

Santiago, diecisiete de febrero de dos mil veintitrés.

VISTOS, OÍDOS Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que compareció doña SUSANA DEL CARMEN VALLEJOS PÉREZ, vendedora, cédula de identidad N° 10.764.170-K, domiciliada en Av. Consistorial N° 830, comuna de Peñalolén, quien interpuso denuncia de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido indirecto, cobro de prestaciones e indemnizaciones laborales, nulidad del despido e indemnización por daño moral, en contra de su ex empleadora **JUMBO SUPERMERCADOS ADMINISTRADORA LTDA**, Rol Único Tributario N° 96.988.680-4, sociedad del giro de su denominación, domiciliada en Av. Kennedy N° 9001, comuna de Las Condes.

Al efecto, indicó que ingresó a trabajar para la demandada con fecha 11 de noviembre de 2011, cumpliendo funciones como “cajera/vendedora/reponedora” en el Supermercado Jumbo Peñalolén, ubicado en Sánchez Fontecilla N° 12000 de la misma comuna. Por otra parte, reivindicó que le puso término a la relación laboral el 25 de febrero de 2022, por despido indirecto que cumplió con las formalidades legales, invocando la causal del artículo 160 N° 1 letra f) y N° 7 del Código del Trabajo.

Agregó que, considerando el promedio de sus remuneraciones los últimos 3 meses íntegramente trabajados (abril, mayo y junio de 2021), ésta ascendería a \$746.095, y que –por tratarse de remuneración mixta– devengó semana corrida, la que nunca se ha pagado y genera –además– una diferencia en las cotizaciones de seguridad social, por lo que procedería la nulidad del despido.

En cuanto a la vulneración de derechos, denunció acoso laboral, discriminación, hostilidad y trato ingrato, denigrante y vejatorio hasta afectar su psiquis; invocando los numerales 1 y 4 del artículo 19 de la Constitución Política de la República. Hizo mención que, por su edad, la demandada afectaba sus remuneraciones (de lo cual tomó conocimiento en diciembre de 2017 al compararse con doña Ingrid Navarro, cajera/vendedora/reponedora que también tenía jornada part time) y sus



oportunidades de ascenso (respecto a sus compañeros más jóvenes a quienes se les permite acceder a cajero full time). En su momento, habría pedido aclarar esta desigualdad a su jefatura, al sindicato y al Departamento de Recursos Humanos de la demandada, sin obtener respuesta.

Como alternativa, habría solicitado el ascenso a *full time* para mejorar su remuneración, pues veía como compañeros más jóvenes ascendían a dicho puesto (Graciela Gamboa, Julia Hernández), obteniendo como respuesta que no había presupuesto. Lo anterior le habría afectado física, mental, emocional y anímicamente, presentando fuertes dolores musculares acompañados de insomnio, por lo que se atendió el 15 de febrero de 2018 con el Reumatólogo Dr. Alejandro Badilla, del Hospital Clínico Universidad de Chile, quien de manera inesperada terminó diagnosticándole patologías de carácter psiquiátrico.

De ahí empezó un constante tratamiento psiquiátrico, siendo evaluada desde el 30 de abril de 2018 en el Hospital Militar de Santiago, con tratamiento y prescripción de medicamentos aún vigentes. También se habría tratado en el CESFAM de su comuna (Peñalolén) con la profesional Andrea Ordenes Araya; y haber seguido tratamiento en el Hospital Clínico de la Universidad de Chile, con el Psiquiatra Amaro Muñoz Zurita, durante los años 2018, 2019, 2020 y 2021, lo que interpreta ser consecuencia de la mantención del factor generador de la enfermedad, en su opinión, la empresa. Respecto a sus diagnósticos, señaló haberlo sido por trastorno ansioso-depresivo y cuadro depresivo, asociados a síntomas como dificultades para conciliar el sueño, un estado de anhedonia constante, sentimientos de tristeza profunda e irritabilidad.

Además de la discriminación anteriormente relatada, habría empezado a sufrir directamente acoso y hostigamiento laboral desde marzo de 2021, cuando doña Paula Manson (que corresponde a la testigo de la demandada señora Manzo, por lo que se la llamará por su nombre correcto en esta sentencia) se incorpora como jefa de cajas, quien habría menospreciado su trabajo, tildándola de “desgastada”, le hacía desprecios, se burlaba de ella en frente de otros compañeros e ignoraba sus solicitudes. En particular, cada vez que le solicitaba ver su diferencia remuneracional o la posibilidad de pasar a jornada completa (full time), la respuesta era



acompañada de risas, hostilidad en el trato, calificándolo de intrigante y de menosprecio, respondiéndole que la antigüedad en la empresa no era determinante y que *“no lograré sacar más remuneración que esa”* (sic) y que tampoco *“iba a lograr un ascenso a full time que yo ya estaba desgastada”* (sic).

En el mes de mayo de 2021 habría solicitado que le subieran el valor de la hora por lo menos en \$150, y la señora Manzo –de manera déspota y humillante– le habría dicho que para subirle el valor de las horas debían realizarme *“una evaluación de 6 meses”*, sin mencionar motivo ni norma expresa, interpretándolo como la intención de humillarla y menospreciar los 10 años que lleva trabajando en la empresa. La señora Manzo simplemente se habría burlado, siendo hasta cruel, pues se especializó en engañarla, en dejarle en claro de manera sarcástica y burlona, que nunca iba a salir de las condiciones laborales en las que se encontraba, que se quedaría como *“una pobre e incapaz cajera a medio tiempo”* tal y como la llamaba cada vez que tenía la oportunidad.

Otro hecho puntual habría ocurrido en mayo de 2021, en una reunión que había solicitado directamente con don Eduardo Fuentes (Gerente de Local) para conversar sobre la diferencia de remuneración y la solicitud de pasar a full time. Pese a que solicitó una reunión privada, se incorporó doña Paula Manzo (y también don Luis, de quien desconoce apellido, sub jefe de cajas), transformándose en un concurso de críticas destructivas por parte de Paula Manson hacia la actora, con expresiones tales como: *“bueno yo llevo poco tiempo acá pero la Susana no es Multifuncional y se la mantiene puro solicitando permisos médicos”*, siendo menoscabada ahora por enfermarse, quebrándose en llanto y deseando salir corriendo. Por su parte, Eduardo Fuentes le habría dicho que va a rechazar sus peticiones porque *“la empresa no tiene presupuesto para considerar las solicitudes de cajeras a full time, tampoco para aumentar el valor de la hora”*.

Luego de eso, a principios del mes de septiembre de 2021, suben a un joven cajero llamado Jefferson a jornada full time, pese a que supuestamente no había presupuesto para ascender a nadie a full time. Paula Manzo, en el mes de agosto, unos días antes de dicho ascenso, le indicó a Jefferson con la clara intención de que la actora escuchara, lo



siguiente: “no se olvide cuando baje, pasar a la oficina para firmar...” (sic), marchándose sonriente. Además, a las 7:45 de cada mañana, lo presentaría con alevosía, demostrando júbilo, mirándola sus demás compañeras con incredulidad y lástima, huyendo al baño a romper en llanto. La escena anteriormente descrita se habría repetido el 1 de octubre 2021, cuando ascienden a la encargada del Sindicato Autónomo, doña Feyaguey (desconoce apellido), como cajera full time.

Reiteró que su único defecto es ser una trabajadora de 55 años y padecer una enfermedad que ha sido la misma empresa, a través de su negligencia y discriminación, quien la ha originado toda esta situación. No se explica por qué razón suben a distintos compañeros de trabajo a cajeros full time y a ella no, que lleva más de 10 años trabajando en la empresa; tampoco por qué sus compañeros de trabajo tienen un mayor sueldo. Esta situación habría sido denunciado ante la Inspección del Trabajo, instancia donde la empresa justificó la diferencia de remuneraciones en que *“la remuneración que yo percibía dependía del Sindicato al que yo me encontraba afiliada”*, situación que escaparía de toda lógica, pues el empleador debe evitar la desigualdad de las remuneraciones, denunciando que lleva 10 años y el valor hora se ha incrementado en apenas \$1086, lo que no podría ser explicado mediante algún instrumento colectivo, aunque reconociendo haberse cambiado de sindicato a finales de 2020, pero le volvió a ocurrir lo mismo.

A modo de conclusión, postuló haber sido víctima de discriminación y acoso laboral sostenidos y sistemáticos, pues se le discriminó en su sueldo y sus condiciones laborales, se permitió el acoso y hostigamiento laboral ejercido de parte de Paula Manzo y trató de justificar su actuar discriminatorio ante la Inspección del Trabajo en que ello dependía de los sindicatos a los que estaba afiliada.

Sobre las causales de despido, fundó la primera en el acoso laboral al que se viene haciendo referencia, conforme con la establecida en el artículo 160 N° 1 letra f) del Código del Trabajo, en relación con los artículos 2° del mismo cuerpo de leyes (discriminación) y 19 N° 1 de la Constitución Política de la República (integridad psíquica). Respecto a la causal del N° 7 del artículo 160 del Código del Trabajo, adujo el incumplimiento del artículo 184



del Código del Trabajo, así como el no pago de semana corrida durante toda la relación laboral, pese a sus insistentes solicitudes, lo cual redundaría en que también existen diferencias respecto a lo cotizado por seguridad social, siendo aplicable la nulidad del despido.

Respecto a la vulneración del N° 4 del artículo 19 de la Constitución Política de la República, la hizo consistir en los comentarios denostativos graves (inútil, vieja, desgastada, enferma y loca) en frente de sus compañeros de labores, calificándolo de escarnio, generándole vergüenza y afectando su integridad psíquica.

Postuló como indicios una serie de elementos probatorios, algunos de los cuales ni siquiera tendría en su poder, como la exhibición de documentos de liquidaciones de remuneración de todos los cajeros/vendedores/reponedores de Jumbo Peñalolén o la comparación de edades, antigüedad laboral y remuneraciones de trabajadores que han ascendido a full time.

Adicionalmente, solicitó se le indemnizara el daño moral de que da cuenta la necesidad de tratamiento psicológico y psiquiátrico que ha debido enfrentar, haciendo referencia a las constantes solicitudes que tuvo que hacer a distintas jefaturas, durante 4 años, sin obtener respuesta favorable, y al trato hostil recibido, todo lo cual califica como “desgastante” y “devastador”. Finalmente, indicó que –como víctima de los hechos relatados– ha sido afectada ética, espiritual, moral, personal, profesional y familiarmente, lo que le habría provocado angustia, sufrimiento, frustración y estrés, avaluando dichos padecimientos –sin mayor argumentación– en cincuenta millones de pesos.

Sobre el derecho a semana corrida, reiteró que nunca se le pagó, a pesar que sus remuneraciones contenían estipendios variables, tales como “bono presentismo”, “bono producción de cajas” o “*semana corrida*” (*sic*). Citó jurisprudencia que extiende tal derecho a los trabajadores remunerados en forma mixta y solicitó el pago correspondiente a los años 2020 y 2021 (enero a diciembre), conforme con los montos que detalla.



Pidió acoger la denuncia por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido indirecto, procediendo a resolver las siguientes pretensiones:

1.- Que se declare la relación laboral con la demandada desde 11 de noviembre de 2011 al 25 de febrero de 2022.

2.- Que se declare su despido como vulneratorio de sus derechos a la integridad psíquica, a la dignidad y a la honra de la persona, con ocasión del auto-despido.

3.- Que la base de cálculo se determine en \$746.095.

4.- Que la demandada sea condenada al pago de la indemnización contemplada en el artículo 489 inciso tercero del Código del Trabajo, equivalente a \$8.207.045 (11 meses de remuneraciones).

5.- Que la demandada sea condenada al pago de:

a. Indemnización de años de servicio (10) por la suma de \$7.460.950.

b. Indemnización sustitutiva por falta de aviso previo equivalente a \$746.095.

c. Incremento legal (80%) de la indemnización por años de servicio ascendente a \$5.968.760 (no se entiende la mención al artículo 170 del Código del Trabajo).

d. Feriado legal adeudado, equivalente a 42 días *de semana corrida (sic)*, por la suma de \$1.044.533 (no se entiende la mención del artículo 73 del Código del Trabajo).

e. Feriado proporcional devengado entre el 11 de noviembre de 2021 y el 25 de febrero de 2022, equivalente a 7 días *de semana corrida (sic)*, por la suma de \$174.088.

f. Remuneración adeudada por 25 días del mes de febrero de 2022 por un monto de \$621.745.

g. Semana corrida por la suma de \$2.295.251.



6. Cotizaciones previsionales adeudadas (el tribunal entiende que son diferencias pues la única argumentación es que derivan del no pago de la semana corrida).

7. Remuneraciones y demás prestaciones consignadas en el contrato y sus cotizaciones previsionales, durante el período comprendido entre la separación, esto es, desde el 25 de febrero de 2022, y la fecha en que la demandada cumpla con la exigencia de pagar las imposiciones y comunicarlo por escrito, en conformidad al artículo 162 inciso 5º y siguientes del Código del Trabajo.

8.- Como medida reparatoria, ordenar a la demandada suscribir una declaración pública donde reconozca haber incurrido en infracción de derechos fundamentales en su contra.

9. Indemnización de perjuicios por el daño moral ocasionado por la suma de \$50.000.000.

10. Reajustes, intereses y costas de la causa.

En subsidio, interpuso demanda por despido indirecto, fundada en los mismos antecedentes y las mismas peticiones, con excepción de los numerales 2, 4 y 8 anteriores.

SEGUNDO: Previo a contestar la demanda, JUMBO SUPERMERCADO ADMINISTRADORA LIMITADA alegó la renuncia de la acción de despido por haberse tratado y opuesto conjuntamente con la de tutela. Con todo, sobre la relación laboral, reconoce que se inició el 11 de noviembre de 2011 y que la actora cumplió funciones como “cajera/vendedora/reponedora” en jornada part time, poniéndole fin mediante despido el día 7 de abril de 2022, por las causales contempladas en el artículo 160 N° 3 y N° 7 del Código del Trabajo. También controvertió la base de cálculo señalada en la demanda, reivindicando la suma de \$525.836.

Por otra parte, negó que la actora hubiese sufrido hostigamientos, descalificaciones, burlas o acoso laboral por parte de Paula Manson, ni que hubiese sufrido alguna clase de discriminación por su edad o su condición de salud, o que su parte haya vulnerado la integridad psíquica de la



trabajadora. También negó el incumplimiento de obligaciones contractuales, que adeude semana corrida o que sea procedente conceder una indemnización por daño moral.

Reconoció que –a partir del año 2017– la demandante efectuó en diversas ocasiones solicitudes ante sus jefaturas para obtener un aumento de sueldo, considerando que existían trabajadores con su misma jornada part time de 30 horas y que tendrían una mayor remuneración que la demandante. Sin embargo, esta diferencia fue conversada en diversas oportunidades con la trabajadora, explicándole que ello se debía a los términos y beneficios pactados en los Contratos Colectivos. De igual forma se le habría hecho ver la imposibilidad de reajustar su sueldo y su valor hora, por cuanto el contrato colectivo suscrito con el sindicato al cual se encontraba afiliada la demandante (Sindicato N° 1 de Trabajadores de Jumbo) ya contemplaba una cláusula de reajustabilidad. Respecto al cambio de jornada (part time a full time), reconoce esta solicitud el año 2021 (no el 2019), refiriendo que la petición fue acogida, pero el gerente de tienda (Eduardo Silva) le indicó que debía esperar, primero una vacante, y luego a varios trabajadores que lo habían solicitado antes. En la práctica, sólo alcanzó a promover a dos personas que hicieron la solicitud antes que la demandante.

Sobre el desarrollo de la relación laboral, indicó que en todo momento fue cordial y de respeto, negando alguna preferencia arbitraria respecto de los restantes trabajadores por sobre la demandante, ni mucho menos su discriminación salarial o limitación de sus oportunidades de ascenso, ya sea con motivo de su edad o de alguna enfermedad. Hizo presente que cuenta con trabajadores de la misma edad de la demandante y que se encuentran en igualdad de condiciones salariales y de oportunidades, siendo algunos contratados a la edad de 50 años o más. También postuló que los hechos denunciados son incompatibles con el hecho que a los trabajadores que formaban parte del grupo de riesgo de contagio Covid-19 les haya otorgado un permiso con goce de remuneraciones durante los momentos más fuertes de la pandemia, incluida la demandante.

En cuanto al despido indirecto, lo desconoció, pues la demandante no habría enviado la carta respectiva a su parte, por lo que puso término a su



contrato de trabajo el 7 de abril de 2022, posterior al término de una licencia médica, pues la demandante dejó de asistir a sus labores de manera injustificada, lo que configuraría las causales de los numerales 3 y 7 del artículo 160 del Código del Trabajo.

En lo relativo a la discriminación etaria y de salud, que fundamenta la causal de auto-despido de la letra f) del N° 1 del artículo 160 del Código del Trabajo, señaló que la diferencia salarial entre la actora y doña Ingrid Navarro (idénticas en cargo, jornada y antigüedad) se debía a que ésta estaba asociada al Sindicato Autónomo de Trabajadores de Jumbo, mientras que aquella al Sindicato N° 1 de Trabajadores de Jumbo. El valor hora para determinar el sueldo base de un trabajador sería mayor en el Sindicato Autónomo frente al Sindicato N° 1 de Trabajadores de Jumbo (al igual que con diversas asignaciones, beneficios, bonificaciones e incluso aguinaldos de navidad y fiestas patrias). Hizo presente que la misma demandante reconoce que la respuesta otorgada tanto por el sindicato como por la empresa fue esta misma, denunciando que pretende que el libelo pretende pase por encima de la autonomía sindical.

Agregó que, cuando la demandante pidió un aumento de valor/hora, se le respondió que era imposible pues ¿por qué se le iba a aumentar su sueldo de manera arbitraria y pasando por alto a los restantes trabajadores amparados por el mismo contrato colectivo?...ello sí sería discriminatorio. Adicionó que, tal como la demandante señala en su libelo, para finales de 2020 se afilió al Sindicato Autónomo, por lo que habría operado de pleno derecho lo dispuesto en el artículo 323 inciso segundo del Código del Trabajo, pues el contrato colectivo del sindicato N° 1 de Trabajadores de Jumbo tenía vigencia hasta septiembre de 2021.

Sobre el acoso laboral por parte de doña Paula Manzo, a contar de marzo de 2021, precisó que dicha jefatura fue en todo momento cordial y respetuosa, negando que ésta se haya burlado o denostado a la actora, ya sea por su edad, por sus licencias médicas o por su desempeño, aunque sin entender la mención a la “multifuncionalidad” que hace el libelo. También negó que la señora Manzo haya intervenido en los términos expuestos en el libelo en alguna de las varias reuniones que hubo con la actora, relevando que la respuesta de la empresa fue siempre la misma: que no correspondía



otorgarle a ella un valor hora mayor que el obtenido por sus compañeros de trabajo en conformidad a lo estipulado en el contrato colectivo y que, para poder pasar a una jornada full time, debía esperar al igual que lo hacían los restantes trabajadores que lo habían solicitado con anterioridad.

Esgrimió que sería dudoso que la señora Manzo pudiese haber dicho a la actora que no podría ascender producto de las constantes licencias médicas, pues –como la demandante lo indica en su libelo– aquella llegó en el mes de marzo de 2021, por lo que las únicas licencias médicas de que tuvo conocimiento fueron dos, una en el mes de mayo por 3 días y otra en el mes de julio por 1 día de trabajo, lo que para cualquiera no resulta excesivo. Esta reunión, por lo demás, no pudo haberse producido con posterioridad al mes de septiembre de 2021, pues la demandante presentó licencias prolongadas en los meses de octubre de 2021 a febrero de 2022, sin asistir a trabajar ningún día.

Sobre la denuncia efectuada ante la Mutual de Seguridad por un supuesto menoscabo ejercido por la Sra. Manzo en contra de la demandante, indicó que dicha mutualidad realizó una investigación, y concurrió a las dependencias, entrevistó trabajadores y concluyó que no existía una enfermedad profesional.

Respecto a la segunda causal de auto despido, a saber, incumplimiento grave de las obligaciones contractuales, indicó que el cargo de la actora no implicaba percibir ningún tipo de comisión, por lo que no se adeuda semana corrida. En cuanto al bono de producción, precisó que es un beneficio establecido para los cajeros y que se encuentra vinculado directamente con el desempeño, la cantidad de productos que éste pueda pasar por caja al momento de ejercer sus funciones, la atención de los clientes y el uso de tarjetas Cencosud, únicamente para obtener mejoras en el sistema de Puntos Cencosud, pero no para obtener mayores ventas de productos. Así, el cajero no está llamado a persuadir a los clientes para usar una tarjeta Cencosud, pues su finalidad es, por un lado, mejorar el desempeño de los trabajadores y, por otro, que el cajero cumpla el protocolo de atención, en el sentido de mencionar a los clientes que por su compra pueden acumular los denominados Puntos Cencosud. Este bono se pagaría en forma mensual, pues involucra tanto la evaluación individual del



trabajador como el desempeño grupal de los restantes cajeros del local, promediándose unos con otros, además del porcentaje de asistencia del trabajador en el mes.

Por último, indicó que no se cumplen los requisitos que históricamente se han exigido para devengar semana corrida, pues la actora sólo trabajaba 3 días a la semana y su remuneración no se devengaba en forma diaria, reiterando que el bono mencionado no es comisión. Finalmente, advirtió que el presunto incumplimiento no tiene la entidad para auto-despedirse, pues no hay constancia de algún reclamo pese a que se habría verificado durante toda la relación laboral.

Sobre la acción de tutela, reiteró la inexistencia de actos de discriminación por razones de edad o licencia médica (pues ha contratado trabajadores con mayor edad que la demandante y no ha cuestionado en ningún momento sus capacidades, de la misma forma que ha otorgado beneficios para los trabajadores que tuviesen condiciones particulares de salud), así como de actos de acoso laboral por parte de la señora Manzo en contra de la actora, haciendo presente que las burlas de pasillo, conversaciones sostenidas en las cercanías de la demandante y sonrisas irónicas son meras suposiciones y apreciaciones que se encuentran en el fuero interno de ésta.

En relación al derecho a la honra, hizo presente que el libelo se limita a indicar únicamente que le habrían dicho “inútil – vieja – desgastada – enferma – loca”, haciendo presente que sorprende que esta última expresión no haya sido mencionada en su carta de auto despido pese a su gravedad. Agregó que la demandante no se ha molestado en entregar antecedentes respecto al contexto en que se profirieron estas palabras, cómo y en frente de quien, suponiendo que ello se remite únicamente a lo alegado respecto de la Sra. Manzo, de quien ya se ha negado tales descalificaciones. En su opinión, la demandante objetivamente no es “vieja” ni “desgastada” pues tan solo tiene 55 años de edad, y dentro del mismo local en donde ésta trabaja se han contratado personas de mayor edad o similares y no ha existido ninguna diferencia de trato o menosprecio. Agregó que le sorprende que la actora no haya reclamado de este menoscabo tan



grave y que nada explique sobre el cambio de percepción social que acarrearón las presuntas malas palabras recibidas.

Sobre la acción indemnizatoria del daño moral, alegó que resultaría improcedente, a menos que la actora explicase y demostrase por qué habría de adicionarse a la indemnización especial del artículo 489 del Código del Trabajo otra por el daño moral, pues se basan en los mismos hechos y tienen el mismo objeto. Con todo, postuló que debiera rechazarse esta indemnización por falta de fundamento, pues no está en condiciones de adivinar el perjuicio extra-patrimonial que se demanda, ni tampoco las razones por las que debería otorgarse la suma pretendida.

Negó la procedencia de todas las pretensiones alegadas, incluso la base de cálculo, oponiendo excepción de prescripción de la semana corrida devengada con anterioridad al 7 de abril de 2020, pues el plazo de prescripción es de 2 años contados desde la notificación de la demanda ocurrida el 7 de abril de 2022.

Pidió el rechazo de la acción principal, declarando expresamente:

1) Que se rechaza la acción de tutela laboral deducida, por cuanto no ha vulnerado derecho fundamental alguno de la trabajadora, por lo que no resulta procedente el pago de la indemnización señalada en el artículo 489 del Código del Trabajo, ni las medidas reparatorias solicitadas.

2) Que se tiene por renunciada la acción de despido.

3) Que la demandante no ha dado cumplimiento a las formalidades legales de comunicación de su despido indirecto, y –en todo caso– que el despido indirecto efectuado por la actora es injustificado e improcedente, por lo que no corresponde el pago de indemnización sustitutiva de aviso previo, indemnización por años de servicio ni recargo legal alguno.

4) Que el despido válido corresponde al que ha impetrado Jumbo con fecha 7 de abril de 2022.

5) Que se rechacen las demandas interpuestas de tutela laboral con ocasión del despido y en subsidio de despido indirecto y cobro de prestaciones.



6) Que se declare que nada se adeuda por concepto de feriado legal o proporcional.

7) Que, se rechaza el cobro de prestaciones intentados respecto de la semana corrida y que, en subsidio se declare que ha operado la excepción de prescripción en los términos planteados.

8) Que no procede la sanción de nulidad del despido.

9) Que no resulta procedente la acción de daño moral o, en subsidio, que su parte no tiene responsabilidad por el daño moral en los términos planteados.

10) Que se condene en costas a la demandante, o en subsidio, se exima a su parte del pago de las mismas.

TERCERO: Que la audiencia preparatoria se realizó el 13 de mayo de 2022, oportunidad en que la parte demandante evacuó traslado de la excepción de prescripción, resolviendo el tribunal dejarla para sentencia definitiva. Luego se efectuó el llamado a conciliación, sin que ésta se alcanzara, decretándose como pacífica la existencia de relación laboral iniciada con fecha 11 de noviembre del año 2011, siendo el cargo de la demandante el de cajera/ vendedora/reponedora part time.

Finalmente, en dicha audiencia se fijaron como hechos controvertidos los siguientes:

1) Fecha de término de la relación laboral, incluyendo las formalidades del despido indirecto.

2) Efectividad de los hechos que se alegan como constitutivos de la causal de término de la relación laboral.

3) Remuneración pactada y efectivamente percibida por la demandante.

4) Periodos y montos de feriado que se adeudan a la demandante.

5) Remuneración devengada por el mes de febrero del año 2022.

6) Procedencia de la prestación de semana corrida. En la afirmativa, monto que se deban.



7) Estado de pago de cotizaciones de seguridad social de la demandante.

8) Efectividad de haber sufrido la demandante daño moral producto de hechos u omisiones imputable a la demandada entidad de dicho año.

CUARTO: La audiencia de juicio tuvo lugar el 25 de noviembre de 2022, ocasión en que la denunciante incorporó los siguientes medios de prueba en abono de sus afirmaciones:

Documental:

- 1) Contrato individual de trabajo de fecha 11 de noviembre de 2011.
- 2) Carta de despido indirecto de fecha 25 de febrero de 2022, con su comprobante de envío de carta de despido indirecto, emitido por Correos de Chile, de fecha 25 de febrero de 2022.
- 3) Carta de despido indirecto timbrada por la Inspección del Trabajo con fecha 25 de febrero de 2022.
- 4) Liquidaciones de sueldo del mes de diciembre de 2011; diciembre de 2012; enero de 2013; febrero de 2013; abril de 2014; y junio de 2014.
- 5) Liquidación de sueldo del mes de enero de 2020; enero de 2021; marzo de 2021; abril de 2021; mayo de 2021; junio de 2021, julio de 2021.
- 6) Comprobante de atención y derivación a Psiquiatría emitido por el Dr. Alejandro Badilla, C.I 10.401.184-5, Reumatólogo del Hospital Clínico de la Universidad de Chile de fecha 15 de febrero de 2018.
- 7) Récipe médico emitido por el Dr. Alejandro Badilla, C.I 10.401.184-5, Reumatólogo del Hospital Clínico de la Universidad de Chile de fecha 20 de diciembre de 2018.
- 8) Récipe médico emitido por el Dr. Alejandro Badilla, C.I 10.401.184-5, Reumatólogo del Hospital Clínico de la Universidad de Chile de fecha 11 de febrero de 2019.
- 9) Informe médico de fecha 06 de enero de 2020 emitido por la Doctora Marlene Martínez Sepúlveda, C.I 13.081.483-2, Médico Psiquiatra y por la Doctora Mara Escobar Arcos Jefe de Servicio Psiquiatría Adultos, ambos



profesionales del Hospital Militar de Santiago, Comando de Salud, Ejército de Chile.

10) Certificado Médico de fecha 09 de noviembre de 2020 emitido por la Doctora Andrea Ordenes Araya, C.I 16.865.105-8, Médico Cirujano del CESFAM Carol Urzúa de la comuna de Peñalolén.

11) Informe Psicológico de fecha 26 de Noviembre de 2020 emitido por el Psiquiatra Amaro Muñoz Zurita perteneciente al equipo de siembra del Hospital Clínico Universidad de Chile.

12) Certificado médico de fecha 01 de febrero de 2021 emitido por la Médico Cirujano Claudia Novoa Henríquez, cédula de identidad 18.301.152-9, perteneciente al Cesfam Carol Urzúa, Programa de Salud Mental Adulto.

13) Informe Psicológico de fecha 13 de octubre de 2021 emitido por el Psiquiatra Amaro Muñoz Zurita perteneciente al equipo de Psiembra del Hospital Clínico Universidad de Chile.

14) Informe Psicológico de fecha 19 de enero de 2022 emitido por el Psiquiatra Amaro Muñoz Zurita perteneciente al equipo de Psiembra del Hospital Clínico Universidad de Chile.

15) Receta médica emitida por el Ministerio de Salud, centro de referencia de Salud Peñalolén Cordillera Oriente, de fecha 23 de marzo de 2022.

16) Constancia laboral de fecha 04 de octubre de 2021 interpuesta ante la Inspección Comunal Santiago Sur Oriente.

17) Denuncia y activación de fiscalización interpuesta ante la Inspección Comunal Santiago Sur Oriente de fecha 04 de octubre de 2021.

18) Cadena de Correos sostenidas entre las fiscalizadoras María Isabel Alvear de la Maza y Leticia Alcayaga Marín por la fiscalización N° 1308/2021/2024 durante los días 25 de noviembre de 2021, 07 de diciembre de 2021, 28 de diciembre de 2021 y 29 de diciembre de 2021.

19) NO DIGITALIZADO EL ANEXO DE CONTRATO OFRECIDO (Anexo al contrato de trabajo “Bono de productividad de cajas trabajadores jornada parcial 30 horas semanales” de fecha 01 de enero de 2021).



20) Set de conversaciones de WhatsApp sostenidas entre la actora de autos y don Manuel Pastene, presidente del Sindicato Autónomo Jumbo, de fechas 22 de noviembre de 2021.

21) Set de fotografía de anexo de remuneraciones variables de los meses de enero 2013, enero de 2019, enero 2020 y enero de 2021.

22) Certificado de antigüedad emitido por Jumbo Cencosud.

23) Seguimiento de correos de Chile de la carta de auto despido enviada con fecha 28 de febrero de 2022.

24) Comprobante de licencia médica electrónico, emitida con fecha 11 de febrero de 2022, con término de reposo médico (total) el 25 de febrero de 2022.

25) Solicitud de prestación por Seguro de Cesantía de fecha 01 de marzo de 2022.

26) Comprobante de cita médica para la unidad Salud Mental – Asistencia Social con la Profesional Cristina Alexandra Alvarado Sagredo del Hospital Dr. Luis Tisné Brousse para el día 13 de mayo de 2022.

27) Historial de Licencias médicas de la trabajadora durante toda su trayectoria en la empresa.

28) Informe de fiscalización N° 1308.2021.2024 de fecha 30 de diciembre de 2021.

Testimonial: Prestaron declaración los siguientes testigos, según consta en registro de audio:

1) Patricia Ester Lopez Valladares, cajera, cédula de identidad N° 11.861.912-9.

2) Kristell Kim Pott Vallejos, trabajadora independiente, cédula de identidad N° 18.250.279-0.

3) Oliver Alonso Rojas Valenzuela, trabajador independiente, cédula de identidad N° 16.069.368-1.

Exhibición de documentos: La parte denunciada exhibió lo siguiente:



- 1) Libro de remuneraciones de los trabajadores activos y no activos que aparezcan en la nómina previamente solicitada.
- 2) Contratos o instrumentos colectivos del Sindicato N° 1 y Sindicato Autónomo de Jumbo, durante los años 2018, 2019, 2020, 2021.

QUINTO: A su turno, la denunciada rindió la siguiente evidencia para probar sus asertos:

Documental:

- 1) Contrato de trabajo de fecha 7 de noviembre de 2011 de la demandante.
- 2) Anexo de contrato de trabajo relativo a bono de productividad cajas.
- 3) Carta de despido de fecha 7 de abril de 2022 junto a comprobante de envío por correos de Chile y Comprobante de aviso de terminación del contrato de trabajo a la Dirección del Trabajo de fecha 7 de abril de 2022.
- 4) Liquidaciones de remuneraciones de la demandante correspondiente al periodo de enero de 2017 a diciembre de 2018.
- 5) Liquidaciones de remuneraciones de la demandante correspondiente al periodo de enero de 2019 a diciembre de 2020.
- 6) Liquidaciones de remuneraciones de la demandante correspondiente al periodo de enero de 2021 a febrero de 2022.
- 7) Liquidaciones de remuneraciones de la Sra. Ingrid Navarro correspondientes al periodo de enero de 2020 a diciembre de 2021.
- 8) Contrato de trabajo de los Sres. Elfrieda Chiguay Concha, Sandra Roa Coli, Elio Vizconde Cachi, trabajadores mayores de 40 años contratados durante el año 2021.
- 9) Contrato de trabajo de la Sra. Ingrid Navarro
- 10) Contrato de trabajo de la Sra. Paula Manzo.
- 11) Liquidaciones de remuneraciones de la Sra. Lesly Vargas del periodo de enero de 2020 a diciembre de 2021.



- 12) Liquidaciones de remuneraciones de la Sra. Ximena Boysen correspondientes al periodo de enero de 2020 a diciembre de 2021.
- 13) Resolución de calificación de origen de accidentes y enfermedades emitido por la Mutual de Seguridad CCHC correspondiente a la Sra. Susana del Carmen Vallejos Pérez en donde se declara la enfermedad de origen común.
- 14) Licencias médicas presentadas por la Sra. Vallejos durante el año 2021.
- 15) Licencias médicas presentadas por la demandante en los meses de enero y febrero de 2022.
- 16) Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad de Jumbo Supermercados Administradora Limitada.
- 17) Comprobante de toma de conocimiento de Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Sra. Vallejos.
- 18) Contrato colectivo del Sindicato N°1 de trabajadores de Jumbo correspondiente al periodo de 1° de octubre de 2018 hasta el 30 de septiembre de 2021, junto a sus respectivos anexos.
- 19) Contrato colectivo del Sindicato N°2 de trabajadores de Jumbo correspondiente al periodo de 1 de julio de 2018 al 30 de junio de 2021 junto a sus respectivos anexos.
- 20) Contrato colectivo del Sindicato Autónomo de trabajadores de Jumbo correspondiente al periodo de 1 de marzo de 2017 al 28 de febrero de 2020 junto a sus respectivos anexos.
- 21) Contrato colectivo del Sindicato N°1 de trabajadores de Jumbo correspondiente al periodo de 1° de octubre de 2021 hasta el 30 de septiembre de 2024, junto a sus respectivos anexos.
- 22) Contrato colectivo del Sindicato N°2 de trabajadores de Jumbo correspondiente al periodo de 1 de julio de 2021 al 30 de junio de 2024 junto a sus respectivos anexos.



23) Contrato colectivo del Sindicato Autónomo de trabajadores de Jumbo correspondiente al periodo de 1 de marzo de 2020 al 31 de enero de 2023 junto a sus respectivos anexos.

Confesional: absolvió posiciones la denunciante, de lo cual se dejó testimonio en audio.

Testimonial: declararon las siguientes personas, tal como consta en registro de audio:

1) Paula Manzo Llanquileo, cédula de identidad N° 11.655.663-4.

2) Eduardo Silva Toro, cédula de identidad N° 9.867.297-4.

Oficios:

1) **MUTUAL DE SEGURIDAD (GAL N° 3816 de 23 de mayo de 2022)** que remitió resolución de calificación, evaluación de puesto de trabajo, ficha médica de calificación, ficha de evaluación psicológica, evaluación de condiciones de trabajo, informe de comité y ficha clínica, todo ello en relación a la actora.

2) **INSPECCIÓN COMUNAL DEL TRABAJO SANTIAGO SUR ORIENTE (N° 1308-5377/2022 de 9 de junio de 2022)** que allegó copia íntegra de expedientes de fiscalización 1308-2021-2024 y comisión 1308.2021.2332, que contiene activación, egreso, informe de exposición y resolución de multa N° 1634/21/26, aunque lo infraccionado corresponde a hechos no denunciados por la actora.

Exhibición de documentos: La parte denunciante exhibió los siguientes documentos:

1) Constancia laboral de fecha 04 de octubre de 2021, interpuesta a la Inspección comunal de Santiago sur-oriente.

2) Denuncia y activación y fiscalización interpuesta ante la Inspección comunal de Santiago sur-oriente de fecha 04 de octubre de 2021.

3) Cadena de correo sostenido con la fiscalizadora María Isabel Alvear de la Maza y Leticia Alcayaga Marín por la fiscalización N° 1308/2021/2024



durante los días 25 de noviembre de 2021, 07 de diciembre de 2021, 28 de diciembre de 2021 y 29 de diciembre de 2021.

4) Informe de fiscalización N° 1308.2021.2024 de fecha 30 de diciembre de 2021.

SOBRE LA ACCIÓN PRINCIPAL DE TUTELA LABORAL

SEXTO: Que, en relación al vínculo laboral, es pacífico entre las partes que se inició el 11 de noviembre de 2011 cumpliendo funciones como cajera/vendedora/reponedora con jornada part time. En cuanto a la forma de extinción del vínculo, con mérito en la carta de despido indirecto y su comprobante de envío por carta certificada al domicilio en que fue notificada judicialmente la demandada y el haber sido entregada en la Inspección del Trabajo (documentos N° 2 y N° 3 de la demandante), se encuentra probado que se auto-despidió el 25 de febrero de 2022 y que invocó las causales del artículo 160 N° 1 letra f) y N° 7 del Código del Trabajo.

SÉPTIMO: Que la demandante fundamenta fácticamente la acción de tutela en que el empleador afectó su derecho a la no discriminación, establecido en el artículo 2° del Código del Trabajo, además de sus garantías constitucionales a la integridad física y psíquica, así como a la honra, establecidos en el artículo 19 N° 1 y N° 4 de la Constitución Política de la República; todo ello por haber afectado sus remuneraciones y oportunidades de ascenso por razones de edad y salud, así como haber incurrido en conductas de acoso laboral su jefatura (Paula Manzo), lo que incluía denostaciones en frente de sus compañeros de labores y que se habría traducido en padecimientos diagnosticados médicamente.

Que, el inciso 1° del artículo 485 del Código del Trabajo reserva el procedimiento de tutela laboral para *“las cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de las normas laborales, que afecten los derechos fundamentales de los trabajadores (...) cuando aquellos derechos resulten lesionados en el ejercicio de las facultades del empleador”*. Entre los derechos a que se refiere dicha norma laboral se encuentran los invocados por la denunciante (artículo 19 N° 1 y 4 de la Constitución Política de la República).



Por su parte, el inciso 2º del mismo artículo extiende el procedimiento a los actos de discriminación que contempla el artículo 2º del Código del Trabajo, constituidos por *“las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”*. El inciso 2º del artículo referido consigna que el acoso laboral es contrario a la dignidad humana, definiéndolo como *“toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno a más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo”*.

Finalmente, el inciso tercero del artículo 485 del Código del Trabajo dispone lo siguiente: *“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”*.

OCTAVO: Que, conforme con el artículo 493 del Código del Trabajo, la cuestión fáctica impone a la parte actora, como exigencia mínima probatoria, aportar antecedentes que constituyan indicios suficientes de la ocurrencia de los hechos que se denuncian como constitutivos de la vulneración de derechos fundamentales alegada, correspondiéndole a la denunciada –una vez cumplida la exigencia antedicha– acreditar la justificación y proporcionalidad de las medidas.

Según ya lo han dicho la doctrina y la jurisprudencia, el procedimiento de tutela laboral busca la protección judicial efectiva de los derechos de los trabajadores y una forma de lograrlo consiste en la prueba indiciaria establecida en la norma indicada en el párrafo anterior, introduciendo una



reducción probatoria consistente en la obligación del trabajador de presentar sólo indicios suficientes de la vulneración que alega. Esta técnica, como lo ha señalado el profesor José Luis Ugarte Cataldo, no consiste en una inversión del *onus probandi*, ya que no basta la alegación de una lesión a un derecho fundamental para que se traslade al empleador la carga probatoria, sino que sólo se alivia la posición del trabajador exigiéndole un principio de prueba por el cual acredite indicios de la conducta lesiva, esto es, acredite hechos que generen la sospecha fundada, razonable, de que ha existido esta lesión.

Reconocido lo anterior, es necesario despejar como primer tema de fondo si la denunciante cumplió con este estándar probatorio, debiendo analizarse su prueba para resolverlo.

NOVENO: Al efecto, alegó ser discriminada por edad y salud, lo que se expresaría –en primer término– en la diferencia remuneracional que mantenía con su compañera Ingrid Navarro. No existe constancia en el proceso de peticiones expresas a la empresa en tal sentido, sin perjuicio que la testigo López Valladares (demandante) precisara que desde 2017 ésta viene solicitando un aumento de sueldo a fin de anular dicha diferencia.

Sin perjuicio que la denunciada no controvierte la diferencia remuneracional de la actora con la señora Navarro, ni que éstas sean equivalentes en cargo, jornada y antigüedad, la demandante incorporó el libro de remuneraciones exhibido por la contraria, del cual aparece patente la diferencia indicada el año 2018. Por ejemplo, en agosto de 2018, la actora trabajó 16 días que ascendieron a un sueldo imponible de \$429.907, mientras que doña Ingrid Navarro trabajó un día menos y obtuvo un total imponible mayor (\$464.811).

Si comparamos los respectivos contratos de trabajo, por el contrario, aparece que la demandante pactó un valor hora de \$3000 y un sueldo base de \$1100 (noviembre de 2011); en tanto la señora Navarro un valor hora de \$1.634 y un sueldo base de \$3.290 (marzo de 2014). Sin embargo, consta de la liquidación de sueldo de diciembre de 2011 allegada por la parte demandante que no le fueron respetados estos valores, considerándolos a la inversa.



En la contestación de la demanda se explicó que ello se debe “netamente” a que se le aplican normas colectivas distintas, pues se le aplica el convenio colectivo del Sindicato N° 1 de Trabajadores de Jumbo al que se encontraba afiliada en lo relativo al valor hora, pues éste tuvo vigencia hasta septiembre de 2021, sin explicar por qué no se reajustó con posterioridad. En efecto, conforme con las liquidaciones de sueldo de la demandante y la señora Navarro, de los únicos meses comparables, a saber, septiembre 2021 (mes en que terminaba el efecto del instrumento colectivo del que reconocidamente la demandante se desafiló) y octubre de 2021, el valor hora de aquella se mantuvo en \$2.185, mientras que el de ésta pasó de \$2.564 a \$2.625. Así, se constata que pese a que –como reconoce la demandada– en octubre de 2021 habrían comenzado a producir efectos la afiliación de la demandante al instrumento colectivo del Sindicato Autónomo, presuntamente el último escollo que debía sortear para equiparar su remuneración con la señora Navarro, ésta se profundizó.

A mayor abundamiento, la evidencia rendida (liquidaciones de remuneraciones y contratos colectivos incorporados por la demandada) dan cuenta que ni siquiera sus postulados –mediante los que pretende explicar la diferencia salarial constatada– son efectivos, desde que la actora no pertenecía al Sindicato N° 1 –sino al N° 2– hasta abril de 2019, pues en mayo del mismo año aparece pagando cuota sindical al “sindicato autónomo”. Ratifica lo anterior el hecho que la actora aparezca como parte del Sindicato N° 2 en el contrato colectivo vigente entre julio de 2018 y junio de 2021, por lo que los efectos de su cambio al Sindicato Autónomo debieron producirse una vez expirado el referido instrumento colectivo, de lo cual no hay evidencia haya ocurrido.

Por el contrario, las diferencias salariales en desmedro de la actora respecto a la señora Navarro se siguen manifestando en el tiempo según dan cuenta las liquidaciones de sueldo que constan en el proceso. Por ejemplo, en enero de 2020 la demandante tenía un valor hora de \$2.069, mientras que Navarro \$2.158, lo que se mantuvo en enero de 2021, ocasión en que ésta percibía como valor hora la suma de \$2.121, en cambio aquella (según su contrato colectivo) la cantidad de \$2.435.



En las circunstancias expuestas, el tribunal concluye que se configura un indicio de discriminación salarial de la demandante respecto a una compañera de trabajo cuyas condiciones son reconocidas como equivalentes por las partes (Ingrid Navarro). En efecto, la demandada no ha dado explicación razonable de las diferencias salariales constatadas entre la actora y la señora Navarro (principal carga del demandado en procedimiento de tutela laboral), máxime cuando su argumentación es equívoca y no guarda relación con los hechos acreditados mediante el análisis longitudinal (en el tiempo) de las remuneraciones de las trabajadoras involucradas (en relación a los instrumentos colectivos).

En cuanto a los factores de discriminación, en el contrato de trabajo de la señora Navarro (rendido por la demandada) aparece que nació el 24 de octubre de 1989, mientras que en el de la actora el día 29 de abril de 1966, por lo que se constata una notable diferencia de edad entre ambas (más de 23 años), por lo que –a la discriminación salarial objetivamente constatada– cabe agregar el componente etéreo, teniéndose por acreditado el indicio de discriminación postulado en el libelo.

La demandada alegó que tenía contratados muchos trabajadores de edades similares a la de la actora, para lo cual rindió varios contratos (Nº 9 de su instrumental). Sin embargo, ello nada prueba pues se trata de personas que no ostentan el mismo cargo que la demandante, por lo que la comparación no es válida.

A mayor abundamiento, consta del informe de exposición de la fiscalización por esta misma razón (oficio Inspección del Trabajo) que la diferencia remuneracional de la actora constatada previamente (Ingrid Navarro) se reitera respecto de otras trabajadoras, pese a lo cual no cursa multa, pues le satisfacen las explicaciones de la fiscalizada en dicho procedimiento. Ello no es vinculante para este tribunal pues la fiscalizadora de la Inspección del Trabajo se contentó con analizar las remuneraciones de la demandante y otros trabajadores (no la señora Navarro) al momento en que se efectuó la fiscalización, sin establecer por sí misma el derrotero sindical de la actora, que –como se dijo– no coincide con los dichos de la demandada.



Con todo, de la evidencia rendida no se vislumbra cómo dicha diferencia salarial podría vincularse con la salud de la demandante, por lo que el indicio de discriminación acreditado (diferencia salarial) queda restringido a la edad de la denunciante.

DÉCIMO: Que un segundo nivel de discriminación por su edad y salud se habría generado por la promoción a full time de sus compañeras Graciela Gamboa, Julia Hernández y una dirigente sindical de nombre Feyaguey, además de otro compañero de nombre Jefferson. La evidencia aportada por la actora sobre este punto consiste en la declaración de su testigo López (mismo cargo y antigüedad), quien corroboró que Graciela Gamboa y Julia Hernández pasaron a full time “sin concursos ni sorteos” antes que la demandante, al igual que Feyaguey Reyes, quien llegó después y ascendió primero, concluyendo que no es nada claro el sistema de ascensos de la demandada; agregando que –si bien no estuvo en una reunión que tuvo la demandante con Paula Manzo por este tema en marzo de 2021– sí vio a aquella salir llorando de la misma, yéndose a su casa muy afectada.

La demandada reconoce solicitudes de la actora para pasar a full time a partir del año 2021, así como una reunión en la que el Gerente de Local (testigo Eduardo Silva) le habría respondido que tendría que esperar, pues no sólo se requería una vacante sino que la obtuvieran aquellos que ya lo habían solicitado. Sin perjuicio de las declaraciones de sus testigos, lo cierto es que no acreditó que las señoras Gamboa, Hernández y Reyes hayan hecho sus solicitudes de pasar a full time con anterioridad a la demandante, por lo que la conducta de la denunciada aparece desprovista de razonabilidad, tornándose en arbitraria.

Por tanto, la conducta de la demandada en orden a negar sin justificación el ascenso de la actora a full time (pues hubo cupo y no justificó que no se le haya otorgado alguno de ellos, además de existir evidencia vívida e inmediata que la demandante salió llorando de una reunión por este tema con Paula Manzo) configura un indicio de acoso laboral, en la medida que dicha conducta perjudicó –reiteradamente y sin justificación razonable– las oportunidades de ascenso en el empleo de la actora. No puede establecerse que la actora haya sido víctima de discriminación por estos



hechos pues se desconocen antecedentes relativos a la edad o condición de salud de las personas que obtuvieron el ascenso a full time, por lo que no es posible endilgarle a la conducta de la denunciada una motivación discriminatoria de aquellas alegadas en el libelo.

UNDÉCIMO: Que, respecto al acoso laboral propiamente tal, se lo hizo consistir en hostigamientos verbales de Paula Manzo (básicamente que no pasaría a full time porque estaba desgastada), lo que incluía burlas y desprecios, precisando que en mayo de 2021 le dijo que para subir el valor de la hora trabajada había que hacer una evaluación de 6 meses y que –en la reunión que solicitó con el Gerente de Local– aquella manifestó su molestia por sus permisos médicos, momento en que rompió en llanto, indicándole el Gerente de Local que no había presupuesto.

Lo único que existe en tal sentido son las declaraciones de la testigo López Valladares sobre una reunión de la actora con Paula Manzo, de lo cual se impuso por lo que le contó la propia demandante, razón por la que no se le dará mérito probatorio en cuanto al desarrollo de la misma, sin perjuicio de sí dársele en relación a haber salido la actora llorando de una reunión con Paula Manzo en marzo de 2021, pues ello lo presenció. En el mismo sentido la constancia laboral que la actora estampó el 4 de octubre de 2021 en la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Sur Oriente (documento N° 16 de su prueba), dejando asentado que asistió a la mutualidad respectiva por crisis de pánico debido a malos tratos y constante maltrato psicológico de parte de la jefa de cajas señora Paula Manzo.

La evidencia referida generó convicción indiciaria en el tribunal respecto a que la demandante fue reiteradamente hostigada por su jefatura, doña Paula Manzo, específicamente con no pasarla a full time pese a la insistencia de aquella y a la existencia de cupos (además de la diferencia remuneracional), como se concluyó precedentemente, lo que le produjo menoscabo, perjudicando además sus oportunidades en el empleo.

DUODÉCIMO: Que, otros antecedentes de maltrato que se postulan como parte del acoso laboral, consisten en humillaciones en público a la demandante de parte de la señora Manzo, quien –luego de ascender a Jefferson y Feyaguey como full time– los habría presentado con alevosía



frente a sus compañeras de labores, quienes la miraban con lástima e incredulidad cuando se iba a llorar al baño, pues sabían lo mucho que ella había pedido dicho ascenso sin que le fuera concedido.

No se allegó ninguna evidencia apta para acreditar las circunstancias alegadas, pues no existen declaraciones presenciales que lo atestigüen, por lo que el indicio postulado será rechazado.

DÉCIMO TERCERO: En cuanto a la afectación del derecho a la integridad física y psíquica de la actora, consta (historial de licencias médicas allegado bajo el N° 27 de su instrumental) que tuvo reposo laboral por enfermedad profesional entre el 4 y el 28 de octubre de 2021. Sin embargo, de los antecedentes incorporados por la demandada mediante oficio a la Mutual de Seguridad aparece que –previo estudio de puesto de trabajo y evaluaciones médica y psicológica– dicho ente resolvió declarar que dichas patologías eran de origen común (Informe de Comité de 26 de octubre de 2021 y Resolución de Calificación N° 4535927 de 27 de octubre de 2021).

Por otro lado, si bien la demandante allegó copiosa documentación que da cuenta que contaba con un diagnóstico de depresión en diciembre de 2018, noviembre de 2020, febrero y octubre de 2021, y enero de 2022 (documentos números 7 y 10 a 14) y trastorno ansioso-depresivo en enero de 2020 (instrumento N° 9), lo cierto es que no se ha calificado el origen de dicha patología como laboral, por lo que no existe vínculo causal que permita imputarlo a la empleadora. Por lo demás, todas las referencias respecto al origen de los padecimientos mentales de la actora que en dichos documentos aparece tienen como fuente lo declarado por ella misma.

DÉCIMO CUARTO: Sobre la vulneración del derecho a la honra de la demandante, el tribunal deja asentado que su protección constitucional no se refiere a la valoración que cada persona tiene de sí misma, sino que a la valoración que, objetivamente, ella se merece dentro del conglomerado social en que se desenvuelve, lo que comúnmente se conoce como reputación o fama adquirida por la virtud o el mérito, por lo que su afectación requiere necesariamente la divulgación a terceros de aspectos personales que menoscaben o, derechamente, difamen a un trabajador.



Parte de la doctrina la conceptualiza como el derecho al buen nombre o la respetabilidad de que goza una persona.

En la especie, dicha conducta difamatoria o de publicidad íntima atentatoria de la honra deberá rechazarse, pues la actora no aportó evidencia vívida e inmediata de las denostaciones en público que habría sufrido por parte de Paula Manzo, pues ninguno de sus testigos es presencial respecto de ningún hecho similar.

DÉCIMO QUINTO: En las condiciones anotadas, los indicios acreditados consisten en una discriminación salarial por edad respecto de una trabajadora equivalente y conductas de acoso laboral (que no es sino otra forma de discriminación calificada por el resultado, no por la motivación) configurado por la negativa injustificada a pasar a la actora a full time, los que se consideran suficientes para formar convicción en el tribunal de que se ha vulnerado el derecho a la no discriminación de la actora. En efecto, el análisis probatorio arrojó importantes diferencias salariales de la demandante con una trabajadora equivalente y bastante más joven, que la demandada no ha podido explicar satisfactoriamente en el proceso; así como hostigamientos reiterados de la jefatura (Paula Manzo) respecto a aquella, relacionados con negarle el ascenso a full time pese a que la empresa reconoció la diferencia salarial que motivaba esta petición.

Así, la acción de tutela deberá acogerse por encontrarse probado –a nivel indiciario y sin que la demandada explicara satisfactoriamente la proporcionalidad de su conducta– tanto la discriminación salarial por edad como el acoso laboral, debiendo otorgarse las indemnizaciones establecidas en el inciso 3º del artículo 489 del Código del Trabajo, fijándose la especial allí contemplada en 10 remuneraciones y el recargo legal en un 80%, pues –respecto del auto-despido– se acreditaron conductas de acoso laboral que lo gatillaron.

En cuanto a la base de cálculo de las indemnizaciones se estará al promedio de los estipendios habituales y permanentes que la actora percibió los meses de agosto, septiembre y octubre de 2021 (sueldo base, sueldo según hora trabajada, bono de productividad, bono presentismo, horas extra, gratificación, asignaciones de caja, movilización y movilización



adicional), conforme con las liquidaciones de sueldo allegadas por ambas partes, pues son los últimos meses laborados por la actora, de quien consta se le pagaba por hora trabajada. Así, se determina como última remuneración mensual de la demandante la suma de \$563.952.

DÉCIMO SEXTO: Que, además, la demandante solicitó se declarara que tiene derecho a semana corrida, aunque la única argumentación es que sus remuneraciones contenían estipendios variables, incluyendo bono presentismo, bono productividad de cajas y –sorprendentemente– la propia semana corrida, lo cual carece de la precisión fáctica que exige el artículo 446 N° 4 del Código del Trabajo, resultando absolutamente inepta, cuestión que el tribunal no puede soslayar ni menos corregir sin incurrir en *extra petita*. Lo anterior se reitera en lo relativo al monto solicitado mensualmente, que no está respaldado en ninguna operación de cálculo, y que el propio libelo reconoce puede no ser correcto ya que no contaba con todas las liquidaciones de sueldo, lo cual demuestra la poca seriedad con que actúa la parte actora en este punto, pues ello pudo ser obtenido mediante una medida prejudicial.

Por otra parte, en el apartado relativo al contenido de la carta de despido, el libelo señaló algo diferente sobre la semana corrida, a saber, que percibía comisiones por venta, pero sin indicar dónde se habría pactado ni con que denominación aparecería en sus liquidaciones de remuneración, lo que tampoco alcanza la suficiencia en el modo de proponer la demanda que exige la norma referida en el párrafo precedente.

Por lo demás, el único antecedente al respecto rendido en el proceso corresponde al bono de productividad de cajas, el que –conforme con el anexo signado con el N° 2 de la instrumental de la demandada– considera factores individuales y grupales, sin perjuicio de no ser una comisión ni un trato, ya que no se configura exclusivamente como un porcentaje sobre el monto de ventas ni del número de unidades producidas. Los pantallazos allegados por la demandante (set de documentos N° 21) sólo aportan que la actora percibía bono presentismo, lo que además consta en sus liquidaciones de remuneraciones, pero resulta insuficiente para otorgar semana corrida a la trabajadora, desde que no se conoce la naturaleza del



pacto, por lo que no es posible determinar si es un incentivo a la productividad como la norma exige (comisiones o tratos).

En las condiciones anotadas, la petición de otorgar semana corrida a la demandante será desestimada, así como el entero de cotizaciones de seguridad social correlativas y la existencia de la nulidad del despido por tal motivo.

DÉCIMO SÉPTIMO: Que, por último, para resolver lo solicitado como indemnización de perjuicios por el daño moral ocasionado, el tribunal tendrá presente que la demanda no efectúa una relación clara y circunstanciada del menoscabo sufrido, ni explica mínimamente cómo dicho detrimento extra-patrimonial justifica el monto pedido, incumpliendo con ello lo dispuesto en el artículo 446 N° 4 del Código del Trabajo, razón suficiente para desecharla.

A mayor abundamiento, dicha petición se apoya en los mismos hechos denunciados como parte de la acción de tutela, razón por la que resulta incompatible con aquella establecida en el inciso 3° del artículo 489 del Código del Trabajo. Al efecto, en el caso del despido vulneratorio de garantías constitucionales y en forma adicional a las indemnizaciones propias del despido, la norma citada contempla expresamente una indemnización especial que no puede ser inferior a seis meses ni superior a once meses de la última remuneración mensual. Tal prestación tiene por objeto resarcir precisamente la afectación provocada al trabajador en sus derechos fundamentales derivada de la terminación de la relación laboral, siendo la propia ley la que establece la principal medida reparatoria ante el despido vulneratorio. En la especie, no se ha dispuesto dicha indemnización en su *mínimum*, conforme con lo expuesto en el motivo DÉCIMO QUINTO de esta sentencia, por lo que –teniendo presente que los hechos son los mismos– y que con la indemnización adicional establecida en el artículo 489 del Código del Trabajo se resarce el perjuicio causado, sin que se hayan expresado ni probado otras circunstancias que podrían justificar la adición de una indemnización por daño moral, tal pretensión deberá rechazarse.

En el mismo sentido, estimando que las medidas pecuniarias resultan suficientes para reparar el daño causado por la conducta de la empleadora



demandada, conforme con el principio de reparación integral, y constando del libelo que no se expresó ningún fundamento para imponer como medida de reparación una declaración pública, ésta será desestimada.

DÉCIMO OCTAVO: Que del contrato de trabajo surgen obligaciones de cargo del empleador, tales como pagar remuneración y conceder vacaciones mientras dure la relación laboral, o compensarlas en dinero al momento de ponérsele término, respecto de lo cual nada probó la demandada, razón por la que se tendrá por efectivo que se adeudan a la actora remuneraciones por 25 días del mes de febrero de 2022, 42 días de feriado anual y las vacaciones proporcionales devengadas entre el 11 de noviembre de 2021 y el 25 de febrero de 2022.

DÉCIMO NOVENO: Que la prueba se apreció de conformidad a las reglas de la sana crítica y se desestimarán como elementos de convicción los restantes medios de prueba no mencionados expresamente en los considerandos del fallo, toda vez que su alcance probatorio no altera el establecimiento de los hechos y lo que se resolverá en definitiva.

VIGÉSIMO: Que, atendido que ninguna de las partes resultó completamente vencida, cada cual pagará sus costas.

Por estas consideraciones y de acuerdo a lo dispuesto en los numerales 1 y 4 del artículo 19 de la Constitución Política de la República; y artículos 1, 2, 5, 7 a 11, 415, 420, 423, 425 a 432, 434 a 438, 440 a 459 y 485 a 495, todos del Código del Trabajo; se resuelve:

I.- Que **se acoge parcialmente la denuncia de tutela laboral** interpuesta por SUSANA DEL CARMEN VALLEJOS PÉREZ en contra de su ex empleadora JUMBO SUPERMERCADOS ADMINISTRADORA LIMITADA, **declarándose que la actora sufrió la vulneración de su derecho a no ser discriminada, además de acoso laboral**, motivo por el cual puso término a la relación laboral, condenándose a la parte denunciada al pago de las siguientes prestaciones:

a.- Indemnización especial por despido vulneratorio por 10 remuneraciones, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 489 del Código del Trabajo, que ascienden a \$5.639.520.



b.- Indemnización sustitutiva del aviso previo por la suma de \$563.592.

c.- Indemnización por 10 años de servicio equivalentes a \$5.639.520.

d.- Recargo legal (80% por haberse acreditado acoso laboral) por \$4.511.616.

e.- Remuneraciones por 25 días trabajados en febrero de 2022 por la cantidad de \$469.960.

f.- Feriado legal (42 días corridos) ascendentes a \$789.533.

g.- Feriado proporcional (6.1 días corridos) que equivalen a \$114.670.

II.- Que el pago de las sumas señaladas deberá hacerse con los **reajustes e intereses** que correspondan de conformidad con los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

III.- Que **se rechaza la acción principal en todo lo demás y, atendido lo resuelto precedentemente, se omite pronunciamiento respecto a la acción y excepciones subsidiariamente interpuestas.**

IV.- Que cada parte pagará sus costas.

V.- Una vez ejecutoriado el presente fallo, remítase una copia a la Dirección del Trabajo.

Asimismo, ejecutoriada esta sentencia, cúmplase lo dispuesto en ella dentro de quinto día. En caso contrario, certifíquese dicha circunstancia y pasen los antecedentes al Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional de Santiago.

Notifíquese, regístrese y archívese en su oportunidad.

R.I.T. T-487-2022.-

R.U.C. 22-4-0392895-3.-



**Dictada por Víctor Manuel Covarrubias Suárez, Juez Titular del
Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.**



A contar del 11 de septiembre de 2022, la hora visualizada corresponde al horario de verano establecido en Chile Continental. Para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar 2 horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>