

Santiago, cuatro de septiembre de dos mil veinticuatro.

VISTOS, OIDOS Y CONSIDERANDO;

PRIMERO; Que comparece doña Alicia Isabel Andrade Medina, cédula de identidad número 14.175.692-3, con domicilio para estos efectos en Arturo Prat N° 100, Batuco, interponiendo denuncia de tutela laboral de derechos fundamentales y en subsidio despido injustificado en contra de la empresa Sociedad Comercial de Servicios Generales de Seguridad BC Security Ltda., RUT 76.082.639-1, representada legalmente por don julio Justo Medina, cédula de identidad número 9.488.799-2, ambos con domicilio en Antonio Varas N° 2460, comuna de Ñuñoa. Señala que ingresó a prestar servicios para la demandada con fecha 01 de junio de 2021, como encargada de remuneraciones con una última remuneración mensual de \$1.423.000, siendo despedida con fecha 20 de marzo de 2023 por la causal del Art. 161 inciso primero del Código del Trabajo. Explica que estuvo con licencia médica desde el 18 de noviembre de 2022 al 17 de marzo de 2023, por problemas de salud derivados con estrés laboral y ansiedad, siendo despedida el apenas vuelve a prestar servicios después de las mencionadas licencias, esto por la nueva encargada de recursos humanos, con una justificación de hechos que es genérica y que no da cuenta de hechos concretos que expliquen la decisión de la empresa. De esta forma, estima que la causal usada por el empleador solamente encubre la verdadera razón por la cual se termina su contrato de trabajo, que es la condición de salud, siendo desvinculada tan pronto como se reincorporó de sus licencias, por lo que el despido es un acto de discriminación, lo que a su vez provoca una vulneración del derechos establecido en el Art. 19 N° 1 de la Constitución, lo que agrava la situación de salud que en primer lugar había dado lugar a las licencias que se indican, además de ser una vulneración del Art. 19 N° 16 de la misma norma. Además de lo anterior, señala que se habrían producido durante la relación laboral horas extraordinarias, que no fueron pagadas en su momento. En razón de lo anterior pide que la demandada sea condenada al pago de indemnización adicional del Art. 489 del Código del Trabajo, recargo legal de la indemnización por años de servicio, devolución de los montos descontados por aporte del empleador al seguro de cesantía y horas extraordinarias no pagadas. En subsidio interpone demanda de despido injustificado, con las mismas peticiones, a excepción de la indemnización adicional del Art. 489 del Código del Trabajo.

SEGUNDO; Que la demandada contesta la demanda, solicitando el rechazo de la misma en base a las siguientes consideraciones. Señala que el despido se produce por la causal del Art. 161 inciso primero del Código del Trabajo, habiéndose ausentado la demandante



por casi 4 meses, lo que provocó la necesidad de hacer ajustes para el área en que trabajaba, negando que haya deuda de horas extraordinarias, ya que la demandante nunca realizó dicha jornada, sin que sea cierto que en el caso el término del contrato de trabajo sea una vulneración de derechos, sino que el mismo se ajusta a derecho. Explica que la demandante fue contratada el 01 de junio de 2021 como encargada de remuneraciones, lo que era necesario y fundamental para la adecuada marcha de la empresa, habiéndose pactado con fecha 22 de septiembre de 2022 un anexo de contrato que disminuía su jornada a 40 horas semanales, teniendo un registro de asistencia electrónico, con las horas que fueron reflejadas en sus liquidaciones de remuneraciones. Que durante el año 2022 fue necesario hacer una serie de modificaciones en la empresa con el objeto de ajustar costos, fruto de lo cual se eliminó el cargo de gerente de finanzas y recursos humanos, del que dependía la demandante, y se definió que del gerente general dependiera un único cargo de encargado de recursos humanos, eliminándose los cargos de encargada de remuneraciones, analista de recursos humanos, asistente de finanzas y la mencionada gerente de recursos humanos, que es lo que en definitiva provoca el despido de la demandante, lo que fue informado una vez que terminó la última licencia médica de la actora. Estos mismos argumentos son esgrimidos para pedir el rechazo de la acción de despido injustificado interpuesta en subsidio.

TERCERO; Que en audiencia preparatoria de fecha 17 de agosto de 2023 se hizo el correspondiente llamado a conciliación, la que no se produce, fijándose como no controvertidos los siguientes hechos:

- 1.- Inicio de la relación laboral entre las partes, el primero de junio de 2021.
- 2.- El término de la relación laboral entre las partes el 20 de marzo de 2023, invocándose la causal necesidades de la empresa, cumpliéndose las formalidades de comunicación.
- 3.- Se pagó a la demandante una indemnización por años de servicios de \$2.486.000.-
- 4.- Se descontó en el pago del finiquito el aporte del empleador al seguro de cesantía correspondiente a \$332.715.-
- 5.- Remuneración de la demandante a la época del término correspondía a \$1.423.000.-

Finalmente fueron fijados como controvertidos los siguientes hechos:



1.- Haber sido despedida la demandante con motivo de su condición de salud.
Hechos y circunstancias.

2.- Existencia de necesidades de la empresa que obligaron al despido de la demandante según los hechos contenidos en la carta de despido.

3.- Haber trabajado la demandante en jornada extraordinaria y en su caso, adeudarse el pago por horas extraordinarias. Época y monto específico.

CUARTO; Que en audiencia de juicio fueron incorporados los siguientes medios de prueba por la parte demandante:

DOCUMENTAL

- 1.- Copia de carta aviso de despido de 20 de marzo de 2023.
- 2.- Copia de acta de comparendo administrativo.
- 3.- Copia de licencias médicas.
- 4.- Copia de informe médico.
- 5.- Copia de desglose horas extras.
- 6.- Copia de libro de asistencia electrónica 22-06-2022 a 30-11-2022.
- 7.- Copia de liquidaciones remuneraciones periodo enero-noviembre 2022

CONFESIONAL

Declaró en representación de la demandada don Julio Justo Medina, luego de haber sido legalmente juramentado.

TESTIMONIAL

Declaró como testigo de la parte demandante don Luis Neira Cuevas, luego de haber sido legalmente juramentado.

EXHIBICIÓN DE DOCUMENTOS

Fueron exhibidos por la demandada, a petición de la parte demandante, los siguientes documentos:



- 1.- Pago de cotización por seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesional de los meses enero, febrero, marzo, abril y mayo de 2023.
- 2.- Organigrama de la empresa 2022 y 2023 de fecha posterior al despido.
- 3.- Contrato de la persona que desempeña el cargo de encargado control roll.

QUINTO; Que por su parte la demandada incorporó los siguientes medios de prueba:

DOCUMENTAL

- 1.- Contrato de trabajo celebrado entre doña Alicia Andrade Medina y BC Security Ltda. de fecha 1 de junio de 2021, anexos de contrato de fecha 30 de agosto de 2021, 1 de octubre de 2021 y 1 de febrero de 2022, 22 de septiembre de 2022.
- 2.- Libro de asistencia electrónico de la demandante de autos de Junio de 2021 a 20 de Marzo de 2023.
- 3.- Organigrama BC Security año 2022 y 2023.
- 4.- Licencias médicas de la demandante de autos de fechas: 18 de noviembre de 2022. 3 de enero de 2023. 16 de enero de 2023. 1 de febrero de 2023. 2 de febrero de 2023. 2 de marzo de 2023.
- 5.- Carta término de contrato de fecha 20 de marzo de 2023 debidamente firmada por las partes.

CONFESIONAL

Declaró la demandante, luego de haber sido legalmente juramentada.

TESTIMONIAL

Declararon como testigos de la parte demandada las siguientes personas, luego de haber sido legalmente juramentadas:

- 1.- Don Jaime Fernández Uribe.
- 2.- Don Andrés Hermosilla Seguel.

SEXTO; Que sobre la acción de tutela laboral de derechos fundamentales, es necesario precisar el ámbito propio de la discusión en este tipo de acciones, ya que en primer lugar es la parte demandante la que debe aportar prueba, a nivel de indicios, de haberse



producido la vulneración que reclama, los indicios no son una inversión de la prueba, sino que solo una rebaja en el estándar legal de la misma, pero siempre es la parte demandante la que tiene la carga de acreditar los dichos de la demanda, una vez producida la prueba a nivel de indicios la carga pasa a la parte demandada, la que debe probar, con estándar de prueba completa, que o bien los hechos son falsos, desmintiendo los indicios, o bien que las acciones u omisiones en las que pudo haber incurrido tienen un fundamento razonable y son proporcionales. Sobre esto último, es necesario además precisar que el Art. 454 N° 1 del Código del Trabajo establece una limitación sobre los hechos que puede alegar el empleador en juicio, pero con ocasión de la acción de despido injustificado, disponiendo la norma que en esa clase de acciones no puede alegar hechos que no sean aquellos contenidos en la comunicación de despido, pero esta es una limitación que no aplica para la acción de tutela laboral de derechos fundamentales, en ella el empleador puede alegar en su defensa, y probar en juicio, cualquier hecho que de cuenta de la proporcionalidad o razonabilidad de las medidas adoptadas, en este caso el despido, o para desmentir que el despido haya estado motivado en una discriminación en contra de la demandante, lo que resulta razonable toda vez que en el caso del despido injustificado el trabajador es quien impugna un acto del empleador en base a la justificación de hechos que el son informados en la comunicación, por lo que solamente tiene la carta de despido para desmentir la concurrencia de la causal, que no es lo que sucede en la acción de tutela laboral de derechos fundamentales, ya que en ese caso los hechos que se denuncian son conocidos por el trabajador con independencia de que estén o no escritos en un documento, por lo que el juicio no versa sobre la corrección del despido al tenor del contenido de un documento, sino que respecto de hechos materiales que pueden o no estar expresados por escrito, como es el caso de autos, en donde la vulneración consiste, en la teoría de la demanda, en un acto de discriminación que por supuesto no encuentra registro en documento alguno. De esta manera, los niveles de análisis en las dos acciones son diferentes, ya que en la tutela laboral de derechos fundamentales lo que se determina es si es que, en este caso, el despido de la demandante estuvo motivado por su condición de salud, mientras que en la acción de despido injustificado no se analiza siquiera si es que existe o concurre una causal, lo que se analiza, desde una perspectiva técnica jurídica, es únicamente si es que los hechos contenidos en la comunicación pueden entenderse como causal de término, y en el caso de que lo sean, si es que son ciertos y además si es que constituyen la causal que específicamente se ha invocado por el empleador, por lo que en un procedimiento de despido injustificado el debate no esta relacionado con al concurrencia de una causal, sino que la efectividad de los hechos de la carta de despido.



SÉPTIMO; Que teniendo en consideración lo anterior, lo que se ha probado en la causa por la parte demandante es que estuvo con licencia médica y que fue despedida una vez que se reintegró de la misma para asumir sus funciones, lo que en principio podría considerarse que es un indicio de un acto de discriminación, porque precisamente cuando se termina la licencia médica se termina igualmente el contrato de trabajo, habiendo una evidente conexión temporal entre un hecho y el otro. Por su parte, la demandada ha probado que el despido de la demandante no es un hecho aislado, sino que se enmarca dentro de un proceso que significó una modificación del área de recursos humanos, en donde trabajaba la demandante, que incluyó otros despidos y la incorporación de otros cargos, por lo que hay un contexto mayor que las solas licencias de la demandante unidas a su despidos. En este sentido, los dos testigos de la parte demandada declaran que en efecto, antes de que se produjese el término de la relación laboral, y las licencias de la demandante, la demandada procedió al despido de la gerente de administración y finanzas, que era la jefatura de la actora, explicando de la misma forma que las remuneraciones luego de este despido quedaron a cargo de la demandante, pero con reporte directo al gente general de la empresa, siendo estas circunstancias parecidas a las que narra el testigo de la parte demandante, quien explica que él trabaja con la actora, dando cuenta igualmente de la salida de la gerente y explica que cuando la demandante inicia su periodo de licencia médica, él se hizo cargo de las remuneraciones y que las reportaba la gerente general, agrega que durante ese periodo esta última persona le pidió que se comunicara con la demandante para que lo ayudara, aun cuando ella estaba con licencia médica, lo que es un hecho irregular, pero que no es parte de la teoría de la demanda como ilícito atribuidos a la empresa. Así las cosas, la prueba de la causa da cuenta de que la demandada si estaba en un proceso de cambio del área de la demandante, que partió con la eliminación de su jefatura, lo que se mantuvo durante el año 2023, lo que se demuestra por los organigramas de la empresa de los años 2022 y 2023, que es prueba de la demandada, pero también de la demandante, que los incorporó por medio de la exhibición. En estos documentos se puede apreciar como en el año 2022 existía una gerente de administración, finanzas y recursos humanos, de la cual dependía un encargado de finanzas, un encargado de adquisiciones y una encargada de remuneraciones, que era la demandante, mientras que en el año 2023 desaparece la gerencia de administración, fianzas y recursos humanos, en su lugar hay un encargado de recursos humanos, de quien depende una alumna en práctica, y una jefa de finanzas, de la cual depende un encargado de adquisiciones y una persona que se denomina encargado “control roll”, sin que haya una encargada de remuneraciones, habiendo sido explicado por los testigos de la demandada que el pago de remuneraciones lo tomó el



encargado de recursos humanos, de forma tal que la prueba muestra que dentro de la estructura de la demandada si hubo un cambio que implicó la asignación de las funciones de la demandante a otro cargo, que además asumía otras labores que antes estaban repartidas. Cabe señalar además que el cargo de encargado control roll no es el mismo que tenía la demandante, porque ella misma incorporó como exhibición el contrato de dicha persona, que data del mes de agosto de 2023, y en él se especifican las funciones, que incluyen el registro de asistencia, pero también generar pautas para los turnos de los guardias de seguridad, que es el giro de la empresa, el control de rondas, el control de servicio adicional, la pre factura de servicios y la medición y corrección del desempeño de los servicios, es decir, el cargo no tiene relación con las remuneraciones.

OCTAVO; Que, de esta manera, lo que se demuestra en el juicio es que dentro de la empresa hubieron cambios administrativos, que se eliminó una gerencia, cambiando la dependencia de las finanzas, los recursos humanos y las adquisiciones, con la integración de un cargo nuevo que es diferente al de la demandante. Así las cosas, si bien existe una falencia en la comunicación, como se vera luego, en orden a explicar todos estos cambios, ya que solamente se expone en la carta el punto final de ellos, que es la eliminación del cargo de la demandante, aunque más bien parece que en la especie no existe supresión del cargo, sino que redefinición del mismo, el caso es que el término de la relación laboral si se enmarca dentro de un proceso más amplio, que no esta dirigido exclusivamente en contra de la actora, sino que afecta al área, lo que a juicio del Tribunal descarta que el despido haya sido un acto de discriminación, ya que ello implicaría necesariamente que la decisión de la empresa pasó por la intención de perjudicar a la demandante por su condición de salud, lo que en la especie no se produce, sino que la decisión se toma por los cambios generales, como la eliminación de líneas jerárquicas y la redefinición del cargo. Cabe señalar además, que si bien en la contestación de la demanda se alude a que la licencia de la demandante habría generado problemas en la operación de la demandada, esto no se puede tomar como una confesión de discriminación, porque en la misma contestación se explica también que el despido tiene su origen en estos cambios que se han expresado, incluyendo el despido de otras personas además de la demandante, por lo que es claro que la contestación no reconoce ni directa ni indirectamente actos de discriminación como los que se alegan en la acción.

En razón de lo anterior, estima el tribunal que la acción de tutela laboral de derechos fundamentales debe ser rechazada, ya que no siendo cierto el hecho ilícito que es atribuido a la empresa, que es la discriminación por razón de salud, tampoco hay hecho atribuible a la demandada como para reprochar vulneración de los numerales 1 y 16 del



Art. 19 de la Constitución, para lo cual sería necesario poder atribuir a la empresa un hecho ilícito, que por las razones expresadas antes, no concurre en la especie.

NOVENO; Que en cuanto a la acción de despido injustificado, como se explicó, la lógica de esta acción es diferente a la tutela laboral de derechos fundamentales, porque en esta sede solamente se analiza la efectividad de los hechos contenidos en la comunicación. Dicho esto, previamente debe descartarse la alegación que hace el apoderado de la demandada en sus observaciones a la prueba, en orden a que la acción no contendría una mención explícita a la acción ejercida, porque el punto 2 del petitorio es explícito sobre que se declare improcedente el despido de la demandante, lo que es suficiente para entender la acción ejercida y que es lo que se busca con ella.

Luego, en cuanto al contenido de la comunicación, lo que se dice en cuanto a narración de hechos es que la empresa se ha visto en la obligación de racionalizar y suprimir cargos para readecuar y reestructurar los actuales recursos, con miras a mejorar resultados y bajar costos, debiendo reorganizarse el área en que trabajaba la demandante. Esta explicación lo que hace es usar términos generales sobre acciones que se pueden hacer en una organización, pero sin explicación de en que consisten esas acciones, no hay en la carta nada de lo que se expuso antes en la sentencia par justificar la proporcionalidad del despido, no hay mención a la eliminación de la gerencia, ni a que el pago de remuneraciones lo haría un encargado de recursos humanos que concentraría todas las funciones relacionadas, ni de la nueva estructura de finanzas, nada de eso está en la comunicación, que en lo esencial se limita a informar que van a existir cambios, pero no señala en qué van consistir esos cambios, por lo que los motivos reales del despido no están en la cara, sino que son hechos que fueron siendo expuestos de forma progresiva en la contestación de la demanda y con ocasión de la rendición de la prueba. Lo anterior es precisamente lo que el Art. 454 N° 1 del Código del Trabajo busca evitar; que el empleador establezca en la carta de despido una calificación general, que no tiene ninguna fuerza explicativa y que luego en la audiencia de juicio, con la rendición de la prueba, pretenda establecer los hechos en los que realmente se basa el término del contrato de trabajo. Lo que hace la demandada es equivalente a despedir a una persona por la causal del Art. 160 N° 3 del Código del Trabajo, por haber faltado tres días en el mes, pero sin informar los días, pretendiendo que solo con la incorporación de la prueba en juicio se conozcan los días de ausencia, cuando el trabajador ya no puede hacer nada para controvertir esos hechos. En el caso la demandada ha señalado, usando varias palabras que son sinónimos, que se implementaron cambios, pero en qué consisten esos cambios, por lo que toda la prueba destinada a detallar las modificaciones en la estructura de la empresa son hechos que no forman parte de la carta de despido, y que por



consiguiente no pudieron ser abordados en la demanda, quizá la demandante tenga muchos argumentos para desmentir a la demandada y el contenido de la prueba incorporada, pero no puede hacer el ejercicio porque los hechos en los que en definitiva se basó su despido no fueron develados sino hasta la audiencia de juicio.

En razón de lo anterior, estimando que los hechos que dan lugar al término de la relación laboral que se han expuesto en el juicio, no están en la carta, no pueden ser tenidos en consideración por el Tribunal, lo que necesariamente lleva a concluir que el despido de la demandante es injustificado. En virtud de lo anterior, se debe condenar a la demandada al pago de recargo legal de la indemnización por años de servicio, por la suma de \$853.800, que corresponde al 30% de la indemnización pagada en el finiquito suscrito por las partes, que se ha incorporado en autos.

DÉCIMO; Que en cuanto al aporte del empleador al seguro de cesantía, se puede señalar que la obligación de aportar al seguro de cesantía por el empleador está en el Art. 5 de la Ley N° 19.728, norma que impone dicha obligación sin ninguna clase de condicionante, sino que solamente por la existencia de la relación laboral, por tanto el empleador siempre tiene la carga económica de soportar el aporte al seguro de cesantía por disposición legal expresa. Por su parte, el Art. 13 de la Ley 19.728 establece la posibilidad de imputar a la indemnización por años de servicio los aportes del empleador al seguro de cesantía, cuando se pone término por alguna de las causales del Art. 161 del Código del Trabajo, es cierto que el Art. 168 del Código de Trabajo establece que si no se configura una de las causales de despido del Art. 159 o 160 se debe entender que el despido fue hecho por la causal de necesidades de la empresa, pero esto es una ficción, no significa que ese despido haya sido por necesidades de la empresa, es simplemente la aplicación de esa causal para efectos de regular las indemnizaciones, por lo tanto, lo que queda por resolver es que pasa cuando se despide por necesidades de la empresa y esas necesidades de la empresa no se acreditan en juicio. A criterio particular de este sentenciador, cuando ello ocurre no tiene sentido pretender que el despido igual tiene lugar por necesidades de la empresa, porque el presupuesto legal no se verifica y no se puede incurrir en el contrasentido de que no se verifica para ciertos efectos, pero que si se verifica para otros. No se puede entender que hay necesidades de la empresa para efectos de descuentos por aportes al seguro de cesantía, pero que no hay necesidades de la empresa para efectos de la justificación del despido, las cosas son o no son, no pueden ser y no ser al mismo tiempo. La aplicación del supuesto de hecho de la norma debe en este caso ser estricta, toda vez que el Art. 13 permite liberar al empleador de una carga monetaria, traspasando íntegramente los costos del seguro de cesantía al trabajador, que los asume desde su indemnización por años de servicio, por lo que la



posibilidad de evadir la carga financiera del cumplimiento de una obligación solo puede ser considerada cuando estrictamente concurre el supuesto de hecho de la norma. Tampoco se puede afirmar que el trabajador reciba un doble pago en este caso, porque la indemnización por años de servicio procede independientemente de que el trabajador tenga o no seguro de cesantía (hay trabajadores que no lo tienen por la fecha de inicio de la relación laboral), y el seguro de cesantía procede con independencia de la existencia de indemnización por años de servicio (sin perjuicio de los diferentes montos dependiendo de la causal), por lo que estos dos pagos se realizan a los trabajadores de forma independiente y la existencia y monto de uno no tiene que ver con el otro. Finalmente, tampoco esto es una sanción ni al empleador ni al despido, sino que simplemente la verificación de que el supuesto de hecho de una norma no concurre, por lo cual dicha norma no tiene aplicación, y no se puede hacer uso de la facultad que ella establece.

Por lo anterior, se debe condenar a la demandada a la restitución de la suma de \$332.715, que fue lo descontado conforme al finiquito incorporado.

DÉCIMO PRIMERO; Que en cuanto a las horas extraordinarias reclamadas, ambas partes han incorporado registros de asistencia, que son divergentes entre sí, toda vez que el de la demandada tiene una marcación regular, de todos los días, con las horas de ingreso y salidas que corresponderían a la jornada de la demandante, sin sobretiempo salvo en algunos días que son excepcionales, por su parte, la demandante ha incorporado un registro en donde hay varios días, que se avienen con el detalle incorporado también como documento, en donde se trabaja por más tiempo de la jornada establecida, pero ese registro no es integro en absoluto, porque prácticamente en todas las semanas hay días en los que no hay marcaje alguno o bien no hay marcaje de entrada o de salida. De esta forma, en primer lugar es imposible que los dos documentos sean reales, porque la información no se condice en absoluto entre uno y otro, y en segundo lugar, el registro de la parte demandante prueba que las marcaciones nunca fueron completas y que hay tantos días sin marcación de jornada como días sin marcaje de horas entrada y de salida, lo que impide dar valor a dicho registro como una fuente cierta de conocimiento sobre el tiempo efectivamente trabajado por la demandante, porque es evidente que ese registro nunca reflejó la realidad. Tampoco el registro de la demandada es creíble, no solo porque siempre hay un marcaje y control de cantidad de horas, en total contradicción con el documento de la demandante, sino que porque además el testigo Hermosilla, de la misma demanda, explica que el funcionamiento del sistema de asistencia por medio de una aplicación móvil tiene margen de problemas derivados de la disponibilidad de señal, que hacen que normalmente se deba verificar y validar las horas de ingreso y salida de los trabajadores, siendo del todo increíble que, pese a ser esta una eventualidad propia del



sistema, nunca hay habido problema alguno con los marcajes de la demandante. Ahora, si bien es cierto que la responsabilidad del registro de asistencia es de la demandada, por lo que las incongruencias son de su responsabilidad y es claro que no ha tomado medidas para mantener íntegro el registro, en el presente caso quien reclama la prestación es quien debe probar la misma, y por las razones que se han dado, el registro de asistencia no tiene un detalle que sea razonablemente creíble de tiempo trabajado, por lo que es evidente que su uso no era riguroso, y si bien es cierto que la responsabilidad es de la demandada, quien usaba el sistema era la demandante, quien ahora pretende hacer cobro de prestaciones basándose en un registro que ella misma usaba de forma irregular. Dentro de este contexto probatorio, el Tribunal estima que la prueba sobre las horas extraordinarias es insuficiente, porque ninguno de los documentos, de ninguna de las partes, tiene el mérito necesario para la prueba de las prestaciones en los montos pedidos, lo que implica que la prestación debe ser rechazada al no haber aportado la parte que tenía la carga procesal, la demandante, prueba que completase el estándar necesario para el cobro de prestaciones.

DÉCIMO SEGUNDO; Que habiendo sido valorada la prueba conforme a las normas de la sana crítica, estima el Tribunal que no hay otros medios que permitan alterar las conclusiones a las que se ha arribado. En cuanto a la prueba de la parte demandante, no hay mayor controversia sobre la existencia de licencias médicas y que ellas tienen un origen de enfermedad común, por lo que el informe médico nada dice sobre la tutela laboral de derechos fundamentales, se ha dicho porque el desglose de horas extraordinarias no prueba las mismas, en relación a las falencias del registro de asistencia incorporado, sin que las liquidaciones de remuneraciones sirvan para remediar los problemas probatorios con la prestación reclamada. En cuanto a la confesional, nada declara el representante que perjudique sustancialmente la posición de la parte en juicio. En cuanto a la exhibición de documentos, los pagos de cotizaciones del seguro de accidentes del trabajo no desmienten la existencia de razones no vinculadas a las licencias de la demandante que motivan su despido. En lo que respecta a la prueba de la demandada, sobreabunda en las razones para desechar la denuncia de tutela laboral de derechos fundamentales y nada dice sobre el despido injustificado, acción que se acoge porque los hechos que justificarían realmente el término del contrato no están expresados en la carta de despido, de la forma explicada antes.

Y visto además lo dispuesto en los artículos 30, 161, 162, 163, 168, 452, 453, 454, 456, 457, 458, 459, 485, 489, 493 y 495 del Código del Trabajo, se resuelve:



I.- Que se rechaza la denuncia de tutela laboral de derechos fundamentales interpuesta por doña Alicia Isabel Andrade Medina en contra de la empresa Sociedad Comercial de Servicios Generales de Seguridad BC Security Ltda.

II.- Que se acoge la demanda subsidiaria de despido injustificado interpuesta por doña Alicia Isabel Andrade Medina en contra de la empresa Sociedad Comercial de Servicios Generales de Seguridad BC Security Ltda., solo en cuanto se declara que el despido que ha afectado a la demandante con fecha 20 de marzo de 2023 resulta injustificado, por lo cual se condena a la demandada al pago de las siguientes indemnizaciones y prestaciones:

1.- La suma de \$853.800, por concepto de recargo legal de la indemnización por años de servicio.

2.- La suma de \$332.715, por concepto de devolución de los montos descontados de la indemnización por años de servicio por aporte del empleador al seguro de cesantía.

3.- Las sumas cuyo pago se ordena deberán serlo con reajustes e intereses conforme a lo que dispone el Art. 173 del Código del Trabajo.

III.- Que en lo demás se rechaza la demanda subsidiaria.

IV.- Que atendido lo resuelto cada parte pagará sus costas.

RIT T-1516-2023

RUC 23- 4-0494638-2

Dictada por don FRANCISCO VEAS VERA, Juez Suplente del 2º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.



A contar del 07 de abril de 2024, la hora visualizada corresponde al horario de invierno establecido en Chile Continental. Para la Región de Magallanes y la Antártica Chilena sumar una hora, mientras que para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar dos horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>

