

Los Ángeles, veintiuno de diciembre de dos mil veinticuatro.

**VISTOS:**

Que ante este Tribunal se llevó a efecto audiencia de juicio en procedimiento de tutela de derechos fundamentales en los antecedentes Rit N° T-68-2024, compareciendo don **Piter Venegas Grandón** y doña **Vanessa Bastias Valdebenito**, abogados, en representación de doña **VALENTINA ESTEFANÍA SANHUEZA FUENTES**, cesante, domiciliada en calle Los Coihues número 16 de la población San Lorencito, de la comuna de Quilleco, asistida en juicio por los abogados Piter Venegas Grandón y doña Vanessa Bastias Valdebenito; y la demandada **INVERSIONES DRAGONA SPA**, representada legalmente por don **Luis Damián Dragona Plaza**, ambos domiciliados en calle Rengo número 253 de esta ciudad, asistida en juicio por la abogada doña Katherine Valenzuela Vidal.

**CONSIDERANDO:**

**PRIMERO:** Que don Piter Venegas Grandón y doña Vanessa Bastias Valdebenito, en representación de doña Valentina Estefanía Sanhueza Fuentes, interpusieron demanda en procedimiento de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales y en subsidio de despido injustificado y cobro de prestaciones laborales, en contra de Inversiones Dragona SpA, representada legalmente por don Luis Damián Dragona Plaza, solicitando en definitiva declarar:

- a) La existencia de la relación laboral entre su mandante e Inversiones Dragona SpA, representada legalmente por don Luis Damián Dragona Plaza.
- b) Que el despido de que fue objeto su representada es vulneratorio de sus derechos fundamentales.
- c) Que se condene a la demandada a pagar por concepto de indemnización sustitutiva de aviso previo, la suma equivalente a \$700.000.-
- d) Que se condene la demandada a pagar la suma de \$7.700.000, equivalente a once remuneraciones mensuales, por concepto de



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

Código: XDEXXRNTEMV

indemnización adicional por despido lesivo de derechos fundamentales, de acuerdo con el inciso tercero del artículo 489 del Código del Trabajo, o la cantidad que el Tribunal estime conforme a derecho y justicia.

e) Que se condene a la demandada a enterar cotizaciones de seguridad social adeudadas y a pagar las remuneraciones y cotizaciones de seguridad social durante el período que medie entre la fecha del despido y su convalidación, ordenando oficiar a las entidades correspondientes para que procedan a su liquidación y cobro, en razón de \$700.000 mensuales.

f) Que las sumas adeudadas deberán ser pagadas con reajuste e intereses.

g) Que se condena en costas a la demandada.

En subsidio, deduce demanda de despido injustificado y cobro de prestaciones laborales, solicitando en definitiva declarar:

a) La existencia de la relación laboral entre su mandante e Inversiones Dragona SpA, representada legalmente por don Luis Damián Dragona Plaza.

b) Que se condene a la demandada a pagar, por concepto de indemnización sustitutiva de aviso previo, la suma equivalente a \$700.000.-

c) Que se condene la demandada a enterar cotizaciones de seguridad social adeudadas y a pagar las remuneraciones y cotizaciones de seguridad social durante el período que medie entre la fecha del despido y su convalidación, ordenando oficiar a las entidades correspondientes para que procedan a su liquidación y cobro, en razón de \$700.000 mensuales.

d) Que las sumas adeudadas deberán ser pagadas con reajuste e intereses.

e) Que se condena en costas a la demandada.

Indican que, a inicios de julio de 2023, su representada comenzó a prestar servicios, bajo subordinación y dependencia, para el



demandado, desempeñando funciones de atención al cliente en locales de juegos electrónicos de propiedad de la demandada, ubicados en distintos puntos de esta ciudad. En efecto, su mandante inició sus labores para la demandada en la fecha indicada, funciones que desarrollaba de lunes a sábado, en horarios distribuidos en dos turnos, el primero de 09:00 a 18:00 horas y el segundo de 18:00 a 00:00 horas en ambos casos con treinta minutos destinados a colación. Desde ya hace presente al Tribunal que la demandada no dio cumplimiento a su obligación de escriturar el contrato de trabajo de su representada, pese a su insistencia, siendo una práctica habitual por parte de la demandada no cumplir dicha obligación, para efectos de eludir su responsabilidad en el pago de cotizaciones y otras prestaciones a los trabajadores.

Agregan que la demandada posee locales de juegos electrónicos en distintos puntos de esta comuna, entre ellos, calle Rengo número 253, en calle Almagro número 508 y calle Colo Colo número 358. Su representada ejerció sus funciones en el local ubicado en calle Rengo número 253 de esta ciudad.

Relatan, en cuanto a la remuneración percibida por su representada, que correspondía a la suma de \$700.000 mensuales. Dicha suma era pagada por el empleador mediante un anticipo de \$200.000 los días 15 de cada mes y a fin de mes se realizaba el pago de los \$500.000 restantes. Cabe destacar que estos pagos siempre se realizaban en efectivo, con la finalidad de evitar dejar registro alguno de los mismos.

Manifiestan que, durante todo el desarrollo de la relación laboral, su representada mantuvo un buen desempeño, cumpliendo de forma responsable y eficiente cada una de las tareas que demandaba su labor, realizando sus funciones de manera puntual y desempeñando su trabajo de manera oportuna.

Sostienen en lo que se refiere a la duración, la relación laboral comenzó en julio de 2023 y se prolongó hasta el 03 de abril del año en



curso. A mayor abundamiento, el término de la relación laboral es puesto en conocimiento de su representada mediante una llamada telefónica realizada por una trabajadora administrativa llamada doña Javiera Salazar, en cumplimiento de instrucciones dadas por don Luis Dragona, representante legal de la empresa demandada. Ello, a modo de represalia en contra de su mandante, por acudir a la Inspección del Trabajo a dejar constancia de distintas vulneraciones de derechos que se detallarán más adelante.

Exponen que para contextualizar, existen innumerables irregularidades en la empresa demandada, en relación con sus trabajadores. En efecto, existen distintas prácticas constitutivas de acoso laboral, consistentes en vulneración del derecho de privacidad y hostigamiento mediante la utilización de las cámaras de seguridad de los locales, a través de las cuales vigilaban a los trabajadores, tomando capturas de pantalla y enviándolos a un grupo de WhatsApp, con la finalidad de reprochar públicamente cualquier conducta que el empleador estimara incorrecta, generando un estrés constante en los trabajadores.

Señalan que, por otro lado, existen distintas irregularidades respecto de la formalización de las relaciones laborales. En este punto cabe hacer presente que la hermana y la madre de su mandante también eran trabajadoras de la demandada. La madre, llamada doña Marina Soledad Fuentes Garabito, formalmente estaba contratada en modalidad part time, percibiendo una remuneración bruta de \$287.822, o al menos eso señalaba su contrato de trabajo y liquidaciones de sueldo. Sin embargo, la realidad es que se desempeñaba en jornada completa, percibiendo una remuneración de \$700.000 y la diferencia existente se le pagaba en efectivo.

Indican que expuesto lo anterior, que cobrará gran relevancia más adelante, se centrarán en la vulneración específica a los derechos de su mandante. Como ya se indicó, y pese a la insistencia de su representada, la demandada se negó a formalizar su situación laboral,



por ende, no escrituró su contrato de trabajo, no le pagaba sus cotizaciones previsionales, le pagaba su remuneración en efectivo para evitar registros, etc. Sin embargo, su mandante decidió continuar trabajando para la demandada, únicamente por cuestiones de necesidad económica. Así las cosas, continuó desarrollando sus labores, pese al riesgo existente por carecer de toda formalidad. Con posterioridad, el 09 de febrero del presente año, su representada se enteró de que se encontraba embarazada. Naturalmente, comentó dicha situación con su familia y su colega de trabajo, pero aún no le informaba directamente a su empleador, por temor a su reacción. Sin embargo, dado que las cámaras de seguridad registran también el audio, en esa misma semana, sin que su mandante se lo informara directamente, don Luis Dragona se enteró de su embarazo, comentándolo con la hermana de su representada, doña Paloma Matamala, señalándole con tono amenazante “así que vas a ser tía...”.

Agregan que su representada continuó realizando sus labores con normalidad hasta abril, sin embargo, comenzó a preocuparle su situación de informalidad, lo cual no le permitiría gozar de pre y post natal. Por ende, comenzó a solicitarle nuevamente la demandada formalizar su situación laboral mediante la escrituración de un contrato de trabajo, frente a lo cual la demandada se negaba o se hacía el desentendido, surgiendo rumores por parte de otros trabajadores, quienes habrían escuchado decir al señor Dragona que no le haría contrato de trabajo a su mandante, frente a lo cual su representada comenzó a evaluar la posibilidad de concurrir a la Inspección del Trabajo. Fue en ese contexto en que recibe el llamado de la jefa de personal, doña Javiera Salazar, quien, en virtud de órdenes dadas por la demandada, le señala que “si vas a la Inspección del Trabajo te despiden de inmediato, pero si no vas a la Inspección puedes seguir trabajando sin contrato”. Fue así como, debido a la concurrencia de su mandante a la Inspección del Trabajo, con la finalidad de dejar constancia de la situación de precariedad laboral en la que se



encontraba, fue informada el 03 de abril, por doña Javiera Salazar, que estaba despedida, todo ello en virtud de instrucciones dadas por la demandada.

Relatan que posteriormente, y no satisfecho con el despido de su representada, la demandada comenzó a amenazar a la madre de su mandante, doña Marina Fuentes, que trabajaba en la misma empresa de la demandada. Así las cosas, el 04 de abril doña Marina recibe un llamado por parte del señor Dragona, quien le solicita convencer a su representada de no ejercer ninguna acción legal o administrativa, señalándole “Si hace algo te voy a despedir, yo soy un concha de su madre y puedo hacer que ella pierda la guagua, así que dile que no haga nada.” El mismo día, la madre de su mandante es despedida verbalmente, como consecuencia de su negativa a ceder frente a tales amenazas. Luego, para disuadir a la doña Marina de ejercer acciones legales, la obligaron a firmar finiquito, sin permitirle realizar la correspondiente reserva de derechos, bajo amenaza de que, en caso contrario, despedirían también a la hermana de su mandante, doña Paloma Matamala Fuentes. Finalmente, deben indicar que, en otras conversaciones posteriores, el señor Dragona ha manifestado su intención de recontratar a su mandante, señalando “La voy a recontratar, pero la voy a tener sentada en la entrada del local, para que se cague de frio.”

Manifiestan ser del caso mencionar que la Inspección del Trabajo realizó una fiscalización a la empresa demandada el 10 de mayo del presente año, fiscalización que se llevó a cabo a consecuencia de la denuncia realizada por su representada. En tal diligencia doña Katherine Valenzuela, en representación del empleador, reconoce la existencia de una relación laboral entre doña Valentina Sanhueza e Inversiones Dragona SpA desde el 01 de febrero al 04 de abril del año en curso, en circunstancias que en los hechos la relación laboral se dio desde julio de 2023 al 03 de abril del presente año. En la misma acta de fiscalización se allana al requerimiento realizado, es decir,



poner término a la separación indebida y se compromete a pagar íntegramente las remuneraciones y cotizaciones previsionales del período en que la trabajadora se mantuvo indebidamente separada de su cargo. No obstante, no es de interés de su representada volver a desempeñar funciones como trabajadora para la demandada, debido a los constantes abusos y vulneraciones laborales de las cuales ha sido víctima, por lo demás como se mencionó en párrafos anteriores, existen amenazas formuladas por el empleador, que dejan en evidencia su intención de vulnerar los derechos de su representada, tan pronto ella vuelva a trabajar para él, lo cual conlleva a su mandante, priorizando su bienestar y su embarazo, se niega a exponerse nuevamente a las vulneraciones ya mencionadas con anterioridad.

Sostienen que las conductas anteriormente descritas, constituyen vulneraciones claras y efectivas a los derechos fundamentales de su representada, especialmente respecto del derecho a la vida e integridad física y psíquica, respeto y protección de la vida privada, derecho de indemnidad y derecho a no ser discriminada por razones relacionadas con la maternidad.

Exponen que, en primer lugar, de conformidad a lo señalado en el artículo 7 del Código del Trabajo, “Contrato individual de trabajo es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada.” Luego, el artículo 9 del mismo cuerpo legal, establece “Toda prestación de servicios en los términos señalados en el artículo anterior, hace presumir la existencia de un contrato de trabajo.” Es decir, para determinar la existencia de una relación laboral, debe estarse frente a dichos elementos, consistentes en la prestación de servicios personales, la remuneración por estos servicios y la existencia de un vínculo de subordinación y dependencia. Respecto de este último elemento, debe destacar ciertos



indicios que revelan su existencia, como el cumplimiento de jornada laboral, utilización de uniforme de trabajo, obligación de seguir instrucciones, registrar ingreso y salida del recinto laboral, etc. Todos los elementos antes descritos tienen tuvieron lugar en la relación existente entre su mandante y la demandada.

Señalan que, desde la abundante doctrina, el profesor don Américo Pla Rodríguez, en la página 14 de su libro “Los Principios del Derecho del Trabajo” (Tercera Tutela por vulneración de Derechos y Otros / Acción Colectiva Residencia Protección La Serena, página 71 de 96 Edición. Buenos Aires, Argentina: Ediciones Depalma, 1998), indica que el empleador y las demás condiciones, son las que en realidad existen según el principio de la primacía de la realidad, descrito como “aquel por el cual en caso de divergencia entre lo que ocurre en la realidad y lo que se ha plasmado en los documentos, debe darse prevalencia a lo que surge en la práctica, con este principio se establece la existencia o no de una relación laboral y con ello se procede a la protección que corresponde como tal”, aportando que: “este principio tiene elementos que van a servir para identificarlo, que son: la prestación personal, el pago de una remuneración y la subordinación.” Acentuando el hecho de “en los casos en los que estemos frente a estos tres elementos, la relación contractual existente no puede ser otra que una de naturaleza laboral (no obstante que se pretenda hacer creer que es una relación contractual de naturaleza civil o de otro tipo)”. De otro lado, el profesor Jairo Villegas Arbeláez en la página 14 de libro “Derecho Administrativo Laboral” Tomo I. Bogotá, Colombia, Editorial Legis, 2000, explica “la realidad es prevalente y determinante frente las formas o el papel, y no a la inversa como es la creencia generalizada y deformada por el procedimentalismo.”

Indican que por lo demás, no debe olvidarse lo dispuesto en el artículo 9 del Código del Trabajo, en virtud del cual se establece el carácter consensual del contrato de trabajo, es decir, dicho contrato no requiere de formalidad alguna para su existencia, sin perjuicio de la





obligación del empleador de escriturarlo dentro del plazo establecido en dicha norma, y de la sanción legal consistente en que “la falta de contrato escrito hará presumir legalmente que son estipulaciones del contrato las que declare el trabajador.”

Agregan que, en la actualidad, la protección de los derechos fundamentales -plenamente exigible en el desarrollo de una relación laboral-, dispone de una herramienta procesal específica para recabar su tutela, dejando atrás la falencia de que adolecía la normativa laboral en esta materia, por la falta de mecanismos idóneos que permitieran una aplicación eficiente de las normas en referencia. En efecto, el artículo 485 del Código del Trabajo dispone que las garantías fundamentales del trabajador se encuentran protegidas por medio del procedimiento contenido en el párrafo 6° -Del procedimiento de tutela laboral-, pero que en la práctica es de aplicación general, con normas específicas destinadas a dar una efectiva protección a estos derechos. De la misma forma, el artículo 489 del mismo cuerpo normativo, contempla el supuesto de que, con ocasión del despido del trabajador, se hubieren vulnerado aquellos derechos fundamentales a que se refieren los incisos primero y segundo del artículo 485 del Código del Trabajo, estableciendo el plazo para interponer la denuncia y las sanciones aplicables al empleador, entre ellas, el pago de la indemnización por años de servicio, con el correspondiente recargo señalado en el artículo 168 del Código del Trabajo, más una indemnización adicional 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.

Relatan que los derechos fundamentales vulnerados:

a) Derecho a no ser objeto de discriminación: El ordenamiento jurídico protege a los trabajadores de los actos de discriminación, con el objeto de asegurar una efectiva concreción del derecho al trabajo en igualdad de oportunidades y condiciones. Este derecho fundamental tiene un reconocimiento tanto en la normativa nacional, como internacional. En



efecto, el artículo 1 del Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo sobre discriminación en el empleo y ocupación, especifica que la noción de discriminación comprende: “a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación (...)”.

Manifiestan que, por otro lado, a nivel constitucional, el número 16 del artículo 19 de la Constitución Política de la República prohíbe cualquier discriminación en el empleo “que no se base en la capacidad o idoneidad personal.” Así, el constituyente recoge el derecho de igualdad en el empleo en términos amplios, considerando como discriminatorio cualquier motivo o criterio que no se base en la capacidad o idoneidad personal.

Sostienen que precisamente, en el presente caso se practicó por el empleador aquella conducta discriminatoria que la norma en comento prohíbe, dado que la exclusión de su representada no se debió a su capacidad o idoneidad personal para realizar su trabajo, sino que a su situación de embarazo. En otras palabras, su mandante estaba completamente capacitada para desempeñar su labor, la cual había desarrollado sin inconvenientes hasta entonces. Sin embargo, al quedar embarazada, le comienza a preocupar su situación de informalidad y precariedad laboral, siendo despedida por ese motivo.

Exponen que, de la misma manera, el artículo 2 del Código del Trabajo declara como contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación. El inciso cuarto de dicha norma dispone “Los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación



socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.” De acuerdo con la norma recién transcrita y a los hechos relatados, la conducta del demandado constituye un acto discriminatorio, consistente en la exclusión de su mandante, motivada por su situación de embarazo y su preocupación de formalizar su situación laboral, procediendo el demandado a despedirla, a modo de represalia, por concurrir a la Inspección del Trabajo a dejar constancia de dicha situación. Por lo demás, dicho despido se materializa prescindiendo de toda formalidad, ya que, al igual como ocurrió con el contrato de trabajo, no existió carta de despido que invoque alguna causal legal para poner término a la relación laboral. En resumen, las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos relacionados con la maternidad, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo, constituye un acto de discriminación, sin lugar a discusión alguna. Así las cosas, el Tribunal fácilmente podrá comprender, con su conocimiento de carácter técnico y humano, el significado de los hechos relatados y, en definitiva, que la distinción o exclusión sufrida por su mandante constituye un despido discriminatorio por razones de maternidad.

Señalan que, en el mismo sentido, el inciso segundo del artículo 485 del Código del Trabajo establece “También se aplicará este procedimiento -de Tutela de Derechos Fundamentales- 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.”, contemplando dentro de dicha remisión la discriminación por maternidad, a que ya se ha hecho referencia en los apartados anteriores. También, como ya se mencionó, el artículo 489 del mismo cuerpo legal hace alusión al supuesto de que la vulneración de derechos fundamentales se produzca con ocasión del despido, como



ha ocurrido en el caso de autos, estableciéndose las sanciones correspondientes.

b) Derecho de indemnidad: El inciso tercero del artículo 485 del Código del Trabajo establece “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 por la interposición de denuncias o por el ejercicio de acciones judiciales, por su participación en ellas como testigo o haber sido ofrecidos en tal calidad, o bien como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo.” En el presente caso, el despido de su representada se produce inmediatamente después de concurrir a la Inspección del Trabajo a dejar constancia de la situación de informalidad laboral que atravesaba, activándose un procedimiento de fiscalización por parte de dicha institución.

c) Derecho a la vida y a la integridad física y psíquica: De los hechos relatados se desprenden claras afectaciones y vulneraciones a los derechos indicados, comenzando con las situaciones de acoso laboral y el estrés constante que ello produjo en su mandante. A ello debe agregarse la situación de precariedad laboral a la que fue sometida su mandante, a quien nunca se le escrituró su contrato, ni se le pagaron cotizaciones, manteniéndola en una total informalidad. Ello se agravó con la situación de su embarazo, ya que le impediría gozar de los beneficios correspondientes a la maternidad, sometiéndola a un gran estrés y preocupación de cara al futuro. Por lo demás, no pueden dejar de lado las evidentes amenazas a su integridad física, consistentes en la intención de la demandada de provocar que su representada pierda a su bebé y de trasladar sus funciones a la entrada de un local para exponerla a bajas temperaturas.



d) Respeto y protección a la vida privada: Finalmente, deben mencionar la situación de vulneración de la privacidad de los trabajadores en general, quienes eran vigilados a través de las cámaras de seguridad, las cuales también registran audio. Además, a causa de ello sufrían de acoso laboral, consistente en el reproche público de cualquier conducta que el empleador estimara incorrecta, enviando capturas de pantalla a un grupo de WhatsApp, conducta totalmente humillante para cualquier persona. En particular, respecto de su representada, se vulneró su derecho a la privacidad ya que la demandada se enteró de que su mandante estaba embarazada, mediante su vigilancia a través de estas cámaras de seguridad.

Indican que producto de la dificultad probatoria que existe en los casos de vulneración de derechos fundamentales, el legislador consagró un sistema de prueba indiciaria, específicamente en el artículo 493 del Código del Trabajo, que aliviana la posición probatoria del trabajador, especialmente en lo que dice relación con la carga de la prueba material. De acuerdo con propio texto de la norma mencionada, el trabajador deberá acreditar indicios de que se ha producido una vulneración de derechos fundamentales, en el caso específico, hechos que permitan general al juez una duda razonable en torno a la existencia de la lesión de derechos fundamentales. En este punto, es preciso señalar que la ley no exige una pluralidad de indicios, toda vez que lo determinante será la calidad y precisión del indicio que se aporte al juicio. Como señala Ugarte, por “suficiente” debe entenderse “más que un número determinado de indicios, la existencia de una cierta calidad de los mismos”, por ende, deben permitir la sospecha razonable para el juez de que la vulneración se ha producido.

Agregan que, en el presente caso, al existir una clara y evidente relación entre la situación de embarazo de su representada, su concurrencia a la Inspección del Trabajo y el despido, no pueden sino concluir que se está frente a un indicio determinante de que el despido



ha sido vulneratorio de derechos fundamentales. En concreto, los indicios de haber existido una efectiva vulneración de los derechos fundamentales de su mandante pueden resumirse en los siguientes hechos:

a) Su representada tomó conocimiento de su situación de embarazo el 09 de febrero del presente año, surgiendo preocupación por su situación informal de trabajo, lo que le impediría gozar del correspondiente pre y post natal.

b) Negativa de la demandada a formalizar y regularizar la situación laboral de su representada, mediante la escrituración del contrato, pago de cotizaciones previsionales, etc.

c) Principalmente, el hecho de ser despedida su mandante, como consecuencia de concurrir a la Inspección del Trabajo a dejar constancia de su situación laboral. En efecto, su representada fue advertida por la demandada de que, en caso de concurrir a la Inspección del Trabajo sería despedida de inmediato, todo lo cual ocurrió el 05 de abril del presente año.

Relatan que por lo demás, cabe señalar que la regla de prueba indiciaria, consagrada en el artículo 493 del Código del Trabajo, resulta aplicable a todos los casos de vulneración de derechos fundamentales protegidos por la acción de tutela laboral, entre ellos, el derecho a no ser objeto de discriminación. Ello se desprende de la propia redacción de la norma en comento, que hace referencia a la “vulneración de derechos fundamentales”. Además, la Excelentísima Corte Suprema ha unificado la jurisprudencia en tal sentido, lo cual consta en sentencia de 14 de enero de 2010, Rol N° 7023-2009.

Manifiestan que finalmente, de los indicios aportados, los cuales serán acreditados en la oportunidad procesal correspondiente, se desprende fehacientemente que estamos ante un despido que vulnera el derecho a no ser objeto de discriminación, en este caso, por razones de maternidad.



Sostienen, en cuanto a la nulidad del despido, respecto al incumplimiento del pago de las cotizaciones de seguridad social, el legislador estableció una sanción especial para el empleador moroso, consistente en la obligación de pagar las remuneraciones y demás prestaciones consignadas en el contrato de trabajo, desde la fecha del despido hasta su pago efectivo. En efecto, el artículo 162 del Código del Trabajo -en sus incisos quinto y siguientes- dispone “para proceder al despido de un trabajador por alguna de las causales a que se refieren los incisos precedentes o el artículo anterior, el empleador le deberá informar por escrito el estado de pago de las cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior al del despido, adjuntando los comprobantes que lo justifiquen. Si el empleador no hubiere efectuado el íntegro de dichas cotizaciones previsionales al momento del despido, éste no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo.”

Exponen que posteriormente, el inciso séptimo regula la sanción asociada a dicha morosidad, preceptuando “el empleador deberá pagar al trabajador las remuneraciones y demás prestaciones consignadas en el contrato de trabajo durante el período comprendido entre la fecha del despido y la fecha de envío o entrega de la referida comunicación al trabajador.” Como ya advirtieron, en el caso en comento, debido a la situación de precariedad laboral de su representada, carente de toda formalidad, las cotizaciones de seguridad social no están al día, razón por la cual se hace plenamente aplicable la sanción establecida en el artículo 162 del Código del Trabajo. Ello, porque el inciso segundo del artículo 3 de la ley 17.322, sobre cobranza de cotizaciones de seguridad social, establece una presunción de derecho en torno a la efectividad de que se han realizado los descuentos, por el solo hecho de haberse pagado total o parcialmente las respectivas remuneraciones a los trabajadores. Es decir, la ley entiende de forma inobjetable que, al haberse pagado la



remuneración, el empleador obró como agente retenedor de las cotizaciones de seguridad social.

Señalan que en virtud de los antecedentes de hecho y fundamentos de derecho expuestos precedentemente, la demandada deberá pagar a su representada las siguientes prestaciones:

- a) Que se condene a la demandada a pagar por concepto de indemnización sustitutiva de aviso previo, la suma equivalente a \$700.000.-
- b) Que se condene la demandada a pagar la suma de \$7.700.000, equivalente a once remuneraciones mensuales, por concepto de indemnización adicional por despido lesivo de derechos fundamentales, de acuerdo con el inciso tercero del artículo 489 del Código del Trabajo, o la cantidad que el Tribunal estime conforme a derecho y justicia.
- c) Que se condene a la demandada a enterar cotizaciones de seguridad social adeudadas y a pagar las remuneraciones y cotizaciones de seguridad social durante el período que medie entre la fecha del despido y su convalidación, ordenando oficiar a las entidades correspondientes para que procedan a su liquidación y cobro, en razón de \$700.000 mensuales.

En subsidio, deduce demanda de despido injustificado y cobro de prestaciones, indicando que dado a que los hechos en que se funda la demanda subsidiaria son los mismos que latamente se exponen en la denuncia de tutela por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, por razones de economía procesal, solicita al Tribunal tener por íntegramente reproducidos los hechos ya descritos en lo principal de esta presentación.

Agregan que, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 168 del Código del Trabajo, “El trabajador cuyo contrato termine por aplicación de una o más de las causales establecidas en los artículos 159, 160 y 161, y que considere que dicha aplicación es injustificada, indebida o improcedente, o que no se haya invocado ninguna causal





legal, podrá recurrir al juzgado competente, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contado desde la separación, a n de que éste así lo declare. En este caso, el juez ordenará el pago de la indemnización a que se refiere el inciso cuarto del artículo 162...”. Es decir, en el presente caso, su representada tiene derecho a la indemnización sustitutiva del aviso previo, de conformidad a la última norma indicada, ya que la demandada despidió a su mandante sin invocar causa legal alguna.

Relatan, que respecto de la existencia de la relación laboral y la nulidad del despido, se remite a lo expuesto en lo principal de esta presentación.

Finalmente manifiestan que en virtud de los antecedentes de hecho y fundamentos de derecho expuestos precedentemente, la demandada deberá pagar a su representada las siguientes prestaciones:

- a) Que se condene a la demandada a pagar por concepto de indemnización sustitutiva de aviso previo, la suma equivalente a \$700.000.-
- b) Que se condene a la demandada a enterar cotizaciones de seguridad social adeudadas y a pagar las remuneraciones y cotizaciones de seguridad social durante el período que medie entre la fecha del despido y su convalidación, ordenando oficiar a las entidades correspondientes para que procedan a su liquidación y cobro, en razón de \$700.000 mensuales.

**SEGUNDO:** Que doña Katherine Valenzuela Vidal, abogada, en representación de la empresa demandada Inversiones Dragona SpA, solicita tener por contestada la demanda de tutela laboral con ocasión al despido y cobro de prestaciones, y en definitiva declare:

- a) Que se rechaza la denuncia de tutela laboral interpuesta y el cobro de prestaciones laborales.
- b) Que se condene al pago de las costas de la causa.



En subsidio, respecto del libelo de despido injustificado y cobro de prestaciones, pide se sirva tener por contestada la demanda subsidiaria por reconocimiento de relación laboral, despido injustificado, nulidad y cobro de prestaciones laborales en los términos expuestos, y en definitiva no hacer lugar a la demanda, con costas.

Indica que sin perjuicio de lo que se pasará a desarrollar a continuación, así como de lo que se acreditará en la oportunidad procesal correspondiente, estima necesario señalar desde ya, los hechos contenidos en la demanda no se ajustan a la realidad, debiéndose por ello entender que respecto de todas las afirmaciones efectuadas por la actora en su libelo y que no sean expresamente reconocidas, concurre por este acto a negarlas expresamente.

Agrega ser efectivo que la demandante se desempeñó como trabajadora para la empleadora demandada, más no en los términos expuestos por ella, esto es desde inicios de julio de 2023 como ella refiere.

Relata que contextualizando y transparentando la naturaleza del tipo de relación que mantenía don Luis Dragona, representante legal de la empresa, con la demandante y parte de su familia, debe señalar que existía una relación de amistad, con la hermana la actora y su madre doña Marina Fuentes Garabito, asimismo, con la pareja de doña Paloma, doña Javiera Salazar.

Manifiesta que, en el contexto de dicha relación de amistad, además se juntaban frecuentemente en casa del señor Dragona, los fines de semana junto a otros amigos a “carretear.”

Sostiene que sólo a modo ejemplificar la cercanía entre ellos, puede referir que incluso la celebración de cumpleaños de la abuela de la demandante se realizó en la casa de don Luis Dragona con la participación de toda la familia.

Expone que, por lo anterior, la demandante concurría frecuentemente al local comercial de su representada porque su madre doña Marina Fuentes trabajaba en dicho lugar en atención a



público y su cuñada doña Javiera Fuentes, se desempeña como supervisora en la empresa que represento. Igualmente, su hermana doña Paloma Matamala Fuentes, también había trabajado en la empresa con anterioridad, pero ya se había terminado la relación laboral el año 2023.

Señala que, en esa dinámica en algunas oportunidades durante el año 2023, particularmente dentro del segundo semestre la demandada, ayudó a cubrir algún turno cuando faltaba otro trabajador, en eventos especiales que realizaba la empresa o se quedaba ahí en compañía de su madre frecuentemente. De hecho, en más de una oportunidad fue la propia madre, doña Marina Fuentes quien le pidió a don Luis Dragona que le diera trabajo a la actora “porque había períodos que en la casa se deprimía”, siendo su interés por trabajar esporádico.

Indica que sólo desde el 01 febrero del año en curso, fue contratada como trabajadora permanente para desempeñarse en el local de calle Rengo número 253 de esta comuna y desde ahí sí es efectivo, que desarrollaba funciones de lunes a sábado en sistema de turnos.

Agrega no ser efectivo que su remuneración ascendiera a \$700.000, sino que ella ascendía a la suma de \$460.000, más gratificación legal del veinticinco por ciento.

Relata ser efectivo que a la fecha en que ella deja de trabajar en la empresa no se había firmado su contrato de trabajo, hecho respecto del cual, si bien se reconoce la negligencia y descuido en dicho sentido, ello no se debió a mala fe de parte de su mandante, toda vez que a pocos días de entrar a trabajar, se le solicitó formalmente a la contadora de la empresa (quien ejecuta al redacción de contratos, liquidaciones y finiquitos) que prepara dicho contrato para lo cual se le envió la información personal de su representada.

Manifiesta que a esta petición lamentablemente la contadora, no respondió en tiempo, adujo que se encontraba de vacaciones y así fue



pasando el tiempo, quedando esta situación en la aparente informalidad.

Sostiene que en este escenario al poco andar se supo que la demandante se encontraba embarazada, de manera informal ya que ella en ningún momento efectuó la comunicación formal ni presentó la documentación respectiva que respaldara su condición.

Expone que de esta forma dentro de los primeros días de abril, la actora se molestó porque a la fecha no había firmado contrato y le perjudicaba para tomar licencia ante lo cual decide efectuar reclamo ante la Inspección del Trabajo por la informalidad, aduciendo que había sido despedida, lo cual niega categóricamente que haya ocurrido, no siendo efectivos que ella relata en su demanda del supuesto despido llevado a cabo a través de doña Javiera Salazar.

Señala negar, además, que su representada se haya enterado de su embarazo por el audio de las cámaras de seguridad, se enteró porque le contaron en el contexto de amistad que existía con ella y su familia, ni mucho menos es efectivo que le dijo a la hermana de la demandante a doña Paloma Matamala en tono “amenazante”, “...así que vas a ser tía.” Efectivamente, le hizo ese comentario, incluso en presencia de otras personas, pero fue en tono distendido, de broma, conforme al grado de confianza y relación de amistad que los unía, de ninguna forma en tono amenazante.

Indica no ser efectivo, que doña Javiera Salazar la llamó por teléfono el 03 abril diciéndole que estaba despedida. Lo ocurrido fue que la actora se molestó por el tema del contrato y fue a hacer la denuncia de dicha situación a la Inspección y luego no se presentó más a trabajar.

Agrega que de la misma forma, tampoco es verídico la supuesta amenaza y presión ejercida en contra de la mamá de la demandante, con quien, si bien conversaron con don Luis Dragona por el tema de la actora y la denuncia que había efectuado en la Inspección del Trabajo, nunca fue amenazada y finalmente ella manifestó que tampoco quería



seguir trabajando con él, así que prefería que la despidiera pero que se le pagara todo, en referencia a que fuera indemnizada.

Relata que, de esta forma, se desvinculó a doña Marina Fuentes, mamá de la demandante, quien también de ninguna manera se le obligó a firmar finiquito. Es más, ella igualmente acudió a la Inspección del Trabajo, presentó reclamo por los montos asociados a su finiquito, no asistió a la audiencia de estilo y finalmente optó firmando su finiquito frente a la fiscalizadora de la Inspección del Trabajo, por lo cual no se ve cómo podría estar actuando bajo amenaza, como expresa la demanda si ella ejerció plenamente sus derechos requiriendo la intervención de la Inspección y, además, doña Paloma su otra hija ya había sido finiquitada meses atrás.

Manifiesta, respecto a las garantías supuestamente afectadas, que la demandante funda su tutela en la ocurrencia el supuesto acto de discriminación en atención a la maternidad, por encontrarse ella embarazada, conforme a lo expuesto en el inciso segundo del artículo 485 del Código del Trabajo en relación con su artículo 2.

Sostiene, respecto de los hechos descritos como vulneratorios de derechos fundamentales con ocasión del despido, que éstos no son tales, primeramente, porque la actora no fue despedida, negando categóricamente dicha afirmación y mucho menos que haya sido motivada por represalia de que haya ido a la Inspección del Trabajo. De hecho, ella afirma haber sido despedida el 03 de abril del presente año, en condiciones que su requerimiento y reclamo a la Inspección lo presenta el 05 de abril, entonces, no se puede concluir que el “supuesto despido”, haya sido en represalia de su actuar ante la Inspección, el cual es posterior. Lo anterior, no hace sino dejar de manifiesto la falsedad e inconsistencia de su relato en cuanto a los supuestos actos vulneratorios de derechos fundamentales.

Expone que como se señaló, esta situación nace no por mala fe del empleador, sino por una negligencia o descuido en la preparación de su contrato, más allá de lo que la ley lo permite, como se dio razón



en los puntos previos, unido a la relación de gran confianza que existía con la demandante y su familia, llevando dicha situación a que la trabajadora y su familia a disgustarse a tal punto de presentar el respectivo reclamo y posteriormente a declinar de la posibilidad de volver a trabajar.

Señala que de igual forma y relacionado con lo expuesto en el punto anterior, tampoco se ve afectado en este caso el derecho a la indemnidad laboral, primeramente, porque no hubo un despido ni tampoco represalia, la misma demandante burdamente se contradice en su relato recalando que habría sido despedida el 03 de abril, por estar embarazada y como represalia de haber ido a la Inspección a estampar reclamo, en condiciones que el reclamo fue posterior a la fecha que ella señala como fecha de despido.

Indica que su mandante en el proceso de fiscalización expuso en los mismos términos los hechos ocurridos, allanándose inmediatamente al requerimiento de la actora, en el sentido que no había problema en que se reincorporara a trabajar porque su representada no la había despedido.

Agrega que fue la propia demandante que posterior a concurrir a la Inspección cambió de opinión, optó por no reincorporarse señalando que había sido asesorada por un abogado y que demandaría, que no la contactaran más ella directamente en condiciones que en la audiencia anterior, había aceptado volver a trabajar firmando la documentación respectiva, tal como consta en acta suscrita al efecto.

Relata no ser razonable concluir que, si hubieran existido todos esos hechos que ella refiere como vulneratorios, amenazas a su vida e integridad, represalias hacia ella y su familia, ella sólo reclamó por el tema de la no escrituración de su contrato de trabajo y que se encontraba embarazada, tal cual como expuso a la Inspección del Trabajo.

Manifiesta que la fiscalizadora que llevó a cabo la fiscalización de manera alguna constató la violación de derechos fundamentales, ni la



afectación del derecho de indemnidad, ni a su integridad física y psíquica.

Sostiene que finalmente, la actora señaló que tampoco se vio afectada su derecho a la vida privada, ya que niega rotundamente que la existencia de las cámaras de seguridad existentes en todos los locales y grupo WhatsApp que ella refiere, existan para efectos de vigilar la conducta de los trabajadores o imponerse de su vida privada.

Expone que las cámaras de seguridad existen en todos los locales con la finalidad única y exclusiva, como su nombre lo indica para seguridad del local en general, de los propios trabajadores y del público que concurre a ellos, logrando con ellas evitar robos, identificar a personas que intentan cometer ilícitos en su interior.

Señala que si captan el movimiento de los trabajadores es porque precisamente éstos desarrollan sus funciones en dicho espacio, por lo tanto, es imposible no ver, lo que realizan en dichos espacios, y las veces que se llamado la atención a un dependiente por una conducta que registró la cámara ha ocurrido en situaciones muy puntuales, no constituyendo una práctica de acoso y afectación a su vida privada como lo quiere hacer parecer la actora.

Indica que, asimismo, niega rotundamente que la demandada se enteró del estado de embarazo de la demandante por medio de las cámaras, ello ocurrió por las conversaciones que hicieron los propios cercanos a la actora que como se indicó, fueron realizadas por la relación de amistad que, además, existía entre ellos.

Agrega, respecto del grupo de WhatsApp, que es un grupo creado y mantenido con fines principalmente informativos y de coordinación interna entre los distintos locales, allí se informan los premios que se reparten en locales, se da aviso cuando hace ingreso a los locales de personas sospechosas o que han sido identificadas como delincuentes, algunas coordinaciones de turnos, se envían también captura de pantalla de cámaras dando cuenta a qué hora abren y cierran los locales y general situación similares, no es un



medio que se utilice de para amedrentar ni humillar a los trabajadores y si en alguna oportunidad se le ha llamado la atención a alguien por alguna conducta indebida, ha sido puntal y en términos generales y no una conducta habitual que implique acodar a los dependientes.

Finalmente, en cuanto a la acción de despido injustificado y cobro de prestaciones laborales, relata que la contesta la demanda subsidiaria de reconocimiento de relación laboral, despido injustificado, nulidad de la desvinculación y cobro de prestaciones laborales adeudadas, solicitando desde ya su rechazo, y en aras de la economía procesal y para evitar repeticiones innecesarias da por reproducidos íntegramente los argumentos expuestos en lo principal para solicitar el rechazo de la demanda subsidiaria.

**TERCERO:** Que en audiencia preparatoria se establecieron los siguientes hechos indubitados:

- a) Existencia de la relación laboral habida entre doña Valentina Estefanía Sanhueza Fuentes e Inversiones Dragona SpA.
- b) Que las funciones que desempeñaba la demandante para su empleadora correspondían a atención de clientes del local de juegos electrónicos del local ubicado en calle Rengo número 253 de esta ciudad.

**CUARTO:** Que en la audiencia de juicio la actora doña Valentina Estefanía Sanhueza Fuentes produjo la siguiente prueba:

- 1.- DOCUMENTAL:**
- a) Activación de fiscalización número 08/03/2024/289 impetrada el 05 de abril del presente año ante la Inspección Provincial del Trabajo de Bio Bio por la demandante en contra de la demandada.
  - b) Acta de fiscalización separación ilegal de trabajador con fuero número 08/03/2024/289 de 10 de mayo del año en curso de la Inspección Provincial del Trabajo de Bio Bio.
  - c) Capturas de pantalla del grupo de WhatsApp “Premios Plaza Center.”





d) Certificado de embarazo de la actora, emitido el 05 de abril del presente año por doña Melani Venegas Mellado, matrona del Cesfam de Quilleco.

e) Declaración jurada de la demandante prestada el 08 de mayo del año en curso ante la Inspección Provincial del Trabajo de Bio Bio.

f) Cuatro fotografías de 22 de julio, 25 de agosto, 20 de septiembre y 30 de diciembre de 2023.

g) Finiquito de contrato de trabajo de doña Marina Soledad Fuentes Garabito, leído, firmado y ratificado el 17 de abril del presente año ante la Inspección Provincial del Trabajo de Bio Bio.

h) Certificado de cotizaciones previsionales de la actora, extendido el 26 de julio del año en curso por la Administradora de Fondos de Pensiones Uno correspondiente al período que media julio de 2023 y julio del presente año.

**2.- CONFESIONAL:** Compareció a absolver posiciones en representación de la demandada Inversiones Dragona SpA, don Luis Damián Dragona Plaza, quien previamente juramentado, declaró lo que consta en registro de audio.

**3.- TESTIMONIAL:** a) Doña Javiera Ignacia Salazar Vallejos, veintiocho años, cesante, cédula nacional de identidad número 19.234.374-7, domiciliada en calle Los Carrera número 883, departamento número B 502 de esta ciudad, quien, previamente juramentada, declara lo que consta en registro de audio.

b) Don Hipólito Orlando Martínez Reyes, cuarenta y siete años, conserje, cédula nacional de identidad número 13.230.991-4, domiciliado en calle Capitán Fuenzalida número 895 de esta comuna, quien, previamente juramentado, declara lo que consta en registro de audio.

c) Doña Marina Soledad Fuentes Garabito, cuarenta y seis años, dueña de casa, cédula nacional de identidad número 13.802.066-5, domiciliada en calle Los Copihues número 16 de la población



Lorencito de la ciudad de Quilleco, quien, previamente juramentada, declara lo que consta en registro de audio.

**QUINTO:** Que la demandada Inversiones Dragona SpA rindió la siguiente prueba:

**1.- DOCUMENTAL:** a) Contrato de trabajo de la demandante de 01 de febrero del presente año, firmado sólo por la demandada.

b) Liquidaciones de remuneraciones de la actora correspondientes a febrero, marzo y abril del año en curso, firmadas sólo por la demandada.

c) Certificados de pago de cotizaciones previsionales de la demandante correspondientes a febrero, marzo y abril del presente año en la Administradora de Fondos de Pensiones Uno, Administradora de Fondos de Cesantía, Fondo Nacional de Salud e Instituto de Seguridad Laboral verificado el 16 de mayo del año en curso.

d) Finiquito de contrato de trabajo de doña Marina Soledad Fuentes Garabito, leído, firmado y ratificado el 17 de abril del presente año ante la Inspección Provincial del Trabajo de Bio Bio.

e) Finiquito de contrato de trabajo de doña Jaresca Paloma Matamala Fuentes, leído, firmado y ratificado el 18 de octubre del año en curso ante la Inspección Provincial del Trabajo de Bio Bio.

f) Notificación de inicio de fiscalización número 08/03/2024/289 de 10 de mayo del presente año de la Inspección Provincial del Trabajo de Bio Bio, suscrita por doña Katherine Valenzuela Vidal, en representación de la demandada.

g) Acta de fiscalización separación ilegal de trabajador con fuero número 08/03/2024/289 de 10 de mayo del año en curso de la Inspección Provincial del Trabajo de Bio Bio.

h) Declaración jurada de doña Katherine Valenzuela Vidal, en representación de la demandada, prestada el 17 de mayo del presente año ante la Inspección Provincial del Trabajo de Bio Bio.



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

Código: XDEXXRNTEMV

i) Correo electrónico remitido el 12 de febrero del año en curso por la demandada a doña Alejandra Villalobos Rivera y ficha adjunta de la actora.

j) Dos fotografías de celebración de cumpleaños.

**2.- CONFESIONAL:** Compareció a absolver posiciones la demandante doña Valentina Estefanía Sanhueza Fuentes, quien previamente juramentada, declaró lo que consta en registro de audio.

**3.- TESTIMONIAL:** a) Don Víctor Andrés Jara Salamanca, treinta y ocho años, comerciante, cédula nacional de identidad número 16.394.308-5, domiciliado en calle Ercilla número 880 de esta comuna, quien, previamente juramentado, declara lo que consta en registro de audio.

b) Don Alberto Alejandro Contreras Barra, cuarenta y un años, empresario, cédula nacional de identidad número 15.628.116-6, domiciliado en avenida Trinidad número 1004 de esta ciudad, quien, previamente juramentada, declara lo que consta en registro de audio.

**SEXTO:** Que ambos litigantes formularon sus observaciones a la prueba rendida y sus conclusiones a la misma.

**SÉPTIMO:** Que para un mejor acierto de la sentencia cabe precisar que doña Valentina Estefanía Sanhueza Fuentes dedujo en contra de Inversiones Dragona SpA una acción de tutela de derechos fundamentales con ocasión de su despido, sustentada en que se conculcaron sus garantías constitucionales consistentes en la integridad física y psíquica, el derecho a la honra, la garantía de la indemnidad y el principio de la no discriminación, pretensiones que la demandada solicita sean desestimadas atendida su improcedencia.

**OCTAVO:** Que al respecto conviene citar el artículo 485 del Código del Trabajo que dispone “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 la vulneración sea consecuencia 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.”, agregando su inciso segundo “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.”, prosiguiendo el inciso tercero de la siguiente manera “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 por el ejercicio de acciones judiciales, por su participación en ellas como testigos o haber sido ofrecidos en tal calidad, o bien, como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo.”

**NOVENO:** Que es necesario precisar que al ser la demandante quien imputa a la demandada los actos que en su concepto importan una vulneración de sus derechos fundamentales en los términos antes referidos, es suya la carga procesal de acreditarlos.

La conclusión precedente en caso alguno importa una conculcación al artículo 493 del cuerpo legal reseñado al estipular que cuando de los antecedentes aportados por la parte denunciante resulten indicios suficientes de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales, corresponderá a la denunciada explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y su proporcionalidad, por cuanto la actora tiene la carga procesal de acreditar sus afirmaciones, pero ciertamente se le exige un menor estándar de comprobación



pues bastará proporcionar elementos, datos o señales que sirvan de base para que el acto denunciado pueda presumirse verdadero, correspondiendo, una vez establecido lo anterior, a la demandada demostrar la legitimidad de su conducta, aportando la prueba necesaria, sea para destruir los indicios, sea aquella destinada a justificar las medidas que ha dispuesto y su proporcionalidad.

Íntimamente relacionado con lo anterior, se ha entendido que los citados indicios dicen relación con “hechos que han de generar en el juzgador al menos la sospecha fundada de que ha existido lesión de derechos fundamentales. Por ello, la prueba reducida de que se beneficia el trabajador se traduce en la prueba de hechos que generen en el juez una sospecha razonable de que ha existido la conducta lesiva.” (Don José Luis Ugarte Cataldo, Derechos Fundamentales, Tutela y Trabajo”, Editorial Thomson Reuters, Primera Edición, septiembre de 2018, página 74).

**DÉCIMO:** Que, en este orden de ideas, es menester pronunciarse respecto de la concurrencia de los supuestos actos vulneratorios de los derechos fundamentales de la actora, debiendo tenerse presente al respecto que se ha entendido que la integridad física consiste en el derecho que tiene todo individuo a que no se le ocasione daño, lesión o menoscabo en su persona física; es el derecho a la incolumidad física. En tanto que la integridad psíquica es la conservación de todas las habilidades motrices, emocionales e intelectuales, lo cual permite a cada ser humano desarrollar su vida de acuerdo a sus convicciones, implicando el reconocimiento constitucional de este derecho que nadie puede ser víctima de daños mentales o morales que le impidan conservar su estabilidad psicológica, manifestándose en el libelo que dicha vulneración se produjo por las situaciones de acoso laboral y estrés constante que padeció la demandante, a lo que debe agregarse la situación de precariedad laboral al no escriturársele su contrato de trabajo ni se le pagaron cotizaciones previsionales, manteniéndola en una total



informalidad, lo que se agrava con su embarazo porque se le impidió gozar de los beneficios correspondientes a la maternidad.

Por otro lado, se ha entendido que el derecho a la honra que asegura la Constitución Política de la República es sinónimo del respeto y protección del “buen nombre” de una persona, derecho de carácter personalísimo que es expresión de la dignidad humana consagrada en el artículo 1 de la Carta Fundamental. En este sentido, doña Karol Guzmán Hurtado, en la obra “El Procedimiento de Tutela Laboral como Resultado del Fenómeno de Constitucionalización del Derecho Chileno”, Editorial Ius Civile, enero de 2017, página 101, expresa “El derecho a la honra del trabajador es un derecho fundamental de los llamados inespecíficos, porque es atribuido a todas las personas incluidos los trabajadores, los que se convierten en derechos laborales por razón del sujeto (que es el trabajador) y de la relación jurídica en que se hacen valer, o sea, la relación laboral.

En términos generales, se puede indicar de acuerdo a lo señalado por Fuentes Olmos, que la afectación al derecho a la honra se presentará como un desmerecimiento en la consideración ajena, como consecuencia de expresiones proferidas en descrédito o menosprecio de alguien. En lo que se refiere a la honra del trabajador, pueden distinguirse diversas situaciones en las que eventualmente pueden presentarse casos de afectación de la honra.

Fuentes señala como tales situaciones las siguientes:

a) El prestigio profesional del trabajador, donde no basta una mera crítica a la pericia profesional, sino que es necesaria la utilización de expresiones insultantes, insinuaciones insidiosas o vejaciones innecesarias, que tengan un especial e intenso efecto sobre la relación laboral y sobre lo que los demás puedan pensar del trabajador, repercutiendo en su patrimonio o en la imagen personal que de ella se tenga...”.

En la demanda se afirma que dicha vulneración se produjo porque los trabajadores eran vigilados por medio de cámaras de



seguridad, sufriendo a consecuencia de ello acoso laboral, consistente en el reproche público de cualquier conducta que la demandada estimara incorrecta, enviando capturas de pantalla a un grupo de WhatsApp, actuar totalmente humillante para los trabajadores, garantía conculcada respecto de la actora al enterarse de su embarazo mediante su vigilancia a través de dichas cámaras de seguridad.

Por su parte, la infracción al principio de la no discriminación implica la concreción de un acto que tuvo por objeto alterar la igualdad entre las personas o, en otras palabras, dar un trato de inferioridad a una persona por motivos sociales, religiosos, políticos, etc., según dispone el artículo 2 de Código del Trabajo que consagra casos de discriminación en una enunciación que sin embargo no es taxativa, y que en la especie tienen por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. Al respecto conviene tener presente que el principio de la no discriminación no sólo se refiere a las conductas ligadas al acceso al empleo, es decir, ofertas de trabajo y selección de personal, sino también a aquellas referidas al desarrollo de la relación laboral propiamente tal, es decir, a las condiciones de trabajo y a sus causas de término, estimándose conculcada dicha garantía dado que el despido de la demandante no se debió a su capacidad o idoneidad personal para realizar su trabajo, sino a su embarazo.

Finalmente, debe tenerse presente al respecto que se ha entendido que la garantía de la indemnidad corresponde “al derecho del trabajador a no ser objeto de represalias por parte del empleador en el ámbito laboral, por el ejercicio -o la participación- en acciones administrativas de fiscalización o judiciales en defensa de sus derechos.” (Don José Luis Ugarte Cataldo, obra citada, página 217), prerrogativa que, conforme se desprende del libelo, fue conculcada debido a que el despido de la actora se produjo inmediatamente después de concurrir a la Inspección del Trabajo a dejar constancia de



la informalidad laboral en que prestaba servicios, activándose un procedimiento de fiscalización por parte de dicha institución.

**DÉCIMO PRIMERO:** Que un primer aspecto a dilucidar es que la demandante sostiene en el libelo que la relación laboral habida entre ambos litigantes data de principios de julio de 2023, en tanto que la demandada sólo reconoce su inicio desde el 01 de febrero del presente año, expresando que en algunas oportunidades del segundo semestre de 2023, aquélla ayudó a cubrir algún turno cuando faltaba otro trabajador, en eventos especiales que realizaba la empresa o acompañaba a su madre, lo cual fue refrendado por don Luis Dragona Plaza en la confesional al indicar que la actora tuvo varias relaciones laborales esporádicas con la demandada siendo ésta formalizada sólo en febrero del año en curso, agregando que cuando la trabajadora le pidió escriturar el contrato de trabajo, le contestó que lo viera con doña Javiera Salazar Vallejos.

Al respecto cabe mencionar en la mensajería contenida en las capturas de pantalla del grupo de WhatsApp “Premios Plaza Center”, es posible colegir que “Don Carlos Jefe” el 24 de agosto de 2023 añadió al grupo a la demandante, quien por lo demás figura asignada al turno del lunes 18 de septiembre del mismo año. En el mismo sentido, los testigos doña Javiera Salazar Vallejos, ex supervisora de la demandada, y don Hipólito Martínez Reyes, cliente de la empresa demandada, señalaron que la actora comenzó a trabajar para la demandada en julio de 2023.

Así las cosas, atento lo precedentemente razonado se entenderá probada la relación laboral entre ambos litigantes a partir del 22 de julio de 2023 (fecha que la propia trabajadora establece como tal en la declaración jurada prestada ante la Inspección Provincial del Trabajo de Bio Bio), no resultando razonable la tesis sostenida en estrados por la demandada en orden a la ausencia de dicho vínculo contractual, si en definitiva, la demandante no sólo figuraba incorporada al grupo de WhatsApp “Premios Plaza Center” el 24 de agosto de 2023, sino que





también figura con un turno de trabajo asignado para el 18 de septiembre del mismo año.

Finalmente, pero no por eso menos importante, relevante resulta mencionar que la demandada no incorporó contrato de trabajo escriturado firmado por la actora, de forma tal que aquel acompañado en estrados, sin su rúbrica, carece de relevancia para efectos probatorios.

**DÉCIMO SEGUNDO:** Que en nada atenta contra lo precedentemente razonado la existencia de una relación de cierta familiaridad entre don Luis Dragona Plaza y la demandante, tal como se desprende de las fotografías aparejadas en estrados por la demandada, del relato de los testigos don Víctor Jara Salamanca y don Alberto Contreras Barra y además de reconocerlo la propia trabajadora en la confesional, ya que dicha cercanía no es óbice al debido cumplimiento de las formalidades legales propias de una relación laboral.

Íntimamente relacionado con lo anterior, el correo electrónico remitido el 12 de febrero del año en curso por la demandada a doña Alejandra Villalobos Rivera en que se adjuntaba ficha de la actora para la elaboración de su contrato de trabajo, tampoco impide, respecto de la demandada, las consecuencias jurídicas propias de la prestación de servicios de una dependiente en informalidad laboral al ser de aquélla la responsabilidad de contar con dicho contrato de trabajo, tal como se desprende del artículo 9 del Código del Trabajo.

**DÉCIMO TERCERO:** Que establecido entonces que la relación laboral habida entre ambos litigantes data del 23 de julio de 2023 corresponde hacerse cargo del despido verbal de la demandante, desvinculación negada no sólo en la contestación a la demanda, sino que también por don Luis Dragona Plaza en la confesional.

No obstante lo anteriormente señalado, las testigos doña Javiera Salazar Vallejos y doña Marina Fuentes Garabito, señalaron, la primera, que despidió en marzo o abril del presente año a la actora



mediante un llamado telefónico porque don Luis Dragona le dijo que le indicase que debería elegir entre trabajar sin contrato o sería desvinculada, en tanto la segunda deponente expresó que la demandante es su hija y que ésta fue despedida porque se encontraba embarazada, agregando que la actora envió un mensaje a don Damián pidiéndole su contrato de trabajo, contestándole este último que hablara con doña Javiera, que doña Javiera señaló a la demandante que no la contrataría y que de ir a la Inspección del Trabajo sería desvinculada.

**DÉCIMO CUARTO:** Que de los antecedentes probatorios antes reseñados es posible colegir que la actora envió un mensaje a don Luis Dragona Plaza solicitándosele se le escriturara su contrato de trabajo, contestándole éste que lo hablara con la supervisora doña Javiera Salazar Vallejos, quien, a instancias del citado don Luis Dragona Plaza, manifestó a la demandante el 04 de abril del año en curso, que no formalizaría el contrato de trabajo y si iba a la Inspección del Trabajo sería despedida, lo que en definitiva ocurrió, tal como se desprende de la activación de fiscalización número 08/03/2024/289 impetrada el 05 de abril del presente año ante la Inspección Provincial del Trabajo de Bio Bio por la trabajadora en contra de la demandada y del acta de fiscalización separación ilegal de trabajador con fuero de 10 de mayo del año en curso.

**DÉCIMO QUINTO:** Que, establecido entonces el despido verbal de la trabajadora, corresponde hacerse cargo de la acción de tutela de vulneración de derechos fundamentales propiamente tal, debiendo mencionarse al efecto que la actora se encontraba embarazada al momento de su desvinculación, según se desprende del certificado extendido por la matrona doña Melani Villegas Mellado, estado de gravidez conocido desde marzo del presente año por don Luis Dragona Plaza, tal como señaló en la confesional, de forma tal que se estimará que el despido de la demandante atentó contra su integridad física y psíquica al no sólo impedirle acceder a los beneficios laborales



a que tenía derecho atendida su condición con la consecuente precariedad económica que ello implicaba.

Por otro lado, del relato de doña Marina Fuentes Garabito dimana que el despido de la actora obedeció al reclamo que interpuso en contra de la demandada ante la Inspección Provincial del Trabajo de Bio Bio, lo cual incluso le fue manifestado de forma telefónica a la demandante por doña Javiera Salazar Villegas al indicarle que no sería contratada y que de ir a la Inspección del Trabajo sería desvinculada, a lo que debe agregarse que don Luis Dragona Plaza se comunicó telefónicamente con la antes citada doña Marina Fuentes Garabito procediendo a “retarla” debido al embarazo de la actora, manifestándole que ésta seguiría trabajando, pero debía desistir del reclamo formulado ante la Inspección Provincial del Trabajo de Bio Bio.

Los antecedentes señalados en los párrafos precedentes permiten, en concepto de este juzgador, colegir la vulneración de la integridad física y psíquica, además de la garantía de la indemnidad, de la demandante con ocasión de su despido verbal.

**DÉCIMO SEXTO:** Que en lo relativo a la garantía fundamental del derecho a la honra y al principio de la no discriminación, no se produjo en estrados prueba suficiente destinada a establecer la conculcación denunciada por la actora, al no establecerse, por un lado, la existencia de un desmerecimiento en la consideración ajena como consecuencia de expresiones proferidas en descrédito o menosprecio de alguien por el hecho de que la demandada observase a los trabajadores vía cámaras de seguridad y, por otro, que el motivo de la desvinculación de la demandante fuese su estado de gravidez sino que obedeció a su reclamo ante la autoridad administrativa debido a la informalidad laboral en que se encontraba.

**DÉCIMO SÉPTIMO:** Que, de esta forma, habiéndose establecido que efectivamente que la actora padeció, como consecuencia de su desvinculación verbal, una conculcación a su derecho a la integridad



física y psíquica, además de la garantía de la indemnidad, deberá acogerse la acción de tutela de derechos fundamentales incoada.

**DÉCIMO OCTAVO:** Que conforme a lo anterior cabe mencionar que el procedimiento de tutela consagra una indemnización sancionatoria que oscila entre seis y once meses de la última remuneración mensual, lo que por lo demás así fue solicitado en el libelo, correspondiendo al Tribunal fijar el quantum de la sanción para la imposición al caso concreto, donde en los hechos, se tendrá en consideración fundamentalmente la antigüedad laboral de la demandante y la entidad de los daños que le fueron ocasionados, estimándose que proporcionalmente corresponde aplicarla en el monto que se expresará en lo resolutivo de la sentencia.

Sin perjuicio de lo anterior el artículo 489 del Código del Trabajo ordena cancelar, en caso de prosperar una acción de tutela de derechos fundamentales, las indemnizaciones sustitutivas del aviso previo y por años de servicio, esta última con el recargo correspondiente.

**DÉCIMO NOVENO:** Que para los efectos del pago de las prestaciones que se ordenarán cancelar en esta sentencia, amén de la aplicación de la presunción contemplada en el inciso cuarto del artículo 9 del Código del Trabajo, las testigos doña Javiera Salazar Villegas y doña Marina Fuentes Garabito manifestaron que la remuneración mensual de la actora al momento de su desvinculación ascendía a \$700.000, explicando que en las liquidaciones de sueldo se explicitaba una cantidad y el resto se pagaba en efectivo a fin de mes, suma que se entenderá como la remuneración de la trabajadora para efectos indemnizatorios.

Así las cosas, no serán valoradas para efectos probatorios las liquidaciones de remuneraciones de la demandante, por cuanto, amén de lo explicitado en estrados por doña Javiera Salazar Villegas y doña Marina Fuentes Garabito, dichos documentos no figuran firmados por la actora.



**VIGÉSIMO:** Que, de esta manera, corresponde a la demandante la suma de \$700.000 por la indemnización sustitutiva del aviso previo.

**VIGÉSIMO PRIMERO:** Que por otro lado, en lo que dice relación con la nulidad del despido, cabe mencionar que el inciso quinto del artículo 162 del Código del Trabajo reza “Para proceder al despido de un trabajador por alguna de las causales a que se refieren los incisos precedentes o el artículo anterior, el empleador le deberá informar por escrito el estado de pago de las cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior al del despido, adjuntando los comprobantes que lo justifiquen. Si el empleador no hubiere efectuado el integro de dichas cotizaciones previsionales al momento del despido, éste no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo.”, agregando el inciso sexto “Con todo, el empleador podrá convalidar el despido mediante el pago de las imposiciones morosas del trabajador, lo que le comunicará a éste mediante carta certificada acompañada de la documentación emitida por las instituciones previsionales correspondientes, en que conste la recepción de dicho pago.” Finalmente, la primera parte del inciso séptimo dispone “Sin perjuicio de lo anterior, el empleador deberá pagar al trabajador las remuneraciones y demás prestaciones consignadas en el contrato de trabajo durante el período comprendido entre la fecha del despido y la fecha de envío o entrega de la referida comunicación al trabajador.”

**VIGÉSIMO SEGUNDO:** Que de la norma transcrita en el fundamento precedente dimana que todo empleador, al momento del despido del trabajador, deberá probar el cumplimiento de las obligaciones de pago de las cotizaciones previsionales por todo el período que hubiere abarcado la relación laboral de que se trata.

En este punto conviene hacer mención a la naturaleza de la nulidad del despido, cuestión que ha sido resuelta jurisprudencialmente señalando que es de carácter sui generis ya que produce el efecto jurídico de subsistencia de la obligación de



remunerar de cargo del empleador, situación que equivale a una suspensión relativa del contrato de trabajo, pero dicha mantención del vínculo laboral sólo se extiende al aspecto meramente remuneracional no proyectándose a otros ámbitos de la relación laboral que pudieren beneficiar al trabajador, hasta que se convalide el despido mediante el entero de las imposiciones morosas del dependiente.

**VIGÉSIMO TERCERO:** Que, en este sentido, desprendiéndose de los certificados de pago de cotizaciones previsionales de la actora que sólo se enteraron aquellas correspondientes a febrero, marzo y abril del año en curso (y por la cantidad de \$575.000, es decir, un valor inferior al determinado como remuneración mensual de la trabajadora), deberá por tanto entenderse que se encuentran impagas las correspondientes al período comprendido entre el 23 de julio de 2023 y el 31 de enero del presente año, razón por la que, al no encontrarse canceladas al momento del despido de la demandante la integridad de sus imposiciones, puede inferirse que la empleadora ha incurrido en la sanción establecida en el artículo 162 del Código del Trabajo, correspondiendo por tanto acoger la acción de nulidad del despido.

**VIGÉSIMO CUARTO:** Que a fin de garantizar el valor real de las prestaciones ordenadas cancelar en la sentencia, éstas se reajustarán y devengarán intereses conforme a lo dispuesto en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

**VIGÉSIMO QUINTO:** Que las demás pruebas rendidas no serán consideradas para los efectos de la resolución de la presente controversia al no alterar lo razonado en estos antecedentes.

**VIGÉSIMO SEXTO:** Que las pruebas han sido valoradas conforme a las normas de la sana crítica.

Y visto además lo dispuesto en los artículos 1, 7, 8, 9, 63, 162, 173, 446 y siguientes, 485 y siguientes del Código del Trabajo, se declara:

I.- Que se acoge la acción de tutela por vulneración de derechos fundamentales incoada por don Piter Venegas Grandón y doña Vanessa



Bastias Valdebenito, en representación de doña Valentina Estefanía Sanhueza Fuentes, en contra de Inversiones Dragona SpA, representada legalmente por don Luis Damián Dragona Plaza, declarándose que la demandada infringió el derecho constitucional de la integridad física y psíquica, además de la garantía de la indemnidad de la actora, ordenándosele como consecuencia cancelarle las siguientes prestaciones:

- a) \$7.000.000 por concepto de la indemnización a que hace alusión el inciso tercero del artículo 489 del Código del Trabajo;
- b) \$700.000 por la indemnización sustitutiva del aviso previo.

II.- Que se acoge la demanda deducida por don Piter Venegas Grandón y doña Vanessa Bastias Valdebenito, en representación de doña Valentina Estefanía Sanhueza Fuentes, en contra de Inversiones Dragona SpA, representada legalmente por don Luis Damián Dragona Plaza, declarándose nulo el despido de la demandante y ordenándose por consiguiente a la demandada que le debe cancelar sus remuneraciones a partir de dicha desvinculación, 04 de abril del año en curso hasta su convalidación, esto es, cuando entere las cotizaciones previsionales adeudadas, a razón de \$700.000 mensuales.

III.- Que la demandada deberá abstenerse de ejercer en lo sucesivo actos que importen una conculcación de la garantía de la indemnidad, además de la integridad física y psíquica de sus trabajadores.

IV.- Que las sumas ordenadas pagar lo serán reajustadas y devengarán intereses conforme a lo dispuesto en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

V.- Remítase, una vez ejecutoriada esta sentencia, copia a la Inspección Provincial del Trabajo de Bio Bio para su registro.

VI.- Que se condena en costas a la demandada al haber sido totalmente vencida, regulándose las personales en \$500.000.-

Regístrese, notifíquese y archívese en su oportunidad.



Rit N° T-68-2024

Ruc N° 24-4-0574590-5

Téngase por notificados de esta sentencia a los litigantes atendido lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 457 del Código del Trabajo.

**DICTADA POR DON SERGIO YÁÑEZ ARELLANO. JUEZ  
TITULAR DEL JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE LOS  
ÁNGELES.**



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

Código: XDEXXRNTEMV