

Santiago, diez de abril de dos mil veintiséis.

VISTOS, OIDO Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que comparece a este Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, BRIGITTE CAROLINA ZAMBRANO SÁNCHEZ, cédula de identidad N°27.877.193-8, domiciliada en Morandé N°835, oficina 1001, Santiago, interponiendo demanda en procedimiento de tutela, por despido vulneratorio de derechos fundamentales, despido improcedente y cobro de prestaciones, en contra de A3D CHILE S.A., RUT N°96.955.880-7, representada legalmente por Andrés Sunnah Maaiah, ambos con domicilio en Avenida Eduardo Frei Montalva N°6001, Oficina 46, Conchalí, solicitando se condene a la demandada al pago de las siguientes prestaciones: a) \$10.325.711.- por indemnización establecida en el inciso tercero del artículo 489 del Código del Trabajo, equivalente a once remuneraciones, b) \$563.221.- por el recargo del 30% establecido en la letra a) del artículo 168 del Código del Trabajo, c) \$316.597.- por devolución del aporte al seguro de cesantía, d) \$31.290.- por diferencia de feriado legal, e) \$492.818.- por feriado proporcional, f) \$197.114.- por 27 horas extraordinarias, g) cotizaciones de seguridad social adeudadas, h) remuneraciones que se devenguen desde la fecha del despido hasta su convalidación, más intereses, reajustes y costas.

Funda su acción en la circunstancia de haber ingresado a prestar servicios para la demandada, bajo vinculo de subordinación y dependencia, con fecha 03 de octubre de 2022, desempeñándose como vendedora de tienda full time, y una jornada de 5x2, en horario de centro comercial, de 10:30 a 20:30 horas, con una hora de colación, distribuida en cinco días de trabajo por dos días de descanso, incluyendo domingos y festivos, percibiendo una remuneración de \$938.701.-

Refiere que sus funciones comprendían la venta de productos, cuadratura de caja y aseo de las dependencias, destacando que su jefatura Alex Vidal, tenía además a cargo la tienda del Mall Costanera Norte, dividiéndose entre ambas sucursales, generalmente trabajando una semana en cada tienda, y en la semana que no estaba, solía encargarse de sus labores, que incluían recibir mercadería a las 08:30 horas y gestionar la apertura y el cierre de la tienda, su nivel de ventas



fue uno de los mejores en la tienda, que como dotación mínima requiere dos vendedores a tiempo completo, un vendedor a medio tiempo y el encargado del local. Cuando Alex Vidal solicitó dedicarse exclusivamente a la tienda de Mall Costanera Norte, a mediados de octubre de 2023, sus responsabilidades recayeron en ella, asumiendo las tareas del jefe de local con las mismas responsabilidades, pero con remuneración de vendedor, indicando que, en noviembre de 2023, el supervisor de los jefes de local, Luis Espinoza, le envió un correo felicitándola por su desempeño y sus ventas sobre las de los 27 locales, recibiendo, como reconocimiento una tarjeta de regalo.

Continúa señalando que, en diciembre, asumió la jefatura del local Cristina Norambuena, retornando a sus labores de vendedora, manteniendo una relación laboral normal y sin mayores inconvenientes, hasta marzo de 2024, en que fue asignada a otra sucursal, recayendo nuevamente sus responsabilidades en ella, durante dos meses, si ser considerada por Ricardo Muñoz, supervisor de los jefes de local, para asumir el cargo, recibiendo únicamente como reconocimiento un bono de responsabilidad de \$30.000.- por tres meses a partir del 01 de mayo, mediante un anexo destacaba su desempeño y el de su compañero Jaime Meneses, designándola como vendedor senior de respaldo del jefe de tienda, siendo designado jefe del local, César Bastidas, a quien respaldaba en sus días libres como vendedora senior, sin embargo, en mayo de 2024, el Sr. Bastidas renunció, lo que significó que las responsabilidades recayeron nuevamente en ella.

Afirma que, el punto crítico llegó en el mes de junio de 2024, cuando, a la ausencia del jefe de local y la renuncia del vendedor a medio tiempo, su colega, Jaime Meneses, tomó vacaciones desde el 15 de junio, quedando sola a cargo del local durante más de dos semanas, trabajando desde las 08:30 hasta el cierre de la tienda a las 21:00 horas, sin horario de colación y sin poder ir al baño en varias ocasiones, situación que manifestó a Ricardo Muñoz, quien no gestionó los apoyos necesarios, viviendo una situación extremadamente desgastante, especialmente porque es madre soltera con dos hijos que a menudo dejó solos para cumplir con sus responsabilidades laborales, experimentando además, un



entorno de acoso laboral, viéndose afectado su bienestar físico y emocional por la falta de apoyo, la presión constante y la falta de recursos para cumplir con sus tareas contribuyeron a un ambiente de trabajo insostenible, donde su esfuerzo y compromiso no fueron adecuadamente reconocidos ni compensados.

Así, en el mes de junio de 2024, la empresa abrió un reclutamiento interno para jefes de local al que postuló, sin ser considerada debido a decisiones internas, y al mes siguiente, fue trasladado Félix Miranda como nuevo jefe de local, con quien conversó acerca de la sobre exigencia que enfrentaba, quien remitió un correo a Recursos Humanos, recomendándola para el cargo de jefe de local, sin embargo, su actitud cambió drásticamente una vez asentado en el puesto, hasta el 18 de julio de 2024, en que fue a la casa matriz a las 15:00 horas, oportunidad que aprovechó para plantear sus quejas sobre la situación que estaba viviendo, incluyendo los cambios de jefes de local, las anomalías en las asignaciones de turnos, la falta de apoyo y el acoso laboral, para posteriormente ser despedida el 31 de julio de 2024, por aplicación de la causal de necesidades de la empresa, decisión que cuestiona en base al buena estado económico de la empresa, haciendo presente que sus cotizaciones de seguridad social del mes de junio de 2024 no se encuentran pagadas en su integridad.

Aduce que, en conformidad a lo señalado, la demandada traspasó ampliamente la esfera de protección con la que estaba amparada en la carta fundamental, al no haber tomado las medidas y realizado las acciones necesarias para ponerla a resguardo tanto en su integridad física y psíquica, afectando su estabilidad en el empleo y generando un daño en su salud física y psíquica, afectando además, la protección de su familia debido a que no le otorgó teletrabajo, verificándose conductas de acoso laboral y hostigamiento, de forma reiterada, por parte de su jefe, desmostándola, señalando a todos que era una mentirosa, dañando su derecho a la honra.

La lesión de su integridad síquica se manifestó en una serie de afecciones que debió padecer, a la vez que se generaron consecuencias sicosomáticas como insomnio, palpitaciones, mareos, náuseas, problemas gástricos, irritación del colon, reflujo gastroesofágico y alteración del peso producto de trastornos



alimenticios, no recibió reconocimiento ni compensación por su buen desempeño, sin ser considerada para el cargo de jefa de local cuando se abrió el reclutamiento interno, lo que refleja una falta de reconocimiento y apoyo institucional, resultando su despido en una combinación de factores, incluyendo, problemas de gestión debido a la falta de apoyo y estabilidad en la supervisión, y posiblemente decisiones internas de la empresa, agregando que, la situación laboral insostenible y el ambiente de trabajo tóxico influyeron en la percepción del desempeño y en la decisión final.

Añade que, el acoso laboral como motivo prohibido para justificar el distinciones, exclusiones o preferencias en el ámbito de las relaciones laborales importó una discriminación, al sobreponer la empresa su interés económico por sobre el acoso laboral.

Propone como indicios, la sobrecarga de trabajo, la falta de apoyo y reconocimiento a su desempeño sobresaliente, el ambiente de trabajo tenso, comunicación deficiente, sobre exigencia laboral, condiciones laborales extremas, estrés y agotamiento, ambiente de trabajo tóxico, cambio constante de jefaturas, exclusión de oportunidades, negativa a considerarla para el cargo de jefatura, : a pesar de mis esfuerzos y el reconocimiento de mi desempeño, no fui considerada para el cargo de jefa de local cuando se abrió el reclutamiento interno, lo que refleja una falta de reconocimiento y apoyo institucional.

En el primer otrosí, deduce demanda por despido improcedente y cobro de prestaciones, fundada en similares argumentos a los hechos valer respecto de la acción principal.

SEGUNDO: La demandada ANTENA 3D, contesta solicitando el total rechazo de la demanda, con costas.

Reconoce que la demandante prestó servicios para su representada, desde el 03 de octubre de 2022, cumpliendo funciones como vendedora de tienda full time, hasta el 31 de julio de 2024, fecha en que fue notificada de su despido por aplicación de la causal del inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa, admitiendo que su remuneración ascendió a



\$938.701.-, descontando de su finiquito el aporte del empleador al seguro de cesantía.

Señala que, durante la vigencia de la relación, a la demandante le fueron pagadas la totalidad de las horas extraordinarias que trabajó, sin manifestar alguna disconformidad a este respecto, haciendo presente que, sistema de trabajo en las tiendas y el control de asistencia automatizado que mantiene su representada para todos sus trabajadores, torna imposible el trabajo extraordinario sin control y pago.

Destaca que, para fundar la acción de tutela, la actora efectúa una confusa e imprecisa relación de hechos, incluso señalando que las conductas presuntamente vulneradoras de sus garantías fundamentales, habrían “traspasado de manera amplia la esfera de protección” con la que la ampara la carta fundamental, al no haber tomado las medidas y realizado las acciones necesarias para poner en resguardo su integridad física y psíquica, afectando su estabilidad en el empleo y por ende generándole un daño a su salud física y psíquica, afectando la protección de su familia al no otorgarle teletrabajo y “artículo 2 del Código del Trabajo, acoso laboral”, relato del que no se divisa cómo estuvo en riesgo su integridad física y psíquica, como habría afectado su estabilidad en el empleo (fue desvinculada por razones absolutamente ajenas a sus decires) y menos a la afectación a su familia por haberle negado el teletrabajo, llamando esto último su atención pues es un imposible, ya que a una vendedora de tienda ubicada en un centro comercial, cuya función es atender a los clientes que concurren presencialmente al local, no es posible que sus labores las desarrolle a distancia, y por ello además nunca pidió desempeñarse en esa modalidad.

Sin perjuicio de la falta de fundamentos de su reclamación en este punto, refiere que dichas pretensiones debieran ser desechadas por la caducidad de la acción, pues de la lectura de su texto se justificaría principalmente en hechos que la demandante declara como supuestamente ocurridos durante la vigencia del contrato de trabajo y ocurrido con más de 60 días contados desde la fecha en que interpuso la demanda.



En cuanto al despido, señala que la carta entregada personalmente, detalla las razones que obligaban a su separación, en razón de la causal de necesidades de la empresa, pues la situación de su representada se ha venido deteriorando por la disminución muy significativa de las ventas, baja en las visitas presenciales a las tiendas y el muy difícil manejo de los gastos fijos, entre otras razones, lo que ha llevado a la adopción de resoluciones para mejorar la productividad buscando el uso de todos los medios y recursos disponibles, y entre otras medidas, llevó a la reducción de la dotación de personal en cerca del 30% por requerirlo las actuales dimensiones de la compañía, restricciones que ha debido adoptar para mantener la operación de la empresa en que actualmente trabajan algo más de 200 personas, dotación que hace dos años oscilaba entre 350 y 400 personas.

Aduce que, la demandante, sin fundamento alguno, exige diferencias por feriado de \$31.290.- y \$492.818.-, que no corresponden pues lo pendiente por dicho concepto fue pagado en el finiquito, reiterando en relación a las supuestas 27 horas extraordinarias que habría trabajado en junio de 2024, que la empresa va pagando las horas extraordinarias autorizadas y controladas en la medida que se van devengando junto a la liquidación de remuneración del mes correspondiente o del mes inmediatamente posterior en el evento que el tiempo extraordinario se haya trabajado después del cierre mensual del proceso de remuneraciones.

TERCERO: Celebrada la audiencia preparatoria, con fecha 24 de diciembre de 2024, con la asistencia de ambas partes, al no prosperar el llamado a conciliación, con su acuerdo se establecieron como hechos pacíficos del juicio, los siguientes:

1. La actora fue contratada por la demandada desde el 03 de octubre de 2022, como vendedora de tienda full time.
2. La relación laboral concluyó el día 31 de julio de 2024, fecha en que se le puso término por las razones que ya se indicaron.

Posteriormente, se recibió la causa a prueba, fijándose como hechos controvertidos los siguientes:

1. La efectividad de haber incurrido la demandada en actos vulneratorios a las garantías fundamentales en contra de la actora durante la relación laboral y con ocasión de su despido. En la afirmativa, hechos que constituyen la



vulneración alegada y en caso de ser procedente, fundamento y proporcionalidad de las medidas adoptadas por la demandada.

2. Efectividad de concurrir en la especie de la causal invocada para despedirla, hecho en que se funda y aptitud de lo mismo para configurar la causal.
3. Prestaciones que la demanda adeuda a la demandante.
4. Efectividad que la fecha de término de la relación laboral se le adeuda a la demandante cotizaciones previsionales y de salud correspondientes al periodo de trabajo. En su caso, meses y años a los que estos periodos corresponden.
5. Efectividad de que se adeuda diferencia de pago por feriado.
6. Efectividad de que se adeudan horas extras.

CUARTO: En audiencia de juicio, efectuada e 04 de agosto de 2025, las partes, en apoyo de sus alegaciones, incorporaron la siguiente prueba:

Demandante:

Documental:

1. Acta de comparendo de 23 de agosto de 2024.
2. Liquidación de remuneración de junio de 2024.
3. Carta de aviso de 31 de julio de 2024.
4. Finiquito con reserva de 01 de agosto de 2024.

Confesional:

Absolvió posiciones Adolfo Gallardo Díaz, refiriendo que actualmente la empresa funciona en Mall Plaza Egaña, con 4 o 5 trabajadores, no habiendo cerrado tiendas desde diciembre de 2024, pero están a punto de cerrar próximamente tres tiendas.

Exhibición:

Tuvo cumplida la exhibición de “cualquier contrato o anexo existente entre las partes”, los comprobantes de feriado y de pago de remuneraciones durante toda la relación laboral, el libro de entrada y salida o marcaje desde mayo hasta junio de 2024, solicitando se hiciera aplicación del apercibimiento establecido en el N°5 del



artículo 453 del Código del Trabajo, ante la ausencia de exhibición de “todas las contrataciones de A3D desde el mes de junio a diciembre de 2024”.

Denunciada:

Documental:

1. Contrato de trabajo de la demandante y de sus anexos.
2. Descripción de cargo de la demandante.
3. Liquidaciones de remuneración de abril, mayo, junio y julio de 2024.
4. Liquidación de comisiones de la demandante del 21 de abril al 20 de mayo, 21 de mayo al 20 de junio, 21 de junio al 20 de julio y del 21 de julio al 20 de agosto de 24.
5. Certificado emitido por el Banco BCI de depósito de remuneraciones entre el 14 de octubre de 2022 y el 07 de agosto de 2024.
6. Reporte de control de asistencia de la demandante desde el 01 de enero al 31 de julio de 2024.
7. Carta aviso de término del contrato de trabajo de 31 de julio de 2024.
8. Finitiquito suscrito y pagado el 09 de agosto de 2024.
9. Citación para conciliación despachado por la Inspección del Trabajo ante denuncia de la extrabajadora.
10. Acta de la audiencia de conciliación celebrada en la Inspección del Trabajo el 23 de agosto de 2024.
11. Certificado de Previred.
12. Resumen libro de ventas de A3D años 2022, 2023 y 2024 (hasta el 20 de diciembre de 2024).
13. 7 finiquitos causal mutuo acuerdo pactados con A3D en julio y agosto de 2024.
14. 16 cartas de aviso de término de contrato despachadas por A3D en julio y agosto de 2024.
15. Balances correspondientes a los ejercicios de los años 2023 y 2024. (prueba nueva).

Confesional:



Absolvió posiciones la demandante, quien reconoce que con su finiquito se pagó íntegramente su feriado legal, y que presentó su renuncia a la empresa, pero mucho antes de su despido, agregado que las ventas entre enero y julio de 2023, en comparación con igual periodo de 2024 siempre se mantuvieron.

Testimonial:

Declararon Johany Marjorie Soto Montecinos, Ricardo Germinal Muñoz Lechuga y Eugenia Andrea Gaete Castillo.

El testigo Johany Soto Montecinos, analista de personas señor, funciones que se relacionan con las remuneraciones, contratación, finiquitos y documentación varia de los actuales 238 trabajadores de la empresa, de los aproximadamente 400 o 420 que tenían antes, agregando que, en el año 2023, eran alrededor de 380, disminuyendo el personal por la baja cantidad de ventas, señalando que la demandante, quien trabajaba en el Mall Plaza Egaña, fue despedida en el mes de julio de 2024, sin que su cargo haya sido reemplazado, disminuyendo el personal desde el mes de julio de 2024, por necesidades de la empresa. Explica que los centros comerciales en que están las tiendas de la empresa, requieren un mínimo de cuatro personas, con el jefe de local incluido, agregando que han contratado personal desde el mes de julio de 2024, para cubrir los cargos de los trabajadores que han renunciado.

El testigo Ricardo Muñoz Lechuga, supervisor de retail, a cargo de la mitad de las 15 tiendas físicas, indicando que cada local cuenta con 4 trabajadores como máximo, le correspondía supervisar la tienda del Mall Plaza Egaña, en que trabajaba la demandante, indicando que a la época de su despido, prestaba servicios como subgerente -hasta octubre de 2023, época en que dejó de trabajar y luego volvió a prestar servicios como supervisor- en que hubo una reestructuración en la empresa, en que se consideró bajar la dotación, porque las ventas no estaban dando lo suficiente e incluso vieron la opción de cerrar algunos locales o achicarse, de hecho, en Vespucio tomaron un local más pequeño, tomaron la decisión de cerrar, por ejemplo, Curicó, Independencia, Imperio, pero finalmente llegaron a un acuerdo de renta con los establecimientos comerciales y esos locales se mantuvieron. Refiere que, la empresa contaba con una dotación



de alrededor de 350 trabajadores y después bajaron a 230, más o menos, no siendo sustituida la demandante en sus funciones. Agrega que, la demandante manifestó su intención de dejar la empresa, incluso presentó su renuncia que iba a hacerse efectiva a final de un mes de un año que no recuerda exactamente, porque tenía la intención de cambiarse de región, y después habló con él, pidiéndole si podía dejar nula esa renuncia, señalándole que lo conversaría con el área de Recursos Humanos y si lo autorizaban, podía seguir trabajando. Señala que las ventas de la empresa entre el año 2023 y 2024, han bajado considerablemente entre un 15% y un 20% lo que ha hecho necesario despedir personal de todas las áreas (call center, finanzas, recursos humanos, operaciones), debieron entregar bodegas y oficinas.

La testigo Eugenia Gaete Castillo, contador auditor de la empresa, desde hace 24 años, señala que la dotación de trabajadores de 400 en el año 2021 y 2022, bajó a 300 en el año 2024, debido principalmente a la disminución de las ventas, anualmente entre un 20% y 25%, afectando a todas las líneas de negocio, indicando que actualmente cuentan con 29 locales, aunque en el año 2024 se cerró uno y se abrieron un par más, están evaluando cerrar 3 o 4 porque no han llegado a las metas y no se pueden sostener solos y los locales no dan. Recuerda que los resultados de los balances desde el año 2022 a la fecha, dan cuenta que la empresa ha acumulado más de 7.000 millones en pérdidas, y el año 2024 fue peor que el 2023, por lo que, además, de la disminución de personal, han efectuado cambios en las bodegas para ahorrar en arriendos (antes tenían dos hoy cuentan solo con una), han negociado con los proveedores, están minimizando la compra de stock porque no necesitan tanta mercadería, y por lo mismo requieren menos espacio, ya que en el año 2023, tenían entre 8.000 y 10.000 millones en mercadería y hoy tienen menos de 2.000 millones, incluso han debido liquidar productos que no tenían movimiento. Explica que el IVA débito fiscal es el que grava las ventas.

EN CUANTO A LA ACCIÓN DE TUTELA:

QUINTO: No encontrándose discutido, según se hizo constar en el acta de audiencia preparatoria, que la demandante ingresó a trabajar para la demandada,



con fecha 03 de octubre de 2022, desempeñándose como vendedora de tienda full time, siendo despedida el 31 de julio de 2024, por la causal del inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo, decisión que la actora vincula con una transgresión de su derecho a la vida e integridad física y psíquica, por haber sido objeto de conductas d acoso laboral, y de su derecho a la honra, por lo que tratándose de la acción de tutela a la parte denunciante corresponde allegar antecedentes probatorios que den base a vislumbrar sospechas razonables de la vulneración que se acusa, por cuanto el legislador en esta materia ha morigerado la carga probatoria de quien la alega, imponiéndole, como exigencia mínima probatoria, aportar antecedentes que constituyan indicios suficientes del acaecimiento de los hechos que se denuncian, correspondiéndole acreditar o explicar a la demandada, cumplida la exigencia antedicha, la justificación y proporcionalidad de las medidas adoptadas,

SEXTO: En tal sentido, la demandante propone como indicios la sobrecarga de trabajo, falta de apoyo y reconocimiento a su desempeño sobresaliente, el ambiente de trabajo tenso, comunicación deficiente, sobre exigencia laboral, condiciones laborales extremas, estrés y agotamiento, ambiente de trabajo tóxico, cambio constante de jefaturas, exclusión de oportunidades y negativa a considerarla para el cargo de jefatura, en cuyo sustento acompañó la prueba pormenorizada en el motivo cuarto, consistente en la liquidación de sueldo del mes de junio de 2024, la carta de despido y el finiquito suscrito con reserva de derechos, además del acta de comparendo celebrado ante la Dirección del Trabajo, ninguno de los cuales, analizado al tenor del relato contenido en la demanda, tiene la idoneidad necesaria para tener por demostrado que haya debido encargarse de dos locales, cuando su jefatura debía trabajar en la tienda ubicada en el Mall Costanera Norte, o que haya asumido sus responsabilidades cuando este optó por quedarse en la tienda referida, y aunque se constata en las liquidaciones de remuneración acompañadas por la demandada que en los meses de mayo, junio y julio de 2024, percibió un bono de responsabilidad equivalente a \$30.00.-, dicha prestación fue contemplada desde su designación como vendedor



de tienda senior, según da cuenta el anexo de 02 de mayo de 2024, y asociado al desempeño de dicho cargo.

Asimismo, conforme da cuenta el registro de asistencia exhibido por la empresa, no resulta ser efectivo que desde el 15 de junio de 2024 y durante dos semanas debido a que su colega hizo uso de feriado, haya trabajado desde las 08:30 hasta las 21:00 horas sin descanso para colación o para poder ir al baño, puesto que si bien en dicho período marca su ingreso y salida con minutos de diferencia a la hora programada para su turno, en algunos de ellos (15, 18, 19 y 22 de junio) no registró su asistencia o no le correspondió cumplir labores (“sin turno”), incluso el día 24 de junio aparece con “ausencia”, limitándose a aquellos en no registró su horario de colación a los días 20, 23, 25 y 26 de junio.

SÉPTIMO: Además de lo señalado, no existen antecedentes que ponderar que den cuenta que la demandada haya traspasado ampliamente la esfera de protección con la que estaba amparada en la carta fundamental, al no haber tomado las medidas y realizado las acciones necesarias para ponerla a resguardo en su integridad física y psíquica, afectando su estabilidad en el empleo y generando un daño en su salud física y psíquica, afectando además, la protección de su familia debido a que no le otorgó teletrabajo, verificándose conductas de acoso laboral y hostigamiento, de forma reiterada, por parte de su jefe, desmostándola, señalando a todos que era una mentirosa, dañando su derecho a la honra, por lo que, a la luz de lo señalado en el inciso segundo del artículo 2 del Código del Trabajo -vigente al tiempo de concluir los servicios- en tanto se entiende por acoso laboral “toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercido por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados un menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo”, ilícito laboral que debe consistir en una conducta agresiva o de hostigamiento, enmarcada en un proceso de desgaste psicológico constante, que, en definitiva persigue afectar la dignidad del dependiente, no obstante, además de las



imprecisiones que se constatan en el relato de la actora, ninguna de las conductas imputadas como acoso laboral ha sido suficientemente demostrada.

OCTAVO: Corresponde también tener presente que el inciso primero del artículo 485 del Código del Trabajo establece los parámetros para determinar si un derecho fundamental resulta lesionado a consecuencia del actuar del empleador que deba ser objeto de tutela jurisdiccional, para cuya determinación, necesariamente debe identificarse con precisión, no solo el derecho posiblemente vulnerado, sino además y especialmente, la forma en que la pretendida vulneración se produce por el actuar del empleador, cuestión que corresponde al denunciante, quien pone en conocimiento del órgano jurisdiccional la situación transgresora y el bien jurídico afectado, y permite, para determinar la existencia de aquella lesión, contrastar la prueba rendida en juicio con la vulneración denunciada, más, el libelo no explica el motivo por el que su despido, además de constituir el corolario de un hostigamiento constante, atenta contra su derecho a la integridad física y psíquica, limitándose a señalar que las acciones de su empleadora generaron un daño en su salud física y psíquica, sin describir el modo en que con ello se afectaría la protección de su familia (“debido a que no le otorgó teletrabajo”) y su estabilidad en el empleo o cómo se ha dañado su honra con el comportamiento de su empleador, omisión fáctica y probatoria que impide pronunciarse sobre la vulneración de estas garantías, motivos por los que la acción de tutela deberá ser desestimada.

EN CUANTO AL DESPIDO:

NOVENO: En cuanto al término de los servicios y acreditado que este operó por aplicación de la causal de necesidades de la empresa, la carta expresamente señala para sustentar la decisión que *“la operación en general de la empresa se ha visto seriamente afectada por las circunstancias del mercado en que se desenvuelve, lo que se ha traducido, entre otros antecedentes, en que las ventas de la compañía en los últimos 18 meses han decaído en forma constante, alcanzando a más del 44% comparativamente con el año 2022. Por las labores que Ud. desempeñaba, con toda seguridad habrá apreciado que tras la pandemia y por la situación económica del país, las visitas a las tiendas como las de nuestro*



rubro, lejos de recuperarse han disminuido, lo que en este caso es singularmente delicado por los gastos fijos que ellas demandan; a modo de ejemplo, se puede anotar que todos los locales los tenemos tomados en arrendamiento y tanto sus rentas como costos asociados al centro comercial se encuentran estipulados en Unidades de Fomento. Esa disminución de ventas ha llevado, como lógica consecuencia, a reducir las compras -todas efectuadas en el extranjero y afectas a la variación del dólar- y producto de ello nos hemos visto obligados a aminorar nuestra dotación de personal en cerca el 30% en los últimos 24 meses; proceso que probablemente continuará atendidas las perspectivas comerciales para los próximos meses. Lo anterior y pese a los esfuerzos que hemos desplegado en todas las áreas para mejorar tan productividad, buscando optimizar el uso de todos los medios y recursos disponibles, hasta ahora no han sido suficientes para estabilizar a la compañía la que por tercer año consecutivo registra importantes pérdidas operacionales. En razón de lo que se ha venido señalando, el directorio para intentar asegurar la subsistencia de la compañía -cuyos estados financieros muestran un evidente deterioro como consecuencia de lo anotado- se ha visto en la imperiosa necesidad de ir adoptando resoluciones que implican profundas adecuaciones estructurales y a ejecutar medidas para mantener La operación de la empresa procurando mejorar, al menos, los índices de deterioro experimentado en los últimos años. De entre esas medidas, estamos buscando ajustar los recursos de acuerdo a las actuales circunstancias de la compañía para lograr reducir sus costos operacionales. En el marco de lo anterior, continuaremos con el proceso de disminución significativa del contingente de trabajadores. Por ello, habida consideración, de entre otros elementos, de las bajas ventas en las tiendas y para eludir el cierre definitivo de varias de ellas, se ha visto obligada a reducir el número de personas que se desempeñan en las mismas, lo que explica y justifica la desvinculación que le estamos comunicando”.

DÉCIMO: Del análisis de la prueba pormenorizada en el motivo cuarto, si bien los balances correspondientes a los ejercicios de los años 2023 y 2024, arrojan una pérdida mayor a la ganancia obtenida por la empresa (\$17.116.533.101.- versus \$14.772.198.632.-) en el año 2023, y se igualan en el año 2024



(\$12.126.625.268.-), apreciándose una disminución en los montos netos de las ventas desde el año 2022 (\$19.046.276.942.-), 2023 (\$14.106.690.015.-) y 2024 (\$10.989.689.326.-), no existen antecedentes que den cuenta que la disminución de las ventas obedezca a la baja en las visitas a las tiendas, así como tampoco tiene respaldo probatorio idóneo la declaración de los testigos de la demandada en tanto refieren que por ello, han debido cerrar locales y reducir el espacio de sus bodegas, desde que no constan los gastos fijos de las tiendas físicas o que sus arriendos y costos asociados a los centros comerciales en que se encuentran, estén pactados en Unidades de Fomento, desconociéndose la incidencia que la reducción de personal que afectó, de acuerdo a las cartas de despido y finiquitos acompañados a la causa, al menos a 16 trabajadores que fueron despedidos por similar causal y en base a idéntico motivo, tiene en la mejora de la productividad, optimizando el uso de todos los medios y recursos disponibles a que la carta apela, no resultando suficiente para estimar configurada las necesidades de la empresa, que como causal de término, requiere la demostración de una circunstancia objetiva de aquellas señaladas a título ejemplar en el inciso primero del artículo 161, como caídas acentuadas en la productividad, que impacten la competitividad de la empresa, o sucesos que afecten su productividad, como cambios repentinos en las tecnologías o modificaciones del mercado que afecten negativamente alguna de sus áreas, haciendo indispensable efectuar cambios organizacionales o en su estructura destinados a asegurar su viabilidad, que, además exige se presente con cierta gravedad o envergadura, de manera que *“debe tratarse de una situación de tal amplitud que ponga en peligro la subsistencia de la empresa y no meramente una rebaja en sus ganancias, y permanente, entonces, si es transitoria puede recurrirse a otros medios o medidas que permitan alcanzar el mismo objetivo sin despedir”* (Gamonal, Sergio y Guido Caterina, Manual del contrato de trabajo, Cuarta edición revisada, Santiago Chile, Thomson Reuters, 2015, pp. 387-388), solo permiten tener por acreditada una disminución en las ventas netas y ganancias de la empresa, que en la carta se esgrimen como justificativas de la decisión, no verificándose de acuerdo a la prueba rendida, la gravedad y permanencia requerida para configurar la causal, y



hace procedente, al no constatarse *“una situación de tal amplitud que ponga en peligro la subsistencia de la empresa y no meramente una rebaja en sus ganancias, y permanente, entonces, si es transitoria puede recurrirse a otros medios o medidas que permitan alcanzar el mismo objetivo sin despedir”*, acoger la demanda y condenar a la demandada al pago de recargo del 30% determinado sobre la indemnización por años de servicio, acorde a lo establecido en la letra a) del artículo 168 del Código del Trabajo.

UNDÉCIMO: En lo relacionado con la devolución del aporte al seguro de cesantía, descontado al término de los servicios, considerando que, al no haberse demostrado la justificación de la decisión de la empresa, para proceder al despido del demandante, no se satisface la condición establecida en el artículo 13 de la ley 19.728, norma que debe ser interpretada en concordancia con lo dispuesto en el artículo 52 de la misma ley, en el sentido que al ser declarado injustificado el despido, este ya no corresponde a necesidades de la empresa, y por ende, no puede el empleador beneficiarse de descontar su aporte realizado a la Administradora de Fondos de Cesantía, debiendo en consecuencia, ordenarse el pago de \$316.597.-, correspondiente al aporte efectuado por el empleador, cifra que aparece descontada en el finiquito otorgado con fecha 09 de agosto de 2024.

DUODÉCIMO: Respecto a la diferencia de feriado legal y el proporcional reclamado, constando en el finiquito suscrito al término de los servicios, que la demandada pagó por este concepto la suma de \$450.183.-, por 19,42 días y conforme dan cuenta los comprobantes exhibidos por la empresa, que al 07 de diciembre de 2023 a la demandante restaba un saldo de 7,00 días de feriado, y que el feriado proporcional devengado entre el 03 de octubre de 2023 y la fecha de su despido (31 de julio de 2024), corresponden a 11,624 días, que en total ascienden a 18,624 días, de manera que lo pagado a la actora excede el feriado a que tenía derecho, procederá desestimar lo solicitado por este concepto.

DECIMOTERCERO: En relación a las horas extras trabajadas en el mes de junio de 2024, la demandante sostiene haber trabajado en exceso 27 horas, que corresponden a 3 horas el 04 de junio, 3 horas el 07 de junio, 1 hora el 12 de junio, 10 horas el 14 de junio, 1 hora el 20 de junio, 2 horas el 24 de junio, 3 horas el



25 de junio, 1 hora el 26 de junio, 1 hora el 27 de junio y 2 horas el 28 de junio, a cuyo respecto, examinado el registro de asistencia, de acuerdo al horario programado para cada uno de los días señalados, se constata lo siguiente:

- 04 de junio: 1,46 horas extras.
- 07 de junio: Sin turno.
- 12 de junio: Sin turno.
- 14 de junio: Sin turno.
- 20 de junio: Sin registro hora de salida.
- 24 de junio: Ausencia.
- 25 de junio: 2,34 horas extras.
- 26 de junio: 1 hora extra.
- 27 de junio: 6 minutos extras.
- 28 de junio: 35 minutos extras.

De esta manera, la demandante trabajó en exceso 6,02 horas dicho período, de las cuales, conforme consigna la liquidación del mes de junio de 2024, la demandada pagó 5,62 horas extras por un total de \$21.489.- (valor hora \$3.824.-), adeudándole 0,4 horas extras, que equivalen a \$254.- cifra por la que se acogerá lo solicitado.

DECIMOCUARTO: Finalmente, constando en el certificado emitido por PreviRed, con fecha 31 de julio de 2024, que las cotizaciones previsionales, de salud y aporte al seguro de cesantía del mes de junio de 2024, se encontraban íntegra y oportunamente pagadas en AFP Uno, Fonasa y AFC Chile, teniendo además presente que al formular la solicitud de aplicación de la sanción de nulidad del despido, el libelo omite referirse a la deuda que daría lugar a ello, limitándose a señalar que las cotizaciones del mes de junio “no se encuentran pagadas en su totalidad”, incumpliendo así lo dispuesto en el artículo 446 N°4 del Código del Trabajo, en cuanto la demanda debe contener una exposición clara y circunstanciada de los hechos y consideraciones de derecho en que se fundamenta, además de la petición concreta, falta de determinación y detalle que impide al tribunal cotejar la petición con la información contenida en el certificado aludido, y conduce a rechazar la demanda a este respecto.



DECIMOQUINTO: Que, la prueba ha sido analizada en conformidad a las reglas de la sana crítica, y la restante rendida en nada altera las conclusiones a las que se ha arribado.

Por estas consideraciones y visto además lo dispuesto en los artículos 2, 7, 8, 10, 63, 161, 168, 172, 420, 425 a 462, artículos 485, 486, 487, 489, 490 y siguientes del Código del Trabajo, y demás normas pertinentes, se resuelve:

- I. Que se RECHAZA la demanda por vulneración de derechos fundamentales intentada en lo principal.
- II. Que se ACOGE la demanda por despido improcedente intentada por BRIGITTE CAROLINA ZAMBRANO SÁNCHEZ, en contra de A3D CHILE S.A., representada legalmente por Andrés Sunnah Maaiah, solo en cuanto se declara improcedente el despido de que fue objeto, con fecha 31 de julio de 2024, condenándosela al pago de las siguientes prestaciones:
 1. \$563.221.- por el recargo del 30%, establecido en la letra a) del artículo 168 del Código del Trabajo.
 2. \$316.597.- por restitución del aporte del empleador al seguro de cesantía descontado al término de los servicios.
 3. \$254.- por 0,4 horas extras trabajadas en el mes de junio de 2024.
- III. Que las sumas ordenadas pagar deberán serlo con los intereses y reajustes establecidos en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.
- IV. Que, por haber resultado ambas vencidas, cada parte pagará sus costas.
- V. Ejecutoriada la presente sentencia, cúmplase lo dispuesto en ella, dentro de quinto día, en caso contrario, remítanse los antecedentes al Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional para los fines pertinentes.

Regístrese y archívese en su oportunidad.

RIT: T-2613-2024.-

RUC: 24-4-0609191-7.-

Pronunciada por Marcela Solar Catalán, Juez titular de este Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.



