

San Bernardo, **seis de agosto de dos mil veinticinco**

**VISTOS, OÍDOS Y CONSIDERANDO:**

**PRIMERO:** Que **MARIO RODOLFO VALENZUELA TAPIA**, trabajador, con domicilio Los Andes 0303, San Bernardo, interpone demanda en procedimiento de tutela por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido y cobro de prestaciones laborales, en contra de **ADMINISTRADORA DE SUPERMERCADOS HIPER LÍDER LTDA**, del giro de su denominación, representada legalmente por don Eli Senerman Fresco, ambos domiciliados en San José 69, San Bernardo, por las consideraciones de hecho y derecho que expone.

Señala que ingresó a prestar servicios bajo subordinación y dependencia para la demandada el 2 de agosto de 2004, desempeñando labores de “Tesorero supervisor”, actividad que era realizada en el supermercado de su empleador ubicado en San José 69, San Bernardo. El día 17 de diciembre de 2024 fue despedido. El 06 de enero de 2025 suscribió finiquito que consignó el pago de \$140.846 por concepto de vacaciones adeudadas menos un descuento de \$700.000, suma que recibí haciendo expresa reserva del derecho a demandar por despido injustificado, por la causal de término de la relación laboral invocada, por nulidad del despido, por daño moral, por tutela de vulneración de derechos fundamentales, por descuentos del empleador de AFC, por toda indemnización de cualquier clase y además por las prestaciones pagadas y no pagadas y descuentos realizados.

Percibía una remuneración mensual ascendente a \$1.391.033. Señala que la relación laboral se desarrolló de manera óptima durante más de veinte años. Sin embargo, desde la semana del 9 de diciembre de 2024 comenzó a circular un rumor de pasillo en que se decía que habría estado involucrado con una compañera de trabajo. El 17 de diciembre de 2024, su superior, don Luis Burbano, gerente del local, lo citó para informarle que, tras revisar las cámaras de seguridad, supuestamente lo sorprendieron realizando conductas “impropias”, las cuales no fueron detalladas. Como consecuencia, se le comunicó su despido inmediato. No se le permitió revisar las supuestas grabaciones al momento del despido y sólo se le mostró una carta de despido que se negó a firmar, por lo que no se le entregó copia; únicamente pudo fotografiarla sin que su empleador lo notara. Manifiesta que el empleador no envió la carta a su domicilio, incumpliendo de esta forma la formalidad exigida por el artículo 162 del Código del Trabajo.

La carta contenida en la fotografía que tomó, señala: “De nuestra consideración: Por medio de la presente, nos dirigimos a Ud. para comunicarle que a partir de esta fecha, 17 de Diciembre de 2024, se ha resuelto poner término al contrato de trabajo que la vincula con la empresa Administradora de Supermercados Hiper Ltda., por las causales contempladas en el artículo 160 N°1 letra e) y/o N°7 del Código de Trabajo, esto es, por conducta inmoral del trabajador que afecte a la empresa donde se desempeña y/o por el incumplimiento grave de las



obligaciones que emanan del Contrato de Trabajo. Las causales de despido invocadas se fundan en los fundamentos de hecho y de derecho que se exponen a continuación.

Introducción. En virtud del contrato de trabajo suscrito con fecha 02 de agosto de 2004, usted ingresó a prestar servicios como TESOR/SUPERVISOR del Local N°82 Líder San Bernardo, ubicado en San José #69, comuna de San Bernardo, función que implica un permanente contacto con los distintos clientes de la tienda. Que en virtud de los hechos que se relatarán más adelante, se ha acreditado que usted en la calidad que inviste y en razón de su cargo ha infringido gravemente las obligaciones que le impone su contrato de trabajo, el Reglamento Interno, las que revisten la mayor gravedad, poniendo en riesgo la dignidad, salud y seguridad de un cliente de la empresa. Que, adicionalmente, los hechos verificados constituyen una conducta inmoral, inaceptable e inapropiada de su parte que, como empleadores, no es posible obviar su debida gravedad. A continuación, y con la finalidad de acreditar la concurrencia de cada uno de estos requisitos que configuran su desvinculación, pasamos a exponerle lo siguiente: Conductas reprochables de la Trabajadora que configuran la causal de Conducta inmoral del trabajador que afecte gravemente a la empresa donde se desempeña y/o incumplimiento Grave de las Obligaciones que emanan del contrato de trabajo. De acuerdo a los antecedentes recabados, podemos señalar: Que el día 14 de Diciembre de 2024 la empresa recibió un informe de seguridad, donde el día 11 Diciembre 2024 obstaculiza cámaras de seguridad y así realizar conductas \_\_\_\_\_, inaceptable e inapropiada de su parte. Mediante evidencias de las Cámaras de Seguridad (CCTV) se puede evidenciar que el trabajador obstaculiza las cámaras de seguridad para realizar conductas inapropiadas, lo que se encuentra respaldado en grabación y set fotográfico, lo que ese extremadamente \_\_\_. Con fecha 14 Diciembre 2024 y mientras se estaba realizando revisión de vídeos de colaboradores del local, el control AP Américo Solís quien se encontraba en \_\_\_ (área de CCTV) revisando los procesos de cajas, se percató que el día 11 Diciembre 2024 las cámaras comienzan a ser obstaculizadas con objetos para bloquear visión de todas las zonas del sector, posterior a esto comienza a realizar conductas \_\_\_ e inmoral. Debe tener presente que esta situación nos expone a eventuales acciones y constituyen \_\_\_\_\_ conducta inmoral de su parte, además de un incumplimiento grave de sus obligaciones”.

Manifiesta que, al momento de su despido, los rumores aumentaron entre sus excompañeros de trabajo en relación con el supuesto motivo de éste, los que se difundieron de manera tan extensa que incluso alcanzó finalmente a su esposa, lo que culminó en la terminación de la relación. Esta serie de eventos no solo demostró la gravedad y arbitrariedad de su despido, sino que también evidenció una vulneración directa de sus derechos constitucionales, afectando de manera significativa su reputación, dignidad, estabilidad emocional y bienestar personal.



En este caso específico, se vulneraron sus derechos a la honra, a la dignidad, protección a la vida privada y a su integridad psíquica.

A. DERECHO A HONRA: Se encuentra consagrado en el art. 19 N°4 de la Constitución Política de la República, dice relación con la estimación o valoración social que tienen los terceros de las calidades morales de un sujeto determinado, también llamada hetero estima, pues es el prestigio, la buena reputación o fama. El despido del 17 de diciembre de 2024, basado en acusaciones infundadas de conducta inmoral y obstaculización de cámaras de seguridad, ha sido el punto de partida para la erosión de su buena reputación. Estas acusaciones, sin fundamento sólido y respaldadas únicamente por interpretaciones arbitrarias de las grabaciones de seguridad, han generado una percepción negativa entre sus excompañeros de trabajo y la comunidad en general. Al momento del despido, comenzaron a circular rumores infundados entre sus ex compañeros de empresa, sugiriendo que habría tenido un comportamiento inapropiado con una compañera. Estos rumores se difundieron de manera rápida y extensa, afectando la percepción de terceros sobre su integridad moral. La propagación de tales rumores no solo distorsionó la realidad, sino que también afectó gravemente la confianza y el respeto que previamente había cultivado a lo largo de más de veinte años de servicio. La situación se agravó con la recepción de mensajes anónimos que lo amenazaban con difundir un supuesto video comprometedor al ámbito personal, específicamente a su esposa. Estas amenazas no solo constituyen una forma de acoso psicológico, sino que también buscan extorsionar y dañar aún más su honra y reputación. La manipulación de la información y la coacción ejercida han tenido un impacto devastador en su vida personal, culminando en la ruptura de su relación matrimonial. El empleador, al emitir acusaciones graves y al permitir la propagación de rumores maliciosos -todo esto con ocasión del despido- ha incurrido en una conducta negligente y lesiva que vulnera directamente su derecho a la honra. La falta de medidas correctivas para detener la difusión de información falsa y el no reservar las razones de la terminación del contrato laboral, demuestran una clara intención de dañar su reputación. La pérdida del empleo bajo circunstancias cuestionables, combinada con la destrucción de su reputación, ha afectado su bienestar emocional y psicológico. En conclusión, los hechos expuestos demuestran de manera contundente la vulneración del derecho a la honra de este demandante, afectando gravemente su reputación frente a compañeros trabajo y su familia.

B. DERECHO A LA DIGNIDAD: Se reconoce en el artículo 1° inciso 1° de la Constitución Política de la República al disponer que “las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos”, supone que “el ser humano, independientemente de su edad, sexo o condición particular, es acreedor siempre a un trato de respeto”. Tras el despido, comenzaron a circular rumores sobre su conducta, insinuando comportamientos inapropiados con una compañera de



trabajo, los que no solo carecen de fundamento, sino que también fueron promovidos de manera tácita por el ambiente laboral creado por el empleador. La propagación de tales acusaciones sin pruebas sólidas no solo daña la reputación del trabajador, sino que también atenta contra su dignidad personal y profesional, creando un ambiente hostil y degradante. La amenaza de difusión de este supuesto video por parte del empleador y la expansión de distintos rumores, constituyen una forma de acoso y coacción que impacta directamente en su dignidad. Estas amenazas no solo buscan intimidar y extorsionar, sino que también intentan destruir su vida personal y profesional, vulnerando mi derecho fundamental a la dignidad. La incapacidad del empleador para prevenir y sancionar este tipo de conductas refleja una negligencia en la protección de la integridad y dignidad de sus empleados. La falta de acción para detener la propagación de rumores maliciosos, la falta de privacidad en las razones que fundan el despido, y la imposición de un despido injustificado demuestran una clara negligencia en el cumplimiento de esta responsabilidad. La vulneración del derecho a la dignidad en este caso es evidente a través de un conjunto de acciones y omisiones por parte del empleador que no solo han afectado su reputación y bienestar emocional, sino que también han socavado los principios fundamentales de respeto y dignidad establecidos en la Constitución.

C. PROTECCIÓN DE LA VIDA PRIVADA. Está amparado en el artículo 19 N°4 de la Constitución Política de la República, e implica que todo individuo tiene la facultad de mantener resguardados y fuera del escrutinio público sus aspectos más personales e íntimos, sin que terceros puedan inmiscuirse o difundir información sensible sin consentimiento. En este caso, la conducta adoptada por el empleador y la posterior difusión de rumores y amenazas no solo mancillan su honra, sino que además constituyen una intromisión ilegítima en su esfera privada, toda vez que el empleador habría hecho uso de imágenes de cámaras de seguridad e informes internos para sostener acusaciones de conducta inmoral, sin permitir a este trabajador conocer el contenido preciso de tales pruebas ni la posibilidad de refutar o contextualizar los supuestos hechos. En la medida en que dichas grabaciones, potencialmente de índole íntima, se hubieran difundido o al menos exhibido a personas ajenas a la situación, se violenta el derecho a la privacidad y al control de la propia imagen del demandante. La difusión de especulaciones respecto de la conducta personal y sexual del demandante excede el marco estrictamente laboral, alcanzando su círculo familiar y social. Este tipo de afirmaciones, que mezclan la vida personal con supuestas faltas en el trabajo, socavan la línea que separa lo público de lo privado. El empleador, al tener acceso a datos y antecedentes de sus trabajadores (incluidos registros audiovisuales dentro de las instalaciones), está obligado a la confidencialidad y a la utilización de esos elementos solamente para fines legítimos relacionados con la relación contractual. Permitir o propiciar la



divulgación de rumores y supuestas pruebas sin control alguno no solo vulnera la honra, sino que supone una violación de la privacidad del trabajador, en tanto se quiebra la custodia de información sensible. De lo anterior se desprende que la conducta y omisiones del empleador, unidas a la propagación de rumores y amenazas de divulgación de supuestas grabaciones, han atentado gravemente contra el derecho a la vida privada. Tal vulneración configura un escenario de hostigamiento y exposición indebida de su esfera íntima, por lo que resulta imprescindible que el daño sea reconocido y debidamente reparado.

D. DERECHO A LA INTEGRIDAD PSÍQUICA: Está garantizado por el artículo 19 N°1 de la Constitución Política de la República. Este derecho protege el bienestar mental y emocional de las personas, resguardando su salud psíquica frente a conductas que provoquen un daño psicológico o emocional. En su caso, el empleador ha incumplido este derecho a través de diversas acciones y omisiones que han afectado profundamente su salud mental y emocional. Las acusaciones infundadas de conducta inmoral y obstrucción de cámaras de seguridad, sin pruebas concluyentes, han dañado su reputación y causado un profundo malestar emocional. Además, la difusión al momento del despido de rumores sobre supuestas conductas inapropiadas con una compañera de trabajo exacerbó su ansiedad y estrés, creando un ambiente que deterioró su salud mental. Asimismo, las amenazas anónimas recibidas, que buscaban intimidarlo y afectar a su familia, incrementaron su miedo e inseguridad, afectando su bienestar psicológico. Estas acciones han tenido un impacto tangible en su salud mental, manifestándose en síntomas de ansiedad, depresión, insomnio, lo que ha deteriorado su calidad de vida y su capacidad para funcionar adecuadamente tanto en el ámbito personal como profesional, al punto de que terminé la relación con su esposa. En conclusión, la violación de su derecho a la integridad psíquica por parte del empleador ha afectado gravemente su bienestar mental y emocional. Es imprescindible reconocer y reparar este daño para restaurar su integridad y asegurar el respeto de sus derechos fundamentales protegidos por la Constitución.

Menciona los indicios de la vulneración de sus derechos constitucionales, a saber:

1. Despido arbitrario y falta de justificación: El 17 de diciembre de 2024 fue despedido de manera abrupta y sin una justificación clara ni pruebas sólidas. La notificación repentina y la ausencia de oportunidad para defenderse reflejan una violación del debido proceso laboral y demuestran una intención injustificada de desvinculación.
2. Acusaciones y difamación: Las acusaciones de conducta inmoral y manipulación carecen de fundamento y evidencias contundentes. Estas afirmaciones han dañado su reputación profesional y personal, generando un ambiente hostil y degradante que atenta contra su derecho a la honra y dignidad.



3. Difusión de rumores maliciosos: Días antes del despido, al momento del despido y posteriormente, se propagaron rumores sobre su comportamiento inapropiado con una compañera, lo que exacerbó su angustia emocional, deterioró su imagen ante sus excompañeros y dañó su derecho a la privacidad. La falta de acción del empleador para detener estos rumores evidencia una negligencia en la protección de sus derechos.
4. Difusión de rumores a familia: Los supuestos hechos que habría cometido, llegaron a conocimiento de su esposa en forma de rumores.
5. No existió ninguna investigación con ajuste al debido proceso: Su despido se efectuó sin una investigación previa que cumpliera con las normas del debido proceso. Únicamente fue informado de los hechos al momento de la notificación del despido, sin que se le diera la oportunidad de presentar descargos o de revisar el supuesto video de las cámaras de seguridad.
6. Impacto emocional y psicológico: Las acciones del empleador y la difusión de rumores le han provocado ansiedad, depresión e insomnio, deteriorando significativamente su calidad de vida y capacidad para funcionar adecuadamente en su entorno personal y profesional.
7. Historial de buen desempeño: Durante más de veinte años de servicio ejemplar, sin antecedentes de conflictos o sanciones, su despido arbitrario y las acusaciones infundadas contrastan significativamente con su historial laboral, reforzando la percepción de una actuación injustificada por parte del empleador.

En el presente caso, y acorde a los fundamentos esgrimidos respecto de la honra, dignidad y vida privada, resulta oportuno abordar la figura del daño moral como el perjuicio extrapatrimonial que deriva directamente de la conducta imputada a la parte demandada. De acuerdo con la doctrina y jurisprudencia mayoritarias, el daño moral no se circunscribe únicamente al dolor físico o emocional -conocido como *pretium doloris*-, sino que se extiende a todas aquellas afectaciones que lesionen intereses o bienes extrapatrimoniales de la víctima, tales como su honor, dignidad, imagen, intimidad o cualquier otro atributo inherente a la persona. En este sentido, la jurisprudencia ha entendido que el daño moral se verifica cuando el menoscabo trasciende al ámbito de la personalidad, afectando el normal desarrollo de la vida individual y social. Siguiendo esta concepción amplia, las conductas descritas en la presente demanda -difamaciones, vulneración a la vida privada y honra- configuran una lesión a valores inmateriales del trabajador, tales como su prestigio social, su tranquilidad, la familia y su integridad emocional. Todos estos bienes se encuentran amparados por el derecho, pues forman parte del ámbito vital que permite el libre y pleno desarrollo de la persona. De hecho, la divulgación de rumores maliciosos, el temor por la difusión de supuestas grabaciones, la falta de privacidad al momento del despido, y el consecuente menoscabo en la relación matrimonial, revelan con claridad que nos hallamos frente a un daño que afecta directa y



gravemente la esfera extrapatrimonial del actor. De esta manera, la vulneración a la honra y a la vida privada no solo lo priva de un ejercicio pacífico de sus derechos fundamentales, sino que quiebra su bienestar emocional e incide en su proyecto de vida, aspecto esencial dentro de la concepción moderna de daño moral. En consecuencia, es importante que se reconozca y repare el menoscabo experimentado, el cual esta parte avalúa en \$10.000.000.-

El 06 de enero de 2025, suscribió finiquito de trabajo que consignó el pago de \$140.846.- por concepto de vacaciones adeudadas menos un descuento de \$700.000, suma que recibió haciendo expresa reserva del derecho a demandar, consignando al efecto que se reserva el derecho a demandar por despido injustificado, por la causal de término de la relación laboral invocada, por nulidad del despido, por daño moral, por tutela de vulneración de derechos fundamentales, por descuentos del empleador de AFC, por toda indemnización de cualquier clase y además por las prestaciones pagadas y no pagadas y descuentos realizados. La reserva de derechos que efectuó tiene pleno valor para los efectos de accionar en este juicio, conforme lo resuelto en la sentencia de la Excma. Corte Suprema, de 8 de enero de 2015, recaída en recurso de unificación de jurisprudencia interpuesto en la causa rol 5000-2014.

En el finiquito suscrito se estableció un descuento improcedente de sus feriados adeudados ascendente a \$700.000, bajo el concepto de "Ptmo Especial en \$. Finiq". Señala que la jurisprudencia y la doctrina han establecido en múltiples oportunidades que los descuentos realizados en el finiquito por conceptos de préstamos deben estar autorizados previamente por el trabajador, sin embargo, en su caso, no ha autorizado que se descuenta monto alguno de sus feriados adeudados. Por tanto, solicita que se ordene la restitución del monto descontado de sus feriados legales reconocidos en el finiquito, por la suma de \$700.000.-

En mérito de lo expuesto, de las disposiciones legales citadas, y de lo dispuesto en los artículos 485, 489 y demás normas pertinentes del Código del Trabajo, y la Constitución Política de la República, pide tener por interpuesta denuncia por vulneración de derechos constitucionales con ocasión del despido, y conjuntamente según lo establecido en el artículo 489 inciso final del Código del Trabajo, demanda por cobro de prestaciones, admitirlas a tramitación, y en definitiva acoger la demanda en todas sus partes, declarando la existencia de vulneración de derechos constitucionales con ocasión del despido y se condene a la demandada al pago de los siguientes conceptos:

1. Indemnización establecida en el Artículo 489 inciso 3° del Código del Trabajo, equivalente a once meses de la última remuneración mensual percibida por la suma de \$15.301.363, o la que se estime de justicia.
2. Indemnización establecida en el artículo 489 inciso 3° del Código del Trabajo, en relación con lo dispuesto en el artículo 162, 163 y 168 del mismo cuerpo legal por los siguientes conceptos:



- a. Una remuneración por concepto de indemnización sustitutiva de aviso previo, ascendente a \$1.391.033.
- b. Once remuneraciones por concepto de indemnización por once años de servicios, ascendente a \$15.301.363.
- c. Incremento legal establecido en el artículo 168 por ser despido carente de motivo plausible, equivalente al 100% de la indemnización por años de servicio, ascendente a \$15.301.363; en subsidio de lo anterior, en el improbable caso de que se estime que el despido tiene motivo plausible, el incremento legal establecido en el artículo 168 letra c) del Código del Trabajo, equivalente al 80% de la indemnización por años de servicio, ascendente a \$12.241.090.
3. Daño moral por la suma de \$10.000.000 o la suma que se estime de justicia al conocer los antecedentes de esta causa.
4. Devolución descuento finiquito bajo el concepto de “Ptmo Especial en \$. Finiq”, por la suma ascendente \$700.000.-
5. Intereses y reajustes.
6. Costas.

En el primer otrosí, **en subsidio** de lo principal y conforme lo dispone el artículo 489 inciso final del Código del Trabajo, **interpone demanda por despido injustificado y cobro de prestaciones**. El 17 de diciembre de 2024, su superior, don Luis Burbano, gerente del local, lo citó para informarle que, tras revisar las cámaras de seguridad, supuestamente lo sorprendieron realizando conductas “impropias”, las cuales no fueron detalladas. Como consecuencia, se le comunicó su despido inmediato, advirtiéndole que no le convenía demandar ni reclamar, ya que los hechos eran graves y podrían ser difundidos públicamente. No se le permitió revisar las supuestas grabaciones al momento del despido y sólo se le mostró una carta de despido que se negó a firmar, por lo que no se le entregó copia; únicamente pudo fotografiarla sin que su empleador lo notara, razón por la cual la imagen no contiene algunas palabras situadas en los márgenes. Señala que su empleador tampoco envió la carta a su domicilio, incumpliendo de esta forma la formalidad exigida por el artículo 162 del Código del Trabajo. Transcribe la carta de despido que fotografió.

Señala que su despido es injustificado por los siguientes motivos:

a) Hechos falsos: Los hechos que se le atribuyen -presuntas conductas “impropias” e incluso “inmorales”- carecen de sustento real. El empleador sostiene haber obtenido “evidencias de las cámaras de seguridad” que demostrarían su supuesta falta de probidad; sin embargo, el relato de los hechos es ambiguo:

a. Ausencia de un relato detallado: La misiva de despido no describe con precisión en qué consistirían esas supuestas “conductas inmorales” ni las circunstancias concretas en que habrían ocurrido.



b. Contradicción en la fecha y el lugar de los hechos: Se menciona el día 11 de diciembre de 2024 como fecha de ocurrencia de supuestas conductas indebidas, pero no se precisa el horario ni el área exacta del local donde supuestamente sucedieron.

b) Carta vaga e imprecisa: La carta de despido, que se reproduce, adolece de falta de claridad y precisión, vulnerando la especificidad que requiere la fundamentación de una carta de despido, que rige en materia de terminación del contrato de trabajo:

a. Uso reiterado de expresiones genéricas como “conductas inapropiadas” o “inmorales” sin indicar la acción concreta que la empresa le atribuye, situación que le impide defenderse, pues desconoce la acción que supuestamente habría realizado, por lo que la carta carece de presupuesto fáctico.

b. Ausencia de individualización de la supuesta víctima, el texto de la carta de despido alude genéricamente a “un cliente” y luego a “una compañera de trabajo”, sin que se entregue dato alguno que precise la naturaleza de la falta. c. Falta de coherencia en la narración: La carta alude tanto a una supuesta conducta “inmoral” con una compañera, como a la afectación de un cliente, sin explicar cómo podrían entrelazarse ambas situaciones. Esta vaguedad impide que el trabajador ejerza debidamente su derecho a defensa.

c) Inexistencia de pruebas concretas: El empleador se refiere a supuestas grabaciones y un “set fotográfico” que demostrarían su conducta reprochable. Sin embargo:

a. No se le permitió revisar el material al momento de recibir la comunicación de despido, privándolo de la posibilidad de conocer el contenido exacto de las pruebas que, en teoría, fundamentan su desvinculación.

b. Los registros audiovisuales nunca han sido exhibidos durante el procedimiento interno de la empresa, lo que infringe el principio de contradicción y defensa que debe regir incluso en las instancias investigativas internas.

c. No se describe con precisión el contenido del supuesto material, no se describen las acciones que se imputan, lo cual lo deja en indefensión.

d. Falta de claridad en la procedencia de las pruebas: La carta alude a un informe de seguridad del 14 de diciembre de 2024, pero no se acompaña ni se especifica su contenido, menos aún su validez o pertinencia para la conducta que se le imputa.

d) Ausencia de proporcionalidad en la medida: Aun en la hipótesis de que hubiese existido alguna falta o conducta indebida de su parte -lo que niega expresamente- la drástica consecuencia de un despido inmediato revela una total falta de proporcionalidad:

a. Anteriores antecedentes intachables: Su trayectoria laboral en la empresa supera los veinte años, durante los cuales no ha sido objeto de amonestaciones ni sanciones formales. Tampoco existen registros de conductas deshonestas o inmorales con anterioridad.



b. Falta de gradualidad en la sanción: El empleador no consideró aplicar medidas previas, como amonestaciones o suspensiones, ni ninguna acción tendiente a clarificar los supuestos hechos. Directamente optó por la sanción más grave: la terminación del contrato.

c. Inexistencia de perjuicio efectivo: La misiva no describe un daño concreto a la empresa o a terceros, limitándose a afirmar supuestas “afectaciones”, sin cuantificar ni explicar su real impacto.

e) Falta de cumplimiento con el procedimiento legal: Finalmente, se advierte que la empresa no siguió el procedimiento establecido, vulnerando principios esenciales del debido proceso:

a. Ausencia de investigación interna transparente: No se le comunicó formalmente la apertura de ninguna investigación interna, ni se le entregaron cargos o antecedentes para que pudiera ejercer su derecho a réplica.

b. Amenazas e intimidaciones: Se le advirtió que no le convenía demandar ni reclamar, argumentando que “los hechos eran graves y podrían ser difundidos públicamente”. Esta situación constituye una clara presión indebida que menoscaba su derecho a una tutela judicial efectiva. En resumen, queda demostrado que su despido carece de un sustento fáctico y jurídico válido, transgrede la exigencia de precisión exigida por el Código del Trabajo y viola las garantías mínimas del debido proceso. Por lo tanto, solicita se declare que el despido es injustificado y carente de motivo plausible.

En el presente caso, y acorde a los fundamentos esgrimidos respecto de la honra, dignidad y vida privada, bienes que se encuentran amparados por el derecho, pues forman parte del ámbito vital que permite el libre y pleno desarrollo de la persona, y que han sido vulnerados, privándolo de un ejercicio pacífico de sus derechos fundamentales, y quebrando su bienestar emocional que incide en su proyecto de vida, aspecto esencial dentro de la concepción moderna de daño moral, solicita reparar el menoscabo experimentado, el cual avalúa en \$10.000.000.

Solicita la devolución de un descuento improcedente de sus feriados adeudados ascendente a \$700.000, bajo el concepto de “Ptmo Especial en \$. Finiq”, ya que no fueron autorizados previamente por él.

En mérito de lo expuesto, de las disposiciones legales que cita, y de lo dispuesto en los artículos 162, 168, 446 y siguientes del Código del Trabajo, pide tener por interpuesta la demanda y, en definitiva, se acoja en todas sus partes, declarando que el despido del que fue víctima es improcedente, injustificado y carente de motivo plausible y se condene a la demandada al pago de los siguientes conceptos:

1. Una remuneración por concepto de indemnización sustitutiva de aviso previo, ascendente a \$1.391.033.



2. Once remuneraciones por concepto de indemnización por once años de servicios, ascendente a \$15.301.363.
3. Incremento legal establecido en el artículo 168 por ser despido carente de motivo plausible, equivalente al 100% de la indemnización por años de servicio, ascendente a \$15.301.363; en subsidio, en el improbable caso de que se estime que el despido tiene motivo plausible, el incremento legal establecido en el artículo 168 letra c) del Código del Trabajo, equivalente al 80% de la indemnización por años de servicio, ascendente a \$12.241.090.
4. Daño moral por la suma de \$10.000.000 o la suma que se estime de justicia al conocer los antecedentes de esta causa.
5. Devolución descuento finiquito bajo el concepto de “Ptmo Especial en \$. Finiq”, por la suma ascendente \$700.000.
6. Intereses y reajustes.
7. Costas.

**SEGUNDO:** Que CONSUELO GONZÁLEZ GONZÁLEZ, abogada, cédula de identidad N°17.795.234-6, domiciliada en Avenida Nueva Tajamar N°555, oficina 201, comuna de Las Condes, en representación de la demandada ADMINISTRADORA DE SUPERMERCADOS HIPER LIMITADA, persona jurídica del giro de su denominación, para estos efectos de su mismo domicilio, contesta las demandas de tutela con ocasión del despido, cobro de prestaciones e indemnización y la subsidiaria de despido injustificado y cobro de indemnizaciones y cobro de prestaciones, solicitando su total y absoluto rechazo, por no ser efectivos los hechos señalados.

Sostiene que nunca existió, ni ha existido, por parte de las jefaturas, demás trabajadores o persona alguna que dependa de su representada en el establecimiento en que se desempeñaba el demandante, acto alguno de afectación a los derechos del actor. Jamás se ha vulnerado derecho alguno del demandante, ni durante la vigencia de la relación laboral, ni con ocasión de su término. De lo señalado por el actor únicamente resulta cierto la fecha de inicio de la relación laboral, lugar de prestación de los servicios, y las funciones que éste cumplía al término de su relación laboral; sin embargo, a continuación, el actor narra una serie de hechos inexactos e irreales, con clara intención de modificar la realidad a su conveniencia. En consecuencia, considera que el libelo no cumple con lo ordenado en el artículo 490 del Código del Trabajo, y solicita que la denuncia de tutela sea rechazada.

En primer lugar, rechaza en forma categórica y expresa todos y cada uno de los hechos planteados por la actora, salvo aquellos que sean expresamente reconocidos en esta contestación. Niega que los sucesos se hayan presentado como se describen en el libelo, siendo la parte demandante quien deberá acreditar la veracidad de los hechos que invoca. En cuanto a las características de la relación laboral, reconoce que el demandante ingresó a



prestar servicios el día 02 de agosto de 2004, que al momento de finalizar la relación laboral desempeñaba la función de Supervisor de Tesorería. No es efectivo que la última remuneración de la demandante, para efectos del artículo 172 del Código del Trabajo, ascendiera a la suma de \$1.391.033, sino que correspondía a \$1.279.480, conforme a la siguiente tabla:

ASIG. FAMILIAR SIMPLE: sept. \$4.119 octubre \$4.119 noviembre \$4.119.

MOVILIZACION: sept. \$35.280 octubre \$43.680 noviembre \$38.600.

ASIG. PERDIDA DE CAJA: sept. \$28.070 octubre \$28.070 noviembre \$28.070.

SUELDO: sept. \$724.508 octubre \$724.873 noviembre \$724.739.

GRATIFICACION LEGAL: sept. \$197.917 octubre \$197.917 nov. \$197.917.

HORAS EXTRA: sept. \$73.376 octubre \$29.679 noviembre \$186.791.

ESTIMULO CAJA: sept. \$55.842 octubre \$30.537 noviembre \$84.924.

BONO FIJO SIL: sept. \$59.197 octubre \$59.197 noviembre \$59.197.

INSENTIVO ASISTENCIA: sept. \$67.561 oct. \$67.561 nov. \$50.671.

EST. DE CAJA T. LIDER BCI: sept. \$2.813 oct. \$1.642 nov. \$5.053.

RECARGO HREXTR DOMIN: sept. \$287 oct. \$1.046 nov. \$0

RECARGO DIA DOMINGO: sept. \$10.942 oct. \$10.258 nov. \$4.868.

TOTAL sept. \$1.259.912 octubre \$1.198.579 noviembre \$1.379.949.

Luego el demandante indica que desde el despido del día 17 de diciembre de 2024, se erosiona su buena reputación, que las acusaciones generaron una percepción negativa entre el trabajador y sus excompañeros. Además, señala que, al momento del despido, comenzaron a circular rumores infundados entre sus excompañeros, rumores que se difundieron de manera rápida y extensa distorsionando la realidad. El demandante también menciona que la situación se agravó cuando comenzó a recibir mensajes anónimos en los cuales se le amenazaba con difundir un supuesto video, específicamente dirigido a su esposa. Atribuye todo esto a un presunto actuar negligente y lesivo por parte de su representada, vulnerando así su derecho a la honra y la dignidad. Sin embargo, los hechos no sucedieron de esa manera, sino que esto se relata de forma acomodaticia. En efecto, el 17 de diciembre de 2024, cumpliendo con todas las formalidades legales del artículo 162 del Código del Trabajo, se puso término al contrato de trabajo invocando la causal establecida en el artículo 160 N°1 letra e) y/o N°7 del Código del Trabajo, debido a la conducta inmoral del trabajador que afectaba a la empresa y/o al incumplimiento grave de las obligaciones del contrato de trabajo. De hecho, el 14 de diciembre de 2024, la empresa recibió un informe de seguridad en el que se detallaba que, el 11 de diciembre de 2024, el demandante había obstaculizado las cámaras de seguridad para bloquear la visión de varias zonas del sector, y posteriormente llevó a cabo conductas inmorales, inaceptables e impropias con una compañera de trabajo. Esta situación



se produjo mientras se realizaba una revisión de los procesos de los colaboradores del local. El control AP, don Américo Solís, quien se encontraba en el área de monitoreo (CCTV), observó que, el 11 de diciembre de 2024, las cámaras fueron bloqueadas con objetos, y después el demandante realizó actos inmorales con su compañera de trabajo. Esta situación por lo demás es contraria a lo dispuesto en el Capítulo 12, Artículo 32 numeral 1 del Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad que dispone que el trabajador debe: "Realizar la labor convenida, ajustando su proceder a los principios y valores que orientan el actuar de la Empresa" Al impartir dicha instrucción, el trabajador también ha vulnerado el artículo 37 del Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad que dispone que "La Empresa orienta su actuar en el respeto integral de las personas con las cuales debe relacionarse en forma cotidiana o esporádica, entre otras y en especial con personas que en ella prestan servicios, clientes y proveedores". Este relacionamiento se vincula estrechamente al respeto de su dignidad personal y el valor y dignidad que tiene la actividad que ejecutan, prestan o cumplen. Señala que en la denuncia no existe ningún indicio de vulneración de derechos fundamentales. La existencia de la carta de despido no es un indicio de vulneración de derechos fundamentales por sí mismo, si fuera por eso, todas las cartas de despido por causales disciplinarias implicarían la existencia de vulneración de derechos fundamentales. En ningún momento de la descripción de los hechos se detalla por qué existiría vulneración a la honra por lo que carece de sustento. Queda claro que la razón de interponer tutela no se relaciona con la afectación de derechos fundamentales, sino que más bien para poder demandar las indemnizaciones especiales y la prioridad en la tramitación. El despido disciplinario invocado debe necesariamente contener hechos que contengan los supuestos fácticos de dicha norma, lo que implica necesariamente establecer que se cumplen con los requisitos del tipo laboral. Finalmente alega un error conceptual respecto a la vulneración de derechos fundamentales, ya que el derecho a la honra no puede ser fuente de tutela laboral necesariamente en todos los casos en que se utilice las causales disciplinarias del artículo 160 del Código del trabajo, ya que necesariamente el tipo de la carta implica imputar dichas conductas. Esta cuestión es relevante, porque alguna de las causales que la ley permite para despedir al trabajador facultan al empleador para imputar conductas que pueden objetivamente producir una afectación a la honra del trabajador. La línea de la licitud queda fijada por el estándar previsto en la propia ley (artículo 493 del Código del Trabajo): la necesidad y proporcionalidad de la conducta empresarial en la imputación de los hechos que constituirían la causal de despido disciplinario. En rigor, nunca se producirá la vulneración en la imputación de la causal propiamente tal, cuestión prevista expresamente por el legislador, sino por la imputación de hechos al trabajador. Por lo anterior, la carta de despido solamente se remite a señalar hechos objetivos que se califican jurídicamente por la causal que está



siendo utilizada. Todos los hechos se relacionan con la causal señalada anteriormente y son estrictamente necesarios para poder establecer los supuestos de hecho. Por lo anterior, niega que se haya cometido actos de vulneración de derechos fundamentales en la investigación y con ocasión del despido, y solicita que la presente denuncia de tutela sea rechazada en todas sus partes, con expresa condena en costas.

En cuanto al pretendido daño, no le consta la existencia de los daños y perjuicios demandados, debiendo ésta acreditar los mismos en cuanto a su existencia, naturaleza, extensión y monto, y hace presente que, aún en el evento que la contraria logre acreditar todos los presupuestos de la responsabilidad que atribuye a su mandante, esta parte estima que los montos solicitados por el actor, ascendente a \$10.000.000 por concepto de daño moral resultan del todo exorbitantes y denotan un evidente e irrisorio afán de enriquecimiento sin causa por parte de ésta. Sin perjuicio de ello, respecto de la indemnización por daño moral que el actor solicita, ésta no tiene justificación alguna, incluso se desprende que la indemnización que solicita por ese rubro es un detrimento meramente eventual que, conforme a derecho deberá ser acreditado. A mayor abundamiento, se debe tener en especial consideración que no todo daño es indemnizable, sino que únicamente aquel que es posible atribuir a dolo o culpa del hechor y que, por lo demás, haya sido acreditado. En ese sentido, los daños alegados son circunstancias que el actor deberá probar en lo referente a su gravedad y condiciones, de forma que justifique el valor que está demandando, y porque no sería uno mayor o uno menor.

En cuanto a las pretensiones contenidas en la demanda de tutela, señala que el despido no vulnera ninguna de las garantías fundamentales del actor, por lo que solicita el rechazo de todas las pretensiones.

En cuanto a la demanda subsidiaria por pretendido despido injustificado y cobro de prestaciones. Reitera que la causal de despido es la contenida en el artículo 160 N°1 letra e y/o 160 N°7 del Código del Trabajo, y que se encuentra plenamente justificado, por cuanto el supuesto fáctico descrito en la norma señalada concurre efectivamente en el caso de marras.

En cuanto a las pretensiones contenidas en la demanda subsidiaria, el despido se encuentra plenamente justificado, y solicita se rechace la demanda. En cuanto a la devolución descuento finiquito bajo el concepto de "Ptmto Especial", atendido que la demandante tenía un monto insoluto respecto de su representada, no se adeuda monto alguno.

En mérito de lo expuesto, disposiciones legales citadas, y artículo 491 en concordancia con el artículo 452, ambos del Código del Trabajo, pide tener por contestadas las demandas y, en definitiva, desestimar la denuncia de tutela por vulneración de derechos fundamentales, así como la demanda de despido injustificado y cobro de prestaciones subsidiaria. Para el evento que se estime que una o más de las demandas antes referidas son procedentes, se condene



a su representada sólo por aquellos rubros y/o montos que resulten efectivamente acreditados en el proceso y se exima a su parte del pago de las costas, por no haber sido totalmente vencida y/o por haber tenido motivos más que plausibles para litigar.

**TERCERO:** Que llamadas las partes a conciliación ésta no se produce, por la rebeldía de la demandada.

**CUARTO:** Que son hechos no controvertidos por las partes:

- 1.- La relación laboral y su fecha de inicio 02.08.2004.
- 2.- La función desempeñada por el demandante como tesorero supervisor.
- 3.- Que dicho servicio lo prestaba en un supermercado ubicado en calle San José 69, Comuna de San Bernardo, Local N°82.
- 4.- Que fue despedido el día 17.12.2024, por las causales de 160 N° 1 Letra e) y/o N°7 del Código del Trabajo.
- 5.- Suscribió finiquito con reserva de derechos.
- 6.- Se descontó del finiquito la suma de \$700.000 por concepto de préstamo especial.

**QUINTO:** Que se fijó por el Tribunal los siguientes hechos a probar:

- 1.- Existencia de indicios de la vulneración del derecho a la honra, dignidad vida privada e integridad psíquica alegados por el denunciante. Antecedentes de hecho.
- 2.- Remuneración pactada y efectivamente percibida, ítems que la componen.
- 3.- Efectividad de haber sufrido el denunciante daño moral.
- 4.- Condiciones en que fue otorgado el préstamo especial descontado en el finiquito.
- 5.- Si la demandada cumplió con las formalidades legales del despido, hechos que configuran las causales invocadas para el despido del actor, efectividad de haber incurrido en ellos el demandante, antecedentes de hecho.

**SEXTO:** Que, en la audiencia preparatoria, la parte denunciante ofreció los siguientes medios de prueba, los cuales fueron incorporados en la audiencia de juicio:

**Documental:** consistente en:

1. Finiquito de contrato de trabajo del demandante;
2. Certificado de relación laboral que indica antigüedad del trabajador;
3. Liquidación de sueldo correspondiente al mes de noviembre de 2024;
4. Fotografías de carta de despido del demandante.

**Testimonial:** Previo juramento de rigor declara:

1. Jacqueline Ovalle Luengo Rut: 14.367.366-9. Su testimonio consta íntegramente en audio.

**SEPTIMO:** Que, en la audiencia preparatoria, la parte denunciada ofreció los siguientes medios de prueba, los cuales fueron incorporados en la audiencia de juicio:

**Documental:**



1. Contrato de Trabajo de fecha 01 de septiembre de 2011, anexo de contrato de fecha 01 de octubre de 2018, 01 de octubre de 2017, 01 de octubre de 2016, 01 de octubre de 2015, 01 de noviembre de 2014, 01 de noviembre de 2013, 01 de noviembre de 2013, 02 de enero de 2014, actualización de cargo y renta de fecha 01 de octubre de 2017.
2. Carta de terminación de contrato, de fecha 17 de diciembre de 2024.
3. Comprobante de envío de carta de terminación de contrato de trabajo, ante la Dirección del Trabajo, de fecha 17 de diciembre de 2024.
4. Comprobante de envío de carta de terminación de contrato de trabajo, por carta certificada.
5. Liquidaciones de sueldo del demandante, correspondiente a los periodos de junio a diciembre del año 2024.
6. Finiquito de contrato de trabajo de fecha 06 de enero de 2025.
7. Comprobante de Recibo de Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.
8. Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.
9. Reporte de Incidente Local Líder N°82, San Bernardo, de fecha 14 de diciembre de 2024.
10. Carta de desvinculación Katherine Kassandra Ana Jorquera Vasques, por los mismos hechos, misma causal.

**Testimonial:** Previo juramento de rigor, declaran:

1. Ismael Orlando Donoso Fernández, cédula de identidad N°17.906.111-2, jefe de AP y Seguridad.
2. Ana María Martínez Gallardo, cédula de identidad N°16.473.582-6, Líder de personas en tienda.
3. Américo Patricio Solís León, cédula de identidad N°19.914.718-8, OCD.

Sus testimonios constan íntegramente en audio.

#### **EN CUANTO A LA VULNERACION DE DERECHOS FUNDAMENTALES:**

**OCTAVO:** Que no se encuentra controvertido en autos la existencia de la relación laboral habida entre las partes desde el 02 de agosto de 2004, que el demandante se desempeñaba como tesorero supervisor en el supermercado ubicado en calle San José 69, Comuna de San Bernardo, Local N°82, y entre otras cosas, que fue despedido el día 17 de diciembre de 2024, por las causales de 160 N°1 Letra e) y/o N°7 del Código del Trabajo, suscribiendo finiquito con reserva derechos.

**NOVENO:** Que el demandante ha demandado de tutela de derechos fundamentales, solicitando que se declare que la denunciada ha transgredido sus derechos a la **honra, a la dignidad, a la privacidad y a su integridad psíquica**, toda vez que su despido está basado en acusaciones infundadas de conducta inmoral y obstaculización de cámaras de seguridad, sin fundamento sólido y respaldadas únicamente por interpretaciones arbitrarias de las grabaciones de seguridad, que han generado una percepción negativa entre sus



excompañeros de trabajo y la comunidad en general, rumores que incluso llegaron a su esposa, lo que culminó en la terminación de la relación, al sugerir que habría tenido un comportamiento inapropiado con una compañera de trabajo. Lo anterior se agravó con la recepción de mensajes anónimos que lo amenazaban con difundir un supuesto video comprometedor al ámbito personal, específicamente a su esposa. Fue el empleador quien promovió de manera tácita esos rumores por el ambiente laboral creado por él, y no desplegó ninguna acción para detener la propagación de esos rumores maliciosos, lo que demuestra una clara negligencia en el cumplimiento de su responsabilidad de protección. Además, el empleador habría hecho uso de imágenes de cámaras de seguridad e informes internos para sostener acusaciones de conducta inmoral, sin permitirle conocer el contenido preciso de tales pruebas ni la posibilidad de refutar o contextualizar los supuestos hechos.

**DECIMO:** Que, en las causas de tutela de derechos fundamentales, el trabajador debe aportar indicios que logren generar en el Tribunal la sospecha razonable que la conducta lesiva se ha producido, y en el caso concreto el denunciante, en su demanda, menciona los siguientes indicios, los que deberá acreditar, y que van a ser analizados uno a uno:

1. Despido arbitrario y falta de justificación, toda vez que el 17 de diciembre de 2024 fue despedido de manera abrupta y sin una justificación clara ni pruebas sólidas, no teniendo oportunidad para defenderse.

Al respecto, el mismo trabajador señala en su denuncia que fue despedido por las causales del artículo 160 N°1 letra e) y/o N°7 del Código del Trabajo, esto es, por conducta inmoral del trabajador que afecte a la empresa donde se desempeña e incumplimiento grave de las obligaciones que le impone el contrato de trabajo. El artículo 454 del Código del Trabajo, que señala cómo debe rendirse la prueba en los juicios sobre despido, dispone que debe hacerlo, en primer lugar, el demandado, quien deberá acreditar la veracidad de los hechos imputados en las comunicaciones a que se refieren los incisos 1 y 4 del artículo 162, sin que pueda alegar hechos distintos como justificativos del despido, de modo que si es el propio legislador quien ha permitido la desvinculación de un trabajador por incurrir éste en alguna conducta inmoral y, además exige al empleador el imputarle hechos claros y precisos, los que deberá acreditar en un posible juicio en su contra, no es posible estimar que la sola existencia de una carta de despido o haber sido despedido un trabajador por conducta inmoral o incumplimiento grave de las obligaciones del contrato sea un indicio de vulneración de derechos del trabajador, independiente de lo que en definitiva se pueda resolver acerca de la justificación o no del despido.

2. Acusaciones y difamación, toda vez que las acusaciones de conducta inmoral y manipulación carecen de fundamento y evidencias contundentes.



Al efecto, se incorporó al juicio por la denunciada un documento denominado “Reporte de incidente local LIDER N°82 San Bernardo, de la Gerencia de Protección de Activos y Seguridad Corporativa Walmart Chile, donde se resume el incidente de la siguiente manera: “Al realizar revisión rutinaria de ODP en áreas críticas (arqueo), se logra evidenciar una obstaculización en una de las cámaras de seguridad de la zona. Donde al verificar grabaciones, se relata lo siguiente: Colaboradores (tesoreros) realizando actos sexuales ocultos bajo cámaras de seguridad en diversas ocasiones”, informe que se acompaña de fotografías donde aparece el demandante en actitudes sexuales explícitas con una compañera de trabajo, y la cámara de seguridad a medio tapar, de modo que las acusaciones en su contra no carecen de fundamento, y muy por el contrario, las evidencias de haber realizado actos de connotación sexual en el trabajo, con una compañera de trabajo, y en horas de trabajo, son contundentes.

3. Difusión de rumores maliciosos, toda vez que días antes del despido, al momento del despido y posteriormente, se propagaron rumores sobre su comportamiento inapropiado con una compañera, lo que exacerbó su angustia emocional, deterioró su imagen ante sus excompañeros y dañó su derecho a la privacidad, y la falta de acción del empleador para detener estos rumores evidencia una negligencia en la protección de sus derechos.

Al respecto, declaró en el juicio la testigo Jacqueline Ovalle Luengo, a favor del actor, quien manifiesta que el demandante trabajó hasta diciembre del 2024, porque “hizo mal uso de algo”, “incurrió en falta grave”, “no sabe lo que ocurrió”. Luego agrega que por comentarios supo que lo estaban acusando por un ilícito, ella creía que era un robo y le preguntó a Ana María Martínez, jefa de recursos humanos, si era algo de sexo y ésta le dijo que sí, señalando que habló con varios compañeros y ellos le dijeron lo mismo, la llamaron muchas personas, y sabían porque tienen que haber hablado con el jefe de caja, Dino Roy. También declaró en el juicio Ana María Martínez Gallardo, quien expone que los hechos ocurrieron los días 11 y 13 de diciembre de 2024, aunque este último día no se ve nada, el demandante y Katherine tenían sexo oral en el área de tesorería. Reconoce que la dirigente sindical Jacqueline Ovalle la contactó para saber que había ocurrido y ella le dijo que llamara a sus socios para los detalles, y agrega que resguardaron la información desde el 14 al 17 de diciembre, en que desvincularon al demandante, pero al parecer otros tomaron conocimiento de los hechos porque al día siguiente había rumores. Los testigos Ismael Donoso y Américo Solís se encuentran contestes en señalar que el hecho se trató y mantuvo en forma confidencial, aunque el primero reconoce que todo se mantuvo así hasta que le tuvieron que decir al jefe de caja, porque tenía que estar presente en el despido.

Así las cosas, no se evidencia en la demandada un ánimo de difamar o afectar la honra del demandante, no obstante haberse filtrado la información cuando el demandante fue



despedido. En todo caso, atentan contra la honra de una persona la difusión de “rumores infundados”, que no es el caso, donde el propio trabajador se expuso a la situación por la que se habría puesto término a la relación laboral. En efecto, quien más que a él le podría interesar no incurrir en actos que pudieran fundamentar su despido, más aún cuando era un trabajador antiguo, o que pudieran afectar su situación familiar y matrimonial y, muy por el contrario, simplemente decidió hacerlo. Además, no acreditó que los rumores se hayan producido días antes del despido, ni al momento del despido, lo que sí podría ser un indicio que la demandada no protegió debidamente sus derechos.

4. Difusión de rumores a familia, toda vez que los supuestos hechos que habría cometido llegaron a conocimiento de su esposa en forma de rumores.

Al respecto, no consta en autos prueba que dé cuenta que el actor haya terminado su vínculo matrimonial, y menos que haya sido resorte de la demandada informar estos hechos a la cónyuge del actor, o permitir que llegaran a oídos de ésta.

5. No existió ninguna investigación con ajuste al debido proceso, toda vez que su despido se efectuó sin una investigación previa que cumpliera con las normas del debido proceso. Únicamente fue informado de los hechos al momento de la notificación del despido, sin que se le diera la oportunidad de presentar descargos o de revisar el supuesto video de las cámaras de seguridad.

Al respecto, efectivamente no se realizó una investigación de los hechos. Sin embargo, se realizó un informe donde se acompañan imágenes bastante explícitas, donde se ve claramente al demandante teniendo sexo oral con una compañera de trabajo, en el área que la demandada ha reconocido como el área de tesorería, donde solo pueden ingresar las personas autorizadas, entre ellas el demandante. Así las cosas, esta sentenciadora no vislumbra cómo podría justificar su actuar el trabajador, esto es, tener sexo con una compañera de trabajo, en horas de trabajo y en su lugar de trabajo.

6. Impacto emocional y psicológico, toda vez que las acciones del empleador y la difusión de rumores le han provocado ansiedad, depresión e insomnio, deteriorando significativamente su calidad de vida y capacidad para funcionar adecuadamente en su entorno personal y profesional.

Al respecto, esta sentenciadora estima que no se acreditó que fuera la demandada quien difundiera los rumores acerca del motivo de desvinculación del demandante, y en todo caso, el actor es una persona mayor de edad, casado, que llevaba mucho tiempo trabajando para la demandada, y él mismo decidió exponerse a esa situación, esto es, tener sexo con una compañera en su lugar de trabajo y en horas de trabajo y que alguien se enterara de lo que estaba haciendo y se lo comentara a otra persona y ésta a otra y así sucesivamente.



7. Historial de buen desempeño, toda vez que, durante más de veinte años de servicio ejemplar, sin antecedentes de conflictos o sanciones, su despido arbitrario y las acusaciones infundadas contrastan significativamente con su historial laboral, reforzando la percepción de una actuación injustificada por parte del empleador.

Al respecto, esta sentenciadora ya ha emitido su estimación. El trabajador es el principal obligado a mantener su fuente de trabajo, y en todo caso, el solo hecho que un trabajador se haya desempeñado durante mucho tiempo para un empleador no lo exime de responsabilidad frente a hechos tan graves.

**DECIMO PRIMERO:** Que atendido lo razonado y resuelto en los considerandos que anteceden, no habiendo acreditado el demandante ninguno de los indicios ni perjuicios que dice haber padecido, toda vez que se desistió del peritaje psicológico que había ofrecido en la audiencia preparatoria, a juicio de esta sentenciadora, no se vislumbra vulneración de derecho alguno. En efecto, no consta indicio alguno que el empleador haya actuado movido por un afán vulneratorio del derecho protegido, esto es, afectar la integridad psíquica, ni el derecho a la honra ni privacidad del demandante, o haya limitado el pleno ejercicio de esos derechos, sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial, según dispone el artículo 485 del Código del Trabajo, y consecuentemente, se rechaza la denuncia de tutela en todas sus partes, y con ello, el cobro de la indemnización especial del artículo 489 del Código del Trabajo, las medidas reparatorias, y la indemnización por daño moral.

#### **EN CUANTO AL DESPIDO INJUSTIFICADO Y COBRO DE PRESTACIONES:**

**DECIMO SEGUNDO:** Que, en lo que respecta al despido, el demandante señala que el 17 de diciembre de 2024, fue citado por el gerente del local, Luis Burbano, para informarle que, tras revisar las cámaras de seguridad, supuestamente lo sorprendieron realizando conductas “impropias”, las cuales no detalló, y le comunicó su despido inmediato. Sólo le mostró una carta de despido que se negó a firmar, por lo que no se le entregó copia; pero que alcanzó a fotografiar sin que su empleador lo notara, y agrega que su empleador no envió la carta a su domicilio, incumpliendo de esta forma la formalidad exigida por el artículo 162 del Código del Trabajo.

**DECIMO TERCERO:** Que, atendido lo anterior, se fijó como hecho a probar, “Si la demandada cumplió con las formalidades legales del despido, hechos que configuran las causales invocadas para el despido del actor, efectividad de haber incurrido en ellos el demandante, antecedentes de hecho.”

La demandada, para efectos de acreditar lo anterior, incorporó al juicio una carta aviso de término de contrato de trabajo, fechada 17 de diciembre de 2024, dirigida al demandante, donde le informa que con esa fecha decide poner término a la relación laboral por las



causales contempladas en el N°1 letra e) y/o N°7 del Código del Trabajo, un comprobante de Correos de Chile Formulario de Admisión, de fecha 17 de diciembre de 2024, donde consta que ese día a las 15.48 horas, remitió carta certificada a don Mario Rodolfo Valenzuela Tapia a la dirección ubicada en Los Andes 303, San Bernardo, y un comprobante de Carta de Aviso Para Terminación del Contrato de Trabajo, donde consta que la Administradora de Supermercados Hiper Líder Limitada, con fecha 17 de diciembre de 2024 a las 14:38:51 horas, remitió copia de la carta aviso de despido del actor a la Dirección del Trabajo.

**DECIMO CUARTO:** Que lo primero que se debe determinar es si la demandada dio cumplimiento con las formalidades del despido. Al efecto, el artículo 162 del Código del Trabajo, dispone: “Si el contrato termina de acuerdo con los números 4, 5 o 6 del artículo 159, o si el empleador le pusiere término por aplicación de una o más de las causales señaladas en el artículo 160, deberá comunicarlo por escrito al trabajador, personalmente o por carta certificada enviada al domicilio señalado en el contrato, expresando la o las causales invocadas y los hechos en que se funda”. Por otra parte, el artículo 454 N°1 inciso 2° del mismo cuerpo legal, dispone: “...en los juicios sobre despido corresponderá en primer lugar al demandado la rendición de la prueba, debiendo acreditar la veracidad de los hechos imputados en las comunicaciones a que se refieren los incisos primero y cuarto del artículo 162, sin que pueda alegar en el juicio hechos distintos como justificativos del despido”.

Los artículos anteriormente referidos dan cuenta de la relevancia de la carta de aviso de término de contrato de trabajo, de su contenido, y del correcto y oportuno conocimiento que debe tener de ésta el trabajador, toda vez que en base a ésta deberá desarrollar su demanda y ofrecer e incorporar prueba para acreditar o desvirtuar los hechos que se le imputan. Es en la carta de despido donde el empleador deberá indicar la causal de desvinculación del trabajador y señalar hechos específicos en los cuales fundamenta la misma, pues es él quien deberá acreditar dichos hechos. Más aún, es la parte ex empleadora la que comenzará ofreciendo e incorporando prueba al efecto, y no podrá alegar otros hechos como justificativos del despido.

En el caso concreto, el demandante reconoce que el día 17 de diciembre de 2024 se le informó de su despido y que no suscribió la carta respectiva, solo reconoce que sacó una fotografía de ésta. Por su parte, la demandada no incorporó al juicio la carta debidamente suscrita por el trabajador que dé cuenta de la recepción de ésta por el actor. Pero incorporó un comprobante de Correos de Chile Formulario de Admisión, de fecha 17 de diciembre de 2024, donde consta que ese día a las 15.48 horas, remitió carta certificada a don Mario Rodolfo Valenzuela Tapia a la dirección ubicada en Los Andes 303, San Bernardo. El artículo 162 del Código del Trabajo es claro en disponer que la carta certificada deberá ser enviada al domicilio señalado en el contrato, y en caso que nos aqueja, consta del contrato de trabajo de



01 de septiembre de 2011 y de los distintos anexos de contrato, todos suscritos por el demandante, que su domicilio se encuentra ubicado en Los Andes N°0303, San Bernardo y no en el N°303, de modo que malamente podría haber recibido el demandante la carta de despido en su domicilio, y esto lo deja en indefensión al desconocer los hechos que se le imputan para su desvinculación, basando toda su defensa en hechos que constan en una fotografía, y el haber tomado conocimiento por otra vía el trabajador de una carta respecto de la que desconoce si es en definitiva aquella que le será remitida a su domicilio es insuficiente, a juicio de esta sentenciadora, para estimar que el empleador cumplió con su obligación legal, criterio que se encuentra conforme con lo resuelto por la Excm. Corte Suprema en recurso de unificación de jurisprudencia Rol N°24.584-2020. Así las cosas, se acogerá la demanda en cuanto se estima que el despido del demandante es carente de causal legal, dándose lugar al cobro de la indemnización sustitutiva del aviso previo, la indemnización por años de servicios y el incremento legal del 50% sobre la indemnización anterior.

**DECIMO QUINTO:** Que en relación al daño moral que demanda el actor, si bien esta juez estima que es del todo procedente en caso de despido injustificado demandar por los perjuicios extrapatrimoniales, en atención a que la reparación del daño debe ser integral, toda vez que la indemnización y el recargo prescrito en el artículo 168 del Código del Trabajo sancionan el despido que no se ajustó a derecho y que produjo la pérdida del empleo, pero no estos perjuicios que puede sufrir el trabajador, y que en el caso que nos aqueja el despido del trabajador fue declarado carente de causal legal, lo cierto es que esta petición, a juicio del Tribunal, no cuenta con los fundamentos necesarios, ya que el despido no fue declarado abusivo, por no haberse podido verificar que el mismo ocurrió en circunstancias especiales, singulares o extraordinarias que lo diferencien de las alegaciones que fundan la acción de despido injustificado, y además, no hay ningún medio de prueba que acredite los perjuicios extrapatrimoniales sufridos por el demandante, por lo que se rechaza la demanda de indemnización por daño moral, máxime cuando el propio actor se desistió del peritaje psicológico ofrecido en la audiencia preparatoria.

**DECIMO SEXTO:** Que el demandante solicita la devolución de la suma de \$700.000 que le fuera descontada de su finiquito bajo el concepto de "Ptmo Especial". Al respecto, la demandada solo indica en su contestación que el demandante tenía un monto insoluto respecto de su representada, y que no se adeuda monto alguno. Sin embargo, no incorporó al juicio prueba alguna para acreditar la justificación del referido descuento. Así las cosas, se acogerá el cobro de este ítem.

**DECIMO SEPTIMO:** Que, para calcular las prestaciones e indemnizaciones adeudadas, se considerará como remuneración mensual del demandante la suma de \$1.287.375, según consta de sus liquidaciones de remuneraciones de septiembre, octubre y noviembre de 2024,



en que se consideran los siguientes ítems: Asig. familiar simple, movilización, Asig. perdida de caja, sueldo, gratificación legal, horas extra, estímulo caja, bono fijo Sil, incentivo asistencia, est. de caja t. lider bci, recargo hr extr domin, recargo día domingo.

**DECIMO OCTAVO:** Que la prueba se analizó de conformidad con las reglas de la sana crítica, y la no pormenorizada, no altera lo concluido.

Por estas consideraciones y visto lo dispuesto en los artículos 1698 del Código Civil; 7, 161, 168, 172, 456, 457, 459, 485 y siguientes del Código del Trabajo, **SE DECLARA:**

I.- Que **SE RECHAZA** la denuncia de tutela de derechos fundamentales y con ello, el cobro de la indemnización especial del artículo 489 del Código del Trabajo, las medidas reparatorias, y la indemnización por daño moral vinculadas a esta acción.

II.- Que **SE ACOGE** la demanda subsidiaria interpuesta por **MARIO RODOLFO VALENZUELA TAPIA** en contra de **ADMINISTRADORA DE SUPERMERCADOS HIPER LÍDER LTDA**, representada legalmente por don Eli Senerman Fresco, en cuanto se declara:

- 1) Que el despido del demandante, ocurrido el 17 de diciembre de 2024 es carente de causal legal.
- 2) Que se condena a la demandada al pago de las siguientes indemnizaciones y prestaciones:
  - a.- Indemnización sustitutiva de aviso previo, ascendente a \$1.287.375.
  - b. Indemnización por once años de servicios, ascendente a \$14.161.125.
3. Incremento legal del 50% de la indemnización por años de servicio, ascendente a \$7.080.562.
4. Devolución descuento finiquito bajo el concepto de “Ptmo Especial en \$. Finiq”, por la suma ascendente \$700.000.

III.- Que las sumas antes señaladas se deberán reajustar y aplicárseles el interés correspondiente conforme lo disponen los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

IV.- Que se rechaza la demanda en cuanto por ella se solicita una indemnización por daño moral

V.- Que cada parte pagará sus costas.

Regístrese en el sistema informático y archívese en su oportunidad.

**RIT T-5-2025**

**RUC 25- 4-0636108-2**

Dictada por Clara Rojo Silva, Jueza Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de San Bernardo.



