

Santiago, veintitrés de octubre del año dos mil veintitrés.

VISTOS, OIDOS Y CONSIDERANDO:

1º: Que, comparece Walter Rosales Bravo, abogado, domiciliado en Compañía N° 1390, oficina 3117, Santiago, en representación convencional de doña **DEMANDANTE**, Ingeniero de Ejecución en Bioprocesos, domiciliada en **DOMICILIO_DEMANDANTE**, quien interpone demanda en contra de **EMPRESA** (Chile) y Compañía Limitada, sociedad del giro comercial, representada legalmente por doña **REP. LEGAL DEMANDADA**, factor de comercio, domiciliados en **DOMICILIO_DEMANDADA**.

Indica que ingresó a trabajar para la demandada, bajo vínculo de subordinación y dependencia, el día 21 de octubre del año 2019 relación laboral que se extendió hasta el día 15 de febrero de 2022, fecha en que fue desvinculada mediante carta de despido que aduce como causal de término la establecida en el inciso 2º del artículo 161, esto es, “Desahucio escrito del empleador”.

Las funciones para las que fue contratada fueron la de Supervisor de Logística, las que en ningún caso suponen poder para representar a la empresa, o un cargo gerencial o facultades generales de administración.

La jornada laboral se distribuía de lunes a viernes y estaba excluida de limitación de jornada de 45 horas semanales de acuerdo con la cláusula segunda del contrato de trabajo.

El día 23 de diciembre de 2021, la demandante pone término a su relación de pareja con don **EXPAREJA_DEMANDANTE**. El mismo día 23 de diciembre de 2021, fue amenazada de manera violenta y verosímil por su ex pareja, quien le dijo textualmente que la iba a matar y que se cuidara. Que publicaría sus fotos íntimas en una plataforma llama Onlifans que la vincularía a su cuenta corriente así podían quitarle a su hija y que hablaría con el papá de la menor. Además señala que él tiene un amigo en la PDI que cargó con 30 kilos de droga a la ex nana de su hijo y la metió presa sin la nana ser culpable indicando que con ella haría lo mismo, pero además que enviaría correo a su empresa e iría a hablar con sus jefes y la acusaría de que estaba vinculada a un asunto de drogas junto a su compañera de trabajo aun cuando no encuentren nada, quedará la duda.

La actora jamás ha estado vinculada a asuntos relacionados con drogas. El único hecho del que tuvo participación, y no se vincula en ningún caso con tráfico de drogas, fue que un día hablando con una compañera de trabajo de forma casual en un pub al ver una pareja Gay le preguntó si conocía a alguien homosexual ya que un amigo de ella estaba buscando algo dominado Popper que la ayudaría en su vida sexual (conocida de nombre Alexander) - ni siquiera amigo de



ella, doña **DEMANDANTE** le dio el contacto a su compañera de trabajo **TESTIGO_1**. Todo esto en el contexto de una conversación de un peluquero homosexual (lo señalo sin tintes peyorativos, pero sí con hincapié en que revisando noticias sobre la sustancia denominada “Popper”, la información mayoritaria indica que es utilizada principalmente por homosexuales) con una tercera persona que no fue ni su representada ni doña **TESTIGO_1**.

Como era atendida en su domicilio por el peluquero y el interesado en la sustancia mencionada, don Alexander, vivía en otra comuna, éste le pidió a doña **TESTIGO_1** si le podía llevar el encargo de “Popper” que ya había conversado con el peluquero. Ella dijo que sí, no tuvo problema, no sabía ni tiene claro si eso es legalmente una droga, no recibió dinero por eso, simplemente a modo de favor tomo los frascos que le entregó el peluquero, llegó el día 3 de diciembre de 2021 con la sustancia en su vehículo, los dejó en su auto que lo estaciona fuera de la empresa y a las 18:30 horas aproximadamente, a la salida del trabajo, se los entregó- fuera de la empresa, ya que los frascos estaban en el vehículo- a doña **TESTIGO_1** que era más cercana a don Alexander y eso fue todo. Ni doña **DEMANDANTE** ni doña **TESTIGO_1** ingresaron alguna vez a la empresa con esa sustancia, tampoco saben si esa sustancia tiene una calificación de droga, no recibieron dinero alguno por el favor efectuado y siguieron todo con normalidad.

Ante las amenazas de su ex pareja, doña **DEMANDANTE** interpuso denuncia de violencia intrafamiliar con fecha 23 de Diciembre de 2021 y se lo informó a su jefatura **JEFE_DEMANDANTE** el mismo día ya que incluye además en la denuncia por violencia las amenazas que la acusaban de llevar droga a la empresa queda expreso en Centro de Medidas Cautelares, dando origen a Causa RIT F-14518-2021 con audiencia preparatoria para el 12 de Abril 2021.

Doña **DEMANDANTE** comunica la situación que está viviendo y busca contención en empleador por lo que pidió una reunión con su jefe directo don **JEFE_DEMANDANTE**. A él le contó la situación de amenazas vividas tanto la de amenaza de muerte como la de un eventual escándalo en la empresa por supuesto vínculo con sustancias que pueden ser calificadas como “drogas”. Don **JEFE_DEMANDANTE** le dijo que no se preocupara, que contaba con todo su apoyo y el apoyo de la empresa y que esperaba que la conducta de su ex pareja no pasara de ser un arrebato.

Sorpresivamente, el día 31 de Diciembre de 2021, llega al correo de su representada una cita de reunión con la jefatura regional para latinoamérica de Compliance, que viene a ser como la empresa madre dentro del Holding del que forma parte la sociedad demandada. Su representada llama a su jefe, ya que aún cuando era su día libre la jefatura la hizo trabajar y él le



señala que esté tranquila que cuente lo que le contó, que no pasará nada que es por protocolo la reunión. El día 3 de Enero desde las 14:00 a las 14:50 horas se unió a la reunión donde estaba el abogado de la empresa **ABOGADO_EMPRESA_1**, más otra abogada **ABOGADA_EMPRESA_2** que tomaba acta más la jefatura regional de Compliance para Latinoamérica **JEFATURA_REGIONAL**. A su compañera de trabajo doña **TESTIGO_1** quien también fue señalada la citaron 10 minutos más tarde con la clara intención que no hubiera contacto entre reuniones con los mismos participantes. Las preguntas desde un comienzo fueron con un interrogatorio propio de los tiempos de la inquisición, en dónde no había preguntas abiertas, sino que solicitudes de reconocimiento de que ingresaron drogas a la empresa y qué tipo de drogas, y a qué hora, y hace cuánto tiempo. Textualmente le preguntaron:

¿Usted sabe que está aquí por las sustancias ilícitas que entró a la empresa y que le comentó a su jefatura? ¿Usted conoce el reglamento interno y sabe que violó una de las causales? ¿Quién consume o distribuye estas sustancias, sabe de alguien más? ¿Qué día ingresó la sustancia ilícita? Desde la reunión emanaría un acta que dejaron expresamente señalado se debería firmar la cual nunca llegó.

Tampoco dejaron presentar las pruebas donde doña **DEMANDANTE** sólo aparecía dando el contacto del peluquero. Su representada explicó claramente lo ocurrido: se trató de un encargo en los términos ya descritos, se efectuó todo por única vez fuera de las oficinas de la empresa en horario no laboral (es decir, lo que hizo fue parte de una acción en la esfera de su vida privada), ella no tenía idea que en la empresa le daban a eso connotación de sustancia ilícita y que ella estaba tan consciente de no haber hecho nada malo y tan asustada por la situación familiar que estaba viviendo que decidió buscar ayuda en la empresa, contando las amenazas de su ex pareja.

Lamentablemente sintió una frustración y tristeza enorme al constatar que la solicitud de contención y ayuda a su superior jerárquico fue todo lo contrario, siendo que hace menos de un mes la felicitaron como la trabajadora destaca de la empresa por su trabajo en una ceremonia pública. Todo esto trajo como consecuencia que la trataran como delincuente y como culpable de un ilícito que jamás cometió. Por un momento sintió que su vida se terminaba entre acusaciones de tráfico de drogas y amenazada de muerte.

Ante la situación vivida en la empresa, quedó en estado de shock por el trato recibido entrando en un cuadro de estrés, por lo que fue al médico el día 8 de Enero del 2022, quien le indicó que padece un cuadro depresivo por lo vivido en la empresa y le extendió una licencia desde 9 el 10 de enero de 2022 al 24 de enero de 2022 y en una nueva cita no vio mejoría extendiendo la licencia del 25 de enero de 2022 al 14 de febrero de 2022. Dentro de la licencia su



jefatura le consultaba por whatsapp si retornaría y cuando para agendarle reuniones haciendo alusión que todo estaría bien, lo que aun cuando el médico sugiere seguir con la licencia ella se sentía comprometida, ya que su jefatura le indicaba a todos los compañeros que llegando ella retomaría el inventario general pospuesto es su ausencia.

Al reincorporarse, el día 15 de febrero de 2022, doña **DEMANDANTE** fue despedida mediante carta de despido que aduce como causal de término la establecida en el inciso 2° del artículo 161 del código del trabajo, esto es, “desahucio escrito del empleador”, en consideración al “carácter de exclusiva confianza del empleador de sus funciones”. La actora jamás ejerció funciones de exclusiva confianza para su ex empleador, es decir, en ningún caso suponían poder para representar a la empresa, o un cargo gerencial o facultades generales de administración, por lo que la causal invocada no se ajusta a la realidad, lo que trae como consecuencia que el despido sea absolutamente injustificado.

El día 21 de febrero de 2022 su representada firma finiquito y estampa reserva de acciones en todas las copias de los finiquitos.

A raíz de los hechos mencionados, la empresa demandada vulneró gravemente los derechos fundamentales de su representada derecho a la integridad física y psíquica y el respeto y la protección a la vida privada y a la honra de la persona y de su familia. Solicita se condene a la demandada a la indemnización tarifada establecida, de 11 remuneraciones con condena en costas.

En subsidio de lo principal, interpone demanda por despido injustificado y cobro de prestaciones reiterando los argumentos, y haciendo hincapié que doña DEMANDANTE jamás ejerció funciones de exclusiva confianza para su ex empleador, es decir, en ningún caso suponían poder para representar a la empresa, o un cargo gerencial o facultades generales de administración, por lo que la causal invocada no se ajusta a la realidad, lo que trae como consecuencia que el despido sea absolutamente injustificado. Asimismo, se ha procedido a descontar la suma de \$ 937.000.- por concepto de aporte AFC por parte del Empleador, lo que no corresponde, atendido que la causal del artículo 161 del Código del Trabajo claramente es improcedente por lo que estamos ante un despido manifiestamente injustificado o indebido.

De conformidad con el artículo 172 del Código del Trabajo su última remuneración ascendía a la suma de \$ 2.317.033. En consecuencia, las declaraciones prestaciones reclamadas y su valor son las siguientes: Recargo legal de un 30% de conformidad con el artículo 168 letra a) del Código del Trabajo, ascendente a: \$ 695.109. Pago, restitución o reembolso de descuento indebido de \$ 937.833.- por concepto de aportes a AFC por parte del empleador, lo anterior con reajustes, intereses y costas.



2°: Comparece don **ABOGADO_EMPRESA_3**, abogado, en representación de **EMPRESA Chile y Cía. Limitada** RUT 78.874.470-6, ambos domiciliados para estos efectos en calle Los Conquistadores 2743, tercer piso, comuna de Providencia, Santiago,

Refiere que la demandante, doña **DEMANDANTE**, comenzó a trabajar con fecha de 21 de octubre de 2019 para el cargo de Supervisor de Logística. Entre las funciones asignadas a dicho cargo, se encontraban las siguientes: “Será responsable del funcionamiento eficiente de la bodega y de los envíos para proporcionar los servicios necesarios, incluido el suministro al kitroom y las entregas finales de pedidos de ventas directas. Será responsable de la gestión de inventario, 3Pl, transporte y liderazgos del equipo asistente de bodega. Supervisará los envíos y los niveles de inventario y garantizará que se cumplan los niveles de servicio para cada cliente.” En adición, de acuerdo al descriptor de cargo de la demandante, esta tenía la función de “supervisar y controlar el funcionamiento diario, la gestión de los recursos humanos y su evaluación”. Ahora bien, con fecha de 15 de febrero de 2022, su representada decidió ponerle término a la relación laboral en virtud del artículo 161, inciso segundo, del Código del Trabajo, esto es, “desahucio escrito del empleador”, en consideración al carácter de exclusiva confianza del trabajador en sus funciones.

La demandante ha ejercido la acción contemplada en el artículo 489 del Código del Trabajo consistente en una vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido. Por lo tanto, no pueden considerarse en el presente juicio hechos ocurridos durante la vigencia de la relación laboral. En consecuencia, a modo simplemente ejemplar, podemos señalar que no debe ser objeto de prueba ningún acto ocurrido durante la vigencia de la relación laboral.

Indica que de los indicios aportados por la demandante no pudo acreditarse de forma alguna la existencia de las reclamaciones realizadas.

Respecto del primero indicio, las licencias médicas otorgadas en el periodo señalado, aquel hecho por sí sólo nada acredita indiciariamente, pues no da cuenta de que las licencias hayan sido otorgadas a causa del despido; en efecto éstas fueron anteriores. Por cierto, no existe constancia ni alegación alguna relativa a que se hubiera extendido una licencia médica por enfermedad profesional a la demandante. Es más, consta de las licencias acompañadas que estas son por enfermedad común.

En cuanto al segundo indicio, el certificado médico acompañado con fecha posterior a la firma del finiquito, éste tampoco da cuenta de que el cuadro de depresión- ansioso que refiere, el cual deberá ser probado en el juicio, es a causa del despido de la actora. En efecto, este certificado no menciona ni una sola palabra respecto del despido ocurrido con fecha 15 de febrero de 2022.



Por lo demás, este da cuenta de otras causas de la depresión como el haber estado sometida la demandante a amenazas de su expareja, el hecho de ser estudiante de Ingeniería Civil Industrial de la USM y el hecho de cuidar a su hija de 7 años que tiene Déficit Atencional e Hiperactividad. Así pues, las causas del trastorno estarían en la vida personal de la trabajadora. En el peor de los casos, estaríamos frente a un trastorno multicausal.

En tercer lugar, el finiquito tampoco puede dar cuenta, indiciariamente, de las vulneraciones de derechos fundamentales reclamadas, pues constituye el documento laboral propio e idóneo cuando, como en este caso, ha terminado una relación laboral. A mayor abundamiento, nada puede concluirse de la reserva de derechos estampada en dicho documento: no se trata de otra cosa que una simple alegación de la parte demandante, equivalente a señalar que la demanda de autos constituye un indicio.

Por último, en cuanto al contrato de trabajo, este tampoco prueba indicio alguno de la vulneración de derechos fundamentales reclamada, ya que se trata de un documento laboral propio e idóneo para efectos de acreditar la relación laboral y las condiciones acordadas entre las partes. Por lo demás, el cargo por el cual se le contrató y que consta en dicho contrato, da cuenta de que éste era de aquellos que permitía despedirla por desahucio escrito,

Respecto a la supuesta vulneración del derecho de integridad física y psíquica: En relación a la presente reclamación, la demandante aduce que el menoscabo se produjo debido a que sufrió coacción, por cuarenta minutos, en una reunión realizada por video llamada junto con sus superiores y abogados, para que reconociera algo que jamás hizo. Luego, refiere que, producto de aquel interrogatorio la demandante “sintió que su integridad psíquica y dignidad se estaban viendo pisoteadas por la conducta de un superior jerárquico, abogado de la empresa y la persona de Compliance ya nombrada, ya que perfectamente si la intención era despedirla por haber contado de sus problemas familiares y eventuales consecuencias, podrían haberlo hecho ahorrándose el interrogatorio inquisitivo”. En efecto, la denuncia deberá ser rechazada ya que la entrevista en cuestión fue realizada con fecha 3 de enero de 2022, es decir, con más de un mes de diferencia en relación con el despido. Por cierto, a partir de dicha fecha, y hasta la terminación del contrato, no existe registro de ninguna denuncia de la actora de que se hubieran vulnerado sus derechos fundamentales. A mayor abundamiento, la carta de despido no indica motivo alguno que se pueda relacionar con alguna vulneración al derecho de la integridad física y psíquica; la causal invocada fue el desahucio escrito del empleador, causal de término del contrato de trabajo que no requiere otra fundamentación que el cargo del despido sea de exclusiva confianza de la empresa, o que este tenga facultades de representación de ésta. Por cierto, todas las investigaciones internas que



realiza la empresa cumplen con los máximos estándares legales, con especial atención al deber de cuidado y protección que pesa sobre el empleador de conformidad al artículo 184 del Código del Trabajo, al código de conducta que promueve su representada, velando siempre por el cumplimiento de las garantías del debido proceso. Fue cumpliendo dichos estándares que la empresa llevó la única investigación relativa a la actora, la que no se menciona en forma alguna en la carta de despido, ni se vincula con la causal de despido invocada.

Al respecto, con fecha 23 de diciembre de 2021, recibió por el Ethic Hotline1 -plataforma que tiene la empresa para permitir la comunicación de incidentes en el lugar de trabajo, como problemas financieros y de auditoría, acoso, robo, abuso de sustancias y condiciones inseguras- una denuncia en que se menciona específicamente a la actora como consumidora de droga en las instalaciones de la empresa conjuntamente con la encargada de RRHH a cambio de favores sexuales.

Se trataba de una denuncia que requería como mínimo una investigación de los hechos y la declaración de las partes involucradas. Desde ya, la investigación no fue realizada con menoscabo alguno a la integridad de la demandante. En resumidas cuentas, el único supuesto hecho vulneratorio de la integridad psíquica de la demandante, según sus propias palabras, es la investigación ya referida, cuestión que ocurrió con anterioridad al despido, que no tiene vínculo con la causal invocada, y que se llevó a cabo con estricta confidencialidad y respeto a la dignidad de la trabajadora. Por lo demás, es imperativo señalar que entre la fecha de la reunión y el despido no existe reclamo alguno de la demandante, teniendo los mecanismos para ello de conformidad al Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad de la empresa, ni tampoco ante la Dirección del Trabajo. A mayor abundamiento, es imperativo señalar que la demandante, convenientemente, omite decir en su libelo que la primera licencia médica, por enfermedad común, se otorgó por apenas 3 días y por un doctor diferente al que le diagnosticó el supuesto cuadro de depresión-ansioso.

De la supuesta vulneración del respeto y protección a la vida privada y a la honra de la persona. La investigación se llevó a cabo con estricta confidencialidad. En efecto, la investigación referida fue conducida por personal del departamento de compliance de la Empresa, ubicados fuera de Chile, y por un asesor legal, de modo que ninguna persona de la empresa en Chile estuvo a cargo del procedimiento, precisamente con el fin de evitar que los hechos fueran conocidos por los colegas de la trabajadora y para resguardar con total eficacia precisamente la confidencialidad de la información y la dignidad de doña DEMANDANTE. En adición, la carta de despido no tiene alusión alguna a los hechos denunciados, lo que fuerza a rechazar la demanda. El despido fue



por desahucio escrito. Es jurídicamente imposible que se hubiera dañado la honra de la trabajadora si la empresa no divulgó, en forma alguna, por ningún medio, los hechos que desclasifica la propia demandante en su líbello.

En cuanto al respeto de la vida privada de la demandante, lo cierto es que su representada al recibir la denuncia debe investigar y los hechos dejan de ser de la esfera de la vida privada de la demandante al ser hechos que ocurrieron o pudieron ocurrir en las dependencias de mi representada. Es evidente que, en atención a los hechos denunciados, con independencia de su veracidad, una investigación es un medio idóneo, lícito y totalmente proporcional, que cualquier empresa hubiese realizado para proteger a sus trabajadores, incluida la demandante.

Solicita tener por contestada la demanda sobre vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido deducida por doña **DEMANDANTE**, en

En cuanto a la demanda subsidiaria, reitera los argumentos en orden a la naturaleza del cargo que desempeñaba la demandante, cargo de exclusiva confianza, pues para supervisar y liderar se requiere por parte del empleador una confianza adicional a la que se requiere de sus otros trabajadores. Justamente, será el supervisor quien vigilará que la confianza depositada en cada trabajador sea correspondida por estos, a través de su buenas y adecuadas gestiones. Así, si el trabajador falla, puede ser corregido por el supervisor, pero si éste yerra, no hay quien supervise de forma directa al supervisor. En adición, cuando se designa a una persona como supervisor, lo es en razón a ciertas cualidades o habilidades requeridas para el cargo. Cita la existencia de jurisprudencia en tal sentido.

En consecuencia, solicita se rechace la presente demanda por tener la demandante un cargo de exclusiva confianza que faculta a poner término a la relación laboral por desahucio escrito.

Ya sea que el despido sea declarado procedente o injustificado, solicita que se declare procedente el descuento de la indemnización por años de servicio, el monto de \$937.833 de pesos por el aporte del empleador al Seguro de Cesantía al tenor del artículo 13 de la Ley 19.728, la imputación del aporte realizado por el empleador al Seguro de Cesantía del trabajador, a la indemnización por años de servicio procederá en aquellos casos en que se invoque alguna de las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo, como se da en el caso de autos. En ese contexto, es claro que se encuentra legitimada para descontar el aporte realizado al Seguro de Cesantía de la demandante de la indemnización antes señalada, ya que, como se analizó, el despido de la actora se encuentra plenamente justificado en el desahucio por escrito del empleador señalado



en la carta de aviso de término de contrato. Cita jurisprudencia y el mensaje presidencial al dictarse la ley correspondiente.

Pide tener por contestada la demanda subsidiaria de despido injustificado y cobro de prestaciones, someterla a tramitación y, en efecto, se rechace ésta en todas sus partes con expresa condena en costas.

3°: Se llevó a efecto la audiencia preparatoria que dispone el procedimiento, instancia en la cual se llevó a efecto el llamado a conciliación que dispone el procedimiento, el que no prosperó.

A continuación, se establecieron como hechos pacíficos: 1) Entre las partes existió una relación laboral iniciada el 21 de octubre de 2019 y terminada el 15 de febrero de 2022. 2) La relación laboral termina habiendo sido despedida la demandante invocándose la causal de desahucio escrito del empleador. Cumpliendo las formalidades de comunicación del despido. 3) La remuneración de la demandante a la época del término de la relación laboral correspondía a \$2.317.033.- 4) El empleador aportó durante la relación laboral y descontó en el pago del finiquito \$937.833, a título de aporte del empleador al seguro de cesantía.

Se establecieron como hechos controvertidos: 1) Haber sido sujeto la demandante de afectación a su integridad psíquica por actos del empleador, derivados de una investigación relacionada con el uso o posesión de drogas en la empresa. Hechos y circunstancias, actos específicos del empleador. 2) Haberse afectado la honra de la demandante por actos del empleador, en relación a los hechos señalados en el punto anterior. 3) Funciones específicas que ejercía la demandante, posición jerárquica al interior de la empresa, y/o ser una trabajadora de exclusiva confianza del empleador en los términos del artículo 161 inciso segundo del Código del Trabajo y en relación a la carta de despido.

4°: En la audiencia de juicio las partes procedieron a incorporar los siguientes medios de prueba:

Prueba denunciante:

Documental:

- 1) Finiquito de fecha 15 de febrero de 2022 suscrito entre las partes , que contiene reserva de acciones.
- 2) Carta de despido de fecha 15 de febrero de 2022 de mi representada y de doña **TESTIGO_1.**
- 3) Contrato de trabajo de fecha 25 de octubre de 2019.



- 4) Certificado médico de fecha 28 de febrero de 2022 extendido por dr. Eduardo Peirano Onetto.
- 5) Licencias médicas por períodos desde 10 al 24 de enero de 2022 y 25 de enero de 2022 al 14 de febrero de 2022.
- 6) Liquidaciones de sueldo correspondiente a meses de octubre, noviembre y diciembre de 2021.
- 7) Denuncia de violencia intrafamiliar efectuada por doña **DEMANDANTE** junto con captura de pantalla que da cuenta de fecha de ingreso de denuncia (23 de diciembre de 2021) que dio origen a causa f-14518- 2021, caratulada [REDACTED], radicada en el centro de medidas cautelares de Santiago, junto con resolución de fecha 24 de enero de 2022 que decreta medidas cautelares.
- 8) Reglamento interno de orden, higiene y seguridad de empresa demandada. La prueba documental no fue objetada ni de fondo ni de pertinencia.

Confesional:

Declaración de doña **REP. LEGAL DEMANDADA** .

Testimonial:

1. Declaración de **TESTIGO_1**. C.I. [REDACTED].
2. Declaración de **TESTIGO_2**, Rut [REDACTED].
3. Declaración de **TESTIGO_3**, RUT [REDACTED].

Exhibición de documentos:

- 1) Todos los elementos asociados a la investigación desarrollada en la empresa.
- 2) Estatuto que regula procedimiento al que fue sujeta mi representada.
- 3) Código de ética de la empresa.
- 4) Acta de declaración de la demandante de fecha 03 de enero de 2022.

Prueba denunciada:

Documental:



- 1) Copia de Contrato de Trabajo suscrito entre doña **DEMANDANTE** y **EMPRESA** de fecha 25 de octubre 2019, junto con todos sus anexos y/o modificaciones de contrato.
- 2) Documento denominado “Job Description” (Descriptor de Cargo) de la demandante.
- 3) Carta de despido otorgada a la demandante de fecha 15 de enero de 2020, debidamente firmada por ella, junto con su comprobante de envío a la Dirección del Trabajo.
- 4) Finiquito de Contrato de Trabajo suscrito entre la demandante y mi representada con fecha de 21 de febrero de 2022.
- 5) Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad de mi representada.
- 6) Comprobantes de recepción del RIOHS anterior por parte de la demandante.
- 7) Excel denominado “**DEMANDANTE** Curriculum History- Cursos”
- 8) Código de Conducta de mi representada.
- 9) Denuncia realizada en el Ethic Hotline de mi representada denominada “Alcohol/substance misuse” de fecha 23 de diciembre de 2021.
- 10) Liquidaciones de remuneración de la demandante por el periodo comprendido entre octubre y diciembre de 2021 y liquidación de remuneración de febrero de 2022.
- 11) Licencia médica por enfermedad común otorgada a la actora con fecha de 5 de enero de 2022 por el Médico Roberto Alejandro Soto Miranda.
- 12) Acta de declaración de investigación de la demandante de fecha 03 de enero de 2022.

Confesional:

Declaración de doña **DEMANDANTE**, C.I. [REDACTED].

5°: En relación a la denuncia de tutela laboral. El marco de la discusión está establecido por el artículo 493 del Código del Trabajo, el que establece como estándar probatorio para la denunciante, la existencia de “indicios suficientes” de la vulneración de garantías fundamentales que en este caso corresponde a la del artículo 19 N° 1 y 4 de la Constitución Política de la República, los que establecidos, ponen de cargo de la denunciada la explicación de los fundamentos de las medidas adoptadas y su proporcionalidad.



6°: Es efectivo que la denuncia que se interpone lo es por una tutela laboral con ocasión del despido, sin embargo y a propósito de las alegaciones de la denunciada, esto no importa una restricción del análisis de los hechos respecto del acto único del despido, entendido como el día o el instante en el que se comunica el término de la relación laboral, pues dicha interpretación restrictiva nos conduciría al absurdo de impedir el conocimiento del contexto y eventuales motivaciones que lo precedieron, dejando fuera de posibilidad de análisis figuras como el hostigamiento, la vulneración a la garantía de indemnidad, actos de discriminación entre otros, que están constituidos por acciones – en un sentido amplio de la expresión- que la mayor parte de las veces preceden al término propiamente tal, en donde la conclusión de la relación laboral es otro elemento más, que habilita su conocimiento y decisión por el órgano jurisdiccional.

De esta manera estimamos que esta interpretación no es de aquellas que establece el artículo 488 inciso 1° del Código del Trabajo y así se ha venido interpretando de manera uniforme por la jurisprudencia por lo que debe ser rechazada la misma.

7°: Para establecer los indicios suficientes de haberse verificado actos vulneratorios de las garantías fundamentales que invoca la denunciante rinde la siguiente prueba:

a) Al declarar en juicio la testigo doña **TESTIGO_1**, esta menciona conocer a la denunciante doña **DEMANDANTE**, porque ambas trabajaron juntas, la testigo ingresó a la empresa en enero de 2020 a la empresa desempeñando funciones de servicio de atención al cliente senior. Refiere que ambas fueron despedidas el mismo día por que las sometieron a una investigación en que supuestamente habían ingresado droga a la empresa. Esto se inicia por que **DEMANDANTE**, la denunciante, tenía una pareja de nombre Jorge, con el que **DEMANDANTE** había terminado su relación, quien procede a amenazarla de muerte, pero además que la iba a “cagar” en la empresa, iba a decir que ella traficaba droga. **DEMANDANTE** al día inmediatamente siguiente pone en antecedente de su jefatura esta situación, el señor **JEFE_DEMANDANTE**, a quien le informa que su ex pareja la estaba amenazando de muerte, y que iban a mandar un correo denunciando que traficaba droga para perjudicarla, no hubo ningún tipo de contención ni medida adoptada por la empresa.

b) Estos mismos hechos son replicados por las testigos **TESTIGO_3** y **TESTIGO_2**, ambas conocen a la demandante desde años, la primera desde la universidad y la segunda desde que iban al colegio, por lo que tomaron conocimiento de los motivos del término de la relación laboral, en donde es acusada de tráfico de drogas. La testigo doña **TESTIGO_2** señala que la denunciante puso en antecedente a su jefatura buscando apoyo, porque estaba aterrada ante las amenazas de su expareja, quien la amenaza de muerte, así como de que la acusaría para que le echaran de su trabajo porque traficaba droga.

c) Se incorpora copia de denuncia de violencia intrafamiliar de la Sra.



DEMANDANTE, en la denuncia menciona *“tuvimos una relación de 3 años y en febrero 2021 terminamos, pero igual seguimos en contacto, yo me aburrí y en septiembre 2021 y lo bloquee, me rogó que volviéramos, vino varias veces a buscarme para que volviéramos, está mi nana y el conserje de testigo. Luego cedí, por una llamada descubrí que el tipo estuvo como 1 año con las dos. Y como nos enviamos información se le cayó el teatro, hoy entró una llamada de un número desconocido + 569 [REDACTED] a las 14:00 aproximadamente.*

Contesté y lo comencé a grabar con el celular de mi trabajo.-

Lo que decía está en los audios principalmente amenazando que me va a hacer cagar y que si es malo puede ser peor, amenazó con indicar que llevo drogas al trabajo para que me despidan y que subirá una plataforma llamada only fans para que la vean como en el juzgado que me puedan quitar a la niña. Él va a una psiquiatra y toma medicamentos me da miedo me haga algo a mí o a mi hija” Conjuntamente a esta denuncia, se encuentra la resolución del Centro de medidas cautelares del Juzgado de familia, en el que citan a audiencia preparatoria, pero además disponen como medidas cautelares la prohibición de acercamiento del denunciado **EXPAREJA_DEMANDANTE** a la denunciante a su domicilio, lugar de trabajo o en un radio de 200 metros. La realización de rondas diarias y periódicas en un número no inferior a dos diarias en el domicilio de la denunciante y otorgara al denunciante un número de teléfono prioritario del plan cuadrante a fin de prevenir actos de violencia intrafamiliar.

d) No obstante tratarse de una prueba documental incorporada por la demandada, hemos de incorporarla en esta instancia, para el desarrollo cronológico de los hechos. Denunciada incorpora documento traducido por perito interprete- traductor, del Inglés al Español, y que corresponde a formulario “1087 aa21 Abuso de alcohol/ sustancias- Chile”. Se indica en la expresión “Abierto” el día 23 de diciembre de 2021. No se indica el nombre de la persona denunciante. En el resumen del asunto se señala *“se denuncia que una empleada de EMPRESA entregó una sustancia controlada a otra empleada mientras se encontraban en la propiedad de la empresa y que las dos consumieron la sustancia. Se denuncia además que personal de Recursos Humanos está involucrado y podría haber solicitado/ recibido favores sexuales.”* En las partes involucradas se menciona a: **TESTIGO_1**, **DEMANDANTE**, **JEFE_DEMANDANTE** y ex novio de **DEMANDANTE**.

Luego se menciona bajo la expresión reportado como: *“A la supervisora de logística DEMANDANTE le llevan droga proveniente de su peluquera a la oficina, para dársela a su colega TESTIGO_1 quien también ha consumido la droga en el baño de la oficina y le da al encargado de RRHH con quién tiene sexo a fin de conseguir algunos favores. La droga que*



compra DEMANDANTE es tutsi o cocaína rosa. Todo esto me lo cuenta ella misma. Todo esto ocurrió en la oficina de EMPRESA en Providencia Chile”

e) Denunciante incorpora como prueba nueva, escrito de contestación a la demanda efectuada por el señor **EXPAREJA_DEMANDANTE**, en el procedimiento de violencia intrafamiliar seguido en causa Rit F-14518- 2021, en cuya página cuarta menciona (sic) *“Es por ello que, para evitar que ella siguiese hostigando mi pareja, es que, en un acto desesperado, la llamé por teléfono y le dije que si seguía acosándola, y enviando vídeos y fotografías más íntimas le diría a su empleador que le vendía drogas en su lugar de trabajo, lo hice como una medida desesperada porque estaba obsesionada con nosotros y no encontré otra mejor forma para que nos dejara tranquilos. Claramente nunca cumplí con esa amenaza ni mucho menos llamé por teléfono a su empleador para acusarla de vender drogas, De hecho, ni siquiera conozco el nombre de su jefe. En efecto, fue ella misma quien le confesó a su jefe sobre esa situación.”*

f) La testigo doña **TESTIGO_1**, menciona que posterior a los hechos que pone en conocimiento la denunciante a su jefatura, se les invita a una reunión con el área de regulación de la empresa, citándola a ella y a la denunciante con una diferencia de veinte minutos a cada una por correo electrónico. Las interrogaron por 45 minutos aproximadamente, vía teams, eran dos abogados y la jefa del área de compliance y les dijeron que no podían conversar con nadie ni contar a nadie. Asimismo, les dijeron que había 10 días para apelar con RRHH y que les iban a enviar un acta de lo que habían conversado en esa reunión. Esto nunca se envió. Después del interrogatorio las dos vivieron juntas esta situación en silencio por que no podían hablar con nadie. En su caso ella continuó trabajando, pero en el caso de DEMANDANTE, ella tuvo que acudir al psiquiatra, se tuvo que ir a vivir con su mamá, pues tenía un miedo real, estaba claramente muy mal. Una vez que DEMANDANTE se reincorpora de su licencia médica, el día 14 de febrero las despidieron a las dos, en el mismo día y hora. Las hicieron pasar a una sala y abrir una carta por despido por artículo 161, que no se acuerda textualmente lo que significa, pero era pérdida de confianza. Agrega que en relación al interrogatorio no les entregaron ninguna información de cómo llegaron ahí, solo comenzaron a efectuarles preguntas del tenor: donde estacionaba, como conocía a DEMANDANTE, si se conocían de antes, si conocía a su familia, que productos había ingresado a la empresa.

g) La denunciante solicitó a la denunciada exhibir todos los elementos asociados a la investigación desarrollada en la empresa, acompañando la denunciada el acta de denuncia traducida al español a la que ya nos hemos referido y la declaración de la denunciante verificada supuestamente en el interrogatorio que indica la testigo. Siendo por lo tanto estos los únicos elementos de la investigación, no constando la existencia de conclusiones a su respecto. Importa desarrollar el documento denominado “Declaración” y que corresponde a doña DEMANDANTE,

de fecha 03 de enero de 2022. El acta consta de 53 preguntas, y está contenida en siete planas y media impresas en papel tamaño carta. Dada su extensión, hemos de reproducir todas las preguntas y solo algunas respuestas. 1. “Tienes conocimiento de los hechos que motivan esta investigación?; 2. ¿tú tenías conocimiento de que tu peluquero manejaba estas sustancias?; 3. ¿de qué sustancia estamos hablando?; 4. ¿cómo llegaron a esta conversación con **TESTIGO_1**?; 5. ¿ella manifestó que usaba este tipo de sustancia?; 6. ¿tú le manifestaste al peluquero que era para conseguir Popper?; 7. ¿cuándo pasó esto?; 8. ¿entonces cómo sucedieron los hechos? ¿Tú le diste el contacto?; 9. Si no fue en la empresa ¿cómo fue la entrega del popper a tu compañera?; 10. ¿tú estacionas fuera de las dependencias de la empresa?; 11. Cuéntame un poco, yo entiendo que esto fue un encargo que hizo tu compañera al peluquero, entiendo que eso habrá sido mediante una transacción económica ¿no creo que haya sido un regalo, ¿no?; 12. Volviendo un poco a los hechos, tú me dices que entiendes que probablemente haya existido una transacción de dinero a cambio de esta sustancia ¿tú no tienes conocimiento de eso? ¿cómo fue el pago?; 13. ¿él no mencionó en ese momento si ya se había hecho el pago?; 14. ¿sabes si **TESTIGO_1** era la receptora final de este producto o lo quería para alguien más?; 15. ¿esa amiga tiene alguna una relación con la empresa o era alguien de afuera?; 16.

¿sabes si esta sustancia se consumió el interior de la empresa?; 17. ¿se lo entregaste después de la jornada laboral?; 18. ¿usted ha salido con las personas del trabajo?; 19. ¿en el mismo día?; 20. ¿tú entregaste eso con las personas del trabajo presentes?; 21. Tu señalas que se lo entregaste en el auto y que se fueron todos en un auto. ¿entiendo entonces que había más gente ahí?; 22. ¿pero dijiste que se fueron todos en un mismo auto?; 23. ¿eres capaz de confirmar ahora mismo que día fue, o necesitas tiempo para buscarlo?; 24. ¿entiendo que con **TESTIGO_1** tiene algún tipo de relación salen juntas?; 25. ¿el peluquero te ha entregado (Popper) hoy en tu casa? ¿Tu peluquero va a tu casa?; 26. ¿cuándo fue eso?; 27. ¿lo que tú entiendes entonces, es que esta sustancia estaba apagada y sin embargo no habían sido capaces de comunicarse?; 28. ¿cómo es que **TESTIGO_1** llega a ti solicitando este tipo de sustancia? ¿Por qué te considera a ti como que pudieras facilitarle el acceso?; 29. ¿ella hace la conexión suponiendo simplemente porque el peluquero es gay podría tener esta sustancia?; 30. ¿qué te dijo **TESTIGO_1** de esta sustancia?; 31. ¿o sea ella conocía los efectos, de tal manera que ella lo había experimentado? ¿era para su consumo?; 32. Sabiendo todos los antecedentes ¿te parece razonable concluir que **TESTIGO_1** te pidió este contacto para conseguir esta sustancia para ella?; 33. ¿ella nunca compartía el motivo por el que necesitaba esta sustancia?;

34. ¿le pasaste el contacto a la oficina?; 35. ¿había otras personas Strike en este bar?; 36. ¿tú puedes hacer con las manos el tamaño del paquete?; 37. DEMANDANTE, tú nos señalas entonces que el primer contacto acerca de esto ocurrió por junio o julio y que la transacción se

concretó solo hasta principios de diciembre; 38. En el intertanto ellos no fueron capaces de concretar la transacción, en todo ese tiempo, ¿ninguno de los dos te mencionó de ninguna forma esta transacción que tenían?;

39. Después que concretaron la transacción ¿**TESTIGO_1** ha vuelto solicitarte ayuda en una transacción de este tipo o alguien más de la empresa?; 40. Usted habló con **JEFE_DEMANDANTE** sobre el problema con su ex novio y también sobre esta situación de que él decía que usted hace tráfico de drogas. Si hoy usted no considera el popper como droga ¿por qué se lo dijo entonces a **JEFE_DEMANDANTE**?; 41. ¿usted entregó esto en el auto de **TESTIGO_1**?; 42. Entonces, ¿usted fue hasta Strike en su auto, ya ha movido desde su auto al auto de **TESTIGO_1**?; 43. En el marco de la investigación hay indicios de que hay otros miembros de la compañía involucrados en temas similares ¿tienes alguna información al respecto?; 44. ¿conoces la normativa de la compañía en materia de alcohol y drogas?; 45. Sin embargo, reconoce que esta normativa ha estado disponible para ti todo el tiempo ¿no? Se trata del reglamento interno de la empresa que usted han recibido debidamente; 46. Habiendo ya leído la normativa ¿entiendes la gravedad de estos hechos, lo que significa el incumplimiento de la normativa de la empresa?, 47. Tú señalas que no sabías que era una droga, ¿pero sabía que lo que estaba facilitando era el acceso a Popper, al menos sabías el nombre ¿no? ¿No te cuestionaste que esta sustancia que aumentaba la libido sexual pudiera ser considerada una droga o sustancia ilícita?; 48. ¿señalas definitivamente que la transacción se realizó fuera de las dependencias de la empresa?; 49. ¿esta información es la misma que le entregaste a **JEFE_DEMANDANTE**? ¿A **JEFE_DEMANDANTE** también le dijiste que fue fuera de las dependencias de la empresa?; 50. Entonces en una entrevista con **JEFE_DEMANDANTE** ¿él va a corroborar esto, que la transacción fue afuera de la empresa?; 51. **DEMANDANTE** no está muy claro para así está fue la única entrega que su peluquero ha hecho a **TESTIGO_1**, desde julio hasta 13 de diciembre; 52. ¿usted conoce bien a **TESTIGO_1**?; 53. ¿no son amigas?.

h) A la primera pregunta que consta en el acta que se exhibe por la denunciada, la actora menciona: *¿Tienes conocimiento de los hechos que motivan esta investigación? Si es referido a eso, a temas de drogas o cosas así, es complejo porque lo que yo le expresé a él (**JEFE_DEMANDANTE**) fue una conversación por una amenaza que me hizo mi ex pareja, porque yo descubrí que él tenía una relación doble. Sus amenazas son fuertes, yo la denuncié frente a la Fiscalía incluso, donde él dice que yo ingreso drogas a la empresa, dice que yo tengo páginas de pornografía, con el único fin de verme caer y sacarme del trabajo, para que me despidan, porque ese es su objetivo.*

*Cuando tuve la conversación con él, fui donde **JEFE_DEMANDANTE** y le expresé lo que esta persona me había comentado, le dije yo que nunca había ingresado droga a la empresa,*

pero que sí, lo único que él podía aludir, era que una vez traje un producto, y ni siquiera acá la empresa, jamás lo ingresé y se lo entregué a la compañera, eso es lo único. Yo le dije que ni siquiera sabía si eso era una droga, en mi vida había escuchado esa palabra.

*Le dije a **JEFE_DEMANDANTE** que lo único a lo que él hace alusión es a una sustancia, que en realidad yo no tengo idea si es droga o no. **JEFE_DEMANDANTE** se metió al computador y me dijo caro eso es una droga, y yo le dije que no tenía conocimiento.*

*Nosotros en una conversación con **TESTIGO_1**, mi compañera de trabajo, yo le pasé el número de una persona, por qué ella me comentó que este producto lo manejan mucho los gays y homosexuales, y yo le dije que no sabía, pero que le pasaba el número de mi peluquero para que lo conversara con él.*

*A la cuarta pregunta de ¿cómo llegaron a esta conversación con **TESTIGO_1**? Señala: *Estábamos en un pub conversando sobre el tema de los gays, justo se había sentado una pareja al lado. Estábamos conversando de la vida fuera del horario de trabajo, y dentro de eso ella me comenta que en el mundo gay se ve una sustancia Popper y me dice “oye y tú qué tienes tu peluquero que es gay, él sabrá” y le dije que no tenía idea y me dice me puedes pasar el número y yo le comenté a mi peluquero que ella quería conversar con él y le pasé el número. A la sexta pregunta ¿tú le manifestaste al peluquero que era para conseguir Popper? No, le dije **TESTIGO_1** quiere tu número, Ahhh ok dáselo, debo habérselo dicho en realidad esa parte no recuerdo mucho tendría que revisar los mensajes.**

*A la pregunta de ¿cuándo pasó esto? señala *entre junio y julio aproximadamente tendría que revisar el whatsapp para ver si hay información de eso.* A la pregunta de ¿cómo fue la entrega del popper a tu compañera? señala *Lo tuve mucho rato en la casa y un día ella me dice: sabes que voy a ver a una amiga y necesito entregarle lo que tú me tienes. Yo estaciono afuera, yo lo dejé en el auto, para mí era como entregar cualquier cosa no es como que anduviéramos escondidas me acuerdo de que ese día salimos a carretear después del trabajo y yo se lo pasé en el auto.**

Se le consulta si estaciona fuera de las dependencias de la empresa y señala sí , yo estaciono afuera de la empresa de repente estaciono adentro cuando alguien tiene libre que es como una vez a la semana, pero de frecuencia no me estaciono adentro.

A pregunta undécima menciona “no creo que sea un regalo... y agrega y lo otro es que yo estoy súper dispuesta a que ustedes puedan indagar en mis cuentas corrientes, yo hacerme una prueba de drogas si lo estiman conveniente porque esto me tiene complicada es mi reputación yo por simplemente hacer un favor me veo involucrado en algo que nunca en mi vida me he visto involucrada toma en referencia a otra persona con la que yo he trabajado porque se supone que las declaraciones que está haciendo esta persona es casi que yo soy traficante que traigo droga al

trabajo su idea es ensuciar mi reputación.

A la pregunta decimosexta menciona “no, no se consumió dentro de la empresa por lo menos que yo lo haya visto porque cuando yo entregué esto fue fuera de las dependencias de la empresa y ya no ingresó a la empresa después de la entrega porque nosotras incluso nos fuimos juntas en el auto esto se lo entregué yo un día que salimos, nos juntamos con unos compañeros del trabajo en un pub y fuimos en un solo vehículo, entonces ella después no ingresó, si después salimos tarde de ahí como a las 9 y fracción.

*A la siguiente pregunta señala que “fue mucho después de la jornada laboral”. Luego se le consulta si ha salido con las personas del trabajo y menciona que “sí salen a reunirse en un pub”. A la pregunta vigesimocuarta menciona “en realidad amigas entre comillas, porque uno sale después del trabajo. Creo habernos juntado una vez después en horario que no fuera laboral y en general con todo esto que ha sucedido yo le dije a ella que fui de buena fe a contarle a **JEFE_DEMANDANTE** la situación porque a mí me pareció muy mal y ella obviamente se molestó me dijo que podría haber hablado con ella pero yo le dije que le cuento a mi jefe porque a mí esto me parece que se está tergiversando y no es lo que realmente es.*

i) Denunciante incorpora dos comprobantes de licencias médicas de Isapre Nueva Más Vida, en la primera se extiende un reposo por 15 días, desde el 10 de enero al 24 de enero del año 2022; en la segunda se otorga reposo a la actora desde el 25 de enero de 2022 al 14 de febrero de 2022 por 21 días.

j) Se acompaña carta de comunicación de término de la relación laboral de fecha 15 de febrero de 2022, dirigida a la denunciante y firmada por la demandada, en la que comunica el término de la relación laboral a contar de ese mismo día, en virtud de la causal del inciso segundo del artículo 161 del Código del trabajo “Desahucio escrito del empleador”, y señala “ *en consideración al carácter de exclusiva confianza del empleador en sus funciones*”. Asimismo se incorpora carta de término de relación laboral dirigida a la testigo doña **TESTIGO_1**, de idéntica fecha y con idéntico contenido, en el que se comunica el término de la relación laboral a contra del día 15 de febrero de 2022 por la causal del artículo 161 inciso segundo del Código del Trabajo, “desahucio escrito del empleador”

k) En la prueba confesional, presta declaración por la denunciada doña **REP. LEGAL DEMANDADA**, quien interrogada acerca de los motivos para el término de la relación laboral con la actora, menciona la pérdida de confianza, pues aquella ejercía en un cargo de liderazgo en la empresa, y no era un referente, tenía a su cargo un equipo logístico, y deben tener ciertas cualidades y valores por eso fue el motivo de la desvinculación, hubo mentiras en temas que habló con **JEFE_DEMANDANTE**, él era su líder y entendía que no estaba en condiciones valóricas de liderar un equipo

l) Ambas partes incorporan el contrato de trabajo de la denunciante sra. **DEMANDANTE**, en cuya cláusula primera se indica que es contratada en el cargo de Supervisor Logístico. *“Será responsable del funcionamiento eficiente de la bodega y de los envíos para proporcionar los servicios necesarios, incluido el suministro al kit room y las entregas finales de pedidos de ventas directas. Será responsable de la gestión de inventario, 3PL, transporte y liderazgo del equipo de asistentes de bodega. Supervisará los envíos y los niveles de inventario y garantizará que se cumplan los niveles de servicio para cada cliente.”*

m) El certificado médico extendido por don Eduardo Peirano, médico cirujano, que acompaña la denunciante de fecha 28 de febrero de 2022 señala (sic) *“Certifico que paciente Sra. DEMANDANTE....Se encuentra bajo control y tratamiento por quien suscribe desde el 8 de enero de 2022. Su motivo de consulta fue por cursar con un cuadro depresivo- ansioso, secundario investigación iniciada en su contra por parte de empresa donde trabajaba como ingeniero en ejecución envío procesos bajo el cargo de supervisora de logística. Hoy lo que se habría suscitado a producto de acusaciones levantadas por tercero ajeno a la misma empresa (ex pareja), hoy respecto al supuesto uso de sustancias prohibidas (drogas). A hola esto se asocia, haber estado previamente bajo amenaza por parte de ex pareja mencionada con anterioridad.”* A continuación, menciona la sintomatología desarrollada que desarrolla en otros tres párrafos.

8º: Conforme a la prueba antes analizada, la denunciante logra establecer en un estándar muy superior a los indicios suficientes, la existencia de acciones que vulneran garantías fundamentales de la Constitución Política de la República, como las de los artículos 19 N° 1 y 19 N° 4, advirtiendo en dichas acciones, actos encubiertos de discriminación que motivaron el término de la relación laboral, considerando su condición de mujer, como será analizado más adelante.

9º: Corresponde por lo tanto a la denunciada justificar la proporcionalidad de las medidas adoptadas, para cuyos efectos rinde la siguiente prueba:

a) En relación a la investigación verificada a la denunciante, incorpora el formulario de denuncia 1087 aa21 Abuso de alcohol/sustancias en idioma inglés, con su traducción al español efectuada por perito traductor interprete, documento que fue reproducido y analizado en el considerando octavo.

b) Documento denominado “Declaración”, de fecha lunes 03 de enero de 2022, que corresponde a doña **DEMANDANTE**, quien se encuentra indebidamente individualizada, pues se indica como nombre “DEMANDANTE del Real”, pero coincide su RUT y cargo. Este documento latamente analizado en el considerando octavo de la presente sentencia en cuanto a su contenido, no cuenta con ninguna firma, ni manual, ni digital. En su parte final señala lo siguiente: *Gracias DEMANDANTE por su tiempo. Para cerrar quisieramos ser enfáticos en el tema de la*

confidencialidad, nosotros por supuesto que esta entrevista va a ser tratada con la mayor confidencialidad. Solo podrán tener acceso del acta que está levantando ABOGADO_EMPRESA_2, las personas que necesariamente deban acceder a ella con motivo de la investigación y esperamos también la misma confidencialidad de parte tuya, que esto no sea compartido con otros miembros de la empresa, involucrados o no en los hechos que son motivos de esta investigación”. La denunciante responde: no tengo ningún problema con eso. Yo me ofrezco que se me haga por favor un test de droga y que se revise mi cuenta, yo me quedaría bastante tranquila que lo hicieran. Agrega la denunciada: La empresa acaba de iniciar esta investigación y en tanto sea necesario otras gestiones, te informaremos si así lo determina la empresa. Respecto al acta que está levantando ABOGADO_EMPRESA_2, te pediríamos si es que tú podrías firmar el contenido de esta acta. Puede ser por medios electrónicos por supuesto. Denunciante responde. Sí, por supuesto.

Esta acta, nunca fue puesta a disposición de las investigadas, conforme fue establecido de la testifical de la denunciante.

c) Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad de la empresa, así como comprobantes de recepción de dicho Reglamento por parte de la denunciada, el que cuenta con firma electrónica de fecha 21 de abril de 2021 de la denunciante. Importa considerar en dicho documento, tres acápites que guardan relación con los hechos del presente juicio. El primero de ellos contenido en el Capítulo XIV “De la línea de información sobre ética”. Se menciona en su artículo 79 que la empresa Striker tiene políticas sobre igualdad de oportunidades en el trabajo, sobre el acoso laboral y acosos sexual, no represalias y denuncia de los Trabajadores por conductas o actividades inapropiadas, antiéticas o ilegales. Agrega que los trabajadores deben denunciar cualquier conducta de esta naturaleza, pero si no se siente cómodo, puede hacerlo a un miembro del Comité de la Línea de Información sobre ética o de forma anónima a través de la Línea de Información sobre ética o del correo electrónico de la compañía, explicando cómo funciona dicha línea. Se garantiza que no podrá existir represalias por dichas denuncias. En su artículo 84 menciona que toda denuncia se mantendrá en confidencialidad. En su artículo 85 indica que una vez hecha la denuncia se llevara a cabo la investigación pertinente y mantendrá informado al trabajador involucrado sobre las medidas tomadas hasta donde lo permita la ley, pero agrega que eventualmente no se podrá proporcionar detalles específicos de la investigación y medidas tomadas por la naturaleza confidencial.

El capítulo IV se refiere “Al lugar de trabajo libre de drogas y sustancias prohibidas, y del procedimiento de control de alcohol y drogas.” En su artículo 15 señala que la tenencia y el consumo o abuso de drogas o bebidas alcohólicas sin autorización en el ámbito laboral, representan un riesgo inaceptable para la seguridad salud y desempeño eficiente de las

responsabilidades laborales de cada uno de los trabajadores de **EMPRESA**. Asimismo, pone en peligro a los propios trabajadores, clientes bienes al equipo y reputación de la empresa. El artículo 19 indica que esta norma rige para los trabajadores que se encuentren cumpliendo su jornada de trabajo dentro de las instalaciones de la empresa, definiendo lo que debe comprenderse en el concepto de instalaciones. Se establece que la empresa puede efectuar exámenes de detección de drogas y alcohol en sus trabajadores. El artículo 25 menciona que todo incumplimiento del trabajador a estas normativas, será sancionado, pudiendo llegar hasta el despido inclusive.

Por último en el libro IV, establece los “procedimientos de reclamo sanciones e investigaciones”, en donde se advierten distintos tipos de procedimientos, siendo el único atingente, el establecido en el capítulo segundo denominado “de las faltas y sanciones y de los reclamos de las mismas”, en cuyo numeral dieciséis, sostiene que el incumplimiento a las disposiciones contenidas en el presente reglamento interno constatado a los lugares de trabajo deberá ser puesto en conocimiento del área de Recursos Humanos quienes valorarán los hechos y procederá a informar sobre las posibles sanciones que corresponda aplicar. El capítulo se refiere a las sanciones que pueden ser impuestas, sin establecer un procedimiento. La única norma existente ha dicho respecto es la establecida en el artículo 25, que menciona que todo trabajador que considera injustificado o excesiva una sanción aplicada en su contra, puede reclamar de esta por escrito directamente ante el área de Recursos Humanos dentro de un plazo de 10 días hábiles contados desde su notificación con una relación circunstanciada de los hechos y acompañando todos los antecedentes que demuestren la improcedencia o falta de proporción de la sanción, agregando que si los hechos son susceptibles de prueba se ofrecerán estas, individualizándolas o señalando la forma de procurarlas o rendirlas, recibida la reclamación esta deberá ser resuelta y notificada al afectado dentro de un plazo de 15 días hábiles contados desde la interposición del reclamo.

d) Se acompaña Código de conducta, el que señala trece políticas básicas. Hemos de mencionar únicamente la numero dos, pues ésta la única que puede guardar relación con los hechos denunciados denominada “Entorno laboral”. *La empresa mantendrá un lugar de trabajo seguro y libre de drogas donde no se discrimine ni acosa en función de raza, color, credo, religión, sexo, edad, discapacidad, nacionalidad, ascendencia, ciudadanía, servicio en las Fuerzas Armadas, estado civil o de veterano, orientación sexual o cualquier otro factor no permisible.*

e) Para los efectos de acreditar que el cargo desempeñado por la denunciante es un cargo de confianza, acompaña el contrato de trabajo ya analizado, un anexo de contrato que actualiza sueldo y el descriptor del cargo de la actora, en idioma inglés y traducido al español por el perito interprete traductor. El cargo se traduce como “Coordinador de Cirugía de Chile, debiendo reportar al Gerente de operaciones. En el objetivo principal se indica: *Responsable de*

coordinar los requerimientos del área comercial específicamente de ortopedia y Artroscopia con los procesos del área de Operaciones, facilitando y apoyando la coordinación de cirugías. Debe participar activamente en la colaboración y servicio entre comercial y operaciones. En los factores críticos de éxito/ productos clave menciona: Coordinación de Cirugías. El Ingreso de pedidos la gestión de Asistentes quirúrgicos. Indicadores de gestión y cumplimiento que supone que todos los negocios y asuntos relacionados deben llevarse a cabo de acuerdo con todas las leyes y regulaciones.

f) En juicio absuelve posiciones doña **REP. LEGAL DEMANDADA** en representación de la denunciada, quien afirma que **DEMANDANTE**, ejercía un cargo de confianza, puesto que aquella tomaba las decisiones de a quien se debía contratar o despedir, lo que fue contradicho en la absolución de posiciones de doña **DEMANDANTE**, quien mencionó que ella participaba en la entrevista de algunos trabajadores, y en la elaboración de la terna, pero la decisión final era asumida por quien ejercía como gerente general, la que correspondía a la absolvente, lo mismo en relación a los términos de relación laboral, agregando que e su periodo solo hubo un despido.

g) Se incorpora la carta de término de la relación laboral ya analizada en la prueba de la denunciante, su comprobante de envío a la Dirección del Trabajo y finiquito con reserva de derechos de la denunciante

h) Por último existe un documento que se acompaña en inglés y que corresponde al original y su traducción, relacionado con doña **TESTIGO_1**, que indica corresponder al historial del usuario. Sin embargo, se ignora la pertinencia de dicha prueba.

10°: La prueba rendida por la denunciada no resulta relevante, idónea ni determinante para justificar los hechos acreditados y la consecuencial vulneración de garantías fundamentales que dan cuenta de actos de discriminación experimentados por la denunciante.

Queda establecido, que luego de haber sufrido la actora un acto de amenaza por parte de su expareja, a su vida y a su fuente de empleo anunciando que enviaría un correo para denunciar supuestos actos vinculados al tráfico de drogas, ésta decide ponerlo en conocimiento de su superior directo el señor **JEFE_DEMANDANTE**. Es evidente que la amenaza produce el efecto deseado, esto es el amedrentamiento, pues la denunciante revisa su proceder y advierte que hay un solo episodio en su vida que podría ensuciar su reputación de ser tergiversado, de manera que se sincera con su jefatura, poniendo en antecedente un hecho que se verifica fuera de la jornada de trabajo, y fuera del espacio físico de la misma. Episodio en que está involucrada otra compañera de trabajo, doña **TESTIGO_1**, con quien sale en ocasiones después de concluida la jornada laboral a algún pub, solas o en compañía de otros trabajadores. La denunciante declara haber efectuado el nexo entre su compañera y su peluquero para conseguir una sustancia llamada “Popper” conocida por

ser utilizada para estimular la lívido en el ámbito de la sexualidad, pero siempre agrega que esto fue en una única oportunidad, que ignoraba el contenido químico de dicha sustancia, y que cuando la pasa a su compañera, esto fue, fuera de las dependencias y jornada de trabajo.

Sin embargo, después de poner en conocimiento a su jefatura de estos elementos, se recibe una denuncia en la línea de  tica de la empresa, en la que se le acusa a ella y a doña **TESTIGO_1**, de intercambiar droga en la oficina, incluso por favores sexuales, activando la denunciada una investigación, que consiste en tomar declaración a doña **TESTIGO_1** y a la denunciante, en la que se le consulta y pide el desarrollo de aquellos hechos que en su oportunidad la actora puso en conocimiento voluntariamente a su jefatura.

La entrevista – en el marco de la investigación- es llevada a cabo vía telemática, dirigida por tres personas, dos de ellos abogados, y la directora del área de Compliance, quienes interrogan a la actora, en un inicio con el objeto de esclarecer los hechos, pero posteriormente, conforme a la reiteración y tenor de las preguntas se observa un cuestionamiento a las respuestas otorgadas por la sra. DEMANDANTE, a la lógica en sus argumentaciones, quedando en evidencia, que aquellos hechos que se pretendían investigar, ya estaban asentados y establecidos para los investigadores, como cuando se le pregunta * conoces la normativa de la compañia en materia de alcohol y drogas?, Sin embargo, reconoces que esta normativa ha estado disponible para ti todo el tiempo,  no? Se trata del Reglamento Interno de la empresa que ustedes han recibido debidamente. Para luego insistir habiendo ya leído la normativa  Entiendes la gravedad de estos hechos, lo que significa el incumpliendo de la normativa de la empresa? Donde la denunciante responde.. es que yo me pongo a pensar en realidad yo no incumpl  ninguna normativa porque no he traficado droga, no he hecho transacciones de droga, yo no he consumido droga y tampoco he hecho nada dentro de las instalaciones de la Empresa, ni ofreciéndole a mis compañeros. Entonces si eso hubiera sucedió yo claramentePero para mí nunca fue tampoco una droga. O como cuando se le indica  esta información es la misma que le entregaste a JEFE_DEMANDANTE?  A JEFE_DEMANDANTE también le dijiste que fue fuera de las dependencias de la empresa?; Entonces en una entrevista con JEFE_DEMANDANTE   l va a corroborar esto, que la transacción fue afuera de la empresa?.*

Es decir, pese a que la denunciante declara hechos que no infringen su contrato, el Reglamento Interno de orden Higiene y seguridad, o el Código de conducta, los investigadores insisten en su teoría subyacente, “la actora facilita droga en las instalaciones de la empresa, en su jornada de trabajo a su compañera de trabajo”, como se indica en la denuncia anónima.

Por su parte, el tenor y extensión de la entrevista tiene todas las características de una investigación en el ámbito penal, con la diferencia que en sede penal, la persona imputada de un ilícito cuenta con un abogado defensor, se le instruye acerca de su derecho a guardar silencio, su

declaración es leída y firmada al finalizar el interrogatorio y no existe obligación de guardar confidencialidad de dicha investigación, dotada por lo tanto de una serie de garantías respetuosas de derechos fundamentales.

Debemos mencionar que no reprochamos que la denunciada haya iniciado una investigación, pues con una denuncia de esas características, el empleador debía realizarlo, sin embargo, lo que resulta reprochable es la forma en que esta se realiza.

11°: En esta misma investigación, la empresa ignora absolutamente la declaración de la denunciante, quien reitera en varias de sus respuestas que ella pone en antecedentes de su jefatura estos hechos a propósito de la amenaza de su ex pareja de involucrarla en el tráfico de estupefacientes para perjudicarla en su trabajo, solicitando a la empresa le pueda efectuar un test de droga, - establecido en el Reglamento Interno de orden Higiene y Seguridad- y revisar su cuenta corriente, para verificar que no está involucrada ni siquiera en el ámbito de un consumo de drogas.

Este pasivo proceder, solo ratifica el hecho de que ya estaba instalado en la denunciada la idea de haberse perpetrado los hechos denunciados. En efecto, es tan manifiesta esta premisa, que la empresa espera que la denunciada concluya su licencia médica, de la que hace uso la trabajadora a los pocos días siguientes del interrogatorio, para despedirla en conjunto con la sra. **TESTIGO_1**, al momento de su retorno, por una causal de término que permitiera omitir las motivaciones del despido.

12°: Respecto de la causal de término invocada, a saber la de desahucio, el inciso segundo del artículo 161 del Código del Trabajo menciona las hipótesis que deben verificarse para ser procedente esta causal, a saber “poder para representar al empleador...siempre que, en todos estos casos, estén dotados, a lo menos, de facultades generales de administración” Siendo la segunda hipótesis la de cargos o empleos de “la exclusiva confianza del empleador, cuyo carácter de tales emane de la naturaleza de los mismos.” No existe en la prueba rendida por la denunciada ningún elemento que permita concluir que la actora contaba con facultades generales de administración o que su cargo se trate de uno de confianza. Los dichos de doña **REP. LEGAL DEMANDADA**, como absolvente, fueron desvirtuados por la denunciante y no cuentan con ningún otro sustento probatorio, como lo sería por ejemplo un contrato de trabajo firmado por la actora, un correo electrónico en donde la denunciante imparta órdenes de contratación u otro similar.

Luego, el contrato de trabajo, menciona que es contratada como “encargada y responsable de la bodega” y en el descriptor del cargo traducido se menciona en sus responsabilidades “*Responsable de coordinar los requerimientos del área comercial específicamente de ortopedia y Artroscopia con los procesos del área de Operaciones, facilitando y apoyando la coordinación de cirugías. Debe participar activamente en la colaboración y*

servicio entre comercial y operaciones”. En las calificaciones y experiencia, se menciona: • *Estudios de ingeniería, logística o administración de empresas* • *Se recomienda experiencia en el sector médico* • *Mínimo 3 años de experiencia y con personal a cargo*. ¿Cómo es posible concluir de esta única prueba que aquella estaba dotada de facultades de administración o detentaba un cargo de confianza?. Las facultades de administración suponen prerrogativas para administrar con autonomía, circunstancia que no fue establecida, por el contrario, en la línea de mando la trabajadora contaba con una jefatura a quien debía reportar su gestión, este cargo era detentado por el Gerente de Operaciones el señor **JEFE_DEMANDANTE**. Es efectivo que la denunciante contaba con personas bajo su responsabilidad, pero esta circunstancia es del todo insuficiente para configurar las facultades de administración, particularmente en una empresa de carácter Internacional, en donde sus instrumentos de gestión, su política interna, el descriptor del cargo, están preestablecidos, según dan cuenta los propios instrumentos acompañados por la denunciada.

Tampoco existe prueba alguna que permita concluir que su cargo es de confianza, pues para configurar esta circunstancia se requiere probar las características especiales, definidas por la naturaleza del cargo. La trabajadora ejercía en el cargo de supervisora de logística, responsable y encargada de la bodega, de su inventario, transporte y servicio al cliente, todo lo cual consta de su contrato, no existe forma de concluir que aquella contaba con información sensible o formaba parte del equipo que adoptaba decisiones estratégicas y esenciales para la compañía, exigencias determinantes para configurar la confianza invocada. Aquella era una jefatura, pero en labores logísticas.

Por su parte y de manera más ostensible, la testigo Sra. **TESTIGO_1**, ejercía en la empresa en el servicio de atención al cliente senior, ¿cómo es posible configurar la causal de desahucio en la Sra. **TESTIGO_1**? No hay forma de hacerlo.

De esta manera, la denunciada despide a la sra. **DEMANDANTE** y a la sra. **TESTIGO_1**, el mismo día, por la misma causal, sin probar que aquellas contaran con las características necesarias para concluir que ejercen en un cargo de confianza o de administración.

13°: Todo este análisis permite ultimar que con el proceder de la denunciada no sólo se ha vulnerado las garantías constitucionales invocadas, sino que se observa un despido de carácter discriminatorio, dada la condición de mujer de la denunciante.

Como cuestión fundamental, es esclarecer que las competencias profesionales de la denunciante, nunca fueron cuestionadas, por el contrario, queda más bien establecido que la denunciante tenía un muy buen desempeño profesional, “su trabajo era su vida” en palabras de doña **TESTIGO_2**, “ella es muy profesional, muy entregada a su trabajo” según doña **TESTIGO_3**, “su desempeño era bueno”. “su desempeño era bueno” en palabras de doña **REP. LEGAL DEMANDADA**, representante legal de la empresa y encargada de RRHH.

Sin embargo, la denunciada la despidió por haber “perdido la confianza” en la trabajadora, sin tener la capacidad de articular con coherencia cual es el motivo de esta pérdida de confianza, pues solo hay un ambiguo fundamento al no constituir un referente desde la perspectiva valórica. Entonces, ¿Cómo podemos comprender el despido de la trabajadora? La única forma de entenderlo es visibilizando la existencia de diversos sesgos, prejuicios y estereotipos dada su condición de mujer.

14°: En un primer término advertimos la concurrencia de un sesgo de credibilidad, “las mujeres son intrínsecamente no confiables o manipuladoras.” La denunciante en una acción desesperada – no puede comprenderse de otra forma- pone en antecedente de su jefatura, el señor **JEFE_DEMANDANTE**, hechos puntuales de su vida privada, dadas las amenazas de su ex pareja de denunciarla en su trabajo por un ilícito de tráfico de estupefacientes. La denuncia se materializa por un canal público y el empleador da inicio a una investigación. Sin embargo, ni su jefatura directa, ni las tres personas que dirigen el interrogatorio – únicos elementos de la investigación acreditados- otorgan o brindan un espacio de objetividad, imparcialidad y credibilidad a doña **DEMANDANTE**, desde que, como ya fue analizado, el estilo, tenor y preguntas del interrogatorio ponen de manifiesto, que aquella “ya era culpable” de aquello que se investigaba, ignorando absolutamente el contexto en que aquella devela hechos de su vida privada, lo que aquella hace precisamente con el objeto de reafirmar su credibilidad ante su empleador, paradójicamente este hecho produce el efecto contrario, y se instala en la denunciada la desconfianza en relación a la integridad y veracidad de lo relatado.

15°: En un segundo término advertimos un sesgo de aprecio, “como deben ser las mujeres a partir de estándares normativos”, hay un reproche a sus conductas en el ámbito de la vida privada, se cuestiona solapadamente su vida social, el salir después de su jornada de trabajo con una compañera de trabajo, durante la noche a un pub, involucrarse en la conexión de una sustancia denominada “poppers” utilizada como estimulador sexual, preguntas como ¿usted ha salido con las personas del trabajo? ¿entendiendo que con **TESTIGO_1** tiene algún tipo de relación salen juntas? ¿habían otras personas de Strike en el bar? ¿usted conoce bien a **TESTIGO_1**? ¿no son amigas?

¿Qué te dijo **TESTIGO_1** de esta sustancia? ¿o sea, ella conocía los efectos de tal manera que ella lo había experimentado? ¿no te cuestionaste que esta sustancia que aumentaba la libido sexual pudiera ser considerada una droga o sustancia ilícita?, reproches todos formulados desde lo inmoral e inaceptable de tales conductas, excediendo con creces al interrogatorio necesario para abordar las incidencias y aristas laborales que debían investigar.

Pero asimismo, la propia absolvente doña **REP. LEGAL DEMANDADA**, representante de la denunciada menciona que aquella ya no podía ejercer, pues para el cargo que

aquella detentaba se requería un líder con cualidades y valores, agregando que **JEFE_DEMANDANTE** (su jefatura directa) entendía que no estaba en condiciones valóricas para liderar el equipo. Nos preguntamos ¿Cuáles son esos valores con los que doña DEMANDANTE ya no contaba? Pareciera ser, que de un momento a otro paso de ser una muy buena profesional a una mujer deshonesta. ¿Cómo cambia tan drásticamente esta apreciación?

16°: Por último, hemos de advertir, el denominado sesgo de rendimiento, a las mujeres se les exige demostrar permanentemente su legitimidad para el cargo, con una doble exigencia, alocuciones tales como “ya no es un buen referente como líder”, ponen de manifiesto que aquella no solo debe tener un desempeño profesional acorde a las exigencias de la empresa, sino que además debe contar con una vida personal intachable, para constituirse como un referente para el equipo que lidera. Sin embargo las conductas o comportamientos verificados por una persona fuera del ámbito laboral no pueden ser juzgadas por el empleador, menos aún, a la luz del cargo y giro comercial de la empresa, a saber la venta de productos clínicos. De haberse tratado de un ilícito en el ámbito penal ¿Por qué no fue denunciado?.

17°: La denunciante de esta manera ha sido doblemente violentada, en un primer término mediante las amenazas de su ex pareja de causar un mal en su persona y denunciarla en su empleo, lo que está establecido en la causa que se sigue en la actualidad ante el Juzgado de familia de Santiago, pero también lo ha sido por su empleador, quien – sin mediar acuerdo por supuesto- concreta las amenazas de su expareja, bastando que se impusieran los sesgos y prejuicios antes mencionados, para cambiar drásticamente la percepción que se tenía de la trabajadora, al punto de despedirla por hechos verificados en el ámbito de su vida personal, con una evidente afectación en su psiquis y honra.

18°: Hemos de mencionar que el artículo 6° de la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer “Convención de Belem Do Pará”, promulgada por nuestro país en noviembre de 1998, establece en su artículo 6: “El derecho de toda mujer a una vida libre de violencia incluye, entre otros: a. el derecho de la mujer a ser libre de toda forma de discriminación, y b. el derecho de la mujer a ser valorada y educada libre de patrones estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación.

Siendo un deber de los Estados partes, conforme a su artículo 7° el de adoptar las medidas necesarias y específicas allí previstas, entre ellas actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra la mujer; establecer los mecanismos judiciales y administrativos necesarios para asegurar que la mujer objeto de violencia tenga acceso efectivo a resarcimiento, reparación del daño u otros medios de compensación justos y eficaces.

Estas normas son fundamentales, puesto que si bien la denunciante ha puesto todos los

elementos facticos y concentrados sus esfuerzos jurídicos en la vulneración de garantías constitucionales, sin mencionar expresamente la discriminación, existe para la judicatura un imperativo legal, en el ámbito de la normativa internacional y constitucional de visibilizar estos actos, pronunciarse de ellos de manera oportuna y prevenir o resarcir en su caso los perjuicio experimentados entre otros, los que habilitan en nuestro entender el análisis de los mismos hechos, pero añadiendo la perspectiva que se ha desentrañado, la discriminación en razón del género femenino.

19°: En efecto, se ha vulnerado la garantía Constitucional del artículo 19 N° 1 de la Constitución Política “el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas “. Entendida la integridad física, como el fundamento para que el ser humano pueda detentar responsabilidades y atributos en su calidad de tal, y la integridad psíquica como un intangible tan o más importante que el anterior, no pudiendo comprenderse desvinculado el uno del otro, quedando establecido que se verifico un daño psicológico en la denunciante de relevancia, conforme consta del certificado emitido por el profesional médico, las licencias utilizadas previo al despido y las declaraciones de las testigos **TESTIGO_2** y **TESTIGO_3**, quienes declaran en términos prácticamente idénticos, las que se refieren a la vulnerabilidad en la que se encontraba la denunciante no solo por los hechos vivenciados con su ex pareja, sino que por haber sido despedida por una causa injusta, como si fuera una traficante de droga.

En el mismo sentido, estimamos que también concurre la vulneración a la garantía fundamenta del artículo 19 N° 4 de la Constitución política de la República, desde el momento en que el análisis de la honra, efectivamente puede ser analizado en una doble faz, desde la fama, e impresión que terceros tienen de la persona, pero también desde la estima que aquella pueda tener de si misma. Es efectivo que la denunciada no divulga la investigación y ni siquiera fundamenta el despido, sin embargo, la denunciante percibe con claridad que las motivaciones para terminar la relación laboral, es precisamente el reproche tácito que se le formula por estar “involucrada” en cuestiones que “guardan relación con la droga”, ideas instaladas en sus superiores, y que de manera evidente han de provocar un detrimento en su honra, en ambas fases.

Luego, y como ha sido analizado, estas vulneraciones son las que precisamente dan lugar y permiten descubrir la existencia de actos de discriminación, los que conforme al artículo 2° incisos tercero y cuarto del Código del Trabajo “Son contrarios a los principios de las leyes laborales.”

20°: Al tratarse de una tutela con ocasión del despido corresponde dar aplicación a la indemnización establecida en el artículo 489 inciso 4° del Código del trabajo, la que hemos de establecer en once remuneraciones, pues el daño provocado en la denunciante ha sido debidamente probado en una esfera de evidente relevancia e impacto en su salud emocional, en su desarrollo y

ámbito profesional. Debiendo además sancionar con el recargo legal. La remuneración que se habrá de tener en consideración es aquella mencionada por la denunciante y que corresponde a la cantidad de \$2.317.033, indicada por la propia denunciada en el finiquito que acompaña.

21°: No se emitirá pronunciamiento de la demanda subsidiaria, por no resultar compatible con lo resuelto.

22°: Se condena en costas a la parte denunciada, por haber resultado completamente vencida. Por estas consideraciones y teniendo además presente lo dispuesto en los artículos 1, 2, 7, 63, 446, 485, 489 y siguientes del Código del Trabajo; 19 N° 1 de la Constitución Política de la República; 144, 341 y siguientes del Código de Procedimiento Civil; 1698 del Código Civil, se declara:

I. Que se acoge la denuncia de tutela laboral interpuesta por **DEMANDANTE**, en contra de **EMPRESA (CHILE) Y CIA LTDA** y en consecuencia se declara que incurrió en actos de discriminación y vulneratorios de la garantía constitucional del artículo 19 N° 1 y 4 de la Constitución Política de la República.

II. Que, la denunciada deberá dar pago a la indemnización de 11 remuneraciones correspondiente a la suma de \$25.487.363.- (veinticinco millones cuatrocientos ochenta y siete mil trescientos sesenta y tres pesos) en favor de la denunciante.

III. Que la denunciada además deberá dar pago al 30% que corresponde a la suma de \$1.390.220.

IV. Que no se emitirá pronunciamiento respecto de la demanda subsidiaria.

V. Que, se condena en costas a la parte denunciada las que se regulan en la suma de \$1.000.000.

Regístrese, notifíquese, ejecutoriada que se encuentre la presente sentencia, **remítase copia de esta sentencia a la Dirección del Trabajo**, para su registro y archívense los antecedentes en su oportunidad procesal.

RIT : T- 501 -2022

Pronunciada por LILIANA LEDEZMA MIRANDA, Juez Titular del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.