentra en directa relación con lo dispuesto en el artículo 2 del Código del Trabajo y no menos importante, resulta el hecho que origina la denuncia en la Inspección del Trabajo, y que esta constituido por la supresión de beneficios al regreso de un reposo médico, cuestión que también constituye un acto reprochable y en sí mismo un incumplimiento grave a las obligaciones que impone el contrato de trabajo.

Añadió, que lo mencionado en los numerales precedentes, se encuentra el fundamento del autodespido, la cual se basa en que el empleador incumplía gravemente y por diversas razones las obligaciones que emanan del contrato de trabajo, en consecuencia, agobiada por estas malas prácticas, le comunique a su empleador la decisión de poner término al contrato de trabajo, a contar del 28 de febrero de 2022, a través de la figura legal del despido indirecto, por la causal contemplada en el N° 7 del artículo 160 del Código del Trabajo, esto es



incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato. Indicó, que la carta de autodespido fue remitida al empleador con fecha 28 de febrero de 2022 y se depositó copia de la misma en la Inspección del Trabajo, con fecha 02 de marzo de 2022, dándose con ello cumplimiento a la normativa legal vigente.

Que en cuanto a los fundamentos del autodespido, sostuvo que el artículo 160, señala en su enunciado, que “El contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando el empleador le ponga término invocando una o más de las siguientes causales” y el N° 7, de las causales contenidas en dicho artículo, expresa. “Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato”, y por su parte el artículo 171 del Código del Trabajo, autorizando la desvinculación indirecta expresa: “Si quien incurriere en las causales de los números 1, 5 o 7 del artículo 160 fuere el empleador, el trabajador podrá poner término al contrato y recurrir al juzgado respectivo, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contado desde la terminación, para que éste ordene el pago de las indemnizaciones establecidas en el inciso cuarto del artículo 162, y en los incisos primero o segundo del artículo 163, según corresponda, aumentada en un cincuenta por ciento en el caso de la causal del número 7; en el caso de las causales de los números 1 y 5, la indemnización podrá ser aumentada hasta en un ochenta por ciento...”.

SEGUNDO: Emplazamiento del demandado. Que, con fecha 01 de junio de 2022 consta efectuada la respectiva diligencia de notificación a su respecto.

TERCERO: Contestación. Que, a folio 8 de autos compareció doña **LILIANA RANGEL PEREZ** en representación de **SOCIEDAD COMERCIAL ROCOR LIMITADA** contestando la demanda, solicitando su rechazo con expresa condenación en costas.

Manifestó, que la acción, en los términos interpuestos, carece de causa, puesto que la actora no hace una vinculación entre los hechos en que funda la acción de tutela y el despido indirecto; En efecto, el artículo 489 del Código del Trabajo, invocado por la actora, alude a la vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, esa circunstancia de hecho no concurre en este caso, ya que, como la vulneración referida se demanda como con ocasión del despido, cuestión que no acontece, ya que todo el relato en que ella fundamenta su demanda, hechos que por cierto negamos y en los que no existe prueba ni siquiera indiciaria, habrían ocurrido cuando la relación laboral se encontraba vigente entre las partes y no con ocasión del despido indirecto que ella misma invocó, ante tal circunstancia, no se verifica un supuesto de hecho indispensable para el ejercicio de la acción de cobro de indemnizaciones, de modo tal que dicha acción carece de causa y debe, por ende, ser desechada.



Expuso, en cuanto a la relación laboral, que esta comenzó el día 1 de junio de 2013, fecha en que se escrituró el contrato de trabajo, mediante el cual la demandante ingresó a prestar servicios para su representada, sometiéndose a los reglamentos, prácticas de origen interno, y órdenes e instrucciones de sus Jefes, que se entienden forman parte del referido contrato; además de ciertas funciones específicas a desarrollar, sus obligaciones laborales de Técnico de Laboratorio Clínico las desarrollaba en el Laboratorio Clínico ubicado en Avenida Manuel Rodríguez N° 724, comuna de San Fernando, posteriormente, con fecha 1 y 8 de noviembre de 2021, se extendieron dos anexos de contratos a la trabajadora, los cuales se negó a firmar, en el primero de ellos se propuso respecto del sueldo de la actora, desglosarlo de la siguiente manera:

- Sueldo Base \$ 344.000.-
- 25% del sueldo base por concepto de gratificación legal, con tope anual de 4,75 Ingresos Mínimos Mensuales.
- Asignación de movilización \$80.668.
- Asignación de Movilización Variable: este beneficio es para reembolsar a la Trabajadora la movilización adicional que debe incurrir por el cierre de la sucursal de San Vicente y que fue trasladada por el Empleador a la sucursal de San Fernando.
- Forma de cálculo de la Asignación de Movilización Variable: El Empleador pagará \$ 2.800, pesos por cada día que la Trabajadora asista al lugar de trabajo.
- Además, respecto de la duración del contrato, se estipuló que era de carácter indefinido.

Añadió, que en el anexo de fecha 8 de noviembre de 2021, el cual también se negó a firmar, se estipuló que en relación a sus labores: “La trabajadora se compromete a ejecutar el siguiente cargo: TECNICO SUPERIOR DEL CENTRO MEDICO, desarrollando funciones propias del cargo como por ejemplo: Toma de Muestras, Apoyo en Imagenología, en todas las actividades del Centro Médico y a los profesionales que en él laboran; dicha función la ejecutará en la sucursal de San Fernando ubicada en Manuel Rodríguez N° 724, pudiendo ser trasladada a otro domicilio, o labores similares, en las sucursales del Empleador, sin que ello importe menoscabo para la trabajadora”.

Hizo presente, que respecto de sus remuneraciones, la trabajadora percibió un total de haberes de \$573.591 en el mes de diciembre de 2021, y de \$274.934 en el mes de enero de 2022, ya que estuvo 15 días con licencia médica, esto es relevante a tener en consideración, puesto que fueron los meses previos a su autodespido.



Referente a los hechos que generaron el autodespido de la actora, sostuvo que en primer término niegan todos y cada uno de los fundamentos y de la descripción de los hechos supuestamente acaecidos y que derivaron según los dichos de la actora en su autodespido supuestamente justificado y vulneratorio de derechos fundamentales. Indicó, que en su libelo, la demandante declara haber sido objeto de represalias por el hecho de haber expuesto determinados y supuestos incumplimientos a su contrato por parte de su representada, particularmente en lo que se refiere a haberle quitado la asignación de movilización luego de haber regresado desde un reposo por licencia médica.

Refirió, que el no pago de la asignación de movilización correspondiente a los meses de noviembre y diciembre de 2021 se realizó posteriormente, tal como se acreditará en el transcurso del proceso, con la documentación correspondiente, e incluso se dio aviso al Sr. Fiscalizador de la Inspección del Trabajo.

Agregó, que es falso que no hubo contacto con la demandante luego de retornar de sus licencias médicas, pues siempre se le saludaba normalmente, y no obstante aquello, ésta presentaba una conducta altanera y desafiante con sus jefaturas, con sus pares, compañeros de trabajo, y con la coordinadora de la sucursal, creando un ambiente hostil en el trabajo.

Indicó, que la actora se negaba a realizar tareas que por años realizó al igual que sus pares como, por ejemplo, negarse a tomar muestras a domicilio a pacientes postrados, lo cual no presentaba ningún gasto para ella.

Alegó, que asimismo, es totalmente falso que se le quitaran funciones, sino que es ella misma quien se negaba a realizar otras actividades propias de sus labores en el Centro Médico, respecto a esto a todos los Tens en una reunión y en forma personal se les informó la ampliación de los servicios, ya que de ser Laboratorio Clínico se ampliaba a Centro Médico e Imagenología, luego en una reunión personal con el contador también se le informó los cambios, ya que en horas de la tarde no habría mayor demanda de Laboratorio Clínico, por ende se crearon nuevas tareas, respecto de lo cual se le informó a la actora, se le entregó el respectivo anexo de contrato y se negó a firmarlo, razón por la cual la empresa delegó dichas funciones a otros funcionarios.

Acotó que, respecto a los dichos de la Srta. Valenzuela sobre el uso de uniformes, todos los funcionarios paramédicos usaban el mismo uniforme que ella, en el mes de Octubre de 2021 se agregó otro uniforme, que rotaban constantemente, sin embargo, la funcionaria se encontraba en el momento de la toma de medidas, con licencia médica, por tanto todas sus pares usaban el uniforme antiguo también, es decir, no era la única. Indicó, que después de aquellos hechos, continuó presentando licencias médicas y estuvo en un periodo



de vacaciones, paralelo a ello, tomaron contacto con la empresa que confeccionaba los uniformes, y cuando la funcionaria vuelve unos días a sus labores, les informan que no aseguran la misma disponibilidad de telas y que se encontrarían de vacaciones durante el curso del mes de febrero del presente año.

Sostuvo, que otro aspecto sumamente importante de destacar, es que la actora generó y propició múltiples situaciones desafiantes, redundando en un mal clima laboral en la sucursal, donde ella era la principal responsable, evidenciándose mejoras significativas en el ambiente en sus periodos de ausencia. Incluso manifestó en varias oportunidades sus intereses personales y planes eran retirarse de la empresa, ya que en el mes de diciembre postula a la Universidad Santo Tomás, Sede Viña del Mar, a la carrera de Tecnología Médica, donde es aceptada y empieza sus estudios en el mes de Marzo de los corrientes, que sin duda es uno de los motivos por los cuales procedió a autodespedirse con fecha 28 de febrero de 2022 al no lograr ser despedida.

Aseveró, que en efecto, tal como se acreditará, la trabajadora tenía como única finalidad con su actuar, el ser despedida, a efectos de que la sociedad a indemnizara, ya que su finalidad no era seguir trabajando, sino que estudiar una carrera universitaria, por lo que creen que de los dichos de la actora en su libelo, no logra esta sostener la gravedad en un supuesto incumplimiento de parte de su representada en las obligaciones contractuales, no reuniendo las pruebas necesarias requeridas por la legislación laboral y desarrollada por la jurisprudencia de nuestros Tribunales Superiores de Justicia.

Prosiguió señalando que acreditará el hecho de haberse pagado todas las asignaciones de movilización variable, hasta la fecha en que esta invocó su auto despido inclusive, razón por la cual se hacen improcedentes las prestaciones que la actora alega.

Indicó, en cuanto a la supuesta infracción al derecho a la indemnidad, que el ejercicio de todo derecho está íntimamente ligado a los mecanismos de que se dispone para hacerlo efectivo y a la ausencia de consecuencias negativas para aquel que lo ejerce, y en cuanto al Derecho del Trabajo este punto cobra más relevancia todavía, dada la relación de dependencia o subordinación que caracteriza al vínculo laboral, en efecto, la desigualdad de poder y económica entre empleador y trabajador, constituye un escenario propicio para la existencia de limitaciones o trabas para el ejercicio de derechos por parte del trabajador, por ello, la garantía o derecho de indemnidad laboral juega en esta materia un papel central, ya que es la principal herramienta de que dispone el trabajador para hacer frente a las represalias del empleador y, de esta forma, poder ejercer libremente sus derechos, la garantía o derecho de indemnidad constituye en Chile una



institución jurídica relativamente nueva, ya que recién comenzó a aplicarse a partir del año 2008 junto con el naciente procedimiento de tutela laboral, a lo largo de los años posteriores, esta institución ha ido mostrando progresivamente su relevancia para combatir las represalias ejercidas por los empleadores en contra de sus trabajadores, gatilladas por el ejercicio de alguna acción judicial o por las labores fiscalizadoras realizadas por la Dirección del Trabajo.

Aseveró, que esta novedad denominada “garantía de indemnidad” fue introducida en el inciso tercero del artículo 485 del Código de Trabajo, el cual en primer término dispone que los derechos y garantías a que se refieren los incisos anteriores, se entenderá que resultan lesionados cuando el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador limitan el pleno ejercicio de aquellos sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial, luego, este mismo inciso establece la garantía de indemnidad al disponer textualmente: “En igual sentido se entenderán las represalias ejercidas en contra de trabajadores, en razón o como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo o por el ejercicio de acciones judiciales”.

Indicó, que el origen y el fundamento de la garantía de indemnidad están vinculados indudablemente a la necesidad para quien busca hacer efectivo un derecho, de tener protección jurisdiccional o administrativa al ejercerlo, de forma tal que dicho ejercicio no conlleve alguna consecuencia negativa para su titular, el Derecho del Trabajo ha pretendido desde su origen proteger al trabajador asalariado de los riesgos de la subordinación, tutelando su posición de “contratante débil” y buscando compensar, en cierta medida, la desigualdad entre las partes que caracteriza al contrato de trabajo, por ello, se ha afirmado que “el objetivo de protección de los intereses personales del trabajador ha sido durante la etapa inicial de este sector del ordenamiento la finalidad más característica del Derecho del Trabajo”.

Arguyó, que es dable señalar que hasta la fecha, de las denuncias interpuestas en el procedimiento de tutela laboral por esta causa, la gran mayoría tiene como antecedente alguna gestión o actuación referida a la Dirección del Trabajo en cuanto entidad fiscalizadora, la que sería precisamente la razón de la represalia del empleador, como contrapartida, podemos afirmar que las denuncias por infracción al derecho de indemnidad fundadas en una represalia que tenga como antecedente una acción judicial del trabajador, constituyen claramente una situación excepcional en nuestro sistema jurídico laboral.

Agregó, que dicho lo anterior, es necesario recalcar que el despido indirecto de la actora no ha sido a consecuencia de ninguna represalia, pues si ella ha



ejercido su derecho al dejar constancias ante la Inspección del Trabajo, tenemos la convicción que lo hizo en uso de sus facultades como trabajadora, y como ya se dijo, de ninguna manera ha ejercido supuestas represalias en contra de la Sra. Valenzuela, razón por la que nos asiste la convicción de no haber de ninguna manera vulnerado la garantía de indemnidad.

Indicó, que si bien el legislador sólo habla de indicios de vulneración para dar inicio al procedimiento de tutela, facilitando así, la carga de la prueba para el trabajador, aquello no significa que el peticionario pueda fundamentar su acción en hechos vagos, indeterminados o imprecisos; en meras afirmaciones subjetivas, que no tengan un sustento real en el mundo exterior, por cuanto, dicha interpretación resulta contraria al artículo 493 del Código del Trabajo, que expresamente prescribe, que deben aportarse antecedentes de los cuales puedan desprenderse indicios suficientes de la vulneración denunciada, esto es, hechos que han “de generar en el juzgador al menos la sospecha fundada de que ha existido una lesión de derechos fundamentales”, por ello, la prueba reducida de que se beneficia el trabajador, se traduce en el establecimiento de hechos que generen en el juez una sospecha razonable de que ha existido la conducta lesiva.

Señaló, que se ha sostenido de manera uniforme por la doctrina, que la prueba de indicios no es nada novedosa en el derecho en general, identificándose con lo que se denomina la prueba indirecta o circunstancial, que se caracteriza a diferencia de la prueba directa, en que no versa directamente sobre el hecho principal que se pretende probar y del que depende la decisión judicial, sino sobre hechos circunstanciales o secundarios de los cuales pueda deducirse o presumirse lógicamente y sin mayores dificultades la ocurrencia del acto lesivo, en su caso, vale decir, la única diferencia relevante entre la prueba directa e indirecta, radica en que el objeto de la misma es diverso, pero desde el punto de vista estructural, la calidad epistemológica de ambas pruebas es la misma.

Finalmente en cuanto los reajustes e intereses sólo podrían devengarse desde la fecha de una eventual sentencia condenatoria ejecutoriada, y solicita que en cualquier eventual condena en materia de derechos fundamentales, quedaría sujeta a la regla general en materia de reajustes e intereses, cual es que su cómputo principia con la fecha de la ejecutoria, ya que la regla especial del artículo 173 del Código del Trabajo no resulta aplicable a este caso.

Además, en el primer otrosí de la presentación contestó la demanda subsidiaria por despido indirecto justificado y cobro de prestaciones laborales solicitando se rechace, en definitiva, con expresa condenación en costas, y da por reproducidos al efecto los contenidos en la contestación de la demanda para todos



los efectos legales, argumentos por los cuales pide el total y completo rechazo de la demanda por despido indirecto justificado y cobro de prestaciones laborales.

Alegó además, que la actora ha ejercido acción de despido indirecto aduciendo que se ha incurrido por parte de su representada en la causal contemplada en artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, esto es, "incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato", lo cual no resulta ser efectivo, desde no se ha incurrido en ninguno de los incumplimientos que la actora asevera han ocurrido.

Añadió, que respecto de la indemnización por años de servicio, no siendo concurrente el auto despido, y en conformidad con lo dispuesto en artículo 171 inc. 5° del Código del Trabajo que señala "Si el Tribunal rechazare el reclamo del trabajador, se entenderá que el contrato ha terminado por renuncia de éste", al no concurrir las causales del despido indirecto invocado por el actor, se entiende que el contrato de trabajo ha terminado por renuncia de éste, ergo, no corresponde el pago de indemnización por años de servicio; y respecto de la indemnización sustitutiva del aviso previo, vale la misma consideración anterior, por lo que tal cobro resulta absolutamente improcedente.

Hizo presente, que por último es necesario precisar que para el probable caso en que la trabajadora no logre acreditar su auto despido, se deberá entender que existe una renuncia voluntaria de esta.

CUARTO: Audiencia preparatoria. Que, con fecha 22 de junio de 2022, con la presencia de ambas partes, se celebró audiencia preparatoria en conformidad con lo dispuesto en el artículo 453 del Código del Trabajo.

Luego, efectuado el correspondiente llamado a conciliación entre las partes en dicha audiencia, éste no prosperó.

Como "Hechos pacíficos" allí se consignó:

- 1.- Existencia de un contrato de trabajo.
- 2.- Fecha de inicio 1 de junio de 2013 y término de la relación laboral el 28 de febrero de 2022.

- 3.- Causal invocada para poner término al contrato de trabajo.

Además se fijaron los siguientes "Hechos a probar":

- 1.- Efectividad de haber incurrido la denunciada en conductas que atentan en contra del derecho fundamental de la garantía de indemnidad de la Trabajadora. Hechos que lo acrediten.
- 2.- Procedencia de la causal de término de la relación laboral habida entre las partes. Hechos que lo acrediten.
- 3.- Remuneración y demás asignaciones percibidas por la demandante.



4.- Efectividad de adeudarse las demás prestaciones reclamadas en la demanda.

Finalmente, las partes ofrecieron sus medios de prueba y el tribunal citó a audiencia de juicio, con arreglo a lo dispuesto en el numeral 6° del antedicho artículo 453.

QUINTO: Audiencia de juicio. Que, con fecha 28 de febrero y 13 de abril de 2023, se celebró la audiencia de juicio y su continuación respectivamente, con la presencia de ambas partes, oportunidad en que las partes incorporaron al proceso sus medios de prueba, efectuando sus respectivas observaciones a su término, de acuerdo a lo establecido en el artículo 454 N° 9 del Código del Trabajo.

SEXTO: Prueba de la parte demandante. Que, para acreditar sus pretensiones, la parte demandante incorporó al proceso los siguientes medios probatorios:

A.-DOCUMENTAL:

1.- Carta de depósito en Inspección del Trabajo de la carta de autodespido, carta de autodespido y comprobante de envío por correos al empleador.

2.- Liquidaciones de remuneraciones de la demandante de febrero a diciembre de 2021.

3.- Informe de Exposición N° 0602.2021.602, correspondiente a la empresa Sociedad Comercial Rocor Ltda., Rut N° 77.904.180-8.

4.- Acta de comparendo de conciliación, celebrada ante la Inspección del Trabajo de fecha 17 de marzo de 2022, N° 0602.2022.199

5.- Fotografía de la demandante y compañeras de trabajo.

B.- EXHIBICIÓN DOCUMENTOS:

1.- Contrato de trabajo de la demandante y los anexos correspondientes.

2.- Liquidación de remuneraciones enero y febrero de 2022.

C.- PRUEBA TESTIMONIAL:

1.- Bárbara Francisca Parraguez Muñoz.

D.- OFICIOS:

1.- Inspección del Trabajo de San Fernando, el que remitió copias de las fiscalizaciones efectuadas a la demandada en el año 2021 y 2022 y todos los antecedentes de las mismas e informe respecto de los hechos denunciados en este proceso de conformidad a lo dispuesto en el artículo 486 inciso 4 del Código del Trabajo.

SÉPTIMO: Prueba de la parte demandada. Que, a su turno, la parte demandada incorporó al proceso los siguientes medios probatorios:

A.- DOCUMENTAL:



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: SGQBXHHQXVX

1.- Copia de carta de auto despido enviada a su representada por parte de la demandante con fecha 28 de febrero de 2022.

2.- Copia de liquidaciones de remuneraciones de la actora, correspondientes al periodo de noviembre y diciembre de 2021 y enero de 2022.

3.- Copia de comprobantes de transferencias efectuados a la actora, correspondiente a pago de asignaciones de movilización variable, correspondiente a los meses de noviembre y diciembre de 2022.

4.- Copia de anexos de contrato de trabajo de la actora, de fechas 01/11/2021 y 08/11/2021, los que se negó a firmar.

5.- Impresión de pantalla de conversación por aplicación Whatsapp, sostenida entre su representada y la empresa de uniformes médicos Ripholia.

6.- Factura electrónica N° 70575 emitida a mi representada por don Sergio Vargas Gutiérrez, de empresa Ripholia, con fecha 21 de octubre de 2021, que da cuenta de compra de uniformes clínicos.

7.- Copia de resumen de licencias médicas emitida por la trabajadora.

B.- PRUEBA TESTIMONIAL:

1.- Francisco Gabriel Torres Espinoza.

2.- Heidy García Gutiérrez.

3.- Alice Quezada Cáceres.

C.- OFICIOS:

1.- Oficio de la Universidad Santo Tomás.

I. EN CUANTO A LA ACCIÓN DE TUTELA

OCTAVO: Que, la controversia de autos, pasa por determinar si el auto despido del trabajador lo es como consecuencia de la existencia de la violación a la garantía de indemnidad de la trabajadora. Así, por tal derecho o garantía se entiende la protección que recibe el trabajador contra las represalias de su empleador por ejercitar sus derechos laborales. En efecto, la idea de legislar respecto de esta garantía tiene directa relación con la prohibición del empleador de usar su potestad de mando y sus facultades disciplinarias para sancionar o castigar a los trabajadores por haber éstos ejercidos su derecho a acudir a la vía judicial o administrativa. Sin perjuicio de lo anterior, se debe tener presente que tal vulneración no siempre implica un despido, sino que también diversos y variados tipos de actos destinados a perjudicar al trabajador.

NOVENO: Que el artículo 485 del Código del Trabajo, señala como conducta lesiva de derechos fundamentales, las represalias ejercidas contra del trabajador, en razón o como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo o por el ejercicio de acciones judiciales, correspondiendo a la garantía del trabajador de no ser objeto de represalias por parte del empleador en el



ejercicio de sus derechos laborales de cualquier naturaleza, a resultas o como consecuencia de las actuaciones de organismos públicos en la materia, tanto judiciales como administrativos. La doctrina, por su parte ha señalado que esta garantía veda al empresario la posibilidad de causar daño, mediante represalias al trabajador por el simple hecho de formular una reclamación de derechos. Como este derecho es una regla y no un principio, no debe ponderarse ni balancearse con otros derechos, solo cabe determinar si existió o no una represalia y si ella viene conectada con el ejercicio de una acción judicial por parte del trabajador o una acción administrativa laboral.

DÉCIMO: Que, tratándose de una acción de tutela de derechos fundamentales del trabajador, regulada por el párrafo VI del Título II del Libro V del Código del Trabajo, la cuestión fáctica impone a la parte denunciante, como exigencia mínima probatoria, aportar antecedentes que constituyan indicios suficientes del acaecimiento de los hechos que se denuncian como constitutivos de la vulneración de derechos fundamentales, correspondiéndole acreditar a la demandada -cumplida la exigencia antedicha por el denunciante- la justificación y proporcionalidad de las medidas, pues como lo señala el artículo 493 del Código del Trabajo “cuando de los antecedentes aportados por la parte denunciante resulten indicios suficientes de que se ha producido la vulneración corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad”.

DECIMOPRIMERO: Que, conforme a lo expuesto en su libelo, la denunciante alega que su derecho a indemnidad ha sido vulnerado por los siguientes hechos concretos:

1.- Que, el empleador suprimió el beneficio de asignación de movilización con posterioridad a su retorno de su licencia médica.

2.- Que, como consecuencia de lo anterior, la trabajadora realizó la denuncia ante la Inspección del Trabajo, efectuándose una fiscalización el 06 de enero de 2022; lo que conllevó a que con posterioridad a esta, se le enviase a prestar servicios a otra sección. Además afirmó, que se le suprimieron funciones, no se le entregaron elementos de trabajo, al igual que al resto del personal, y que sus jefes no le hablen, ni saluden.

DECIMOSEGUNDO: Que, en cuanto al primer hecho denunciado, consistente en el no pago de la asignación de movilización, el informe de la Inspección del Trabajo aparejado a la causa concluyó lo que sigue: “Que, sí se constató en fiscalización laboral folio 0602/2021/602, realizada por funcionario de la IPT de Colchagua, que efectivamente a la ex trabajadora le suprimió de forma unilateral el pago del haber variable referido a asignación de movilización, cuyo



monto y forma de determinación no tenía sustento documentario y por lo mismo, la empresa no pudo explicar el no pago de ese haber no imponible, el cual pese a no estar escriturado, constituía un derecho tácito de la demandante, por lo tanto, conforme a procedimiento, la empresa debió regularizar dicho pago en el plazo dado”.

Que, conforme a lo anterior y teniendo a la vista las liquidaciones de sueldo de la trabajadora desde el mes de enero a diciembre del 2021 y del informe de exposición N°0602.2021.602 de la Dirección del Trabajo, se acreditó que efectivamente en los meses de noviembre y diciembre de 2021 el empleador suprimió el pago de asignación de movilización; sin embargo conforme se expone en el mismo informe de exposición en relación con las copias de comprobantes de transferencias efectuados a la actora por parte del empleador, que el pago fue verificado con posterioridad, corrigiéndose la falta mediante el procedimiento administrativo destinado a ello.

DECIMOTERCERO: Que, de otra parte, y en cuanto al segundo hecho denunciado, cabe señalar que la Inspección del Trabajo concluyó lo que sigue: “5.-no se verifica que los entrevistados hayan presenciado algún acto o situación en la cual a la demandante, no le hubiesen hablado o hayan evitado todo contacto con ella. Lo que los entrevistados sabían eran por comentarios por parte de la misma demandante, pero no por hechos presenciados.

6.- Respecto a la no entrega del uniforme, se puede concluir que se tuvo a la vista la factura N° 70575 de fecha 21/10/2021 por la adquisición de uniformes referidos a polerón, pantalón y delantal, lo cual da cuenta de que la entrega de uniforme nuevo a las funcionarias del área TENS dentro de cuya área trabaja la demandante, se concretó en esa fecha, período en el cual la ex trabajadora estaba con licencia médica retornando solo el 07/11/2021.

7.- Que respecto a la consulta a los entrevistados que tras la fiscalización de la Dirección del Trabajo por denuncia de la demandante, el empleador haya trasladado a la ex trabajadora de sección de trabajo, además de quitarle funciones, las respuestas no fueron muy decisivas..... De este modo no se logra acreditar que el cambio en las funciones o tareas de la demandante, luego de realizada la fiscalización laboral por parte de este funcionario de la Inspección del Trabajo, haya sido producto de decisiones e instrucciones de las jefaturas....”. Esta otrora conclusión, no ha mutado hoy, puesto que la prueba testifical rendida por la demandante no es determinante en este sentido, primero, por ser una testigo de oídas, ya que la información manejada por ella, es aquella suministrada por la denunciante y segundo; sino más bien ambigua, genérica, ya que si bien la testigo Bárbara Francisca Parraguez Muñoz, señaló que en los grupos de



whatsapp a la denunciante la ignoraban, no la tomaban en cuenta, no desarrolló en qué contexto o situación específica del quehacer se le prescindía, a fin de determinar una invalidación emocional a la denunciante con tal actitud o bien si se le negó la oportunidad de explicarse o expresar una opinión, en la que sí se encontraba en posición o deber de hacerla.

DECIMOCUARTO: Que, en cuanto al tercer hecho denunciado relativo al cambio de funciones de la trabajadora, conforme al contrato de trabajo exhibido por la demandada con data 01 de junio de 2013, en su cláusula primera, las partes pactan que: “La trabajadora se compromete a ejecutar la siguiente labor: Técnico superior de laboratorio clínico y banco de sangre”; en consecuencia, las disposiciones del contrato no señalan de manera específica que la trabajadora debía realizar inequívoca y solamente una labor dentro de la gama descrita, como pretende la denunciante, razón por la cual el cambio en sus funciones no puede estimarse inconcusamente como un acto vulneratorio.

Además revisado el anexo de contrato, de 01 de junio de 2020, solo modifica el lugar de trabajo en donde prestará los servicios la trabajadora; luego, del anexo de 01 de febrero de 2021, se modifican los horarios y turnos que desarrollará la trabajadora y finalmente en el anexo de 01 de noviembre de 2021 se conviene la composición de la remuneración que percibirá la trabajadora. Así las cosas, como se advierte, los anexos en nada modifican las funciones asignadas a la actora en su contrato de trabajo suscrito el 01 de junio de 2021.

DECIMOQUINTO: Que, en cuanto al cuarto hecho denunciado, relativo a la no entrega de un nuevo uniforme institucional, cabe consignar que conforme a las declaraciones de los testigos Heidy García Gutiérrez y Alice Quezada Cáceres quienes prestan servicios al mismo empleador, son contestes en señalar que la toma de medidas para la entrega de los nuevos uniformes se realizó cuando doña Nathaly se encontraba precisamente haciendo uso de licencia médica, motivo por el cual al regresar de su reposo no contaba con su uniforme nuevo, lo que se reafirma con la copia de la factura N° 70575 de fecha 21 de octubre de 2021, la cual detalla el encargo de la denunciada, razón por la cual la no entrega del nuevo uniforme no puede vincularse irremediamente a una represalia del empleador.

DECIMOSEXTO: Que, en cuanto al quinto hecho denunciado referente a que la jefatura no le hablara, ni le saludara, la actora no rindió prueba suficiente en tal sentido, pues rige al efecto el mismo basamento decimotercero parte final utilizado para desestimarlos, al cual deberá hacerse remisión, sumado a que los testigos Heidy García Gutiérrez y Alice Quezada Cáceres, quienes manifestaron prestar servicios en el mismo lugar donde desempeñaba laborales la denunciante, fueron contestes en señalar que nunca presenciaron una situación de tales



características, lo cual también se corroboró con el informe de fiscalización de la Inspección del Trabajo, motivo por el cual no es posible tener por demostrada la existencia de este hecho vulneratorio.

DECIMOSEPTIMO: Que del modo razonado, como puede colegirse, de las pruebas incorporadas al proceso, no es posible advertir indicios serios de vulneración de derechos fundamentales, por cuanto si bien se constató mediante la fiscalización de la Inspección Provincial del Trabajo que no se verificó el pago de la asignación de movilización durante los meses noviembre y diciembre de 2021, dicha infracción fue subsanada con posterioridad por el empleador, por lo que no se puede determinar que en sí, ese incumplimiento normativo por parte del empleador constituya un posible abuso por parte del empleador, pues, como se comprenderá puede atribuirse a una interpretación normativa errada en cuanto a la procedencia o no de tal estipendio por parte del empleador, siendo insuficiente este solo elemento para dar lugar a un acción de tutela como la que se presenta, más aún si en la instancia administrativa, con sanciones de menor intensidad que las reguladas frente a graves actos vulneratorios regulados en la preceptiva especial del Código del Trabajo que aquí se tratan, la empleadora no fue sujeto de sanción puesto que corrigió la conducta infractora, sin sanción.

DECIMO OCTAVO: Que a mayor abundamiento, se debe tener presente, que no se advierten hechos vulneratorios ni aislados como se ha venido desarrollando en los apartados anteriores, ni reiterativos en el tiempo revestidos a modo de represalias como se pretende demostrar. Sobre lo último, cabe mencionar que se advierte del exiguo tiempo trabajado por la denunciante luego de sus reposos por enfermedad, que del consolidado de licencia médicas, así como lo informado por la Inspección del Trabajo, la actora retomó sus labores, luego de su licencia médica el 08 de noviembre de 2021 prestando servicios hasta el día 19 de diciembre de 2021, y luego a partir del 20 de diciembre del 2021 y hasta el 07 de enero de 2022 hizo uso de su feriado legal, haciendo uso de licencia médica desde el 08 al 22 de enero del mismo año, para finalmente, reasumir sus funciones el 23 de enero de 2022, hasta que presentó su carta de término de contrato de trabajo el 28 de febrero de 2022; de modo que en los escasos días en que pudo verse haberse afectada por la supuesta conducta lesiva del empleador, la trabajadora estampó una denuncia ante la Inspección Provincial del Trabajo el 06 de diciembre de 2021, periodo restringido, del cual no se pueden colegir indicios de vulneración de derechos hacia la trabajadora denunciante.

DECIMO NOVENO: Que por su parte la demandada incorporó la declaración de los testigos Francisco Gabriel Torres Espinoza, Heidy García Gutiérrez y Alice Quezada Cáceres, testimonios de los cuales tampoco es posible



inferir la existencia de indicios de que sean constitutivos de conculcación de la garantías alegadas por la denunciante que conllevarán irrestrictamente y como consecuencia, su autodespido; pues son contestes en señalar que la trabajadora no quería seguir trabajando para la empleadora y que ejecutó diversos hechos con la finalidad de que la despidieran a fin de que le pagaran la indemnizaciones correspondientes ya que su proyecto era seguir estudios superiores, por lo cual no suministran al proceso indicios que permitan construir un razonamiento relativo a la vulneración de derechos alegada.

VIGÉSIMO: Que en virtud de lo anteriormente razonado y expuesto, es posible concluir que si bien en este tipo de procedimientos se aplica la técnica de indicios, no obsta a que debe la actora acreditar la existencia de indicios suficientes. Sobre lo último, se circunscribe a un número determinado de indicios, de cierta calidad, deben permitir la sospecha razonable para el juez de que la vulneración se ha producido, lo que en la especie no concurre, ya que la actora no los acreditó ni en número ni en calidad.

VIGESIMOPRIMERO: Que así las cosas, no cabe más que concluir que no habiéndose suministrado pruebas que permitan arribar por medio de los indicios la existencia de violación de garantías fundamentales respecto de la trabajadora Nathaly Valenzuela Núñez, la acción tratada de desestimaré como se dirá.

II.- EN CUANTO A LA ACCIÓN SUBSIDIARIA

VIGESIMOSEGUNDO: Que habiéndose desechado la acción de tutela corresponde analizar la acción subsidiaria de despido indirecto fundada en el N° 7 del artículo 160 del Código del trabajo, relacionada con el artículo 171 del citado texto, en base a los mismos fundamentos de hecho expuestos en la demanda principal.

Así, primeramente, es necesario dejar asentado que el despido indirecto representa efectivamente una terminación del contrato de trabajo decidida por el trabajador, que opera cuando el empleador es quien incurre en algún incumplimiento o conducta constitutiva de causal de caducidad, es decir, de aquellas cuya imputación produce la extinción inmediata del contrato de trabajo; conclusión que se ve reafirmada por lo previsto en el inciso 5° del artículo 171 del Código del Trabajo.

Que así las cosas y cuando el trabajador es quien decide poner término a su contrato, debe cumplir con ciertos requisitos y formalidades, las que en el caso que nos ocupa, se han verificado correctamente en la forma y dentro de los plazos que la ley exige; como puede apreciarse de los documentos incorporados por dicha parte, consistentes en carta de auto-despido de fecha 28 de febrero de 2022,



enviada a la demandada en su calidad de destinataria de la misma, y su posterior comunicación a la Inspección del Trabajo.

VIGESIMOTERCERO: Que conforme a lo señalado en la carta de despido de fecha 28 de febrero de 2022, la causal invocada es la N° 7 del artículo 160, esto es, el incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo, imputándole a su ex empleador; 1.- Infracciones relativas a la escrituración del Contrato de Trabajo; 2.- No pago de asignación de movilización variable; 3.- Represalias por denuncia ante la Inspección Del Trabajo.

VIGESIMOCUARTO: Que, cabe tener presente que las causales de incumplimiento relativas a la falta de escrituración del contrato y no pago de asignación de movilización variable, se analizarán en forma conjunta, por cuanto lo reclamado por concepto de falta de escrituración se refiere a la forma y monto de calcular la asignación variable.

Que, conforme se ha razonado ha quedado acreditado que el demandado no pagó la asignación por concepto de movilización durante los meses de noviembre y diciembre de 2021, por cuanto como se informa por la Inspección del Trabajo dicha movilización no se encontraba escriturada, como tampoco la forma de calcularla; hechos que fueron constatados y verificados por dicho organismo, la cual en su informe señaló; “Que, sí se constató en fiscalización laboral folio 0602/2021/602, realizada por funcionario de la IPT de Colchagua, que efectivamente a la ex trabajadora le suprimió de forma unilateral el pago del haber variable referido a asignación de movilización, cuyo monto y forma de determinación no tenía sustento documentario y por lo mismo, la empresa no pudo explicar el no pago de ese haber no imponible, el cual pese a no estar escriturado, constituía un derecho tácito de la demandante, por lo tanto, conforme a procedimiento, la empresa debió regularizar dicho pago en el plazo dado”.

VIGESIMOQUINTO: Que, así las cosas es posible establecer que si bien la forma y cálculo de la asignación variable de movilización no se encontraba regulada de manera escrita, no es menos cierto que dicha asignación formaba parte integrante de la remuneración, por cuanto se encontraba pactado su pago por el propio empleador, tal como da cuenta el contrato de trabajo agregado al proceso. En ese sentido, al formar parte integrante dicho concepto de las remuneraciones de la trabajadora, es que la actora consideraba dicha asignación como parte de los ítems que componían la misma, no pudiendo de manera unilateral suprimirlo el empleador, como aconteció en los meses de noviembre y diciembre de 2021.

VIGESIMOSEXTO: Que, engarzado a lo anterior debe tenerse presente lo dispuesto en los artículos 7 y 10 del Código del Trabajo, que disponen “contrato individual de trabajo es la convención por la cual el empleador y el trabajador, se



obligan recíprocamente, este a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero y aquel a pagar por los servicios una remuneración” y “el contrato de trabajo debe de contener a lo menos las siguientes estipulaciones... 4. Monto, forma y periodo de pago de la remuneración acordada”.

Las disposiciones aludidas, contienen una serie de normas destinadas a proteger las remuneraciones. De las mismas, se desprende que el incumplimiento en la oportunidad, forma o monto en el pago de las remuneraciones, al constituir la principal obligación que pesa sobre el empleador, reviste la gravedad necesaria para configurar la causal aplicada, aun cuando el empleador hubiese enmendado dicho pago como motivo de la fiscalización efectuada por la Dirección del Trabajo, razón por la cual solo resta acoger la demanda y condenar a la demandada al pago de la indemnización legal correspondiente e incrementos conforme a lo previsto en el artículo 171 inciso 1° del cuerpo legal pertinente.

VIGESIMOSEPTIMO: Que, en cuanto a los hechos denunciados como incumplimiento laboral que la demandante circunscribe a las represalias producto de su denuncia efectuada ante la Inspección del Trabajo, deberá estarse a los razonamientos plasmados en los acápites de este fallo relativos a la acción de tutela laboral, a los cuales deberá remitirse para considerarse desestimados también en este rubro en análisis, motivos por los cuales no se reproducirán por resultar reiterativo.

VIGESIMO OCTAVO: Que, la restante prueba incorporada y no pormenorizada en nada altera lo razonado precedentemente.

VIGESIMO NOVENO: Que, finalmente no se condenará en costas a la parte demandada, por no resultar totalmente vencida.

Por estas consideraciones, citas legales y visto además lo dispuesto en los artículos 1, 7, 160 N° 1 y 7, 168, 171 y 420, 425, 447 y siguientes, 454, 456, 457, 458, 485 y siguientes del Código del Trabajo y del artículo 1698 del Código Civil;

SE RESUELVE:

EN CUANTO A LA ACCIÓN DE TUTELA LABORAL

I.- Que, **SE RECHAZA** en todas sus partes la demanda en procedimiento de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales y cobro de indemnizaciones interpuesta por doña **NATHALY ANDREA VALENZUELA NUÑEZ**, en contra de **SOCIEDAD COMERCIAL ROCOR LTDA**, representada legalmente por don **MANUEL CORNEJO RIVERA**, todos ya individualizados, por no haberse acreditado la existencia de hechos vulneratorios, en consecuencia se rechaza además la acción de cobro de indemnizaciones solicitadas.

EN CUANTO A LA ACCIÓN SUBSIDIARIA



II.- Que, **SE ACOGE** en todas sus partes la demanda por despido indirecto y cobro de indemnizaciones interpuesta por doña **NATHALY ANDREA VALENZUELA NUÑEZ**, en contra de **SOCIEDAD COMERCIAL ROCOR LTDA**, representada legalmente por don **MANUEL CORNEJO RIVERA** y como consecuencia de lo anterior, la demandada debe pagar a la demandante, las siguientes prestaciones e indemnizaciones:

a.- Indemnización sustitutiva del aviso previo equivalente a la suma de \$602.194.-.

b.- Indemnización por 9 años de servicio equivalente a \$5.419.746, más incremento legal contemplado en artículo 171 del Código del Trabajo ascendente al 50% equivalente a \$2.709.873.-

III.- Que las cantidades ordenadas pagar, deberán serlo con los reajustes e intereses establecidos en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

IV.- Que, no se condena en costas a la demandada.

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

ROL: T-20-2022

RUC: 22-4-0401497-1

Dictada por don **JOSÉ MIGUEL VALENZUELA**, Juez del Segundo Juzgado de Letras de San Fernando.

