

No siendo coincidente la fecha de dictación de la sentencia definitiva, incorporada con esta fecha, con aquella que se fijó en la audiencia de juicio y, para los efectos de notificación de la misma, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 429 del Código del Trabajo, rija para efectos de notificación de la referida sentencia el día de hoy.

En Santiago, a veintidós de mayo de dos mil veintiséis.

VISTO Y OIDOS:

PRIMERO: Que, comparece CLAUDIA ANDREA HIDALGO LUCERO, cédula de identidad N°16.390.534-5, quien interpone denuncia en procedimiento de tutela de derechos fundamentales, por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido indirecto, nulidad del despido, indemnización por daño moral y cobro de prestaciones en contra de su ex empleador BUSES OMEGA S.A., RUT N°77.532.117-2, representada legalmente por PATRICIO ENRIQUE PÉREZ GÓMEZ, RUT N°11.847.168-7.

Expone que inició una relación laboral con la demandada en abril de 2023 como conductora en el sistema RED, con una remuneración de aproximadamente \$1.042.055, compuesta por sueldo base, gratificación, bonos y asignaciones, trabajando en turnos y bajo supervisión directa de Cristián Jiménez Astorga,

En lo referente al término de la relación laboral, aquello se debió al despido indirecto presentado, que se fundamenta en las siguientes causales establecidas en el artículo 160 del Código del Trabajo, que en resumen son:

- a) Conductas de acoso laboral (Artículo 160 N°1 letra f): por cuanto sufrió acoso laboral por parte de compañeros de trabajo y su jefatura directa, lo que incluyó maltrato verbal, difamación, amenazas y aislamiento. Estos actos fueron reiterados y afectaron su integridad física y psíquica, así como su situación laboral.
- b) Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afectan la seguridad o la salud de los trabajadores (Artículo 160 N°5): Explica que la empresa



no adoptó medidas de seguridad adecuadas para proteger a la demandante, exponiéndola a situaciones de violencia en el trabajo, como el ataque de barristas el 2 de octubre de 2024. Además, la empresa no la derivó a la mutual de seguridad tras el incidente, incumpliendo su obligación de proteger la vida y salud de los trabajadores.

- c) Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato (Artículo 160 N°7): La empresa realizó descuentos improcedentes en las remuneraciones de la demandante, afectando su ingreso económico y calidad de vida; no se pagaron íntegramente las cotizaciones previsionales desde abril a agosto de 2024, vulnerando su derecho a la seguridad social; la empresa no tomó medidas para detener los actos de acoso y difamación, ni respondió a las denuncias realizadas por la demandante; además la empresa vulneró derechos fundamentales de la demandante, como su integridad física y psíquica, su honra, su derecho a la no discriminación, la garantía de indemnidad y su libertad sindical.

Ante la gravedad de los incumplimientos contractuales, las vulneraciones de derechos fundamentales y la falta de medidas de seguridad por parte de la empresa, lo que obligó a la demandante a poner término a su contrato de trabajo, conforme se expuso.

En lo referente a la vulneración de garantía fundamentales, los indicios de vulneración de garantías fundamentales, en resumen, se indican los siguientes:

1.- Actos de acoso por parte de Ceferino Gutiérrez Vega: Consistentes en maltrato verbal, difamación y amenazas, acreditados por el informe de la investigación N°1360/2024/70 de la Dirección del Trabajo Metropolitana Oriente; gritos, insultos y comentarios ofensivos hacia la demandante, relacionados con su labor como trabajadora y dirigente sindical; difusión de rumores falsos sobre su vida personal y amenazas de agresión física; Falta de medidas por parte de la



empresa para detener estos actos, permitiendo que el agresor continuara en los patios de trabajo.

2.- Actos de acoso por parte de Cristián Jiménez Astorga, los cuales consisten en Tratos ofensivos y lenguaje despectivo, incluyendo insultos como "weona" y "cahuinera". , Negativa a recibir a la demandante en su rol de trabajadora y dirigente sindical, Falta de respuesta a denuncias por difamación y acoso realizadas por otros trabajadores, Negativa a derivar a la demandante a la mutual de seguridad tras un grave episodio de violencia en el trabajo.

3.- Descuentos improcedentes en las remuneraciones, Aplicación de doble descuento por días de trabajo sindical y días no trabajados, afectando los ingresos de la demandante, No reconocimiento de días efectivamente trabajados y uso de permisos sindicales, lo que afectó el pago de cotizaciones previsionales.

4.- No pago de cotizaciones previsionales, por cuanto la empresa no pagó las cotizaciones previsionales en AFP Modelo, Fonasa y AFC desde abril a agosto de 2024, lo que vulneró el derecho fundamental a la seguridad social.

5.- Trabajo en condiciones inseguras y negligencia en la derivación a la mutual, denuncia exposición a situaciones inseguras, como el ataque de barristas el 2 de octubre de 2024, que resultó en lesiones físicas y psicológicas, Negativa de la empresa a derivar a la demandante a la mutual de seguridad tras el incidente, obligándola a buscar atención médica por sus propios medios.

6.- Vulneración al derecho a la honra. Explica que existió difamación pública sobre la vida privada de la demandante, afectando su imagen y reputación frente a sus compañeros de trabajo.

7.- Trato discriminatorio, por cuanto existen descuentos en las remuneraciones y no reconocimiento de días trabajados como represalia por la denuncia del despido nulo de otros dirigentes sindicales.



8.- Vulneración de la garantía de indemnidad, ante la existencia de represalias por parte de la empresa tras la interposición de denuncias, como los descuentos en las remuneraciones y el no reconocimiento de días trabajados.

9- Vulneración a la libertad sindical, al existir descuentos en los permisos sindicales y actos de acoso relacionados con el rol de la demandante como dirigente sindical, con el objetivo de obstruir sus labores sindicales.

Dentro de la tutela igualmente se demanda daño moral, argumenta que la vulneración de derechos y actos de acoso han causado daño psicológico y moral, por lo que se solicita una indemnización, refiere la existencia de un daño psicológico por acoso laboral y violencia en el trabajo, con informes médicos y lesiones físicas.

Por lo demás, la situación de violencia del 2 de octubre de 2024 agravó la condición, generando incapacidad laboral y afectando la salud mental, solicitando una compensación por \$10.000.000.

En lo referente Incumplimiento en cotizaciones previsionales, indica que la empresa no pagó íntegramente las cotizaciones previsionales desde abril a agosto 2024, afectando derechos sociales y beneficios futuros, aquello debido a que no pagaron cotizaciones correspondientes a 23, 13, 16, 15, 17, 13 y 1 días en cada mes, respectivamente, por tal motivo se adeudan \$772.172 en abril, \$423.224 en mayo, \$507.609 en junio, \$473.750 en julio, \$537.918 en agosto, \$418.485 en septiembre y \$34.112 en octubre.

Explica que los montos no enterados a AFP Modelo, FONASA y AFC suman \$316.727, \$221.709 y \$81.440, respectivamente, tan infracción viola el artículo 19 del Decreto Ley 3.500 y afecta la seguridad social del trabajador, además de causar errores en subsidios y beneficios.



Por lo anterior, el despido fue nulo por incumplimiento en cotizaciones y vulneración de fuero sindical, además de que el despido indirecto fue forzado por la empresa.

En tal sentido, considera que la Ley establece que el despido sin autorización judicial en casos de fuero sindical es inválido, y se debe pagar hasta el fin del período de protección.

En lo referente al feriado legal, reclama el pago de días pendientes de feriado legal, que serían 9,67 días de feriado pendientes, con un monto de \$187.598.

Por todo lo expuesto solicita, en definitiva:

I.- Que se declare la existencia de vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido indirecto realizado con fecha 17 de octubre de 2024, al vulnerar mi derecho a la integridad física y psíquica, derecho a la honra, derecho a la no discriminación y garantía de indemnidad.

II.- Que mi despido indirecto es nulo por el no pago íntegro de mis cotizaciones previsionales en AFP Modelo, FONASA y AFC Chile S.A., desde de abril de 2024 a octubre de 2024, ambos meses inclusive.

III.- Que la demandada deberá pagar las siguientes indemnizaciones y prestaciones:

- a) Indemnización sustitutiva de aviso previo: En conformidad a mi última remuneración, por el monto de \$1.042.055.-, o lo que S.S. determine conforme a derecho.
- b) Indemnización por años de servicio: En conformidad a mi última remuneración, por el monto de \$2.084.110.- o lo que S.S. determine conforme a derecho.
- c) Indemnización por vulneración de DFFF con ocasión del despido indirecto: Según dispone el artículo 489, inciso tercero, del Código del



Trabajo, equivalente a 11 remuneraciones, por la suma de \$11.462.605.- o lo que S.S. determine conforme a derecho.

- d) Indemnización por daño moral: Por el monto de \$10.000.000.- o lo que S.S. determine conforme a derecho.
- e) Recargo legal del 80% sobre la indemnización por años de servicio: según lo dispuesto en el artículo 168 del Código del Trabajo por la suma de \$1.667.288.- o lo que S.S. determine conforme a derecho.
- f) Pago por los descuentos improcedentes por concepto de “Día permiso sindical no pagado”: Respecto de los meses de mayo a octubre de 2024, por un total de \$495.746.- o la suma que S.S. determine conforme a derecho.
- g) Pago por los días trabajados no reconocidos: Respecto de los meses de abril a octubre de 2024, por un total de \$3.167.270.- o la suma que S.S. determine conforme a derecho.
- h) Pago de feriado legal (9,67 días), por el monto de \$187.598.-, o la suma que S.S. estime conforme a derecho.
- i) Pago de compensación por fuero sindical: Por el monto de \$41.751.670.- o la suma que S.S. determine conforme a derecho.
- j) Pago de las cotizaciones previsionales adeudadas: A A.F.P. Modelo por el monto de \$316.727.-, a FONASA por el monto de \$221.709.- y a AFC por el monto de \$95.018.-, o las sumas que S.S. determine conforme a derecho.

IV.- Se declare la nulidad del despido, debiendo pagarse todas las remuneraciones consignadas en el contrato de trabajo durante el período comprendido entre la fecha del despido indirecto y la fecha de su convalidación, por la suma que correspondas.

V.- Que las sumas adeudadas deberán ser pagadas con reajustes e intereses.

VI.- Que la demandada deberá pagar las costas del juicio.



En subsidio de lo anterior, solicita:

I.- Que mi despido indirecto es procedente, por haber incurrido la empresa en “actos de acoso laboral, conforme al artículo 160 N°1 letra f), “incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato”, conforme el artículo 160 N° 7 y por haber incurrido en “actos, omisiones o imprudencias temerarias que afectan la seguridad o a la salud de estos”, conforme al artículo 160 N° 5, todos del Código del Trabajo.

II.- Que mi despido indirecto es nulo por el no pago íntegro de mis cotizaciones previsionales en AFP Modelo, FONASA y AFC Chile S.A., desde de abril de 2024 a octubre de 2024, ambos meses inclusive.

III.- Que la demandada deberá pagar:

- a) Indemnización sustitutiva de aviso previo: En conformidad a mi última remuneración, por el monto de \$1.042.055.-, o lo que S.S. determine conforme a derecho. Indemnización por años de servicio: En conformidad a mi última remuneración, por el monto de \$2.084.110.- o lo que S.S. determine conforme a derecho. Recargo legal del 80% sobre la indemnización por años de servicio: según lo dispuesto en el artículo 168 del Código del Trabajo por la suma de \$1.667.288.- o lo que S.S. determine conforme a derecho.
- b) Pago por los descuentos improcedentes por concepto de “Día permiso sindical no pagado”: Respecto de los meses de mayo a octubre de 2024, por un total de \$495.746.- o la suma que S.S. determine conforme a derecho.
- c) Pago por los días trabajados no reconocidos: Respecto de los meses de abril a octubre de 2024, por un total de \$3.167.270.- o la suma que S.S. determine conforme a derecho.
- d) Pago de feriado legal (9,67 días), por el monto de \$187.598.-, o la suma que S.S. estime conforme a derecho.



e) Pago de compensación por fuero sindical: Por el monto de \$41.751.670.- o la suma que S.S. determine conforme a derecho.

f) Pago de las cotizaciones previsionales adeudadas: A A.F.P. Modelo por el monto de \$316.727.-, a FONASA por el monto de \$221.709.- y a AFC por el monto de \$95.018.-, o las sumas que S.S. determine conforme a derecho.

g) Sanción de nulidad del despido: constituida por todas las remuneraciones consignadas en el contrato de trabajo durante el período comprendido entre la fecha del despido indirecto y la fecha de su convalidación, por la suma que corresponda.

IV.- Todas las demás prestaciones e indemnizaciones que US. estime ajustado a derecho.

V.- Que las sumas adeudadas deberán ser pagadas con los reajustes e intereses que establece la ley.

VI.- Que la demandada deberá pagar las costas del juicio.

SEGUNDO: Que, comparece MARIO VERGARA VENEGAS, Abogado, por la denunciada Buses Omega S.A., quien contesta la demanda, indicando que la actora fue contratada el 13 de abril de 2023 como conductora de transporte público urbano, desempeñando sus funciones en Santiago, Puente Alto y San Bernardo en rutas asignadas, con jornada laboral de 6x1, de lunes a domingo, en turnos informados previamente, con una remuneración de \$1.042.000.

La relación transcurrió normalmente hasta que la denunciante informó sobre participación en un supuesto sindicato “Alfa 2”, sin representación legítima, y no firmó su finiquito, por lo que cualquier suma adeudada es responsabilidad de ella.

Agrega que se formaron una serie de organizaciones, que sólo buscan simular fueros y beneficios, participando en acciones como amenazas, rayados y ciberacoso, principalmente por un dirigente externo, Giovanni Barrueto. La



empresa ha detectado que estas acciones no benefician a los trabajadores ni representan intereses reales, y que la mayoría de los dirigentes no participan activamente.

En lo referente a imputaciones y hechos de acoso y vulneraciones, niegan las acusaciones de acoso laboral, violencia o maltrato, señalando que los hechos denunciados no ocurrieron en la forma descrita y que la empresa tomó medidas para proteger a los trabajadores, como traslados e investigaciones. Se evidencia que algunos hechos, como agresiones y ciberacoso, fueron realizados por la propia denunciante y otros trabajadores, en contra de un trabajador, Ceferino Gutiérrez, y que las denuncias de la actora carecen de detalles y fundamentos concretos.

En cuanto a las condiciones de seguridad y atención a la trabajadora, explica que la trabajadora rechazó atención médica tras una agresión en octubre de 2024, y que la empresa cumple con las normativas de seguridad y atención, aunque no puede controlar hechos delictivos externos. Se afirma que la empresa ha implementado medidas de seguridad y que los episodios de violencia no son atribuibles a su gestión.

Respecto a las vulneraciones de derechos en el contexto del despido, estima que los hechos denunciados no constituyen vulneración de derechos, que la denuncia busca justificar un autodespido injustificado, y que no hay indicios de acoso o discriminación por parte de la empresa. Se argumenta que los descuentos salariales son legales y que las investigaciones no evidencian conductas de acoso o maltrato por parte de la empleadora.

En cuanto a las prestaciones demandadas, detalla lo siguiente:

Pago de días de horas sindicales: No existiendo acuerdo entre su representada y la organización sindical para el pago de horas de trabajo sindical con cargo al patrimonio de la empresa, solicito el rechazo de la prestación demandada. En subsidio de lo anterior, atendida la irrisoria cantidad de horas de



supuesto trabajo sindical demandadas para el mes de abril de 2024, si se establece la improbable existencia de algún acuerdo entre la empresa y el sindicato, corresponderá a la actora en forma previa al pago que dicho tiempo fue efectivamente utilizado en gestiones de carácter sindical y no corresponde a simples inasistencias en donde no se realizó actividad alguna en beneficio de su supuesta organización sindical.

En lo referente a la Compensación de días de fuero restantes, solicita el rechazo de la prestación, pues el fuero es un privilegio que impide al empleador poner término a un contrato de trabajo sin autorización judicial previa. Sin embargo, no es un derecho que garantice a que en caso de término de una relación laboral exista una suerte de lucro cesante que el empleador deba indemnizar. Tratándose de un lucro cesante su certeza debe ser acreditada y no basta el mero hecho del término de la relación laboral por voluntad del trabajador para que nazca una obligación indemnizatoria. Siendo un lucro cesante lo demandado corresponderá a la actora acreditar la certeza del mismo, lo cual no podrá pues ha puesto término a la relación laboral por su voluntad.

En cuanto al daño Moral, no existiendo realidad en el relato de la actora ni justificación del despido indirecto, corresponde el completo rechazo de la prestación demandada. En subsidio de lo anterior, solicito en el improbable evento de determinarse la existencia de un daño moral con ocasión del despido indirecto el monto de la condena sea inferior al demandado.

En lo referente a la indemnización sustitutiva del aviso previo, indemnización por años de servicio y recargo legal, no existiendo realidad en el relato de la actora ni justificación del despido indirecto, corresponde el completo rechazo de las prestaciones demandadas. En subsidio de lo anterior, en el improbable evento de determinarse la existencia de vulneración de derechos en el despido indirecto los montos a pagar se ajusten a la verdadera remuneración de la actora.



Respecto del Feriado legal y proporcional, se allana a la prestación y monto demandado por concepto de feriado.

Respecto del pago por los días trabajados no reconocidos, en los términos expuestos en esta presentación, dicho pago no es procedente, motivo por el que se debe ordenar su completo rechazo.

Finalmente, respecto de la sanción de nulidad del despido, y pago de cotizaciones previsionales adeudadas: No siendo en absoluto efectivas las afirmaciones respecto del no pago de cotizaciones previsionales, de salud y AFC, la solicitud de regularización de las mismas por la contraria debe rechazarse de plano. Junto con ello, no procediendo el supuesto legal que da lugar a la declaración de nulidad del despido, también dicha petición debe ser desestimada.

TERCERO: Que, en la audiencia preparatoria se llamó a las partes a conciliación, la cual no se produce, sin perjuicio de lo cual como hechos no controvertidos se estableció:

1. La existencia de un vínculo laboral entre las partes bajo subordinación y dependencia, con fecha de inicio el 13 de abril de 2023.

2. Que la demandante fue contrata en calidad de conductora para el Sistema de Transporte Urbano RED.

3. El 17 de octubre de 2024 comunicó su decisión de autodespedirse, invocando las causales del artículo 160 N° 1 letra f), N° 5 y N° 7 del Código del Trabajo.

4. El cumplimiento de las formalidades legales.

Además, las partes acordaron como CONVENCIÓN PROBATORIA “Que la actora sufrió un accidente el 2 de octubre de 2024”.

Finalmente, el tribunal como HECHOS CONTROVERTIDOS, estableció los siguientes:



1. Remuneración pactada, especies que la conformaban.
2. Pactos relativos a la jornada de trabajo y su ejecución.
3. Situación relativa a la existencia y participación de la actora en el Sindicato Interempresa Alfa N°2, hechos y circunstancias.
4. Efectividad de los indicios de vulneración de garantías fundamentales, consistentes en actos de acoso laboral, hostigamientos y malos tratos, que habrían afectado su integridad física y psíquica y libertad sindical, y mediante la omisión en el cumplimiento de las medidas de seguridad. En caso de ser efectivo, fundamento y proporcionalidad de las medidas adoptadas por la demandada, hechos y circunstancias.
5. Efectividad de los hechos contenidos en la carta de autodespido respecto de cada una de las causales invocadas y si configuran las causales.
6. Si la actora goza de fuero sindical y, en tal caso, período restante y procedencia del lucro cesante solicitado; en tal caso, monto del mismo.
7. Procedencia de las prestaciones de las letras d) y e) del petitorio de la demanda.
8. Si la actora sufrió daño moral con ocasión de los hechos que relata en su libelo. Si son atribuibles a la responsabilidad de la demandada o a actos de la misma, vínculo causal y monto del mismo.
9. Si la demandada pagó a la actora el feriado legal y proporcional que cobra y, en tal caso, fecha de tal pago o si, por el contrario, gozó del mismo.
10. Si la demandada pagó íntegramente las cotizaciones previsionales, de salud y cesantía por todo el período.

CUARTO: Que, en las audiencias de juicio las partes incorporaron las siguientes pruebas.

Parte demandante.



Documental:

1. Carta de aviso de despido indirecto de fecha 17 de octubre de 2024.
2. Comprobante de envío de carta certificada de fecha 17 de octubre de 2024.
3. Carta conductora presentada ante la Inspección Provincial del Trabajo de Santiago, de fecha 18 de octubre de 2024.
4. Liquidaciones de remuneraciones de los periodos de noviembre de 2023 a octubre de 2024.
5. Correo enviado a Cristián Jiménez con fecha 8 de diciembre de 2023, de asunto “carta”, junto con carta adjunta.
6. Documento titulado “Conclusión Jurídica” de fecha 19 de junio de 2024, emitido por la Coordinación Jurídica de la Unidad de Derechos Fundamentales de la Dirección Regional del Trabajo Metropolitana Oriente SIRELA N° 1360/2024/196.
7. Resumen de Atención de Urgencias Mutual de Seguridad, de fecha 2 de octubre de 2024.
8. Informe Médico de Lesiones emitido por la mutual de seguridad, con fecha 2 de octubre de 2024.
9. Resolución de Calificación del Origen de los Accidentes y Enfermedades Ley N°16.744.
10. Certificado de vigencia de Directiva Sindical N°1313/2024/192, Sindicato Interempresa N°2 Alfa, de fecha 1 de marzo de 2024.
11. Certificado de ingreso de denuncia emitido por la Dirección Regional del Trabajo Metropolitana Oriente de fecha 7 de marzo de 2023.



12. Comprobante de vacaciones emitido por Buses Omega S.A., de fecha 26 de febrero de 2024.

13. Set de 103 correos enviados por sindicato.alfa2@gmail.com dirigidos a btrncoso@grupometropol.cl entre las fechas 22 de febrero de 2024 y 30 de agosto de 2024.

Confesional:

Debido a la incomparecencia del absolvente, la parte demandante solicita que se haga efectivo el apercibimiento correspondiente.

Testimonial:

Milena Olivares Díaz, 18.430.705-7. Quien expuso que conoce el motivo del juicio porque trabajaba de abogada en Santiago Oriente, reciben muchas denuncias por organizaciones sindicales y trabajadores de buses Omega, hicieron un plan de trabajo entre ellos, decidieron hacer fiscalía completa, que consiste en que va un fiscalizador de terreno y un abogado, participo en varias denuncias, entre esa figura la de Claudia Hidalgo por acoso laboral, fueron con Katherine Palma, fueron a terreno a fiscalizar.

La fiscalización fue el 9 de mayo, fue con 2 colegas varones por la gravedad, fueron a los recintos llamados Casa Juanita y Patio Pie Andino.

En Juanita los atendió Marcelo Caceres, indicó que tenía conocimiento de denuncia interna por agresión, y era el trabajador denunciado Seferino, luego fueron a Pie Andino, ahí estaba Cristian Jiménez quien indico que trabajaba desde hacía un mes.

La fiscalización fue compleja, en dicha situación entraron con fiscalizadora y mientras hablaba con la empresa ingresan 2 trabajadores sin permiso y comienzan a increparlos, Galvez y Lira; primero a la fiscalizadora de 63 años de muy mala forma, solicito a Jiménez como jefatura que pusiera orden, se retiran los



trabajadores, por manual de procedimiento deben comunicarse con el denunciante e ir a la instalación.

En la fiscalización los mismos trabajadores que habían interrumpido de mala forma, los vuelven a agredir, incitando a los demás trabajadores que estaban con los dirigentes que quienes eran, tuvo que explicar, fueron agredidos ellos estando los dirigentes presentes.

En cuanto a las facultades de fiscalizadoras son amplias, en este caso era por vulneración de derechos, pueden solicitar cualquier documento laboral, correos electrónicos, toman declaración a testigos, hablaron con empleador, denunciante e incluso tomaron declaración a los 2 denunciados.

Para elegir trabajadores, consultan si alguien desea declarar y además al azar algún trabajador presente y que comparta jornada.

Pueden tomar fotografías, los hechos ocurren al lado de la oficina donde había una mesa de ping pong, pueden tomar fotos de los espacios, uno de los trabajadores que los increpo dijo que estaban tomando fotos a los trabajadores.

Las agresiones fueron garabatos, le tuvo que decir a la fiscalizadora que se encerrada en recursos humanos, por su edad, los otros azuzaban a los demás, se vio rodeada por personas insultando, además insultaban a los otros dirigentes, su colega adentro con representantes de la empresa quienes pidieron auxilio a la fuerza pública.

Pudo constatar como la agredían a ella y a otros dirigentes, ella increpo al empleador de cómo era posible las agresiones están ellos.

Jaqueline llamó a sus colegas de afuera, entraron camioneta, no sabe si fue ella o los demás quienes llamaron a Carabineros, llegaron rápidamente los ayudaron a ellos explicaron que era normal ese tipo de acciones en el lugar, por eso se apuraron porque los podían estar golpeando.

Golpearon a dirigentes frente a ellos.



Constataron diversas cosas lo que está en el informe es lo que ella vio. Garabatos de grueso calibre que así los hecha siempre, a la trabajadora de maraca y puta.

Posteriormente se comunicó con la empresa de que medidas tomó, no dieron respuesta formal, pero fueron a la dirección a pedir disculpas, no acreditaron nada, lo que está en el informe de fiscalización.

Se contacto con Claudia Soto y Pacheco.

Lo anterior ocurrió Patio Juanita y Pie Andino están en Puente Alto, es el típico patio de transporte público, donde están las maquinas, donde el jefe de patio, el casino y parte donde se esparcen trabajadores con mesa de ping pong y taca taca.

Las denuncias, por procedimiento verifican en sistema cuantas denuncias hay los últimos 6 meses, habían 5 o 6 denuncias, por actos de agresión física y verbal, donde los denunciados eran los mismos, por eso hicieron el plan.

Hechos denunciados de Camila y Sebastián, eran agresiones físicas y escupitajos en Pie Andino, además de garabatos. Además, a Camila por orientación sexual de Claudia que no servía para nada.

Contrainterrogada. Indica que la conclusión del informa fue realizada por ellas.

El primer párrafo es la denuncia hecha, las conclusiones, es la jurídica, se generan 2 documentos ambas con presunción de veracidad ese documento es la conclusión jurídica, en el otro informa están los antecedentes y fotografía.

Se constató la práctica antisindical contra Sebastián Lazo y Camila, por impedir hacer acciones sindicales básica, y afectación de sindicación de Claudia Hidalgo, dice que se contratan hechos lo indican con nombres, el informe si dice que constata son las personas del primer párrafo.



Evidencia contradicción, no aparece Claudia Hidalgo, si se menciona en la fiscalización y respecto de ella se hizo denuncia

Jorge Cortez Vejar, 11.694.323-9. Quien expuso que con Claudia fue compañero de trabajo y fue empleado de la empresa. Con Claudia trabajaron de 2023 a 2025 igual en la empresa.

El termino de relación de Claudia con la demandada, fue porque hizo un autodespido, y él también tuvo que renunciar por el tema de acosado de la empresa, primo su salud mental.

Los hechos de acoso de Cristian Jiménez y parte del sequito de sindicato Ceferino, Robinson que eran como los delegados.

Respecto de Claudia, presencio hostigamiento y acoso, andaban encima de ella, fue un banderazo de Colo, hablaron para que sacaran las mujeres y a Claudia la mandaron igual pese a ser riesgoso.

Era conductor de buses Omega Claudia igual.

Asignación de recorridos y conductores cuando había cosas como “El arengago”, “Banderazo” o partidos de Colo Colo en la plaza de Puente Alto, avisaban a COF de los riegos, cuando había partidos riesgosos secuestraban buses y conductores, avisaban y normalmente cuando eran agredidos tomaban cartas en el asunto.

Les avisaban para hacer desvíos, el recorrido era Vicuña Mackenna, Pedreros, Mirador y Bellavista.

Respecto a Claudia, el mismo día participo del reclamo de Jefatura, le dijeron porque mandaron conductoras, a Claudia ya la habían mandado era muy peligroso, hacían hincapié que no enviaran conductoras, no tomaron ninguna medida, la llamó y le pregunto cómo estaba le dijo que estaba peligroso, iba por Mata.



Agrega que debían ir sino ponen que se niega a trabajar y hay carta de amonestación, después otro colega le dijo que la agredieron porque no cambio la ruta, la empresa espera a algún agredido o secuestrado para decir esta peligroso.

Claudia hacia corredor Vicuña Mackenna hasta plaza Italia.

Cristian Jiménez era coordinadora de patio, era el mandamás en ahí.

Llamo a Claudia estaba muy afectada, porque estaba muy mal, se enteró que fue agredida tenía la mano, por sus medios tuvo que ir a la consulta, estaban enojados porque le había pasado algo.

Venia casi detrás de Claudia cuando llega al patio llega casi junto con ella, no había protocolo ni nada, era como ve tu por tus propios medios, ella estaba mal.

La jefatura fue quien dijo que fuera por sus medios, una vez el ayudo a llevar a un colega que se había desmayado, y le dijeron que no lo volviera hacer.

La jefatura de ese momento era Cristian Jiménez, después venia don José y estaba Miguel, también tenían buena disposición, pero estaban bajo Jiménez.

Ceferino, es un delegado del sindicato amarillo empresa, esos actos cuando empezó el tema de acoso se notaba mucho y nadie hacia nada, fue muy desagradable, pasaba Claudia y esas miradas muy desagradables.

Siempre andaba como amenazando crearon un muy mal ambiente laboral.

Contrainterrogado. Indica que pidieron no mandar conductoras, poque normalmente cuando había días riesgosos trataron de que no salieran mujeres por género, hay cosas riesgosas el hombre guanta un poco más o tienen más reacción, ese día no debió salir ninguna conductora.

Sindicato amarillo es el sindicato pro empresa, se llama metropol, no conoce a los dirigentes no le intereso conocerlos, le dicen los amarillos por ser pro empresario.



Giovanni Bautista Barrueto Flores, 1.399.961-8. Quien expuso que la relación con la demandante la conoce desde la CUT, trabaja en mesa intersindical desde 2021 donde convergen varias empresas, le pidió asesoría por denuncia de los baños, al pedirle información pide información para hacer sindicato, porque el sindicato no hacía denuncias, le da asesoramiento, le dijeron que tomaran capacitaciones sindicales, le describieron los procesos formativos.

Le entregaron inducción y pidieron hora en San Bernardo se crearon como sindicato en febrero de 2024, la empresa recurrida con los sindicatos pro empresa de grabar a los trabajadores que iban a formar parte, estaban amenazando a otros trabajadores de no ser parte, que lo hacía era Ceferino.

Después que se constituyen como sindicato llegaron con liquidaciones, no descontaban los servicios sindicales luego cuando hacen denuncias por los descuentos, les descontaban los días trabajados, le dijeron que era irregularidad, presentaron denuncia y se aplicó multa.

Luego cuando la dirigente hacia actividad sindical recibió acoso de los otros dirigentes del otro sindicato, quienes asistieron igualmente a CUT y pidieron que no atendiera a Claudia.

Estaba en el MIT, Claudia Hidalgo en la MIT participó en reportaje por el tema de baños, y exceso de jornada laboral, eso fue en junio o julio.

Los directivos del sindicato eran Monroy y el otro no recuerda, y la empresa los despidió.

Claudia le contaba de acoso de Ceferino, ellos relataban que por orden del empleador debía haber acoso, para que haya un sólo sindicato representativo de la empresa.

No presencio hechos de acoso, se la entrego mediante video, cuando fue la inspección a la empresa fueron acosados laborales la propia fiscalizadora fue acosada y hay videos de eso.



Claudia hizo un autodespido, cree que fue después de un hecho de un superclásico o arengazo, hay secuestros y las empresas no toman condiciones de resguardo, sólo toman planes de contingencia después que paso algo, Claudia fue secuestrada y agredida, llamó a la empresa, contacto con jefe de operaciones quien no le dio atención, una dirigente la asistió y la llevó en moto a la asistencia, después de eso hizo la autodespido.

En relación a los permisos sindicales, le informaron que el permiso debía ser solicitado 24 horas de anticipación y enviar a correo del empleador, se le descontaban como día no trabajado.

Francisca José Ramírez Araos, 15.442.884-4. Quien expone que con Claudia eran compañera de trabajo sindical en la mesa intersindical de transporte público, se acercó a la escuela pidiendo asesoría para formar su sindicato, por temática de baños para las mujeres en general.

En sistema de transporte en algunas cabeceras no había baño. La vuelta eran 3 o 4 horas y no tiene donde cambiarse una toalla higiénica

Cabecera es donde llega el recorrido y retorna a devolverse el punto de inicio.

Trabajo con Claudia la conoció en diciembre de 2023, formaron el sindicato en febrero de 2024, Claudia era la secretaria de su sindicato, pero desaforaron a todos los de su grupo, hacia todas las funciones.

En la empresa no reconocieron al sindicato, cuando se formaron no se reconoció, porque la empresa los desvinculo e iniciaron un proceso de reintegro Miguel Monroy y Ricardo Moreno.

Posterior al despido, no los dejaron reintegrarse y había dictámenes de la dirección para reintegro, acoso a Claudia, le descontaban su sueldo por participar en reunión, hubo mucho acoso de la empresa en contra de Claudia.



El acoso conocido era que Cristian Jiménez le decía que trabajaba mal, tuvo un evento donde la agredieron unos barristas, el tipo la trato super mal ella, fue a buscarla a Juanita, donde llego con el bus todo reventado, en ese momento se bajó de la camioneta le dijo que su obligación era enviarla en móvil, iba con el brazo hinchado y llorando, el tipo muy grosero que le daba lo mismo que se fuera sola, por eso fue a constatar lesiones y luego a la mutual.

El tema sueldo, tema de permiso no auxiliarla, la tenían aproblemada porque la Jefatura dijo que había tenido relaciones sexuales en un baño de cabecera y que lo habían cerrado por haber tenido relaciones sexuales, ese rumor llegó hasta su patio, todos hablaban a las espaldas de Claudia.

De ese rumor lo supo cómo a mitad del 2025, marzo o abril.

Los dichos de Cristian Jimenes, le dijo sabes que esa wea no es mi problema, arréglensela como puedan.

Oficios:

1. DIRECCIÓN REGIONAL DEL TRABAJO METROPOLITANA ORIENTE.

No se incorpora por no haber llegado a la audiencia de juicio, el Tribunal pidió cuenta el día de inicio, sin resultado.

2. MUTUAL DE SEGURIDAD.

3. PREVIRED.

Exhibición de documentos: -

Registro de asistencia de la trabajadora correspondiente al periodo comprendido entre los meses de enero de 2024 y octubre de 2024, ambos meses inclusive. Se tiene por incorporada

Otros medios:

1. Video grabado por Claudia Hidalgo Lucero de fecha 2 de octubre de 2025, (42 segundos de duración)



Prueba de la demanda:

Documental:

1. Contrato de trabajo entre BUSES OMEGA S.A y Claudia Hidalgo Lucero, de fecha 13 de abril de 2023.

2. Liquidaciones de sueldo de Claudia Hidalgo Lucero entre los períodos abril 2023 y octubre 2024.

3. Certificado de pago de cotizaciones previsionales emitido por PREVIRED respecto de la trabajadora Claudia Hidalgo Lucero, de fecha 9 de abril de 2025.

4. Denuncia individual de accidente del trabajo (DIAT) de fecha de emisión 7 de octubre de 2024.

5. Resolución de calificación del origen de los accidentes y enfermedades ley n° 16.744, N° 5617725, de fecha 2 de octubre de 2024.

6. Informe de investigación por acoso laboral emitido por Metropol S.A, respecto de trabajador denunciado Daniel Pérez Zúñiga.

Testimonial:

Maire Beatriz Fuenmayor Urdaneta, Rut 25.910.577-3.- Quien expuso que es jefe de recursos humanos de buses Metropol, esta conforma pro al Alfa, Omega y Servicios de Automotores.

Trabaja desde el 01 de diciembre de 2018 es jefe de recursos humanos, lo desarrolla desde el 2022, dentro de sus funciones está a cargo de personal administrativo del terminal, ellos gestionan asistencias, dudas del trabajador, fiscalización.

A Claudia Hidalgo la escucho cuando trabajo en la empresa, presento un autodespido el año pasado, tiene entendido que presento ciertos puntos indica



episodio del jefe directo Cristian Jimenes, temas con Ceferino Gutiérrez, no pago de remuneración y que no fue atendida adecuadamente en incidente que tuvo en su recorrido.

El tema del incidente durante el recorrido lo recuerda y la prevencionista pedía antecedentes de lo ocurrido, luego le conto con quien hablaba y era con Claudia, le estaba haciendo preguntas para ser derivada a mutual en ambulancia, y Claudia no los contesto, la prevencionista era Sofia Cádiz.

Para la ambulancia el trabajador reporta el incidente al coof o jefe directo y prevencionista debe conversar para hacer ciertas preguntas porque cuando llaman a mutual hacen preguntas.

Sofia le comento que cuando consulto ella no quiso responder, después del incidente fue al terminal y después no sabe que paso, no sabe si la atendió la mutual.

Respecto del conflicto con Ceferino Gutiérrez, son denuncias internas, hay ciertas áreas que se dedican a investigaciones, sabe que había conflicto interno entre sindicato Omega 2 de Daniel Pérez, lazo y Camila Sepúlveda, y Ceferino, había denuncias de ellos en la dirección y Ceferino en la empresa, aludían a agresiones de parte y parte.

Ceferino que se habían hecho comentarios de connotación sexual, lo habían publicado en redes sociales y en los buses, acusaba al grupo del sindicato Omega 2 y Claudia.

Ceferino hizo la denuncia del sindicato en la dirección del trabajo.

Frente a denuncia hay protocolo, pueden ir a la asistencia social, si el trabajador no quiere que se enteren hay página en Metropol que va a Comité Investigativo en la parte legal. Ese sistema opera desde la ley Karin, antes se dirigía a la asistente social, se apertura en recursos humanos y de asistente social.



De Cristian, nunca le informo altercado con trabajador o que haya llegado denuncia de Claudia u otro contra él, esa persona roto entre Pie Andino y Juanita, sin denuncias previas.

Remuneraciones, hubo fiscalizaciones de la DT de remuneración de Claudia, pedía muchos permisos sindicales y ausencias, las liquidaciones reflejaban días trabajados y después decía horas de descuento de días o horas sindicales.

Dirigentes indican los días de permiso sindical eso se informa a remuneraciones y en la liquidación de sueldo se refleja de esa forma, no es una falta, remuneraciones dice días trabajados, salen los 30 días y abajo días de permiso sindical y monto.

Si tiene descuentos y no días trabajados es que hubo ausencias y no permisos sindicales.

Se le muestras liquidaciones de sueldo, es el formato de la empresa, descuentos en abril dice días permiso sindical no pagado y hora permiso sindical no trabajado, días trabajados dice 30, en mayo hay descuentos de días y horas no trabajados de permisos y hora sindical no pagados.

Contrainterrogada. Aclara que lo que escucho era de forma directa pues los puestos están al lados, y los prevencionista la contacto telefónicamente, colgó y le dijo que me quiso dar la información, lo que sucedió después no sabe, no recuerda la fecha.

Hubo fiscalizaciones de María Verónica fue a la central y remuneraciones la atendió, le pidieron planillas de asistencia estaba incluida Claudia y Camila, no sabe el resultado porque no la gestiono ella.

Ceferino Gutiérrez aun trabaja en la empresa.

Elizabeth Acuña Paiva, asistente social, rut 13.262.901-3. Quien expuso que Trabaja en buses Omega y Alfa que pertenecen a Metropol, trabaja desde



abril de 2024 como analista de calidad de vida y participa en las investigaciones de ley Karin.

Viene porque Claudia Hidalgo presentó demanda por conflicto con Ceferino Gutiérrez, el 03 de abril de 2024 por correo de personas recepción denuncia de Ceferino en contra de Daniel Pérez, pero el relato indicaba a grupo de sindicalistas dentro de ellos Claudia Hidalgo, hostigamiento, acosos laboral, hostigamiento psicológico, rayado en los buses en contra de él, le escribieron Ceferino chupa pico.

Había rivalidades entre sindicatos por liderazgo y captar más socios.

La denuncia se tomó conocimiento por correo de personas, fue el 3 de abril de 2024, participo en el comité de investigación con otras personas, entrevistaron a las partes, citaron en 4 oportunidades Daniel Pérez no se presentó.

Se adjuntaron evidencias visuales de los buses, de los memes contra Ceferino, el acusaba que se sentía menoscabado, Daniel Pérez lideraba ese grupo.

Se concluye que había acoso laboral, se evidencia con toda la causa y hubo amonestación a Daniel Pérez.

En cuanto a los canales de denuncia no recibieron otras denuncias sólo la de Ceferino Gutiérrez, no recibió denuncia de Claudia Hidalgo.

El documento es el informe que se levando de acuerdo a la denuncia en contra de Daniel Pérez

Contrainterrogada. Los anterior ocurrió antes de ley Karin, esta fue la primera denuncia donde participo en comité, uno de los procedimientos de ese entonces era el correo de gerencia personas para recibir denuncias y se conformaba el comité, se recepciona la denuncia, se notificaba a las partes por carta certificada y correo electrónico, se citaba a las partes y se tomaban medidas de resguardo, Ceferino estaba en Juanita y se cambió a Pie Andino, se presentan evidencias y testigos.



Antes de Ley Karin si el trabajador informaba por correo a jefatura, eso se informa a recursos humanos, donde se toma la declaración y se canaliza.

La jefatura si recibían denuncias debían canalizarla a través del correo que estaba para eso actualmente hay un canal de denuncia.

Denuncia de Ceferino y conclusiones, no se contaron de Claudia Hidalgo, sino que fueron en contra de Daniel Pérez.

QUINTO: Que, en cuanto al primer hecho controvertido “1. Remuneración pactada, especies que la conformaban”. Ambas partes acompañaron las liquidaciones de remuneraciones de los periodos de noviembre de 2023 a octubre de 2024, las cuales están compuesta por sueldo base, gratificación, bono asistencia y puntualidad, bono expedición valida, asignación movilización y asignación colación; y para efectos de determinar la base de cálculo, al ser remuneración variable, debemos remontarlos a los últimos 3 meses completos, a saber abril de 2024 con un estipendio total de \$ 1.017.125, noviembre de 2023 con ingreso de \$ 1.042.055 y septiembre de 2023 con un total de \$ 1.096.083.-, lo cual nos arroja un promedio conforme al artículo 172 de \$ 1.051.754.-, monto que difiere marginalmente de lo pretendido en la acción, sin perjuicio de lo cual fue realizada conforme lo ordena la norma antes referida.

SEXTO: Que, en cuanto a “Pactos relativos a la jornada de trabajo y su ejecución”. Conforme al contrato de trabajo, en su clausula “CUARTO”, se indica “*Jornada de Trabajo. El Trabajador cumplirá una jornada ordinaria semanal de trabajo de 6x1 distribuidas de lunes a domingo (inclusive), en turnos de que serán previamente informados por el Empleador*”.

SÉPTIMO: Que, en lo referente a la “Situación relativa a la existencia y participación de la actora en el Sindicato Interempresa N°2 Alfa, realizada el hechos y circunstancias”. Sobre este vital punto se incorporó el Acta de Constitución de la organización sindical Interempresa, realizada 19 de febrero 2024, en la cual se indica la votación por la aprobación de los estatutos y la elección de la directiva, figurando firma y timbre del ministro de fe.

En este punto debemos recordar que la constitución de los sindicatos de trabajadores se encuentra regulada en el artículo 221 del Código del Trabajo, siendo



aquellos, la reunión de cierto número de trabajadores, quienes deben aprobar sus estatutos y directivas, frente a alguno de los ministros de fe indicados por la misma norma, y finalmente el depósito del acta y los estatutos dentro de determinado plazo en la Dirección del Trabajo.

En el presente caso, conforme al documento ya referido, está el acta de constitución, donde figura la aprobación de estatutos y directiva, y es suscrita por el Ministro de Fe, inspector del Trabajo (único válido por ser sindicato Interempresa), no figuran ni los estatutos ni el comprobante de depósito en la Inspección del Trabajo dentro del plazo de 15 días, sin embargo, se incorporó un certificado N°1313/2024/192 que da cuenta de la vigencia de dicha organización y de quien es su directiva, dentro de las cuales figura la demandante.

OCTAVO: Que, en cuanto al hecho “Si la actora goza de fuero sindical y, en tal caso, período restante y procedencia del lucro cesante solicitado; en tal caso, monto del mismo”. Conforme se analizó en el considerando precedente, la actora figura en la directiva del sindicato N ° 2 Alfa, conforme a lo indicado en el Certificado N°1313/2024/192 lo cual la dotaría de fuero, en cuanto a la extensión de la misma, en aquel documento la directiva figura como vigente hasta el 19 de febrero de 2028.

NOVENO: Que, en cuanto a la “Procedencia de las prestaciones de las letras d) y e) del petitorio de la demanda”. Esto es el pago por los descuentos improcedentes por concepto de “Día permiso sindical no pagado” y “Pago por los días trabajados no reconocidos” . Respecto a este punto se incorporó latamente más de un centenar de correos electrónicos donde se comunicaba el ejercicio de días para efectos de actividad sindical, invirtiéndose extenso tiempo del juicio en dar cuenta de aquello, al igual que respecto a las liquidaciones de sueldo en orden al reflejo de tales salidas, ejercicio que no resulta útil toda vez que la regla legal estatuida en el inciso cuarto del artículo 249 del Código del Trabajo, establece que el pago de tales horas recae en el sindicato respectivo, agregando en inciso quinto, que aquello puede ser objeto de negociación entre las partes.

En tal sentido, el enfoque y esfuerzo probatorio debió estar en la fuente de la obligación de pago respecto del empleador, quien cuestiona desde la existencia y validez de tal organización, no rindiéndose prueba en orden a acreditar la existencia de una convención donde el empleador se obligase al pago de tales emolumentos, con lo cual, deben descartarse las pretensiones de pago de tales sumas y sus derivadas respecto al



cobro de los descuentos realizados y su impacto en las cotizaciones previsionales, lo que obliga a desestimar la demanda en tales materias.

DÉCIMO: Que, en cuento a la “efectividad de los hechos contenidos en la carta de autodespido respecto de cada una de las causales invocadas y si configuran las causales”. Conforme a la carta incorporada se indican como fundamentos de la misma, los agrupa en los siguientes capítulos:

- 1.- Actos de acoso por parte de Ceferino Gutiérrez Vega.
2. Actos de acoso por parte de Cristián Jiménez Astorga.
3. Descuentos improcedentes en mis remuneraciones.
4. No pago de cotizaciones previsionales.
- 5.- Trabajo en condiciones inseguras y no derivación a mutual.

Respecto a de los capítulos 3 y 4, conforme lo ya razonado en el considerando anterior, aquellos deben ser descartados.

DÉCIMO PRIMERO: Que, primeramente, analizaremos las acciones de acoso denunciadas respecto de Ceferino Gutiérrez Vega y de *don Cristian Jimenez Astorga*.

Respecto al primero la carta indica:

En efecto, como fue acreditado por el informe de conclusiones de la investigación N°1360/2024/70 llevada a cabo por la Unidad de Derechos Fundamentales de la Dirección del Trabajo Metropolitana Oriente, de fecha 19 de junio de 2024, he sufrido maltrato verbal, actos de difamación y amenazas por parte de Ceferino Gutiérrez y Cristian Jiménez, respecto del primero en la carta se denuncia:

El maltrato de verbal se ha manifestado en gritos e improperios en mi contra, referidos a mi labor como trabajadora y dirigente sindical. Por otra parte, el esparcimiento de rumores falsos sobre mi vida sexual y supuestos actos íntimos con otros trabajadores de la empresa. Además, de amenazas de agresiones físicas, donde me ha dicho que me esperara a la salida del patio para golpearme.

Cabe destacar, que estos actos de matonaje han sido amparados por la empresa, toda vez que Ceferino Gutiérrez continua paseándose por el Patio Juanita y el Patio Pie



Andino, agrediendo y amenazando a trabajadores que denuncian las malas prácticas de la empresa. Así las cosas, existiendo bastantes registros de agresiones por parte de Ceferino Gutiérrez, que han sido acreditadas por la Inspección del Trabajo, han sido los trabajadores que han sufrido estos actos quienes por despido o por renuncia han salido de la empresa.

El ambiente hostil generado por las agresiones verbales y amenazas de Ceferino lo he continuado sufriendo hasta el día de hoy.

Respecto del segundo se denuncia:

Además de lo señalado anteriormente, he sufrido constantes y permanentes actos de acoso por parte del jefe de Patio Juanita, don Cristian Jimenez Astorga, quien ha sido mi jefatura directa. Hecho que además fue denunciado ante la Inspección del Trabajo, como consta en el informe de conclusiones de la investigación N°1360/2024/70 llevada a cabo por la Unidad de Derechos Fundamentales de la Dirección del Trabajo Metropolitana Oriente, de fecha 19 de junio de 2024.

Los hechos de acoso se han manifestado en tratos ofensivos, lenguaje despectivo, negarse a recibirme en mi rol de trabajadora y dirigente sindical, esparcimiento de rumores falsos, aislamiento, y en general un trato de hostilidad permanente que me han mantenido en un estado de angustia dentro del espacio de trabajo.

En específico Cristian Jiménez me ha tratado constantemente con garabatos y señalando que soy “weona” y cahuinera. Esto, además de la falta de respuesta a correos enviados en diciembre de 2023, en que solicite que se tomaran medidas para impedir el esparcimiento del rumor falso que habría tenido relaciones sexuales con conductor Tomas Mella, en los baños dispuestos para conductores en las cercanías del Instituto de Nutrición y Tecnología de los Alimentos en la comuna de Macul. Rumor que fue esparcido por Jennifer Escobar y Francisco Cepeda. La falta de medidas concretas para impedir el esparcimiento afecto gravemente mi honra, toda vez que fue objeto de comentarios de todos los trabajadores del pario Juanita

Con relación a este capítulo, el primer elemento a analizar es “Conclusión Jurídica” N° 1360/2024/196. En aquel los testigos entrevistados hacen referencia a las acciones desplegadas por Ceferino hacia la actora, incluso dio golpes a otro trabajador, tal informe no se refiere directamente a acciones de Cristian Jiménez.



Por su parte la fiscalizadora Olivares Díaz, quien concurrió de forma presencial al lugar de funcionamiento de la empresa, observó directamente agresiones hacia ella, su colega y a los propios trabajadores; da cuenta de la presencia de Cristian Jiménez en el lugar, de lo cual desprendemos una actitud pasiva de dicha autoridad de la empresa frente a acciones contra de personal de fiscalización como de los trabajadores, lo cual es corroborado con la declaración de Cortez Vejar, quien hace referencia a aquel, a Ceferino y a otros miembros de otra organización sindical, Ramírez Araos hace referencia especialmente al evento ocurrido después de la agresión sufrida por la trabajadora a manos de barristas.

DÉCIMO SEGUNDO: Que, finalmente en cuanto al “Trabajo en condiciones inseguras y no derivación a mutual”.

Respecto a este punto en primer lugar las partes como convención probatoria acordaron “Que la actora sufrió un accidente el 2 de octubre de 2024”. Por otra parte, conforme al DIAT del empleador, aquella fue realizada el 10 de octubre de 2024 y se indica como hecho “trabajadora sufre agresión por barristas de colocolo. se le ofrece traslado a mutual, ella lo rechaza e insulta al personal tanto del terminal como de prevención”. Además, la resolución de calificación del origen de los accidentes y enfermedades, califico el hecho como accidente del trabajo. Por otra parte, la actora incorporó Informe Médico de Lesiones emitido por la mutual de seguridad, con fecha 2 de octubre de 2024, el cual nos indica contusión severa de mano y muñeca, contusión moderada de antebrazo derecho.

Lo anterior refleja la gravedad del episodio sufrido por la trabajadora y las consecuencias físicas en su integridad corporal.

Respecto a las condiciones inseguras, en atención al rubro en que participa la demandada, se ve expuesta diariamente a diversidad de riesgos, inherente a la propia vialidad, y además se ven expuestos a acciones delictivas hacia pasajeros, conductores y los propios elementos patrimoniales utilizados en el giro de la empresa, en tal sentido si bien aquella no puede inhibirse de las acciones criminales en su contra, igualmente en cumplimiento del deber de cuidado hacia sus trabajadores debe al menos contar con medidas preventivas, formas de actuación y reacción frente a hechos que los afecten y sobre todo debe tener una metodología clara en orden a auxiliar a sus personal que se vea afectado en tales hechos.



En relación a acciones preventivas, ningún elemento se incorporó en el proceso, por el contrario, el testigo **Cortez Vejar**, dio cuenta como ellos han solicitado que las conductoras no salgan en días de eventos como “arengazos” o “banderazos” por el riesgo que ello conlleva, además que la empresa sólo toma medidas cuando ya le ha ocurrido algo a los conductores.

En cuanto a las acciones tomadas por la empresa frente al episodio sufrido por la trabajadora, como primer elemento anómalo, pese a que la trabajadora tenía lesionado su extremidad derecha, ella llegó conduciendo el microbús al terminal por sus propios medios; en cuanto al auxilio en dicho lugar, la testigo de la empleadora **Fuenmayor Urdaneta**, nos indica que escucho cuando la prevencionista le hacía consultas, las cuales eran necesarias para solicitar la ambulancia, sin embargo la trabajadora corto; por otra parte se incorporó un video grabado por la actora donde interactúa con personal de la empresa.

En este punto y analizando los elementos probatorios en su contexto, si bien parece razonable a que a la trabajadora se le hagan consultas para efectos de solicitar una ambulancia, especialmente por las consultas propias que realiza la mutualidad, aquello resulta complejo como para una persona que sufrió un hecho violento, que se encuentra lesionada y posiblemente con un dolor considerable.

En tal sentido lo natural y esperable de la empresa, era que además de los planes de prevención, hubiese intentado auxiliar a la trabajadora en el lugar o cercano al sitio donde ocurrió el hecho disruptivo, y de no ser posible que hubiese estado algún representante del empleador atento y a la espera de la trabajadora al momento que ingresara al recinto laboral, incluso en el video observamos una interacción hostil entre la trabajadora y Cristian Jiménez.

DECIMO TERCERO: Que, los hechos acreditados en los dos considerandos procedentes implican incumplimiento de las obligaciones del empleador, por cuanto al existir agresiones verbales y físicas de Ceferino hacia la actora y otros trabajadores, existió un actitud absolutamente pasiva del empleador representado por Cristian Jimenes, quien además interactuó de pésima manera al ser requerido de ayuda por parte de la trabajadora al ser víctima de un ilícito violento, además el empleador, no cumplió su deber de cuidado, al no desarrollar acciones preventivas de hechos violentos y no tomar medidas de auxilio oportunas hacia la víctima, lo cual implica un incumplimiento grave de



sus obligaciones laborales saturando de esa forma los supuestos del N° 7 del artículo 160 del Código del Trabajo, no así el resto de las causales invocadas.

En tal sentido y al haber durado la relación laboral por ser 1 año y seis meses años de servicio el monto asciende a 60 días de remuneración, más el recargo establecido en el artículo 171 del 50%, todo lo anterior, sin perjuicio de la indemnización sustitutiva del aviso previo contemplada en el artículo 169 del cuerpo normativo en análisis.

DECIMO CUARTO: Que, en cuanto la “Efectividad de los indicios de vulneración de garantías fundamentales, consistentes en actos de acoso laboral, hostigamientos y malos tratos, que habrían afectado su integridad física y psíquica y libertad sindical, y mediante la omisión en el cumplimiento de las medidas de seguridad. En caso de ser efectivo, fundamento y proporcionalidad de las medidas adoptadas por la demandada, hechos y circunstancias”.

Conforme ya se analizó a propicito de la justificación del despido indirecto, se acredita el yerro del empleador conforme se indicó en el considerando décimo tercero, se logró acreditar tales indicios vulneratorios de garantía fundamentales.

DECIMO QUINTO: Que, el artículo 485 del Código del Trabajo referido en cuanto al procedimiento de tutela laboral, permite al trabajador reclamar de aquellos actos provenientes de una relación laboral que vulnera garantías fundamentales. Por otra parte, el artículo 493, expresamente dispone que, cuando de los antecedentes aportados por la parte denunciante, resulten indicios suficientes de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales, corresponder al denunciado, explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

DÉCIMO SEXTO: Que, habiéndose acreditado de forma suficiente diversos indicios, correspondía a la denunciada demostrar la justificación de las medidas, sin embargo, la medida concreta adoptada fue acreditada fue una investigación donde Ceferino era víctima, si bien aquello era un proceder correcto, extraña la absoluta pasividad mostrada en relación al resto de los trabajadores, tal falta de liderazgo implicó la existencia de mal clima laboral, con las consecuencias ya anotadas, que finalmente empujaron a la trabajadora al despido indirecto. Así las cosas, amén que los hechos imputados tienen la entidad necesaria para causar un menoscabo, además por su certeza y gravedad, necesariamente conducen a concluir que se han vulnerado derechos fundamentales de la trabajadora, es procedente acoger la demanda por vulneración de



derechos fundamentales, y condenar a la demandada al pago de seis remuneraciones, en conformidad a lo preceptuado en el inciso tercero del artículo 489 del Código del Trabajo, suma a la cual se arriba en atención a la extensión de la relación laboral que fue solamente de un año y seis meses.

DÉCIMO SÉPTIMO: Que, respecto al daño moral, nuestros tribunales han señalado que corresponde al dolor, la aflicción, el pesar en la víctima o en sus parientes más cercanos o aquel que consiste en el dolor psíquico y aún físico que se experimenta a raíz de un suceso determinado. Abarcando aspectos del patrimonio espiritual, a los bienes inmateriales, tales como la salud, el honor, la libertad y otros similares, y que, en la presente causa se pueden apreciar especialmente por documental en cuanto a las lesiones, y lo indicado por los testigos en orden a las acciones de acoso, aquel no aparece ir más allá de los términos del artículo 485 del Código del Trabajo, por tal motivo se desestimaré la demanda en dicho punto.

DÉCIMO OCTAVO: Que, en lo que dice relación con los efectos del fuero sindical, conforme ya se razonó el despido indirecto ha sido ajustado a derecho, y como tal ha implicado que el empleador ha incumplido gravemente los obligaciones que le imponía la relación laboral con la trabajadora, lo cual implica que con sus acciones ha empujado a la trabajadora a poner término a tal relación laboral, lo que ciertamente es un equivalente a que el empleador hubiese puesto término a tal vínculo sin realizar las acciones propias del desafuero, que exigen a este a acreditar los incumplimientos del trabajador, en tan sentido la compensación por el período del fuero es compatible con el ejercicio de tal acción, debiendo pagarse las remuneraciones hasta el término del fuero sindical, que conforme lo preceptúa el artículo 243 del Código del Trabajo, finaliza seis meses después de expirado el cargo, y conforme al documento certificado N°1313/2024/192, el cargo de la trabajadora finalizaba el 19 de febrero de 2028, por lo que el pago debe continuar hasta el 19 de agosto de 2028.

DÉCIMO NOVENO: Que, en cuanto al hecho “Efectividad de adeudarse feriado legal”. de conformidad a lo establecido en el artículo 67 del Código del Trabajo, los trabajadores con más de un año de servicios tendrán derecho a un feriado anual de quince días hábiles, con remuneración íntegra que se otorgará de acuerdo con las formalidades que establezca el reglamento, no estando controvertida la existencia de la relación laboral, era de cargo del empleador acreditar su otorgamiento y pago, por lo que, se acogerá la demanda en ese punto, conforme a la base de cálculo determinada en la sentencia. .



VIGÉSIMO: Que, la prueba aportada ha sido analizada conforme a las reglas de la sana crítica, sin alterar los principios de la lógica ni las máximas de la experiencia de este Tribunal, conforme a lo dispuesto en el artículo 456 del Código del Trabajo; y el resto de las alegaciones y probanzas no contienen información que contradiga aquellos los hechos asentados por los medios que se han tenido en consideración para resolver la presente controversia, sin perjuicio que además opero el apercibimiento en atención a la no comparecencia del representante de las demandada.

Por estas consideraciones y visto además lo dispuesto en los artículos 1, 2, 3, 4, 5 a 11, 21, 22, 35, 420, 423, 425 a 432 y siguientes del Código del Trabajo, y demás normas pertinentes ya mencionadas; se resuelve:

I.-Que, se acoge la demanda por tutela laboral de CLAUDIA ANDREA HIDALGO LUCERO, cédula de identidad N°16.390.534-5 en contra de su ex empleador BUSES OMEGA S.A., RUT N°77.532.117-2, declarándose además ajustado a derecho el despido indirecto, y se condena a la demandada al pago de los siguientes incrementos:

a) Indemnización sustitutiva del aviso previo \$ 1.051.754

b) Indemnización por años de servicio \$ 2.103.508.

c) Recargo legal del 50% \$ 1.051.754.

d) Indemnización de la tutela laboral \$ 6.310.525.

e) Se ordena al pago de la compensación del fuero sindical desde el 17 de octubre de 2024 hasta el 19 de agosto de 2028 a razón de \$ 1.051.754 mensuales.

f) Feriado legal \$ 339.015.-

II.- Que se rechaza la demanda por nulidad del despido, daño moral y demás prestaciones reclamadas.

III.- Que cada parte pagará sus costas.

IV.- Ejecutoriada la decisión, cúmplase lo ordenado por ella dentro de quinto día; en caso contrario, certifíquese dicha circunstancia por Ministro de Fe y pasen los antecedentes al Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional de esta ciudad.

V.- Certifíquese por porte del Ministro de Fe del Tribunal la pertenencia del actor al registro nacional de deudores de alimentos.

RIT: T-3465-2024.

RUC: 24-4-0629057-K



Dictada por don HÉCTOR BARRAZA AGUILERA, Juez Destinado del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

En Santiago a veintidós de mayo de dos mil veintiséis, se notificó por el estado diario la resolución precedente



HRSHCHZLSRS

A contar de las 23:00 horas del día sábado 04 de abril de 2026 (Chile Continental), la hora visualizada corresponde al horario de invierno establecido en Chile Continental. Para la Región de Magallanes y Antártica Chilena sumar una hora, mientras que para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Islas Salas y Gómez restar dos horas. Para más información consulte <http://horaoficial.cl>