

Santiago, cinco de marzo de dos mil veintiuno.

**VISTOS:**

**PRIMERO:** Que comparece ANA MARY CALDERA BUSTAMANTE cédula nacional de identidad 12.495.090-2, chilena, casada, de profesión Ingeniero en Administración de Empresas, domiciliada en Almirante Latorre N° 260. departamento 43. Comuna Santiago, y deduce denuncia en procedimiento de tutela laboral por vulneración de derechos con ocasión del despido, en contra de SALESLAND CHILE SPA. Rut 76.192.463-K, del giro de su denominación, representada por don DAVID PÉREZ RODADO de nacionalidad española. RUT; 24.795.955-k, se ignora profesión, ambos domiciliados en Arzobispo Larraín Gandarillas 65. Comuna de Providencia.

Expone que ingresó a trabajar, con fecha 2 de mayo de 2016, en virtud de contrato de trabajo suscrito con la empresa SALESLAND CHILE SPA, RUT 76.192 463-K, en calidad de Encargada de Puntos de Venta.

Con fecha 1 de enero de 2019 se suscribió Anexo de Contrato de Trabajo, modificando la remuneración, cambiando el bono de movilización a \$0- (cero pesos) y bono colación a \$ 25.000, conceptos remuneracionales que se reflejarán incrementando el sueldo base, de \$ 1.354.000.

Con fecha 3 de julio del 2019 y por hechos de maltrato y acoso laboral, por parte de su jefe directo don Juan Ignacio Binda, quien desempeñaba el cargo de Director de Punto de Venta y, de conformidad a lo previsto en la cláusula 62 y siguientes del Reglamento Interno, de Orden Higiene y Seguridad de la empresa, realizó una denuncia formal ante doña Cecilia Ortiz Cordero, Gerente de Recursos Humanos de la empresa, remitida por correo electrónico de dicha fecha, que reproduce.

Con fecha 15 de julio de 2019, hizo uso de licencia médica que le prescribiera la ACHS por el periodo 15 de julio al 16 de agosto del año en curso, ambas fechas inclusive



Con fecha 19 de agosto del presente y luego de realizada la investigación interna por los hechos denunciados, fue notificada del Informe de Investigación de fecha 30 de julio del mismo año, el que concluye que no existe acoso, y señala recomendaciones.

Cita el artículo 64 inciso final del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, que contempla la obligación a la empresa denunciada de remitir el resultado a la Dirección del Trabajo, dentro de tercero día, sin que le conste si se dio cumplimiento a dicha obligación.

Con fecha 27 de agosto de 2019, la Gerente de Recursos Humanos doña Cecilia Ortiz Cordero, le notifica, personalmente, de su desvinculación, entregándole carta de despido, en la que se indica que la desvinculación era a contar de la misma fecha y por la causal del artículo 161 inciso segundo del Código del Trabajo, fundada en “la circunstancia que el cargo que usted desempeña en la empresa es de exclusiva confianza calidad que emana de la naturaleza de las funciones desempeñadas de conformidad con lo establecido en su contrato, cláusula primera, con relación a lo establecido en el artículo 161 inciso 2 del Código del Trabajo.”

Señala, que su Contrato de Trabajo no le califica como trabajador de exclusiva confianza del empleador, como, asimismo las funciones convenidas y desempeñadas fueron las de Encargada de Puntos de Venta y/o su equipo de trabajo, las que en sí mismas no constituyen un cargo o empleo de exclusiva confianza en relación a su propia naturaleza, además de no configurarse ninguno de los cargos y facultades previstas en el artículo 161 inciso segundo del Código del Trabajo.

Indica que las funciones convenidas constan en la cláusula primera del Contrato individual de trabajo suscrito con la demandada, las que se enumeran en forma taxativa y de cuya simple lectura es dable inferir que las funciones convenidas, no revisten el carácter de trabajador de exclusiva confianza, la que transcribe.

En cuanto a la jornada laboral desempeñada, refiere la cláusula tercera del Contrato individual de trabajo suscrito por las partes con fecha 02 de mayo de 2016, en la que se alude al artículo 22 del Código del trabajo.



Señala que su remuneración mensual era de carácter mixto y estaba compuesta por sueldo base fijo de \$1.354.000, gratificación mensual equivalente al 25% de sus remuneraciones mensuales, con un máximo de 4,75 ingresos mínimos mensuales, o su proporción, según el valor que este ingreso tenga en el mes de pago, la que a la fecha del despido ascendía a \$119.146, más Bono mensual de \$420.000, y Bono Anual de \$1.000.000, ambos sujetos a cuadro de alcance, que también transcribe.

Indica que a la fecha de desvinculación el bono mensual ascendía a la suma de \$420.000.

Con fecha 10 de septiembre del 2019, firmó y ratificó finiquito ante Notario Público, en el que estampó reservas de derecho.

Con fecha 11 de septiembre de 2019, la demandada transfirió a su cuenta corriente la suma de \$ 8.183.853, que incluye el pago de indemnización feriado proporcional, Indemnización sustitutiva de aviso previo, e Indemnización por años de servicio, descontando el aporte patronal al AFC.

Con fecha 15 de octubre de 2019 interpuso Reclamo N° 1324/2019/24866, ante la Inspección Comunal del Trabajo de Providencia, señala los conceptos reclamados, y pormenores del acta de comparendo.

Sostiene que es indebido el descuento del seguro de cesantía y pide su restitución por un total de \$1.137.273

Reitera el fundamento de la carta de despido, estimando que la causal invocada no le es aplicable, toda vez que las funciones para las cuales fue contratada, y que desempeñó hasta la fecha de su desvinculación, no están calificadas como cargo de exclusiva confianza del empleador

Aduce que tampoco está calificado y descrito como de exclusiva confianza, el cargo y funciones asignadas en el contrato de trabajo, en el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad de la empresa, el que omite el imperativo legal.

Señala que la empresa denunciada tiene más de 200 trabajadores.



En el caso, al no cumplir la denunciada con lo dispuesto en el numeral transcrito del artículo 154 del Código del Trabajo, a más de una infracción a la disposición legal referida, le deja en indefensión al no tener un registro que consigne la descripción de los diversos cargos o funciones de la empresa y sus características técnicas esenciales.

Agrega que tuvo tres años de relación laboral con la demandada, en los que desempeñó en forma impecable la función para la cual fue contratada, verificándose ello en como obtuvo, regularmente, el bono por cumplimiento convenido en la cláusula cuarta del contrato de trabajo.

Plantea que súbitamente la demandada califica que el cargo para el que fue contratada y que desempeñó durante toda la vigencia del contrato de trabajo, es de exclusiva confianza y procede a desvincularle por la causal prevista en el artículo 161 inciso 2 del Código del Trabajo, todo precisamente al término de la investigación de la denuncia por acoso laboral formulada el 3 de julio de 2019, de la cual la demandada evacuó informe con conclusiones y observaciones, con fecha 30 de julio de 2019 y que le fuera notificado el 19 de agosto de 2019.

La calificación de cargo de exclusiva confianza que, de pronto, el ex empleador, atribuye al desempeñado por la actora, debió consignarse en el contrato de trabajo. debido a lo previsto en el artículo 305 del Código del Trabajo, lo que no aconteció.

Estima, a lo menos extraño, que precisamente después de concluida la investigación de la denuncia por acoso laboral que realizara ante su ex empleador, fuera finalmente desvinculada el 27 de agosto de 2019 por una causal que no es aplicable a las funciones que desempeñaba y para las cuales fue contratada.

En cuanto a la forma y plazo para notificar el informe y conclusiones arribadas, no se dio cumplimiento al plazo previsto en el artículo 64 inciso 14 del Reglamento Interno de Orden. Higiene y Seguridad, el que le fue notificado el día 19 de agosto de 2019.

Sostiene que la causal de despido invocada por la denunciada, es injustificada indebida o improcedente.



Estima que de lo expuesto concurren dos hechos: primero, la denuncia por acoso laboral interpuesta al interior de la empresa y luego, concluida la investigación y notificada con fecha 19 de agosto de 2019, sigue una represalia empresarial, ejercida por su ex empleador, a través de su desvinculación, por una causal del todo improcedente, vulnerando la garantía de indemnidad.

Afirma que la vulneración a sus derechos fundamentales ha sido consecuencia directa del despido efectuado por la denunciada con fecha 27 de agosto del presente, el que ha ejercido en forma coactiva, como castigo y efecto causado por acudir a la denuncia por acoso laboral, en defensa de sus derechos.

Estima como indicios de vulneración, la denuncia de 3 de julio del 2019, por hechos de maltrato y acoso laboral, por parte de su jefe directo don Juan Ignacio Binda, quien desempeñaba el cargo de Director de Punto de Venta. Que con fecha 15 de julio de 2019 hizo uso de licencia médica que le prescribiera la ACHS por el período 15 de julio al 16 de agosto del año en curso, ambas fechas inclusive. Que con fecha 19 de agosto del presente y luego de realizada la investigación interna de los hechos denunciados fue notificada del Informe de Investigación, de fecha 30 de julio del presente; que no le consta si la denunciada dio cumplimiento a la obligación, de remitir a la Inspección del Trabajo, la investigación, informe y conclusiones arribadas, su desvinculación con fecha 27 de agosto de 2019 por la causal del artículo 161 inciso segundo del Código del Trabajo, fundado en que el cargo que desempeña es de exclusiva confianza.

Con fecha 15 de octubre de 2019 interpuso Reclamo, sin que se arribara a una conciliación.

Estima, no puede desconocerse la relación de causa y efecto que existe entre la denuncia formulada por acoso laboral al interior de la empresa, con fecha 15 de julio de 2019, la notificación del informe y conclusiones arribadas al término de la investigación, la que se efectuó con fecha 19 de agosto de 2019 al término de la licencia médica de la que hacía uso otorgada por la ACHS, y el despido del que fue objeto con fecha 27 de agosto de 2019.

Reitera que en la especie, la vulneración a sus derechos fundamentales ha sido consecuencia directa del despido efectuado por la denunciada con fecha 27 de agosto del



presente, el que ha ejercido en forma coactiva, como castigo y efecto causado por acudir a la denuncia por acoso laboral.

Solicita declarar que el despido de que fue objeto el día 27 de agosto del 2019, es vulneratorio de sus derechos fundamentales, y condene a la demandada al pago de la indemnización establecida en el artículo 489, inciso 3° del Código del Trabajo, equivalentes a la suma de \$21.101.806, por once meses de remuneración, o la cantidad que determine el Tribunal, la que no podrá ser inferior a 6 meses de remuneración mensual; así como al pago de las siguientes prestaciones

Descuento indebido del seguro de cesantía y su restitución por un total de \$1.137.273;

incremento del 30% por sobre la indemnización por años de servicio que asciende a \$1.726.331. Todo lo anterior con los reajustes e intereses según los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo más las costas de la causa.

En subsidio, demanda para que se declare que el despido del que fue víctima es totalmente injustificado, por cuanto no han existido razones plausibles, ni configurarse los presupuestos legales de la causal invocada para el despido, que justifiquen el despido del que fue objeto. Da por expresamente reproducidos, todos los hechos y el derecho ya expuesto.

Solicita declarar que el despido del que fue objeto el día 27 de agosto de 2019 es injustificado, indebido o improcedente, y se condene a la demandada la pago de: por concepto de Descuento indebido del seguro de cesantía y su restitución \$1.137.273; Incremento del 30% por sobre la indemnización por años de servicio que asciende a \$1.726.331. Todo lo anterior con reajustes e intereses, y costas de la causa.

**SEGUNDO:** Que, contesta la demandada.

Niega y controvierte todas y cada una de las afirmaciones vertidas en la demanda, solicitando su absoluto rechazo con expresa condena en costas.



Señala que la denuncia de vulneración de derechos fundamentales interpuesta por la actora es completamente infundada y no pasa de ser solo una maniobra de instrumentalización del derecho para obtener indemnizaciones que no corresponden. El hecho de lo que señala en la demanda no tiene asidero alguno en la realidad ya que en momento alguno hubo algún tipo de acoso laboral o represalia en contra de la trabajadora.

Decidió terminar el vínculo con la actora, única y exclusivamente por la causal prevista en el artículo 161 inciso 2, esto es, por desahucio escrito conforme a la naturaleza de sus labores, esto es cargo de exclusiva confianza del empleador.

Sostiene que nada de lo relatado es efectivo, pues la demandante jamás ha sido vulnerada en sus derechos fundamentales ya que su parte protege y ampara a todos sus trabajadores en el ejercicio de sus derechos.

Indica que la demandante ingresó a prestar servicios con fecha 02 de mayo de 2016, a través de la celebración de un contrato de trabajo. Al momento del término de la relación laboral la actora ocupaba el puesto de Encargada de puntos de venta-cuenta.

Las labores que desempeñaba la actora, a diferencia de lo que señala en su demanda, era precisamente representar a SALESLAND CHILE S.p.A en un punto de venta-cuenta, es decir ella como agente y en representación de la demandada estaba a cargo de un cliente disponiendo, con amplias facultades, de un equipo de trabajo para dicho efecto. Es decir, la demandante tenía un cargo de jefatura, en la cual tenía facultades de administración y representación respecto al cliente, cierta autonomía para tomar decisiones para el buen desempeño en la cuenta a su cargo y de dirección, e incluso de contratación y desvinculación, de trabajadores. En consecuencia, su cargo era evidentemente, y como lo establece el contrato de trabajo y sus anexos, de exclusiva confianza.

Plantea que la demandada es una empresa cuyo giro es precisamente proveer de vendedores a diversas cuentas-empresas clientes, por lo que la labor de la demandante, jefa de una de estas cuentas, contenía, conforme lo establece su contrato de trabajo, sus anexos y el principio de realidad, una labor de exclusiva confianza de su empleador, con facultades de administración, representación de esta conforme al artículo 4 del Código del Trabajo,



pudiendo decidir sobre la contratación o desvinculación de la fuerza de trabajo, impartir instrucciones y órdenes a supervisores y ejecutivos de su cuenta, manejar y determinar el funcionamiento de la cuenta a su cargo, laborando de manera personal y directa con el empleador o con el personal de dirección de la empresa, teniendo, además, acceso a secretos industriales, comerciales o profesionales. Tan evidente es que la naturaleza de sus labores eran de exclusiva confianza de mi representada, que la actora ni siquiera estaba sujeta a una jornada laboral.

Indica que la relación laboral se prolongó hasta el día 27 de agosto de 2019, fecha en que puso término al contrato de trabajo de la señora Ana Caldera por la causal establecida en el artículo 161 inciso 2 del Código del Trabajo, esto es Desahucio escrito. Para este efecto se puso a disposición de la demandante un finiquito escrito en el cual se incluía el pago de todos sus derechos, tales como indemnización por años de servicio, indemnización por aviso previo y el pago de sus feriados pendientes, el cual fue aceptado parcialmente por la actora.

Plantea que la demanda de autos debe ser rechazada por cuanto no existe respecto de Salesland Chile S.p.A, fundamento alguno para acoger la demanda por vulneración de derechos fundamentales.

Indica no ha tomado represalia alguna en contra de la trabajadora demandante por la condición de haber denunciado un supuesto acoso laboral por parte de su compañero de trabajo, situación que fue acuciosamente investigada por el departamento de recursos humanos de la empresa conforme al protocolo previsto en el Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad, sin poder concluir la existencia de un acoso laboral. Niega todos los hechos señalados en la demanda por despido vulneratorio de derechos fundamentales.

Insiste que la única razón del despido de la señora Ana Caldera fue precisamente el desahucio conforme a la naturaleza de su cargo que desempeñaba la actora esto es ser de exclusiva confianza, lo cual se hizo cumpliendo con todas las formalidades legales.

Estima que no pueden considerarse hechos ocurridos durante la relación laboral. La contraparte en diversos pasajes de su demanda da a entender que la interposición de la





presente denuncia es única y exclusivamente por una supuesta vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, específicamente porque el despido hubiese supuestamente ha sido un acto de represalia ejercida en contra de la señora Ana Caldera, por haber reclamado un supuesto Acoso Laboral del Director de la cuenta donde ella ocupaba un cargo de dirección como encargada o jefa. Así, en la suma del escrito señala “Tutela laboral por vulneración de garantías, con ocasión del despido...”.

Estima se puede observar claramente que la actora interpone acción de tutela por una supuesta vulneración ejecutada con ocasión del despido, es decir, restringe el campo de aplicación de su denuncia a la situación regulada en el artículo 489 del Código del Trabajo, por tanto, en el presente juicio sólo cabe considerar los hechos constitutivos del despido de la actora, como son la carta de despido, forma en que ésta fue comunicada al trabajador y el motivo del despido, no pudiéndose considerar hechos acaecidos durante su relación laboral.

Al interponer una acción de tutela por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, significa que los hechos que constituyen la vulneración deben tener su causa directa e inmediata en el despido; en otros términos, debe existir una relación de causalidad entre el despido y el acto de vulneración alegado por la demandante, cuestión que no se observa en el caso de autos.

Así las cosas, no cabe considerar los hechos supuestamente ocurridos durante la relación laboral. Aún más, en el improbable evento que se estime que el despido fue injustificado o improcedente, este sólo hecho no es constitutivo, por sí mismo, de infracción de algún derecho fundamental o a la garantía de la indemnidad de la trabajadora despedida.

Afirma que con fecha 27 de agosto de 2019, despidió a la actora por la causal de "Desahucio escrito". Dicho despido fue comunicado a la actora, legal y correctamente. Indica que la demandante siempre supo que su contrato estaba sujeto a la exclusiva confianza de su empleador, desempeñando desde el año 2016 un cargo jerárquico alto dentro de la empresa con expresas facultades de representación del empleador, dirección de un equipo de trabajo, sin sujeción a horario, por lo que es evidente que por medio del presente libelo esta busca obtener prestaciones extras por su despido, por lo cual, al no



tener motivo ni circunstancia especial para abultar su demanda, ha optado por alegar cuestiones de esta índole a fin de demandar una tutela por supuestos de indemnidad y represalia que jamás existieron. Agrega que la misma demandante firmó contrato de trabajo y anexos en los cuales reconoce expresamente que su cargo es de exclusiva confianza, y, en consecuencia, estaba en pleno conocimiento que su contrato podía ser desahuciado a discreción por el empleador.

A pesar de lo anterior, en estos autos se ha deducido denuncia por vulneración a los derechos fundamentales, la cual ha sido deducida sin mayores fundamentos, y asimismo, de las mismas palabras contenidas en ella, se observa que en todo momento ha respetado los derechos de la actora, procediendo a realizar una acuciosa investigación de los hechos denunciados por esta, por el supuesto acoso laboral que hubiera sufrido por parte de don Juan Binda, Director de punto de venta o cuenta a cargo de ella, respecto de la cual después de obtener la versión de los hechos de las partes involucradas y otros trabajadores testigos de los hechos, se llegó a la conclusión de que no habían hechos objetivos y concretos para establecer la existencia de una situación de abuso laboral.

Indica que la actora en su demanda, convenientemente, sólo hace referencia a su versión de los hechos en la denuncia hecha en la empresa por el supuesto acoso laboral, sin embargo, el informe de investigación de RR.HH. de Salesland Chile S.p.A es completo, y sus conclusiones se basan y fundamentan en los antecedentes y testimonios recabados en la investigación.

Sostiene que el despido de la actora en nada se relaciona a dicho reclamo, el cual fue conocido, tratado e investigado correctamente por la Empresa.

Señala evidente que la actora únicamente no está de acuerdo con su despido e intenta obtener un recargo asociado a ello, y que además busca fabricar una supuesta vulneración de derechos fundamentales a la indemnidad de trabajo, abusando completamente de este procedimiento judicial, para efectos de obtener indemnizaciones mayores que no le corresponden.



Relata que con fecha 4 de julio de 2019, la demandante Ana Caldera, denuncia a la empresa la existencia de un supuesto acoso laboral y abuso de poder por parte del Director de cuenta don Julio Binda, reclamo que en términos generales se resume en: Conflicto entre ambos por instrucción a una trabajadora a su cargo, discusiones sobre la necesidad de despedir a una trabajadora, supuestas malas formas de referirse el denunciado cuando no estaba conforme con el trabajo realizado, supuesto mal trato a otra trabajadora, supuesto carácter agresivo del denunciado, supuestas instrucciones contradictorias, supuesto relevo de sus funciones sin fundamento.

De la lectura de los hechos reclamados se observa que estos son imprecisos y vagos, y, además, asegura que, del análisis de la investigación realizada por la empresa, se concluye que lo denunciado por la actora no constituyó acoso laboral. Además, la tutela demandada no se funda en dicho reclamo, sino que supuestamente la demandante fue despedida por haber realizado dicha denuncia, cuestión que no es efectiva puesto que la trabajadora fue despedida por la causal objetiva de desahucio escrito previsto en el artículo 161 inciso 2 del Código del Trabajo al tratarse de una trabajadora cuyo cargo era de exclusiva confianza de la empleadora. Tanto la demandante como el Sr. Binda ocupaban cargos de representación de la empleadora como encargados de una cuenta, contando con un equipo de trabajo bajo su mando para la ejecución de sus labores. Es decir, estamos hablando de un conflicto entre los cargos más altos de la cuenta, no así entre un alto mando y un trabajador que no detenta jerarquía dentro de la empresa que pudiera dar cuenta de un abuso de poder.

Indica que de la denuncia realizada por la actora, activó de inmediato el protocolo interno de investigación, precediendo, su departamento de recursos humanos a obtener la versión de los hechos del denunciados y los testigos - equipo de trabajo, en el cual se concluyó que no había acoso laboral y que el conflicto entre las partes tenía como causa la mala comunicación entre los trabajadores acusándose mutuamente de tratarse en forma irrespetuosa y desautorizarse frente al equipo a su mando.

Conforme a un correcto actuar, de manera inmediata se tomó la medida de protección a la denunciante, obtenida de mutuo acuerdo entre las partes, a solicitud de la denunciante (ya que comparten una misma oficina con el denunciado), y para la total tranquilidad de ella, en



no toparse con él durante este proceso, continuar con sus funciones diarias en una oficina a un par de cuadras de casa matriz manteniendo el contacto telefónico, por video conferencia, llamada y/o personal con el resto de su equipo, solicitándole a sus colaboradores en caso de ser necesario asistan a esa oficina, lo anterior teniendo en cuenta que esta colaboradora desempeña sus labores como encargada de la operación de puntos de venta, bajo supervisión directa del implicado en el caso, y que algunas de sus funciones las deben cumplir bajo comunicación e interacción directa, por lo que eventualmente podrían quedar expuestos a compartir constantemente espacios físicos y de comunicación con el implicado, ya que ellos trabajan en la misma oficina; como segunda medida de resguardo se dejó como mediadora en la comunicación directa que ambos involucrados deben mantener para el correcto funcionamiento comercial y de directrices entre ellos y hacia el resto del equipo de puntos de venta, a la gerente de Recursos humanos Cecilia Ortiz, dejándoles la instrucción de que toda comunicación laboral entre ellos debía ser por correo electrónico dirigida a Cecilia Ortiz con copia al involucrado, y esta velaría por la correcta, efectiva comunicación y realización de las solicitudes o gestiones solicitadas entre ellos. Del mismo modo se le explicó que durante el proceso de investigación ella quedaba protegida por indemnidad y ante cualquier represalia que algún representante de la empresa tomara hacia ella, debería denunciarla al departamento, RRHH o la inspección del trabajo (reglamento interno de orden higiene y seguridad, procedimiento de investigación de acoso laboral), para tomar medidas inmediatas de protección. Independiente a esto, siempre después de la primera entrevista personal, se vuelve a evaluar la situación del colaborador para decidir junto a este, si los hechos ameritan tomar o cambiar las medidas de resguardo.

Posteriormente, se dio traslado al denunciado Juan Binda, quien señaló los descargos que detalla. Se obtuvo la declaración de 6 miembros del equipo las que quedaron en confidencialidad en su calidad de subalternos de las partes en conflicto. Arribando a la conclusión que no existían conductas de abuso en contra de la Encargada de Puntos de Venta Ana Mary Caldera Bustamante y/o demás miembros del equipo de trabajo PDV.

Sostiene que su parte se hizo cargo de la denuncia realizada por la trabajadora, tomó medidas para protegerla, investigó el hecho denunciado, recabó información objetiva y



veraz de la situación, obtuvo una conclusión a partir de dicha evidencia y tomó las medidas necesarias para mejorar la relación laboral de los trabajadores en conflicto, todo conforme a los protocolos establecidos en el Reglamento de Orden Higiene y Seguridad de la Empresa.

Descarta de plano que no haya adoptado las medidas necesarias para proteger a la actora, y considera que las decisiones adoptadas se basaron en evidencia objetiva obtenida de los miembros del equipo de trabajo que ellos lideran, donde se pudo establecer la existencia de una mala relación y comunicación mutua entre la denunciante y el denunciado conforme sus labores de dirección y mando de un equipo de ventas, cuyos antecedente fácticos y gravedad, no la hacían constitutiva de acoso laboral.

Afirma que claramente de la investigación de la empresa no se pudo constatar la existencia de agresiones u hostigamiento reiterados por parte del Sr. Binda a la Sra. Caldera, sino una mala relación mutua del cual no derivó reproche alguno en contra de la denunciante y demandante de autos.

Respecto al despido de la actora, este se realizó conforme a la facultad de dirección y administración que le corresponde, conforme a la causal establecida en el artículo 160 inciso 2 del Código del Trabajo. La causal de despido fue efectivamente explicada a la actora en su respectiva carta de despido.

Tal como lo establece la norma, en el caso de los trabajadores que tengan facultad de representación del empleador y los de exclusiva confianza, como evidentemente era la demandante ya que detentaba la calidad de jefa encargada de punto de venta - cuenta - cliente, disponiendo en consecuencia, con facultad de mando y jerarquía, de un equipo de trabajo para la realización de sus labores, el empleador tiene la facultad discrecional de despedir al trabajador por desahucio, causal de carácter objetiva que no requiere estar fundamentada.

Le llama determinantemente la atención que con ocasión a su despido ahora reclame que su trabajo no detentaba las características de ser de exclusiva confianza del empleador cuando esta tenía un equipo de trabajo a su cargo al cual podía impartir instrucciones a supervisores y ejecutivos, podía tomar decisiones en representación de la empresa en el manejo y



funcionamiento de la cuenta, e incluso decidir sobre la contratación o desvinculación de personal, teniendo un nexo directo con la dirección de la empresa, naturaleza de sus labores que están expresamente señaladas en el contrato de trabajo y el anexo firmado por la actora, quien ahora para efecto de obtener un beneficio injustificado por medio de esta demanda pretende desconocerlo. La calidad de exclusiva confianza del cargo desempeñado por la actora resulta evidente teniendo en cuenta que la demandante se desempeñaba como encargada de un punto de venta-cuenta y de un equipo de trabajo con expresas facultades de mando en representación de la Empresa.

Respecto a la causal de despido de desahucio escrito, la jurisprudencia ha sido reiterativa y unánime en que esta no tiene la obligación de estar justificada o contener mayores fundamentos, siendo discrecional para el empleador su facultad de desvincular trabajadores que ocupan cargos directivos, de administración y/o de exclusiva confianza.

Señala enfáticamente que no es efectivo que se haya despedido a la demandante debido a haber denunciado a otro trabajador por acoso laboral, jamás se han vulnerado los derechos fundamentales de la actora ni de ningún otro trabajador, el despido de la actora se debe única y exclusivamente a las razones señaladas en su carta de despido y no existe ninguna otra razón involucrada en él, las labores de la trabajadora eran de exclusiva confianza de la empresa, la causal de despido, esto es desahucio escrito, no requiere fundamentación y puede ser invocada en forma discrecional por la parte empleadora.

Plantea que la demandante en su libelo ejerce la acción de vulneración de derechos con ocasión de su despido, señalando expresamente que dicho despido le vulneró su derecho a la indemnidad y que habría sido una represalia por la denuncia por acoso laboral interpuesta por la actora, la cual ya había sido conocida e investigada.

La denuncia contiene innumerables afirmaciones generales, imputaciones sin fundamentación ni desarrollo alguno de las ideas, desconociendo la actora su calidad de trabajador de exclusiva confianza y la facultad de la empleadora, conocida por ésta, de poder ponerle fin su contrato de trabajo por desahucio.



Estima que en el caso de autos la contraria ha incurrido en grave yerro al interponer su acción de despido vulneratorio de derechos fundamentales, en circunstancias que ésta transgrede abiertamente el artículo 490 del código del ramo, ya que no existen antecedentes que lo fundamenten, y en consecuencia busca, por el sólo hecho de haber realizado la denuncia, coartar la facultad que correspondía a mi representada de despedirla discrecionalmente por desahucio.

La denunciante no ha acompañado documento, antecedente ni prueba alguna que fundamente la grave acusación que formula en su contra, las que desde ya niega categóricamente.

Expone que recae sobre la demandante acreditar todos y cada uno de los hechos en que funda su demanda de tutela.

Reitera que con fecha 27 de agosto de 2019, despidió a la actora por la causal de "desahucio" prevista en el artículo 161 inciso 2 del Código del Trabajo. Dicho despido le fue comunicado a la actora personalmente.

El despido no tiene ninguna relación con una supuesta represalia por parte de la empresa, sino que en el hecho que la Sra. Caldera ocupaba un cargo de exclusiva confianza, constituyendo una facultad discrecional de su parte el despedirla por desahucio.

Todas y cada una de las afirmaciones que indica la actora para justificar su acción de tutela de derechos fundamentales son absolutamente erróneas y tergiversan la realidad, lo que se podrá advertir durante el curso del proceso, debiendo rechazar la denuncia con una expresa y ejemplificadora condena en costas.

La demandante señala que la demandada, habría vulnerado su garantía de la indemnidad, teniendo como único fundamento que esta fue despedida después de haber realizado una denuncia por acoso laboral en contra del director de la cuenta.

Lo pretendido por la demandante es totalmente errado puesto que por el sólo hecho de haber existido dicha denuncia no significa necesariamente que su despido haya sido



vulneratorio de sus garantías constitucionales, puesto que la actora sabía que al desempeñar labores de exclusiva confianza, podía ser despedida en cualquier momento por desahucio.

Podría sostenerse con mayor seriedad una represalia si se hubiera despedido a la demandante al momento de haber realizado la denuncia, el 03 de julio de 2019, pero aquello no ocurrió y así las cosas la demandante no explica con la debida profundidad que dicha denuncia fue efectivamente investigada por la empresa, la cual se hizo cargo de la situación y adoptó medidas conforme a los antecedentes y testimonios recabados de los trabajadores a cargo de los involucrados, conducta que no se condice con una actitud de represalia sino que de protección a la trabajadora.

Agrega que todos los trabajadores respecto de los cuales se han recibido visitas de la Inspección del Trabajo para regularizar situaciones, siguen trabajando en la empresa. Es más, no existe denuncia alguna por parte de la actora a la Inspección del Trabajo o de carácter judicial, de la cual se pudiere presumir una supuesta represalia por parte de mi representada, ya que la denuncia se realizó en forma directa a esta. No ha habido pronunciamiento o fiscalización por parte de la Inspección del Trabajo que dé cuenta de que la demandada vulneró de manera alguna los derechos de la actora.

Reitera que no se configuran en este caso, los requisitos para que haya una infracción al principio de indemnidad, el despido del demandante de autos no fue realizado por represalia en su contra por la denuncia interpuesta en Recursos Humanos de la empresa por una supuesta situación de acoso laboral por parte del director de la cuenta, sino por cuanto se trataba de una trabajadora de exclusiva confianza y que conforme a la naturaleza de dichas labores era discrecional por su parte, el ponerle término a su contrato de trabajo.

Indica no puede pretender la demandante que por el solo hecho de haber realizado una denuncia a la empresa, que además no le significa ser beneficiaria de fuero laboral, que su despido sea vulneratorio y que el empleador no pueda ejercer su derecho de administración y organización de la empresa, donde incluye su facultad de desahuciar contratos de trabajo.

Insiste que el despido, se debió única y exclusivamente a la causal objetiva de desahucio.





Añade que existe un requisito jurisprudencial, el cual dice relación con la temporalidad, el cual tampoco se configura en este caso. La jurisprudencia ha señalado que, para encontrarnos frente a indicios de vulneración a la garantía de indemnidad, debe haber relación de temporalidad entre la acción que supuestamente genera la represalia y el despido, puesto que, de lo contrario, se originaría una suerte de fuero laboral para quien denuncia, cuestión que nunca ha sido el objeto del legislador.

Recuerda que el despido que reclama la demandante como vulneratorio ocurrió más de un mes después de la denuncia por el supuesto acoso laboral, situación que había sido investigada y zanjada por la Empresa.

Estima improcedente invocar el procedimiento de tutela laboral respecto de una vulneración a la indemnidad que no existe, y descansa en presupuestos fácticos inexistentes, debiendo ser rechazada en todas sus partes.

Explica que para el adecuado y necesario desempeño de sus actividades Salesland Chile S.p.A, empresa encargada de proveer fuerza de venta a diferentes empresas clientes-cuentas, debe contratar trabajadores de exclusiva confianza y con facultades de representación para que se hagan cargo de dichas cuentas. Para ello disponen de un equipo de trabajo al cual dirigen, imparten órdenes, deciden contratación o desvinculación, toman decisiones sobre el manejo de la cuenta a su mando, e incluso tienen acceso a información corporativa de carácter secreta. En este contexto, doña Ana Caldera ingresó a prestar servicios para mi representada el día 02 de mayo de 2016, para que desempeñara el cargo de “Encargada de puntos de venta” en la ciudad de Santiago.

La naturaleza de las labores constan en el contrato de trabajo firmado por la trabajadora, el cual señala expresamente: 1. Asegurar el correcto funcionamiento de los equipos de trabajo bajo su jefatura, así como el hacer llegar todas la instrucciones y comunicaciones que se le destinan. 2. Ser nexos comerciales entre la empresa cliente y el empleador, a fin de reuniones que sea citada, así como cualquier otra acción tendiente a coordinar la prestación del servicio: Confeccionar, validar y entregar los informes de gestión que se le soliciten; así como también, cualquier otra función que se entienda para mejorar el desempeño comercial



de las agencias bajo su cargo. 3. Cumplir las órdenes e instrucciones que imparta el empleador para la prestación del servicio, así como traspasar a los Supervisores de venta la información que sea relevante para el correcto desempeño de los equipos de venta. 4. Mantener y preservar el perfecto estado de conservación los equipos, maquinas, implementos e instalaciones u otros similares que se pongan a su disposición. 5. Mantener reserva de todo cuanto llegue a su conocimiento, quedándole prohibido divulgar a terceros cualquier información de que tome conocimiento y que diga relación don el empleador u otras personas vinculadas a este, tales como clientes, proveedores, etc. 6. Detectar, implementar y coordinar las acciones de capacitación que sean necesarias llevar a cabo para un buen desempeño del equipo a su cargo.

Posteriormente, para reafirmar la naturaleza de las labores de la Sra. Caldera, con fecha 25 de septiembre de 2018, las partes firmaron un anexo al contrato de trabajo donde se deja constancia expresamente que la trabajadora desempeña un cargo de exclusiva confianza del empleador, con facultades de representación previstas en el artículo 4 del Código del Trabajo, pudiendo decidir sobre la contratación o desvinculación de nueva fuerza de trabajo, impartir instrucciones y órdenes a supervisores y ejecutivos de su cuenta, manejo y funcionamiento de su cuenta a cargo, laborando en contacto directo con la dirección de Salesland Chile S.p.A.

Con fecha 27 de agosto de 2019, se puso término a la relación laboral de la Sra. Caldera por la causal prevista en el artículo 160 inciso 2 del Código del Trabajo, esto es, desahucio escrito conforme a la naturaleza de las labores de exclusiva confianza que desempeñaba la trabajadora, mediante carta de despido que le fue entregada personalmente. El término de la relación laboral se fundó exclusivamente en la causal de desahucio escrito.

Refiere que la señora Caldera fue contratada en cargo de exclusiva confianza del empleador. En esos términos y condiciones, el a través de un acuerdo de voluntades suscribió un contrato de trabajo, sabiendo que sus labores podían terminar por la causal objetiva de desahucio. En efecto, los contratantes de manera libre y espontánea establecieron de antemano la naturaleza de las labores a desempeñar, reconociendo la facultad del empleador de poder desahuciar dicho contrato. La referida comunicación de

término de la relación laboral, la que transcribe, consagra de manera clara la decisión para dar por terminado el contrato por desahucio al desempeñar un cargo de exclusiva confianza:

Insiste que el contrato de trabajo terminó por el desahucio escrito, lo que constituye una facultad discrecional de este, no así por un acto de represalia.

Argumenta la improcedencia de los conceptos demandados, puesto que no ha existido vulneración alguna a los derechos fundamentales de la demandante, con ocasión al despido; el despido es totalmente conforme a derecho consistiendo una facultad discrecional del empleador desahuciar contratos de trabajo de trabajadores de exclusiva confianza, y el artículo 13 de la Ley que Establece el Seguro de Desempleo señala expresamente que el descuento del saldo de la Cuenta Individual por Cesantía constituida por las cotizaciones efectuadas por el empleador más su rentabilidad, deducidos los costos de administración, tiene aplicación, sin distinción alguna, cuando el despido se realiza por las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo, norma que reconoce expresamente como causal de despido el desahucio del empleador. Su parte estaba autorizada legalmente a realizar dicho descuento de la indemnización por años de servicio de la actora.

Controvierte todos y cada uno de los dichos del demandante, y asume una defensa negativa, indicando que nada de lo afirmado por la parte demandante en autos es efectivo.

Solicita declarar que se rechaza en todas y cada una de sus partes la denuncia de vulneración de derechos fundamentales interpuesta; que el despido no ha vulnerado ninguna de las garantías fundamentales que indica en su demanda o cualquier otra; que nada se adeuda por concepto de indemnización adicional establecida en el artículo 489 del Código del Trabajo; que el despido del demandante es plenamente justificado, tanto en los hechos como en el derecho; que las labores que desempeñaba la actora eran de exclusiva confianza de la demandada, que la causal de término del contrato de trabajo de la actora es la del desahucio conforme a la naturaleza de las labores que desempeñaba, que es improcedente cualquier recargo establecido en el artículo 168 del Código del Trabajo,



puesto que el despido de la actora no es injustificado, que nada se adeuda por concepto de descuento de aporte al Seguro de Cesantía, y se condene en costas al actor.

Contestando la demanda subsidiaria de despido improcedente y cobro de prestaciones, solicita se rechace con costas, sobre la base de los argumentos ya expuestos.

Agrega que rechaza todos los dichos y antecedentes que señala la contraparte en su demanda, por cuanto no son efectivos y tal como se expuso, el despido de la actora ha sido total y completamente justificado.

Da por expresamente reproducidos, todos los hechos y argumentos de derecho ya señalados.

Concluye que el despido del demandante fue completamente justificado y conforme a derecho, siendo totalmente improcedente el recargo legal solicitado por la parte demandante.

Argumenta la improcedencia de los conceptos demandados, en términos similares a los ya planteados.

Controvierte nuevamente todos y cada uno de los dichos del demandante, y señala que asume una defensa negativa.

Solicita declarar que el despido de la demandante es plenamente justificado, que las labores que desempeñaba la actora eran de exclusiva confianza, que la causal de término del contrato de trabajo de la actora es la del desahucio conforme a la naturaleza de las labores que desempeñaba, que es improcedente cualquier recargo establecido en el artículo 168 del Código del Trabajo, puesto que el despido de la actora no es injustificado, que nada se adeuda por concepto de descuento de aporte al Seguro de Cesantía, y se condene en costas a la actora.

**TERCERO:** Que, en la audiencia preparatoria llamadas las partes a conciliación, no se produce. Se fijaron como hechos no controvertidos: 1. Que la demandante se desempeñó



entre los días 02 de mayo del año 2016 y el día 27 de agosto del año 2019 para la parte demandada. 2. La causal de despido invocada es la de desahucio del empleador.

**CUARTO:** Que se establecieron como hechos controvertidos: 1. Naturaleza de las funciones desarrolladas por la actora para la demandada durante el período de la relación laboral. 2. Efectividad de los hechos constitutivos de la vulneración de derechos alegados. Hechos y circunstancias que lo acrediten de esa forma.

**QUINTO:** Que, en la audiencia de juicio, las partes incorporaron los siguientes medios de prueba:

-Parte Demandante:

Documental:

1. Copia de Reclamo ante la Inspección del Trabajo de Providencia N°1324/2019/24866, del 15/10/2019.
2. Copia de Acta de Comparendo de Conciliación celebrado con fecha 18 de noviembre de 2019.
3. Copia foto estática simple de carta de desvinculación de fecha 27 de agosto de 2019.
4. Copia foto estática simple de correo electrónico de fecha 3 de julio de 2019, que contiene la solicitud de investigación por maltrato laboral hecha por la denunciante.
5. Copia de Informe de Investigación del caso Caldera-Binda, emitido por las personas encargadas al interior de la empresa, de fecha 30 de julio de 2019.
6. Copia de contrato de trabajo de fecha 02 de mayo de 2016, suscrito entre las partes.
7. Renovación de contrato, de fecha 01 de junio de 2016.
8. Anexo de contrato de fecha 1 de enero de 2019.
9. Mandato Judicial extendido por la denunciante doña Ana Mary Caldera Bustamante a la abogada doña Virginia Segovia Cabrera.



10. Copia simple de Reglamento interno de orden, higiene y Seguridad de la empresa demandada.

11. Copia de finiquito entre las partes de fecha 6 de septiembre de 2019, ratificado por la demandante, con reservas de derechos que se indican.

12. Set de 4 correos electrónicos de fechas 4 de julio 2019, el primero y de fecha 10 de julio los 3 siguientes, los cuales se refieren a la denuncia por acoso laboral.

13. Liquidaciones de remuneraciones devengadas por la denunciante, en el período a abril, mayo y junio de 2018.

Confesional:

Comparece doña Maria del Sol Vázquez Nieto.

Testimonial:

Myriam Romero Romero.

Oficios:

1. Dirección del Trabajo

Exhibición de documentos:

1. Contrato de trabajo de don Juan Binda.

2. Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad de la empresa denunciada y Anexo N°2 del mismo con los respectivos oficios conductores de ellos a la Dirección del trabajo y al Ministerio de Salud.

3. Organigrama de los cargos en la empresa.

4. Contrato de trabajo suscrito con la denunciante y todos y cada uno de los anexos y/o modificaciones del mismo.



5. Contratos de trabajo, cartas de despido, finiquitos y contratos suscritos con clientes de la demandada, firmadas por la denunciante, durante la vigencia de su contrato de trabajo con la empresa denunciada.

6. Liquidaciones de remuneraciones devengadas y pagadas a la denunciante, correspondientes al período mayo 2016 a agosto de 2019, como siempre cumplió con los parámetros de cumplimiento y, en consecuencia, devengó Bono por cumplimiento en su monto máximo, de acuerdo a lo convenido en el Contrato de trabajo, cuarta cláusula y Anexo de Bono y Cumplimiento.

7. Informe original de Investigación y Conclusiones a las que se arribó con ocasión de la investigación por la denuncia por maltrato laboral efectuada por la demandante.

8. Documento que acredite la fecha en que fue notificada la denunciante de ese informe.

9. Documento que acredite la fecha de remisión del informe señalado a la Inspección del Trabajo respectiva, esto en relación a la obligación que establece el artículo 64 del Reglamento Interno de la empresa denunciada.

10. Planilla de pago de cotizaciones previsionales a la caja de compensación del período mayo de 2016 a agosto de 2019, esto dice relación con acreditar el número de trabajadores de la empresa denunciada para efecto de lo dispuesto en el artículo 154 N° 6 del Código del Trabajo.

La parte demandante solicita los apercibimientos legales de los números 5 y 8. El Tribunal deja su resolución para definitiva.

Parte Demandada:

Documental:

1. Contrato de trabajo de fecha 02 de mayo de 2016, suscrito entre la empresa Salesland Chile S.P.A. y la trabajadora Ana Mary Caldera.



2. Anexo al contrato de trabajo de fecha 25 de septiembre de 2018, suscrito entre la empresa Salesland Chile S.P.A. y la trabajadora Ana Mary Caldera.
3. Renovaciones al contrato de trabajo de fechas 01 de junio y 01 de agosto de 2016.
4. Anexo al contrato de trabajo de fecha 01 de enero de 2019.
5. Carta de aviso de término de contrato de trabajo, de fecha 27 de agosto de 2019.
6. Comprobante de envío de carta de aviso para terminación del Contrato de trabajo, enviada a la Dirección del Trabajo.
7. Finiquito al Contrato de trabajo, de fecha 06 de septiembre de 2019, suscrito ante notario entre la trabajadora y SALES LAND CHILE S.p.A.
8. Liquidaciones de remuneraciones de la trabajadora, desde el mes de mayo del año 2016 a agosto del año 2019 inclusive.
9. Certificado pago de cotizaciones previsionales de la trabajadora, desde mayo del año 2016 a agosto de 2019.
10. Correo electrónico de la trabajadora de fecha 03 de julio de 2019, dirigido a la gerente de recursos humanos doña Cecilia Ortiz, donde da cuenta de la denuncia por el supuesto acoso laboral.
11. Correo electrónico de fecha 05 de julio de 2019, enviado por doña Myriam Romero, encargada de relaciones laborales, a don Juan Binda (persona denunciada), para efecto de informarle el inicio de la investigación interna por la denuncia de acoso laboral en su contra.
12. Cadena de correos electrónicos entre doña Myriam Romero y la trabajadora Ana Mary Caldera, de fechas 10 y 15 de julio de 2019, para efecto de coordinar el funcionamiento de la cuenta y equipo de trabajo a cargo de la actora y don Juan Binda, mientras se desarrollaba la investigación.
13. Informe de Investigación del caso Caldera-Binda, de fecha 30 de julio de 2019.





14. Comprobante de envío de copia de Informe de Investigación caso Caldera-Binda a la Dirección del Trabajo Providencia.

15. Respuesta de la Dirección del Trabajo al envío del informe de investigación caso Caldera-Binda, de fecha 14 de agosto de 2019.

16. Notificación de presentación de reclamo ante la Inspección del Trabajo, de fecha 15 de octubre de 2019, interpuesto por Ana Mary Caldera.

17. Acta de comparendo de conciliación de fecha 18 de noviembre de 2019, respecto del reclamo interpuesto por la trabajadora a la Inspección del Trabajo.

18. Finiquito de contrato de trabajo suscrito entre el trabajador Juan Binda y la empresa Salesland Chile SPA, de fecha 04 de octubre de 2019 por despido realizado el 30 de septiembre de 2019.

Testimonial:

Myriam Romero Romero

Yeimy Vaithiare Ávila Ulloa.

Otros medios de prueba:

Un pendrive que contiene un Conjunto de correos electrónicos correspondientes al mes de julio, junio y mayo de 2019, enviados por la trabajadora Ana Mary Caldera con instrucciones a diferentes funcionarios de la empresa, que da cuenta sus facultades de dirección y representación del empleador.

**SEXTO:** Que, en primer término y en cuanto a la acción por vulneración de derechos fundamentales, corresponde analizar, de conformidad al artículo 493 del Código del Trabajo, si los antecedentes aportados por la denunciante constituyen indicios suficientes de que se ha producido la vulneración que se alega. Preciso es señalar que la actora funda su denuncia de tutela con ocasión del despido en dos hechos que estima ligados, por una parte



la denuncia por acoso laboral interpuesta directamente al interior de la empresa y luego, su despido, que estima una represalia del empleador.

**SEPTIMO:** Que, no hay controversia entre las partes en que la actora interpuso una denuncia al interior de la empresa, la actora aportó correo electrónico de fecha 3 de julio de 2019, en que el asunto es “solicitud de investigación por maltrato laboral”, dirigido a Cecilia Ortiz, en el que relata una serie de episodios y detalla dificultades específicamente con el señor Juan Binda, los que califica de malos tratos. La demandada ha reconocido que se realizó una investigación a raíz de dicha denuncia, que culminó el 30 de julio de 2019, según informe aportado por ambas partes. Consta, además, según señalara la propia demandante que con fecha 19 de agosto del 2019, la actora fue notificada del Informe de Investigación, ello porque la demandante se habría encontrado haciendo uso de licencia médica, lo que la demandada no niega, y tampoco explica la tardanza en la notificación, que según consta en el mismo documento le fue notificada al denunciado Sr. Binda con fecha 31 de julio de 2019, por lo que resulta lógico que se le notificara al retornar a funciones.

**OCTAVO:** Que, la demandante señala que el despido ejercido por su ex empleador con fecha 27 de agosto, lo fue por una causal del todo improcedente, vulnerando de ese modo la garantía de indemnidad. Cabe señalar que el despido se produce a menos de 10 días desde que se le notifica el resultado de la investigación, y a menos de 2 meses desde que presentara su denuncia, de modo que sólo puede concluirse que el requisito temporal que se exige para conectar la denuncia y el despido se encuentra acreditado.

**NOVENO:** Que, el despido se efectuó invocando el empleador la causal contenida en el artículo 161 inciso 2 del Código del Trabajo, debido a la calidad de trabajadora de exclusiva confianza que la demandada atribuye a la actora. De modo que, siendo el despido uno de los indicios señalados por la actora para estimar que existió la vulneración que se denuncia, necesariamente habrá de analizarse la naturaleza de las funciones que desarrollaba la actora para la denunciada.



**DECIMO:** Que ambas partes han aportado el contrato de trabajo de la actora, que da cuenta del cargo de “Encargada de puntos de venta”, en el que se detallan las funciones inherentes y que son: “1. Asegurar el correcto funcionamiento de los equipos de trabajo bajo su jefatura, así como el hacer llegar todas las instrucciones y comunicaciones que se le destinen. 2. Ser el nexo comercial entre la empresa cliente y el empleador, a fin de reuniones a que sea citada, así como cualquier otra acción tendiente a coordinar la prestación del servicio; Confeccionar, validar y entregar los Informes de Gestión que se le soliciten; así como también, cualquier otra función que se entienda para mejorar el desempeño comercial de las Agencias bajo su cargo. 3. Cumplir las órdenes e instrucciones que le imparta el Empleador para la prestación del servicio, así como traspasar a los Supervisores de Venta la información que sea relevante para el correcto desempeño de los equipos de venta. 4. Mantener y preservar en perfecto estado de conservación los equipos, máquinas e implementos e instalaciones u otros similares que se pongan a su disposición. 5. Mantener absoluta reserva de todo cuanto llegue a su conocimiento, quedándole prohibido divulgar a terceros cualquier información que tome conocimiento y que diga relación con el Empleador u otras personas vinculadas con este, tales como clientes, proveedores, etc.

6. Detectar, implementar y coordinar las acciones de capacitación que sean necesarias llevar a cabo para un buen desempeño del equipo a su cargo.”

**UNDECIMO:** Que, la actora señala en su demanda que la calidad de cargo de confianza no se encuentra en su contrato, sin embargo la demandada aportó anexo de contrato de 25 de septiembre de 2018, en el que se señala aquello con la siguiente descripción, que las partes declaran de común acuerdo que el trabajador desempeña un cargo de exclusiva confianza de empleador, entendiendo el concepto de confianza que es aquel que se aplica respecto de quien se puede confiar o respecto de aquel que posee cualidades recomendables para en determinado fin a que se destina y dadas sus funciones de administración, representación del empleador según lo prescribe el artículo 4 del Código del Trabajo, decide sobre la contratación o desvinculación de nueva fuerza de trabajo, imparte instrucciones y órdenes a supervisores y ejecutivos de su cuenta, manejo y funcionamiento de la cuenta a su cargo,



que labora en contacto personal y directa con el empleador o con el personal de dirección de Salesland Chile SpA, teniendo acceso a secretos industriales, comerciales o profesionales y, en general, a información de carácter reservado. Todo lo anterior con el propósito de garantizar el cumplimiento del plan comercial y de la calidad de servicios, definidas por el empleador.”

**DUODECIMO:** Que, aun con lo señalado en el considerando precedente, para determinar la naturaleza de las funciones de la trabajadora, ha de tenerse en especial consideración, que la jurisprudencia ha indicado que el trabajador de exclusiva confianza es aquel que, por su naturaleza, tiene facultades que importen comprometer el patrimonio de quien lo contrató. Como bien ha indicado otra parte de la doctrina, citando jurisprudencia de nuestra Corte Suprema, para reconocer si un cargo es o no de exclusiva confianza del empleador, más que a las atribuciones, se debe atender al contenido del servicio prestado. En dicho contexto, el criterio para identificar un cargo de exclusiva confianza está en la presencia o concurrencia de alguno de los siguientes elementos: comprometer la responsabilidad del empleador, ser decisivo en la marcha o desarrollo de ésta, tener acceso a los secretos de la contabilidad y a los programas económicos o formas de realizarlos, compartir el secreto profesional o el secreto industrial, cuidar de los bienes materiales del empleador puestos a su cuidado, y realizar funciones que por su misma naturaleza no pueden encomendarse a cualquier persona, sino solo en que se hace fe de su comportamiento y moralidad por el ejemplo que debe dar. A partir de lo antes dicho se puede concluir que el cargo o empleo es de exclusiva confianza en relación a su propia naturaleza, esto es si concurren en él algunos de los elementos antes reseñados. Por ello carece de significación que en el contrato se indique que el cargo es de exclusiva confianza, que es el cargo o empleo el de exclusiva confianza, y no la persona que lo desempeña.

**DECIMO TERCERO:** Que, todo lo señalado debe conectarse con la incorporación a la empresa de Juan Binda, a partir del 1 de septiembre de 2018, poco tiempo antes de la suscripción del anexo por parte de la actora, y según se aprecia de los diferentes documentos acompañados por las partes, resultó en modificar las condiciones laborales de la actora, y no aportando la demandada ningún anexo suscrito por la actora con



posterioridad a dicha fecha, en que se describa los cambios en las atribuciones de la denunciante, permite entender que aquello no fue plasmado por escrito. Cabe señalar que, en el contrato del Sr. Binda se aprecia que fue contratado en calidad de Director de Punto de venta, y las funciones que se le asignan son “1.Gestión en todo Chile de la estrategia comercial de Salesland para el desarrollo de Clientes de PDV. 2. Aplicación de la política de marketing promocional de los Clientes sobre los retailer con presencia de Marca. 3.

Potenciación de la imagen de Compañía: Dentro de Clientes existentes y Captación Comercial. 4. Formación de estructura de Cuentas; personal de Punto de Venta o RSP del retail. 5. Control de la gestión y facturación del área de negocio. 6. Generación/propuesta de estrategias Comerciales del Cliente. 7. Gestión funcional del equipo, bajo su supervisión de los proyectos. 8. Ejecución y seguimiento de las pautas y metodología establecida por Área de Punto de Venta. 9. Implementación de herramientas de reporte y realización de informes "llave en mano" para el Cliente. 10. Cumplir con los objetivos cualitativos y cuantitativos asignados tanto por el Cliente, como por Salesland.” Cabe señalar que de la sola lectura de las funciones de este Director, se aprecia la toma de decisiones y lineamientos, lo que el contrato de la actora no contiene.

**DECIMO CUARTO:** Que, así también, en el informe de investigación aportado por ambas partes, se advierte, en el apartado síntesis, por ejemplo la expresión “una de las fallas detectadas por parte de Ana Mary dice relación con la falta de acatamiento de las instrucciones dadas directamente por su jefatura Juan B”, misma condición que se observa del organigrama aportado por la demandada a solicitud de la actora vía exhibición, datado de agosto de 2019, en el que consta la verticalidad y superioridad del cargo del Sr. Binda en relación a la actora. El referido informe contiene también afirmaciones relevantes en relación a las funciones de uno y otro, a saber “una de las fallas detectadas en esta investigación cometidas por parte de Juan B., fue transmitir y comentar al equipo en una reunión información respecto del estado de la cuenta, indicando que si no llegaban nuevos clientes a esta, tendría que prescindir de personal”, “algunas de las problemáticas y falta de acuerdos (al menos en 4 oportunidades), se originaron por el masivo cuestionamiento y no acatamiento de las órdenes impartidas por el director de la cuenta, afectando en algunas oportunidades el buen ambiente laboral en los colaboradores que lo presenciaban”, “se



verifica según el cargo como director de la cuenta PDV, que las funciones establecidas en su contrato de trabajo, le permiten este tipo de atribuciones, ya que es responsable directo del trabajo realizado tanto en la operación, selección, RR.HH y administrativo del equipo completo de la cuenta PDV, no obstante Juan B., debió asegurarse de comunicarle a Ana Mary, antes que al resto del equipo, el cambio o las nuevas instrucciones y los argumentos para estas.”, “Considerando lo anterior hay que tener presente: 1. Que Juan B., como director y responsable de la cuenta tiene la facultad para solicitar desvinculaciones en caso de ser necesario, que estas deben ser respaldadas con argumentos objetivos y concretos relacionados al desempeño y rentabilidad de la cuenta, que no obstante lo anterior ella como jefatura directa también tiene la facultad de poder argumentar razones en contrario, aunque dejando la responsabilidad en este último”; todas las cuales no solo confirman la superioridad jerárquica del Sr. Binda sobre la actora, sino que además confirman que las decisiones en relación al personal y contratación, estaban a cargo del Director de la cuenta, en donde a la actora se le permitía opinar, más no decidir.

**DECIMO QUINTO:** Que, a más de lo anterior, ha de considerarse que en la declaración de la Sra. Myriam Ortiz, se advierte que no es efectivo lo que esta testigo señala en cuanto a que la actora era quien tenía la facultad de contratar y despedir al personal, pues consultada la Sra. Ortiz, reconoció que fue ella quien elaboró el informe aludido precedentemente, señalando también que a la contratación del Sr. Binda, la actora mantuvo su cargo, lo que le resta credibilidad –al menos en estos puntos- a su declaración. Cabe señalar que esta misma testigo consultada por los cargos de confianza dentro de la empresa, indicó que éstos eran el gerente, 3 subgerentes, 2 Directores de cuenta, 4 Jefes de cuenta, 8 encargados de cuenta de Recursos Humanos, 3 personas de contabilidad y 3 del área laboral; y siendo la Sra. Ortiz encargada de Relaciones Laborales, sólo cabe concluir que existe una confusión en la empresa respecto de lo que significa un cargo de exclusiva confianza, pues según se razonara en el considerando décimo segundo precedente, resulta a lo menos curioso que todas las personas señaladas tuvieran las facultades que ya se han indicado, pues tal dispersión en la toma de decisiones y compromiso de patrimonio, no se concibe en una adecuada marcha de la empresa.



**DECIMO SEXTO:** Que, a más de lo señalado, ninguna relevancia puede tener el que la actora tuviera un cargo de jefatura, que impartiera instrucciones a su equipo, pues la sola existencia de un cargo de jefatura, no constituye –como se dijo- por sí mismo un cargo de exclusiva confianza.

**DECIMO SEPTIMO:** Que, ha de tenerse en cuenta que el artículo 161 inciso 2 del Código del Trabajo, establece “En el caso de los trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados, siempre que, en todos estos casos, estén dotados, a lo menos, de facultades generales de administración, y en el caso de los trabajadores de casa particular, el contrato de trabajo podrá, además, terminar por desahucio escrito del empleador, el que deberá darse con treinta días de anticipación, a lo menos, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva.”, y con lo señalado, y estableciéndose en el organigrama de la empresa ya referido, que el cargo de la actora, además de reportar a los directores, está por debajo incluso de los subgerentes, todo lo cual permite concluir a esta sentenciadora que la naturaleza de la contratación de la actora, al menos a la época de su desvinculación, no tenía la calidad de cargo de exclusiva confianza.

**DECIMO OCTAVO:** Que, con todo lo precedentemente razonado, esta sentenciadora estima que la demandante ha cumplido con la carga procesal de acreditar indicios suficientes, a juicio de este Tribunal, de que su despido obedeció a una represalia, por su denuncia, y conforme a lo establecido en el artículo 493 del Código del Trabajo, acreditados los indicios “corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad”.

**DECIMO NOVENO:** Que, la demandada argumentó que la actora no fue objeto de acoso, y aportó el informe de investigación en que se concluye negativamente en relación a los hechos denunciados. Sin embargo, cabe señalar que la demandada no aportó la investigación completa, pese a que fue solicitada por la demandante vía exhibición, incorporándose únicamente el informe final, de modo que no ha sido posible por esta sentenciadora, establecer la efectividad de las conclusiones a las que allí se arriba, y aun cuando no se ha denunciado una vulneración de derechos con ocasión de la relación, y dado



que la denuncia se encuentra íntimamente ligada con el despido de la actora, cabe precisar en relación a éste algunas consideraciones. Lo primero es señalar que, si bien la referida investigación termina por concluir que entre la denunciante, aquí actora, y el denunciado hubo problemas de comunicación, que derivó en la problemática entre ambos, a juicio de este Tribunal no se hace cargo de parte de las denuncias de la actora, como “en un inicio me prohibió asistir a la reuniones semanales con los clientes”, “solicitarle o recomendar que no me relacionara más allá con mi equipo de trabajo, o almorzar”, respecto de las cuales siquiera se pronuncia, o que la denunciante señala que le daba como respuesta “que dejara las boludeces y que cuando él tuviese tiempo hablaría conmigo”, “respondía prepotentemente y que todos eran unos pelotudos,” minimizando esta última situación indicando someramente que “el uso de términos, modismos y demás expresiones dentro de la comunicación, ayudaron a perturbar más el buen ambiente y relación laboral entre las partes y el equipo.” Cabe señalar que el propio reglamento interno de la empresa, aportado por la demandada, consigna en su artículo 63 que se consideran actos de acoso “Limitar el contacto social de un funcionario o una funcionaria con sus compañeros de trabajo.”, “Generar y/o mantener rumores respecto a situaciones laborales”, “Juzgar el desempeño de uno o más funcionarios o funcionarias de manera ofensiva, injustificada o indebida.”, “Cualquier otra acción que pueda atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad”, como “Ejercer violencia psicológica y/o verbal y/o material contra uno o más funcionarios.” Por lo que la investigación, debió al menos de las situaciones acreditadas, haberse hecho cargo conforme mandata su propio Reglamento Interno, no resultando aceptable que las ofensas se normalicen, aun cuando se pretenda atribuir a modismos de extranjero, dada la clara connotación ofensiva que éstos contienen. Lo anterior da cuenta de que la demandada, a juicio de este Tribunal no resguardó adecuadamente los derechos de la trabajadora.

**VIGESIMO:** Que, mención aparte ha de merecer las medidas adoptadas con la actora para supuestamente resguardar su buen desempeño, pues, según afirma la demandada la decisión de trasladar de lugar físico a la actora lo fue de común acuerdo. Sin embargo de los correos aportados, de 10 y 15 de julio, se le señala a la actora que fue ella la que pidió cambio de oficina por compartirla con el denunciado, apareciendo que no fue una medida que surgiera





desde el empleador, por su iniciativa, para resguardar a la trabajadora denunciante, y resulta llamativo que no se buscara una alternativa distinta, cuya imposibilidad no ha sido justificada, que no consistiera en alejar a la denunciante de su equipo, con las dificultades que la propia trabajadora plantea en los correos, que tampoco fue suficientemente resuelta por la jefatura, y que redundaba en una evidente complicación para el desarrollo de las funciones, además que aparece como una consecuencia perniciosa de la denuncia efectuada.

**VIGESIMO PRIMERO:** Que, a más de lo señalado, cabe destacar que la investigación realizada plantea finalmente: “1. Se recomienda intervención en la relación laboral reafirmando y reforzando las competencias y funciones establecidas en sus contratos. 2. Se recomienda intervención en los canales de comunicación entre las partes para que de una u otra manera se pueda lograr reestablecer la confianza laboral entre los implicados y demás miembros del equipo de trabajo.” La demandada no acreditó que hubiera realizado alguna de las sugerencias de modo alguno, y si bien el propio informe plantea que aquéllas no constituyen una obligación para la empresa, lo lógico y esperable es que el empleador, considerara alguna intervención a ese respecto, pues entre la emisión del informe el 30 de julio y el despido de los involucrados transcurrió un mes en el caso de la denunciante, y dos en el caso del Sr. Binda, que según consta del finiquito aportado, fue desvinculado el 30 de septiembre; considerando además que el propio informe señala que la intervención de las comunicaciones redundará en todo el equipo de trabajo, sin embargo la demandada ninguna medida acredita implementar, siendo la única adoptada finalmente, según ha quedado establecido es el término de los contratos de los dos involucrados en la denuncia, y con un mes de diferencia, lo que tampoco fue explicado.

**VIGESIMO SEGUNDO:** Que, a más de lo anterior ha de tenerse en cuenta que la actora prestaba servicios en la empresa desde mayo de 2016, sin reproches, pues ninguno señaló la demandada en su contestación. Con lo señalado, y estableciéndose que la actora no tenía en su contrato la naturaleza de exclusiva confianza, habiéndose acreditado la cercanía temporal entre la denuncia y la desvinculación de la actora, apareciendo que la medida no adoptó ninguna proporcional a los hechos, y que en el despido de la actora se aplicó una



causal que no resultaba aplicable, a más de no haberse establecido por la demandada la motivación de lo decidido y que no hay otro hecho atribuible a la actora, solo puede concluirse que efectivamente el despido constituyó una represalia en relación a la denuncia realizada por la actora.

**VIGESIMO TERCERO:** Que, para resolver lo controvertido ha de considerarse que el artículo 485 establece, en su inciso tercero “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 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.”

**VIGESIMO CUARTO:** Que, es menester señalar que la norma transcrita precedentemente, resulta suficientemente clara en su redacción de manera que, a juicio de esta sentenciadora, no cabe duda alguna de que es además "lo suficientemente amplia" para que se entienda que esta garantía protege no solo al trabajador que recurre ante la autoridad administrativa o al órgano jurisdiccional en el ejercicio de sus derechos, sino también cuando lo hace como en el caso, cuando se opone a la transgresión de sus derechos con una denuncia ante la empresa, pues ello sólo demuestra que confía en su empleador, lo que debe estimarse además como un acto de lealtad, y que por lo mismo no cabe dejar fuera de los actos vulneratorios de contenido esencial, tan sólo porque la norma no lo señale expresamente.

**VIGESIMO QUINTO:** Que, este tribunal ha estimado suficientemente acreditado que la demandante de autos, fue desvinculada con vulneración de sus derechos, en el caso un despido represalia, resguardado por esta acción conforme a lo señalado expresamente por el artículo 485 del Código del Trabajo, ya mencionado.



**VIGESIMO SEXTO:** Que, no habiéndose controvertido expresamente la remuneración de la actora, que además aparece del finiquito que aportó la denunciada y que corresponde a la indemnización sustitutiva de aviso previo ascendente \$1.918.346, consecuente con lo referido, y de conformidad a lo establecido en el artículo 489 inciso 3, este Tribunal ordenará el pago del recargo de la indemnización por años de servicio, que alcanza al 30%, y adicionalmente una indemnización, que atendidos los antecedentes aportados y sobre los que se ha razonado, esta Juez fija en 6 remuneraciones.

**VIGESIMO SEPTIMO:** Que en cuanto a la procedencia del descuento del aporte patronal al Fondo de cesantía, la Excma. Corte Suprema ha fallado en reiteradas oportunidades que el objetivo del legislador al establecer el inciso 2° del artículo 13 de la Ley N° 19.728, no ha sido otro que favorecer al empleador en casos en que se ve enfrentado a problemas en relación con la subsistencia de la empresa, con una suerte de beneficio cuando debe responder de las indemnizaciones relativas al artículo 161 del Código del Trabajo, y tratándose de una prerrogativa, debe ser considerada como una excepción, por lo tanto, su aplicación debe hacerse en forma restrictiva. Ello lleva a concluir que sólo puede proceder cuando se configuran los presupuestos del artículo 161, esto es, cuando el despido del trabajador se debe a necesidades de la empresa que hacen necesaria la separación de uno o más trabajadores, de manera que, cuando por sentencia judicial se ha declarado que tal despido carece de causa, no es posible que el empleador se vea beneficiado autorizándosele para imputar a la indemnización por años de servicio, lo aportado al seguro de cesantía. Debe agregarse a lo anterior, que si se considerara la interpretación contraria, constituiría un incentivo a invocar una causal errada validando un aprovechamiento del propio dolo o torpeza, por cuanto significaría que un despido injustificado, en razón de una causal impropia, produciría efectos que benefician a quien lo practica, a pesar que la sentencia declare la causal improcedente e injustificada. Entenderlo de otra manera tendría como consecuencia que declarada injustificada la causa de la imputación, se le otorgara validez al efecto, logrando así una inconsistencia, pues el despido sería injustificado, pero la imputación, consecuencia del término por necesidades de la empresa, mantendría su eficacia. En el caso, ha de estimarse entonces que la improcedencia del descuento resulta una consecuencia de la declaración de despido que no se ajusta a la legalidad. Así las cosas,



se ordenará el pago de lo que en forma improcedente se descontó a la trabajadora de sus indemnizaciones, por la suma de \$1.137.273, según se lee del finiquito.

**VIGESIMO OCTAVO:** Que la prueba ha sido analizada conforme a las reglas de la sana crítica, y el resto no pormenorizado, en nada altera lo decidido, y en cuanto a los apercibimientos solicitados, a más de tratarse de una facultad de esta sentenciadora, aparecen irrelevantes en atención a lo razonado, por lo que se omitirá pronunciamiento a ese respecto.

Por estas consideraciones, y lo dispuesto en los artículos 1, 7, 63, 162, 168, 173, 445, 456, 453, 454, 456, 459, y 485 y siguientes del Código del Trabajo, se resuelve:

I.- Que **se acoge** la denuncia interpuesta por Ana Mary Caldera Bustamante, en contra de Salesland Chile Spa, declarándose en consecuencia que su despido constituyó una vulneración a sus derechos fundamentales, por lo que deberá la demandada pagar a la actora:

- a) \$11.510.076 por indemnización del artículo 489 del Código del Trabajo, ascendente a seis meses de remuneraciones sobre la base de \$1.918.346,
- b) \$1.726.331 por recargo legal del 30% de la indemnización por años de servicio, de conformidad a lo establecido en la letra a) del artículo 168 del Código del trabajo.
- c) \$1.137.273 por restitución del descuento indebido de AFC

II.- Que, en razón de lo resuelto se omitirá pronunciamiento acerca de la demanda subsidiaria.

III.- Que las sumas anteriormente señaladas deberán ser pagadas con el reajuste e interés debido, de conformidad a lo establecido en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

IV.- Que resultando totalmente vencida la demandada, se la condena en costas, las que se regulan en \$1.500.000 (un millón quinientos mil pesos).

Regístrese y comuníquese y remítase copia a la Dirección del Trabajo, para su registro.



RIT : T-1986-2019

RUC : 19- 4-0234165-6

**Pronunciada por doña ANDREA LEONOR SILVA AHUMADA, Juez Titular del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.**

En Santiago a cinco de marzo de dos mil veintiuno, se notificó por el estado diario la sentencia precedente.

