

Santiago, veintiocho de julio de dos mil veintiséis.

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

Vistos.

Que ante este Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago se ha llevado a efecto audiencia de juicio en los autos RIT T- 521- 2025, por tutela por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido indirecto, en subsidio demanda de despido indirecto y cobro de prestaciones.

La denuncia fue interpuesta por doña , cédula nacional de identidad N.º , domiciliada en comuna en contra de Curifor S.A., rol único tributario N.º 92.909.000-4, domiciliada en Avenida Los Conquistadores N.º 1700, piso 19, comuna de Providencia, representada legalmente por don , cédula nacional de identidad N.º , del mismo domicilio.

Considerando.

Primero. Denuncia y demanda subsidiaria. Expone en síntesis que ingresó a prestar servicios bajo subordinación y dependencia de la demandada el 2 de mayo de 2023, en la sucursal Linderos-Buin, ubicada en Panamericana Sur N.º 3502, Linderos, comuna de Buin, desempeñándose inicialmente como asistente de ventas, con una remuneración mensual de \$450.000, gratificación anual equivalente al 25% de las remuneraciones percibidas, con el límite de 4,75 ingresos mínimos mensuales, y una comisión de \$20.000 por cada unidad vendida y entregada en el departamento de camiones usados. Agrega que entre el 1 de julio y el 30 de septiembre de 2023 pactó la realización de horas extraordinarias, sujetas a autorización previa y pagaderas con un recargo del 50%. Señala que el 1 de marzo de 2024 su cargo fue modificado al de vendedora de camiones usados, fijándose un sueldo base bruto mensual de \$468.280, más comisiones variables por ventas y un bono de retoma de camiones usados de \$100.000 por unidad, pagadero una vez vendido el respectivo vehículo, solicitando que el sueldo base de \$468.280 sea considerado para el cálculo de las indemnizaciones reclamadas.



Indica que cumplía una jornada ordinaria de 45 horas semanales, distribuida de lunes a viernes entre las 09:00 y las 18:45 horas, con 45 minutos destinados a colación.

Refiere que durante los primeros once meses de la relación laboral no tuvo inconvenientes con sus compañeros ni con su jefatura; sin embargo, afirma que desde abril de 2024 su jefe directo, don , comenzó a someterla a malos tratos, insultos, humillaciones y comentarios de contenido sexista, calificándola como una mala vendedora y expresando que los clientes no concurrían a comprarle vehículos, sino a observar su cuerpo, y que no la respetaban como mujer dedicada a la venta de camiones usados. Sostiene, además, que su jefatura comenzó a obstaculizar sus operaciones comerciales, negándose a autorizar rebajas de precio que anteriormente permitía, lo que habría provocado una disminución de sus ventas, comisiones e ingresos, y que incluso habría cerrado directamente una operación comercial que ella venía gestionando, concediendo al cliente una rebaja que previamente le había sido negada.

Manifiesta que dicho ambiente de hostilidad, violencia psicológica, discriminación, humillaciones y falta de apoyo de la jefatura produjo consecuencias en su salud mental, presentando durante los meses de mayo, junio y julio de 2024 cuadros de estrés, ansiedad, insomnio, crisis de pánico, bochornos, angustia, bloqueo mental y zumbidos en los oídos, algunos de los cuales se habrían producido en las dependencias de la empresa y en presencia de otros trabajadores. Añade que el 7 de octubre de 2024 presentó ante la Asociación Chilena de Seguridad una denuncia individual de enfermedad profesional y que, mediante resolución de 23 de octubre de 2024, dicho organismo calificó su afección como enfermedad profesional, identificando como agente de riesgo la “hostilidad de la jefatura” e indicando que el empleador debía adecuar su puesto de trabajo o cambiarla de funciones para hacer cesar la exposición al agente causante, además de solicitar la evaluación de los riesgos psicosociales existentes en la empresa.

Señala que la Asociación Chilena de Seguridad le otorgó reposo laboral por enfermedad profesional entre el 4 y el 11 de noviembre de 2024 y, posteriormente, entre el 19 y el 26 de noviembre del mismo año, ambos períodos por ocho días, y que el Servicio Metropolitano de Salud Sur, a través del CESFAM Dr. Raúl Moya, le concedió una licencia médica desde el 27 de noviembre hasta el 3 de diciembre de 2024. Explica que, ante el aumento de sus crisis de ansiedad y pánico por la posibilidad de retornar al lugar de trabajo y volver a quedar expuesta a las conductas atribuidas a su jefatura, el 4 de diciembre de 2024 puso término al



contrato mediante despido indirecto o autodespido, invocando las causales previstas en el artículo 160 N.º 1 letra f), N.º 5 y N.º 7, en relación con el artículo 171 del Código del Trabajo, esto es, conductas de acoso laboral, actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores o a la salud de estos e incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

Agrega que la comunicación de autodespido fue enviada por carta certificada al empleador el 4 de diciembre de 2024 y que, en esa misma fecha, dejó copia de ella en la Inspección del Trabajo competente. Indica que, debido a que la carta certificada no habría sido oportunamente recibida en la sucursal de la demandada, el 17 de diciembre de 2024 remitió también la comunicación al correo electrónico de doña , perteneciente al área de Recursos Humanos de Curifor S.A. Expresa que, con posterioridad, el 17 de enero de 2025, Recursos Humanos le comunicó que se encontraba disponible un finiquito firmado y legalizado ante notario, en el cual la empresa habría invocado la causal contemplada en el artículo 160 N.º 3 del Código del Trabajo, instrumento que la actora no suscribió por estimar que el vínculo laboral ya había concluido con anterioridad mediante el autodespido comunicado al empleador.

En cuanto a la acción de tutela, sostiene que la demandada vulneró su derecho fundamental a la integridad física y psíquica, garantizado en el artículo 19 N.º 1 de la Constitución Política de la República, al no adoptar las medidas necesarias para protegerla frente al acoso laboral, la violencia psicológica, los malos tratos y las humillaciones que atribuye a su jefe directo, incumpliendo de esta manera el deber de protección establecido en los artículos 5, inciso primero, y 184 del Código del Trabajo.

Solicita, en consecuencia, que se acoja la denuncia de tutela y se declare que la demandada incurrió en actos vulneratorios de sus garantías fundamentales, especialmente de su derecho a la integridad física y psíquica, y que tales actos dieron lugar al término de la relación laboral mediante despido indirecto. Solicita se condene a Curifor S.A. al pago de una indemnización especial de tutela del artículo 489 del Código del Trabajo por \$5.151.080, equivalente a once remuneraciones mensuales, o por la suma correspondiente a entre seis y once remuneraciones que el tribunal determine conforme al mérito del proceso; de una indemnización sustitutiva del aviso previo por \$468.280; y de una indemnización por un año de servicios y fracción superior a seis meses, calculada inicialmente en \$936.560 y aumentada en un 80% de conformidad con el artículo 171 del Código del Trabajo, alcanzando un total de \$1.685.808. Solicita, además, que dichas



cantidades sean pagadas con los reajustes e intereses establecidos en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo y que las costas de la causa sean de cargo de la demandada.

En subsidio de la acción de tutela, y de conformidad con el artículo 489, inciso séptimo, del Código del Trabajo, interpone demanda de despido indirecto y cobro de indemnizaciones y prestaciones, solicitando que se declare que Curifor S.A. incumplió gravemente las obligaciones impuestas por el contrato de trabajo al incurrir en las causales contempladas en el artículo 160 N.º 1 letra f), N.º 5, y N.º 7 y que, por consiguiente, el autodespido se encuentra ajustado a derecho. Por esta acción subsidiaria pide que se condene a la demandada al pago de \$468.280 por concepto de indemnización sustitutiva del aviso previo y de \$1.685.808 por concepto de indemnización por años de servicio, incluido el recargo del 80%, más reajustes, intereses y costas.

Segundo. Contesta denuncia y demanda subsidiaria. Que Curifor S.A., solicita el rechazo de la denuncia de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del autodespido y cobro de prestaciones deducida por doña con expresa condenación en costas.

Reconoce que la actora comenzó a prestar servicios para Curifor S.A. el 2 de mayo de 2023, inicialmente como asistente de ventas y, posteriormente, como vendedora de camiones usados, encontrándose afecta, según indica, a una jornada ordinaria de 44 horas semanales, distribuida de lunes a viernes, y percibiendo para los efectos del artículo 172 del Código del Trabajo una remuneración de \$468.280.

Señala que, sin perjuicio de las causales invocadas por la trabajadora en su comunicación de autodespido, la empresa puso término al contrato el 7 de enero de 2025, aplicando la causal prevista en el artículo 160 N.º 3 del Código del Trabajo, esto es, la no concurrencia de la trabajadora a sus labores sin causa justificada, debido a que debía reintegrarse al finalizar su licencia médica y no habría concurrido a trabajar desde el 4 de diciembre de 2024, particularmente los días 4 y 6 de ese mes.

Agrega que, al momento de comunicar dicha decisión, desconocía que la actora había ejercido el autodespido, el 2 de diciembre de 2024.

Sostiene que no es efectivo que Curifor S.A. haya incurrido en las causales de los números 1 letra f), 5 y 7 del artículo 160 del Código del Trabajo, pues, una vez conocida la resolución que calificó la afección de la actora como enfermedad



profesional, la empresa habría adoptado las medidas necesarias para proteger eficazmente su vida y salud. Explica que tales medidas no pudieron materializarse directamente respecto de la trabajadora porque esta no volvió a prestar servicios después de sus licencias médicas; sin perjuicio de ello, se realizó un estudio de su puesto de trabajo, la mutualidad entrevistó a distintas personas y se impartieron charlas destinadas a reforzar los canales internos de denuncia. Añade que la trabajadora nunca interpuso una denuncia por acoso laboral dentro de la empresa ni ante la Dirección del Trabajo, y que habría sido dada de alta por la Asociación Chilena de Seguridad, correspondiendo las licencias posteriores a médicos particulares. En consecuencia, niega la existencia de conductas de acoso laboral, de actos u omisiones que afectaran la seguridad o salud de la actora y de un incumplimiento grave del deber de protección.

Opone, la excepción de caducidad de la acción de tutela laboral, fundada en los artículos 486, inciso final, y 168 del Código del Trabajo. Argumenta que el término de la relación laboral se habría producido el 2 de diciembre de 2024, fecha indicada, según sostiene, en la carta de autodespido, y que su envío el 4 de diciembre del mismo año solamente obedecería al cumplimiento de la formalidad prevista en el artículo 162, inciso segundo, en relación con el artículo 171, inciso cuarto, del Código del Trabajo. Afirma que la actora no interpuso un reclamo ante la Inspección del Trabajo que suspendiera el plazo de caducidad y que, entre la fecha de separación y la presentación de la demanda, efectuada el 14 de febrero de 2025, transcurrieron 62 días hábiles, por lo que el plazo legal de 60 días habría vencido el 12 de febrero de 2025. Sobre esa base solicita declarar caducada la denuncia.

Alega, asimismo, que la denuncia no cumpliría las exigencias establecidas en los artículos 446 N.º 4 y 490 del Código del Trabajo, puesto que no contendría una exposición clara, precisa y circunstanciada de los hechos constitutivos de la vulneración ni se habrían acompañado todos los antecedentes en que esta se funda. Señala que la omisión impediría tener por configurados indicios suficientes de vulneración y haría improcedente la aplicación de la regla probatoria del artículo 493 del Código del Trabajo, afectando además su derecho de defensa, pues la demandada estaría llamada a explicar los fundamentos, necesidad y proporcionalidad de sus actuaciones sin haber dispuesto oportunamente de los antecedentes que sustentan la acusación. Sostiene, por ello, que la denuncia adolecería de un defecto de admisibilidad o procesabilidad que debería conducir a su rechazo.



En cuanto al fondo, controvierte que los hechos relatados configuren una vulneración de derechos fundamentales con ocasión del término del contrato. Explica que los artículos 485 y siguientes del Código del Trabajo distinguirían entre las vulneraciones producidas durante la vigencia de la relación laboral y aquellas ocurridas con ocasión del despido, y que la indemnización especial establecida en el artículo 489 procedería únicamente cuando la lesión se produce con motivo del término de la relación laboral. Sostiene que los malos tratos, comentarios y obstáculos comerciales denunciados por la actora habrían tenido lugar durante la vigencia del contrato y con bastante anterioridad al autodespido, por lo que, aun si fueran efectivos, no podrían servir de fundamento a la acción indemnizatoria ejercida. Añade que durante el período inmediatamente anterior al término la trabajadora se encontraba haciendo uso de licencia médica, de modo que no habría podido experimentar en ese lapso una vulneración derivada de la prestación efectiva de servicios.

Respecto de la integridad física y psíquica, sostiene que la tutela requiere la existencia de un daño efectivo y de una relación causal directa entre un acto u omisión del empleador y la lesión denunciada. Afirma que Curifor S.A. no ejecutó actos ni incurrió en omisiones que afectarían la seguridad o salud de doña y que la enfermedad profesional reconocida por la mutualidad no demostraría la existencia de una vulneración imputable a la empresa. Por el contrario, sostiene que habría adoptado las medidas indicadas por el organismo administrador y que estas no pudieron implementarse plenamente respecto de la actora porque no volvió a trabajar después de sus licencias medicas.

Solicita se acoja la excepción de caducidad o en su defecto se rechace la denuncia de tutela por vulneración de derechos fundamentales con expresa condena en costas.

En el primer otrosí contesta la demanda subsidiaria de despido indirecto y cobro de prestaciones, fundado en los mismos antecedentes evacuados al contestar la denuncia, solicitando el rechazo de la demanda con costas.

Tercero. Audiencia preparatoria. Que en audiencia preparatoria llamado a conciliación resultó frustrado. La parte denunciante evacúa el traslado respecto de la excepción de caducidad dejándose su resolución para sentencia definitiva.

Se fijaron los siguientes hechos no controvertidos. 1.-La existencia de la relación laboral entre las partes, a contar del día 2 de mayo de 2023; 2.- Las labores para las cuales la actora fue contratada como asistente de ventas, las que



luego fueron modificadas a vendedora camiones usados; 3.- La remuneración mensual de la actora por la suma de \$468.280; y 4.- La demandante sufrió una enfermedad calificada de origen laboral por la mutualidad correspondiente.

Estimando la existencia de hechos sustanciales pertinentes y controvertidos el Tribunal recibe la causa a prueba fijando los siguientes puntos:

1.- Fecha, forma y circunstancias del término de la relación laboral. En particular, si la actora se auto despidió, fecha, cumplimiento de formalidad legales.

2.- En la afirmativa del punto anterior, contenido de la carta de aviso y efectividad de los hechos descritos en ella.

3.- Efectividad de los hechos denunciados en autos y de haber sufrido la denunciante vulneración de garantías, en los términos señalados en su denuncia. Circunstancias y pormenores que lo acrediten.

Cuarto. Incorporación de medios probatorios. Que la demandante incorpora sus medios de prueba consistentes en:

Documental. 1. Copia contrato de trabajo entre y Curifor S.A. de fecha 02 de mayo de 2023. 2. Anexo de contrato sobre cambio de cargo de trabajo y remuneración de fecha 01 de marzo de 2024. 3. Anexo de contrato, pacto de horas extraordinarias de 01 de julio de 2023. 4. Certificado de antigüedad laboral de 05 de noviembre de 2024. 5. Denuncia individual de enfermedad profesional ante la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS Salud), fecha de denuncia 07 de octubre de 2024. 6. Resolución de calificación del origen de los accidentes y enfermedades, Ley 16.744 de la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS SALUD), Centro Asistencial Buin, fecha de resolución 23 de octubre de 2024. 7. Orden de reposo Ley N°16.744 de la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS Salud), Centro asistencial Buin, fecha de emisión 04 de noviembre de 2024. 8. Orden de reposo Ley N°16.744 de la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS Salud), Centro asistencial Providencia, fecha de emisión 19 de noviembre de 2024. 9. Comprobante de licencia médica electrónica del Servicio Metropolitano de salud Sur – Cesfam Raúl Moya, de la comuna de Paine, fecha de otorgamiento 27 noviembre de 2024. 10. Copia de carta de autodespido presentada en Oficina de Partes Dirección General del Trabajo/Inspección comunal del Trabajo de Buin, con fecha 04 de diciembre de 2024. 11. Comprobante de envío de carta certificada de autodespido de Correos Chile, Sucursal Buin, de fecha 04 de diciembre del 2024, remitente y destinatario CURIFOR S.A. 12. Copia carta certificada de auto despido enviada al empleador, con fecha 04 de diciembre



del 2024. 13. Copia correo electrónico enviado a Recursos humanos de la empresa CURIFOR S.A., donde se adjunta carta certificada enviada por Correos Chile e informa término de relación laboral con fecha 04 de diciembre 2024.

Testimonial. , RUT . Declaró que trabajó junto a y que compareció para dar cuenta de la violencia y hostigamiento laboral que esta habría sufrido. Indicó que la relación laboral terminó mediante autodespido durante los primeros días de diciembre de 2024, aunque manifestó desconocer la fecha exacta. Expuso que la trabajadora acudió a la ACHS por violencia laboral y psicológica y que decidió desvincularse debido al hostigamiento y a los obstáculos constantes que su jefatura imponía a sus ventas. Señaló haber escuchado directamente a formular comentarios denigrantes sobre la capacidad laboral y apariencia física de indicando que este también le realizaba personalmente tales comentarios. Agregó que observó a la trabajadora afectada emocionalmente, llorando, triste y encerrada en su puesto de trabajo, y que se mostraba reacia a concurrir por el ambiente laboral incómodo y por el trato de su jefatura, quien en ocasiones ni siquiera la saludaba. Durante el contrainterrogatorio precisó que supo por la propia con quien mantiene amistad, que recibió licencia médica por estrés psicológico asociado a problemas laborales, por lo que ese antecedente no le consta directamente; afirmó además que ella no volvió a trabajar después de acudir a la ACHS. Finalmente, declaró que ya no trabaja para Curifor, pues su contrato habría terminado en diciembre de 2025 por incumplimiento de metas de venta, y reiteró que el término de la relación laboral de correspondió a un autodespido.

Exhibición de documentos : 1.- Exhibición de los resultados de evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo SUSESO/ISTAS21 o del cuestionario de evaluación del ambiente laboral, solicitado por la Asociación Chilena de Seguridad, Centro asistencial Buin, en la Resolución de calificación del origen de los accidentes y enfermedades de fecha 23 octubre de 2024. Se tiene por cumplida.

A su turno la denunciada incorpora sus medios probatorios consistentes en:

Documental. 1. Contrato de trabajo suscrito entre doña y Curifor S.A. de fecha 2 de mayo de 2023. 2. Anexo de contrato de trabajo suscrito entre doña y Curifor S.A. de fecha 1 de marzo de 2024. 3. Carta de aviso de término de la relación laboral de fecha 7 de enero de 2025. 4. Comprobante de envío de carta de término de la relación



laboral de fecha 7 de enero de 2025 emitida por Correos de Chile. 5. Comprobante de envío de certificado de carta de aviso para la terminación del contrato de trabajo emitido por la Dirección del Trabajo. 6. Liquidaciones de remuneraciones correspondientes a doña de marzo de 2024 a enero de 2025. 7. Denuncia individual de accidente del trabajo emitido con fecha 8 de octubre de 2024 por la Asociación Chilena de Seguridad. 8. Resolución de calificación del origen de los accidentes y enfermedades Ley 16.744 emitido con fecha 23 de octubre de 2024 por la Asociación Chilena de Seguridad. 9. Certificado de término de reposo laboral emitido por la Asociación Chilena de Seguridad, correspondiente a doña . 10. Prescripción de medidas post calificación de enfermedad profesional psicosocial de fecha 28 de noviembre de 2024. 11. Capacitación o difusión sobre canales de comunicación frente a riesgos psicosociales de fecha 28 de febrero de 2025. 12. Verificación de medidas prescritas post calificación de enfermedad profesional emitido por la Asociación Chilena de seguridad.

Testimonial. , cédula de identidad N° . Declaró que trabaja desde hace cuatro años y un mes en Curifor, desempeñándose como supervisor en prevención de riesgos, encargado de gestionar los riesgos laborales, impartir capacitaciones, aplicar los protocolos del Ministerio de Salud y visitar las distintas sucursales. Señaló que conocía el caso de y que esta puso término a su contrato mediante autodespido por situaciones de hostigamiento atribuidas a su jefatura, aunque precisó que la trabajadora no le informó directamente tales hechos y que desconocía la forma en que los comunicó a la empresa. Indicó que acudió a la ACHS, organismo que realizó un estudio de su puesto de trabajo y calificó su afección como enfermedad profesional. Agregó que, una vez terminada la licencia otorgada por la ACHS, la trabajadora presentó una licencia médica particular y no volvió a trabajar. Finalmente, explicó que, frente a situaciones de hostigamiento, la empresa contempla medidas de resguardo y separación de los espacios de trabajo, además de un procedimiento investigativo apoyado por la ACHS. La contraparte no formuló preguntas en contrainterrogatorio.

Oficios. Direccion del Trabajo.

Quinto. En cuanto a la excepción de caducidad de la acción de tutela.

Que la denunciada opuso la excepción de caducidad prevista en el inciso segundo del artículo 489, en relación con el inciso final del artículo 168, ambos del Código del Trabajo, sosteniendo que la separación se habría producido el 2 de diciembre de 2024, que la actora no dedujo reclamo administrativo suspensivo del plazo y



que, habiéndose presentado la denuncia el 14 de febrero de 2025, habrían transcurrido 62 días hábiles, excediendo el término legal de sesenta días.

Que, revisada la comunicación de término del contrato incorporada por ambas partes se observa que esta aparece fechada el 4 de diciembre de 2024 y expresa que la relación laboral concluye “a contar de esta fecha”; la copia de dicha comunicación fue ingresada en la Inspección Comunal del Trabajo de Buin el mismo 4 de diciembre de 2024, a las 11:44 horas, bajo el expediente E346719/2024; y la carta certificada dirigida al empleador fue admitida por Correos de Chile ese mismo día, a las 12:01 horas, bajo el código de envío 1179271090795. A ello se agrega que la trabajadora se encontraba amparada por licencia médica extendida por el CESFAM Dr. Raúl Moya hasta el 3 de diciembre de 2024, de manera que mal pudo entenderse extinguido el vínculo el día 2 del mismo mes. La demandada, por su parte, no rindió prueba alguna que sustente la fecha que invoca, la que no consta en instrumento alguno del proceso. En consecuencia, se tendrá por cierto que la fecha de separación de la denunciante es el 4 de diciembre de 2024.

Que, en mérito de lo anterior, la excepción de caducidad de la acción de tutela laboral será rechazada.

Sexto. En cuanto a la alegación de incumplimiento de los artículos 446 N.º 4 y 490 del Código del Trabajo. Que la denunciada sostuvo que la denuncia carecería de una exposición clara, precisa y circunstanciada de los hechos constitutivos de la vulneración y que no se habrían acompañado todos los antecedentes en que ella se funda, em omisión a lo estipulado en el artículo 490.

Que sobre el particular cabe destacar que la argumentación de la denunciada se trata de una defensa de naturaleza formal la que debió hacerse valer como excepción dilatoria en la oportunidad prevista en el artículo 453 N.º 1 del Código del Trabajo, sin que conste que ello se hiciera. Por otra parte y en lo sustantivo, la denuncia identifica el derecho fundamental que se estima lesionado individualiza a la persona a quien se atribuyen las conductas, describe la naturaleza de los actos imputados y sitúa temporalmente su inicio en abril de 2024 y acompaña los antecedentes que le sirven de fundamento.

Que tal exposición de antecedentes satisface el estándar del artículo 490 del citado texto normativo, que exige la enunciación clara y precisa de los hechos y no un detalle exhaustivo de cada episodio, exigencia que resultaría contraria a la naturaleza tuitiva del procedimiento y a la posición probatoria en que se encuentra quien denuncia. Finalmente, no se advierte la indefensión alegada: la demandada



contestó la denuncia refiriéndose pormenorizadamente a los hechos, opuso excepciones, controvertió la calificación de la enfermedad profesional, rindió prueba documental y testimonial y ejerció el contrainterrogatorio, todo lo cual descarta que se haya visto privada del ejercicio de su derecho de defensa.

Que acorde al razonamiento precedente esta argumentación será desestimada.

Séptimo. Hechos acreditados y valoración de la prueba. Que apreciada la prueba rendida conforme a las reglas de la sana crítica, esto es, respetando las razones jurídicas y las simplemente lógicas, científicas, técnicas o de experiencia en cuya virtud se le ha asignado valor o se la ha desestimado, y tomando en especial consideración la multiplicidad, gravedad, precisión, concordancia y conexión de los medios probatorios incorporados, los que resultan coherentes y armónicos tanto en sí mismos como en su conjunto, es dable tener por acreditado lo siguiente, sin perjuicio de los hechos que las partes convinieron en no controvertir y que se dieron por establecidos en la audiencia preparatoria:

1.- Que la actora prestó servicios para la demandada bajo vínculo de subordinación y dependencia desde el 2 de mayo de 2023, inicialmente como asistente de ventas y, a contar del 1 de marzo de 2024, como vendedora de camiones usados en dependencias de la demandada ubicadas en Camino Longitudinal Ruta 5 Sur N° 3502, Linderos, Calera de Tango, comuna de Buin, percibiendo una remuneración ascendente a la suma de \$468.280 para los efectos del artículo 172 del Código del Trabajo.

2.-Que con fecha 10 de julio de 2024 la demandada descargó el informe de resultados del cuestionario de evaluación del ambiente laboral y la salud mental CEAL-SM/SUSESO correspondiente al centro de trabajo “Buín Linderos Panamericana Sur 3502”, CUV 177595, aplicado entre el 13 de mayo y el 12 de junio de 2024, siendo responsable del centro de trabajo. Dicho informe, si bien asigna al centro de trabajo un estado global de riesgo bajo, consigna seis dimensiones en riesgo alto; a saber carga de trabajo (55,6%), exigencias emocionales (55,6%), conflicto de rol (44,4%), compañerismo (40,7%), equilibrio entre trabajo y vida privada (40,7%) y confianza y justicia organizacional (40,7%) y dos en riesgo medio, estos son; desarrollo profesional (48,1%) y vulnerabilidad (55,6%); registra que un 33,3% de los trabajadores encuestados declaró haber padecido en los últimos doce meses una enfermedad que estima provocada por el trabajo y que un 22,2% se declaró insatisfecho o muy insatisfecho con su trabajo.



El propio informe advierte que el organismo administrador “debe prescribir medidas generales preventivas para el centro de trabajo y específicas para las unidades de análisis que obtuvieron riesgo alto”, y sugiere expresamente, entre otras intervenciones, establecer canales y normas claras de comunicación entre jefaturas y subordinados, fijar políticas claras sobre no discriminación y trato justo y “formar a las jefaturas en materias de derechos fundamentales”.

3.- Que con fecha 8 de octubre de 2024, a las 11:41 horas, fue emitida la Denuncia Individual de Accidente del Trabajo N.º de caso 0008321940, folio 00083219400000, DIAT Empleadora, presentada a través de don jefe del Departamento de Prevención de Riesgos, en la que se consigna como fecha del siniestro el 5 de julio de 2024 y se lo clasifica como enfermedad profesional.

4.- Que mediante resolución N.º 0008321940-0006, de 23 de octubre de 2024, la Asociación Chilena de Seguridad calificó la afección de la actora como enfermedad profesional de origen laboral conforme a la Ley N.º 16.744, fijando como fecha de inicio el 5 de julio de 2024, identificando expresamente como agente de riesgo la “hostilidad de la jefatura” y disponiendo que el empleador debía readecuar el puesto de trabajo o cambiar a la trabajadora de puesto, hacer cesar su exposición al agente causante, proporcionar los resultados de la evaluación de riesgos psicosociales y mantener a la trabajadora en tratamiento.

5.-Que la actora permaneció con reposo laboral por enfermedad profesional, con, entre el 7 y el 27 de octubre de 2024 (21 días), el 28 de octubre y el 1 de noviembre de 2024 (5 días), el 4 y el 11 de noviembre de 2024 (8 días) y el 12 y el 26 de noviembre de 2024 (15 días), otorgándosele alta diferida el 26 de noviembre de 2024, con autorización para reintegrarse desde el 27 del mismo mes. A continuación, hizo uso de licencia médica extendida por el Servicio Metropolitano de Salud Sur, CESFAM Dr. Raúl Moya, entre el 27 de noviembre y el 3 de diciembre de 2024, y no volvió a prestar servicios.

6.-Que mediante informe N.º 9713643, de 28 de noviembre de 2024, denominado “Prescripción de medidas post calificación enfermedad profesional psicosocial”, la Asociación Chilena de Seguridad consignó como brecha observada, respecto del agente de riesgo psicosocial, un “liderazgo disfuncional por: funcionalidad de la jefatura” y un “liderazgo disfuncional por: funcionalidad/hostilidad de la jefatura”, prescribiendo dos medidas; la regularización de canales formales de comunicación con los trabajadores y la creación de un canal especial con el área de Recursos Humanos para que la



trabajadora pudiera reportar nuevas vivencias asociadas al factor de riesgo, con plazo de cumplimiento al 16 de febrero de 2025 y bajo declaración expresa de obligatoriedad conforme al artículo 68 de la Ley N.º 16.744 y al artículo 18 del D.S. N.º 67 de 2008 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

7.- Que con fecha 4 de diciembre de 2024 la actora puso término al contrato de trabajo mediante despido indirecto, invocando las causales de los números 1 letra f), 5 y 7 del artículo 160 del Código del Trabajo, en relación con su artículo 171, comunicación que fue ingresada ese mismo día, a las 11:44 horas, en la Inspección Comunal del Trabajo de Buin, y despachada por carta certificada a través de Correos de Chile a las 12:01 horas del mismo día.

8.- Que con fecha 7 de enero de 2025 la demandada emitió carta de aviso de término de la relación laboral fundada en la causal del artículo 160 N.º 3 del Código del Trabajo.

9.- Que las medidas prescritas por el organismo administrador el 28 de noviembre de 2024 fueron verificadas como cumplidas recién el 22 de mayo de 2025, según consta en el documento “Verificación de medidas prescritas post calificación EP”, ID asesoría 10265502.

Octavo. En cuanto a la denuncia por vulneración de derechos fundamentales. Que el artículo 485 del estatuto laboral dispone; “El procedimiento contenido en este Párrafo se aplicará respecto de las cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de las normas laborales, que afecten los derechos fundamentales de los trabajadores, entendiéndose por éstos los consagrados en la Constitución Política de la República en su artículo 19, números 1º, inciso primero, siempre que su vulneración sea consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral, 4º, 5º, en lo relativo a la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada, 6º, inciso primero, 12º, inciso primero, y 16º, en lo relativo a la libertad de trabajo, al derecho a su libre elección y a lo establecido en su inciso cuarto, cuando aquellos derechos resulten lesionados en el ejercicio de las facultades del empleador.

También se aplicará este procedimiento para conocer de los actos discriminatorios a que se refiere el artículo 2º de este Código, con excepción de los contemplados en su inciso sexto.

Se entenderá que los derechos y garantías a que se refieren los incisos anteriores resultan lesionados cuando el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador limita el pleno ejercicio de aquéllas sin justificación



suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial. En igual sentido se entenderán las represalias ejercidas en contra de trabajadores por la interposición de denuncias o por el ejercicio de acciones judiciales, por su participación en ellas como testigo o haber sido ofrecidos en tal calidad, o bien como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo.

Interpuesta la acción de protección a que se refiere el artículo 20 de la Constitución Política, en los casos que proceda, no se podrá efectuar una denuncia de conformidad a las normas de este Párrafo, que se refiera a los mismos hechos”.

A su vez el artículo 489 en los 3 primeros incisos del antes mencionado estatuto normativo establece: “Si la vulneración de derechos fundamentales a que se refieren los incisos primero y segundo del artículo 485, se hubiere producido con ocasión del despido, la legitimación activa para recabar su tutela, por la vía del procedimiento regulado en este Párrafo, corresponderá exclusivamente al trabajador afectado.

La denuncia deberá interponerse dentro del plazo de sesenta días contado desde la separación, el que se suspenderá en la forma a que se refiere el inciso final del artículo 168.

En caso de acogerse la denuncia el juez ordenará el pago de la indemnización a que se refiere el inciso cuarto del artículo 162 y la establecida en el artículo 163, con el correspondiente recargo de conformidad a lo dispuesto en el artículo 168 y, adicionalmente, a una indemnización que fijará el juez de la causa, la que no podrá ser inferior a seis meses ni superior a once meses de la última remuneración mensual”.

Noveno. En cuanto a la vulneración a la integridad psíquica alegada. Que la actora alega que con ocasión de su desvinculación fue vulnerado su derecho a la integridad psíquica.

Que el artículo 19 N.º 1, inciso primero, de la Constitución Política de la República asegura a todas las personas el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica. En el ámbito de la relación de trabajo, este derecho constituye una manifestación directa del principio de dignidad humana recogido en el artículo 1º de la Carta Fundamental y se traduce en la exigencia de que la prestación de servicios se desarrolle en condiciones que no comprometan la estabilidad emocional, la salud mental ni el equilibrio psicológico del trabajador, de suerte tal que las potestades de mando, dirección y control reconocidas al empleador



encuentran en los derechos fundamentales un límite infranqueable, tal como lo declara el inciso primero del artículo 5 del Código del Trabajo.

Que por otra parte resulta necesario considerar que este no importa únicamente un deber de abstención, sino un deber positivo enmarcado en el artículo 184 del Código del Trabajo que impone al empleador la obligación de tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, informándoles oportunamente de los riesgos, manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad y prestando o garantizando los elementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales.

Décimo. En cuanto a la existencia de indicios suficientes de vulneración. Que, al efecto la Asociación Chilena de Seguridad, mediante resolución de fecha 23 de octubre de 2024 calificó la patología sufrida por la actora como enfermedad profesional de origen laboral y estableció su etiología, identificando expresamente como agente de riesgo la “hostilidad de la jefatura”. Dicha calificación fue posteriormente reafirmada y precisada en el informe de prescripción de medidas de 28 de noviembre de 2024, que consignó como brecha observada un “liderazgo disfuncional por: funcionalidad/hostilidad de la jefatura.

Que dicho indicio se ve corroborado por la declaración del testigo don , quien depuso de manera circunstanciada y en términos que este Tribunal estima creíbles, señalando haber escuchado directamente a don formular comentarios denigrantes sobre la capacidad laboral y la apariencia física de la actora, y haber observado a ésta afectada emocionalmente, llorando, encerrada en su puesto de trabajo y reacia a concurrir a la empresa por el trato de su jefatura, que en ocasiones ni siquiera la saludaba.

Que igualmente cabe considerar evaluación psicosocial de la demandada. El informe CEAL-SM/SUSESO del centro de trabajo de Linderos, en poder de la empresa desde el 10 de julio de 2024, arrojó seis dimensiones en riesgo alto, entre ellas confianza y justicia organizacional, cuyas preguntas de mayor riesgo fueron “¿se distribuye el trabajo de manera justa?”, “¿se valora a los trabajadores cuando han hecho un buen trabajo?” y “¿los gerentes o directivos confían en que los trabajadores hacen bien su trabajo?”, así como conflicto de rol y compañerismo, y un nivel de riesgo medio en la dimensión vulnerabilidad, definida como la sensación de temor, desprotección o indefensión ante un trato que el trabajador considera injusto.



Que los resultados anteriores aparecen coherentes con el relato de la actora en la denuncia sobre descalificación de su desempeño, negativa arbitraria de rebajas comerciales que antes le eran autorizadas e intervención de su jefatura en operaciones que ella gestionaba. A ello se añade que un 33,3% de los encuestados declaró haber padecido en los últimos doce meses una enfermedad que atribuía al trabajo, y que el instrumento arrojó un nivel de riesgo medio para las trabajadoras de sexo femenino frente a un riesgo bajo para los trabajadores de sexo masculino, dato no menor tratándose de un centro de trabajo en que las mujeres constituían el 22,2% de los encuestados y de una denuncia que imputa comentarios de contenido sexista.

Undécimo. De la justificación ofrecida por la demandada. Que, entonces apareciendo indicios suficientes de vulneración de derechos fundamentales corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y su proporcionalidad.

Que al respecto la denunciada indica que una vez conocida la resolución de calificación la empresa adoptó las medidas necesarias, pero éstas no pudieron materializarse porque la trabajadora no volvió a prestar servicios luego de finalizada su licencia médica como también que la actora nunca formuló denuncia interna por acoso laboral ante la empresa o la Dirección del Trabajo.

Que, a este respecto, la resolución de 23 de octubre de 2024 no impuso a la demandada un deber genérico, sino dos obligaciones precisas y sin plazo diferido: readecuar el puesto de trabajo o cambiar a la trabajadora de puesto, y hacer cesar su exposición al agente causante. Que no existe en el proceso antecedente alguno que dé cuenta de que entre el 23 de octubre y el 4 de diciembre de 2024 la empresa hubiese ejecutado esas medidas, dispuesto un cambio de dependencia o de jefatura, adoptado resguardo alguno respecto de don o instruido investigación sobre los hechos. Las únicas actuaciones acreditadas son posteriores al término de la relación laboral; la capacitación sobre canales de comunicación frente a riesgos psicosociales data del 28 de febrero de 2025 y la verificación de cumplimiento efectuada por el organismo administrador se practicó el 22 de mayo de 2025. Estas actuaciones se observan como tardías y se refieren únicamente a la implementación de canales de comunicación y denuncia, esto es, al cumplimiento de deberes de carácter general que la Ley N.º 21.643 impone a toda empresa, sin que conste jamás el cumplimiento de la medida específica ordenada por la ACHS, esto es, la readecuación del puesto de trabajo y el cese de la exposición al agente causante.



Que tampoco puede la demandada ampararse en que las medidas prescritas el 28 de noviembre de 2024 tenían plazo hasta el 16 de febrero de 2025, pues el deber de protección del artículo 184 del Código del Trabajo es autónomo, permanente y anterior a toda prescripción administrativa, y no queda en suspenso mientras corre el plazo fijado por el organismo administrador.

Que por otra parte cabe señalar que la readecuación del puesto de trabajo y el cese de la exposición al agente de riesgo son, por definición, medidas previas al reintegro: constituyen precisamente la condición que debía verificarse para que la trabajadora pudiese retornar en condiciones seguras. Sostener que no pudieron adoptarse porque ella no volvió a trabajar invierte el orden lógico de la obligación, pues fue justamente la ausencia de tales medidas y el temor de reincorporarse a un entorno inalterado, con la misma jefatura y en el mismo puesto lo que impidió el reintegro.

Que, en lo referente a la ausencia de denuncia interna, fue la propia demandada quien, a través del jefe de su Departamento de Prevención de Riesgos, presentó la Denuncia Individual de Accidente del Trabajo el 8 de octubre de 2024, de modo que tuvo conocimiento formal del caso desde esa fecha, y volvió a tenerlo con el detalle del agente causante el 23 de octubre siguiente. El deber de protección del artículo 184 no se encuentra subordinado a la iniciativa del trabajador, conocido el riesgo por cualquier vía, el empleador debe actuar. Llama poderosamente la atención que en la referida denuncia los campos destinados a describir lo ocurrido, el trabajo habitual y los medios de prueba hayan sido dejados en blanco, lo que revela que la empresa cumplió el trámite formal de dar aviso al organismo administrador sin desplegar indagación alguna sobre los hechos que lo motivaban.

Que por otro lado la declaración del testigo de descargo don no altera lo concluido. Si bien expuso que la empresa contempla, frente a situaciones de hostigamiento, medidas de resguardo, separación de espacios de trabajo y un procedimiento investigativo, se refirió a ellas en términos abstractos, como previsiones generales de la organización, sin afirmar que alguna se hubiese aplicado al caso concreto de la actora. Refirió, que la trabajadora no le informó directamente los hechos y que desconocía la forma en que los comunicó a la empresa, no obstante ser él quien suscribió la denuncia ante la ACHS el 8 de octubre de 2024-

Duodécimo. Que, en mérito de lo razonado, este Tribunal tendrá por acreditado que la demandada, al omitir la adopción oportuna y eficaz de las medidas necesarias para proteger la salud psíquica de doña



, no obstante conocer el riesgo desde, el 8 de octubre de 2024 y contar desde el 23 de octubre del mismo año con una calificación técnica que identificaba a la jefatura como agente causante, incurrió en una omisión lesiva de la garantía consagrada en el artículo 19 N.º 1, inciso primero, de la Constitución Política de la República, con infracción de los artículos 5, inciso primero, y 184 del Código del Trabajo, lesión que fue consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral y que determinó el término de ésta por decisión de la trabajadora, de manera que se produjo con ocasión del despido indirecto para los efectos del artículo 489 del Código del Trabajo.

Que la alegación de la demandada en orden a que la lesión invocada habría ocurrido durante la vigencia de la relación laboral y no con ocasión de su término, lo que haría improcedente la acción del artículo 489. Tal razonamiento será desechado por cuanto en el despido indirecto la separación no es un acto ajeno a la conducta del empleador, sino su consecuencia directa, es precisamente el comportamiento lesivo de aquél el que coloca al trabajador en la necesidad de poner término al vínculo. Sostener que la vulneración queda desvinculada del término porque se gestó con anterioridad conduciría al contrasentido de excluir de la tutela a aquellos casos en que la lesión fue de tal entidad que hizo insostenible la continuidad de la relación laboral, y de premiar al empleador cuya conducta se prolongó en el tiempo.

Décimo tercero. En cuanto a la demanda subsidiaria. Que, habiéndose acogido la acción principal de tutela de derechos fundamentales con ocasión del despido indirecto, resulta innecesario emitir pronunciamiento sobre la demanda subsidiaria de despido indirecto y cobro de prestaciones, deducida precisamente para el evento de rechazarse la acción principal.

Décimo cuarto. Que toda la prueba incorporada ha sido analizada conforme a las reglas de la sana crítica, y aquella no mencionada expresamente en nada altera los hechos que se han tenido por acreditados en estos autos.

Por estas consideraciones y visto, además, lo dispuesto en los artículos 1, 2, 5, 7, 63, 71, 159, 160, 162, 163, 168, 171, 172, 173, 184, 425 y siguientes, 435, 446, 453, 454, 456, 459, 485, 489, 490, 493, 495 y siguientes del Código del Trabajo, en la Ley N.º 16.744, en la Ley N.º 21.643 y en el artículo 19 N.º 1 de la Constitución Política de la República, se resuelve:

I.- Que se rechaza la excepción de caducidad de la acción de tutela laboral opuesta por la denunciada.



II.- Que se acoge la denuncia de tutela por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido indirecto, interpuesta por doña , cédula nacional de identidad N.º , en contra de Curifor S.A., rol único tributario N.º 92.909.000-4, representada legalmente por don , cédula nacional de identidad N.º todos previamente individualizados, declarándose que la demandada vulneró el derecho fundamental a la integridad física y psíquica de la actora, garantizado en el artículo 19 N.º 1, inciso primero, de la Constitución Política de la República y que el despido indirecto ejercido por la trabajadora con fecha 4 de diciembre de 2024 se produjo con ocasión de dicha vulneración.

III.- Que, en consecuencia, se condena a la demandada a pagar a la actora las siguientes sumas por los conceptos que se indica:

III.1.-\$4.214.520, por concepto de indemnización especial del artículo 489, inciso tercero, del Código del Trabajo, equivalente a nueve remuneraciones mensuales.

III.2.-\$468.280, por concepto de indemnización sustitutiva del aviso previo.

III.3.- \$936.560, por concepto de indemnización por años de servicio.

III.4.-\$749.248, por concepto de recargo del 80% de la indemnización por años de servicio.

IV.- Que las sumas antes señaladas deberán pagarse con los reajustes e intereses establecidos en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

V.- Que habiendo sido la denunciada completamente vencida se la condena al pago de las costas de la causa las que se fijan en la suma de \$ 500.000.

VI.-Ejecutoriada que sea la presente resolución, cúmplase con lo dispuesto en ella dentro de quinto día; en caso contrario, remítanse los antecedentes al Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional de Santiago para su cumplimiento compulsivo.

VII.- Ejecutoriada que sea la presente resolución, remítase copia de la sentencia a la Dirección del Trabajo para su registro, conforme a lo dispuesto en el inciso final del artículo 495 del Código del Trabajo.

Regístrese, notifíquese y archívese en su oportunidad.



RIT : T-521-2025

RUC : 25- 4-0647464-2

**Pronunciada por don (ña) EMA DEL PILAR NOVOA MATEOS, Juez
Titular del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.**

En Santiago a veintiocho de julio de dos mil veintiséis, se notificó por el estado diario la sentencia precedente.



Ema Del Pilar Novoa Mateos

Juez

1 Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago

Veintiocho de julio de dos mil veintiséis
17:57 UTC-4

