

Santiago, nueve de mayo de dos mil veinticuatro

VISTO, OIDO y CONSIDERADO:

PRIMERO: Que comparece **DEMANDANTE**, chilena, cédula nacional de identidad N° [REDACTED], de profesión estilista, con domicilio en calle **DOMICILIO_DEMANDANTE**, quien interpone denuncia en procedimiento de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, en contra de **EMPRESA**, Rut [REDACTED], representada por **REPRESENTANTE_DEMANDADA**, ambos domiciliados en **DOMICILIO_DEMANDADA**.

La relación laboral se inicia el día 13 de julio del 2022 donde se firma contrato de prestación de servicios. La jornada era de 45 Horas Semanales, distribuidas desde las 11:00 a 21:00 Horas. La jornada diaria de trabajo se suspenderá por 60 minutos destinados para colación. La función que debía desempeñar eran labores de Promotora, así como otras afines que aquella le encomiende. Por tanto, le corresponderá efectuar todas las funciones inherentes a este cargo, las que consisten en: 1. Apoyar la publicidad de los productos TV y AV Samsung disponibles en la tienda a la cual es asignado. 2. Apoyar los procesos de ventas en conjunto con el personal de la tienda y personal de apoyo provisto por **EMPRESA S.A.** 3. Distribución de folletos, dípticos, flyers, etc. Dentro de la tienda asignada. 4. Reponer productos. 5. Entrega información del punto de venta, stock, quiebres y actividades de la competencia a sus Supervisores. 6. Mantener siempre una presentación adecuada de los productos (fading, precios, orden y limpieza de los productos). 7. Promover las características cualidades y beneficios de los productos. 8. Llevar un registro de las ventas. 9. Otras funciones de la esencia, alternativas o complementarias a su cargo, requeridas por su empleador. Las labores descritas serán desempeñadas en Tienda Ripley ubicada en Av. Vicuña



Mackenna Oriente. 6100, comuna de La Florida, ciudad de Santiago, Región Metropolitana.

Recibió en su remuneración bruta (la cual incluyen los bonos de cumplimiento de ventas) correspondiente al mes de agosto del 2022, la suma de \$ 895.013 (ochocientos noventa y cinco mil trece pesos).

Ingrese a faenas el día 13 de Julio del año 2022, día en que se me capacitó y al día siguiente se me entrego el uniforme. La persona encargada de las entregas de uniformes y equipaciones es el Sr. **DENUNCIADO_ACOSO_SEXUAL**, agregaría quien tiene el cargo hacer dichas entregas. Y fue quien me solicita mi número telefónico para que lo contactara en caso de tener algún problema con el uniforme. Tuve problemas con la talla de mi pantalón, por lo que esta persona se ofreció a ir a dejarlo directamente a mi lugar de trabajo, ante esta situación le comuniqué amistosamente que eso no correspondía y que se comunicara con mi supervisor. Como El señor **DENUNCIADO_ACOSO_SEXUAL**, tenía mi número de teléfono me agrego al whatsapp donde comenzó a escribirme frecuentemente, al punto que en una ocasión me pidió el instagram donde me enviaba mensajes efímeros (son aquellos que se leen se borran automáticamente) no dando la posibilidad de guardarlos ninguno de ellos. Ante esta situación le exigí explicaciones del porque me enviaba ese tipo de mensajes, respondiendo de que era solo una jugarreta y cosas por el estilo. □ El día 8 de Agosto del presente año ocupando la misma metodología ya descrita, el Sr. **DENUNCIADO_ACOSO_SEXUAL**, me manda fotos de su aparato reproductor indicando que él estaba solo y si quería podía yo ir, a lo que me negué de plano □ El día 9 de Agosto del 2022, me contacte mediante whatsapp con mi jefatura directa, de nombre **JEFATURA_DEMANDANTE**, informándole lo que había pasado, mandando los respaldos de imágenes y textos enviados por el señor **DENUNCIADO_ACOSO_SEXUAL**, donde él se comprometió a remitir los antecedentes al área jurídica de la empresa de



EMPRESA S.A., con copia a la empresa Samsung, por lo que debía esperar, a más tardar el martes siguiente (16 de agosto) cosa que no sucedió. □ Al ver que no había respuesta alguna de parte de mi empleador, insistí nuevamente durante la semana siguiente a la espera de la respuesta respectiva, pero al consultar a mi jefatura él me contesta de que no hay pronunciamiento de parte de la empresa

□ Hice una última consulta con fecha 26 de agosto en forma más enérgica de la que tampoco hubo respuesta. □ Días después se me comunico el despido, y al entregarme mi supervisor la carta me indico que se tomarían cartas en el asunto, días después mi jefatura también fue despedido, pero el señor **DENUNCIADO_ACOSO_SEXUAL** aún permanece trabajando en la empresa demandada.

Refiere que la denuncia se sustenta en que una vez que la trabajadora fue víctima de acoso sexual parte de un empleado de la empresa ya individualizada, la victima de los hechos efectuó la denuncia respectiva a su superior directo, donde la ley 20.005 establece el título IV del código del trabajo los pasos a seguir, Doña **DEMANDANTE** por insistir en la resolución de la investigación de los hechos ya denunciados fue despedida de sus funciones a pesar de ser la segunda mejor vendedora (muy meritorio porque era su primera experiencia laboral de ese tipo), poseer excelentes relaciones interpersonales, nunca faltar al trabajo, obtener calificaciones máximas en sus capacitaciones semanales, sacar distinción máxima con el cliente incognito, y siempre tener una disposición en post de la satisfacción del cliente, sin embargo la empresa tuvo una actitud pusilánime siendo que la ley le obliga a seguir protocolos ante estas denuncias

SOLICITA POR VÍA DE TUTELA:

1. Declare que el despido de que fui objeto el día es vulneratorio de mis derechos fundamentales.



2. Condene a la demandada al pago de la indemnización establecida en el artículo 489 inciso 3° del Código del trabajo, equivalente a la suma de por \$ 9.845.143 (nueve millones ochocientos cuarenta y cinco mil ciento cuarenta y tres pesos) equivalente a 11 meses de remuneración, o la cantidad que VS determine, la que en todo caso no podrá ser inferior a 6 meses de remuneración mensual.

3. Condene a la demandada al pago de indemnización por la suma de \$3.581.052. (Tres millones quinientos ochenta y un mil cincuenta y 2 pesos), por concepto de daño moral 4. Todo lo anterior con los reajustes e intereses según los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo, y las costas de la causa

5. Que se condene en costas a la parte demandada.

6. Que de conformidad a lo prescrito en el artículo 495 inciso final del Código del Trabajo, se remita copia de la sentencia a la Dirección del Trabajo para su registro.

7. La prohibición expresa, para el caso de ser condenados por sentencia firme y ejecutoriada de participar en licitaciones públicas, privadas o contratación directa por un plazo de dos años al haber sido condenados por infracción a los derechos fundamentales del trabajador, conforme al artículo 4 de la ley 19.886.

8. Que se declare que existe Régimen de Subcontratación entre las demandadas, en virtud del art. 183 y ss del Código del trabajo.

En cuanto a la **demanda subsidiaria por despido injustificado** esta se dirige en contra de Samsung Electronics Chile Limitada y reproduce el contenido de la demanda por tutela.

SOLICITA POR ESTA VÍA SE DECLARE:

1. Que el despido del que fui objeto el día 31 de Agosto del 2022 injustificado, debido a que fue consecuencia de una denuncia de acoso sexual por un trabajador la cual nunca se gestionó por parte del empleador



2. Que la demandada deberá ser condenada a pagarme la indemnización por la suma de \$ 9.845.143 (nueve millones ochocientos cuarenta y cinco mil ciento cuarenta y tres pesos) equivalente a 11 meses de remuneración, o la cantidad que VS determine, que en todo caso no podrá ser inferior a 6 meses de remuneración mensual
3. Condene a la demandada al pago de indemnización por la suma de \$3.581.052. (Tres millones quinientos ochenta y un mil cincuenta y 2 pesos), por concepto de daño moral
4. Todo lo anterior con los reajustes e intereses según los artículo 63 y 173 del Código del Trabajo, y las costas de la causa
5. Que se condene en costas a la parte demandada.
6. Que de conformidad a lo prescrito en el artículo 495 inciso final del Código del Trabajo, se remita copia de la sentencia a la Dirección del Trabajo para su registro.
7. La prohibición expresa, para el caso de ser condenados por sentencia firme y ejecutoriada de participar en licitaciones públicas, privadas o contratación directa por un plazo de dos años al haber sido condenados por infracción a los derechos fundamentales del trabajador, conforme al artículo 4 de la ley 19.886.
8. Que se declare que existe Régimen de Subcontratación entre las demandadas, en virtud del art. 183 y ss del Ct.

SEGUNDO: Que la demandada principal contesta la demanda y señala que es efectivo que la demandante de autos presto funciones bajo vínculo de subordinación y dependencia para mi representada, iniciándose el 13 de julio del año 2022 . Es correcto lo indicado por la actora en su presentación, en cuanto a que cumplía funciones como Promotor de Zona, con lo cual en atención al cargo y las funciones que cumplía se desarrollaban en una jornada



de 45 horas distribuidas en virtud de la asignación de turnos. En cuanto a la remuneración, es efectivo que la actora de autos percibía una remuneración de \$895.013.- Que en cuanto al lugar en donde prestaba funciones la actora, es efectivo que se desarrollaba en Tienda Ripley de la comuna de La Florida. Es necesario tener presente S.S., que la naturaleza del contrato de trabajo suscrito entre la demandante de autos y mi representada tenía el carácter de fijo, por lo cual regiría hasta el 31 de agosto del presente año, según lo indicado en la estipulación octava del contrato de trabajo suscrito.

Los hechos alegados por doña **DEMANDANTE** mi representada nunca tomo conocimiento, siendo en consecuencia estos recién conocidos por medio de la presente demanda en el cual se hace un relato de supuestos hechos avalados, conocidos y aceptados por mi representada. La demandante al haber hecho ingreso a la compañía de mi representada el 13 de Julio del presente año, esta hace firma de un anexo al contrato de trabajo, en virtud del cual toma conocimiento del Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad, el cual indica de forma explícita del procedimiento en caso de la procedencia de algún hecho o sospecha que conduzca a un supuesto acoso laboral o sexual. Documento que fue enviado digitalmente por medio de correo electrónico a la demandante de autos el día 26 de Julio del presente año, por lo que la actora, no solo tenía el documento de forma física, sino que también contaba con él en forma electrónica. Por lo anterior, es que no existe ninguna constancia por parte de mi representada del hecho de haber recibido alguna denuncia por acoso laboral o sexual conforme lo establece el reglamento antes descrito. Está claro indicar, que el supervisor de la demandante de autos, don **JEFATURA_DEMANDANTE** también tenía conocimiento pleno de este procedimiento y de cómo actuar en caso de existir un acoso laboral o sexual. Lo cual claramente jamás sucedió.



En consecuencia, la denuncia propiamente tal por los hechos de supuesto acoso sexual alegados por la actora de autos en su libelo, y según lo indicado por el mismo Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad, mi representada nunca los recibió, siendo de esta manera imposible de dar inicio a la investigación. Por lo anteriormente indicado, y con objeto de poder haber dado inicio a la investigación por un supuesto acoso sexual sufrido, es que en el caso de haber ocurrido algún hecho constitutivo de acoso, la actora debió haber denunciado e incorporado pruebas fidedignas que así hubieran servido de base para una investigación con claro arreglo a lo estipulado en el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad que se suscribió el día 13 de julio del presente año.

Es dable tener presente, que el desarrollo de funciones de la actora es realizada en un lugar completamente distinto al del supuesto responsable, es más, la distancia que los separa a ambas personas es de más de 16 kilómetros, por lo que evidentemente, no hay posibilidad alguna que puedan o hayan mantenido un contacto físico permanente en el tiempo o con cierta periodicidad. Por lo tanto, mi representada tampoco tenía forma de efectuar una vinculación en base a una posible sospecha, ya que la distancia y probabilidad de que ambas partes hayan mantenido un contacto en el tiempo era improbable. Por lo demás, la actora por lo indicado en su presentación siguió realizando sus labores de forma normal incluso una vez posterior a plantear los supuestos hechos vulneratorios, en vez de poder tomar un accionar de otra forma, como por ejemplo ir directamente ante la Inspección del Trabajo y solicitar la investigación por ese medio, tal cual como lo hizo en el término de la relación laboral. la actora indica en el desarrollo de los hechos de su presentación, que toda vez que se acercó a su supervisor fue de forma verbal o por medio de una red social, no constituyendo esto una denuncia



formal por un supuesto acoso sexual laboral sufrido y lo cual tampoco se nos fue informado.

Sobre este punto, difícilmente se hubiera podido hacer una investigación formal que fuera vulneratoria de derechos, si no se hizo la denuncia personalmente o con arreglo a lo estipulado en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad. Por tanto, no existía veracidad sobre los hechos denunciados, habiendo solo conversaciones verbales entre la sra. **DEMANDANTE** y su supervisor el sr. **JEFATURA_DEMANDANTE**, de lo cual no hay ninguna constancia sobre la cual se pueda tomar una postura e iniciar las acciones tendientes a investigar. Es por ello, y como se acreditará en su oportunidad pertinente, no tomo conocimiento de los hechos denunciados, ya que el supervisor, como así la misma demandante de autos no hizo la respectiva denuncia según lo dispuesto en el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad, no pudiendo solicitar la investigación inmediata y exclusiva de los supuestos actos de acoso sexual. Por otro lado, en el eventual caso que mi representada hubiera tenido algún conocimiento de los hechos denunciados, tampoco hubiera podido tomar más medidas para resguardar a los involucrados, puesto que ya trabajaban en lugares físicos distintos y por lo demás, la comunicación y supuesta conducta era por medio de aplicaciones de red social y comunicación, los cuales mi mandante no podía ni tenía forma alguna de poder controlar, cuando esto debería haber sido la primera medida que la misma demandante debería haber realizado en cuanto se percató de una conducta que fuera contraria a sus deseos o voluntad.

Que la demandada solidaria contesta la demanda y señala que SAMSUNG ELECTRONICS con fecha 27 de agosto de 2013, suscribió con la empresa **EMPRESA S.A.** (en adelante **EMPRESA**), un contrato en virtud del cual, ésta última se obligaba a la prestación de servicios especializados de promoción y venta, el que se ejecuta



en forma directa y por cuenta y riesgo de **EMPRESA**, en las salas o puntos de venta que determinasen las partes. En el contexto de la relación civil contractual existente entre ambas empresas, SAMSUNG ELECTRONICS ha dado, debido y cabal cumplimiento con los términos y condiciones establecidos en tal relación contractual, como así también, con lo establecido en la ley N° 20.123 (Régimen de subcontratación).

En su carácter de empresa mandante, desconoce y por tanto controvierte todos los detalles y circunstancias que refiere en el cuerpo de su libelo pretensor. En tal sentido, no nos consta y por ende negamos expresamente, todos y cada uno de los hechos y circunstancias relatados por la actora con el objeto de sustentar todas y cada una de sus acciones. En particular, desconocemos y por tanto controvertimos la fecha de inicio y término de la relación laboral de la demandante con su empleadora directa; condiciones pactadas, jornada, remuneración percibida, así como los hechos que rodearon su desvinculación. En otro sentido, negamos expresamente la efectividad de los supuestos actos vulneratorios de los derechos fundamentales que invoca. Misma consideración de rechazo, cabe para la demanda subsidiaria por despido injustificado y lo demandado por daño moral.

Sin perjuicio de que la denuncia de tutela laboral no se encuentra dirigida respecto de mi representada y del hecho de no imputarle a la misma en dicha acción conducta alguna, igualmente ninguna responsabilidad legal le cabe a SAMSUNG ELECTRONICS respecto de esta acción. En efecto, la aplicación de las sanciones previstas en los artículos 485 y siguientes del Código del Trabajo, sólo caben y de manera exclusiva, respecto de la persona del empleador, no alcanzando así a terceros ajenos a la relación laboral, incluida la empresa principal en el marco del trabajo en régimen de subcontratación.



En subsidio de lo anterior, hacer presente a S.S., que mi representada igualmente no podrá ser condenada en estos autos por despido injustificado en la forma en que ha sido solicitado. Lo anterior, por cuanto la demandante no solo funda su demanda de despido injustificado en los mismos hechos que los de la Tutela de Derechos Fundamentales, sino que además en su petitorio, solicita el pago de las mismas indemnizaciones que las solicitadas para la tutela, cuestión absolutamente improcedente e incompatible con las sanciones específicamente establecidas por el artículo 168 del CT que regula las indemnizaciones para el despido injustificado, indemnizaciones que en cualquier caso tampoco solicita, razón por la cual no podría aplicarse sanción alguna a mi representada.

Finalmente y sin perjuicio de todo lo señalado solicitamos en subsidio, para el improbable caso de que S.S. estimara que asiste una eventual responsabilidad a SAMSUNG ELECTRONICS como empresa principal, dicha responsabilidad sólo corresponde que sea subsidiaria y exclusivamente por el tiempo en que la demandante comprobadamente haya prestado servicios bajo régimen de subcontratación para mi representada, en atención a los siguientes antecedentes de hecho y de derecho.

La denunciante de autos solicita en relación al despido injustificado que S.S. condene a mi representada al pago de \$3.581.052-. por concepto de daño moral sin indicar nada en relación a lo mismo.

TERCERO: Que con fecha 14 de mayo de 2022 tuvo lugar la audiencia preparatoria. Por su parte con fecha 30 de enero de 2024, tuvo lugar la audiencia de juicio respectiva. Que llamadas las partes a conciliación sobre las bases propuestas por el tribunal, esta no se produjo.

Que se fijaron como hechos **pacíficos** los siguientes:

1. Existencia de relación laboral entre la actora y la demandada principal desde el 13 de julio de 2022.



2. Que la actora desarrollaba labores como promotora.
3. Que la remuneración de la actora ascendía a la suma de \$895.013.
4. Existencia de régimen de subcontratación entre las demandadas.

Que se fijaron como hechos **sustanciales, pertinentes y controvertidos** los siguientes:

1. Parte que puso término a la relación laboral, fecha de término, cumplimiento de las formalidades legales para poner término a la relación laboral, en la afirmativa, causal invocada, hechos en que se funda, efectividad de los mismos, pormenores y circunstancias.

2. Hechos en que se funda la denuncia por vulneración de derecho fundamentales con ocasión al despido, efectividad de los mismos, pormenores y circunstancias, si ellos constituyen una afectación a la garantías constitucionales indicadas en el libelo, razonabilidad y proporcionalidad de la medida.

3. Si la actora a raíz de los hechos denunciados sufrió un daño moral, en la afirmativa, monto al que asciende.

4. Período en que la actora presó servicios dentro del régimen de subcontratación y si la empresa principal hizo uso de su derecho de información y, en su caso de retención.

CUARTO: Que la parte denunciante rindió la siguiente prueba

I.- DOCUMENTAL: 1. Copia Contrato de trabajo. 2. Pacto de Horas Extras. 3. Anexo de Contrato. 4. Liquidación de sueldo. 5. Acta comparendo con fecha 6 de Octubre del 2022. 6. Conversación por whatsapp con jefatura solicitando reunión para indicar asunto del acoso sexual. 7. Imágenes conversación con el Señor **DENUNCIADO_ACOSO_SEXUAL**.

II.- TESTIMONIAL: Comparece previo juramento don Previo juramento, declaran: 1. **TESTIGO_1**, RUT [REDACTED]. Y 2.



TESTIGO_2, RUT [REDACTED].

Que la **demandada solidaria** incorporó la siguiente prueba:

I.- DOCUMENTAL: 1- Certificados de cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales desde julio a octubre de 2022, emitidos por la Dirección del Trabajo a solicitud de la empresa **EMPRESA S.A.**, en relación a la empresa principal Samsung Electronics Chile.

II.- CONFESIONAL: Comparece a absolver posiciones doña **DEMANDANTE**.

QUINTO: Que tras haber analizado la prueba conforme a las normas de la sana crítica se pueden dar por probados los siguientes hechos:

1.- la demandante de autos prestó funciones bajo vínculo de subordinación y dependencia para **EMPRESA S.A.**, desde el 13 de julio del año 2022 mediante la suscripción de un contrato a plazo fijo el vencía el 31 de agosto de 2022.

2.- Cumplía funciones como Promotora de Zona, en una jornada de 45 horas distribuidas en virtud de la asignación de turnos.

3.- Su remuneración, ascendía a la suma de \$895.013.-

4.- Que prestó servicios en la Tienda Ripley de la comuna de La Florida.

5.- Que la demandante fue desvinculada el día 31 de agosto de 2022 por la causal de término del contrato de trabajo establecida en el artículo 159 N°4 del Código Laboral, esto es, vencimiento del plazo.

6.- Que **DENUNCIADO_ACOSO_SEXUAL** era dependiente de la demandada principal y trabajaba como ayudante de asistentes de bodega en un lugar físico distinto al de la demandante, según se extrae de la lectura de los escritos de discusión.

SEXTO: Que, en primer lugar corresponde analizar la existencia de indicios en relación a la denuncia efectuada por la parte demandante y que



dice relación con el acoso sexual laboral del cual habría sido víctima la trabajadora por parte de otro trabajador de la empresa, **DENUNCIADO_ACOSO_SEXUAL**, que si bien no se desempeñaba en el mismo lugar de trabajo que aquella, sino en el área de bodega, le habría solicitado su número telefónico para los efectos de proporcionarle un uniforme de la empresa, sin embargo, y aprovechándose de esta situación le habría enviado imágenes de su aparato reproductor masculino.

SEPTIMO: Que, de las probanzas allegadas al juicio consistentes en las capturas de pantallazos watsapp, y la declaración del testigo de la parte demandante, como asimismo de los dichos de la demanda principal en su contestación de la demanda quedó acreditado que entre la demandante y su compañero de trabajo existieron episodios de acoso por parte de éste último, a través de mensajería celular e instagram. Que si bien de los mensajes que es posible apreciar insinuaciones y disculpas, esto, unido a lo indicado por la demandada en su defensa como asimismo lo declarado por la pareja de la demandante quien vio la fotografía de carácter sexual que envió éste compañero a la demandante, permiten concluir que lo hechos relatados en la demanda son reales, que la demandante hizo una denuncia de los mismos a su supervisor que le indicó que se investigarían, que todo sucedió a lo menos a partir del 8 de agosto de 2022 (fecha en que la demandante recibió la fotografía) y hasta la fecha en que fue desvinculada, momento en el cual siguió instando por el comienzo de una investigación de los hechos. También quedó acreditado que ambos involucrados desempeñaban sus funciones en lugares distintos, es decir, no estaban en contacto diario, sin embargo, **DENUNCIADO_ACOSO_SEXUAL**, solicitó el número de teléfono e instagram de la actora en un contexto laboral, con el objeto de proporcionarle el uniforme de trabajo, y aprovechándose de ello le envió una fotografía de su pene, todo lo cual es



posible concluir de la lectura de los escritos de discusión y porque la demandada reconoce que la demandante hizo esta denuncia a su supervisor, pero que ni ella ni su jefe siguieron los conductos formales para realizar la misma.

OCTAVO: Que en este sentido la demandada reconoce en la contestación de la demanda que la trabajadora realizó una denuncia verbal por este hecho a su supervisor, lo cual sumado a los pantallazos whatsapp en los cuales la demandante aparece hablando con otra persona, y en ellos esta última le pide disculpas por la “desubicación” y le indica que “no volverá a suceder”; esto, permite presumir que existió un hecho anterior socialmente cuestionado o que puso incómoda a la demandante, toda vez que, no se advierte la existencia de una fotografía de las partes íntimas de este trabajador pero se presume que existió, porque además fue vista por la pareja de la demandante quien así lo declaró, pareciendo a tribunal verosímil su declaración, además de la declaración de la actora la que a pesar de encontrarse afectada, declaró de manera clara, segura y sin titubear lo sucedido.

Por otro lado, se incorporaron pantallazos de conversaciones entre la demandante y su supervisor, en las cuales, si bien, no se expone de manera concreta el tema denunciado, si de las mismas se puede presumir que la demandante le comentó de lo sucedido a su supervisor el cual le respondió que habría “levantado el caso para que estuviera tranquila”, lo cual permite establecer que la denuncia se efectuó antes del término de contrato, a lo menos el día 9 de agosto de 2022, situación que no es desvirtuada por la demandada ni en su contestación ni a través de prueba, lo que permite establecer que la empresa tomó conocimiento de la denuncia de acoso sexual realizada por la actora, y que desde ese día y hasta la fecha de su despido la trabajadora insistió por la investigación de los hechos sucedidos sin que se haya realizado.



NOVENO: Que primeramente cabe tener en consideración que la acción de tutela establecida a través de la Ley 20.260, comprende dos tipos de derechos fundamentales, aquellos que tienen un origen constitucional y otros que se les reconoce un origen legal; que a fin de responder y con ello detener la vulneración a tales derechos, es necesario que el trabajador dé a conocer al ente jurisdiccional, los indicios suficientes de tal vulneración, quedando en manos del empleador, en tal caso y de manera exclusiva, la justificación de la medida adoptada y su proporcionalidad, tal como lo establece el artículo 493 del Código del Trabajo, como a su vez, demostrar que aquél acto obedece a motivos razonables y necesarios.

En otros términos, se entiende que se vulneran estos derechos cuando en el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador se limita el pleno ejercicio de aquéllos respecto de los trabajadores, sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial.

Tomando en cuenta lo razonado precedentemente, la falta de fundamentación de la actuación del empleador que lesiona uno o más derechos fundamentales o su desproporción, serán señal inequívoca de lesión de derecho fundamental, con las consecuencias que ello conlleva en base a la Ley 20.260; en tal sentido al empleador no le ha de bastar como argumentación frente a un reproche de afectación a un derecho fundamental del trabajador, que se ha limitado a ejercer su potestad de mando, sino que deberá justificar adecuadamente, el referido juicio de proporcionalidad.

Así en un juicio de tutela, al denunciante sólo le corresponde aportar indicios para ilustrar al tribunal que se ha producido esta afectación y vulneración que está pretendiendo, para así generar la “duda razonable” al sentenciador, y la existencia de la misma; que aun cuando esta aportación de



indicios, implican la obligación de acreditar su existencia, se le aliviana la carga probatoria, pues se le exige un menor estándar de comprobación, toda vez que se le pide que proporcione datos o elementos que puedan servir de base para que lo denunciado, se pueda presumir como verdadero.

DECIMO: Que en cuanto a la garantía establecida en el artículo 19 N°1, de la Constitución Política de la República, el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de la persona, el derecho se ve violentado siempre que la vulneración sea consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral, lo que implica en consecuencia que ésta prohibición comprende todo tipo de tratos denigrantes en contra de la persona del trabajador y que puedan afectar de manera directa su integridad psíquica. Sin duda alguna cualquier afectación a la integridad psíquica del trabajador y que implique un atentado a la dignidad o intimidad, supone una vulneración o afectación a esta garantía. Lo anterior se relaciona con lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo, que obliga al empleador a proteger eficazmente la vida y salud de sus trabajadores.

Por su parte el respeto y protección a la vida privada y a la honra de la persona y su familia, establecida en el artículo 19 N° 4 de la Constitución Política de la República, la misma tiene por objeto dar protección a asuntos, conductas, documentos, comunicaciones, imágenes o recintos, que el titular del bien protegido, no desea que sean conocidos por terceros sin su consentimiento previo, como a su vez se pretende proteger dicha intimidad en cuanto al honor y dignidad del trabajador frente a ciertas órdenes o instrucciones que sean impartidas.

UNDECIMO: Que a fin de responder y con ello detener la vulneración a tales derechos, es necesario que el trabajador de a conocer al ente jurisdiccional, los indicios suficientes de tal vulneración, quedando en manos del empleador, en tal caso de manera exclusiva, la justificación de la medida



adoptada y su proporcionalidad, tal como lo establece el artículo 493 del Código del Trabajo, como a su vez, demostrar que aquél acto obedece a motivos razonables y necesarios, toda vez que se necesita generar la “duda razonable” al sentenciador, y la existencia de la misma; aun cuando esta aportación de indicios, implican la obligación de acreditar su existencia, como se señaló, se le aliviana la carga probatoria, pues se le exige un menor estándar de comprobación, pidiéndole que proporcione datos o elementos que puedan servir de base para que lo denunciado, se pueda presumir como verdadero.

Sobre este punto cabe señalar que existen diversas acepciones del vocablo “indicios”, pues algunos sostienen que un indicio es una “cosa o señal que permite inferir algo de lo que no se tiene conocimiento directo”, mientras que para otros un indicio es una “Acción o señal que da a conocer lo oculto”, o también, un indicio puede ser entendido como una “Conjetura o señal que posibilita el conocimiento de algo que ha existido o va a ocurrir”, o finalmente “Fenómeno que permite conocer o inferir la existencia de otro no percibido”.

DUODECIMO: Que tras haber analizado la prueba conforme a las normas de la sana crítica se pueden dar por probados los siguientes indicios:

1.- Que con fecha 8 de agosto de 2022 la demandante recibió una fotografía a través de mensajería telefónica, en la cual un compañero de trabajo, **DENUNCIADO_ACOSO_SEXUAL**, Ayudante de asistente de bodega de la demandada a la fecha de los hechos, le mostraba sus partes íntimas.

2.- Que la demandante denunció este hecho a su supervisor de manera verbal.

3.- Que la demandante insistió a su supervisor por la investigación del hecho denunciado hasta la fecha en que se puso término a su contrato de trabajo.



4.- Que la demandada no investigó el hecho expuesto, excusándose en que ni la demandante ni el supervisor habrían realizado a denuncia formal de conformidad con lo dispuesto en el Reglamento Interno de la empresa.

DECIMO TERCERO: Que de acuerdo a los hechos establecidos por el tribunal y de los cuales dan cuenta las pruebas incorporadas a los autos queda satisfecha la carga probatoria de la actora de conformidad con lo dispuesto en el artículo 493 del Código del Trabajo en relación a la existencia de indicios suficientes de la vulneración alegada, ya que de los antecedentes probatorios aportados ha quedado acreditado que la demandante fue acosada o al menos sufrió un episodio de acoso sexual laboral, por parte de un compañero de trabajo quien aprovechándose de la obtención de su número de celular para fines laborales, le envió una fotografía de sus partes íntimas, lo que a esta magistrado le es suficiente para tener por satisfecha la carga impuesta por la legislación laboral a la demandante, aun cuando fue sólo un episodio, lo cual resulta ser suficiente para entender la presencia de indicios fundados de las transgresiones relatadas en el libelo y que la acción interpuesta por la actora tiene un fundamento plausible.

Que además resulta pertinente detenerse y explicar que, a pesar de haber sido sólo un episodio, este resulta ser gravísimo, y que no resiste análisis en cuanto a estimar que para la gravedad o importancia del mismo se requiera la prolongación de este tipo de arrebatos irrespetuosos en un tiempo determinado, toda vez que, a juicio de esta magistrada, bastó, en este caso, ese sólo hecho para causar una vulneración a la intimidad e integridad síquica de la demandante.

DECIMO CUARTO: Que, habiéndose establecido la existencia de indicios suficientes en relación a las vulneraciones cometidas, corresponde analizar si la denunciada tomó las medidas necesarias tanto para prevenir o para interceder ante esta situación.



Que en este sentido, es la propia demandada la que en su contestación de la demanda niega haber tomado alguna medida para investigar el hecho como asimismo para prevenir este tipo de interacciones en un futuro, indicando que ni la demandante ni su supervisor hicieron la denuncia mediante el conducto formal tiene la empresa y que por ello, se excusa, diciendo que no tomó conocimiento de los hechos.

Pues bien, que se desechará la defensa de la demandada, por cuanto, es la misma contestación la que reconoce la que demandante si realizó la denuncia a su supervisor, representante del empleador ante la actora, sin que sea relevante haya sido verbal o escrita, formal o informal, es decir, ésta puso en conocimiento de su empleador lo sucedido, y si bien éste con posterioridad le podría haber solicitado la formalización de la misma, resultaba imperativo que iniciara una investigación al respecto para sancionar al acusado y además prevenir que esas situaciones se volverán a repetir, lo que no hizo, únicamente excusándose en que no existió un denuncia formal de acuerdo al procedimiento utilizado por la empresa en estos casos contenido en su reglamento.

Que en razón de lo anterior, es posible establecer que la quietud conductual del empleador, permitió que mantener el estado de vulneración sufrido por la demandante por todo el período de duración del contrato, y que este quedara impune argumentando la existencia de un contrato a plazo fijo, en circunstancias que era su obligación tomar las medidas necesarias y a su alcance para protegerla y así evitar la vulneración de sus derechos fundamentales como es la integridad síquica en el trabajo y su honra, desde el punto de vista que pretende proteger la intimidad de los dependientes en cuanto al honor y dignidad de los mismos frente a ciertas órdenes o instrucciones que sean impartidas o bien frente a conductas de sus pares.



DECIMO QUINTO: Que, así las cosas, el análisis precedente permite concluir que la demandada no adoptó, para los efectos de evitar limitar el pleno ejercicio de las garantías fundamentales de la actora, toda vez que, el supervisor ocultó los hechos vulneratorios que le denunció la demandante, y producto de ello no se realizó la pertinente investigación para determinar la responsabilidad de este trabajador que acosó a la actora, y luego tomar las medidas pertinentes al efecto, como así mismo realizar una campaña preventiva, ya sea con capacitaciones o charlas sobre este tema, todas medidas que la empresa pudo y estaba obligada a adoptar. Que en razón de ello, no existe una justificación suficiente, sino más bien conductas de carácter arbitrario y sin respeto al contenido esencial del derecho a la integridad Síquica y honra de la denunciante.

DECIMO SEXTO: Que, habiéndose entonces establecido que en este caso ha existido una vulneración de derechos fundamentales en contra de la denunciante con ocasión de su despido, se condenará a la demandada al pago de la suma prudencial de seis remuneraciones de conformidad con lo dispuesto en el artículo 489 inciso tercero del Código del Trabajo en razón de una remuneración mensual de \$895.013 según se estableció como hecho no controvertido.

DECIMO SEPTIMO: Que no se dará lugar al daño moral solicitado, atendido a que a juicio de esta magistrada este resulta improcedente cuando la acción de tutela se interpone con ocasión de la desvinculación de un trabajador, toda vez que, para estos casos el legislador ya contempló una indemnización especial justamente para resarcir la afectación o vulneración sufrido y el daño causado por ésta, en este caso, sicológico, razón por la cual, condenar además a la empresa al pago de un monto por daño moral, sería estar indemnizando dos veces los mismos hechos.



DECIMO OCTAVO: Que habiéndose acogido la demanda principal no se emitirá pronunciamiento en relación a la demanda subsidiaria. Que tampoco se emitirá declaración en relación al régimen de subcontratación que se indica en el petitorio de la demanda por cuanto la acción de tutela sólo se encuentra dirigida en contra de la empresa **EMPRESA S.A.**

DECIMO NOVENO: Que, la prueba no mencionada en nada altera lo que se viene decidiendo.

VIGESIMO: Que se condenará en costas a la demandada las que se regulan en la suma de \$500.000.

Y visto además lo dispuesto en los artículos 1, 2, 7 al 10, 168, 425 a 432, 446, 452, 489 y siguientes del Código del Trabajo, **SE DECLARA:**

I. Que se **acoge** la acción de Tutela de Derechos Fundamentales con ocasión del despido y se condena a la empresa demandada **EMPRESA S.A.** al pago de **\$5.370.576** de conformidad con lo dispuesto en el artículo 489 inciso tercero del Código del Trabajo.

II. Que de conformidad a lo prescrito en el artículo 495 inciso final del Código del Trabajo, remítase copia de la sentencia a la Dirección del Trabajo para su registro.

III. Que la suma ordenada pagar deberá serlo más los reajustes e intereses establecidos en el artículo 63 del Código del Trabajo.

IV. Que se condena en costas a la demandada las que se regulan en la suma de \$500.000.

RIT T-1862-2022

RUC 22- 4-0436501-4

Se deja constancia que a fecha de notificación del presente fallo es el día 09 de mayo de 2024.

Dictada por VALESKA ALEJANDRA OSSES TRINCADO, Juez Titular del 1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.



En Santiago a nueve de mayo de dos mil veinticuatro, se notificó por el estado diario la resolución precedente.