

Santiago, once de agosto de dos mil veintiuno.

VISTOS, OPIDOS Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que ha comparecido ante este Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago **ROLANDO ANTONIO FIGUEROA CELIS**, cesante, cédula nacional de identidad N° 15.901.597-1, domiciliado en Betania 236, Lo Barnechea, Santiago interponiendo denuncia por Vulneración de Derechos Fundamentales y, conjuntamente demanda de Despido Indirecto, de Cobro de Prestaciones y de indemnización por Daño Moral, en contra de mi ex empleador, **SALCOBRAND S.A.**, de giro farmacéutica, representada legalmente por don Matías Verdugo Mira, gerente general de la demandada, ambos con domicilio en Av. La Dehesa N° 2035, Local 1 y 1A, comuna de Lo Barnechea.

Expone que con fecha 5 de agosto de 2011 fue contratado por la denunciada para prestar servicios de auxiliar de farmacia y vendedor multifuncional.

Detalla que sus remuneraciones eran de \$1.100.000.

Sostiene que su jornada de trabajo era de lunes a domingo. El empleador no cumplía con dicha obligación legal, imponiéndole realizar jornadas mayores a dicha distribución semanal durante el año 2019, sin otorgarle los días de descanso que la ley le otorga, producto de lo cual realizó dos denuncias ante la Dirección del Trabajo el 6 de febrero de 2019 y el 21 de agosto de 2019, de cuya última fiscalización se constató dos multas para la empresa, por alterar unilateral y discrecionalmente el lugar de prestación de servicios y por exceder el máximo de 45 horas semanales de jornada ordinaria legal, constatándose que su denuncia era efectiva y real. A fines del año 2018, durante la relación laboral, fue víctima de una acusación injusta por parte de una compañera de trabajo, quien le denunció por acoso sexual como medida preventiva decretada en dicho proceso interno, fue trasladado el 15 de enero de 2019, sin mediar anexo de contrato o ejercicio formal del ius variandi, desde la sucursal de calle El Huinganal N°13.442, comuna de Lo Barnechea, ciudad de Santiago, a la sucursal de Av. La Dehesa N°2035, local 1A, comuna de Lo Barnechea, ciudad de Santiago.



Se le aseguró que su traslado sería discreto pero no fue efectivo, ya que su jefatura directa en la nueva sucursal de destino (la de Av. La Dehesa), doña Soledad Eraña, se encargó de notificar a mi nueva jefatura, de los motivos por los cuales se me había trasladado de sucursal, lo que conllevó a que mi nueva jefatura tomara una actitud negativa hacia mi persona y, desde el primer día de trabajo fuera tratado de forma desigual en relación al resto de mis compañeros de trabajo, asignándome turnos sin descanso dominical o que siempre implicaran trabajar en fin de semana, funciones que no están contempladas en mi contrato de trabajo, como el aseo constante de los baños y de la cocina del local; además de todo este trato desigual, fui tratado desde la época de mi traslado como un acosador sexual, de forma prejuiciosa por mi jefe directo en varias ocasiones.

Las situaciones de acoso se mantuvieron y realiza reclamos verbales a su empleador sin respuesta alguna.

Expone que hizo una denuncia por acoso sexual tramitada por la Dirección del Trabajo terminó absolviéndole.

No obstante lo anterior, las conductas de acoso laboral continuaron. Entró en un estado de deterioro de salud mental y corporal lo que le llevo a presentar licencias psiquiátricas.

Añade que la empresa continuó ejerciendo actos de hostigamiento. Ante lo anterior decide denunciar a su jefatura directa el 2 de octubre de 2019 según el procedimiento interno de la empresa. Añade que la investigación no acreditó la existencia de acoso, pero aun así su jefatura directa fue trasladada de sucursal.

Añade que el 18 de octubre de 2019 se presentó en la ACHS donde fue atendido y la organización determina que los hechos constituyen una enfermedad profesional.

Sostiene que con fecha 20 de diciembre de 2020 decide ejercer despido indirecto por las causales del artículo 160 N° 5 y N°7 del Código del Trabajo entendiendo que en ello además se ha vulnerado su integridad física y psíquica y su honra.



Expone que el daño es de tal entidad que sigue en tratamiento en la Mutual de Seguridad. Avalúa en este sentido los perjuicios en la suma de \$5.000.000.

Pide que se declare que la empresa ha actuado en vulneración de sus derechos fundamentales con ocasión de su despido indirecto y se condene a la demandada al pago de la suma de \$12.100.000 por las sanciones contempladas en el artículo 489 del Código del Trabajo, el pago de indemnización sustitutiva de aviso previo por la suma de \$8.800.000; incremento legal de 4.400.000; pago de feriado legal y proporcional por la suma de \$1.379.585 e indemnización de perjuicios por la suma de \$5.000.000. Todo lo anterior, con reajustes, intereses y costas.

SEGUNDO: Que la parte demandada evacuando el traslado del libelo expone que en la formulación de la demanda se equivoca el actor al oponer causales de despido indirecto de manera subsidiaria una respecto de otras

La existencia de una denuncia por acoso sexual en su contra y la realización de una investigación en su contra y la adopción de medidas de resguardo constituyen un mandato legal.

Sostiene que la denuncia que formula el actor por acoso laboral y malos tratos de su jefatura fue a más de un año del cambio de local producto de la investigación y denuncia en cuestión.

La investigación que se hizo a partir de la denuncia concluyó que su jefatura había ejecutado conductas inapropiadas que motivaron amonestación y cambio de local de la denunciada.

Se concluyó que había funciones que el actor si debía hacer conforme a su cargo y que se negaba a hacer.

En cuanto a los descansos que dice el actor que no se le concedían expone que las multas que menciona en su libelo no mencionan infracción en ese particular. El actor no solo quería tener el domingo libre, sino que todo el fin de semana y por el sistema de turnos ello no era posible.



Cualquier conducta que pudiera haber estado causándole al actor una afectación de sus derechos fundamentales fue cesada producto de la investigación y las medidas adoptadas por la empresa.

Descarta todos los indicios que se promueven como fundamento de la tutela.

Estima que la causal del artículo 160 N° 5 del Código del Trabajo tampoco es la que corresponde. Tampoco concurre el incumplimiento grave denunciado toda vez que la empresa ha removido al liderazgo disfuncional a propósito de la investigación requerida por el empleador.

Sobre la enfermedad profesional y el daño moral referido, reitera lo que ha sido el despliegue de conductas ejercidas por la empresa para proteger la vida y salud del trabajador una vez conocido el hecho.

Detalla que tampoco se debe créditos por concepto de feriado.

En subsidio, impugna la base de cálculo empleada para las prestaciones reclamadas.

Opone también la excepción de compensación por al anticipo de vacaciones no descontado y por mercaderías en exceso.

Opone también la excepción del artículo 52 en relación con el aporte del empleador al seguro de cesantía.

Pide, en definitiva el rechazo del libelo en todas sus partes, con costas.

TERCERO: Que llamadas las partes a conciliación, esta no prosperó.

CUARTO: Que se han fijado como hechos a probar las estipulaciones del contrato de trabajo existente entre demandante y demandada, obligaciones del trabajador, remuneraciones pactadas y efectivamente percibidas para efectos del artículo 172 del Código del Trabajo o para efecto del pago de otras prestaciones; acciones u omisiones que habría desarrollado la parte demandada que habrían constituido vulneración de las garantías constitucionales enunciadas por el actor, hechos, pormenores y circunstancias. Efectividad de haber incurrido la demandada en los hechos imputados en la carta de despido, hechos pormenores y circunstancias. efectividad de adeudarse las prestaciones demandadas por la actora, en la



afirmativa, naturaleza y montos; efectividad de haber sido pagado el feriado proporcional, monto y periodos pagados en caso de ser acreditados existencia de una obligación líquida, actualmente exigible y no prescrita en favor de la demandada, en la afirmativa monto y naturaleza de la obligación que pudiera resultar compensada; existencia, hechos u omisiones del demandado que habrían ocasionado perjuicio de la demandada, monto y naturaleza de los perjuicios en caso de ser existente

QUINTO: Que en la audiencia de juicio se ha incorporado instrumental consistente en contrato de trabajo, celebrado entre las partes del presente juicio, de 21 de enero de 2013; 2. certificado de recepción de Reglamento Interno, suscrito por Rolando Figueroa, de 21 de enero de 2013; 3. documento titulado “Minuta de Reunión Cierre Investigación”, sin fecha, emanado de Salcobrand S.A., suscrito por jefe zonal Jonathan Hernández y por Rolando Figueroa; carta de amonestación, de 14 de junio de 2019, suscrito por Soledad Eraña, respecto de Rolando Figueroa, con firma y declaración de éste en anverso, consistente en hoja que contiene impresiones de guías de despacho; carta de amonestación de fecha 01 de octubre de 2019, suscrito por Jefe Directo, individualizándose como jefe de local a doña María Soledad Eraña García, cursada respecto de Rolando Figueroa, suscrita con declaración en anverso; papeleta consistente en designación de turno del mes de febrero de 2019, correspondiente a la sucursal La Dehesa 2 de la empresa Salcobrand S.A., con determinación de turnos de personal que incluye a Rolando Figueroa; papeleta consistente en designación de turno del mes de abril de 2019, correspondiente a la sucursal La Dehesa 2 de la empresa Salcobrand S.A., con determinación de turnos de personal que incluye a Rolando Figueroa; papeleta consistente en designación de turno del mes de julio de 2019, correspondiente a la sucursal La Dehesa 2 de la empresa Salcobrand S.A., con determinación de turnos de personal que incluye a Rolando Figueroa; Activación de Fiscalización, emanado de la ICT Santiago Oriente, proceso N° 577 de 2019; carátula de informe de Fiscalización, emanado de la Inspección N° 1322 (ref: ICT Santiago Oriente), relativo a la fiscalización N° 3558 de 2019, adjuntando informe



de exposición; activación de fiscalización, emanado de la ICT Santiago Oriente, relativo a la fiscalización N° 4869 de 2019; Resolución Reservado N° 199 de 10 de junio de 2019, emanado de la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Oriente; carta de despido indirecto de 20 de diciembre de 2019, suscrita por don Rolando Figueroa Celis, respecto de empleador Salcobrand S.A., con cargo de la Dirección del Trabajo, ICT Santiago Oriente, oficina e partes, de fecha 23 de diciembre de 2019, adjuntando dos certificados de envío de correos de Chile, el primero destinatario Salcobrand S.A., envío de 21 de diciembre de 2019, y el segundo destinatario ICT Santiago Oriente, envío de 23 de diciembre de 2019, ambos remitente Rolando Figueroa; documento emanado del Servicio de atención primaria de urgencia – SAPU, N° 502654, de 27 de septiembre de 2019; Informe sobre fundamentos de la calificación de patología, emanado de la Asociación Chilena de Seguridad; documento titulado “Indicaciones médicas”, de 25 de noviembre de 2019; denuncia Individual de Enfermedad Profesional (DIEP Trabajador), de 18 de octubre de 2019; interconsulta externa, de 18 de enero de 2020, emanado de la ACHS, doctor Diego Alarcón, respecto de paciente Rolando Figueroa; interconsulta externa, de 11 de diciembre de 2019, emanado de la ACHS, doctor Diego Alarcón, respecto de paciente Rolando Figueroa; Acta de Junta Médica, de 08 de noviembre de 2019, consistente en comité de calificación de enfermedades profesionales de patologías mentales, integrantes Dr. A. Zamorano, Dr. R. Maturana y Ps. C. Pardo, respecto de paciente Rolando Figueroa Celis; Informe de antecedentes médicos, de 26 de diciembre de 2019, emanado de la Asociación Chilena de Seguridad; impresión de correo electrónico, enviado desde la cuenta rolatool@gmail.com, destinatario scastro@sb.cl, el 02 de octubre de 2019, asunto “Conflicto 102”; Impresión de dos correos electrónicos en hilo de conversación, el primero enviado desde la cuenta scastro@sb.cl, a las 11:10 del 02 de octubre de 2020, y el segundo enviado desde la cuenta rolatool@gmail.com, destinatario scastro@sb.cl, asunto “Conflicto 102”, enviado el 10 de octubre de 2019 a las 13:10 horas; Impresión de tres correos electrónicos en hilo de conversación, el primero enviado desde la cuenta rolatool@gmail.com el



14 de junio 2019 a las 09:27 horas, el segundo enviado desde la cuenta vbravou@sb.cl el 14 de junio de 2019 a las 15:08 horas, y el tercero enviado desde la cuenta rolatoool@gmail.com, destinatario vbravou@sb.cl, asunto “Rolando Figueroa”, enviado el 17 de junio de 2019 a las 13:54 horas; Impresión de correo electrónico, asunto “Rolando Figueroa”, enviado desde la cuenta rlasheras@sb.cl el 20 de junio de 2019 a las 17:45 horas, destinatario rolatool@gmail.com.

Se ha dispuesto de la exhibición de documentos por parte de la demandada.

Además se ha incorporado oficio de la Inspección Comunal Santiago Norte y de la Asociación Chilena de Seguridad.

A su vez la demandada ha incorporado contrato de trabajo y anexos ; Carta de auto despido de fecha 20 de diciembre de 2019 presentada por el señor Rolando Figueroa Liquidaciones de remuneraciones de enero de 2018 a diciembre de 2019; Licencia médica de 29 de agosto de 2019 por 11 días, presentada por el trabajador Rolando Figueroa; Finiquito del trabajador; Comprobante de pago del finiquito del trabajador; Carta denuncia de acoso sexual formulada contra Rolando Figueroa por trabajadora Palmenia Victoria Huanquitripay Orellana; Informe de fiscalización N° 1322/2019/1092 de fecha 10 de junio de 2019, de la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Oriente, que informa el resultado de la investigación por acoso sexual; Registro de asistencia correspondiente al año 2019 del señor Rolando Figueroa; Informe de acoso laboral presentado por Rolando Figueroa en contra de Soledad Eraña, efectuado por la empresa de noviembre de 2019; carta amonestación Soledad Eraña de fecha 14 de noviembre de 2019, firmada por ella; Constancia de envío de carta de amonestación a la Inspección del Trabajo; Carta de traslado de Soledad Eraña de fecha 14 de noviembre de 2019, firmada por ella Minuta de reunión de cierre de investigación donde participan Humberto Mella y Jonathan Jiménez; Resolución de Calificación del origen de los accidentes y enfermedades Ley N° 16.744, con fecha 08 noviembre 2019; carta de la Asociación Chilena de Seguridad de fecha 08.11.2019 que comunica resolución de calificación y prescribe medidas ; carta conductora a



Sebastián Seguel de la ACHS por consulta de sospecha de enfermedad profesional de fecha 11 de noviembre de 2019; certificado atención de la ACHS de don Rolando Figueroa, de fecha 25 de noviembre de 2019 y certificado de término de reposo laboral 19. Correo electrónico denominado Resolución Calificación (RECA), de fecha 15 de noviembre de 2019, dirigido de Sebastián Seguel a María Alejandra Tabilo Salazar de la ACHS; Informe de intervención de clima laboral efectuado en el local 102 de Salcobrand en noviembre de 2019 21. Carta enviada por la empresa Salcobrand S.A., de fecha 14 de enero de 2019 a la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Oriente, para efectos de que realice investigación por acoso sexual 22. Carta enviada por la empresa a la denunciante Huanquitripay Orellana sobre inicio de la investigación de acoso sexual 23. Reglamento Interno de la empresa 24. Resolución N° 8444/19/37 de fecha 29 de agosto de 2019 de la Inspección Comunal del Trabajo de Santiago Oriente 25. Copia de sobre a través de la cual fue notificada de la resolución antedicha 26. Resolución N° 163 de fecha 18 de febrero de 2020, que resuelve sobre la reconsideración de la multa N° 8444/19/37 de fecha 29 de agosto de 2019 27. Comprobante de pago de la multa N°844/19/37, de la Tesorería General de la República, de fecha 29 de abril de 2020 28. Acta de notificación de requerimiento de documentación y citación de fecha 21 de agosto de 2019 efectuada a la empresa; comprobantes de feriado de los últimos dos períodos.

SEXTO: Que además han declarado los siguientes testigos de los cuales se da resumen de sus dichos a continuación.

a) **Jonathan Hernández Hernández:** es jefe operacional y conoce al actor porque era auxiliar de farmacia en local 102 de la comuna de lo Barnechea.

Sabe que don Rolando se auto despidió a fines del año 2019.

El testigo tomo la zona de Lo Barnechea y ahí supo que Rolando había sido trasladado del local 278 al 102 por denuncia de acoso sexual. En octubre, diciembre de 2019 salió una resolución contra la jefa de local de Soledad Eraña.

Se produjo una investigación por el área de relaciones laborales y el resultado llegó el 13 de noviembre de 2019 y el 14 él fue a hacer la bajada de la



investigación y no se pudo constatar acoso u hostigamiento al actor. Aun así había acciones que se tomaron: fue de amonestar a la Jefa de Local y se le notificó su traslado a contar del 18 de noviembre.

De todas maneras se ve que hay deficiencias de liderazgo en el equipo y sus compañeros dicen que no había problemas de acoso laboral.

Se le explico de contenido de la investigación y estaba reacio a firmarla.

Se le exhibe el documento nro. 14 y lo reconoce.

Don Rolando no estaba conforme con el resultado de la investigación.

Don Rolando le explicó que quería sanciones mayores.

Recuerda que las conclusiones eran que no había acoso u hostigamiento; que había problemas de liderazgo y que se disponía amonestación y traslado inmediato.

Se generaba un conflicto porque además no quería hacer las funciones que tenía don Rolando.

Se le exhibe documento nro. 10

Salió Soledad del local y se enteró después que se había auto despedido y pensaba que estaba con licencia.

El local además se intervino en áreas de clima laboral por una consultora.

b) Ruth Stephanie La Heras Tapia: Trabaja en Salcobrand y es analista de relaciones laborales. Conoce al demandante por una denuncia en octubre de 2019. Ella se dirigió al local y conversó entre otras persona con don rolando.

El reproche a la Sra. Eraña era que no le respetaba los turnos y que le hablaba de manera prepotente. Conversó con 7 colaboradores y que no había acoso laboral, se concluyó pero que había una mala gestión de la Sra. Eraña y se dispuso la amonestación, traslado de la Sra. Eraña e intervención pro clima laboral.

Eran cosas como que la Sra. Eraña tenía la puerta cerrada o no los quería atender.

El demandante los visitó en la oficina y estaba súper prepotente le dijo que su mamá estaba enferma por culpa de ellos como empresa y por los remedios que



tomaba y que él le contaba de sus problemas a su mamá. Le dijo a ella que no sabía hacer su trabajo, que era ineficiente.

Sabe que se auto despidió en diciembre de ese mismo año.

Se le exhibe documento nro. 10.

Se pudo concluir que habían situaciones complejas, liderazgo deficiente, eso si no de acoso laboral.

Dice que le hizo mala fama por una mala fama por una denuncia de acoso sexual.

Jeanette declara lo del paseo del perro y lo de la foto y los comentarios sí.

Respecto del Sr. Figueroa dice que vio el tema de la foto y no se habla de hechos muy concretos.

Se le exhibe el documento informe.

Ella ve que era la 1ra vez que se tenían reclamos contra María Soledad Eraña. Se definió que era mejor un traslado con una medida correctiva. Ella creyó al hacer informe que no era acoso.

SÉPTIMO: Que al revisar la documental, destaca el contrato de trabajo que lo describe como vendedor auxiliar de farmacia-vendedor multifuncional; el punto 11 del acápite II del contrato detalla que le corresponde entre otras las labores de aseo del local.

El punto V del mismo detalla que su jornada es de Lunes a Domingo con derecho a descanso de un día semanal y de ellos 2 domingos en el mes en horarios rotativos.

Efectivamente la parte demandante logra fiscalización de la denunciada la que se origina el 21 de agosto de 2019 y que impone multas por modificar el cambio de prestación de servicios y exceder el máximo de jornada entre los días 16 al 22 de junio de 2019. El informe de exposición en relación con este último punto detalla que se ha revisado el período de agosto de 2018 a agosto de 2019.

De ambas multas, la primera es dejada sin efecto administrativamente por Resolución N° 163 de 18 de febrero de 2020 y se mantiene la relativa al trabajo en sobretiempo.



En cuanto a la investigación por acoso sexual, en efecto esta fue desarrollada por la Inspección Comunal Santiago Oriente que informa el 10 de junio de 2019 que se le absuelve del cargo respectivo.

El denunciante expone en correo del 2 de octubre de 2019 problemas esencialmente de maltrato de su jefatura directa, con temas por un tono agresivo, cuestiones relativas al turno y de limpieza de las cuales contextualiza por qué no se podían hacer por su parte en ese momento.

El mismo documento en destaca “...han venido psicólogos a tratar de manejar el clima laboral pero creo que se han dirigido más hacia a mí por todos los procesos que he tenido que pasar...”. Esto último es coherente con la intervención al local por la consultora ACN Consulting de 29 de noviembre de 2019 destinado a trabajar liderazgo y resolución de conflictos como resultado de investigación por acoso laboral.

Ese mismo día le responde la encargada acusando recibo de la denuncia y que se agregaría la investigación.

Existen correos de junio de 2019 donde la queja es por un turno que no es igual al del lugar de origen y que motivo su cambio por la investigación por acoso sexual.

El documento denominado “Minuta de Cierre de Investigación” concluye que no existen conductas que puedan considerarse como de hostigamiento u acoso laboral de la señora Soledad Eraña en contra del actor, pero que aun así se ha establecido que usa cartas de amonestación como medio de presión o amenaza y que se encierra en su oficina impidiendo que los propios trabajadores puedan ir a pedir la venta de medicamentos controlados.

Del mismo modo recoge testimonio de trabajadores que dicen haber escuchado comentarios de la misma sobre la denuncia por acoso sexual presentada contra el Sr. Figueroa de tipo despectivos.

La investigación determina el traslado de la trabajadora y amonestación por mala utilización de las cartas de amonestación y no cumplimiento de sus labores como jefatura.



El Reglamento Interno que se ha tenido a la vista establece regulaciones sobre el respeto entre compañeros de trabajo (art.12); contiene prescripciones para la investigación y sanción del acoso sexual; un título destinado al respeto y protección de los derechos fundamentales. (art.54-C y siguientes). También contempla un título para la investigación del acoso laboral (Art. 67-C y siguientes).

En los testimonios que se han recogido en el informe de investigación destaca particularmente los auxiliares y vendedores que dan cuenta de malos tratos y persecuciones de la jefatura no solo al demandante.

La empresa termina comunicando a la Asociación Chilena de Seguridad las medidas que se habían adoptado a propósito de la calificación que se había de hecho de la patología como enfermedad profesional y del comunicado de 8 de noviembre de 2019 donde se establece la presencia en el puesto de trabajo del demandante de un “liderazgo disfuncional a través de comportamientos hostiles de jefatura”.

OCTAVO: Que en relación la enfermedad profesional la sicóloga Catalina Rebolledo de la Asociación Chilena de Seguridad, una vez entrevistado los testigos, trabajadores del local concluye “...*De acuerdo a la información recabada y entrevistas realizadas, se estima que paciente ha debido enfrentar algunas situaciones complejas con una de las jefaturas del local en los últimos 8 meses, quien es descrita por la mayor parte de los entrevistados como una persona autoritaria y poco flexible, quien ha cuestionado al paciente desde que se incorporó al local. Asimismo se da cuenta un ambiente hostil de trabajo, en que el paciente se ha visto afectado ya que no se han respetado sus horarios y turnos, situación que fue corroborada por jefatura quien indicó que la empresa fue multada por la inspección del trabajo, por la denuncia realizada por el paciente.*”

En cuanto al informe médico este recoge como síntomas de padecimiento del actor “...*insomnio de conciliación y mantención, ansiedad, aumento del apetito, somatización con náuseas, vómitos, mareos y cefalea...*”. La calificación como enfermedad profesional se produce el 8 de noviembre de 2019 y se establece la existencia de un trastorno de adaptación.



Se detalla en su historial clínico la prescripción de fluoxetina, clotiazepam, zopiclona y control con psiquiatra. Además que se muestra con mucha rabia y episodio de llanto. Ya en control de enero de 2020 muestra mejoras en su estado anímico.

NOVENO: Que a la luz de los hecho relatados más arriba. resulta un hecho inconcuso que el demandante se ha visto expuesto a un liderazgo disfuncional el que ha generado una afectación en su salud síquica que ha significado un sufrimiento que es componente del daño moral que reclama y que puede ser indemnizado.

La empresa aun cuando no está enterado de la conducta de todas sus jefaturas y miembros de la empresa, ellas actúan como representantes ante el demandante aun cuando en ellos excedan las directrices que en el propio reglamento interno se ha instruido como las adecuadas para desenvolverse como tal, atento lo dispuesto además en el artículo 184 del Código del Trabajo y sin perjuicio de la posibilidad de repetir en contra del funcionario directamente involucrado.

En cuanto a los cambios de horarios y de lugar la fiscalización realizada por la Inspección del Trabajo no encuentra irregularidades en la distribución de la jornada aun cuando analizó el período en que el actor estaba en su farmacia de origen y que en todo caso al actor si se le cumplía con el descanso semanal. No así con la extensión de la jornada que, eso si, en un año solo se detectó el problema en una semana puntual lo que hace descartar que fuera un problema de entidad mayor.

Así el único hecho que aparece de relevancia para estimar que el actor debe ser indemnizado por el daño moral es aquel que corresponde a la exposición de su jefatura Soledad Eraña, estimando este sentenciador que parece razonable atendido la remuneración del actor, y el tiempo de exposición la cantidad que el demandante ha requerido como compensación del daño moral es razonable y prudente.



La acción que se ha ejercido por la demandante entiende este sentenciador sin perjuicio de que la vincula a vulneraciones de derechos fundamentales también se engarza con la existencia de una enfermedad profesional y que por ende cobra independencia de la acción de tutela y se entronca con lo dispuesto en el artículo 69 de la Ley N°16.744.

DÉCIMO: Que sin perjuicio de lo manifestado en relación con la responsabilidad contractual civil que le corresponde a la empresa de asumir el perjuicio que ha sufrido el demandante con motivo de la conducta impropia de uno de sus dependientes, el derrotero que el razonamiento sigue la acción despido indirecto es algo diferente.

Resulta evidente que la organización una vez conocida la denuncia del actor, tramita la investigación correspondiente y aun cuando equivoca el diagnóstico en cuanto a la naturaleza de las conductas atribuidas a la Sra. Eraña- (es sin duda acoso laboral, hostigamiento y maltrato) no solo respecto del trabajador sino que de otros miembros del personal de la empresa ; en lo que dice relación con la situación del trabajador la empresa “toca la tecla correcta” en cuanto a las medidas reparatorias a su respecto y entorno: separa a la jefatura, la amonesta por sus deficiencias de liderazgo y al trabajador y al local se le incorpora en un programa de competencias de liderazgo y resolución de conflictos.

El auto despido parte de la base que una relación que se estimaba intuitu personae y de confianza se quiebra irremediablemente por la inconducta del empleador o su reticencia a modificarla, “arrinconándolo” en términos tales que para el trabajador una mejor opción es la cesantía que seguir trabajando en esas circunstancias.

Acá estamos ante un trabajador que no se auto despide de manera inmediata o durante el curso de su padecimiento que podrían haber hecho plausible la decisión. El demandante hace uso de los canales (es decir confía en la orgánica institucional interna) que la empresa tiene y esta responde oportunamente y solucionando su situación. Esperar que además en la



investigación se lograra adjudicar a la jefatura la calidad de “acosadora” tiene más bien que ver con un afán vindicativo.

En síntesis, para el trabajador ante la conducta del empleador o de sus agentes tiene a su haber un crédito por una obligación de hacer de seguridad que puede hacer valer en juicio por medio de la acción de despido indirecto directamente o, como es el caso, conceder por vía del reclamo interno las prórrogas o esperas para el cumplimiento de la misma. Habiendo cumplido la empresa en esta última instancia con el requerimiento hecho por el trabajador; el crédito que tenía el trabajador contra la empresa se extingue por su pago, por el cumplimiento de lo debido.

La denuncia es del 2 de octubre de 2019, el cierre de investigación es de 14 de noviembre de 2019 y la determinación de medidas correctivas. El despido indirecto es de 20 de diciembre de 2019. Es demuestra la extemporaneidad de la medida del actor.

De esta manera estima este sentenciador que la acción por despido indirecto debe ser desestimada al haber desaparecido los incumplimientos a la fecha de separación del trabajador.

Sin perjuicio de lo anterior y aun cuando este sentenciador entiende que la denuncia de tutela es improcedente en el contexto de la acción por despido indirecto, cabe tener presente que es el propio actor el que manifiesta que las vulneraciones que se generan a su respecto son “con ocasión del despido” cuestión que no es efectiva de lo razonado en esta misma motivación lo que ahonda aún más en las razones de su rechazo.

UNDÉCIMO: que en cuanto a la situación del feriado, se aprecia un comprobante de uso de feriado que registra un saldo pendiente de 22,54 días sin utilizar. Documentos por lo demás que no están firmado por el trabajador.

El finiquito reconoce al demandante un haber por \$750.115 pesos por 36.83 días; En ese orden de ideas no habiendo antecedentes firmados por el actor se dará por establecido como deuda la de 37.6 días corridos según se detallará en lo resolutivo.



DUODÉCIMO: Que la **excepción de compensación** promovida por la demandada no cumple con lo dispuesto en el artículo 452 del Código del Trabajo en orden a detallar los fundamentos y justificación de las exacciones ejecutadas en el finiquito por lo que corresponderá la devolución de parte de la demandada de dichos importes.

DÉCIMOTERCERO: Que para efectos de las bases de cálculo que eventualmente correspondieren corresponde tener presente que el actor recibía remuneraciones con un componente fijo y variables y para ello deberá considerarse el promedio de aquellas de los últimos tres meses trabajados completos que son abril, agosto y noviembre de 2020, según las liquidaciones respectivas. Por ello el promedio es de \$952.544. Monto que se considerará tanto para efectos del artículo 71 y 73 como 172 del Código del Trabajo.

DÉCIMOCUARTO: Que el resto de la prueba habiendo sido debidamente analizada no arroja hechos que sean distintos a los que se han establecido más arriba ni conclusiones diversas.

En cuanto a las exhibiciones de documentos que se han requerido por la demandante y que se estiman como incumplidas, su tenencia en el caso de las remuneraciones no habría alterado las bases de cálculo usadas; de los registros de asistencia y designación de turnos no serían capaces de destruir el mérito de lo percibido en la fiscalización ya referida por la Inspección del Trabajo, que ya los tuvo a la vista y; de la investigación por acoso sexual ella aparece además presentada por la misma Inspección del Trabajo de manera oficiosa lo que hace inocuo el apercibimiento.

Y visto además lo dispuesto en los artículos 1, 2, 3, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 41, 42, 63, 71, 73, 162, 163, 171, 172, 173, 184, 415, 420, 423, 446, 452, 453, 454, 459, 485, 489 y siguientes del Código del Trabajo se declara:

I.- Que se rechaza la excepción de compensación.

II.- Que se acoge la demanda interpuesta por **ROLANDO ANTONIO FIGUEROA CELIS**, cédula nacional de identidad N° 15.901.597-1; en contra de



SALCOBRAND S.A. 76031071-9, solo en cuanto se condena a la demandada al pago de las siguientes prestaciones:

- a) \$5.000.000 por daño moral.
- b) \$1.193.855 por concepto de feriado.

III.- Que en todo lo demás se rechaza la denuncia y demanda subsidiaria.

IV.- Que no condena en costas a las partes por no haber sido ninguna completamente vencida.

Las sumas ordenadas pagar más arriba devengarán los reajustes e intereses contemplados en el artículo 63 del Código del Trabajo.

Regístrese y archívese en su oportunidad.

RIT T-304-2020

RUC N° 20-4-0252048-6

Dictada por Eduardo Alejandro Ramírez Urquiza, Juez Titular del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

