

PROCEDIMIENTO: Tutela.

MATERIA: Tutela.

DEMANDANTE: SHEILA ISABEL RONDON ROMERO.

DEMANDADA: SANTA ISABEL ADMINISTRADORA S.A.

RIT: T-4-2023

RUC: 23- 4-0450898-9

Antofagasta, siete de noviembre de dos mil veintitrés.

VISTOS, OIDOS Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que, comparece ANA ROJAS SANDOVAL, abogada, domiciliada para estos efectos en Latorre N° 2425, de la comuna de Antofagasta, en representación de doña **SHEILA ISABEL RONDON ROMERO**, cédula nacional de identidad N° 22.766.045-7, peruana, soltera, dependiente, domiciliada para estos efectos en calle Llanquihue n° 3396 de la comuna de Antofagasta, e interpone denuncia de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, cobro de prestaciones laborales, daño moral y fuero maternal en contra de **SANTA ISABEL ADMINISTRADORA S.A.**, cédula nacional de identidad N° 76.062.794-1, persona jurídica del giro de su denominación, representada legalmente por don Marcelo Farfán Manns, ambos con domicilio para estos efectos en 14 De Febrero N° 2455, de la comuna de Antofagasta por los siguientes argumentos:

1. Que, con fecha 08 de febrero del 2021, su representada inicia relación laboral con la demandada de autos, en los términos preceptuados por el artículo 7° del Código del Trabajo, para realizar funciones de "Operador Cajero Reponedor".

2. La actora prestaba las funciones en dependencias de su empleador Supermercado Santa Isabel, ubicado en 14 de febrero n° 2455, de esta ciudad.

3. De la jornada laboral: Esta correspondía a una media jornada de trabajo de 20 horas semanales, distribuidas en 4 días a la semana de 5 horas diarias.

4. De las remuneraciones: Para efectos del artículo 172 del Código del Trabajo, la remuneración de mi representada ascendía a la suma de \$381.479 (trescientos ochenta y un mil cuatrocientos setenta y nueve pesos), monto



que corresponde a al promedio de las 3 últimas remuneraciones de la actora.

5. Naturaleza del contrato de trabajo: En lo referente a la naturaleza del contrato, este era de carácter indefinido.

6. Del embarazo y el estado de aforada de la trabajadora: La actora a fines de agosto del año en curso toma conocimiento de que se encontraba embarazada, por lo cual de forma inmediata procede a dar aviso a su jefatura, de su estado de gravidez, exhibiéndole el certificado médico que constataba lo anterior. La actora posee fecha de posible parto para el 22 de mayo del 2023. Que de lo anterior queda en evidencia que la actora se encontraba aforada hasta el 17 de agosto del 2024.

ANTECEDENTES DEL TÉRMINO DE LA RELACIÓN LABORAL Y DEL CARÁCTER VULNERATORIO:

La relación laboral se extendió desde el 08/02/2021 hasta el 15/11/2022

Con fecha 31 de octubre la actora concurre a sus labores y se comienza a sentir mal percatándose que comienza con sangrado vaginal abundante, lo que preocupó bastante a la actora, por lo que concurre de inmediato a hablar con su jefatura doña Ericka Muñoz a quien le hace presente que se sentía muy mal y que se encontraba con sangrado, sin perjuicio su jefatura le señaló que no podía otorgarle permiso para retirarse y que si ella se sentía mal debía presentar licencia médica. La actora, a pesar de lo mal que se sentía y no habiendo sido autorizada para retirarse, debe concurrir laborando en las condiciones que se encontraba.

La jornada laboral de dicho día debido a como se encontraba de salud la actora fue objeto de varios inconvenientes, debido a que la actora se encontraba sumamente desconcentrada por estar sumamente preocupada de su situación de salud, ya que, un sangrado encontrarse embarazada es de gran intranquilidad para quien lo padece.

Entre los inconvenientes que ocurrieron fue que la actora procedió a cobrar dos veces productos, o no cobrar ciertos productos, pero en los casos que ocurrió se realizaron las debidas notas de crédito, ya que o se daba cuenta la actora o el cliente.



Ya a eso de las 13:00 horas, llega a la caja donde se encontraba trabajando la actora una clienta con un carro de mercadería, la actora procedió a realizar lo normalmente que se realiza al momento de hacer cobro de los productos y al término le informa el monto a la clienta de la compra momento que señala que pagaría con debido y al pasar la tarjeta el pago salió rechazado momento que la clienta le señala que al parecer no le habían depositado y que llamaría para que lo hicieran y al mismo tiempo iría a sacar dinero, solicitándole que se le guardara el carro con la mercadería, lo que ya en otras ocasiones había ocurrido por lo cual la clienta concurre a sacar dinero para luego volver a concretar la compra, la actora continuo trabajando normalmente.

Al pasar unos minutos un guardia del supermercado llega a la caja donde se encontraba la actora y la acusa de que se había coludido con una clienta que fue sorprendida robando, la actora totalmente desconcertada señalo que eso no era efectivo, sin perjuicio el guardia se la llevó al lugar que posee el recinto de detención hasta la llegada de carabineros. Ya en dicho lugar la actora se percata que a la persona que habían sorprendido robando era la clienta que le había señalado que iba a ir a buscar dinero, pero en ningún momento la actora se había concertado con ella para robar, cuestión que explicó a los guardias y la jefatura a cargo del procedimiento. Asimismo la actora señaló que ella nunca se percató de que la clienta hubiera pasado productos por otro lado ni nada desconociendo como había logrado sustraer dichos productos, que por lo demás la clienta nunca salió del recinto del supermercado. A pesar de todo lo explicado por la actora, quien por lo demás señaló que se encontraba muy mal de salud, no le creyeron y procedieron a llamar a carabineros para que efectuaran la detención.

De esta manera a los minutos llega personal de Carabineros y se llevan detenida a la actora y a la clienta. Cabe hacer presente que en dicho momento se apersona en donde se encontraba la actora la jefatura de esta doña Ericka Muñoz quien les solicito a carabineros que no se llevaran detenida a la actora porque se encontraba embarazada y además porque se encontraba mal de salud desde el inicio de la jornada laboral, agregando que no era necesario bajándole el perfil a lo ocurrido. Sin perjuicio personal de Carabineros no pudieron acceder a la solicitud, motivo por el cual, la actora es trasladada hasta la comisaria.



La actora les solicito a los Carabineros que si la podrían llevar hasta el hospital debido a que se encontraba con sangrado y se encontraba embarazada, sin embargo, no accedieron, sino hasta que a eso de las 18:30 concurre hasta la comisaria, la pareja de la actora solicitando que la actora fuera llevada al hospital porque no se encontraba bien, momento que acceden y la actora ingresa al Hospital a eso de las 18:55 en donde la prestan atención y la mantienen hasta el día siguiente donde le dan el Alta y se puede ir a su domicilio.

Es del caso hacer presente que la actora en el hospital ingreso esposada, permaneciendo de dicha forma, hasta que informaron que la actora no pasaría a control de detención más solamente quedaría citada, lo que para la actora en el estado que se encontraba fue totalmente degradante.

La actora al día siguiente concurre a su médico particular quien constata que se encontraba con síntomas de perdida ordenándole reposo y le otorga licencia médica por 7 días, la que se extendió desde el 03 de noviembre hasta el 09 de noviembre del 2022, licencia tipo N° 7 correspondiente a patología del embarazo. Luego la actora concurre a control médico, momento que le otorga otra licencia médica por 11 días, la que se extendió desde el 10 de noviembre del 2022 hasta el 20 de noviembre del 2022, también por patología del embarazo, por último, con fecha 21 de noviembre del 2022 se le otorga licencia médica por 30 días la que se extendió hasta el 20 de diciembre del 2022.

Mientras la actora se encontraba con reposo médico con fecha 22 de noviembre recibe un correo de parte de su empleador, quien le informa que su finiquito se encontraba a su disposición enviándole copia de este. Dicho documento se encontraba fechado a 22 de noviembre del año en curso, y señalaba como fecha de término del contrato el 15 de noviembre del 2022, por la causal establecida en el artículo 160 n° 1 letra a) "Falta de probidad". La actora solo toma conocimiento del término de la relación laboral a través del documento anteriormente descrito, desconociendo hasta la fecha los hechos fundantes de su despido, pero que de acuerdo con el relato señalado presume que pueden ser los ocurridos con fecha 31 de octubre.

Que, en este sentido, la acusación efectuada por su empleador y que esta parte presume que corresponde al



fundamento del despido, no es efectivo. La actora nunca salió de la caja y que nunca fue indicada por la clienta como cómplice del robo, por lo que lo realizado por su ex empleador fue totalmente atentatorio contra la actora, ya que no existiendo prueba alguna que la sindicara como autora del robo, y más aun tomando en consideración que la actora nunca dejó la zona de la caja.

Como se ha venido señalando, su representada desconoce los hechos fundantes del despido y sólo tomo conocimiento del mismo a través de la copia de proyecto de finiquito que le fue remitido por correo electrónico en el cual se señala la causal del artículo 160 N° 1 letra a) del Código del Trabajo causal que conforme a los antecedentes de hechos relatados no se encontraría configurada en la especie, por lo que esta parte desde ya alega la injustificación del mismo como falsedad de los hechos en que se fuere fundar dicha causal.

El trato recibido por la actora al momento de su detención fue totalmente humillante, acusándola de robo delante de todos los clientes que se encontraba en dicho momento en el supermercado, cuestión totalmente vulneratoria, y más aún, en circunstancias que la actora se encontraba muy mal de salud peligrando su embarazo, pero aun así el demandado de autos, sin que existiera antecedentes y pruebas de lo que estaba acusando a la actora, procede a ejercer contra ella actos totalmente vulneratorios a sus derechos afectando con ello la integridad psíquica y la honra de la actora, siendo además de toda lógica una situación vejatoria ser acusada de autora de un robo frente todos sus compañeros de trabajo como también frente a clientes y más aún debido al actuar totalmente negligente de su empleador la actora tuvo que permanecer detenida alrededor de 6 horas, y luego permanecer en el hospital toda la noche esposada, lo que para todo ser humano es totalmente atentatorio.

Todo lo anterior ocasiono para la actora una alteración emocional de relevancia, toda vez que al momento de se le imputa haber sido autora de un hurto, la actora en todo momento le señaló que eso no era efectivo, sin embargo, no le permitieron defenderse quedando para todos como una "ladrona". Lo que causo que la actora debiera someterse a terapia psicológica, la que continúa hasta la fecha.

De lo anterior, se puede apreciar asimismo que el ex empleador de la actora incumplió con su deber de protección



ocasionando una afectación en contra de la actora la que se encontraba embarazada y que por lo demás ejerce un despido totalmente ilegal vedando a la actora de los derechos de maternidad que a esta le asisten.

Lo anteriormente expuesto es totalmente contrario a un trato digno que toda persona debe tener y genera inseguridades, miedos, angustias que la actora sufre hasta la fecha.

Según lo expuesto dice que se le vulneró el derecho fundamental consagrado en el artículo 19 N° 1 de la Constitución Política de la República, este es el derecho la integridad física y psíquica y el derecho a la honra en los términos prescritos en el artículo 19 N° 4 de la Constitución Política de la República.

Por lo anterior, pide se acoja la tutela deducida y se le dé lugar a las siguientes peticiones concretas:

1.- Declare que SANTA ISABEL ADMINISTRADORA S.A., ha vulnerado los derechos constitucionales consagrados en el artículo 19, en sus números 1 y 4 de la Constitución Política de la República, correspondiente al derecho a la integridad física y psíquica en relación con el artículo 183 del Código del Trabajo y el derecho a la honra lo anterior con ocasión del despido de la actora, como resultado de ello se han infringido normas tutelares con ocasión del despido esto en conformidad a lo dispuesto en el artículo 485 y 489 del Código del Trabajo.

2.- Que se le condene a la demandada al pago de las siguientes prestaciones:

a.- \$381.479 (trescientos ochenta y un mil cuatrocientos setenta y nueve pesos), por concepto de remuneración adeudada del mes de octubre del 2022.

b.- \$38.147 (treinta y ocho mil ciento cuarenta y siete pesos), por concepto de remuneración adeudada del mes de noviembre del 2022.

c.- \$381.479 (trescientos ochenta y un mil cuatrocientos setenta y nueve pesos), por concepto de indemnización sustitutiva del aviso previo.

d.- \$762.958 (setecientos sesenta y dos mil novecientos cincuenta y ocho pesos), por concepto de indemnización por



años de servicios correspondiente a 1 año y fracción superior a 6 meses.

e.- \$762.958 (setecientos sesenta y dos mil novecientos cincuenta y ocho pesos), por concepto de recargo legal conforme al artículo 168 del Código del Trabajo correspondiente al 100% de la indemnización por años de servicios.

d.- \$267.035 (doscientos sesenta y siete mil treinta y cinco pesos), por concepto de indemnización compensatoria del feriado legal del periodo 2021-2022.

f.- \$200.276 (doscientos mil doscientos setenta y seis pesos), por concepto de indemnización compensatoria del feriado proporcional correspondiente a 15,75 días.

g.- \$8.036.490 (ocho millones treinta y seis mil cuatrocientos noventa pesos), por concepto de remuneraciones hasta el término del fuero de la actora esto es hasta el 17 de agosto del 2024.

h.- \$4.196.269 (cuatro millones ciento noventa y seis mil doscientos sesenta y nueve pesos), por concepto de indemnización contemplada en el artículo 489 inciso tercero, del Código del Trabajo.

i.- \$3.000.000 (tres millones de pesos), por concepto de indemnización por daño moral producido por la conducta del empleador.

j.- Que lo anterior sea pagado con los respectivos intereses, reajustes establecidos en el Código del Trabajo.

k.- Las costas de la causa.

En subsidio y para el caso de que se desestime la tutela demanda la declaración del despido como injustificado conforme a similares fundamentos, haciendo las peticiones concretas que allí se señalan.

Que, **SANTA ISABEL ADMINISTRADORA S.A.**, contesta la denuncia/demanda por medio del abogado ALEX HUMBERTO MUÑOZ MIÑO y pide su rechazo según las siguientes alegaciones, excepciones o defensas:

Excepción de pago: En el petitorio del libelo pretensor se ha solicitado el pago de supuestas remuneraciones adeudadas correspondientes a los meses octubre y noviembre



del año 2022 de la ex trabajadora de su representada y de acuerdo a las liquidaciones de remuneraciones de la señora Rondón, el mes de octubre de 2022 le correspondió la suma bruta de \$365.554.-, siendo la cifra líquida a pagar la suma de \$251.867. Por su parte, el mes de noviembre de 2022 le correspondió por conceptos remuneratorios la cifra de \$346.022.-, de los cuales la cifra de \$280.015.- correspondió al alcance líquido. Y ambas cifras fueron efectivamente pagadas a través de transferencias bancarias en su cuenta RUT del BancoEstado, medio utilizado para el pago de sus remuneraciones, siendo realizado el pago de cotizaciones correspondientes a las mismas en tiempo y forma. Respecto del pago de suma líquida de dichas remuneraciones, estos se hicieron los días 27/10/2022 (los \$251.867.- correspondientes a octubre de 2022) y el 29/11/2022 (los \$280.015.- del mes de noviembre de 2022). Adicionalmente, a través de una Vale Vista del banco BCI, el que fue entregado a la señora Rondón, se pagaron los feriados a ella adeudados a consecuencia del término de su relación laboral por la suma de \$200.891.-

Luego de negar los hechos en forma general y específica, únicamente reconoce:

I.- Cargo de la denunciante de autos al término de la relación laboral (Operador Cajero Reponedor) y lugar de trabajo (local Santa Isabel N797, de calle 14 de febrero N°2455, de la ciudad de Antofagasta), según lo indicado en el libelo pretensor.

II.- Que la relación laboral de la actora de autos con su representada se hubiese extendido entre las fechas indicadas en el libelo pretensor (08 de febrero de 2021 y 15 de noviembre de 2022), y que se hubiese puesto término a la misma por las causales de despido del Código del Trabajo de falta de probidad (art. 160 número 1 letra a), e incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato (art. 160 número 7).

CUMPLIMIENTO DE LAS FORMALIDADES DE COMUNICACIÓN DE LA CARTA DE DESPIDO Y CONOCIMIENTO DE LA DENUNCIANTE; HECHOS IMPUTADOS EN ELLA. La denunciante Rondón Romero da entender en su libelo que no tomó conocimiento de los hechos específicamente imputados por su representada en su carta de despido. Sí reconoce, no obstante, que dicho despido se hubiese verificado por las causales del artículo 160 número 1 letra a) y del número 7, ambos del Código del Trabajo. Afirma



que se cumplió las formalidades requeridas por el artículo 162 inciso 1° a 3° del Código del Trabajo, es decir, se remitió a través de carta certificada la carta de despido a la señora Rondón Romero, todo a través de Correos de Chile. De hecho, esta carta fue remitida al último domicilio que la denunciante había informado a su representada, esto es, la calle Llanquihue N°3396 de la ciudad de Antofagasta. Este domicilio fue registrado en el contrato de trabajo y anexos, por lo que tuvo pleno conocimiento de los motivos del despido. En la carta de despido se contiene el detalle de los productos que los jóvenes clientes estaban sacando del local y que no habían pagado, de los cuales, como se menciona en la misiva, un total de productos por el valor de \$112.990.- no habían sido pagados y habían pasado por su caja (o "pos", según se conocen en la jerga supermercadista), con total connivencia de su parte, según los detalles descritos en la carta de despido. Finalmente, como consideración definitiva para descartar el pretendido desconocimiento de las imputaciones contenidas en la carta de despido de parte de la señora Rondón Romero, debe recalcar que en el día de ocurrencia de los hechos imputados (el 31 de octubre de 2022), la denunciante de autos afirma haber incurrido en varios errores en las transacciones realizadas respecto de los cuales se habrían emitido notas de crédito corrigiendo la situación. Esa referencia es notable para descartar el desconocimiento de las imputaciones contenidas en la carta de despido, ya que la denunciante de autos está entregando claramente una explicación respecto de las imputaciones precisamente contenidas en la carta de despido que ella alega desconocer. Y además de descartar el desconocimiento alegado, dicha referencia, por su inverosimilitud, confirman la existencia de la falta imputada, además de la concurrencia de la gravedad necesaria para justificar las causales disciplinarias esgrimidas en la carta de despido, con lo cual el destino de las demandas deducidas en autos no puede ser más que su completo rechazo.

La denunciante de autos indica en su libelo que a finales del mes de agosto de 2022 ella informó su estado de embarazo a su jefatura, entregando en dicha oportunidad el certificado correspondiente por el cual se acreditaba dicho estado. Aquello no es efectivo; la señora Rondón Romero nunca informó de manera franca su embarazo ni tampoco entregó algún certificado médico que acreditara dicho estado. El



procedimiento para ello es simple, y es conocido por todas las trabajadoras que se desempeñan en la tienda Santa Isabel de calle 14 de febrero 2455 de la ciudad de Antofagasta: deben presentar el certificado de embarazo a la encargada de administración del local, lo que permite que su representada registre que la trabajadora correspondiente goza de fuero. La notificación del estado de embarazo que deben hacer las trabajadoras de su representada es una obligación mínima que ellas deben cumplir y que permite a su representada, fuera de tomar conocimiento de la existencia del fuero maternal, activar los descansos maternales correspondientes y programar el reemplazo funcional de las trabajadoras que entrarán a gozar de su descanso maternal. Pero dicha notificación también es importante para el ejercicio de las labores de las trabajadoras en los momentos previos al goce del permiso prenatal y después de terminado el permiso postnatal parental, ya que su representada adopta, en el caso de las trabajadoras de locales Santa Isabel, algunas medidas, como el ajuste del turno de trabajo (de manera que las trabajadoras embarazadas y puérperas no salgan después de las 21:00 horas), y la entrega de una colación especial respecto de ellas. También es de especial relevancia la notificación del estado de embarazo para evitar el desarrollo de labores circunstanciales que puedan poner en riesgo su embarazo, como a través de la carga de mercadería en el caso de aquellas trabajadoras que ejercen labores de reposición. Y ese elemental deber de notificar su embarazo, presentando un certificado médico, no fue cumplido por la demandante Rondón Romero. Lo único que existió fueron rumores de compañeros de trabajo, pero nunca un aviso franco y certificado de la demandante respecto de su estado de embarazo. Ante esa omisión de la demandante, su representada no podía intervenir o forzar que ella ratificase que efectivamente se encontraba embarazada. Escudriñar su estado; amenazarla con sanciones si no ratificase o confesase su supuesto estado de embarazo; o derechamente amonestarla por no hacerlo, sería una clara conducta vulneratoria de la garantía de privacidad de la demandante, constituyendo un exceso de las facultades como empleador, en los términos del inciso 1° del artículo 5° del Código del Trabajo. Ni siquiera a través de las notificaciones de las licencias médicas que recibió su representada era posible desprender que la señora Rondón estuviese embarazada, ya que se tratan de notificaciones de licencias electrónicas en las cuales no se indica la



naturaleza de la afección que justifica su concesión; ante ello nada podía hacer su representada, sin incurrir en una posible vulneración en los términos anotados. Esta conclusión se ve reforzada si notamos que la señora Rondón Romero, con posterioridad al despido, tampoco ejerció el derecho de reclamar su reincorporación, dado su estado de embarazo, según se desarrollará con mayor detalle a continuación.

No se ejerció por parte de la denunciante de autos lo prescrito por el artículo 201 inciso 4° del código del trabajo; provecho del propio dolo e inexistencia de criterio de imputación que permita conceder la indemnización compensatoria del fuero maternal solicitada.

Como se reconoció por su parte, el despido de la señora Rondón Romero se verificó el día 15 de noviembre de 2022, por los hechos precedentemente referidos, constitutivos de las causales disciplinarias de los artículos 160 números 1 f) y 7 del Código del Trabajo. Pero la señora Rondón indica que, ya a finales de agosto de 2022, ella había informado su embarazo en el local, entregando un certificado médico. Esta parte niega aquella circunstancia. No obstante, hay una circunstancia que avala la versión entregada por esta parte: la señora Rondón tenía el derecho de hacer prevalecer su embarazo aún después de cursado el despido disciplinario por parte de su representada. Bastaba que ejerciera la potestad del inciso 4° del artículo 201 del Código del Trabajo, que señala: "...Si por ignorancia del estado de embarazo o del cuidado personal o tuición de un menor en el plazo y condiciones indicados en el inciso segundo se hubiere dispuesto el término del contrato, en contravención a lo dispuesto en el artículo 174, la medida quedará sin efecto y la trabajadora volverá a su trabajo, para lo cual bastará la sola presentación del correspondiente certificado médico o de matrona, o bien de una copia autorizada de la resolución del tribunal que haya otorgado la tuición o cuidado personal del menor, en los términos del inciso segundo, según sea el caso, sin perjuicio del derecho a remuneración por el tiempo en que haya permanecido indebidamente fuera del trabajo, si durante ese tiempo no tuviere derecho a subsidio. La afectada deberá hacer efectivo este derecho dentro del plazo de 60 días hábiles contados desde el despido...". Es decir, la señora Rondón, recibida su carta de despido, podría haber acudido a la Inspección del Trabajo y haber acreditado su embarazo. Ante ello, su representada se hubiese visto en la obligación



de reincorporarla. Pero no hizo aquello, sino que decidió derechamente presentar una demanda de tutela, solicitando además el pago de la indemnización compensatoria del fuero maternal correspondiente a las remuneraciones que le corresponderían si la relación laboral se extendiera hasta el 17 de agosto de 2024, fecha que, según la demandante, se extendería su fuero. La omisión referida delata, de acuerdo a las máximas de la experiencia, lo siguiente:

- Que su representada nunca tuvo conocimiento del embarazo y, por ende, del fuero que la señora Rondón Romero ostentaba. En efecto, su representada se trata de una empresa de gran tamaño que regularmente se ve en la necesidad de acudir a la justicia solicitando el desafuero de trabajadores. Por ende, resulta inverosímil que, teniendo conocimiento del estado de embarazo de la denunciante, hubiese deliberadamente soslayado la existencia del fuero y procedido de forma inmediata a despedirla por causales disciplinarias, cuando el curso legal en esa hipótesis ante una trabajadora embarazada es precisamente la presentación de una acción de desafuero.

- Que, por su parte, la demandante nunca informó de manera franca y documentada su embarazo, manteniendo en secreto dicha condición para efectos de ejercer la acción de indemnización compensatoria del fuero. De hecho, le bastaba con haber remitido un certificado médico después de ocurridos los hechos del 31 de octubre de 2022, ya que la carta de despido está fechada el día 15 de noviembre de 2022, para que su representada se hubiese visto en la obligación de presentar la acción de desafuero previa, echando pie atrás en su decisión de despedir de forma inmediata. Tampoco hizo lo anterior dentro de 60 días hábiles desde el 15 de noviembre de 2022, lo que habría permitido su reincorporación.

Dadas las circunstancias anteriores, la demanda de indemnización compensatoria del fuero maternal -cuya titularidad y vigencia, dicho sea de paso, igualmente la señora Rondón Romero deberá acreditar en autos mediante el respectivo certificado de nacimiento de su hijo(a), ya que aquello no le consta a su representada-, viene a constituir un aprovechamiento de su propio dolo, ya que deliberadamente no comunicó documentalmente su estado a su representada durante la vigencia de la relación laboral ni ejerció la



facultad de pedir su reincorporación del artículo 201 inciso 4° del Código del Trabajo.

GRAVEDAD INTRÍNSECA DE LAS CONDUCTAS IMPUTADAS EN LA CARTA DE DESPIDO. A este respecto no cabe sino remitirse la transcripción realizada de los hechos imputados contenidos en la carta de despido de la denunciante de autos. En dicha carta se describe detalladamente que la denunciante Rondón Romero, mientras se encontraba registrando las mercaderías de 2 supuestos clientes, no marcó una importante cantidad de productos los que traspasaron su caja registradora y que se encontraban prestos para ser llevados por estos 2 supuestos clientes fuera de las dependencias del local de su representada. El solo hecho que productos por un valor total de \$112.990.- no hayan sido registrados por la actora, supone afirmar incontestablemente la existencia de un incumplimiento grave de parte de su parte, no existiendo explicación razonable que pueda exonerarla de tamaña inadvertencia. De hecho, la actora Rondón Romero esboza una explicación al respecto -lo que no deja de llamar la atención, si atendemos que uno de los argumentos de su teoría del caso es que ella desconocía las conductas imputadas en la carta de despido, ya que no le habría sido informada-, que por su inverosimilitud reafirma la imputación realizada y la gravedad de la misma: "...Entre los inconvenientes que ocurrieron fue -sic- que la actora procedió a cobrar 2 veces productos, o no cobrar ciertos productos, pero en los casos que ocurrió se realizaron las debidas notas de crédito, ya que o se daba cuenta la actora o el cliente" (página 4 de la demanda). Esa explicación puede ser atendible si se producen errores puntuales, ya que no es descabellada ni inusual la existencia de errores en el proceso de registro de los productos de los clientes en las cajas. ¿Pero puede ser razonable que un cajero(a) cometa el error de no registrar 42 productos por un valor total de \$112.990? Evidentemente que no; ni siquiera la existencia de una afección o malestar podría justificar la comisión de un error de tal magnitud. Por ende, la única explicación razonable a lo sucedido es la existencia de un incumplimiento grave por parte de la denunciante de autos constitutiva también de la causal de falta de probidad en el ejercicio de sus funciones. Como empleadora su representada no puede escudriñar ni acreditar las intenciones de sus trabajadores en casos como el de la señora Rondón Romero para imputar causales disciplinarias de despido. Pero sí puede



evaluar la concurrencia de dichas causales de acuerdo a las circunstancias del caso. Y dichas circunstancias, respecto del incidente que involucró a la señora Rondón el día 31 de octubre de 2022, eran patentes y no admitían otra explicación sensata ni acorde a las máximas de la experiencia que afirmar la existencia de las faltas que le fueron imputadas y que ella de forma ilusa pretende justificar como errores producidos a consecuencia del malestar que estaba sufriendo. De hecho, la coartada que ofrece no hace más que ratificar la falta imputada y su gravedad.

NO HUBO VULNERACIÓN DE GARANTÍA CONSTITUCIONAL ALGUNA RESPECTO DE LA DENUNCIANTE DE AUTOS. La actora de autos acusa la vulneración de las garantías constitucionales de integridad física y psíquica (artículo 19 número 1 de la Constitución) y de su honra (artículo 19 número 4 de la Constitución), con ocasión de los hechos acaecidos el día 31 de octubre de 2022. Esas imputaciones carecen absolutamente de asidero, según se argumentará a continuación.

- Adopción de todos los recaudos para evitar la exposición innecesaria de la denunciante de autos ante compañeros o clientes del local. La demandante Rondón Romero en diversas partes de su libelo indica que se la acusó de robo ante la mirada de sus compañeros de trabajo y clientes del local. También indica que una vez imputada la conducta referida fue llevada a una sala de detención. Ambas circunstancias son falsas. En este caso, al igual que en todas las hipótesis similares que se suscitan en los distintos locales de Santa Isabel, la trabajadora Rondón Romero no fue llevada a la sala donde usualmente son llevadas las personas que son sorprendidas cometiendo ilícitos dentro de los locales. En primer lugar, a la demandante se le permitió realizar el cuadro de su caja o "pos" (donde se ratificó la irregularidad imputada en la carta de despido), y luego se dirigió con doña María Erika Muñoz (jefa de cajas) y la subgerenta del local, doña Margarita Devia, a la sala de reuniones o capacitaciones del local (donde se realizan todo tipo de actividades colectivas y reuniones que competen a los trabajadores del local), la que se encuentra en el segundo piso. Cabe señalar que en el local en el que se desempeñaba la demandante de autos efectivamente existe una sala de detención, pero esta nunca fue ocupada en el caso de la señora Rondón Romero. De esta forma cabe descartar que a la señora Rondón se le hubiese prodigado el trato que se le



otorga a cualquier persona sorprendida en hipotéticos actos delictuales dentro del local. Está no fue más que una muestra de consideración con la demandante de autos y evidencia la falta de asidero de la denuncia de vulneración de garantías constitucionales con ocasión del despido de la señora Rondón Romero. Luego de llamar a Carabineros, la señora Rondón se mantuvo en la sala de reuniones del local, y en cuanto ellos llegaron los funcionarios de su representada decidieron que se mantuvieran en el módulo de atención al cliente, sin permitirles el ingreso al lugar donde se encontraba la demandante, a la espera que la señora Rondón se dirigiese por su propia cuenta a dicho módulo. Una vez llegada la denunciante de autos ante la presencia de Carabineros jamás la señora María Erika Muñoz (Jefa de Cajas) se dirigió a ellos, ni menos les solicitó que se dejara sin efecto el procedimiento policial que se estaba llevando a cabo. Carabineros solo se limitó a realizar los trámites documentales de rigor para, al poco tiempo de haber llegado al local, retirarse del mismo en compañía de la señora Rondón. Y ciertamente la demandante no salió esposada, aspecto que su representada se cuidó de asegurar, al igual que se encargó de tomar todos los recuerdos posibles para que el procedimiento se realizará con el mayor sigilo posible dado las circunstancias y el carácter público del lugar.

- Llamada a Carabineros no puede constituir indicio de vulneración de garantías constitucionales. La demandante sustenta la denuncia de vulneración de garantías constitucionales con ocasión de su despido, entre otros factores, en la llamada a Carabineros y la imputación de un robo. Se reprocha haber adoptado ese curso de acción a su representada, sobre todo por el procedimiento que fue llevado a cabo con ocasión de la llegada de Carabineros al local donde la denunciante se desempeñaba. Respecto de la mera llamada a Carabineros realizada por su representada, cada afirmar que no puede constituir una vulneración de garantía constitucional alguna, sino que la mera comunicación a las autoridades de hechos eventualmente constitutivos de delito que permiten desplegar un procedimiento para esclarecer lo ocurrido y determinar, por parte de los órganos constitucionalmente mandatados para ello, los responsables. Por el contrario, sí podría esgrimirse una vulneración de garantías constitucionales en el caso que su representada no hubiese llamado a Carabineros y, en cambio, hubiese expuesto



a la demandante al escarnio de sus colegas y clientes circunstantes, divulgando el descubrimiento del hecho, nada de lo cual ocurrió en el caso.

Falta de manifestaciones concretas en el libelo de afectación a las garantías constitucionales aducidas; indicios aducidos no son tales o no constituyen antecedentes de vulneración. La denunciante de autos afirma la ocurrencia de vulneración a la integridad psíquica y física y a su honra. Para justificar aquello, en la página número 15 de su libelo, menciona cuatro indicios de vulneración en los términos prescritos en el artículo 493 del Código del Trabajo. Dichos indicios son: 1) La imputación de hurto; 2) El hecho de haberse fundado su despido en una causal disciplinaria; 3) Su estado de embarazo; y 4) La afectación en su salud y las patologías del embarazo a consecuencia de los hechos del 31 de octubre de 2022. Respecto del primero de los indicios de vulneración referido, ya hemos señalado que el día 31 de octubre de 2022 en ningún momento se imputó la comisión de un hurto a la señora Rondón Romero. Simplemente se constató la existencia de una irregularidad de tal magnitud a su respecto, de la cual no era razonable desprender otra conclusión que la concurrencia de las causales disciplinarias que finalmente justificaron su despido. Adicionalmente, según se ha señalado, la empresa tomó todas las medidas para reducir al máximo la exposición de la denunciante de autos en el procedimiento, velando en todo momento por el sigilo.

Respecto del segundo de los supuestos indicios aducidos en la demanda cabe afirmar que no constituye un genuino indicio. Precisamente la ley establece dentro de las causales justificantes los motivos disciplinarios del artículo 160 del Código del Trabajo, algunas de los cuales sustentaron la salida de la actora de autos, por lo que malamente puede derivarse la existencia de alguna vulneración de garantías constitucionales por el hecho de ser esgrimidas en una carta de despido.

Respecto del tercer indicio registrado en el libelo pretensor cabe decir que el estado de embarazo jamás podría constituir una señal de la existencia de una vulneración de garantías con ocasión del despido. Esto patentiza el concepto erróneo y vulgarizante de indicio que maneja la demandante de autos. Nada más cabe señalar al respecto, sobre todo si



consideramos que la señora Rondón no comunicó documentalmente su estado a su representada, según hemos señalado previamente.

Respecto del cuarto de los indicios, esto es, la afectación a la salud y al embarazo de la actora de autos a consecuencia de los hechos del 31 de octubre de 2022, cabe señalar que no se justifica en el libelo pretensor la existencia de un vínculo causal entre las conductas adoptadas por su representada y las supuestas afecciones que se verificaron sobre la denunciante Rondón Romero. En efecto, la supuesta afectación de la garantía de integridad física y psíquica con ocasión del despido de la denunciante de autos se basa en el estado de embarazo en el que se habría encontrado el día 31 de octubre de 2022, momento en el cual se verificaron los hechos imputados en la carta de despido. Pero, quizás sin notarlo, la denunciante de autos incurre en una clara contradicción: en la demanda indica que a finales del mes de agosto del año 2022 comunicó su embarazo en la tienda, acompañando un certificado médico que acreditaba tal condición. Y también señala que desde esos momentos estaba sufriendo dolores e inconvenientes con su embarazo. Por ende, si ambas circunstancias fuesen verdaderas -y esta parte ha negado previamente que la señora Rondón hubiese informado documentalmente su embarazo a su representada- la consecuencia inmediata sería afirmar que los hechos ocurridos el día 31 de octubre de 2022 no tienen relación causal alguna con los dolores y síntomas de pérdida que la actora de autos señala serían consecuencia directa del actuar de mi representada el día señalado, ya que dichas afecciones precedieron causalmente a los sucesos que fueron imputados en la carta de despido de la señora Rondón Romero. Adicionalmente, se presume por la denunciante que los hechos descritos en el libelo -la llamada a Carabineros y el procedimiento por ellos realizado - afectaron necesariamente su honra, sin describir de forma puntual de qué forma se produjo dicha afectación.

IMPROCEDENCIA DEL DAÑO MORAL. No existiendo vulneración de garantías constitucionales con ocasión del despido de la actora, malamente se puede afirmar la existencia de un daño moral indemnizable que deba exceder la indemnización tarifada de la acción de tutela. Adicionalmente, la demandante de autos no enuncia ni argumenta por qué razón debiese concedérsele una indemnización de esta naturaleza. Si bien el



principio de reparación integral avala la compatibilidad de esta acción, lo cierto es que la demandante no refiere circunstancias particulares que denoten siquiera la existencia de un dolor o aflicción de carácter extrapatrimonial que deba serle indemnizada de forma adicional.

Conforme a todo lo anterior, pide se rechace la tutela y demanda deducida en subsidio por improcedente así como la demanda deducida en subsidio.

SEGUNDO: Que, se celebraron las audiencias preparatorias y de juicio, sin que fuera posible arribar a conciliación en las mismas.

Se ofrecieron y rindieron las siguientes pruebas por las partes:

RENDICIÓN DE LA PRUEBA DE LA PARTE DENUNCIANTE:

Prueba documental: Se incorporan mediante lectura resumida los siguientes documentos ofrecidos en la audiencia preparatoria: (Documentos contenidos a folio 45).

1. Contrato de trabajo de la actora de fecha 08 de febrero del año 2021.

2. Datos de atención de urgencia de la actora N°2210260003, de fecha 26 de octubre del año 2022.

3. Datos de atención de urgencia de la actora N°2210310196, de fecha 31 de octubre del año 2022.

4. Licencia médica otorgada a la actora de fecha 03 de noviembre del año 2022.

5. Licencia médica otorgada a la actora de fecha 07 de noviembre del año 2022.

6. Licencia médica otorgada a la actora de fecha 21 de noviembre del año 2022.

7. Certificado de nacimiento de la hija de la actora.

8. Tres imágenes de correos electrónicos remitidos entre las jefaturas de la actora en referencia a su desafuero. (Documento recibido a prueba).

Confesional:



No comparece el absolvente por la denunciada de autos **Santa Isabel Administradora S.A.**; se solicita se haga efectivo el apercibimiento legal contemplado en el artículo 454 N° 3 del Código del Trabajo.

Testimonial:

Comparecieron y declararon ante el Tribunal, previamente juramentados y bajo apercibimiento del artículo 209 del Código Penal, los siguientes testigos:

1. Sara Rivas Renjifo, cédula nacional de identidad N°24.738.536-3, con domicilio en Avenida República de Croacia N°01340, Antofagasta.

2. Oscar Miguel Coraquillo Briceño, cédula nacional de identidad N°26.923.783-K, con domicilio en calle Llanquihue N°3396, Antofagasta.

Exhibición de documentos:

La parte demandada exhibe a la demandante los documentos ordenados exhibir, teniéndose por cumplida parcialmente la diligencia.

1. Contratos de trabajo y sus anexos suscritos por la actora durante toda la relación laboral. **(Se exhibe documental demandada folio 20, 21 y 22).**

2. Carta de despido enviada al actor, acompañada de su comprobante de entrega debidamente suscrita por el demandante o en su defecto el comprobante del envío de la misma a su domicilio. **(Se exhibe documental demandada, folio 23).**

3. Comprobante de ingreso de constancia para empleadores de la carta de término de relación laboral del demandante. **(Se exhibe documental demandada, folio 23).**

4. Comprobante de otorgamiento de feriado legal del periodo 2021-2022, suscrito por la trabajadora denunciante. **(No se exhibe).**

5. Reglamento Interno de orden, higiene y seguridad debidamente actualizado y vigente a la fecha del despido de la actora. **(Se exhibe documental demandada, folio 36).**

6. Comprobante de otorgamiento de reglamento de orden interno, higiene y seguridad a la demandante. **(Se exhibe documental demandada, folio 40).**



7. Cartas de amonestación dirigidas a la trabajadora denunciante con comprobante de recepción suscrito por ella o en su defecto remitido a la inspección del trabajo. **(No se exhibe, no existe)**.

8. Investigación interna los acontecimientos ocurridos el 31 de octubre del año 2022, acompañada de la declaración por la actora y testigos, debidamente firmadas por los declarantes. **(No se exhibe, no existe)**.

9. Protocolo o procedimiento de seguridad ante la ocurrencia de robos, hurtos o hechos de similar naturaleza, acompañada de copia de entrega debidamente firmada por la actora. **(No se exhibe, no existe)**.

10. Notas de crédito del terminal o caja N°3 donde la actora ejercía sus labores el 31 de octubre del año 2022, entre las 09:00 a 15:00 horas. **(No se exhibe, no existe)**.

11. Planilla o acta de cuadratura de caja (N°3) del 31 de octubre del año 2022, en original y suscrito por la actora. **(Se exhibe, se acompaña materialmente en audiencia digitalizado conjuntamente con el acta de audiencia)**.

La parte demandante solicita se haga efectivo el apercibimiento legal contemplado en el artículo 453 N°5 del Código del Trabajo, respecto de los documentos **4, 7, 8, 9 y 10** ordenado exhibir a la parte denunciada.

El Tribunal resuelve:

Atendido al mérito de los argumentos esgrimidos y que constan en audio, se dará efectivo el apercibimiento del artículo 453 N°5 del Código del Trabajo, respecto de aquellos documentos que legalmente deban obrar en poder de la parte demandada.

Oficios:

Se incorpora mediante su lectura efectuada en audiencia el oficio **Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez (folio 56)** recepcionado y que informa al tenor de lo solicitado.

RENDICIÓN DE LA PRUEBA DE LA PARTE DENUNCIADA:

Prueba documental: Se incorporan mediante lectura resumida los siguientes documentos ofrecidos en la audiencia preparatoria: (Documentos contenidos a folio 18).



1. 3 documentos denominados "certificado de pago" del banco BCI, donde se registra como beneficiaria a la demandante de autos, y con fechas de pago el 29/11/2022, 27/10/2022 y 29/11/2022.

2. Contrato de Trabajo de la denunciante de autos, del 08/02/2021.

3. Anexo de contrato de la denunciante de autos, del 01/02/2021, sobre bono incentivo avance en efectivo.

4. Anexo de contrato de la denunciante de autos, del 01/02/2021, sobre bono incentivo de transacciones.

5. Carta de despido de la denunciante de autos de fecha 15/11/2022, con comprobantes de envío de Correos de Chile.

6. Proyecto de finiquito de la denunciante de autos, de fecha 29/11/2022.

7. Documentos titulados "Formulario para denuncia hurtos" (fechado al 31/10/2022) y "Acta de entrega de detenido por civiles" de la misma fecha.

8. Detalle boleta folio N°2304666784 del 31/10/2022.

9. Boleta electrónica N°2306821176, del 31/10/2022.

10. Fotografía sesión atención al público del local en el que se desempeñaba la denunciante.

11. Fotografía de sala de detención del local en el que se desempeñaba la denunciante.

12. Fotografía de sala de reuniones del local en el que se desempeñaba la denunciante.

13. Comprobante de licencia médica electrónica de la denunciante de autos, con fecha inicio reposo 21/11/2022.

14. Liquidaciones de remuneraciones de la denunciante de autos, de los meses de octubre y noviembre de 2022.

15. Certificado de Pagos de Cotizaciones Previsionales de la denunciante de autos, emitido por Previred, correspondiente a todo el año 2022.

16. Dos comprobantes de solicitud de vacaciones de la denunciante de autos, con fechas de descanso entre 25/07/2022 y 05/08/2022.



17. Dos certificados de embarazo y liquidaciones de remuneraciones del mes de abril de 2023 correspondientes a trabajadoras de la tienda en la que se desempeñaba la denunciante de autos.

18. Copia de Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de Santa Isabel Administradora S.A. versión Octubre 2020.

19. Copia de Código de Ética del grupo de empresas Cencosud.

20. Libro de remuneraciones de abril de 2023, correspondiente al Centro de Costo N797 de Santa Isabel, tienda 14 de febrero, Antofagasta.

21. Recepción del Código de Ética de Cencosud de la denunciante de autos.

22. Recepción del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de Santa Isabel Administradora S.A. por parte de la denunciante de autos, del 22/02/2021.

Testimonial:

Comparecieron y declararon ante el Tribunal, previamente juramentados y bajo apercibimiento del artículo 209 del Código Penal, los siguientes testigos:

1. Verónica Cristina Rosas Arriagada, cédula nacional de identidad N°11.344.365-0, con domicilio Pasaje María Elizabeth N°1909 de Antofagasta.

2. Carla Yovanina Santander Contreras, cédula nacional de identidad N°15.690.569-0, con domicilio en Diego de Almagro N°4373 de Antofagasta.

TERCERO: Que, el artículo 485 del Código del Trabajo dice en la parte que interesa que "El procedimiento contenido en este Párrafo se aplicará respecto de las cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de las normas laborales, que afecten los derechos fundamentales de los trabajadores, entendiéndose por éstos los consagrados en la Constitución Política de la República en su artículo 19, números 1°, inciso primero, siempre que su vulneración sea consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral, 4°, 5°, en lo relativo a la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada, 6°, inciso primero, 12°,



inciso primero, y 16°, en lo relativo a la libertad de trabajo, al derecho a su libre elección y a lo establecido en su inciso cuarto, cuando aquellos derechos resulten lesionados en el ejercicio de las facultades del empleador. También se aplicará este procedimiento para conocer de los actos discriminatorios a que se refiere el artículo 2° de este Código, con excepción de los contemplados en su inciso sexto. Se entenderá que los derechos y garantías a que se refieren los incisos anteriores resultan lesionados cuando el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador limita el pleno ejercicio de aquéllas sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial. 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...”.

CUARTO: Que, el conjunto de derechos y garantías objeto de tutela especial por este procedimiento son los siguientes:

1. Derecho a la vida a la integridad física y síquica del trabajador, siempre que su vulneración sea consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral.

2. El respeto y protección a la vida privada y a la honra de la persona y su familia (artículo 19 número 4);

3. La inviolabilidad de toda forma de comunicación privada (artículo 19 número 5);

4. La libertad de conciencia, la manifestación de todas las creencias y el ejercicio libre de todos los cultos que no se opongan a la moral, a las buenas costumbres o al orden público. (Artículo 19 número 6, inciso 1°);

5. La libertad de emitir opinión y la de informar, sin censura previa, en cualquier forma y por cualquier medio. (Artículo 19 número 12, inciso 1°);

6. Libertad de trabajo y su libre elección en lo relativo a que ninguna clase de trabajo puede ser prohibida, salvo excepciones de la Constitución. (Artículo 19 número 16, incisos primero y cuarto);



7. Derecho a la no discriminación, por los actos discriminatorios a que se refiere el artículo 2° del Código del Trabajo con excepción de su inciso 6°.

8. Derecho a no ser objeto de represalias en el ámbito laboral por el ejercicio de acciones administrativas o judiciales (garantía de indemnidad; artículo 485 inciso 3° Código del Trabajo):

9. Prácticas antisindicales o desleales en la negociación colectiva.

QUINTO: Que, teniendo en cuenta que las lesiones a los derechos fundamentales en el marco del procedimiento de tutela rara vez se presentan en forma explícita sino que regularmente lo hacen de forma disimulada, existe una regla especial que tiene por objeto alivianar el peso de la prueba al trabajador (en este caso funcionaria pública) u organización sindical afectada cuando de los antecedentes se desprendan indicios de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales, haciendo nacer, en ese caso, el deber para el denunciado de explicar los fundamentos de sus actos.

Dicha regla se encuentra señalada en el artículo 493 del Código del Trabajo que dispone: "Cuando de los antecedentes aportados por la denunciante resulten indicios suficientes de que se ha producido vulneración de derechos fundamentales, corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de la medida adoptada y su proporcionalidad".

Tal beneficio probatorio consistente en la obligación del trabajador de presentar indicios suficientes de la vulneración de garantías constitucionales que dice se le ha afectado no implica una inversión del onus probandi sino un alivio de su carga exigiéndole sólo un principio de prueba por la cual acredite indicios de una conducta lesiva. Cumplida dicha exigencia, surge para la demandada la obligación acreditar la justificación y proporcionalidad de la medida.

SEXTO: Que, los indicios de vulneración deben ir en concordancia con el o los derechos fundamentales que se denuncian como lesionados. En el asunto que se resuelve, se afirma que se vulneró los derechos a la integridad psíquica, y a la honra. El primero de ellos también llamado a la "incolumidad", está consagrado en el inciso 1 del artículo 5



de la "Convención Americana de Derechos Humanos" y puede decirse que es "aquel derecho humano fundamental que tiene su origen en el respeto a la vida y sano desarrollo de ésta". El ser humano por el hecho de ser tal, tiene derecho a mantener y conservar su integridad física, psíquica y moral. El reconocimiento de este derecho se encuentra consagrado en el derecho internacional desde el Estatuto del Tribunal Militar de Nuremberg de 1945, la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 (artículo 5), los Convenios de Ginebra de 1949 relativos a los conflictos armados (protocolo II, artículo 4), así como en el derecho interno a través de nuestra Constitución Política lo que le da el carácter de derecho fundamental. Su contenido estaría integrado por la prohibición de torturas y otros tratos crueles inhumanos o degradantes, la regularización del uso de la fuerza por parte de los agentes del estado encargados de hacer cumplir la ley y el orden, la restricción de practicar exámenes médicos cuando la persona no los autorice y la prohibición de amenazas. Implica por tanto, que nadie puede ser lesionado o agredido físicamente, ni ser víctima de daños mentales o morales que le impidan conservar su integridad material y estabilidad psicológica. La integridad física implica la preservación y cuidado de todas las partes del cuerpo, lo que conlleva al estado de salud de las personas. La integridad psíquica es la conservación de todas las habilidades emocionales, psicológicas e intelectuales. La integridad moral que para estos efectos se confunde con la dignidad, hace referencia al derecho de cada ser humano a desarrollar su vida de acuerdo con sus convicciones.

El segundo de los derechos fundamentales que se denuncian como vulnerados, es el derecho de todas las personas al respecto y protección a la vida privada y a la honra de su persona y su familia, siempre que su vulneración sea consecuencia directa de actos ocurridos al término de la laboral. Este derecho fundamental tiene dos aspectos, uno subjetivo o interno que se denomina (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", y además una objetivo o externo (honra, que es lo denunciado como vulnerado), que dice relación con la estimación o valoración social que tienen los terceros de



las calidades morales de un sujeto determinado, también llamada heteroestima. Por último, como ya se explicó la afectación necesaria para acoger la cautela de garantías debe ser sustancial, por lo que se debe limitar el pleno ejercicio del derecho a la honra supuestamente lesionado o afectar su contenido esencial.

SEPTIMO: Que, respecto a los hechos constitutivos de la vulneración de derechos alegada por el denunciante, cabe referir que siendo la tutela impetrada aquella que dice relación con el despido, el objeto del juicio queda delimitado a resolver si efectivamente al darse término a la relación laboral por parte del empleador se lesionaron los derechos fundamentales de la parte denunciante.

Cabe referir en este aspecto, que desde el punto de vista formal con el documento numerado 5 de la prueba de la parte denunciada, se acredita que se cumplió adecuadamente con las formalidades del despido, por lo que se entenderá que se envió la carta de despido en el plazo y las condiciones que ordena el inciso 1 del artículo 162 del Código del Trabajo.

OCTAVO: Que, revisaba la prueba rendida puede obtenerse las siguientes conclusiones:

1.- Que, a la época de la desvinculación la trabajadora denunciante estaba embarazada y que tal condición era conocida por la denunciada. En efecto, los documentos contenidos en los numerales 2 a 7 de la prueba de cargo comprueban fuera de toda duda el estado de gravidez de la denunciante a la época de su despido, suceso que la denunciada reconoce expresamente al decir que sólo existía un conocimiento informal de tal hecho. A ello se suma, el testimonio de la Sra. Sara Rivas Renjifo, que como compañera de trabajo de la demandante en esa época y a la fecha de su declaración aun dependiente de **SANTA ISABEL ADMINISTRADORA S.A.**, señaló que era sabido el estado de embarazo de la trabajadora en su lugar de trabajo. Por último y en el mismo sentido, declararon las testigos de la misma denunciada, Sras. Verónica Rosas Arriagada y Carla Santander Contreras, que en sus calidades de encargada de recursos humanos y jefa de percibibles, señalaron que la trabajadora informó su estado de embarazo el día de su detención, expresando la primera testigo que tal información fue entregada a la Sra. Santander y esta última reconociendo que fue a ella misma a quién se le



entregó esa noticia, todo mientras la acompañaba en calidad de "ministra de fe" en la sala de reuniones del supermercado esperando el arribo de la policía, sala que hacía las veces de local de detención de la trabajadora a la espera de la fuerza pública.

2.- Que, la trabajadora fue detenida por personal propio o trabajadores externalizados de la denunciada **SANTA ISABEL ADMINISTRADORA S.A.**, por la comisión de un delito de hurto y conforme al artículo 129 y 130 del Código Procesal Penal, que permiten que cualquier persona podrá detener a quien sorprendiere en delito flagrante a efectos de entregar inmediatamente al aprehendido a la policía. Tal conclusión nace de la prueba de la misma denunciada, en especial documentos 7 a 12 de la prueba documental de descargo sobre "Documentos titulados *"Formulario para denuncia hurtos"* (fechado al 31/10/2022) y *"Acta de entrega de detenido por civiles"* de la misma fecha; *Detalle boleta folio N°2304666784 del 31/10/2022; Boleta electrónica N°2306821176, del 31/10/2022; Fotografía sesión atención al público del local en el que se desempeñaba la denunciante; Fotografía de sala de detención del local en el que se desempeñaba la denunciante y Fotografía de sala de reuniones del local en el que se desempeñaba la denunciante*", que hacen referencia a la existencia de un delito de hurto por una cuantía de \$112.992.-, que se afirma habría ocurrido con fecha 31 de octubre del año 2022 a las 13:10 horas en dependencias de la demandada, lo que motivo que una persona de nombre Esteban Bugueño Miranda detuviera a la actora para entregarla a personal de Carabineros de Chile de la Tercera Comisaría de Antofagasta, lo que sucedió al alero del parte policial N° 7221.

Asimismo, luego de su detención, los mismos documentos prueban que fue conducida esposada por personal policial a constar lesiones al Hospital Regional de Antofagasta, tal como informa el documento 3 de la prueba de la denunciante.

Tal hecho (la detención) además aparece reconocido en la misma contestación de la denuncia y demanda en subsidio, aun cuando de forma sorprendente luego se niega la imputación de una figura penal, como si la concurrencia de faltas graves labores justificaran la entrega de una trabajadora a Carabineros de Chile por denuncia de su empleador, lo que resulta claramente incomprensible y absurdo (alegaciones



contenidas en página 19 párrafo penúltimo de la contestación de la demanda).

3.- Que, la trabajadora fue despedida 15 días después de su detención, sin que la denunciada dentro de ese plazo realizara investigación laboral alguna para determinar lo sucedido o para esclarecer la efectividad del embarazo que la misma trabajadora comunicó a la jefa de percibibles Sra. Santander al momento de su detención y que además era sabido por sus compañeras de trabajo. Ese hecho que se demuestra con la ausencia absoluta de probanzas en tal sentido, tanto en la prueba documental como en los dichos contenidos en las declaraciones de los testigos de descargo y en la falta de toda alegación de defensa basada en la realización de una investigación.

4.- Que, luego de la detención de la trabajadora, la denunciada no dedujo querrela penal para lograr la determinación de la efectividad de haberse cometido un delito y la participación que le hubiere correspondido a la trabajadora en aquel. Ese hecho también se demuestra con la ausencia absoluta de probanzas en tal sentido, tanto en la prueba documental como en los dichos contenidos en las declaraciones de los testigos de descargo y en la falta de toda alegación de defensa basada en la presentación de una querrela.

5.- Que, no existe antecedente alguno en la causa de que efectivamente se hubiere cometido un delito y que en la comisión del mismo le hubiere correspondido alguna participación a la denunciante como autora, cómplice (de especial relevancia por la dinámica de los hechos que relata la denuncia o que explica la denunciada) o encubridora. Ese hecho también se demuestra con la ausencia absoluta de probanzas en tal sentido, tanto en la prueba documental como por la falta de respuesta de la prueba de oficios pedida en tal sentido a la Fiscalía Local de Antofagasta por ambos litigantes.

6.- Que, luego de su detención, la demandante presentó problemas de salud como acreditan las licencias médicas que se encuentran bajo los documentos numerados 4 a 6 de la prueba de cargo. Tales afecciones no se relacionan con problemas anteriores a la detención del embarazo, pues, el dato de atención de urgencia que existe en el número 2 de la prueba documental del día 26 de octubre del año 2022, hace



referencia a un sangrado menor y dolor post coito y no implicó baja laboral como sucedió en los problemas de salud derivados inmediatamente después de la detención y mientras se decidía el despido de la trabajadora.

7.- Que, **SANTA ISABEL ADMINISTRADORA S.A.**, no pidió el desafuero maternal de la trabajadora embarazada antes de despedirla por las cuales de falta de probidad e incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo, hecho que fue no fue refutado.

NOVENO: Que, de los hechos referidos surgen claramente indicios de haberse lesionado los derechos fundamentales a la trabajadora, en lo que toca al derecho fundamental consagrado en el artículo 19 N° 1 de la Constitución Política de la República, este es el derecho la integridad física y psíquica, pues, los problemas de salud que motivaron baja laboral por licencia médica por patología del embarazo luego del despido, configura tal indicio. Ese despido implicó como uno de sus antecedentes la restricción de libertad de la trabajadora embarazada por causa de una detención por delito flagrante y denuncia de su empleador por el delito de hurto, con las consecuencias psicológicas negativas que necesariamente tal hecho debe acarrear, a lo que también contribuye el haber perdido su fuente laboral estando embarazada y sin que se cumpliera con las cargas legales para el despido de cualquier trabajadora embarazada en esas circunstancias.

En el mismo sentido también aparece indicio de atentando a la honra en los términos prescritos en el artículo 19 N° 4 de la Carta Fundamental, toda vez que los hechos descritos en el considerando que precede relativos a haberse detenido a la denunciante en su lugar de trabajo por personal de la denunciada, para luego ser llevada esposada por la Fuerza Pública a constatar lesiones estando embarazada, para finalmente ser despedida sin pasar antes por un procedimiento de desafuero maternal donde el empleador debió probar la concurrencia de causales de despido disciplinario que justificaban esa exoneración, precisamente implica un daño a la estimación o valoración social que tienen terceros, especialmente los que fueran sus compañeros de trabajo de las calidades o cualidades morales de la denunciante.

DECIMO: Que, como se ha desarrollado, acreditándose los indicios especificados en el considerando anterior



correspondía al empleador primero explicar y luego acreditar los fundamentos de las medidas adoptadas y luego su proporcionalidad.

UNDECIMO: Que, el artículo 485 del Código del Trabajo plasma en plenitud el principio de proporcionalidad con sus tres subprincipios: el de adecuación o idoneidad relativo a que la medida que se censura a través de la tutela laboral debe ser apta para el fin perseguido por el empleador, fin que debe tener legitimidad constitucional y debe contribuir de alguna manera a la protección de otro derecho fundamental. El de necesidad que determina que deberán siempre preferirse las medidas menos invasoras de las garantías fundamentales del trabajador o trabajadora afectada, o sea, la menos lesiva. Y la proporcionalidad en sentido estricto, que supone que la medida debe ser racional en cuanto a sus efectos, o sea, no puede ser desproporcionada, siendo el método más aceptado para realizar el mismo el del jurista Alemán Robert Alexy, que partiendo de la premisa que debe sacrificarse un principio aplicando el otro, dice que este método exige determinar cuál de los principios en juego debe ceder frente al otro, para lo que propone que cuanto mayor sea el grado de no cumplimiento o de no satisfacción de un derecho fundamental, tanto mayor debe ser la importancia del cumplimiento del otro.

La doctrina postula que la técnica de la aplicación del principio de proporcionalidad debe ser escalonado, por lo que primero corresponde examinar si las medidas que adoptó la denunciada de despedir y los actos que rodearon ese despido y que le son atribuibles persiguen un fin constitucional legítimo. Luego deberá revisarse si fueron adecuadas y si se cumplen con los estándares de necesidad. Finalmente deberá abordarse si se dan los elementos de la proporcionalidad en sentido estricto.

DUODECIMO: Que, respecto de la adecuación o idoneidad de las medidas adoptadas, relativo a que el despido y las acciones que le rodearon debían ser aptas para el fin perseguido por el empleador, que debía tener legitimidad constitucional y contribuir a la protección de otro derecho fundamental resultó debidamente probado, pues, la denunciada **SANTA ISABEL ADMINISTRADORA S.A.**, con la denuncia por el delito de hurto y la detención de la trabajadora perseguía resguardar otro derecho fundamental reconocido a su favor y



de toda otra persona natural o jurídica en Chile: el derecho de propiedad. Asimismo la ley procesal penal en el artículo 129 y 130 del código que le es propio, faculta a cualquier persona a detener a quién fuere sorprendido en comisión de delito flagrante (sin perjuicio de la determinación posterior que debe hacer el Ministerio Público como dueño de la acción penal o los tribunales competentes) para efectos de entregarlo a la policía, que fue lo que precisamente ocurrió conforme a los hechos que fueron asentados en el considerando **OCTAVO** de este fallo, por lo que las medida adoptada aparece como legítima.

Lo anterior es sin perjuicio de la incomprensible línea de defensa de la parte demandada, que como ya se adelantó niega la significación jurídico penal de sus acciones para la trabajadora, al señalar en su contestación (sic): *"Respecto del primero de los indicios de vulneración referido, ya hemos señalado que el día 31 de octubre de 2022 en ningún momento se imputó la comisión de un hurto a la señora Rondón Romero. Simplemente se constató la existencia de una irregularidad de tal magnitud a su respecto, de la cual no era razonable desprender otra conclusión que la concurrencia de las causales disciplinarias que finalmente justificaron su despido. Adicionalmente, según se ha señalado, la empresa tomó todas las medidas para reducir al máximo la exposición de la denunciante de autos en el procedimiento, velando en todo momento por el sigilo"*.

DECIMOTERCERO: Que, en relación al juicio de necesidad, que determina que deberán siempre preferirse medidas menos invasoras de las garantías fundamentales del trabajador o trabajadora, o sea, la menos lesiva, los antecedentes que aportó no son suficientes para demostrar la necesidad del despido de la forma en que se hizo, esto es, sin investigación previa sobre los hechos que lo motivaron, sin realizar acciones para obtener los comprobantes de embarazo de la trabajadora y, muy especialmente, sin dar cumplimiento a un derecho irrenunciable de los trabajadores y trabajadoras aforados, esto es, solicitar para despedir la autorización judicial del juez competente en un procedimiento de desafuero (en este caso maternal). En efecto, en relación a lo primero debe decirse que si bien no es todavía un criterio consolidado en la doctrina ni en la jurisprudencia la obligatoriedad o necesidad de una investigación para finalizar la relación laboral por alguna de las causales de



despido disciplinario que dan lugar término del contrato de trabajo conforme a la ley, (salvo en lo que dice relación con el acoso sexual que tiene una exigencia legal de texto expreso en los artículos 211-A y siguientes del Código del Trabajo), de todas formas se ha ido afianzando en los operadores jurídicos y en la academia ciertas directrices en este asunto, particularmente cuando dicen relación con despidos en grandes empresas como la denunciada y causales complejas de acreditación del despido disciplinario como el acoso laboral o la falta de probidad. Así se ha entendido que para estos últimos casos es necesaria la investigación, la que debe ceñirse al marco establecido en el reglamento interno de la empresa para el caso de las faltas y sanciones regladas en el mismo -único instrumento reconocido por la ley para estos efectos y cuya regulación tenía la demandada conforme consta en documento número 18 de su prueba-, que la duración de la investigación debe ser razonable y que debe darse al trabajador o trabajadora siempre la posibilidad de ser oído y aportar antecedentes antes de decidirse su despido. En este caso, por el tipo de causal de término de contrato de trabajo utilizada para despedir, la presunción de inocencia que protege a todo ciudadano frente a las imputaciones penales y el plazo que transcurrió entre la detención y el despido de la trabajadora, hacía necesaria la investigación, no señalando motivo la demandada para no haberla realizado.

De otra parte, tampoco se divisa justificación para no haber realizado el procedimiento de desafuero laboral de forma previa al despido, dado que como ya se explicó, **SANTA ISABEL ADMINISTRADORA S.A.**, sabía del estado de embarazo de la trabajadora por habérselo comunicado la misma denunciante a una de sus dependientas Sra. Santander, Jefa de Percibibles, que estaba junto a la señora Rondón como "ministra de fe" al momento de la detención en dependencias del supermercado que explota como parte de su giro comercial. También pudo recabar tal información pidiendo simplemente copia del parte policial N° 7221, cuya existencia sabía al constar en el documento 7 de su prueba sobre "*Formulario para denuncia hurtos*" (fechado al 31/10/2022) y "*Acta de entrega de detenido por civiles*" de la misma fecha", antecedente en el cual necesariamente debió informarse a propósito de la constatación de lesiones de la detenida su estado de embarazo. En el mismo sentido carece de toda explicación no haber iniciado el juicio de desafuero,



donde existe el derecho a pedir con buenos fundamentos la separación provisional de la trabajadora que se pretende desaforar sin goce de remuneraciones, lo que resulta por lo demás bastante usual cuando se imputa causales del despido disciplinario para obtener la autorización de despido.

Por último, aparece como carente de toda seriedad en relación a la gravedad de los hechos de este juicio, en las que se detiene por la misma demandada **SANTA ISABEL ADMINISTRADORA S.A.**, a través de su personal a una de sus trabajadoras dentro de sus dependencias, para ser entregada a la policía imputándosele un delito, la que luego es despedida embarazada sin cumplir con las exigencias legales de ese despido que obligaban a tramitar previamente un desafuero y sin realizar ningún tipo de investigación sobre la forma en que ocurrieron los hechos, que posteriormente no se haya probado la realización de gestión alguna para el esclarecimiento de su denuncia, sea presentando querrela o a lo menos ejerciendo algunos de los otros derechos que su condición de ofendido por el eventual delito le otorga el artículo 109 del Código Procesal Penal, especialmente si se tiene en consideración su carácter de gran empresa como reconoce en su misma contestación de denuncia/demanda.

DECIMOCUARTO: Que, así las cosas, se entenderá que la denunciada no pudo sostener la proporcionalidad de su despido y conforme a los indicios constatados, que no pudo demostrar la necesidad y justificación de su actuar. Por lo anterior, se acogerá la tutela laboral, puesto que el despido surge como vulneratorio de derechos fundamentales. Consecuencialmente se hará lugar a la indemnización especial que establece el 489 inciso 3 del Código del ramo, graduándose en once remuneraciones, considerando la gravedad de la lesión a la integridad psíquica, integridad física y honra detectadas.

DECIMOQUINTO: Que, respecto del cobro de prestaciones adicionada a la acción tutelar, se acogerá sólo en cuanto se otorgará indemnización compensatoria del feriado legal pero sólo por 12.19 días del periodo 2021-2022 de acuerdo a comprobante de vacaciones incorporado como documento 16 de la prueba de la denunciada y feriado proporcional, al no probarse su compensación e indemnización una vez finalizada la relación laboral.



Se desestimará en la parte que pide remuneraciones, dado que la prueba documental numero 1 prueba su pago.

DECIMOSEXTO: Que, se acogerá la demanda en la parte que pide "compensación de fuero maternal" peticionada por la demandante, en cuanto pretende que se ordene por parte del tribunal el pago de lo que debió percibir como remuneración de haberse mantenido vigente el contrato de trabajo hasta el término del fuero maternal y lo que no pudo suceder por haberse dado fin a la relación laboral vulnerando derechos fundamentales como latamente se explicó. Al respecto la Excm. Corte Suprema a través de los recursos de unificación de jurisprudencia ha venido diciendo de manera permanente que corresponde tal compensación en el caso de trabajadoras aforadas cuyo contrato de trabajo termina fuera del marco legal (por despido o despido indirecto), señalando que se tiene derecho a que se le pague, además de las indemnizaciones propias del despido, lo que le corresponde por concepto del fuero, hasta su vencimiento, toda vez que ha de entenderse que la reincorporación al trabajo no ha sido posible por actos del empleador" (Rol Corte Suprema 27.794-2015).

DECIMOSEPTIMO: Que, finalmente en cuanto al daño moral demandado debe decirse que uno de los derechos que asiste al empleador por el ejercicio de la libertad de empresa es de poner término a la relación laboral, que utilizada de forma abusiva puede causar daños patrimoniales y extrapatrimoniales.

Así, al poner término a la relación laboral, proceden ciertas indemnizaciones como la de por años de servicio en caso de necesidades de la empresa o desahucio, que son tarifadas a fin de que el empleador sepa previamente el costo del despido.

Sin perjuicio de ello y que en principio no procede solicitar otras indemnizaciones, existen circunstancias excepcionales en que puede plantearse la posibilidad de reparar el daño moral por constituir un despido abusivo, figura que dice relación con un despido excepcionalmente antijurídico o con un plus de injusto, como por ejemplo, cuando el empleador construye falsamente una causa de gravedad con el único objeto de no pagar las indemnizaciones por término de contrato correspondiente o cuando la carta de despido contiene expresiones temerariamente dañosas a la



honra del trabajador que luego se hace pública por intermediación patronal (sin perjuicio del derecho fundamental lesionado).

Respecto a la posibilidad de acumular una eventual indemnización por daño moral a la indemnización tarifada por ley, existen diversas opiniones en la doctrina: (i) por un lado hay quienes sostienen que es improcedente, dado que esta última abarcaría todos los perjuicios producidos por el despido injustificado. Esto en virtud de que en caso contrario se produciría una grave inseguridad jurídica en las relaciones de trabajo. Además, no sería aplicable pues el legislador ha establecido las indemnizaciones que son procedentes, no incluyendo el daño moral; (ii) por otra parte, hay quienes señalan que es completamente procedente en el caso de un despido abusivo, escenario en el que resulta de toda lógica indemnizar el daño moral producido, en tanto el tarifado cubriría sólo los daño normales y esperables.

La jurisprudencia ha comenzado a señalar que es procedente la acumulación de estas indemnizaciones, indicando que las de tipo tarifadas legales del derecho de trabajo no excluyen el daño moral para casos especiales como cuando se prueban perjuicios extraordinarios, como sería el caso del daño moral de un trabajador o trabajadora abusivamente despedida, lo que también sería posible en el despido atentatorio de los derechos fundamentales, adicionado una indemnización por daño moral a la indemnización adicional no inferior a seis meses ni superior a once meses de la última remuneración mensual, como sucedió en sentencia dictada por la Excma. Corte Suprema en causa Rol N° 23.096-2019 (considerando décimo) y el dictado en la causa Rol 2746-2014 del mismo Tribunal.

DECIMOCTAVO: Que, si bien, como se ha dicho, el daño producido a una víctima-trabajador/a debe ser reparado, aquello no implica que todo daño sea de la significancia necesaria para obtener reparación moral, ya que no se trata de reparar el daño mínimo u ordinario. Esto quiere decir que el daño estándar, como por ejemplo la aflicción que todo trabajador ha padecido al ser desvinculado no es reparable. Lo mismo sucede con el despido atentatorio de derechos fundamentales, cuya indemnización especial en los términos que establece el inciso 3 del artículo 489 del Código del



Trabajo ya contempla la reparación del daño estándar de esa vulneración.

Debe haber entonces un plus de injusto para acceder a la misma.

DECIMONOVENO: Que, la parte demandante no sólo nada probó sobre haber padecido un daño mayor al que las indemnizaciones incrementadas por el despido improcedente y las especiales del despido atentario deben reparar, sino que no probó perjuicio moral alguno, en tanto ninguno de sus documentos o testigos dijo relación con tal detrimento, motivos por los cuales esa parte de la demanda será desestimada.

VIGESIMO: Que, la restante prueba en nada altera las conclusiones señaladas en los considerandos previos, al probar hechos no controvertidos como la condición de madre o fuero de la trabajadora, otros irrelevantes o mejor probados con los medios ya señalados.

VIGESIMO PRIMERO: Que, la prueba fue valorada conforme a las reglas de la sana crítica.

VIGESIMO SEGUNDO: Que, no se condena en costas a la denunciada/demandada, por no resultar completamente vencida.

Por las consideraciones expuestas y lo dispuesto en los artículos 19 N° 19 número 1 y 4 de la Constitución Política de la República 63, 73, 160, 161, 162, 168, 172, 453, 454, 459, 485 y siguientes del Código del Trabajo y artículo 1698 del Código Civil, se resuelve:

I.- Que, se **acoge** la denuncia de vulneración de derechos fundamentales y demanda de cobro de prestaciones interpuesta por **SHEILA ISABEL RONDON ROMERO**, cédula nacional de identidad N° 22.766.045-7, en contra de **SANTA ISABEL ADMINISTRADORA S.A.**, cédula nacional de identidad N° 76.062.794-1, ambos ya individualizados, se declara habersele vulnerado los derechos fundamentales a la integridad psíquica, física y a la honra que consagra el artículo 19 números 1 y 4 de la Constitución Política de la República con ocasión de su despido y se le condena a pagar a la demanda las siguientes sumas por los motivos que se indica:

1.- \$381.479 por concepto de indemnización sustitutiva del aviso previo.



2.- \$762.958 por concepto de indemnización por años de servicios correspondiente a 1 año y fracción superior a 6 meses.

3.- \$610.366.- por concepto de recargo legal conforme al artículo 168 del Código del Trabajo correspondiente al 80% de la indemnización por años de servicios.

4.- \$217.010.- por concepto de indemnización compensatoria del feriado legal del periodo 2021-2022.

5.- \$200.276 por concepto de indemnización compensatoria del feriado proporcional.

6.- \$4.196.269 por concepto de indemnización contemplada en el artículo 489 inciso tercero del Código del Trabajo, en el máximo de 11 remuneraciones.

7.- \$8.036.490.- por concepto de compensación de remuneraciones hasta el término del fuero de la actora esto es hasta el 17 de agosto del 2024.

Se **rechaza** la denuncia en lo demás.

El tribunal no se pronuncia respecto de la demanda deducida en subsidio por resultar innecesario.

Las sumas referidas deberán reajustarse conforme a los artículos 63 y 173 según corresponda.

II- Que, cada parte pagará sus costas.

Remítase copia de la presente sentencia una vez ejecutoriada a la Dirección del trabajo de Antofagasta para su registro.

Se hace presente al demandado/ejecutado que, todo pago de prestaciones a las que condena esta sentencia, necesariamente deberán ser informadas mediante escrito o presentación en la causa acompañando al efecto el respectivo comprobante de depósito, cupón de pago, transferencia electrónica u otro método utilizado al efecto, desglosando en su presentación los conceptos por los cuales efectuó el pago. En tanto no se cumpla con lo señalado anteriormente, el pago respectivo no podrá ser certificado ni se reflejará en la causa, con los consecuentes efectos que ello genera.

De conformidad a lo prevenido en el **artículo 13 de la ley N°14.908**, y en caso que fuera procedente, practíquese por



el empleador retención y pago de alimentos que correspondan y póngase en conocimiento del Juzgado de Familia competente, so pena de incurrir en multa, a beneficio fiscal, equivalente al doble de la cantidad mandada retener y de resultar solidariamente responsable en el pago de las pensiones no descontadas, retenidas y pagadas en favor del alimentario.

Comuníquese, regístrese y archívese en su oportunidad.

RIT T-4-2023

RUC 23- 4-0450898-9

Dictada por don CARLOS EDUARDO CAMPILLAY ROBLEDO, Juez Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta.

En Antofagasta, a siete de noviembre de dos mil veintitrés, se notificó por el estado diario la resolución precedente y se remitieron los correos electrónicos a las partes.





Carlos Eduardo Campillay Robledo

Juez

Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta

Siete de noviembre de dos mil veintitrés

11:55 UTC-3



Antofagasta, ocho de noviembre de dos mil veintitrés.

VISTO:

Atendido al mérito de los antecedentes y de conformidad a lo dispuesto en el artículo 182 del Código de Procedimiento Civil, se rectifica la sentencia de fecha 7 de noviembre del presente, sólo en cuanto se agrega un segundo párrafo al considerando **VIGESIMO** del siguiente tenor:

"Se acoge la impugnación y exclusión de prueba realizada respecto del documento N°8 de la prueba ofertada por la parte denunciante de: *"Tres imágenes de correos electrónicos remitidos entre las jefaturas de la actora en referencia a su desafuero"*, toda vez que la parte demandante no acreditó que las personas que expedían los correos hubieren dado su autorización para ser incorporados a juicio, por lo que tal antecedente probatorio se consideró obtenido de forma ilícita y con vulneración a derechos fundamentales. Por esa razón no fue tenida en consideración para determinar el conocimiento del embarazo según lo desarrollado en el considerando **OCTAVO** numeral "1.- "del fallo.

Sirva la presente resolución como parte integrante de la sentencia que se corrige.

Notifíquese a las partes por correo electrónico y estado diario y corra desde esa fecha el plazo para deducir recurso de nulidad.

RIT T-4-2023.

RUC 23- 4-0450898-9.

Proveyó don **CARLOS EDUARDO CAMPILAY ROBLEDO**, Juez Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta.



NXXFXJQJMXH

En Antofagasta, a ocho de noviembre de dos mil veintitrés, se notificó la presente resolución por el estado diario y por correo electrónico a las partes.

/rsoa



Carlos Eduardo Campillay Robledo
Juez
Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta
Ocho de noviembre de dos mil veintitrés
15:54 UTC-3



NXXFXJQJMXH

A contar del 03 de septiembre de 2023, 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>