

Santiago, doce de febrero de dos mil veinticinco.

VISTOS Y CONSIDERANDO

PRIMERO: Que comparece doña **Ximena Del Carmen Fuentes Ceballos** cédula de identidad 14.464. 278- 3 domiciliada para estos efectos en Calle Mallorca N° 910 comuna del Bosque ciudad de Santiago, interpone demanda en procedimiento de tutela en contra de su ex-empleadora **Comercial Y Gastronómica Rupanco** Rut 78.955.931-3 representada por don Patricio Castro González ambos domiciliados en Pedro Lagos N° 640 comuna de Santiago, solicita en definitiva que se declare la lesión a su integridad física y síquica y de esta manera se condene a la empleadora al pago de 6 a 11 remuneraciones, indemnización sustitutiva de falta del aviso previo, años de servicio, recargo legal el recargo del 50% sobre los años de servicios, todo ello con intereses, reajustes y costas.

SEGUNDO: Funda su demanda en que ingresó a prestar servicios para la demandada el 24 de septiembre del 2018, desempeñando el cargo de cajera su remuneración para efectos del art. 172 del código del trabajo fue la suma de \$591.000.--

Señala que pone término a su relación laboral por la causal de incumplimiento prevista en el artículo 160 N°5, del Código del Trabajo, esto es “Actos, omisiones e imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o a la actividad de los trabajadores o la salud de éstos y la causal de incumplimiento grave, contemplado en el 160N°7 del mismo cuerpo legal.

En cuanto a la tutela, la fundamente integridad psíquica, dado el acoso que sufrió lo afectó se le otorgaron licencias médicas y fue atendida por la ACHS, funda los incumplimientos en el cambio de labores de cajera a operaria y los cabios de su jornada que venia desempeñando.

TERCERO: Que al contestar la demandada solicita el rechazo, sin perjuicio reconoce el inicio de la relación laboral, las labores desempeñadas y la remuneración.

En cuanto a las causales esgrimida para poner término a la relación laboral, indica que la denunciante pueda estar pasando por estos acontecimientos de salud lamentables, es que recién tomó conocimiento de estos hechos por medio de una carta de auto despido en junio de 2024 y ella se encontraba con licencia médica desde febrero de 2024. Además, la denunciante, funda su tutela en hechos, actos, omisiones e imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o a la actividad de los trabajadores la salud de estos, pero no relata cuales fueron estos actos temerarios de que habría incurrido y que afectaron gravemente supuestamente su salud física y psíquica, ni relata de qué manera estos son consecuencia del actuar.



Por último si bien la actora fue contratada como cajera, su principal función es precisamente atender la caja, pero también podía desempeñar funciones adicionales y/o complementarias, tales como: preparación y mantención de alimentos, despachadora de alimentos, jugera, atención a clientes, recepción, servicio de pedidos al público, y limpieza del establecimiento, u otras tareas que la Empresa considere oportunas.

CUARTO: Que celebrada la audiencia preparatoria llamadas las partes a conciliación, ésta no se produce, recibíendose la causa a prueba, por estimar que existían hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos fijándose los siguientes:

- 1.-Efectividad de ser ciertos los hechos contenidos en la comunicación de auto despido.
2. Hechos que configuran la vulneración alegada por la denunciante a las garantías del artículo 19 N° 1.

Sin perjuicio se estableció como pacíficos: 1. Fecha de inicio de la relación laboral 4 de septiembre de 2018. 2. Cargo desempeñado por la demandante cajera 3. Lugar de prestación de los servicios local de Frutos Florida Center. 4. Jornada de 45 horas. 5. Remuneración para efectos del artículo 172 pago de indemnizaciones \$591.000. 6. Se puso término a la relación laboral con fecha 29 de junio de 2024, por auto despido, cumpliendo las formalidades legales.

QUINTO: Nuestro legislador laboral en el artículo 493 del código del trabajo, introdujo una reducción probatoria, que como se señalase en otros pronunciamientos de esta Juzgadora, consisten en la obligación del trabajador de presentar sólo indicios suficientes de la vulneración, conducta o práctica que alega, con lo cual se alivia la posición probatoria del mismo exigiéndole un principio de prueba por el cual acredite indicios de la conducta lesiva, esto es, acredite hechos que generen la sospecha fundada, razonable, de que ha existido esta lesión. a

Para lo cual la demandante acompañó:

- a) Contrato de trabajo de la actora, de 24 de septiembre 2018, y los anexos de la misma fecha que dicen relación con pacto- de acuerdo de horas extras; o cámaras en el local; asignación de pérdida de caja y bono de responsabilidad y bono de relevo. En el contrato cláusula primera se indica que se compromete a desempeñar el **cargo de cajero** en cualquiera de los establecimientos comerciales de la empresa, sin perjuicio que deberá también efectuar todas aquellas labores similares necesarias para el buen funcionamiento del establecimiento asignado en consecuencia el empleador podrá alterar el sitio recinto donde deban prestarse los servicios de conformidad artículo 12 del código del trabajo (...) **la**

función y obligaciones de su cargo de cajera también comprende las polifunciones alternativas o complementarias de preparación mantención de alimento despachador de alimento, juguetero, atención de cliente recepción y servicios de pedido al público y limpieza del establecimiento donde prestar su servicio u otra función que la empresa estime conveniente; declarando la trabajadora que ninguna le produce menoscabo (...) sin perjuicio de lo expresado especiales obligaciones serán las siguientes: 1 cumplir con todas las disposiciones de orden higiene y seguridad establecidas en el reglamento de la empresa. 2 emitir y otorgar la correspondiente boleta de compra; 3 restituiré uniforme herramientas u otros. 4 respeto de la función de cajero (...) Cláusula Quinta: La jornada ordinaria de trabajo será de 45 horas semanales, que se distribuirán de lunes a domingo incluyendo los festivos y se insertan los turnos en los cuales se puede desempeñar figurando 70 combinaciones. **En anexo** de la misma fecha del contrato se pacto un bono de responsabilidad para las labores de ayudante de cocina -operario de local-cajero par-time se requiere una asistencia de 100%.-

- b) Copia de Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad de Comercializadora Rupanco.
- c) Copia de carta de despido indirecto de fecha 29 de junio de 2024 y comprobante de envío correos de Chile, en la cual luego de invocar las causales de los art. 171 y 160N°5 y 7 del código del trabajo, los hechos que reprochan son: *“7 de noviembre de 2023 Angélica Becerra, Jefa de Local, me sacó de mi cargo y funciones de cajera, para pasarme a cumplir funciones de operaria, lo anterior sin mediar explicación y a pesar de mis reclamos, se me señaló que sería solo por unos días mientras retomaba de días compensados de descanso otra trabajadora, sin embargo, y a pesar de mis semanales consultas y desacuerdo. Hasta la fecha no he regresado a cumplir mis funciones contractualmente establecidas. El hecho relatado en el punto precedente, se siguió reiterando en el tiempo, e implicó, además, que modificó mi jornada, la que consistía previo al cambio de funciones desde las 09:00 am a 17:00 pm, a solo turnos de tarde, desde las 11:00 am a las 20:30 pm. A la jornada modificada ya mencionada me opuse nuevamente ya que el mantenerla en el tiempo me ocasionaba grandes problemas familiares y a pesar de mis continuos reclamos por ello no me quedó más opción que acatar, bajo la promesa de retomar a lo contractualmente establecido apenas regresaran de descanso por días compensados los demás trabajadores. Sin embargo, aquello nunca ocurrió. Así las cosas y*



con reiteración de hechos como los ya descritos en distintas fechas, mi jefatura continuó cambiando mis funciones, por ejemplo, se me impuso el realizar labores incluso de cocina, aquel nuevo cambio no lo acepté haciendo ver el menoscabo que me provocaba y como no les pareció mi no aceptación se solicitó a recursos humanos que me enviaran anexos para hacer legal todos los cambios a los que me obligaron contrarios a mi voluntad. Lo que, a la fecha, no ocurrió, **nunca acepté los cambios ni se escrituró anexo de modificación de funciones y jornada a las contractualmente establecidas**. Todo lo anteriormente señalado, en fecha 27 de febrero de 2024 concurrí al médico, toda vez que mi integridad psíquica estaba totalmente afectada. El facultativo me extendió una licencia médica hasta el día 18 de marzo de 2024 con diagnóstico de estrés laboral con extensión de licencias hasta el 03 de junio de 2024. En virtud de ello asistí con fecha 05 de junio de 2024 a la ACHS, lugar en el cual el médico que me atendió me mantuvo con licencia médica hasta la fecha 14 de junio de 2024, calificando de origen no laboral la patología. Lo que, a la fecha, mantengo en apelación, atendiendo el criterio profesional del médico que a la fecha me atiende de manera particular. La licencia actual emitida en fecha 15 de junio de 2024 se encuentra vigente hasta la fecha 28 de junio de 2024. Los hechos relatados, han causado en mi persona diversas aflicciones psicológicas y psiquiátricas que han alterado mi vida normal. En efecto, desde fecha de otorgamiento de la primera licencia médica he estado sujeto a tratamiento psicológico y psiquiátrico, a fin de curar los diversos padecimientos que ha causado la conducta desposta, violenta y contraria a derecho de mi ex empleador, violentando e infringiendo el deber de protección (artículo 184 del Código del Trabajo) que le incumbe dado el contrato de trabajo que nos vinculó, y por consiguiente, mis derechos fundamentales; en este caso, el derecho a la vida, la integridad física y psíquica, hechos todos los cuales me han motivado y OBLIGADO a no tener otra salida que adoptar la medida más drástica de todas: autodespedirme”.

- d) Copia de **informe médico** emitido por el Instituto Chileno de Psicoterapia de fecha 15 de junio de 2024, el doctor Daniel Castillo Hidalgo, en el cual se consigna cursando con episodio depresivo leve con síntomas ansiosos sintomatología de aproximadamente 7 meses de evolución inicio concomitante a cambios en dinámica laboral de pacientes según relato con persistencia en cambio de puesto laboral fuera de contrato segregación y ser menoscabada sin disrupción familiar o factores externos laboral que pueda intervenir sobre



ánimo o síntomas presentes al momento de la evaluación con dificultad al enfrentar espacios con amplio público insomnio de conciliación rumia acción patológica y contaminación de pensamiento que limitan funcionalidad diaria uso de ISRS 6 semanas sin respuesta escribe evaluación aislada en ACHS sin seguimiento se remite, para estudio por enfermedad laboral licencia por 14 días.-

- e) Además se incorporó **el oficio de la ACHS**, indica que la actora consultó el 5 de junio de 2024, se le otorgó licencia y fue dada de alta el 10 de junio del mismo año y alta laboral el 11 del mismo mes. En el cual se consiga, **con fecha 17 de junio 2024, como de origen común la patología de la actora**, no se observa la presencia del factor de riesgo ausencia de ayuda e información por parte de la organización ni sobrecarga laboral, se dicta la RECA.
- f) Además provocó la **exhibición de las liquidaciones** de remuneraciones durante toda la relación laboral 2. Los comprobantes de feriado legal y del perfil de cargo de cajera y organigrama empresa y local de atención a público.
- g) Por último rindió la **testimonial Nicole Pozo Fuentes**, pastelera es hija de la demandante, y conoce a las partes, consultada los motivos de su declaración explica que su mamá tenía buena relación trabajo en la empresa nunca tuvo problemas con la jefatura, estaba departamental, La Florida, Mall Costanera, el horario de trabajo era de mañana, siempre fue evaluada y era rápida en la mañana mejores ventas, luego la sacaron de cajera, porque debían presentar el cargo a compañeros nuevos, no la volvieron a dejar en caja, su mamá la llamaba, se sentía angustiada, le comentaba que no se sentía bien, la jefa que trabajaba con ella, era la que le provocaba estos sentimientos, estuvo trabajando hasta enero, luego licencias médicas, tratamientos, en la ACHS, le dijeron que era laboral, solo la atendieron on-line, sesiones por zoom, médico medicina general. ella misma la acompañó al médico, le daban crisis de angustia. Agrega que en el mismo local hacía labores de operarias, labores del local, preparando **jugos, hacer otras cosas, cambio de funciones enero de 2023.-**

SEXTO: Que, por su parte, la demandada incorporó los siguientes antecedentes probatorios, para desvirtuarlos o justificar, los indicios respecto de un acoso laboral y afectación a la integridad psíquica de la actora:



- a) El **contrato de trabajo** de la actora, que ya fue analizado en la prueba de la demandante, con sus respectivos anexos, que dan cuenta de pactar, horas extras, además anexo de contrato de fecha 22 de abril de 2023, en el cual se adecua la jornada a 44 horas, manteniéndose la distribución de lunes a domingo y en turnos. Lo que se acredita con los contratos y anexos referidos.
- b) **Carta de autodespido**, de fecha 29 de junio de 2024 la que fue tratada en la prueba de la actora.
- c) Remuneraciones de la actora de los meses de enero 2023 a junio 2024, si se analizan los meses de noviembre a 2023 a la fecha del autodespido (junio 2024)

Mes	Sueldo base	gratificación	Bono responsabilidad	Recargo 30% domingo	Moviliza.	Pérdida de caja
Octubre 2023 (20 días)	460.000	80.675	10.667	5.367	8.667	16.667
Nov (29 días)	460.000	112.500	-	112.509	12.567	24.167
Dic (30 días)	460.000	123.025	16.000	123.025	13.000	25.000
Enero2024 (30días)	460.000	121.683	16.000	10.733	13.000	25.000
Febrero (27 días)	460.000	104.842	-	5.367	1700	22.500
Marzo (0 días)	Licencia médica					
Abril(21 días)	460.000	122.667	-	-	9100	17.500
Mayo(13 días)	460.000	51.175	-	5367	5633	10.833
Junio (0días)	Licencia Médica					

- d) Certificado de cotizaciones Previred de fecha 01 de octubre de 2024 que cubre períodos septiembre 2018 a junio de 2024. Set de 5 comprobante de toma de vacaciones, que dan



cuenta de que estaban pagadas e hizo uso del feriado, por lo demás no era un hecho discutido por las partes.

- e) **Registro de asistencia** de la demandante entre septiembre de 2023 a junio de 2024, se puede establecer que la actora si bien tenía un sistema de turnos en pactado, en este periodo desempeñó los siguientes turnos;

Mes	Primera semana	Segunda semana	Tercera semana	Cuarta semana	Quinta semana
Septiembre	1 y 2 11:30 a 21:00	6-10 9:00 a 17:00	12-16 11:30 a 21:00	21 al 24 9:00 a 17:00	26 al 30 11:30 a 21:00
Octubre	No se registra	No se registra	17 9:00 a 17:00	Licencia médica	28 y 31 9:00 a 18:00
noviembre	1 y 2 9:00 a 18:30	7-12 9:00 a 17:00	12-16 11:30 a 21:00	21 al 24 9:00 a 17:00	26 al 30 9:00 a 18:30
diciembre	1 y 2 9:00 a 18:30	5-10 9:00 a 17:00. Con excepción de 7 jornada de 11:00 a 20:30	12-16 9:00 a 18:30	19 al 24 9:00 a 17:00	26 al 31 11:30 a 18:30
Enero 2024	1 al 7 9:00 a 17:30	10-14 9:00 a 18:30	16 al 20 9:00 a 17:00	23 al 26 9:00 a 18:30	30 y 31 9:00 a 17:00
Febrero 2024	1 al 4 9:00 a 17:00	vacaciones	Vacaciones	vacaciones	vacaciones
Marzo 2024	Licencia médica	Licencia médica	Licencia médica	Licencia médica	Licencia médica
Abril 2024	1 al 9 licencia	9-13 12:30 a 20:30	16 al 20 9:00 a 20:30 y también días de 11:00 a 18:30:	23 al 28 9:00 a 16:00 y 12:30 a 20:30	30 11:00 a 20:30
Mayo 2024	2 9:00 a 17:30 y 3 y 4 11:00 a 20:30	7-12 9:00 a 16:00 y 12:30 a 20:30	Licencia médica	Licencia médica	Licencia médica
Junio 2024	Licencia	Licencia	Licencia	Licencia	Licencia



	médica	médica	médica	médica	médica
--	--------	--------	--------	--------	--------

Registro de asistencia que es concordante con el horario semanal firmado por la actora de los meses de abril y mayo 2024.

- f) **Reglamento interno de Orden Higiene y Seguridad**, en el cual en el título IV del acoso laboral, en el art. 14 se establece un correo electrónico al que se pueden realizar las denuncias y el título XV de las sugerencias, consultas y reclamos
- g) Además rindió la testimonial de **Angelica Becerra Gómez**: trabaja para la demandada desde el año 2007, su cargo es de administradora de local, describe sus labores, revisar las labores de los trabajadores en el local, rendiciones de cargo, antes estaba Mall Florida, explica que la actora trabajó en el local, la testigo llegó al local después de pandemia, el cargo de la actora era polifuncional, todos los Trabajadores hacen de todo, atención de público, hacer postre, hacer jugos, revisar el área de ensalada, y refiere que las labores de cajera es rotativo. Explica que el local estaba con déficit por eso ella fue asignada al local. Consultada por la jornada 45 horas turno rotativo, una día libre en la semana y 2 domingos en el mes, el horario se hace por semana, se entrega a los trabajadores, lo firman y luego se envía a la supervisora, y se le entrega el turno, cada trabajador los firma, en caso de no estar de acuerdo, podía hablar con el supervisor o recursos humanos. Refiere que su relación con la actora era buena. Al Contra examen: Octubre y noviembre de 2023, si trabajaba en esa fecha, reconoce que la actora le hizo ver el cambio de turno, y fue por la necesidad del local, no tenía personal para hacer los cierres, para que no quedara una sola persona haciendo el cierre. Insiste que los horarios son rotativos, ella le explicó que ante la molestia debía hablar con Antes era una semana de mañana, una semana de tarde y una semana de intermedio (12:00 a 20:00), por la pandemia se comenzó a cerrar antes.
- h) **Declaración de parte de la actora**, por el juez, jornada 2018 partieron, la suspendieron, luego de la pandemia partió. Estuvo varios locales espacio M y Costanera y luego la mandaron al Mall Florida Center, cuando estaba la jefa Angélica, la tuvo turno de mañana porque era rápida y trabajaba bien y noviembre 2023, la sacaron de caja y le explicaron que era para que otros aprendieran, al llegar de sus vacaciones en febrero, le informaron que la jornada sería de tarde, solo un jueves, el horario de tarde 11:20 y 12:20 : 8: 30, volvió en marzo 2 o 3 semanas, trabajando, no se sentía bien, y la jefa le decía que debía firmarlo, y si no lo hacía de recursos humanos la llamaban para que lo firmara, sin opción.



SEPTIMO: : Que con los hechos acreditados y los indicios que fueron aportados el Tribunal no adquiere convicción en orden al acoso sufrido por la actora que habría concluido con su despido indirecto. Lo anterior por los siguientes argumentos:

- a. Si bien la actora presenta como indicio el hecho inconcuso las licencias médicas y su tratamiento psicológico, tal indicio resulta insuficiente para establecer que la afectación se debe a los tratos recibidos, desde que no existen antecedentes que permitan establecer que las licencias de la trabajadora haya sido con ocasión de su trabajo, al no existir otro antecedente que corrobore este acoso, ya que el relato de la señora Nicole Pozo Fuentes, (hija de la actora) si bien no existe duda que pasó de cajera a desempeñar otras labores en el mismo local, además de un cambio de jornada los que se analizaran para la acción subsidiaria, no es testigo del acoso y conoce los hechos sólo por lo que su madre le contaba, sin negar la condición médica que da cuentan las licencias y el oficio de la ACHS. Por el contrario, la ACHS (órgano técnico y especializado en este tipo de afectaciones) mediante la resolución de calificación del origen de los accidentes y enfermedades con fecha 17 de junio de 2024, declaró de **origen común** la patología sufrida por la actora, lo que lleva a restar valor al informe acompañado, que por lo demás no fue ratificado por el profesional que lo otorgó.
- b. Por otra parte el testigo señora **Angelica Becerra Gómez**, era la administradora del local de la actora, explicó al contra examen, reconoció, que la actora le hizo ver el cambio de turno, la afectaba, por la necesidad del local, no tenía personal para hacer los cierres, para que no quedara una sola persona haciendo el cierre. Insistió que los horarios son rotativos, ella le explicó que ante la molestia debía hablar con supervisor o recursos humanos. Explica que la actora tenía una rotativa una semana de mañana, una de tarde y una de intermedio (12:20 horas) o rotativo.
- c. En consecuencia, la afectación psicológica de la actora queda desprovista del hostigamiento que se denunció, sin perjuicio de reconocer los cambios de turno y labores como reconoció la testigo Becerra y la propia actora al declarar, reconoció que luego de la pandemia estuvo suspendida, relata que prestó

servicios en varios locales de la demandada siendo el último Florida Center, con la jefa Angelica Becerra trabajó turnos de mañana, y describe que la jefatura la calificaba bien, que era rápida por eso en la mañana mayor concentración de público y le ayudaba a finales de noviembre sale de caja, en febrero vacaciones, le informan que entraría de tarde (11:30 y 12:30, saliendo 20:00 horas) los que ejecutó en marzo dos o tres semanas, luego licencias médicas, no pudiendo vislumbrar algún trato inadecuado, salvo el ejercicio de la facultada de dirección del que goza el empleador. Por lo señalado la acción de tutela laboral será rechazada.

OCTAVO: Que en cuanto a la acción subsidiaria de despido indirecto, fundada en las causales del art. 160N°5 y 7 del código del trabajo cuyo fundamentación es “*Las conductas de acoso laboral iniciaron el 27 de noviembre 2023 acoso de la jefa de local Angelica Becerra (...)*”(carta detallada en el motivo quinto letra c) de esta sentencia.

El razonamiento plasmado en el motivo precedente letras a) c) y d), son suficientes para rechazar la causal de conductas temerarias que afecten la seguridad o la actividad de los trabajadores .-

NOVENO: Que la comunicación de autodespido además invoca la causal contemplada en el art. 160N°7 del código del trabajo, consistente en un incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

Que este incumplimiento grave, reprochado, estaría dado, por un cambio unilateral de funciones de cajera a operaria y por otra parte el cambio en la jornada de mañana que venía desempeñando la actora a una de tarde.

Es por ello, que debe tenerse presente que, ante ciertas conductas graves y comprobadas del empleador, el legislador autoriza al trabajador a poner término a la vinculación, sancionando a aquél con la condena al pago de las indemnizaciones equivalente a aquellas que derivan del despido patronal.

La naturaleza de la misma -conducta transgresora- debe ser de tal naturaleza y entidad que produzca un quiebre en la relación laboral e impida la convivencia normal entre uno y otro contratante. Es cierto que la norma aplicada carece de la pertinente enumeración o ejemplos respecto de su contenido y atendida la exigencia que el propio código hace al requerir que la falta sea “grave”, de manera que la calificación y subsunción de los hechos en los presupuestos de la

norma es una cuestión valorativa y de apreciación sobre la base de la ponderación de los antecedentes de cada caso.

Para efectos de la determinación del deber incumplido y la entidad, no existe duda que la actora venía desempeñándose como cajera y que luego por orden de su jefatura señora Angélica Becerra, quien depuso en autos, asumió otras labores en la tienda, preparación de alimentos, limpieza -operaria-, que el mismo contrato de trabajo de la actora establece que fue **contratada como cajera**, sin perjuicio en a misma la cláusula primera se pacta una polifuncionalidad ya que se indica que comprende también otras labores (preparación, mantención de alimentos, despachador de alimentos juguero, limpieza de establecimiento). De esta manera a juicio de este Tribunal, hay en dichos servicios, y en la cláusula que los contiene, una abierta infracción a la norma del artículo 10 N°3 del Código del Trabajo, desde que se contraviene la especificidad en la Naturaleza en los servicios a realizar por los trabajadores, que no importa enumeración taxativa, sino que claridad, certeza y seguridad en su quehacer, que en la multiplicidad y diversidad de funciones que impone, no es posible de realizar sin que aquello vulnere la norma mencionada, es decir la esencia de la naturaleza en los servicios a prestar. Corrobora la importancia de determinar precisamente la naturaleza de los servicios prestados, con lo que dice relación con la normativa de el reemplazo de trabajadores en huelga, regulado en los art. 345 y 403 letra d) del código del trabajo, dado que la “polifuncionalidad” atenta, contra los principios, que buscan proteger dicha normativa.-

Que de esta manera, a juicio de esta sentenciadora el hecho que la actora haya desempeñado las labores de cajera y luego se le ordenara realizar otras labores en el local, sin suscribir un anexo de contrato, resulta un incumplimiento de envergadura, por cuanto la demandada si bien, tiene la dirección de organizar la forma del trabajo, la actora debe indicar su anuencia, con esta nuevas labores y claramente no estaba conforme como indicó su hija.

Sumado a este cumplimiento se encuentra el reproche de la actora al cambio de jornada, nuevamente si bien el contrato de trabajo establece sistema de turnos, si se revisa el registro de asistencia detalladamente descrito en el motivo sexto letra e , se puede

desprender que la actora efectivamente se desempeñaba principalmente en turno de mañana, el que es de 9:00 a 17:00 y que los meses de marzo y abril 2024, antes de iniciar el periodo de licencias médicas que concluyó con su despido indirecto, esto cambia rotundamente ingresando a las 12:00 hasta la hora de cierre 20:30 a 21:00 horas, y que este descontento, fue reconocido por su jefa de local, pero ésta le informó que debía ser conducido a través de supervisora o recursos humanos, cambio que robustece la decisión de declarar la existencia de incumplimientos de envergadura de la demandada.

DECIMO: Que la restante prueba rendida no resulta relevante para alterar lo decidido.

Por estas consideraciones y lo dispuesto en los artículos 1, 2, 3, 4, 5 a 11, 21, 22, 35, 41, 42, 44, 54 a 58, 67, 71, 161, 162, 163, 168, 171, 172, 173, 420, 423, 425 a 432, 434 a 438, 440 a 462 del Código del Trabajo; se resuelve:

I.-Que se rechaza la acción de tutela.-

II.- Que se **acoge parcialmente** la demanda interpuesta por **Ximena Del Carmen Fuentes Ceballos** en contra de su ex-empleadora declarando terminado el contrato de trabajo que unía a las partes a partir del día 29 de junio de 2024 por estimar que la demandada incurrió en incumplimiento grave de las obligaciones que le imponía el contrato de trabajo y se condena a la demandada a pagar las siguientes prestaciones:

- a) Indemnización sustitutiva del aviso previo por la suma de \$591.000-
- b) Indemnización por años de servicio(6 años) por la suma de \$3.546.000, ésta con el recargo legal del 50% contemplado en el artículo 171 del Código del Trabajo, que asciende a la suma de \$1.773.000.-

III.- Que, las cantidades ordenadas pagar deberán serlo con los reajustes e intereses que se indican en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

IV.- Que no se condena en costas a la demandada por no haber resultado totalmente vencida-

V.- Ejecutoriada que sea la presente sentencia, cúmplase con lo dispuesto en ella dentro de quinto día. En caso contrario se inicie su ejecución de acuerdo con lo establecido en el artículo 462 del Código del Trabajo.

Pronunciada por doña Carolina Andrea Luengo Portilla, Juez Titular del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.



RIT T-2490-2024

RUC 24- 4-0606018-3



KCNXXSNXHNS

A contar del 08 de septiembre de 2024, la hora visualizada corresponde al horario de verano establecido en Chile Continental. Para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar 2 horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>