

San Antonio, veintiuno de enero de dos mil veintiuno

**VISTO, OÍDO Y CONSIDERANDO:**

**PRIMERO:** Que, con fecha 13 de marzo de 2020, comparece **CECILIA DE LOURDES SEGURA BASTIDAS**, de profesión químico farmacéutico, domiciliada para estos efectos en pasaje Antuco 1266, Colinas del Mar, San Antonio, deduciendo demanda por despido injustificado y cobro de prestaciones en procedimiento ordinario, en contra de **SALCOBRAND S.A.**, rol único tributario número 76.031.071-9, sociedad representada, en virtud de lo dispuesto en el artículo 4° del Código del Trabajo, por don **Carlos González Correa**, empleado, o cualquiera otra persona que ejerza las facultades que indica la norma citada, con faenas en Providencia 102 L 3, Llolleo, conforme a los antecedentes de hecho y consideraciones de derecho que pasa a exponer, a fin de que se le obligue al pago de las prestaciones que ofrece señalar, con expresa condenación en costas.

Señala que, con fecha 10 de septiembre de 2001, ingresó a prestar servicios bajo subordinación y dependencia de la demandada, suscribiendo el respectivo contrato de trabajo para desempeñar las funciones de químico farmacéutico, jefe de local.

Sostiene que la jornada de trabajo pactada se distribuía en seis días de trabajo por uno de descanso.

Explica que la remuneración era de carácter mixto, parte fija y parte variable, y para los efectos del artículo 172 del Código del Trabajo, ascendía a la suma de \$2.562.966 (promedio de \$2.162.837 en septiembre 2019; \$2.852.486 en octubre 2019; y \$2.673.575 en noviembre 2019). Agrega que, tomando en cuenta lo dispuesto en el artículo 172 del Código del Trabajo, para efectos indemnizatorios, la base de cálculo se limitará al tope de 90 Unidades de Fomento.



EJQCTXZPKX

Hace presente que, mientras prestó servicios para la empresa, cumplió siempre a cabalidad con las instrucciones entregadas por la demandada; sin embargo, el día 17 de diciembre del año 2019 fue despedida, de manera verbal, por su jefatura directa. Indica que se le explicó que llegaría a su domicilio una comunicación escrita de despido, lo que nunca ocurrió.

Afirma que, con fecha 23 de diciembre del año 2019, presenta reclamo administrativo ante la Inspección del Trabajo, la cual citó a las partes a un comparendo de conciliación, al cual la demandada, a pesar de estar legalmente citada, no compareció.

Declara que, así las cosas, y estando en completa indefensión para poder enervar adecuadamente el despido, luego de 19 años de fiel servicio para la demandada, para preparar adecuadamente la demanda y verificar el cumplimiento de las formalidades legales de su despido, presentó una medida prejudicial preparatoria ante el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, RIT O-865-2020, la cual fue acogida a tramitación y se dispuso la citación para la audiencia de rigor, instancia en la cual pudo acceder a la documentación en virtud de la cual la demandada pretende dar por terminada la relación laboral.

Expone, como primera cuestión, que a su parte no le consta que hayan sido cumplidas las formalidades legales del despido, ya que, como parte de la exhibición documental, Salcobrand S.A. presentó un comprobante de envío de carta de Correos de Chile, el cual estaba prácticamente ilegible. Añade que, con dificultad, pudo identificarse el código de seguimiento 1176204446407 y, revisada la página web de Correos de Chile, es posible advertir que el código mencionado da cuenta que, con fecha 20 de diciembre de 2019, se ingresó una carta en la Sucursal de Correos de Chile ubicada en el Metro Universidad de Chile, sin embargo, con fecha 10/2/2020, el sobre se entrega en San Bernardo,



en circunstancias que siempre ha tenido su domicilio en la comuna de San Antonio y así está consignado en su contrato de trabajo.

Hace presente que, en cuanto a la carta de despido que exhibió la demandada en causa RIT O- 864-2020, corresponde a la siguiente:

*Señora Cecilia Segura Bastidas, RUT.: 14.735.692-7, Pasaje Antuco N°1266, Colinas del Mar, San Antonio. PRESENTE*

*De nuestra consideración:*

*Ponemos en su conocimiento, que con fecha de hoy 17 de Diciembre de 2019 se ha puesto término a su contrato de trabajo, por haberse configurado a su respecto las causales de caducidad establecidas en el artículo 160 del Código del Trabajo número 1 "Algunas de las conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas, que a continuación se señalan: letra F) conductas de acoso laboral" y la del número 7 del mismo artículo 160, esto es, por "Incumplimiento grave de las obligaciones que le impone el contrato".*

*Que la decisión de su desvinculación ocurre a propósito de la denuncia de acoso laboral presentada por parte de la Jefa Zonal Paola Tapia en representación de trabajadores del local 386 Salcobrand, donde usted presta servicio de Químico Farmacéutico, Jefa de Local, ubicado en providencia 102 L 3, Llolleo.*

*En atención a la denuncia recibida, se inició una investigación interna en la empresa, para lo cual se constituyó la investigadora en el local antes individualizado a fin de entrevistar a los colaboradores y a usted misma. Se realizaron un total de 15 entrevistas, a partir de lo cual el área de relaciones laborales pudo determinar que efectivamente existen conductas de acoso laboral cometidas por usted en contra de los trabajadores del local que están bajo su dependencia. Las circunstancias que permitieron detectadas son las siguientes:*



a) *Usted mantiene conflicto con la mayoría de los colaboradores, presentando hacia ellos actitudes inaceptables para su cargo. De acuerdo a las declaraciones vertidas, se constató que usted se negaría en reiteradas ocasiones atender clientes y cuando lo hace no los atiende de una buena manera. Se enoja cuando los trabajadores le piden avances en dinero efectivo de tarjetas de crédito y por esto no se realizan estas gestiones en el local, lo que ha traído como consecuencia que no se cumpla con esta función en el local.*

b) *Por razones que desconocemos, prohíbe a las guardias saludar a los clientes o ayudarlos a sacar su número de atención, por lo que las guardias del local manifiestan que solo quieren ayudar, pero usted no las deja; tiene actitudes y conductas con las que las humilla delante de clientes. Una de las afectadas que esto ha ocurrido más de una vez en la sala y frente a clientes y vendedores.*

c) *Más grave aún, se ha tomado conocimiento que usted ha tomado actitudes que afectan la integridad de los trabajadores; esto, a propósito de la reciente contingencia nacional, relativos a la atención del local a pesar de las manifestaciones existentes al exterior de éste, sabiendo que con anterioridad han habido saqueos en la zona, no permitiendo a los trabajadores retirarse a pesar de la contingencia con el transporte público. Esto ocurrió en forma particular el 11 de septiembre respecto a la asistente de sala Constanza Lozada, quién solicitó autorización para retirarse en forma anticipada y usted no la autorizó, por lo cual ella perdió el último bus y llegó cerca de las 01:30 de la madrugada a su casa.*

d) *En forma más reciente, en el contexto de la contingencia nacional en ciertas ocasiones usted cierra el local -lo cual es correcto-; y sin embargo no deja que los trabajadores retiren sus pertenencias personales para poder dirigirse a sus hogares. Teniendo usted la intención de dejarlos sin sus*



*pertenencias, dinero y documentos personales, a lo cual finalmente usted accedió producto de la insistencia de los trabajadores.*

*e) Además, se pudo concluir que usted y Andrea Cevallos Químicas farmacéutica tienen una relación insostenible, en que usted la trata con gritos y discute con la Sra. Cevallos frente a clientes y trabajadores. Ello además es corroborado por la Jefa de local Vania Pajarito, ya que también trabajó en algún momento con usted y Andrea Cevallos, las 3 en un mismo local, declarando que los tratos que tenía usted hacia ella, eran los mismos que tiene ahora hacia Andrea Cevallos. Lo que es más grave, es que esta situación no es nueva y se conversó con usted, pero esto no cesó.*

*En efecto, la empresa cree que hizo lo posible para que usted mejorara su actitud, pero todos los hechos anteriormente indicados fueron puesto (sic) en conocimiento del jefe zonal, por lo que se procedió a conversar con los trabajadores afectados, quienes relataron estos y otros hechos, concluyéndose que usted ha incurrido en malos tratos, faltas de respeto y hostigamientos en contra de trabajadores del local, situación que se ha venido verificando en forma reiterada, en el último periodo.*

*Es así como las conductas por compañera de funciones realizadas y la forma en que ha tratado a trabajadores bajo dependencia, configuran la existencia de acoso laboral y hostigamiento cometido por Usted, siendo éste el acto más grave que se puede configurar en contra de una persona en términos laborales, es que se ha configurado una causal de caducidad del contrato, lo que hace ineludible que se proceda a la terminación del mismo. Esto ocurre tanto respecto de la jefa de local Andrea Cevallos como de los colaboradores; quienes manifiestan sentirse constantemente humillados y denigrados por sus actitudes, actitudes que se han manifestado en forma especial durante el último año y meses.*



EJQCTXZPKX

*Del mismo modo, y sin perjuicio de lo antes señalado, su conducta constituye un incumplimiento grave de las obligaciones contenidas en su estipulado en el reglamento interno, dentro de las Obligaciones, 1) "Representar adecuada y eficientemente a la empresa frente al público y a los trabajadores. Y en el Reglamento Interno Letra B) "Ser cortés y respetuoso con sus compañeros de trabajo, subordinados, clientes y proveedores", todo lo cual nos obliga a poner término a su contrato de trabajo.*

*Por otro lado, no podemos dejar de mencionar que vulnera el contenido ético jurídico de un contrato de trabajo al vulnerar el primero de sus principios que es el respeto hacia su equipo de trabajo, vulnerando el hecho de que debe prestar sus servicios de manera cordial, respetuosa y con pleno respecto (sic) de los derechos fundamentales de los trabajadores que se desempeñan a su cargo, como es el caso.*

*Aprovechamos la ocasión, para informarle que sus cotizaciones previsionales se encuentran al día, adjuntándole la documentación que así lo acredita. Finalmente, y de acuerdo a lo establecido en la legislación vigente, informamos que su finiquito estará a disposición para la firma en el local donde prestaba servicios”*

Manifiesta que la comunicación del despido hace referencia a episodios en que se habían transgredido los límites del respeto hacia trabajadores de la empresa.

Hace presente que la carta de despido adolece de graves vicios que le impiden enervar adecuadamente la causal aplicada. Expresa que es así que no se indica la fecha precisa, ni siquiera la época, en que estos episodios de acoso habrían ocurrido, lo que cobra relevancia desde que se hace imposible siquiera alegar, por ejemplo, si el día en cuestión se encontraba presente en la farmacia, máxime cuando no es la única químico farmacéutico que se desempeña en el lugar.



Refiere que fue posible acceder también a la investigación escrita que se alude en la carta de despido, por lo cual ha tomado conocimiento de graves inconsistencias entre lo señalado en la carta de despido y la investigación previa que habría dado origen al término de la relación laboral, la cual contiene acusaciones tales como que se niega a atender clientes y al hacerlo lo hace de mala manera; se enoja cuando los trabajadores piden avances en tarjetas de crédito y por esta causa no se realizan estas gestiones en el local; prohibir a guardias saludar clientes y la ayuda en obtener número de atención; no permitir la salida de la señora Constanza Lozada en época de contingencia, fecha indicada 11 de septiembre 2019; diferencia con la colega química, señora Andrea Cevallos. Aduce que niega enfáticamente todas estas acusaciones, sin perjuicio de que parece cuestionable que, aún de existir, pueda tratarse de situaciones de acoso laboral. Menciona que debe ser enfática en señalar que, durante todo el tiempo trabajado, siempre se ciñó fielmente a lo pactado en su contrato de trabajo y a los parámetros fijados por la propia empresa.

Alega que, durante 19 años que laboró en la empresa, cumplió labores en tres locales diferentes de la zona. Señala que su actitud siempre fue colaboradora y de respeto hacia clientes y personal a su cargo y en todo ese tiempo nunca hubo queja o reclamo de la empresa hacia su persona o del personal en la Inspección de Trabajo.

Sostiene que, en cuanto a su enojo al solicitar avances de tarjeta de crédito por parte del personal y, por ende, no se realizaron dichas gestiones en el local, existen todas las cuadraturas, tanto en el sistema y física de dicha gestión durante todo el periodo laborado en el local 386, en su horario de trabajo, desde las 14:00 a 21:00 horas y los domingos de 9:30 a 20:00 horas -horario que cubrió por el post natal de la colega Química Andrea Cevallos- y en cuyas cuadraturas consta su código.



Explica que los guardias pertenecen a una empresa externa, por lo cual no podía intervenir en las labores diarias que ellos ejecutaban, por tener su propia jefatura, y cada visita al local con quien conversaba era con el jefe supervisor.

Agrega que, con relación al 11 de septiembre del 2019, no podía tener conocimiento que ese día iba a haber disturbios, ya que en la ciudad de San Antonio esta fecha se ha conmemorado de forma pacífica, durante todos los años que ella recuerda y, al enterarse que se estaban formando disturbios en el sector de Barrancas, se procedió a cerrar el local entre las 17:30-18:00 horas, cuando el horario normal de atención al público es hasta las 21:00; acota que siempre se tuvo consideración a la señora Constans Lozada, por tener su lugar de residencia en Melipilla, para que se pueda retirar de su jornada de trabajo a las 20:30 pm, que se puede constatar en sus registros de salida. Indica que llama poderosamente la atención el excesivo tiempo transcurrido entre la supuesta ocurrencia de los hechos y la aplicación de la potestad disciplinaria del empleador.

Afirma que, con su colega señora Andrea Cevallos, siempre hubo buenas relaciones personales y en las tareas diarias a realizar; declara que sí hubo una única diferencia por unas cartas de respaldo, que sólo faltaban de imprimir una semana antes de su reintegro al trabajo luego de sus vacaciones, en que se presentó diferencia de opinión en dicha gestión y que la trataron en la oficina a puertas cerradas solo las dos; expone que, por ello, el manifiesto de algunos colaboradores de desconocer el motivo de su distanciamiento (sic).

Expone que la carta consigna derechamente información que no se ajusta a la realidad y, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 454 N° 1 del Código del Trabajo, corresponderá a la demandada acreditar la veracidad de los hechos señalados en la carta, ya que su parte niega haber dejado de cumplir con sus obligaciones.





Añade que, a la fecha actual, al no haberse presentado la empresa a la instancia de conciliación administrativa, no ha sido posible explorar ningún tipo de acuerdo en cuanto a la causal de despido aplicada, ni en cuanto al pago de su finiquito, todo lo cual obliga a presentar esta demanda.

Hace presente que la causal esgrimida por el ex empleador, es la de incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo. Manifiesta que, respecto de la carta de despido, el tribunal debe tener presente las siguientes normas legales: el artículo 162 del Código del Trabajo, que se debe expresar los hechos y la causal en que se funda el despido; y el artículo 454 N° 1 del mismo cuerpo legal, que impide al empleador invocar alegaciones diversas a las expresadas en la carta para fundamentar el despido.

Expresa que, en cuanto a la causal de incumplimiento grave, ésta requiere de dos requisitos copulativos: en primer lugar, que exista un incumplimiento contractual, y que dicho incumplimiento sea grave, condiciones que no se cumplen en la especie.

Refiere que, en efecto, de acuerdo a los hechos señalados en la carta, y aun cuando estos hechos fueren efectivos, el comportamiento que se atribuye no parece haber producido algún tipo de dificultad en el funcionamiento de la empresa.

Aduce que, por su parte, se niega haber incurrido en hechos que pudieran configurar la causal de despido consagrada en el numeral 1, letra F, del artículo 160 del Código del Trabajo, razón por la cual el empleador deberá acreditar los hechos invocados en la carta.

Menciona que el artículo 168 del Código de Trabajo legitima esta solicitud, ya que no hay acuerdo con la causal de despido aplicada.

En cuanto a las peticiones que se someten a la resolución del tribunal, señala: que se declare el despido de que fue objeto como injustificado, indebido o improcedente, según corresponda; que la demandada deberá



pagarle la indemnización sustitutiva del aviso previo por la suma de equivalente a 90 Unidades de Fomento; que la demandada deberá pagarle la suma equivalente a 990 Unidades de Fomento como indemnización por tope de 11 años de servicio; que, en virtud de lo dispuesto en el artículo 168 del Código del Trabajo, se condene a la demandada a pagarle la suma equivalente a 792 Unidades de Fomento, correspondiente al aumento del 80% de la indemnización por años de servicio; que se condene a la demandada al pago de \$2.424.566, correspondiente a 28,38 días de feriado legal pendiente, según reconoce la demandada en comprobante de feriado de fecha 26/8/2018 (13,38 días), además de la anualidad septiembre 2018 a septiembre 2019; que se condene a la demandada al pago de la suma de \$598.025 equivalente a 7 días de feriado proporcional; y que la demandada deberá pagarle los reajustes, intereses y las costas de la causa.

,Solicita tener por interpuesta demanda por despido injustificado y cobro de prestaciones en contra de Salcobrand S.A., previamente individualizada, acogiendo las peticiones que se señala en la demanda, condenando a la demandada al pago de las sumas reclamadas con los respectivos intereses, reajustes y las costas de la causa.

**SEGUNDO:** Que, con fecha 28 de abril de 2020, comparece **Mario A. Araya Cano**, abogado, domiciliado en calle Etchevers 268, oficina 71 A, Viña del Mar, en representación de **SALCOBRAND S.A.**, sociedad de su giro, domiciliada en avenida General Velásquez 9981, San Bernardo, Región Metropolitana, de su domicilio para estos efectos, contestando la demanda por despido injustificado y cobro de prestaciones deducida por doña **CECILIA DE LOURDES SEGURA BASTIDAS** en contra de **SALCOBRAND S.A.**, solicitando desde ya su rechazo, de conformidad a los antecedentes de hecho y de derecho que pasa a indicar.



Señala que, tal como consta de autos, doña Cecilia de Lourdes Segura Bastidas dedujo, con fecha 13 de marzo de 2020, demanda laboral por despido injustificado y cobro de prestaciones en contra de Salcobrand S.A., representada por don Carlos Alberto González Correa, y solicita que se declare que el despido de que fue objeto es injustificado, condenando a la demandada al pago de todas las indemnizaciones y prestaciones demandadas, que ascienden a la suma de 1.080 UF por concepto de indemnizaciones de aviso previo y años de servicio, más 792 UF por concepto de recargo de las indemnizaciones ya señaladas, más \$2.424.566 y \$598.025 por conceptos de feriado proporcional y pendiente, todo esto con recargos, reajustes e intereses legales pertinentes, más las costas de la causa.

Sostiene que continúa la demandante con una relación circunstanciada de los hechos y la relación laboral que mantenía con Salcobrand S.A. desde el 10 de septiembre de 2001 y que, con fecha 17 de diciembre de 2019, fue despedida verbalmente. Explica que, asimismo, desconoce la demandante si se le remitió carta en la cual se pone término al contrato de trabajo, sin perjuicio que da cuenta que el término de la relación laboral se produjo por conductas de acoso laboral y por incumplimiento grave de las obligaciones que le impone el contrato, como químico farmacéutica.

Agrega que, por último, señala las normas aplicables, las prestaciones demandadas y las actuaciones administrativas.

Indica que con fecha 10 de septiembre de 2001 se suscribió entre su representada y la demandante un contrato de trabajo, en donde debía realizar las labores de químico farmacéutico, administradora y jefe de local o farmacia.

Afirma que, efectivamente, con fecha 17 de diciembre de 2019, se puso término al contrato de trabajo con el demandante en razón de la causal establecida en los numerales 1° letra F y 7° del artículo 161 del Código del



Trabajo, estas son, “*Algunas de las conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas*”, en el caso “conductas de acoso laboral” e “incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato”.

Declara que, tal como consta de la carta de despido enviada oportunamente a la demandante, ésta cometió, en forma consciente y con conocimiento de causa, una serie de acciones en contra de otros trabajadores del local que están a su cargo, conflictos permanentes con ellos, malos tratos, hostigamientos, principalmente trato prepotente, sarcástico y nula comunicación con las personas que formaban parte de su equipo, todas que se encuentran indicadas en la respectiva carta de despido. Expone que, en tal sentido, dichas conductas fueron acreditadas por su representada en la respectiva investigación interna realizada luego de denuncias de varios trabajadores donde se desempeñaba la demandante.

Añade que la demandante incurrió en las conductas indicadas en la carta de despido, las que, sin perjuicio, solicitan se tengan por expresamente reproducidas en su presentación, son -en términos generales-: la demandante mantenía conflictos con la mayoría de los dependientes de su representada en el local donde se desempeñaba; la contraria prohibía a los guardias de seguridad saludar y ayudar a los clientes que se presentaban a comprar al local de farmacia, existiendo antecedentes de conductas que humillaban a dichos trabajadores; no protegía, en circunstancias calificadas, la salud e integridad de los trabajadores del local frente a las manifestaciones y saqueos que se produjeron en la ciudad; no dejaba que los trabajadores retiraran sus pertenencias personales en los casos que tenía que cerrar el local por disturbios; generaba permanentemente conflictos con la otra químico farmacéutica del local en cuestión, con discusiones a gritos frente a clientes y demás trabajadores del local.



Hace presente que, producto de las situaciones indicadas precedentemente, los demás trabajadores del local de farmacia se sentían humillados y denigrados, lo que es inaceptable considerando el contenido ético mínimo de cualquier relación laboral.

Manifiesta que, con estas conductas, incumplió gravemente sus obligaciones contractuales, junto con realizar conductas de acoso laboral, lo que permitía a su representada poner término al contrato de trabajo celebrado entre las partes, más aún, considerando la naturaleza de los hechos indicados en la carta de despido.

Expresa que el clima laboral en el local o establecimiento comercial Farmacias Salcobrand S.A., quedó seriamente afectado con el actuar de la demandante, por lo que, en protección de sus trabajadores, su representada se vio obligada a poner término a la relación laboral que unía a las partes.

Refiere que todo lo anterior demuestra que la actual demandante, sin tener atribuciones para ello, sin estar facultada y en forma totalmente consciente de los alcances de su actuar, actuó frente a sus colaboradores de manera grave.

Aduce que, en lo relativo a las obligaciones contractuales cuyo incumplimiento grave concluyó con la desvinculación de la actora, el contrato de trabajo suscrito establece que la trabajadora debía dar cumplimiento al reglamento interno de la empresa, normativa que fue vulnerada en los términos planteados en la carta de despido.

Menciona que los hechos reseñados demuestran que la demandante incumplió gravemente las obligaciones que le imponía su contrato de trabajo. Alega que, aún más, la demandante no señaló a sus superiores la conducta realizada y menos fue autorizada para ello, ya que es una conducta evidentemente prohibida.



Señala que la gravedad de la conducta desplegada por la parte demandante es evidente y constituye un manifiesto incumplimiento de las obligaciones que emanan de su contrato de trabajo, configurándose plenamente las causales invocadas, transgrediendo, además, el contenido ético jurídico que emana de su contrato de trabajo.

Sostiene que, a juicio de su parte, se configura plenamente la causal indicada que, por su gravedad, hace ineludible proceder a la terminación del contrato de trabajo de la demandante, pues constituye la comisión de un incumplimiento grave de las obligaciones de su contrato de trabajo, cuyas cláusulas son claras y precisas.

Explica que, de conformidad a todo lo señalado, ante ciertas conductas del trabajador, graves y debidamente comprobadas, el legislador autoriza al empleador a poner término a la vinculación, sancionando al trabajador con la pérdida de las indemnizaciones. Agrega que las causales invocadas para justificar el cese del servicio son, en primer término, conductas de acoso laboral y, en segundo lugar, el incumplimiento grave de las obligaciones que le impone el contrato, lo que está plenamente justificado.

Indica que el incumplimiento ha sido grave; añade que los hechos revisten una particular trascendencia negativa, un efecto perjudicial importante en el ámbito laboral en que el servicio prestado por la actora y su entorno. Afirma que esta conducta afecta, en su esencia, el acatamiento de las obligaciones contractuales e impide la normal convivencia entre las partes y ha provocado una alteración en la comunidad laboral e induce a la indisciplina, lo que redundará en que se hace imposible la subsistencia de la relación laboral.

Declara que la valoración, en definitiva, corresponde al tribunal, quien deberá analizar el mérito del proceso, la situación de la extrabajadora en la empresa, cargo que desempeñaba y naturaleza de sus funciones; expone que,



en el caso de autos, es una persona que tiene obligaciones legales y contractuales perfectamente delimitadas, es profesional con estudios superiores que conoce y sabe perfectamente qué puede y qué no puede hacer en el desempeño de su cargo y su conducta demostró que no cumplió con sus obligaciones e incurrió en conductas derechamente inapropiadas, considerando su calidad de jefa de local. Añade que, en esas condiciones y ante la conducta de la actora, solo cabía aplicar las causales de despido impugnadas.

Hace presente que, en lo relativo a las formalidades del despido, cabe señalar que, tal como ofrece acreditar en juicio, se cumplieron todos los requisitos establecidos en la legislación laboral para ello, enviándose carta de despido al domicilio indicado en el contrato de trabajo dentro del plazo establecido para ello, con copia a la Dirección del Trabajo, por lo que niegan categóricamente que no se hayan cumplido dichas formalidades.

Manifiesta que la remuneración que se le pagaba a la trabajadora no corresponde con la declarada en su demanda, por lo que debe tenerse presente los artículos 41 y siguientes del Código del Trabajo, siendo obligación del actor señalar en forma precisa sus peticiones concretas, lo que en autos no consta. Expresa que, en efecto, existe una inconsistencia en su demanda, dado que solicita el pago de las indemnizaciones por término de contrato y recargos en UF, solicitando posteriormente que los montos demandados sean pagados reajustados, no obstante que la Unidad de Fomento es una moneda precisamente no reajutable.

Refiere que, en tal sentido, debió, para que la demanda prospere, indicar el monto en moneda legal reajutable.

Aduce que, efectivamente, se despidió a la trabajadora, sin embargo, ello se realizó en atención a la causal debidamente acreditada, conforme a la legislación vigente y al contrato de trabajo celebrado, lo que no ameritaba



aviso con 30 días de anticipación. Menciona que, en consecuencia, no procede el pago de indemnización sustitutiva de aviso previo.

Alega que no le corresponde a la demandante los montos que señala por concepto de indemnización correspondiente a años de servicio, ya que su desvinculación laboral tiene como fundamentos causales legales y motivos plausibles. Sostiene que la actora señala en forma genérica un monto, sin realizar un cálculo real, objetivo y que corresponda a sus reales ingresos.

Explica que, respecto a los montos de \$2.424.566 y \$598.025 por conceptos de feriado proporcional y pendientes, su parte niega categóricamente que se le deban dichos montos, lo que ofrece acreditar en la oportunidad procesal respectiva.

Agrega que, en definitiva, no proceden ninguna de las prestaciones demandadas, las que carecen de fundamentos en los hechos y en el derecho y, por ende, no procede la aplicación de los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

Indica que su parte tiene motivo plausible para litigar en autos y uno de los rubros demandados se encuentra resuelto por ambas partes, por lo que no procede la discusión en ese aspecto, por lo que no procede la condena en costas.

Solicita se tenga por contestada la demanda interpuesta, rechazándola en todas sus partes, con expresa condenación en costas.

**TERCERO:** Que, a la audiencia preparatoria, concurrieron las partes debidamente representadas.

Efectuado el llamado a conciliación, proponiendo el tribunal bases de arreglo, éste no prosperó, por lo que se recibió la causa a prueba, fijándose como hechos a probar los siguientes:

1.- Efectividad que la trabajadora demandante realizó conductas de acoso laboral. Antecedentes que lo justifican.





- 2.- Efectividad que la demandante incumplió gravemente las obligaciones que le imponía el contrato de trabajo. Antecedentes que lo justifican.
- 3.- Efectividad que la demandada cumplió con las formalidades legales para proceder al despido de la actora.
- 4.- Efectividad que la demandada otorgó el feriado que se demanda o lo compensó en dinero.

**CUARTO:** Que la parte demandada ofreció en la audiencia preparatoria y rindió en la audiencia de juicio, la siguiente prueba:

**I.- Prueba documental:**

- 1.- Contrato de trabajo de fecha 1 de abril de 2001
- 2.- Reglamento Interno de SB, empresa matriz de Salcobrand S.A.
- 3.- Informe denuncia de acoso laboral Local 386 Llolleo, de fecha diciembre de 2019.
- 4.- Carta de despido de 17 de diciembre de 2019, con comprobante de envío Correos de Chile, de fecha 20 de diciembre de 2019.
- 5.- Comprobante de carta de terminación de contrato de trabajo, dirigido a la Inspección del Trabajo, de fecha 21 de diciembre de 2019.
- 6.- Liquidaciones de remuneraciones de la demandante, desde el mes de enero de 2019 al mes de diciembre de 2019.
- 7.- Comprobantes de uso feriado legal de la actora, de los años 2016 a 2018.

**II.- Prueba confesional:**

Absuelve posiciones doña Cecilia de Lourdes Segura Bastidas, cédula de identidad n° 14.735.692-7, química farmacéutica, domiciliada en pasaje Antuco 1266, San Antonio.

Indica que fue jefa de local Salcobrand en Llolleo, trabajó ahí hasta el 2019, 17 de diciembre de 2019. Trabajaba en ese local desde el 2015 aproximadamente, tenía 4 años. Su función en ese local era como químico farmacéutica y jefe de local.



Expresa que las obligaciones que cumple o cumplía en ese local, como jefa de local y como químico farmacéutico, eran principalmente resguardo de productos controlados, estar a cargo en realidad de la administración de lo que es el local, en cuanto a ventas, papeles, colaboradores. Cuando dice colaboradores se refiere a que, si necesitaban sencillo, el despacho de alguna receta; los colaboradores son los trabajadores del local.

En relación a cuántos trabajadores tenía a su cargo en ese local, añade que tenía ocho vendedores, tres asistentes de sala y dos guardias tiene ese local, en el turno que ella está, cuando ella estaba. Interrogada sobre cuántos turnos tenía ese local, o cuánto contingente en general o el horario de funcionamiento, responde que turnos en cuanto a los químicos eran dos químicas, que hacían cruce de horarios dada la contingencia, lo hacían como a las 2 de la tarde, 3 de la tarde, dependiendo del problema que se suscite en cuanto a las marchas. Está hablando del último período, desde octubre en adelante que se formaron las contingencias, las protestas, desde octubre del año 2019, anterior era a partir de las 4 de la tarde el cambio de turno.

Consultada si sabe si existió una denuncia realizada por trabajadores en contra de algún químico del local, o en contra de algún jefe de local o en particular en su contra, contesta que no, nunca nadie le dijo nada, absolutamente nada. Al preguntársele si conoció alguna investigación que se haya realizado, responde que, cuando ella se enteró, está hablando ahora de 2019, que dijeron que había una denuncia por acoso laboral en contra de ella, que fueron a notificarla, a cambiarla de local, ahí ella se enteró, pero los años anteriores nunca tuvo nada, nada, nada, ninguna queja, nada, ni personales ni por los colaboradores, ni por nada. Ella sí prestó declaración en esa investigación, cuando fue la persona encargada, que fue a buscarla al local 618, en que ella estaba en ese momento.



Interrogada respecto de si conoció los antecedentes de por qué se originó esa denuncia, responde que le dijeron que, por acoso laboral, contra quién, nunca le dijeron.

La absolvente señaló su domicilio, lo acaba de señalar en su demanda también, que es Pasaje Antuco 1266, Colinas del Mar, San Antonio, ese domicilio lo señaló en la empresa también, su domicilio particular es la dirección que acaba de dar, Pasaje Antuco 1266, Colinas del Mar, San Antonio. Ese domicilio se lo comunica a la empresa, se lo dio a la empresa cuando ella estuvo ya, compró su casa que es esta, notificó y le llegaron las correspondencias allá a ese domicilio. No se acuerda cuándo comunicó ese domicilio a la empresa, fue hace años, su casa tendrá como unos 16 años más o menos.

Agrega que el local donde ella trabajó contaba normalmente con dos químico-farmacéuticos, dada la contingencia en un momento por post natal, prenatal, había tres, pero por unos meses se trabajó de esa forma y después regresaron a la modalidad de dos.

Interrogada sobre si ella es el jefe de esas químico-farmacéuticos, responde que no, que ellas son pares.

### III.- Prueba testimonial:

1.- Declara la testigo Paola Andrea Tapia Contreras, cédula de identidad n° 10.639.695-7, química farmacéutica, 49 años, casada, domiciliada en avenida General Velásquez 9981, San Bernardo.

Manifiesta que ella trabaja para empresas SB desde el año 2012, inició como jefa de local en Viña del Mar y desde el año 2015 es jefa de operaciones, jefa zonal para la quinta región. Sus obligaciones como jefa zonal son visitar los locales, coordinar la operación apropiada de los locales, las dotaciones de los equipos, también ve el vínculo con el área sanitaria, con la autoridad sanitaria de la región, se ocupa de los cumplimientos, se ocupó



más que nada del funcionamiento, de que las farmacias puedan tener todos los insumos que necesitan para su operación correcta y que las labores se puedan realizar de manera segura al interior de los locales.

Expresa que conoce por su trabajo a la señora Cecilia Segura Bastidas; la señora Cecilia se desempeñaba como jefe de local, químico farmacéutico en el local 386, que se encuentra en Llolleo. Sabe por qué fue despedida de la empresa, tuvieron una situación el año pasado, en diciembre del año pasado, que culminó, podrían decir, una historia bastante más larga, se hizo una investigación interna en el local, medida solicitada por la testigo, debido a denuncias que le presentaron los trabajadores del local, los colaboradores, tanto los auxiliares de farmacia, los asistentes de sala que se desempeñaban en el local y también la otra químico farmacéutico del local. Ellos le levantaron inquietudes, su molestia y su zozobra por algunas situaciones que se estaban viviendo en el local, de las cuales ya habían tenido algunas conversaciones previas, se habían hecho algunas intervenciones orientadas al clima laboral del local también, entonces, de acuerdo al procedimiento interno que tienen ellos para estos casos, se inicia una investigación interna en la que una persona, que es externa a su administración, que es del área de relaciones laborales, realiza entrevistas con todos los colaboradores que pudieran estar involucrados y levanta este caso. Producto de esa investigación, se determinó que existían conductas por parte de la señora Cecilia que implicaban maltrato laboral hacia las personas que se desempeñaban con ella, tanto que estaban a su cargo, como colaboradores, como con su par, que era la otra jefe de local, así que ese informe, que se realiza debido a un procedimiento interno de ellos, es una forma de respuesta estándar que tienen para los casos que les llegan de conocimiento, suscita o motiva la desvinculación de doña Cecilia de su puesto de trabajo.



Sostiene que hubo denuncias en contra de la señora Cecilia Segura Bastías por parte de otros colaboradores, por eso comentó que esta fue una situación que venía de bastante más larga data; para dar un poquito de contexto de la situación, ellos (la empresa) año a año hacen evaluaciones de desempeño y evaluaciones del clima laboral de todos los locales de farmacia e implementan acciones, implementan planes de acción, intervenciones con el equipo de experiencia de locales, con la intención de mejorar cualquier circunstancia o cualquier escenario que pueda ser complejo, se entiende que las relaciones personales pueden ser difíciles muchas veces, por lo tanto, además, muy influidas por el ambiente externo, estaban en medio de la contingencia social en ese momento y se habían hecho, se habían levantado denuncias ante distintos organismos, tanto internos como externos, por ejemplo ante la ACHS, algunos colaboradores habían presentado reclamos por justamente los tratos de la señora Cecilia.

Señala que sabe o conoció algunas conductas que podrían llamar graves, de parte de la señora Cecilia Segura, respecto de los otros colaboradores del local, se refiere a por lo menos dos o tres de ellas. Uno de los parámetros, que es muy importante en el funcionamiento de las farmacias, es la seguridad al interior de ellas, entendiendo la seguridad como que las acciones que se realizan en la farmacia no pongan en riesgo ni a las personas que trabajan en la farmacia, ni a los clientes, ni tampoco se infrinja en un riesgo sanitario al operar, es por eso, por ejemplo, que no se debe dispensar una receta cuando no se está seguro de lo que dice el papel, por ejemplo, para dar un contexto. En el caso que están conversando ahora, el caso de doña Cecilia, ella por ejemplo no autorizaba la salida anticipada o dar permiso para que algún colaborador que vivía particularmente lejos, pudiera retirarse en medio de la contingencia social, sabiendo que no había locomoción posterior, por ejemplo, siendo que la instrucción general que se canalizaba a través de la testigo a todos locales



era justamente cautelar el regreso seguro de los trabajadores a sus casas. Había situaciones en las que se les llamaba la atención a gritos, digamos, en la farmacia, en la sala de venta, en presencia de clientes, por ejemplo, a algún colaborador o a la guardia de seguridad, en este caso. Esas conductas están fuera de lo que se entiende y de lo que ellos piden dentro de la empresa que sea el trato y que sea la forma de conducirse sobre todo con los colaboradores.

Dentro de este mismo escenario, por ejemplo, hacen -se refiere al escenario de contingencia social- los jefes de local son totalmente autónomos para decidir y evaluar el contexto de seguridad de operación, en Llolleo hubieron muchísimas manifestaciones, marchas, locales vulnerados, o sea, había un escenario muy complejo de operación. En ese contexto, la señora Cecilia, por ejemplo, dejó cerrada con llave la farmacia en algún minuto, con los colaboradores adentro, no podían salir, entonces ese tipo de situaciones que contravienen totalmente lo que se pidió, lo que directamente se instruyó hacer, constituyen un maltrato a las personas que trabajan directamente con ella.

Interrogada sobre si puede señalar, si sabe, ojalá con nombre y apellido y el tipo de denuncia que se hizo respecto de la señora Cecilia Segura, responde que tiene en mente el caso de Constans, asistente de sala, que ella vive en Melipilla, ella es colaboradora del local, vive en Melipilla y se traslada todos los días al trabajo. En particular, un día de paro de locomoción, fue el día 11 de diciembre en realidad, parece, que ella solicitó autorización para retirarse más temprano, el local ya estaba atendiendo en un horario muy reducido de atención, atendían sólo hasta las 5:30 - 6:00 de la tarde, siendo que el horario normal de atención de la farmacia excede bastante eso. Una de las jefas de local, que no fue Cecilia, sí le dio autorización para retirarse más temprano en atención a que, por supuesto, la locomoción colectiva no circulaba más tarde, Cecilia se lo negó el permiso y esto implicó que la



colaboradora se fue a las 5:30 del local. Cuando el local cerró, no obtuvo locomoción para poder llegar a Melipilla, llegó pasada la medianoche a su casa, cerca de la 1:00 de la mañana, con todo el riesgo que eso implicaba, tanto para su seguridad personal, como de haber quedado en medio de alguna manifestación, ese caso fue levantado, por ejemplo.

Añade que tiene en mente otro colaborador, también asistente de sala del local, que presentó una denuncia ante la Asociación Chilena de Seguridad, también por malos tratos y por persecución en las funciones; una cosa es cuando un jefe de local gestiona la productividad de sus colaboradores, haciéndoles seguimiento, capacitándolos o buscando oportunidades de mejora en el quehacer diario, eso es perfecto y lo hacen todos; sin embargo, otra cosa distinta es cuando, como jefa de local, persigue al colaborador que va al baño, le pregunta cuántas veces va a ir a tomar agua o se acerca en su hora de colación y le dice, le marco el tiempo, le dice te quedan 3 minutos, 2 minutos, entonces, eso va generando un ambiente que no es de respeto, de partida, que tampoco colabora en la productividad de las personas, porque están lejos de sentirse productivas, valoradas o con oportunidades, se sienten justamente al revés.

Al preguntársele en qué momento del funcionamiento del local, entre los meses de septiembre y diciembre del año pasado, hubo situaciones de que no se les permitió el retiro a los trabajadores, contesta que lo sabe, porque la llamaron por teléfono a ella directamente, la otra jefa de local, la señora Andrea Cevallos, para solicitarle apoyo, porque no se le permitía a los colaboradores retirarse del local, en circunstancias que había manifestación o se había cortado la locomoción colectiva, en particular la llamaron en dos o tres ocasiones pero tiene una muy presente, porque estaban, como lo mencionó, se había cerrado con llave la farmacia, había sido protegida, fue vulnerada en varias ocasiones, entonces fue protegida con un cierre metálico,



entonces tiene una especie de portón ahora la farmacia, que no es su habitualidad, entonces la llamaron por teléfono para pedirle apoyo de que les permitiera salir, evacuar la farmacia en las condiciones que estaban, porque la situación era violenta afuera, había enfrentamientos entre manifestantes y carabineros, y tuvo que la testigo intervenir para que pudiera darse por terminada la función ese día y que pudieran irse a sus casas. Consultada sobre si sabe quién no les permitía la salida a los trabajadores, responde que sí, que se encontraba la señora Cecilia Segura de turno, ella estaba en la farmacia.

En relación con cuántas otras colaboradoras existen en la farmacia, del punto de vista del mismo nivel, químico farmacéuticos; indica que los locales, en general, tienen dos o tres jefes de local, en particular el local de Llolleo tiene dos jefes de local, pero, cuando una de ellas estuvo con fuero maternal, hubo tres jefas de local. La jefatura del local 386 estaba detentada por la señora Cecilia Segura, por la señora Andrea Cevallos y por la señora Vania Pajaritos, todas ellas químico farmacéuticos.

Interrogada respecto de cuál era la relación entre ellas, señala que parte de las intervenciones que le toca a ella (la testigo) realizar como jefe zonal, con respecto al clima laboral de los locales, de los equipos de trabajo en realidad y de las evaluaciones de desempeño y de clima que se realizan, es justamente, buscar puntos de encuentro y favorecer el trabajo en equipo. La farmacia, así como muchas otras actividades humanas, no son actividades individuales, sino que están ampliamente relacionadas con un trabajo que sea cohesivo entre las personas y que, de alguna manera, tienen que coordinar esta función. Ante la autoridad sanitaria existe un director técnico en cada farmacia, pero, sin embargo, todos los químicos farmacéuticos que trabajan en una farmacia son responsables sanitariamente de ella, independiente de quién tenga la dirección técnica o la dirección técnica complementaria. Esto implica que se requiere un trabajo muy aunado. Sin embargo, en varias ocasiones tanto





la señora Pajaritos como la señora Cevallos le plantearon que el trato con la señora Segura era difícil, era complejo, que había poca flexibilidad, había obcecación en algunos puntos, por ejemplo, lo conversaron en varias ocasiones, de manera privada, como se hacen las conversaciones de este estilo, es decir, en la oficina, a puerta cerrada, se planteó esto en los planes de acción que se realizan año a año en las evaluaciones de desempeño, se planteó y se levantó en los planes de acción de clima laboral que también se hacen año a año, con la intención de mejorar estas relaciones porque no eran fluidas, las relaciones eran duras, los mismos colaboradores le señalaban que veían que sus jefas no estaban de acuerdo, veían que sus jefas tenían roces entre ellas, lo cual no favorece ni ayuda en lo absoluto a un trabajo dinámico, un trabajo realizado de buen grado, así que, sí, le consta, como le mencionaba, que sus relaciones eran, a lo menos, distantes y en algunas ocasiones con conflictos muy importantes.

Manifiesta que conoció el informe que se hizo a propósito de las denuncias en el local de Llolleo, en extenso. Señala las conclusiones de manera muy resumida, las 15 entrevistas que se realizaron, tanto a colaboradores del local que se encontraban trabajando en ese minuto en el local, como a colaboradores que habían trabajado con la señora Cecilia Segura en el lapso inmediato de tiempo, dieron cuenta que sí existían tratos no apropiados, maltrato laboral e incumplimiento de las funciones que le son encomendadas a ella como jefa de local; por esas razones, las conclusiones del informe indicaron que lo que ameritaba, o la conclusión que se sacó de esta investigación, era que ella debía ser separada de su cargo.

Interrogada sobre si pidió o conoció algún otro antecedente de ese informe, explica que, de hecho, por protocolo interno o como operan al interior de la empresa en estos casos, que son casos muy difíciles, esto no es una situación sencilla ni grata para nadie, siempre lo conversaron con la



jefatura de relaciones laborales y levantaron todos los antecedentes que pueden, no sólo el informe, sino que se remiten a las evaluaciones de desempeño anterior, al tema del clima laboral, a todos los antecedentes que les permitan ver si es una conducta que pueda ser, de alguna manera, enmendada, que puede ser mejorada, que puede ser, de alguna manera, articulada, sin tener que llegar a la separación de la persona de su cargo, la conclusión a la que llegaron no fue esa, sino que fue que en realidad esto ya era una situación que estaba más allá de lo que habían podido gestionar. Cuando dice “llegamos” se refiere a que, con el área de relaciones laborales, siempre revisan estos casos con la subgerenta del área de relaciones laborales. Esa subgerencia se encuentra físicamente en Santiago.

Aduce que, para hacer los informes, se hace una visita, viene una persona de relaciones laborales, que es una analista, se dirige a la zona y hace entrevistas personales y presenciales con, en este caso, las 15 personas que fueron entrevistadas.

Mencionó que hubo una denuncia también en la ACHS, ante la Asociación Chilena de Seguridad, uno de los trabajadores del local, uno de los asistentes de sala, presentó una licencia médica, o sea, no presentó, sino que solicitó asistencia médica, fue evaluado en la ACHS y se le determinó una licencia y él indicó o dentro de la evaluación que este organismo realizó, es que el origen de este cuadro de salud que la persona presentaba tenía que ver con su ámbito laboral, eso hace que la ACHS realice una investigación por sí misma, que es independiente de la empresa, donde también un auditor, un inspector de la ACHS acude al lugar de trabajo y evalúa las condiciones de trabajo y se entrevista tanto con la jefatura como con los compañeros y ellos emiten un informe que tiene que ver con esa evaluación.

Sostiene que la testigo conoció ese informe de esa evaluación en extenso, ese informe señalaba que el cuadro psicológico que afectaba al



trabajador, también tenía que ver con esta relación o esta forma de ejercer el liderazgo que tenía la señora Cecilia, que le provocaba esta sensación de menoscabo, él lo describía como de humillación, porque le llamaba la atención delante de otras personas, cosa que, en el protocolo interno de la empresa, no se realiza de esa manera, todas las oportunidades de mejora se realizan con el colaborador en privado, en una reunión entre la jefatura y el colaborador, sin otros testigos; esta persona también describía el caso que mencionó, de hostigamiento en el sentido de perseguirlo cuando iba al baño, preguntarle cuántas veces había tomado agua en el día, hacerle *timming* en su horario de colación, por ejemplo, establecer diferencias entre un colaborador que hacía una función y otro que hacía la misma función.

Se le pide que aclare si existió humillación, quién dijo eso, el inspector de la ACHS o el colaborador en su declaración, y la testigo expresa que en el informe de la ACHS se califican como malos tratos y tratos vejatorios, cree recordar el párrafo completo y en su relato el colaborador mencionaba que sentía humillación, porque le llamaban la atención delante del público, era una conducta de llamarle la atención en la sala, delante de los clientes, cita “*anda a limpiar el baño, está asqueroso, lo usaste y lo dejaste cochino*”; entonces, eso se lo decía delante de los clientes, eso para la persona, se sentía humillado por esa situación.

#### Contrainterrogatorio

Al preguntársele cómo se llamaba esta persona de la ACHS, la que hizo la denuncia, contesta que, en este minuto, se le va el nombre. La denuncia a la ACHS fue en el año 2019 también, no recuerda el mes.

Indica que conocía en extenso el informe, el informe que se acompañó, que empieza con una denuncia, fue por escrito cierto, lo que hizo ella para denunciar. Le preguntan si es verdad lo que dice la denuncia, que pasa a referir: “*Por medio de la presente informo que colaboradores (3 personas) del*



*local 386 Llo Lleo, me han manifestado verbalmente quejas por el trato recibido por una de las jefas de local, señora Cecilia Segura, las situaciones informadas incluían maltrato verbal, amenazas y actitudes reñidas con los valores de la empresa de la señora Segura hacia colaboradores del local, por lo anterior y de acuerdo al procedimiento vigente de la empresa, solicito se realice la investigación correspondiente”;* y si eso puso la testigo; responde que sí, correcto. Los tres trabajadores que nombra en la denuncia, pero no individualiza, son la señora Andrea Cevallos, la señora Constans Lozada y la señora Anabelle Abarca, que se encuentra con licencia médica en este momento, por activación COVID. La testigo dice que no declaró en esa investigación interna, luego dice que sí, tiene razón, en la investigación le tomaron testimonio.

Interrogada, en relación a las amenazas que menciona en su primera denuncia, respecto de si sabe si alguno de los trabajadores del local señaló haber sido objeto de amenazas por parte de doña Cecilia Segura y, si sabe, que indique quién y en qué habrían consistido estas amenazas; responde que la señorita Lozada, como decía, que es asistente de sala del local. Repreguntada si es doña Constans la que le dice que la amenazaron, que doña Cecilia Segura la amenazó; responde que sí y, para también dar un poco de contexto y que se comprenda cómo se relaciona éste, cómo se desarrollan los acontecimientos, como parte de la función de la testigo, ella realiza visitas a los locales y, cuando visita los locales, conversa, no solo con los jefes de local, sino que también con los colaboradores, y ahí van sacando un montón de oportunidades de mejora y se va enterando, en el fondo, del quehacer y de cómo se desarrollan las actividades diariamente. En estas visitas realizadas es cuando esta colaboradora le refiere situaciones en las que ella se siente amenazada, porque se le advierte, por ejemplo, *“me estás haciendo mucho problema, entonces voy a pedir que te saquen del local porque tú vives lejos, así que*



*deberías trabajar en otro lado*”. Situaciones de amenaza en ese sentido, a eso se refiere, eso no está permitido por el protocolo interno de trabajo. La señora Cevallos también le refirió, de manera muy sentida, la dureza de la relación que tenía con su compañera de trabajo, ya que el trato no era apropiado, el trato era beligerante, peleador, estando incluso las dos en el local cuando hacían el cambio de turno, tanto así que los colaboradores se daban cuenta de eso, se daban cuenta que estaban discutiendo al interior del local. Añade que Constans Lozada le dijo que Cecilia la había amenazado con transferirla de local, porque le estaba haciendo mucho problema.

Se le exhibe un documento a la testigo, específicamente su declaración en la investigación que ya fue acompañada, y se le pregunta si es esa la declaración que ella hizo en las entrevistas que menciona, y responde que así es. Luego le preguntan si puede identificar en alguna parte de su relato, que doña Constans o doña Andrea Cevallos le hayan dicho que doña Cecilia la amenazaba, y la testigo pregunta si la pregunta es si está la palabra amenaza en su declaración, a lo que el abogado demandante aclara o por lo menos la palabra Constans en alguna parte, o doña Anabelle Abarca, la nombra ahí, y la testigo contesta que no, que menciona solamente a la jefa de local.

Luego, el abogado demandante señala que ahí (en el documento) dice que la testigo recibió esta llamada telefónica el 28 de noviembre, y pregunta si esto significa que la denuncia se hace 4 días después de recibida la información; a lo que la testigo responde que claro. Añade que la señora Andrea Cevallos tenía el mismo cargo de doña Cecilia. Atendido su cargo, la testigo no trabajaba en ese local. Dice que ella (la testigo) no vio situaciones de falta de respeto a los trabajadores o situaciones de acoso laboral en que haya incurrido doña Cecilia, ella no está físicamente en los locales. Reitera que no vio situaciones de falta de respeto a los trabajadores, situaciones de acoso laboral en que haya incurrido doña Cecilia Segura.



Al indicársele que, en la parte final de su entrevista, hace alusión a algo que dijo también, que había problemas con otros trabajadores de hace mucho tiempo como, por ejemplo, y cita al químico farmacéutico Freddy Parra, actual jefe de local, Salcobrand 372; e interrogada respecto de si Freddy Parra tenía problemas con doña Cecilia; responde que, según lo que él le había referido, sí.

Al preguntársele si conoció este informe y si leyó la declaración de don Freddy Parra Rivas, señala que sí, y le continúan leyendo que dice “*tenemos buena relación con los QF de la zona, trato que seamos bien colaborativos, con Cecilia no he trabajado directamente en un local, en lo que he conversado con ella, no he tenido problemas con Cecilia*”, Interrogada respecto de si sabía que don Freddy había dicho eso; contesta que sí, sí lo leyó. Se le pide que aclare si tuvo problemas con Freddy o no, e indica que ella no se puede hacer cargo de lo que Freddy declara en esa declaración, ella se puede hacer cargo de lo que Freddy le declaró a ella.

Le preguntan si podría haber habido algún error de su parte al momento de recabar esa información, porque Freddy no solamente dice que no tuvo problemas, dice que no trabajó con ella. Y la testigo responde que si le están preguntando si errar es humano, si esa es la pregunta. Después el abogado demandante le aclara que lo que pregunta es si la testigo se pudo haber equivocado ahí; y responde que no, que ella está segura de la información que Freddy le entregó a ella.

En relación a la parte final de la entrevista, en que afirma que “*no obstante ninguno se ha atrevido a presentar una denuncia formal hasta ahora*”; le preguntan si eso significa que, antes del 28 de noviembre del 2019, no había habido ninguna denuncia formal en contra de doña Cecilia; responde que las denuncias formales al interior de la empresa o de acuerdo al protocolo que ellos manejan, se hacen por escrito o directamente. Añade que no había



habido denuncias formales hasta ese minuto, lo que significa que, anterior a esa fecha, al 28 de noviembre, no ha habido ninguna denuncia formal en contra de doña Cecilia. Reitera que no había denuncias formales.

Agrega que doña Vania Pajarito, otra químico-farmacéutico, trabajó durante el año 2019, a finales del año 2019 ya no trabajaba en el local 386.

Confirma haber dicho que la trabajadora doña Cecilia, uno de los episodios, que no sale en su declaración, pero es que había dejado encerrados a los trabajadores al interior del local mientras, había manifestaciones afuera.

Interrogada sobre si está segura que eso fue lo que pasó; y si no fue, por ejemplo, que en realidad los trabajadores estaban afuera y que sus cosas quedaron adentro; responde que ocurrieron dos situaciones, en una de ellas, en realidad dos situaciones, es la misma situación, pero algunos colaboradores habían salido a comprar su colación, por ejemplo, y quedaron afuera y el local estaba cerrado con llave, y otros colaboradores estaban tomando colación al interior del local; así lo recuerda ella.

#### Tribunal pregunta

Consultada respecto de si, dentro del proceso de investigación, declaró como testigo y además participó en las conclusiones de la investigación; contesta que no, no participó en las conclusiones, fue informada de las conclusiones.

Al indicársele que habría dicho que, junto con otras personas del área laboral, había participado en las conclusiones, aclara que no, que ellos, la investigación que se realiza es independiente, a ella no se le informa ni de cuándo van a ir al local, ni con qué testigos o con qué personas van a conversar. Se le toma declaración de manera independiente y privada y, cuando ya el informe está listo, se le comparte y ella siempre conversa con la persona encargada del área, que es la sub gerente del área de relaciones laborales, para que le explique el detalle, o sea para comprender bien el



informe que está leyendo, pero ella no participa en las conclusiones ni en la toma de decisiones.

Finalmente, dice que ella no participa en la toma de decisión respecto a desvincular a la trabajadora.

2.- Declara la testigo Vania Elizabeth Pajarito Miranda, cédula de identidad n° 16.728.183-4, químico farmacéutico, 33 años, soltera, domiciliada en avenida 21 de mayo N° 950, local 7, San Antonio.

Señala que trabaja en Salcobrand desde el 2013, y actualmente lleva ya dos años en el local de 21 de mayo. Es químico farmacéutico, jefa de local. Es el local 618, avenida 21 de mayo N° 950, trabajó anteriormente en el local de Llolleo. Se cambió de local, porque lo que pasa es que el local de 21 de mayo es un local nuevo y tenía un solo químico, y ellos en esa época ya eran tres químicos en el local de Llolleo, por lo tanto, la jefa la cambió al local nuevo. Por su trabajo en el local de Llolleo conoce a Cecilia Segura y sí trabajó con ella, fue compañera de ella desde enero del 2015 hasta, más o menos, fines de octubre del 2018. Fueron compañeras en el local de Llolleo, ambas compañeras en el local de Llolleo, ambas eran jefas de local.

No trabajaban juntas en el mismo horario, son horarios diferidos, en esos momentos trabajaban de 9:00 a 4:00 horas y el siguiente turno de 4:00 a 9:00 horas. Eran tres químicos porque, en algún momento, estaba Cecilia, Andrea Cevallos, que venía de un post natal y luego ingresó la testigo, como a los tres meses de su post natal y quedaron las tres en ese local.

Interrogada sobre si sabe si, en el local de Llolleo, hubo problemas entre los colaboradores, responde que entre los colaboradores y con la jefa de local, en ese momento cuando ellas ingresaron al local de Llolleo, ingresaron juntas y desde el primer momento siempre hubo conflictos. En cuanto al tipo de conflictos, puntualmente, por ejemplo, pasaba con los horarios; la testigo tomó los horarios porque los chicos se quejaban mucho de que Cecilia los ponía en





tal o tal horario, les repetía tardes todo el mes, cosas prácticas del local, por lo que la testigo decidió tomar ella los horarios y desde ahí hubo conflictos, les cambiaba los horarios, le decía a los chicos que lo que la testigo estaba haciendo, que no le hicieran caso, porque ella (la actora) era la DT y la testigo era la complementario y cosas así. Que era la complementaria, porque en farmacia existen las dos jefas de local, una es el director técnico y el otro es el director técnico complementario, como la testigo en ese momento era el complementario que, para términos de funciones de jefe de local no tiene ninguna injerencia, sólo frente al SEREMI de Salud, les decía que no le tenían que hacer caso a la testigo, sólo a ella, porque ella era la directora técnica. Entonces todo lo que la testigo hacía quedaba en segundo plano o lo cambiaba por completo. Eso que hacía y que pasaba a segundo plano se hacía en privado.

Sabe que la señora Cecilia Segura fue despedida de la empresa, no sabe el motivo, ellos cuando se presentó una denuncia cree y la estaban investigando, a la testigo la trasladaron en forma momentánea al local 386 nuevamente y a ella (demandante) al 618, y ella fue despedida en el 618, pero la jefa Paola sólo les dijo que estaba desvinculada, no les dieron mayores razones ni motivos, sólo se les informó que estaba desvinculada de la empresa.

Contrainterrogatorio:

Expresa que declaró ante la empresa en una investigación de acoso laboral de doña Cecilia Segura. Consultada sobre cuándo declaró y dónde, si fue en el local donde trabajaba, responde que, en ese momento, cuando se inició la investigación, a la testigo la trasladaron de forma momentánea, mientras durara la investigación al local 386, así es que ella dio su declaración en el local 386.



Interrogada sobre si no tuvo contacto con doña Cecilia Segura desde octubre del 2018 en adelante, responde que claro, contacto directo no, solo cosas básicas dentro del local, pero trabajar con ella nuevamente, no.

Señala que ella no denunció a doña Cecilia por casos de acoso laboral o problemas que mencionó, ella no.

Se autoriza la exhibición de un documento de la declaración que ella hizo, se lee la parte final que dice *“Tuvimos una reunión con Andrés, la otra jefa y Rodolfo Cardemil, ahí conversamos y lo que ella reclama es lo mismo que me hacía a mi, yo la aguanté tres años, no es la primera denuncia que ella recibe y los chicos se quejaban, cada vez que hay denuncias no pasa nada y todo sigue igual y peor con ella”*; respecto de eso último se le pregunta si esa reunión que dice fue antes de la entrevista y contesta que no está segura, la verdad es que no se acuerda si fue antes o después, por la cronología lo más probable es que tuvo que haber sido antes, durante el período que se cambió. Esa reunión no fue en relación a esta investigación, no era frente a esa investigación, sino frente a la posibilidad de que, si la demandante se iba, la testigo volviera, quería que la testigo volviera a trabajar en ese local el jefe, y en base a eso, conversaron un montón de cosas.

En cuanto a que la declaración exhibida dice que *“lo que ella reclama, es lo mismo que me hacía a mi”*, se le pregunta que quién le dijo eso, pues ella afirma que en esa reunión *“lo que reclama ella, es lo mismo que me hacía a mí”*, y la testigo aclara que estaban en esa reunión, y estaba en ese momento Andrea Cevallos, que todavía es jefa del 386, cuando estuvieron las tres juntas estaba ella, luego ella (Andrea) quedó sola con Cecilia y la testigo se cambió de local, en esos momentos estaban las dos y estaba Rodolfo. Rodolfo Cardemil es el otro jefe zonal, el jefe comercial de Salcobrand y Andrés es uno de los vendedores. Interrogada si ellos le dijeron lo que pasaba con doña Cecilia, señala que en realidad, por ejemplo Andrés, siempre fue una queja



constante, por horarios, y por todo un tema contractual entre ellos, entonces no era novedad para la testigo que siempre fueran los mismos temas de conflicto para ellos, por eso ahí dice que lo mismo que estaba haciendo antes, lo estaba haciendo ahora, porque los conflictos siempre eran los mismos, cambiaban los colegas pero el conflicto era el mismo. A la testigo no le dijeron lo que tenía que decir en esa entrevista o en este juicio.

Tribunal pregunta:

Corroborar que esta entrevista que se le acaba de preguntar fue antes de su declaración, y se le pregunta por el tema de esa entrevista; la testigo explica que lo que pasa es que en esa entrevista el jefe le estaba proponiendo que, dependiendo lo que pasara con la investigación -que todavía no sabían nada-, si es que la testigo quería volver al 386, si es que ella quería volver a trabajar allá y en base a eso se pusieron a conversar qué es lo que había pasado bien ese período que había estado en el 386, que si ella no quería volver a trabajar, por ejemplo, con Cecilia en el mismo local, y al final no llegaron a acuerdo y la testigo nunca volvió al 386, y ella se quedó en el 618. Repreguntada si se le propuso ahí volver al local de Llolleo, responde que claro, le dijo “*si en algún momento pasa algo, tú, ¿te gustaría volver al local o no?*” y ella le dijo que en realidad no, porque ya había pasado suficiente en ese local y prefería estar con otra colega en otro local. No en la hipótesis de que a Cecilia la desvincularan, sino que las cambien de local, que no es primera vez en realidad que las rotan o cambian de local.

3.- Declara la testigo Andrea Elizabeth Cevallos Aguirre, cédula de identidad n° 23.835.372-6, químico farmacéutico, 35 años, soltera, nacionalidad ecuatoriana, domiciliada en avenida Las Flores 101, Santo Domingo.

Expresa que es jefa de local de la farmacia Salcobrand, sucursal 386, ubicado en avenida Providencia 102, Llolleo, San Antonio. Conoce a la



demandante de este juicio doña Cecilia Segura, ella fue su colega en dos oportunidades, porque ella trabajó con la testigo cuando ésta última se inició en Salcobrand en 2012, fueron colegas en el local 372, fue quien la instruyó, la dirigió, le enseñó las cosas que ella actualmente sabe, como jefa de local. Luego, cuando la testigo se reintegró de su postnatal en el 2017, en julio, la testigo llegó nuevamente a trabajar con ella en el local 386. Actualmente ella no trabaja con la testigo, la demandante fue desvinculada el año 2019, en diciembre del 2019.

En cuanto a las circunstancias de esa desvinculación, señala que, hasta donde ella tiene entendido, hubo una denuncia por parte de un colaborador, dentro de la farmacia, no había sido la primera, era la segunda o la tercera ocasión en que un colaborador se había quejado con sus superiores porque había acoso laboral por parte de las jefaturas. Llegó Relaciones Laborales al local y tomó la entrevista a todos los colaboradores que en ese momento estaban, desde los guardias, los colaboradores vendedores, los asistentes de sala, y las colegas que en ese entonces estaba con la testigo, que fue Vania y la testigo.

Indica que no sabe quién fue la o las personas que hicieron esta denuncia actualmente, bueno, cuando los fueron a entrevistar a todos, no, anteriormente, por ejemplo, ella sí supo que el ex colaborador Marco, no recuerda el apellido, él sí, él hizo una denuncia en la ACHS por acoso laboral, en aquel entonces Marco era su asistente de sala, y él fue a la ACHS por problema de estrés laboral, después la ACHS intervino el local, indicando que a Marco se le estaba acosando laboralmente por parte de su jefatura. Marco tiró licencia por no recuerda cuántos meses, porque esto ya fue hace tiempo atrás, y después simplemente presentó la renuncia y salió de la empresa.

En cuanto a cómo era el trato de la demandante Cecilia Segura a los demás trabajadores o colaboradores, explica que Cecilia tenía cierto tipo de



trato especial por cierto tipo de colaboradores, en el sentido de que tenía uno o dos colaboradores que, por ejemplo, llegaban tarde, si la entrada era a las 11:45, el colaborador se comenzaba a aparecer 12:15, 12:30, no decía nada, pero algún otro colaborador llegaba 10 minutos tarde y era automáticamente carta de amonestación. Añade que había muchos colaboradores que ella los vigilaba por la cámara del local y, cuando estaban sentados, iba y se paraba, y le decía que no estén sentados, que tenían que estar parados atendiendo al público, sea que haya gente en la sala de ventas, como que no; en muchas oportunidades, por ejemplo, les llamaba la atención a las guardias, esto implica que les decía a las guardias que no podían saludar a los clientes, que no les podían pasar el número y que, simplemente, se tenían que quedar paradas ahí en la parte de afuera de la sala de ventas, solamente viendo de que no roben.

Agrega que sí había algunos colaboradores que los trataba mal, en alguna oportunidad le tocó vivir que a una colaboradora, una asistente de sala, la hizo abrir la bandeja que estaba preparando para códigos de autorización. Normalmente es un procedimiento que se hace una vez al mes, en los códigos de autorización se señala por guías los productos que se van, son productos ya mermados, entonces simplemente se abre la bandeja, coloca los códigos de autorización, coloca la guía, en aquella oportunidad, porque ellos estaban haciendo cambio de turno, Cecilia dijo *“no, es que Coni está haciendo mal los códigos de autorización”*, cogió, se paró -porque la testigo lo miró por las cámaras del local- fue a la bodega, no sabe qué le habrá dicho, le abrió la caja, le sacó las cosas, se las tiró en el piso y le dijo *“tienes que hacerlo de nuevo”*, así, señalándola, entonces ella regresó a la oficina a seguir haciendo el cambio de turno y la testigo le dice *“pero y por qué le hiciste eso”* y le dice, *“no, es que ella tiene que separar las cosas”*, la testigo le dice *“pero si ya están los productos mermados, ¿para qué se los abriste así?”*, respondió *“no,*



EJQCTXZPKX

*es que está mal hecho*”. Eso le hizo a Constans, que es asistente de sala en este momento.

En relación a las conductas de la demandante, para con la testigo a cómo era la relación, si existió algún tipo de conflicto, etcétera, manifiesta que ella a Cecilia no sabe si la quiere, pero la quiso mucho, la testigo la consideraba su amiga cuando llegó acá a San Antonio, ella le abrió las puertas de su casa, de sus amigos, la demandante y la testigo son compatriotas, la testigo aquí llegó sin conocer a nadie, se pasaba los fines de año y las navidades con ella, pero la actora comenzó a cambiar con ella cuando regresó de su licencia en agosto del 2019 porque, cuando ella regresó, la testigo le entregó el local y le dijo *“mira, sabes qué, llegamos a las metas, los chicos se portaron bien, no hubo ningún problema a pesar de que nos faltaron 2 chiquillos, no hubo ningún inconveniente, pero, como tú no estuviste, nosotros tuvimos que adecuar el horario de los colaboradores”*, *“¿pero por qué?”* -le dice la demandante- *“si yo soy la encargada de los horarios”*, la testigo le dice *“pero es que el jefe dijo que utilicemos el departamento para poder acomodar los horarios, por los dos colaboradores menos que teníamos en aquel entonces”* y le dice, *“pero no pues, si tú sabes que de eso me encargo yo”*, la testigo le dice *“sí, pero estamos funcionando bien con los horarios”*, entonces eso le molestó a ella, porque prácticamente los horarios ella los hacía a su conveniencia y, desde ahí, la relación con ella fue cambiando, le fastidiaba todo, desde el hecho que si la testigo no sacaba la basura en su turno, la demandante se lo dejaba anotado en el libro de sucursales; si la testigo no le colocaba corchetes a la corchetera, tenía que ésta hacerlo, porque se supone que los corchetes los utilizaba ella en el turno de la mañana y no la demandante en el turno de la tarde; le fastidiaba si la testigo no dejaba los lápices tal y cual ella los colocaba en el escritorio; si los billetes iban y se miraban uno con otro no le gustaba, tenía que la testigo ordenarlos como ella



le enseñó que tenía que ordenarlos y muchas cosas así; eran cosas que la demandante se lo decía en el cambio de turno o, en su defecto, lo dejaba anotado en el libro de sucursales, donde llevaban la trazabilidad de las cosas que se hacían en el local.

Sostiene que el último inconveniente que tuvieron fue cuando la testigo regresó de sus vacaciones, porque pidió 15 días. Entonces, ese día, su jefa comenzó a colocarlos por el grupo de WhatsApp de la macro zona que tenían que tener las cartas al día de los faltantes del petitorio, entonces la testigo contestó por ahí y le dijo *“sí, pero dónde están cargadas esas cartas”*, entonces dijo que no, que busquen en el intranet y la demandante comenzó a pelear por ahí *“no, pero si las cartas están al día”* entonces la testigo le dijo *“no pero estoy revisando en el intranet y las cartas no estaban al día”*.

La cuestión es que parece que a ella le fastidió y cuando hicieron el cambio de turno, la testigo estaba sentada en su oficina, bueno, en la oficina de ambas, la demandante llegó y le gritoneó en frente de todos los colaboradores, le dijo que la testigo no tenía por qué desobedecerla, que ella había hecho la pega, la testigo le dice *“pero si aquí tengo le digo, los papeles le digo, a ti te faltaban estas cartas, si fiscaliza el Seremi de Salud, la multa la paga el químico que está actualmente en el local”* y le dice *“no, la multa la pago yo porque soy la directora técnica, si tú quieres ser la directora técnica de aquí, yo llamo en este momento a Paola, renuncio a la dirección técnica y te quedas tú a cargo si tú quieres hacerlo todo”*; entonces, en ese momento, la testigo cogió sus cosas y salió del local porque comenzaron a salirse las lágrimas, porque en verdad que le dolió lo que le dijo, más porque se lo dijo en frente de los colaboradores, de los pocos clientes que habían a esa hora, porque el cambio de turno le parece que lo estaban haciendo 14:30, 15:00 horas y porque no tenía dónde meter la cabeza, esgrime que ello quiere decir que, si la testigo la quería tanto y la consideraba su amiga como para que la



trate así frente todo el mundo. Al principio los tratos con Cecilia siempre fueron duros, pero ella siempre le decía, *“no, es que yo lo hago por tu bien, que yo tengo mayor experiencia, tú no sabes aquí como son las cosas en el ambiente laboral aquí en Chile”*.

Al preguntársele con quién compartió esa situación, con qué personas específicas de la empresa lo pudo haber comentado, cuál fue su actitud, qué hizo después de esa situación específica; manifiesta que, cuando la gritoneó frente a los colaboradores, llamó a Vania para contarle lo que había pasado, porque la testigo salió del local y se fue a llorar a la plaza que queda cerca de la farmacia y le contó lo que estaba pasando. Entonces, Vania le dijo *“sabes qué, no puedes aguantar más, eso ya es maltrato, tú te tienes que sacudir y decirle y no dejar que te pisoteen, nosotros somos más jóvenes pero no podemos permitir que nos traten como que si ella fuera la jefa de nosotros”*. A nivel de autoridades de Salcobrand o de jefatura, la testigo no tenía confianza con Paola, la testigo llamó a Soraya Castro, que es la de recursos laborales, que se conocen años y le planteó la idea de que, si ella no estaba conforme con su local, si había alguna posibilidad de que ella le ayudara a pedir cambio de local, entonces ella le preguntó por qué, y la testigo le dice *“no, simplemente es que mi relación con Cecilia no está en muy buenos términos”* y le dice *“pero cómo si ustedes siempre se han llevado tan bien”* le testigo responde *“es que no, no está bien”*; agrega que, como son sus superiores, tanto Soraya como Paola, confianza con ellos realmente no tiene, de sus compañeras con las cuales siempre se ha llevado bien, porque son contemporáneas, es con Vania y con Daniela, que van por ahí, son relativamente las más jóvenes.

Interrogada sobre qué medidas tomó Soraya o la empresa en específico respecto a lo que planteó, señala que, después, coincidió que Paola llamó para decir que había habido unas denuncias por parte de acoso dentro del local, a





colaboradores, entonces se iba a abrir una investigación interna y que iban a llegar a entrevistar a cada uno de ellos.

Al preguntársele cómo era la conducta de la demandante, la señora Segura, frente a los guardias de seguridad del local, expresa que los trataba muy mal, muy muy mal, desde el hecho que no les permitía que dijeran buenos días o buenas tardes a los clientes, les controlaban las veces que iban al baño, que eso ella lo considero que es inhumano, porque, en aquel entonces, tenían guardias mujeres, es difícil controlar eso siendo mujer, controlaba el hecho de que la guardia entraba, cuánto tiempo se demoraba y cuánto tiempo salía, en aquel entonces tenían una guardia que era super jovencita, 18 cree que tenía o 19 años, y le decía que no podía sonreír, que tenía que estar estática sobre el banquillo que tienen los guardias y tenía que guardar las manos en los bolsillos, que no podía ni saludar ni dar el ticket del número ni nada de eso.

Añade que la relación con los clientes era muy mala. Ella (demandante) tiene varios reclamos en el libro por el mismo hecho de cómo era ella, no sabe si la palabra tosca se la entiendan, así un poco fuerte con los clientes, si un cliente pedía asesoría farmacéutica, ella iba decía *“sí, sabe que puede utilizar tal medicamento y entraba”*, no era muy bueno el trato porque, como en aquel entonces la testigo estaba con aforo maternal, iban al día siguiente y la buscaban y le decían, *“mire sabe qué, su colega me recomendó esto”*, y la testigo decía *“ya, pero y le recomendó, pero y ¿qué tiene? ¿cuáles son los síntomas? ¿cuántos días lleva?”* indagar un poco más, le dicen *“pero y por qué su colega no me lo preguntó”*, le dice la testigo *“desconozco”*, entonces tenía muy malos tratos, Por ejemplo, uno de los casos particulares fue con el caballero del Providencia, con don Sergio, que era el dueño de la cafetería Providencia aquí en San Antonio, fueron tan malos los términos en los cuales los dos terminaron, que don Sergio solamente buscaba los turnos de la testigo



para ir a despachar sus Ges, porque él ya no quería tratar con ella ni mandar a alguna de sus empleadas, porque él es trasplantado del riñón a atenderse con ella, entonces era medio complicado también por ahí.

Preguntada sobre qué pasó en el local, posterior a la desvinculación derechamente de la demandante, la señora Segura, en términos de conflictos laborales; responde que cambió mucho, por ejemplo, en las evaluaciones de desempeño este año de clima laboral, les fue espectacular, a pesar de que este año que terminó el 2020 la testigo tuvo dos colegas, que fue Teresa y Horacio, pero a diferencia de otros años las evaluaciones, es decir, hablan por sí solas, cuando, durante el tiempo que ella estuvo con licencia maternal o con aforo, que fueron dos años, en lo cual no llevaba sus metas, ya cosas que, por ejemplo, a la testigo le dolían porque claro, pues su sueldo se veía sumamente mermado porque no le pagaban ese tipo de comisiones, más aún que ella no podía ni trabajar ni feriados ni domingos. Entonces, por ejemplo, su sueldo durante su período de aforo, ella ganaba \$1.000.000, \$1.200.000, llegaba a lo máximo, pero por ejemplo, ese agosto que la actora estuvo con licencia, ese mes la testigo llegó a las metas a pesar de que tenía 2 vendedores menos y eran las mismas metas que les ponen a todos siempre, el problema es que la demandante no trabajaba ni las metas, ni las metas de tarjeta de crédito, porque ella hacía las horas extra o cubría los turnos que la testigo no podía cubrir por su aforo, a partir de que la demandante salió, ese mismo diciembre, llegaron a la meta de ventas y de marca propia, y así sucesivamente, hay meses que se gana y meses que no se gana, pero las metas se trabajan mejor con los muchachos.

Respecto a la convivencia, e interrogada respecto de lo que sucedió después de la desvinculación de la demandante; responde que hay un mejor ambiente laboral, ahora los chiquillos no tienen miedo de dejar una comida en el refrigerador uno o dos días porque saben que nadie se los va a botar. Dice



eso porque, por ejemplo, si una bandeja de comida llevaba más de dos días en la refrigeradora, automáticamente al tercero, se eliminaba de la refrigeradora, desaparecía, si las tazas o los platos quedaban mal lavados, simplemente al día siguiente no aparecían en la cocina, ella los botaba.

Contrainterrogatorio:

Habló de una persona de nombre Marcos, que hizo una denuncia a la Asociación Chilena de Seguridad, él era asistente de sala. Cuando declaró en la investigación en contra de doña Cecilia Segura, no recuerda si dijo lo de Marcos.

Al exhibírsele el documento donde está su declaración para que aclare cómo sabe del resultado del informe de la ACHS, siendo ese documento algo confidencial; responde que, porque en el momento que fue el ex colaborador Marcos a firmar el finiquito en la Inspección del Trabajo, él le dijo “*Jefa, la denuncia fue contra la jefa Cecilia, no contra usted*”. La testigo no vio el informe ni tampoco sabe lo que resolvió la ACHS, salvo lo que le dijo don Marcos, que recuerda el apellido.

Dice también en su declaración y lo dijo también, que eran amigas con doña Cecilia, en la época que también trabajaba Vania en el local mantenía su amistad con doña Cecilia. En cuanto a la relación en esa época entre Vania y Cecilia, comenta que normalmente la testigo era la que estaba en los turnos intermedios entre las dos, porque normalmente, por ejemplo, Cecilia estaba en la mañana, Vania en la noche y la testigo intermedio, porque ella trabajaba hasta la hora que funcionaba la sala cuna; o, en su defecto, Vania en la mañana, la testigo en intermedio y Cecilia en la tarde. La cuestión es que, por poner un ejemplo, si Vania se olvidaba de mandar a imprimir los excedentes, uno de los informes y lo hacía la testigo, Cecilia le decía “*pero, ¿por qué lo hiciste tú si esa es pega de la Vania?*” La testigo le decía “*pero es que si se necesita tengo que hacerlo*”; la demandante le decía “*No, es ella, ella lo tiene*



*que hacer, no tú*". De por sí había roces, como la testigo era el "jamón del sándwich", ella absorbía lo que la una decía y lo que decía la otra, la testigo no podía ayudar a Vania a hacer algo, porque Cecilia le decía "*Pero ¿por qué la ayudas?, ella tiene que aprender a hacerlo*".

Refiere que, al volver de su licencia, bajó el sueldo, porque no llegaban a las metas; no es correcto afirmar que su amistad termina en esta época cuando le bajan las remuneraciones, sino que su amistad, por llamarlo así, termina en el momento en que ella fue desvinculada, porque el grupo cercano que tenían, automáticamente, todos le dieron la espalda a la testigo.

Repreguntada respecto de si era amiga cuando ella la trató como dice, frente a sus colaboradores; contesta que el momento en que ella la gritoneó en frente de los colaboradores, cuando mencionó que ella se fue al parque a llorar y llamó a Vania para contarle lo que había pasado, la testigo todavía la consideraba, pero cuando ella, después de un tiempo que Paola dijo "*vamos a intervenir el local, Cecilia se va a ir al local 618 mientras dure la investigación*", todo el grupo que ellas tenían en común, automáticamente le dieron la espalda, que eran colegas de la testigo, claro de diferentes promociones, pero todos compatriotas. Cuando Cecilia se fue de licencia, en agosto de ese año, ella lo tenía todo planificado, ella dio vacaciones simultáneamente a dos colaboradores, cosa que está prohibido, porque afecta directamente al trabajo del local, la testigo recuerda que ella, le parece que se fue de vacaciones, no sabe si 2 o 3 de agosto, ella le habrá dicho el 27, 28 de julio "*sabes qué Andrea, me voy a ir con licencia, ya hablé con el psiquiatra, me va a dar la licencia por 30 días, te aviso para que veas quien te cuide a tus hijos*", porque la testigo todavía estaba con aforo maternal, "*pero no le vayas a decir a Paola ni a Rodolfo porque si no, no me van a aceptar la licencia electrónica*", eso le dijo Cecilia. Entonces, en ese momento a la testigo se le destrozó el mundo porque de por sí, sus hijos, ella no tiene



amigos aquí, no tiene familiares, solamente eran ellos, era tanto el nexos que la testigo tenía con Cecilia que, en sus vacaciones pasadas, la testigo se llevó la perra que ella tenía a Ecuador, ellas compartían todo.

Expresa que esta reunión donde ella le gritoneó fue días después que la testigo regresó de sus vacaciones, el día que ella regresó, regresó a la apertura, eso tuvo que haber sido como a finales de noviembre de 2018 cree, 2019.

Añade que su baja de sueldo se dio durante todo su tiempo de fuero maternal, porque no se trabajaba en las metas del local, es que por eso, durante los dos años que tuvo fuero maternal, la testigo no llegaba a las metas de local.

Interrogada respecto de cuándo empezaron a bajar los sueldos, cuando llegó de su descanso maternal; responde que, cuando ella se reintegra, a los 5 ó 6 meses que tiene la guagua -cree que esa época fue mayo del 2016, 2018, pues su hija nació el 27 de noviembre del 2017, porque a ella se le terminó el fuero maternal el 27 de noviembre del 2019. O sea, apenas a ella se le cumplió la licencia, legales, ella regresó a trabajar y ahí no se cumplían las metas. Y ahora que no está doña Cecilia, se cumplen las metas.

El abogado pide hablar de ese período, le pregunta si la insultó esa vez, si le dijo, por ejemplo, un garabato frente a los trabajadores; responde que no. La señora Cecilia no la trataba con sobrenombres o apodos, por ejemplo. Que ella sepa, no le hizo burla doña Cecilia en el tiempo que trabajó con ella. Doña Cecilia no la amenazó con agredirla o la agredió físicamente, solamente alzaba la voz, cuando ya la testigo no estaba de acuerdo con algo, la demandante gritaba.

Aclara que no estaba al mismo tiempo que la trabajadora Cecilia Segura en el turno, normalmente en la jornada laboral cuando abrían de 9:00 a 9:00 hacían cambio de turno, cuando la testigo estaba con aforo maternal a las 2 de la tarde. Estaban ambas simultáneamente en el trabajo a la misma hora cuando compartían con Vania.



Interrogada, sobre todo en el caso del guardia, si la testigo estaba en ese lugar cuando la demandante le dijo al guardia que no tenía que saludar, si lo vio; responde que sí, era la época cuando estaban, por ejemplo, con Vania; eso tiene que haber sido en el año 2018, 2019, no lo recuerda, por año no lo recuerda. Añade que cuando le dijo doña Cecilia a la guardia que no saludara a los clientes, no la insultó, sino que la gritó, desde la puerta de la oficina hacia donde estaban parados los guardias, le dijo que no tenía que estar saludando ni estarse riendo con los clientes.

Indica que la primera vez, trabajó con doña Cecilia dos años, prácticamente, que fue entre el 2012 y el 2014, si no se equivoca, y la segunda vez desde el 2016 al 2019. En ese tiempo en que ella trabajó con doña Cecilia, dijo que hubieron otras denuncias, le consta porque hubo la del Marcos, y cuando estaban en el 372, que es el local del Mall, hubo una asistente que, cuando la testigo estaba llegando al local, habrá sido, le parece, que el primer mes, con el antiguo zonal, dijo que iba a poner una denuncia en la Inspección del Trabajo por acoso laboral. Sabe que hay denuncias por lo que le contaron, si ella misma le contó, la Cecilia, cuando la testigo estaba, en el primer o segundo mes que estaba en el 372, ella mencionó “sí es que el muchacho, (no se acuerdo el nombre, porque eso fue en el 2012) dijo que me iba a denunciar en la inspección porque yo le hacía acoso laboral” la demandante lo dijo, cuando la testigo todavía estaba en inducción.

Consultada sobre si era normal que la testigo estuviera o hiciera el mismo turno con doña Cecilia, o si lo normal es que había un solo químico en el local; responde que, cuando estaban las tres, normalmente la testigo, que era la del medio, se topaba una o dos horas, con una colega o con la otra colega, si mal no recuerda, el local se abría a las 9:00 de la mañana, la testigo tenía que llegar a las 11:00 horas y esa colega que entraba a las 9:00 horas se iba a la 1:00 o 2:00 de la tarde, la siguiente colega entraba a las 4:00 y la testigo a las



4:00 se iba, y la que entraba a las 4:00 se quedaba hasta las 9:00 de la noche, cuando compartían las tres la jefatura. Coincidían en el local las dos químicos farmacéuticos, cuando la testigo estaba en el medio, con la que estaba en la apertura a veces dos horas, y con la que estaba al cierre, a veces media hora, porque se demoraba haciendo cambio de turno.

Explica que doña Cecilia no podría haberla despedido a ella, por ejemplo, las dos tienen el mismo cargo.

Tribunal pregunta:

Señala que a propósito de esa investigación que se realizó, respecto a las denuncias de doña Cecilia, le tomó declaración una niña que llegó de recursos humanos, no recuerda su nombre. Le tomaban declaración en las instalaciones del local, iban ingresando cada uno de los colaboradores a la bodega, iban cerrando la puerta.

Respecto a ese grupo que dijo que le había dado la espalda, aclara que, cuando la testigo llegó a San Antonio, hay un grupo de ecuatorianos, está compuesto también por químicos y por uno o dos doctores, ese mismo está compuesto, por ejemplo, los esposos de los químicos de la Simi, que es el Freddy Chávez y Magali Caldazzo. Está compuesto por Gina Caldazzo, que también es química, ahora no sabe dónde está trabajando, por Rafael Arévalo que también trabajaba en Salcobrand, también ecuatoriano. Estaba compuesto por Yomar Lua, que es doctora, estaba compuesto por Jéssica Mina, que trabaja en Suzuval, que también es ecuatoriana, el esposo que es Walter Quiñones, que es químico, antes era el químico de la Ahumada y ahora cree que es independiente, por Eleazar Francis, que es el químico de Santo Remedio, que también es ecuatoriano y que fue compañero de la testigo en la Universidad, por Yahaira Mina, que es la esposa de Eleazar; era un grupo que, normalmente, se reunía a comer sus cosas, a compartir juntos, ellos le hicieron a la testigo el *baby shower* de su primer hijo, ella los invitó al bautizo de su



segunda hija, ahora hace poco en el 2019. Expresa que los consideraba su familia, porque eran sus cercanos aquí en San Antonio; Jéssica, por ejemplo, la que trabaja en Suzuval, fue la que la ayudó a tener su primer vehículo aquí en San Antonio, entonces ella los ve en la calle y ellos simplemente le viran la cara o no la conocen; y eso fue a raíz de que Cecilia salió de la empresa.

4.- Declara la testigo Constans Dayana Lozada Castelblanco, cédula de identidad n° 26.199.635-9, reponedora, 37 años, soltera, nacionalidad colombiana, domiciliada en Países Bajos 105, Melipilla.

Señala que trabaja en Llolleo, en la farmacia Salcobrand, desde junio de 2018. Conoce a la demandante de este juicio, doña Cecilia Segura, ella (la actora) trabajó en el local con ellos, ella era su jefa. La señora Cecilia ya no trabaja para la empresa Salcobrand, sabe que esto es por los motivos que hubieron, fue porque ella tenía problemas con acoso laboral, de los cuales la testigo también fue como afectada.

Especifica que fue afectada porque una de las ocasiones que más le marcó a ella, eso fue en septiembre como del 2019, la testigo trabaja acá en Llolleo y vive en Melipilla, eso fue para el 11 de septiembre, ella pidió permiso para irse más temprano porque, realmente, como es colombiana, le habían dicho que había protestas, que había manifestaciones, que lo mejor era que pidiera permiso para salir temprano; ella hizo eso y la demandante le dijo que no, que no se podía dar el permiso, que tenía que hacer unos envíos, que tenía que hacer unas bandejas, que no le podía dar el permiso. El caso es que le afectó en su locomoción, porque el transporte, cuando ella llegó a tomarlo, como fue tan tarde que le permitió irse, ya no tuvo transporte, así que llegó, no tenía transporte, le tocó empezar a caminar, caminar sectores que no conoce, realmente, tomar un bus que la llevara cerca a Melipilla, pero no a Melipilla, le decía el caballero del bus que le podía dejar como aledaño al peaje, pero no en Melipilla, porque ellos no pasaban por Melipilla, así que ella le dijo que





está bien, que no había problema, necesitaba irse porque ella vive en Melipilla, no vive acá en San Antonio, así que efectivamente llegó, el mismo caballero del bus le dijo que el ayudante le iba a ayudar a cruzar la calle, porque era muy tarde en la noche para poder cruzar e irse caminando desde la avenida donde la habían dejado hasta el peaje.

Señala que así fue, ahí llamó una persona que la recogiera y esa persona le recogió y la llevó a su casa teniendo en cuenta que no, como no salió a la hora que debía salir, no consiguió transporte a la hora que debía conseguir transporte, no tenía cómo, arriesgando su vida, porque había manifestaciones, había de todo, llegó a la 01:30 de la mañana a su casa.

Preguntada sobre la conducta o hechos específicos de la demandante en este contexto de protestas sociales, COVID, etcétera, responde que, realmente, la empresa, tiene entendido -de hecho, en algunas ocasiones, ha llamado al sindicato, los protegen a ellos como empleados, pero en algunos casos con ella (la demandante) no tuvieron eso, ella simplemente les decía que no podían salir, que tenían que entrar, que tenían que salir, muchas veces los dejó en el local y no podían salir. En una de las ocasiones la señora Cecilia, no recuerda bien, pero los dejó salir y la testigo le dijo si podía sacar su bolso y sacar sus papeles porque, si pasaba algo, tenía que tener algo en la mano, porque no podía irse si tenía que tomar un transporte o algo, no podía irse y no, la dejó toda encerrada para, después de las manifestaciones, volver a ingresar. En ocasiones pasaba la gente, golpeaba el local, de todas maneras igual ella se asusta, porque son cosas que no está acostumbrada, entonces la modalidad de la señora era simplemente no, se salen o se quedan, tienen que regresar al local, tenía que resguardarlos a ellos como empleados de Salcobrand.

Agrega que en la época que está contando de las manifestaciones, tenía de jefa de local a la señorita Andrea Cevallos y a la señora Cecilia Segura. Cuando estaban las otras químicas farmacéuticas en el local, ella no tuvo ningún



inconveniente, estuvo la señorita Vania con ella, nunca tuvo ningún inconveniente con ella, recién entró también había una señorita que se llamaba la señorita Daniela, nunca, nunca tuvo ningún inconveniente con ella, realmente no puede decir nada, porque nunca tuvo ningún inconveniente con ella.

En cuanto a cómo era el trato de la demandante Cecilia Segura, tanto con la testigo, como con los demás trabajadores del local, expresa que, en el caso de ella, en ocasiones, sufrió mucho por sus horarios, sufría mucho, precisamente, porque vivía en un lugar y trabajaba en otro, algunos de sus compañeros los gritaba, los regañaba en alguna ocasión. Una de sus compañeras le dijo que si, por favor, le podía prestar un beneficio que ellos tienen como entidad y la testigo no tenía ningún inconveniente, le iba a prestar para que pudieran hacer la compra, y ella no llamó a su compañera a decirle a su oficina de buena manera, sino de grito en pelo desde la oficina de ella hasta la mitad de la sala que estaba su compañera, la gritó de una manera que realmente no se debe, debió haberla llamado y decirle “*eso no se puede hacer*” o no sabe la manera de ella de expresarse, pero sí era un tono fuerte como para dirigirse a una persona.

Interrogada sobre el mes o la hora en que fue, no la hora específica, sino si fue en la mañana tarde y si había clientes en el local; responde que sí, de hecho estaba un cliente en el local, que inclusive el muchacho trabajó en algún momento con ellos, no se acuerda la fecha específica, pero sí se acuerda a la persona que retó en ese momento, que fue a su compañera Anabelle, pero no se acuerda la fecha específica en que pasó eso, pero son experiencias que le quedan muy marcadas, porque se supone que el jefe de local, en vez de ser el enemigo, debería ser el jefe, un compañero con el que uno se pueda apoyar, una persona.



En relación a otras situaciones características respecto a la señora Cecilia Segura, relata que a ella directamente en algunas ocasiones le ponía, no sabe aquí como se dice, como si yo fuese su mesera, “*Lléveme, tráigame, cómpreme, tráigame el almuerzo, lleve los platos, traiga los platos, me puede hacer favor*” como, o sea, qué onda. La función de la testigo en la farmacia es de reponer, es reponedora de sala.

En cuanto a la relación que tenía la señora Cecilia con los guardias de seguridad del local, señala que, en específico, hay uno que realmente le parecía que, cuando lo sacaron de la farmacia, cuando salió, ya no trabajaba más, fue bastante hiriente la señora con el niño, porque el muchacho trabajaba en la farmacia y ella un día le dijo que le prohibía el ingreso a la farmacia, que no podía ingresar en el horario de ella, ni siquiera como comprador. Les prohibía que saludara a las personas, a los clientes, tenían que estar ahí como congelados; la manera de expresarse de ella era como muy hosca, no sabe cómo decirlo, por lo general uno siempre es “*buenas tardes*” o “*buenos días*”, no tenía esa buena costumbre, quizás son criterios diferentes, no sabe si en algún momento cambia la educación, pero a la testigo no le quita ni más ni menos saludar o decir buenas tardes, buenas noches, hasta luego, pero quizás son medidas que ella tomaba y eran así, para ella correctas.

Respecto a la situación actual desde el punto de vista de la convivencia del local en que trabaja después de que la demandante fuera despedida, manifiesta que la convivencia ha cambiado un poco más, ya no hay tanto como tanto conflicto, ya no hay como tanto inconveniente, ya no hay tanto problema, pero no puede decir que sea lo mejor, porque igual es como un día bien, pero realmente en cuanto el cambio, ha mejorado muchísimo.

Contrainterrogatorio:

Respecto al episodio del 11 de septiembre del año 2019, cuando dice que no se le permitió retirarse más temprano, señaló que se va a las 17:30



horas, ese era su horario normal de salida. Arguye que no se fue un poco antes de su horario normal ese día, de hecho, se fue un poco más tarde; de hecho, se fue como a las 19:30 horas ese día, porque ese día tenían que enviar unos bultos con medicamentos y cosas que eran para la bodega central y, de hecho, se fue un poco más tarde, se fue como a las 19:30 horas, más o menos.

Se le exhibe el acta donde habría declarado, para que aclare en definitiva a qué hora se retiró, le muestran la declaración que hizo en la investigación donde dice *“cuando Cecilia llegó de su licencia ella cambió demasiado sus tratos, tenía problemas con los horarios, el 11 de septiembre, el bus que me llevaba a mi casa pasa solo hasta las 5, y la jefa Andrea me dijo que me fuera a las 15:00, ya que no tenía como más irme, pero Cecilia no me dejó y me tuve que ir cerca de las 17:30”*. Al preguntársele qué es lo que vale, si lo que está declarando ahora o lo que declaró en esta declaración responde que, realmente no, como es el tiempo, realmente no tiene la hora exacta, en la que ella le pueda decir que si se fue a esta hora o no se fue a esta hora porque, si se toma la declaración en la que ella estuvo, eso fue hace mucho tiempo, pero realmente lo que afecta es el horario en el que ella llegó a su casa y lo que hubiera podido ocurrir en ese traslado, porque ella no conoce, en ese momento, ya ahora sí, si le llegase a perder, pues de alguna manera puede llamar o solucionar de alguna manera.

En la parte final de la declaración dice *“entre las jefas no tienen buena relación”*; declara que se refiere a que, entre ellas dos, no había buena relación, podría ser doña Andrea Cevallos y doña Cecilia Segura, que tenían problemas ellas.

Confirma que es verdad que había dos bandos al interior de la farmacia, unos que se cuadraban con doña Andrea y otros con doña Cecilia, realmente sí hay, siempre ha habido como dos bandos, uno es hacia un lado y los otros hacia un lado, pero realmente deberían ser un equipo.



En cuanto al episodio del 11 de septiembre de 2019, señala que no denunció este hecho a la empresa.

Sostiene que doña Cecilia Segura no se refirió a ella en algún minuto con insultos o burlas, sino que ella simplemente le dijo que no se podía ir, no se podía retirar hasta que hiciera las cosas. Respecto al guardia, la situación que habría presenciado, ella no insultó al guardia ni se burló de él. Este guardia que nombra, actualmente no es un trabajador de Salcobrand, a él lo sacaron de la empresa. En esa época los guardias son trabajadores de una empresa externa que trabaja para Salcobrand, que la testigo sepa los guardias son contratados por una empresa externa para cubrir sus turnos. Interrogada sobre quién era el jefe de los guardias, responde no, a ver, ella dijo que a él no lo sacó la empresa como tal, debió haber sido la empresa de él. Doña Cecilia es jefa de local, pero directamente no es la jefa de él.

Interrogada respecto de si sabe si Salcobrand ha implementado algún procedimiento escrito que haya comunicado a los trabajadores respecto de las medidas que hay que tomar en estas situaciones de contingencia que dice de manifestaciones y todo, si tiene algún procedimiento escrito que haya visto de Salcobrand, diciendo qué se tiene que hacer si hay protesta o desórdenes; contesta que, realmente, lo que ellos saben es lo mismo que les dicen sus jefes, que realmente si hay protesta, pues lo ideal es que ellos, la empresa, los salvaguarda a ellos como empleadas de la empresa, en el caso de la testigo, lo dice en su caso, en muchas ocasiones le dan más opciones a ella, porque vive en una región y trabaja en otra región.

Repreguntada respecto de si existe algún procedimiento escrito, implementado por la empresa, respecto de las situaciones de manifestaciones o de pandemia que ha nombrado, por ejemplo, que autoriza al trabajador a retirarse en cuanto hay protestas, por ejemplo, si ha visto un procedimiento así; contesta que sí, sí lo hay. Requerida para precisar si está segura,



manifiesta que, usualmente, los hacen firmar unos documentos donde les dicen en caso de, qué pasos tienen que seguir para que ellos sean salvaguardados en cuanto a lo que ha pasado con los tiempos, es decir, cuando pasó lo de las manifestaciones, si pasaba simplemente, era cerrar, irse y cada uno para sus casas. Eso estaba por escrito.

Al preguntársele si, ya que eso estaba por escrito y ella lo conocía, por qué le pidió autorización a la jefa para irse temprano el 11 de septiembre; responde que el documento sí está, pero obviamente, ella tiene que igual pedir a su jefatura el permiso, si ella hubiese querido irse, ella se va, igual no le hubiera podido decir nada, pero realmente respeta a su autoridad, que en ese caso fue la señora Cecilia.

**QUINTO:** Que, por su parte, la demandante ofreció en la audiencia preparatoria y rindió en la audiencia de juicio la siguiente prueba:

- 1.- Copia del acta de comparendo de conciliación celebrado ante la Inspección del Trabajo.
- 2.- Copia de carta de despido.
- 3.- Copia de documento denominado “Informe denuncia acoso laboral local 386 Llolleo”.
- 4.- Copia de comprobante de envío de carta certificada presentada por la empresa en causa RIT O-865-2020, del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.
- 5.- Copia de carta de despido enviada a la Inspección del Trabajo a través de su portal de Internet.
- 6.- Set de 2 carillas correspondiente a impresiones de pantalla de la página web de Correos de Chile, seguimiento de envío n° 1176204446407.

II.- Prueba confesional:



Absuelve posiciones, en representación de la demandada, don Rodolfo Ignacio Cardemil Borst, cédula de identidad n° 7.799.971-k, ingeniero comercial, domiciliado en avenida Libertad 1348, Viña del Mar.

Interrogado respecto de si conoce la carta de despido que se le cursó a la trabajadora, declara que no la ha leído personalmente, pero se le aplicó una causal a la colaboradora, un término de contrato por incumplimiento al contrato, incumplimiento grave.

El abogado demandante le señala que la carta de despido dice que *“la denuncia contra la actora se presenta por la jefa zonal Paola Tapia en representación de trabajadores del local 386, en su calidad de representante legal de la empresa”*; interrogado respecto de si Paola Tapia tiene las facultades o cómo acredita la representación de los trabajadores a la empresa; contesta que ella es la jefa de operaciones de la quinta región y ella, como jefa de operaciones, administra los locales de la quinta región, como jefa de zona de la quinta región, administra la red de sucursales en la quinta región y tiene que ver, por cierto, con todos los aspectos relacionados con el tema de los colaboradores y lo que es recursos humanos.

Al mencionársele que la carta de despido indica que *“se realizan un total de 15 entrevistas, incluida la actora”*, e interrogado respecto de si, al momento de iniciar esta entrevista que menciona la carta, el funcionario a cargo, les dice a las personas que entrevista que están realizando una investigación por acoso laboral en contra de determinada persona, y si tienen esa información las personas que van a declarar; contesta que no, la entrevista se hace por el Departamento de Relaciones Laborales, no lo hace Paola Tapia, y se enmarca dentro de una investigación y la funcionario investiga o entrevista a las personas que ella estime conveniente en la revisión o investigación que se está haciendo, de diferentes cargos y de diferentes



funciones. No necesariamente están informados todos los colaboradores de que se está realizando una investigación, eso lo maneja la parte que investiga.

Al indicársele que, en la carta de despido, se señala que “*dentro de las conductas inaceptables para el cargo se constató que la trabajadora se negaría en reiteradas ocasiones a atender clientes, y cuando lo hace, no lo hace de buena manera*”, e interrogado -tomando en cuenta que doña Cecilia trabajó casi 20 años para la empresa-, si sabe a partir de cuándo se detectó esta situación; responde que el (hecho de) que Cecilia no atienda a los clientes, no sabe exactamente la fecha a partir de cuándo ella no atiende a los clientes, eso es algo que se identifica en el local y que los colaboradores que son reportes de ella, informan o declaran en el local en cuestión.

Respecto a este juicio, le explican que el 9 de mayo la empresa acompañó copia de contrato de trabajo de la actora, denominado contrato de trabajo de administrador y jefe de local o farmacia, el absolvente señala conoce esos contratos en relación a su cargo y como representante legal sabe lo que dicen, dice muchas cosas.

Interrogado respecto de si, en ese contrato, sabe si las obligaciones de atender clientes y de realizar avances de dinero de tarjetas de crédito se encuentran pactadas por escrito; contesta que el químico farmacéutico, en su rol de director técnico, debe interactuar con los clientes y prestar atención técnica, cuando es del caso asesorar a los clientes al momento de expender un medicamento controlado o una receta con retención, eso es algo que el director técnico, en su rol de químico farmacéutico, debe cumplir, toda vez que está vendiendo medicamentos a la comunidad, de cuyo caso es necesario, frente al requerimiento de un cliente, paciente, el químico farmacéutico debe dar asesoría en la dispensación de estos medicamentos psicotrópicos. Repreguntado respecto de si está pactado por escrito atender clientes y gestionar avances en dinero en tarjetas de crédito están en el contrato, señala





que la operación del local sí está en el contrato o no está en el contrato entregar o no entregar dinero, lo desconoce exactamente ese punto.

En la carta se aluden a guardias de seguridad. Estos guardias de seguridad a que aluden en la carta son personas externas. La jefa del local, químico farmacéutico, no es la jefa de los guardias.

En cuanto a que en la letra c de la carta de despido, se señala que la trabajadora habría tomado actitudes que afectan la integridad de los trabajadores, en particular dice que el 11 de septiembre del 2019, Constans, Constanza Lozada dice la carta, pidió autorización para retirarse de forma anticipada y que la actora, doña Cecilia, se habría negado a darle ese permiso; interrogado respecto de si, según su contrato de trabajo, según el contrato de trabajo que el absolvente dice conocer, la actora, doña Cecilia, en su rol de jefa de local, se encuentra facultada para autorizar la salida anticipada del turno de los dependientes del local; responde que por supuesto que sí, toda vez que la jefe de local, en su rol de jefe de local, debe cautelar la seguridad de los colaboradores.

Interrogado sobre si, en su contrato, a ella se le otorga la facultad para autorizar el retiro anticipado de los auxiliares o demás trabajadores de la farmacia, responde que, cuando está la seguridad asociada de por medio, primero está la seguridad y la integridad de los colaboradores, y agrega que, si eso implica autorizar a un colaborador, lo tiene que hacer. Repreguntando respecto de si eso está pactado por escrito, contesta que es un tema de criterio, la seguridad de los colaboradores, desconoce si está por escrito si tiene que autorizar a un colaborador, cuando está la seguridad de un colaborador de por medio.

Al preguntársele si existe alguna instrucción interna, por parte de la gerencia de Salcobrand, hacia los jefes de local, que dispone que deben autorizar la salida anticipada de los trabajadores durante determinadas



circunstancias, esto que es de criterio o si existe un mandato o una autorización escrita, que no esté en el contrato que diga eso; responde que hay instrucciones de los jefes zonales, en el sentido de autorizar la salida de los colaboradores, no solamente cuando está en riesgo la integridad de los colaboradores, sino que también ante situaciones personales que los puedan afectar, no solamente la salida sino que también la llegada, más tarde o la salida más temprano si existen situaciones personales o profesionales que están afectando al colaborador directamente.

Interrogado respecto de si, en su calidad de representante legal y tomando en cuenta que el año 2017 hubo una modificación al Código del Trabajo, agregando el artículo 184 bis, esto es que “*en caso de riesgo grave e inminente para su salud el trabajador puede interrumpir sus labores y hacer abandono del lugar de trabajo*”, alguno de estos trabajadores de Salcobrand ha hecho uso de este derecho que le entrega la ley desde el año 2017, en todo Salcobrand, ya que es el representante de la empresa, si tiene conocimiento de algún trabajador que se haya ido por riesgo inminente para su salud; responde que, en la red, todos los días hay colaboradores que deben hacer abandono de sus funciones, toda vez que está en riesgo su integridad o la integridad de la instalación. Es algo que se puede hacer, cuando está en riesgo la integridad de los colaboradores. Eso está informado a los jefes de local, repite que, por instrucción de los jefes de zona, en forma verbal y escrita, porque la seguridad, para ellos, es un pilar.

Preguntado respecto de si es verdad que, dentro de sus funciones de jefe de local, el químico farmacéutico, debe velar para que se cumpla el horario de funcionamiento informado a la autoridad sanitaria, si es una de las funciones del jefe de local; contesta que el jefe de local debe cumplir con las normas sanitarias de aperturar y cerrar en el horario que está informado al Servicio de Salud. Si, por ejemplo, el horario informado al servicio de salud ordena que la



farmacia tiene que cerrar a las 9:00, la farmacia se cierra a las 7:00 horas, a las 8:00 de la tarde llega un inspector, de la autoridad sanitaria; es efectivo que la empresa arriesga cuantiosas multas por tener el local cerrado.

Le señalan que en la letra D, de la carta de despido dice que la actora cerró el local con la intención de dejar a los trabajadores sin sus pertenencias, que lo dice expresamente la carta; al preguntársele si este elemento subjetivo de la intención, fue comprobado por parte de la empresa; expresa que a los colaboradores se les hizo una entrevista, que es parte de una investigación que se hizo a varios colaboradores de distintos cargos y ellos declararon, en dichas entrevistas, que estas situaciones habrían ocurrido al interior de dicho local.

Al referirse al testigo que le preguntan en forma específica por la intención, por este elemento subjetivo que dice la carta, dice la carta expresamente “*con la intención de dejar a los trabajadores sin sus pertenencias*”; e interrogado respecto del modo en que verificó la empresa este elemento subjetivo que dice la carta, la intención; repite que los colaboradores hicieron entrevistas, frente a lo cual se les presentaron preguntas que ellos tuvieron que responder y en esas entrevistas los colaboradores declararon, determinaron, informaron, que sus pertenencias personales habían sido retenidas al interior de la sucursal y no se había dado autorización para que las pudieran sacar del local.

Interrogado en relación a que en la carta de despido, en la letra e, señala que había un problema o una relación insostenible con la otra químico farmacéutico; expresa que es normal que, durante un mismo turno, estén dos químicos farmacéuticos presentes en el mismo local, cuando la farmacia tiene dos turnos y se entrega, el turno entrante le entrega al turno saliente el local, y en esos momentos, efectivamente, se traslapan las dos jefaturas cuando hay recepción y entrega del turno. Cuando hay entrega del turno, se produce y eventualmente podrían estar las dos también, lo mínimo es que haya uno, pero



no es inusual que eventualmente, en este o en otros casos, pueda haber, estar los dos al mismo tiempo. De hecho, muchas veces cuando alguna tiene que cumplir otro tipo de funciones, el segundo jefe va en apoyo para realizar las labores farmacéuticas y el otro puede estar apoyando funciones de venta.

Al indicársele que la carta de despido señala que la situación que motiva el despido de la trabajadora no es nueva, y que se habría conversado con la trabajadora, e interrogado respecto de cuándo fue esta conversación; explica que en ese local hubo intervenciones de clima laboral, producto de las evaluaciones de clima laboral que tenía el local y lo descendido que estaban en ese aspecto. Esas intervenciones se hicieron el año 2019, al menos dos le consta, y eventualmente, también recuerda que el año 2018 se hizo una, cuando el absolvente era jefe de esa zona.

Interrogado respecto a las medidas que adoptó la empresa en esa oportunidad, 2018, si los antecedentes eran tan graves; contesta que se hicieron varias cosas. Por lo pronto, se hizo reuniones con la jefatura, hubo una capacitación con el equipo de ventas, hubo también rondas de ejercicios para mejorar el clima, también hubo cambios de algunas personas del local y eso quedó registrado también en la evaluación de desempeño, en este caso de Cecilia, en los períodos en los cuales se tuvo que evaluar el ejercicio.

Al indicársele que hay un informe donde los trabajadores declaran, y que el informe dice, en lo particular, al pie de cada página “*realizado Nicole Valenzuela Amaro*”, pero en la parte final, se indica “*si necesita ayuda u orientación respecto de las medidas propuestas en este informe, contactar a Ruth Las Heras*”, e interrogado respecto de quién, en definitiva, realizó este informe; contesta que ese informe lo realizó la entrevistadora, Nicole. Se tienen que comunicar con Ruth Las Heras, aunque ella no hizo el informe, porque podría ocurrir que Nicole no se encuentre trabajando, toda vez que puede estar ausente por algún motivo, no se encuentre trabajando, toda vez



que puede haber sido cambiada de departamento, o no se encuentre trabajando porque haya dejado de pertenecer a la empresa, por tanto, es necesario que otra persona del área de relaciones laborales pueda responder eventuales preguntas ante la ausencia de en este caso Nicole. El cargo que tenía Nicole en la empresa es de analista de relaciones laborales.

Interrogado respecto de si sabe si, una vez que esta persona da inicio a su trabajo, notificó por correo o por carta certificada, en un plazo de dos días, a la demandante, a la señora Segura, de que estaba realizando una investigación en su contra, si le notificó eso; contesta que el Departamento de Relaciones Laborales, Nicole, realiza una investigación en este caso y esa información se escala a la jefatura de relaciones laborales y se hacen los comentarios, las conclusiones y la emisión del informe propiamente tal. Y, en base a ese informe, se proponen medidas a adoptar. Repreguntado respecto de si, cuando ella, doña Nicole, inició este trabajo de investigación, ella notificó a doña Cecilia que estaba realizando una investigación en su contra, responde que no, porque no es función de ella hacer eso.

Al señalársele que, en la exposición de los hechos del informe, se indica que se recibe una denuncia con fecha 2 de diciembre del 2019, que el mismo informe indica que la visita al local 386 se concreta el 10 de diciembre del 2019, para realizar las entrevistas, y que también se sabe que el día 17 de diciembre del 2019 la trabajadora fue despedida; e interrogado respecto de la fecha del informe; responde que, la fecha exacta, no la sabe, más, es antes de la fecha de despido de Cecilia. Previo al despido, la trabajadora no tuvo acceso al contenido del informe. No sabe, no tiene claro si, previo al despido, a la trabajadora se le otorgó el plazo de 5 días para acompañar antecedentes de la manera señalada en el reglamento interno. No se le otorgó la oportunidad a la actora de impugnar el informe, de acuerdo a lo establecido en el procedimiento general de apelación que contiene el reglamento interno.



Tribunal pregunta:

Requerido para detallar las etapas de este procedimiento interno; responde que los colaboradores realizan una denuncia, que puede ser por distintas vías. Una vez que esa denuncia se recibe, el área de relaciones laborales determina o procede a realizar una investigación, entrevistando distintas personas que pueden trabajar directamente con el afectado o indirectamente con el afectado.

Posteriormente a esas entrevistas y a ese procedimiento que se realiza, que puede durar varios días, incluso, se procede a realizar el informe, el cual sugiere conclusiones o medidas que se puedan adoptar. Esas medidas son comunicadas al jefe de la zona, el cual debe bajar esas medidas, al afectado y al equipo, y ejecutarlas de acuerdo a lo que el informe de relaciones laborales propone.

Añade que esas medidas pueden ser, dependiendo de la gravedad de la situación, puede ser una carta de amonestación; en este caso concreto, las sugirió el área de relaciones laborales, el área de gestión de personas y la jefe zonal es la que debe ejecutarlas. La jefe zonal Paola no interviene en la decisión, porque el informe es confidencial: ellos, ella no lo conoce tampoco, toda vez que es confidencial.

Interrogado sobre si, en este proceso de investigación, tiene alguna posibilidad de defensa la trabajadora objeto de la investigación, contesta que ella es entrevistada, al igual que el resto de los colaboradores, presencial o remotamente y puede, en ese momento, ella plantear todas las situaciones que estime pertinente.

Agrega que la demandante conoce la denuncia que se hace en su contra, cuando se le toma declaración, la persona que la hace, le informa que, en este caso, se ha puesto una denuncia, se ha hecho una investigación y, a partir de



eso, se le van a hacer algunas preguntas sobre las cuales se requiere su opinión. Lo mismo que se hace con los colaboradores que se entrevistan.

**III.- Exhibición de documentos:**

Al no haber sido exhibidos por la demandada, y solicitud de la demandante, se hizo efectivo el apercibimiento del artículo 453 n° 5 del Código del Trabajo respecto del documento consistente en comprobantes de feriado debidamente suscritos por la actora por todo el período trabajado.

**IV.- Se tenga a la vista:**

Causa RIT O-865-2020 (Segura con Salcobrand), del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago; en especial la solicitud, certificado de notificación y documentos exhibidos por la demandada.

**SEXTO:** Que, una vez concluida la rendición de la prueba, las partes procedieron a observarla en los términos en que quedó registrado en el audio de la audiencia.

**SÉPTIMO:** Que, no existiendo controversia entre las partes, resultan ser hechos de la causa los siguientes:

1.- Que la demandante ingresó a prestar servicios para la demandada, bajo vínculo de subordinación y dependencia, el día 10 de septiembre de 2001. Confirma lo anterior el mérito del contrato de trabajo de fecha 1 de abril de 2001, en que consta el hecho de haberse celebrado un contrato de trabajo entre las partes del presente juicio, el contenido obligacional constitutivo del mismo y, en su cláusula IX letra a), la constancia de que la dependiente ingresó a prestar servicios el día 10 de septiembre de 2001.

Asimismo, la carta de despido de fecha 17 de diciembre de 2019, comprobante de carta de terminación de contrato de trabajo, dirigido a la Inspección del Trabajo, de fecha 21 de diciembre de 2019; y las liquidaciones de remuneraciones de la demandante, desde el mes de enero de 2019 al mes de



diciembre de 2019; confirman el hecho de que, entre las partes del presente juicio, existió una relación laboral. En efecto, siendo la naturaleza misma de tales documentos de carácter laboral, resulta además que la carta de despido de 17 de diciembre de 2019, pone en conocimiento de la demandante que, con esa fecha, se puso término a su *contrato de trabajo*, invocando causales de terminación contenidas en el Código del Trabajo e informando el estado de pago de las cotizaciones previsionales de ésta; en términos similares al comprobante de carta de terminación de contrato de trabajo de fecha 21 de diciembre de 2019, en que además se individualiza a la demandada y la demandante, precisamente, como empleador y trabajadora.

Finalmente, y aun cuando, por no haber concurrido la demandada al comparendo de rigor, no resulta apto para acreditar, por sí solo, los hechos que en él se señala por el reclamante, confirma el tenor de lo que se ha concluido, respecto de la fecha de inicio de la relación laboral entre las partes, la copia del acta de comparendo de conciliación celebrado ante la Inspección del Trabajo, en cuanto la trabajadora indica, en concordancia con lo que se viene razonando, que la relación laboral entre las partes inició el día 10 de septiembre de 2001.

2.- Que las labores desempeñadas por la demandante para la demandada, eran las de químico farmacéutica y jefa de local.

Confirma lo anterior, en cuanto al desempeño de las labores de jefa de local, el contrato de trabajo de fecha 1 de abril de 2001, en cuya sección II las partes convienen que la trabajadora desempeñará la función de administrador y “*jefe de local*” o farmacia. Asimismo, la trabajadora declara estar en posesión del título profesional de “químico farmacéutico”, lo que resulta, por tanto, concordante con el hecho que se analiza.

3.- Que la última remuneración mensual de la actora, ascendió a la suma de \$2.561.966.





4.- Que el día 17 de diciembre de 2019, la demandada puso término a la relación laboral que la unía con la actora, invocando la causal contemplada en el artículo 160 n°1 letra f) y 160 n° 7; ambos del Código del Trabajo.

Hecho que corrobora el mérito de la prueba documental consistente en carta de despido de 17 de diciembre de 2019, en que consta que la demandada informó a la demandante que, con esa misma fecha, se puso término al contrato de trabajo habido entre ellas, por haberse configurado a su respecto las casuales establecidas en el artículo 160 n°1 letra f) del Código del Trabajo, esto es, conductas de acoso laboral; y la del número 7 del mismo artículo 160, esto es, incumplimiento grave de las obligaciones que le impone el contrato; indicando los hechos en que hace consistir las causales de terminación invocadas.

**OCTAVO:** Que en autos se ha trabado controversia respecto del hecho de haber sido enviada la carta de aviso de despido, en forma legal, al domicilio de la demandante. En este sentido, si bien en el contrato de trabajo de fecha 1 de abril de 2001, se indica que la demandante tiene domicilio en Caupolicán 450, Placilla, San Antonio, lo cierto es que la demandante sostuvo, y la demandada no controvirtió en forma expresa, que su domicilio se encuentra ubicado en pasaje Antuco 1266, Colinas del Mar, San Antonio.

A este respecto cabe tener presente el mérito de los documentos consistentes en comprobante de envío Correos de Chile, de fecha 20 de diciembre de 2019; y del set de 2 carillas correspondiente a impresiones de pantalla de la página web de Correos de Chile, seguimiento de envío n° 1176204446407. En efecto, el primero de los documentos señalados refiere el envío, con fecha 20 de diciembre de 2019, de la carta certificada con que la demandada pretendió comunicar el despido de la actora -por cuanto tal documento ha sido acompañado por ambas partes, en esa calidad-. Como destinatario figura la demandante y, como domicilio de ésta, Pasaje Antuco n°



1266, Colinas del Mar, San Antonio. Sin embargo, refiere también un número de envío, que resulta concordante con el señalado en el documento denominado set de 2 carillas correspondiente a impresiones de pantalla de la página web de Correos de Chile, seguimiento de envío n° 1176204446407, y en que aparece que el envío fue entregado en “San Bernardo CDP 23”.

A primera vista, se observa una divergencia entre ambos documentos. Sin embargo, el comprobante de envío Correos de Chile, de fecha 20 de diciembre de 2019, señala en forma clara el domicilio de la demandada, razón por la cual, los eventuales errores en que haya podido incurrir la empresa de correos al efectuar el despacho, no pueden ser imputados al empleador quien, por lo que consta en autos, realizó las gestiones que estaban de su parte para la debida notificación de la demandante. De este modo, se considerará que el empleador ha cumplido con las formalidades legales para proceder al despido de la actora.

**NOVENO:** Que, a continuación, corresponde pronunciarse acerca de la calificación del despido sufrido por la demandante.

Al efecto, tal como se dispone en el N ° 1 del artículo 454 del Código del Trabajo, en los juicios sobre despido corresponderá en primer lugar al demandado la rendición de la prueba, debiendo acreditar la veracidad de los hechos imputados en las comunicaciones a que se refieren los incisos primero y cuarto del artículo 162, sin que pueda alegar en el juicio hechos distintos como justificativos del despido.

En consecuencia, sobre la parte demandada recaía la carga de la prueba, en orden a acreditar en juicio los hechos contenidos en la carta de despido incorporada en autos -enviada a la trabajadora con fecha 20 de diciembre del año 2020, según consta de copia de comprobante de correos precedentemente analizado- que, en lo pertinente es del siguiente tenor: *“Ponemos en su conocimiento, que con fecha de hoy 17 de Diciembre de 2019 se ha puesto*



*término a su contrato de trabajo, por haberse configurado a su respecto las causales de caducidad establecidas en el artículo 160 del Código del Trabajo número 1 "Algunas de las conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas, que a continuación se señalan: letra F) conductas de acoso laboral" y la del número 7 del mismo artículo 160, esto es, por "Incumplimiento grave de las obligaciones que le impone el contrato".*

*Que la decisión de su desvinculación ocurre a propósito de la denuncia de acoso laboral presentada por parte de la Jefa Zonal Paola Tapia en representación de trabajadores del local 386 Salcobrand, donde usted presta servicio de Químico Farmacéutico, Jefa de Local, ubicado en Providencia 102 L 3, Llolleo.*

*En atención a la denuncia recibida, se inició una investigación interna en la empresa, para lo cual se constituyó la investigadora en el local antes individualizado a fin de entrevistar a los colaboradores y a usted misma. Se realizaron un total de 15 entrevistas, a partir de lo cual el área de relaciones laborales pudo determinar que efectivamente existen conductas de acoso laboral cometidas por usted en contra de los trabajadores del local que están bajo su dependencia. Las circunstancias que permitieron detectadas son las siguientes:*

*a) Usted mantiene conflicto con la mayoría de los colaboradores, presentando hacia ellos actitudes inaceptables para su cargo. De acuerdo a las declaraciones vertidas, se constató que usted se negaría en reiteradas ocasiones atender clientes y cuando lo hace no los atiende de una buena manera. Se enoja cuando los trabajadores le piden avances en dinero efectivo de tarjetas de crédito y por esto no se realizan estas gestiones en el local, lo que ha traído como consecuencia que no se cumpla con esta función en el local.*



*b) Por razones que desconocemos, prohíbe a las guardias saludar a los clientes o ayudarlos a sacar su número de atención, por lo que las guardias del local manifiestan que sólo quieren ayudar pero usted no las deja; tiene actitudes y conductas con las que las humilla delante de clientes. Una de las afectadas que esto ha ocurrido más de una vez en la sala y frente a clientes y vendedores.*

*c) Más grave aún, se ha tomado conocimiento que usted ha tomado actitudes que afectan la integridad de los trabajadores; esto, a propósito de la reciente contingencia nacional, relativos a la atención del local a pesar de las manifestaciones existentes al exterior de este, sabiendo que con anterioridad han habido saqueos en la zona no permitiendo a los trabajadores retirarse a pesar de la contingencia con el transporte público. Esto ocurrió en forma particular el 11 de septiembre respecto a la asistente de sala Constanza Lozada quién solicitó autorización para retirarse en forma anticipada y usted no la autorizó, por lo cual ella perdió el último bus y llegó cerca de las 01:30 de la madrugada a su casa.*

*d) En forma más reciente, en el contexto de la contingencia nacional en ciertas ocasiones usted cierra el local - lo cual es correcto -; y sin embargo no deja que los trabajadores retiren sus pertenencias personales para poder dirigirse a sus hogares. Teniendo usted la intención de dejarlos sin sus pertenencias, dinero y documentos personales, a lo cual finalmente usted accedió producto de la insistencia de los trabajadores.*

*e) Además, se pudo concluir que usted y Andrea Cevallos Químicas farmacéutica tienen una relación insostenible, en que usted la trata con gritos y discute con la Sra. Cevallos frente a clientes y trabajadores. Ello además es corroborado por la Jefa de local Vania Pajarito, ya que también trabajó en algún momento con usted y Andrea Cevallos, las 3 en un mismo local, declarando que los tratos que tenía usted hacia ella, eran los mismos que*



*tiene ahora hacia Andrea Cevallos. Lo que es más grave, es que esta situación no es nueva y se conversó con usted, pero esto no cesó.*

*En efecto, la empresa cree que hizo lo posible para que usted mejorara su actitud, pero todos los hechos anteriormente indicados fueron puestos en conocimiento del jefe zonal, por lo que se procedió a conversar con los trabajadores afectados, quienes relataron estos y otros hechos, concluyéndose que usted ha incurrido en malos tratos, faltas de respeto y hostigamientos en contra de trabajadores del local, situación que se ha venido verificando en forma reiterada, en el último periodo.*

*Es así como las conductas por compañera de funciones realizadas y la forma en que ha tratado a trabajadores bajo dependencia, configuran la existencia de acoso laboral y hostigamiento cometido por Usted, siendo éste el acto más grave que se puede configurar en contra de una persona en términos laborales, es que se ha configurado una causal de caducidad del contrato, lo que hace ineludible que se proceda a la terminación del mismo. Esto ocurre tanto respecto de la jefa de local Andrea Cevallos como de los colaboradores; quienes manifiestan sentirse constantemente humillados y denigrados por sus actitudes, actitudes que se han manifestado en forma especial durante el último año y meses.*

*Del mismo modo, y sin perjuicio de lo antes señalado, su conducta constituye un incumplimiento grave de las obligaciones contenidas en su estipulado en el reglamento interno, dentro de las Obligaciones, 1) "Representar adecuada y eficientemente a la empresa frente al público y a los trabajadores. Y en el Reglamento Interno Letra B) "Ser cortés y respetuoso con sus compañeros de trabajo, subordinados, clientes y proveedores", todo lo cual nos obliga a poner término a su contrato de trabajo.*

*Por otro lado, no podemos dejar de mencionar que vulnera el contenido ético jurídico de un contrato de trabajo al vulnerar el primero de*



*sus principios que es el respeto hacia su equipo de trabajo, vulnerando el hecho de que debe prestar sus servicios de manera cordial, respetuosa y con pleno respecto de los derechos fundamentales de los trabajadores que se desempeñan a su cargo, como es el caso”.*

**DÉCIMO:** Que, en consecuencia, y según consta en la carta de despido de fecha 17 de diciembre de 2019, la demandada despidió a la actora, en primer lugar, mediante la imputación de la causal de caducidad contenida en la letra f) del número 1 del artículo 160 del Código del Trabajo, esto es, “Conductas de acoso laboral”; y, en segundo lugar, mediante la imputación de la causal de terminación contenida en el número 7 del artículo 160 del Código del Trabajo, es decir, “Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato”.

Los hechos en que hace consistir ambas causales son, según se ha indicado:

1.- Mantener conflicto con la mayoría de los trabajadores, presentando hacia ellos actitudes inaceptables para su cargo. Negarse, en reiteradas ocasiones, a atender clientes y, en otras, no atenderlos de una buena manera. Enojarse cuando los trabajadores le piden avances en dinero efectivo de tarjetas de crédito y, por ello, no realizarse estas gestiones en el local, lo que ha traído como consecuencia que no se cumpla con esta función en el local.

2.- Prohibir a las guardias saludar a los clientes o ayudarlos a sacar su número de atención; y tener actitudes y conductas con las que las humilla delante de clientes, lo que en más de una ocasión habría ocurrido en la sala y frente a clientes y vendedores.

3.- Atender el local a pesar de las manifestaciones existentes al exterior de éste, no permitiendo a los trabajadores retirarse a pesar de la contingencia con el transporte público; hecho ocurrido en forma particular el 11 de septiembre respecto a la asistente de sala Constanza Lozada, quién solicitó



autorización para retirarse en forma anticipada sin que la autorización respectiva le haya sido otorgada, razón por la cual ésta perdió el último bus y llegó cerca de las 01:30 de la madrugada a su casa.

4.- En el contexto de la contingencia nacional, haber cerrado el local sin permitir que los trabajadores retiren sus pertenencias personales para poder dirigirse a sus hogares, teniendo la intención de dejarlos sin sus pertenencias, dinero y documentos personales, accediendo finalmente producto de la insistencia de los trabajadores.

5.- Tener una relación insostenible con Andrea Cevallos, química farmacéutica, tratándola con gritos y discutiendo con ella frente a clientes y trabajadores; hecho que ya se habría verificado y conversado en situaciones anteriores.

**UNDÉCIMO:** Que, respecto de la carta aviso de despido cabe destacar, en primer lugar, la excesiva vaguedad que evidencian las múltiples imputaciones fácticas en que la demandada fundamenta las causales por ella invocadas.

En efecto, la carta abunda en el uso de expresiones que refieren comportamientos generales que, al no ir acompañados de un correlato fáctico concreto que ilustre adecuadamente sus alcances -tal es el caso de “mantener conflicto” con los trabajadores, presentar “actitudes inaceptables”; o tener actitudes con las que “humilla” a las guardias- impiden a este tribunal la debida identificación de la específica conducta que fundamenta la causal invocada.

Por lo demás, y salvo en lo que respecta a los hechos que se afirma ocurridos el día “11 de septiembre” -aunque sin la determinación del año-, la carta carece de todo marco temporal o de otro tipo de circunstancias que permitan entender que se ha cumplido, en forma cabal, con la exigencia dispuesta en el



inciso 1° del artículo 162 del Código del Trabajo al exigir, en la comunicación de despido, los hechos en que se funda la o las causales invocadas.

En modo alguno obsta a ello, respecto de la determinación temporal de las conductas que se imputa a la demandante, el empleo de expresiones tales como “en reiteradas ocasiones” o “esto ha ocurrido más de una vez”, “en ciertas ocasiones” o “esta situación no es nueva”; expresiones que, por el contrario, ilustran precisamente la falta de determinación temporal de los comportamientos en que la demandada pretende fundar el despido de la actora.

**DUODÉCIMO:** Que, sin perjuicio de lo que se viene razonando; resulta que, además, la debida acreditación de las conductas individualizadas en el considerando décimo del presente fallo constituía una carga procesal que, como se ha dicho, correspondía a la empleadora demandada. Sin embargo, la demandada no ha dado debido cumplimiento a esa carga, en los términos que se pasa a analizar.

En efecto, el documento titulado “Informe denuncia de acoso laboral Local 386 Llolleo”, de fecha diciembre de 2019, a cuyo pie consta el nombre de doña Nicole Valenzuela Amaro, a quien se atribuye su autoría, así como el de Soraya Castro Silva, como persona a cargo de su revisión; refiere dar cuenta de las declaraciones que habrían realizado Mario Enrique Díaz Cancino, Andrés Alejandro Suarez Cano, Iván Nicolás Bigueras Cisternas, Angélica María Arce Chandia, Claudia Andrea Urquieta González, Anabel Macarena Abarca Garrido, Constans Dayana Lozada Castelblanco, Oliver Orlando Plaza Ulloa, Alejandra Ortiz, Aylin Figueroa, Daniel Bruno Muñoz Valdés, Vania Elizabeth Pajarito Miranda, Andrea Elizabeth Cevallos Aguirre, Freddy Guillermo Parra Rivas, Rafael Ignacio Arévalo Suarez, Paola Andrea Tapia Contreras y la demandante de autos, doña Cecilia de Lourdes Segura Bastidas.





Sin embargo, dicho documento evidencia serias deficiencias que ponen en entredicho su aptitud probatoria en los presentes autos. En primer lugar y a pesar de que, al pie de este, consta el nombre de Nicole Valenzuela Amaro y de Soraya Castro Silva, el informe no se encuentra suscrito por ésta ni por ninguna otra persona a cargo de su autoría o revisión que pueda hacerse responsable, por tanto, de su contenido. Tampoco cuenta con fecha de otorgamiento, por lo que, -pese a lo indicado por Rodolfo Cardemil Börst al absolver posiciones-, no otorga garantías de que la totalidad de las declaraciones que en él constan, haya sido obtenida en forma previa al despido de la actora y como antecedente fundante de éste.

Por otra parte, las declaraciones que habrían realizado los trabajadores señalados tampoco fueron registradas bajo la firma de las personas respectivas, por lo que, en términos generales, no se puede tener la certeza de que tales declaraciones fueron prestadas en el modo específico que dicho documento señala.

La informalidad del documento que se analiza puede ser interpretada, además, en el contexto de una aparente ausencia de todo procedimiento reglado a que la investigación respectiva haya debido ceñirse. En efecto, siendo solicitada por la demandante, en la audiencia preparatoria, la exhibición Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa, en especial lo relativo al proceso de denuncia e investigación de acoso laboral, por parte de la demandada; resulta que el reglamento exhibido no contiene regulación alguna a este respecto, sin que se haya acompañado a estos autos algún otro medio de prueba que permita determinar, en forma cierta, el procedimiento a que se sujeta la investigación de hechos potencialmente constitutivos de acoso laboral. Todavía más, en la página número 34 del archivo a que fue reducido el reglamento acompañado, consta que “*Con fecha 21 de julio de 2005, se modifica jornada de trabajo de 48 horas semanales a*



*45 horas semanales, se agrega el numero 31 al título X de las prohibiciones y se incorpora el titulo XIII – A, de la investigación y acoso laboral”.* Sin embargo, tal título XIII-A no consta en dicho documento.

Tampoco se observa la existencia de una etapa de descargos de la trabajadora respecto del contenido y conclusiones de dicho informe.

Finalmente, otra circunstancia que pone en entredicho la eficacia probatoria de tal documento -denominado informe-, puede extraerse de la declaración testimonial rendida por doña Vania Pajarito. En efecto, tanto en éste como en su posterior declaración judicial, la señora Pajarito refiere la existencia de una reunión previa a aquel, con Andrea Cevallos y Rodolfo Cardemil, en que se habló respecto de los problemas que existirían con la demandante y además se le refiere la posibilidad de que, si la demandante “se iba”, la testigo volviera a ese local. En este sentido, si bien la testigo declaró, luego, que no le había interesado volver a ese local, el mero hecho de haber existido una reunión previa a la declaración, con Rodolfo Cardemil -quien absolvió posiciones en juicio en representación de la demandada-, en que se trató de la posibilidad de despido de la actora y se hizo a la testigo un ofrecimiento basado en esa eventualidad, contamina la ponderación de fondo que pueda realizarse de su mérito, al aparecer como un posible incentivo tácito a una declaración funcional al despido de la actora.

**DECIMOTERCERO:** Que, por otra parte, el mérito de la prueba testimonial rendida en autos resulta asimismo insuficiente para acreditar, por sí y en relación con la restante prueba rendida, la efectividad de las conductas imputadas a la actora e individualizadas en el considerando décimo del presente fallo.

En este sentido y respecto de la conducta consistente en mantener conflicto con la mayoría de los trabajadores, presentando hacia ellos actitudes inaceptables para su cargo; negarse, en reiteradas ocasiones, a atender clientes



y, en otras, no atenderlos de una buena manera; y enojarse cuando los trabajadores le piden avances en dinero efectivo de tarjetas de crédito, lo que habría traído como consecuencia que no se cumpla con esta función en el local; y sin perjuicio de lo razonado en el considerando undécimo del presente fallo -en cuanto a la deficiente descripción y la falta de determinación temporal de las conductas señaladas-; resulta que la causal en comento ha pretendido aunar una serie de comportamientos generales a un punto tal que difícilmente puede entenderse cumplido el objetivo de certeza respecto de los hechos fundantes del despido pretendida por el inciso 1° del artículo 162 del Código del Trabajo, en lo relativo a la comunicación del despido.

De este modo, resulta que es durante el juicio, en la contestación de la demanda y en la rendición de la prueba testimonial, que la demandada ha pretendido detallar las conductas que, en su momento, no desarrolló, bastándose en su momento con las ya referidas expresiones “mantener conflicto” o “conductas inaceptables”.

En este orden de ideas, la prueba testimonial rendida por Paola Tapia Contreras, en este sentido, resulta insuficiente cuando refiere la existencia de situaciones en las que se llamaba la atención a gritos, en la sala de venta de la farmacia y en presencia de clientes, a algún otro trabajador de la demandada; por no dar cuenta del modo en que le constan, personalmente, los hechos que relata -en el contrainterrogatorio admitió no haber presenciado situaciones de falta de respeto a los trabajadores o situaciones de acoso laboral en que haya incurrido la demandante, por no estar físicamente en los locales-, y porque además carece del nivel de determinación temporal y de circunstancias, y aun del comportamiento mismo, que permita hacer una debida apreciación de éste en el contexto específico de la causal de despido invocada.

Asimismo, la situación referida por ella a “otro trabajador”, asistente de sala del local, que habría presentado una denuncia ante la Asociación Chilena



de Seguridad por malos tratos y por persecución en las funciones; dando a entender que la demandante “*persigue al colaborador que va al baño, le pregunta cuántas veces va a ir a tomar agua o se acerca en su hora de colación y le dice, le marco el tiempo, le dice te quedan 3 minutos, 2 minutos*”, evidencia similares falencias a las analizadas respecto de la declaración de Paola Tapia en cuanto la falta de determinación del trabajador, así como de los resultados de la denuncia referida; todo lo cual impide conferir mérito probatorio a tales asertos. La declaración de doña Andrea Cevallos a este respecto, incurre asimismo en las deficiencias señaladas, con la sola salvedad de que menciona el nombre que tendría el trabajador -Marco-, lo que, no obstante, resulta todavía insuficiente para conferir a su declaración del nivel de detalle o precisión necesarios para generar eficacia probatoria de su testimonio y/o del testimonio rendido por doña Paola Tapia a este respecto.

Por otra parte y sin perjuicio de lo que se ha razonado respecto del valor del documento denominado “Informe denuncia” de fecha diciembre de 2019, lo cierto es que la referencia que la testigo realiza a ciertas amenazas que habría sufrido la trabajadora Constans Lozada, en cuanto a que sería cambiada de local, al no hallar su correlato o confirmación en la declaración que realizó la propia Constans Lozada en el documento respectivo; sumado a que, tanto en la declaración testimonial rendida en autos, como en aquella que consta del informe, se indicó que la actora había tenido problemas con don Freddy Parra, situación que éste niega en su testimonio escrito, mencionando que ni siquiera había sido compañero de trabajo de la demandante; restan eficacia probatoria a los hechos referidos por la testigo, por su falta de concordancia con una prueba -el informe- que pudo resultar más que apta para que tales informaciones, de ser efectivas, hubieran sido entregadas por los declarantes a propósito de la investigación realizada.



Asimismo, la circunstancia de que, según declara Andrea Cevallos, la demandante habría vigilado por la cámara del local a “*muchos colaboradores*”, o el episodio en que, según se afirma, habría prohibido a un ex guardia el acceso a un local de la farmacia -por su imprecisión en cuanto a las fechas y personas involucradas-, y de que ordenara a los trabajadores estar de pie atendiendo al público, haya o no gente en la sala de ventas -por su vaguedad también en cuanto a las personas afectadas, y su periodicidad-; tampoco permite acreditar los hechos que se atribuye a la actora como fundantes del despido sufrido por ésta.

La testigo Vania Pajarito Miranda refirió solo un hecho específico de su relación con la demandante, relativo a la toma de decisiones al interior del local de la farmacia, en que ésta se habría atribuido la toma de decisiones y, en particular, respecto de los turnos -toda vez que no refiere otro tipo de decisiones concretas-. Al respecto sin embargo cabe destacar, nuevamente, la falta de detalles concretos, como la frecuencia y oportunidad con que ello ocurría y, más aún, tampoco se ha aportado antecedentes que permitan determinar, de un modo fidedigno, la adecuada distribución de atribuciones, en razón de sus cargos, entre la demandante y doña Vania Pajarito.

Finalmente, si bien la testigo Andrea Cevallos relató la existencia de un conflicto de la demandante con un cliente de nombre Sergio, no entregó mayores antecedentes de los términos de dicho conflicto, por lo que no ha aportado al tribunal elementos suficientes para su ponderación como hecho fundante del despido.

**DECIMOCUARTO:** Que, por otra parte y en lo que respecta a prohibir a las guardias saludar a los clientes o ayudarlos a sacar su número de atención; y tener actitudes y conductas con las que las humilla delante de clientes, lo que, en más de una ocasión, habría ocurrido en la sala y frente a clientes y vendedores; cabe reiterar lo señalado en el considerando precedente, respecto



de la declaración testimonial rendida por doña Paola Tapia Contreras, esta vez en relación con los guardias que trabajaban en el local de la demandada, en cuanto a la falta de justificación del conocimiento de los hechos que relata y a la indeterminación temporal, así como de concreción, de los hechos señalados. Por su parte, la declaración de doña Andrea Cevallos cuando refiere que, “en muchas oportunidades”, la demandante llamaba la atención a las guardias, indicándoles que no podían saludar a los clientes ni pasarles el número y que simplemente tenían que quedarse fuera de la sala de ventas, vigilando que no roben; no resulta precisa en cuanto a su fecha -contrainterrogada la testigo, mencionó vagamente que ello tiene que haber sido en el año 2018, 2019, pero no lo recuerda- ni frecuencia de los hechos que relata, lo que impide su ponderación como hechos fundantes del despido sufrido por la actora.

**DECIMOQUINTO:** Que, asimismo, respecto de la conducta consistente en atender el local a pesar de las manifestaciones existentes al exterior de éste, no permitiendo a los trabajadores retirarse a pesar de la contingencia con el transporte público; hecho ocurrido, en forma particular, el 11 de septiembre respecto a la asistente de sala Constans Lozada, quién solicitó autorización para retirarse en forma anticipada sin que haya sido autorizada, razón por la cual ésta perdió el último bus y llegó cerca de las 01:30 de la madrugada a su casa; cabe tener presente que tal hecho se encuentra constituido por, al menos, dos tipos de imputaciones: la primera es general e imprecisa, y se refiere a atender el local pese a las manifestaciones y a los saqueos previos, agregando, asimismo, que no permitía a los trabajadores retirarse a pesar de las dificultades con el transporte público; la segunda es concreta, y se refiere a la específica situación vivida por doña Constans Lozada el día 11 de septiembre.

Respecto de la primera, atendida su falta de determinación y su carácter general -no señala días ni concretas circunstancias justificantes del reproche



que realiza-, puede ser, por ello mismo, rechazada de plano como posible fundamento del despido, toda vez que la prueba que haya podido rendirse a este respecto, no puede subsanar las imprecisiones o vaguedades de la carta de aviso de despido, que debe ser suficiente para la determinación fáctica que la fundamenta. Por ello, el testimonio de doña Paola Tapia nada puede aportar a este respecto, sin perjuicio de reincidir en la misma falta de determinación denunciada respecto de la carta aviso de término de contrato, al no señalar siquiera la fecha en que los hechos que refiere habrían tenido lugar. Tampoco puede aportar el relato que realiza doña Constans Lozada, respecto de la situación relativa a la posibilidad de ingresar o salir del local en el contexto de las manifestaciones sociales, en cuanto refiere que la demandante *“simplemente nos decía a nosotros que no podíamos salir, que teníamos que entrar, que teníamos que salir”*, tanto por su falta de claridad, como de precisión respecto de las conductas que describe.

Sin embargo, la imputación relativa al hecho acaecido el día el 11 de septiembre respecto a la asistente de sala Constanza Lozada, al solicitar ésta autorización para retirarse en forma anticipada, la que le fue denegada, razón por la cual perdió el último bus y llegó cerca de las 01:30 de la madrugada a su casa; aunque no indica el año a que se refieren tales hechos, sí reúne, en lo demás, caracteres suficientes como para justificar el análisis de la prueba rendida a tal efecto.

En este orden de ideas, la testigo Paola Tapia Contreras, que parece referir los hechos de que declara sobre la base de una denuncia conocida por ella y confirma, en general, el tenor del hecho señalado, agregando -a diferencia de la carta aviso de despido-, la mención al horario en que doña Constans Lozada, que corresponde a las 05:30; coincide, en lo sustancial, con el horario al que la señora Lozada habría regresado a la ciudad en que vive.



Por su parte, la testigo Constans Lozada Casteblanco, entrega un relato más circunstanciado de tales hechos, en caracteres generales coincidente con el tenor de la carta de aviso de despido, salvo por el hecho de que, en la declaración testimonial judicial mencionó, en dos ocasiones, haber salido a las 19:30 -no a las 17:30, como declaró en el informe de diciembre de 2019-, agregando incluso una circunstancia que podría ser justificativa de su conocimiento del horario de salida – ese día tenían que enviar medicamentos y otras cosas que eran para la bodega central-. Sin embargo, al exhibírsele copia del informe antes referido, su declaración pierde certeza respecto del horario, indicando que *“realmente no tengo la hora exacta, en la que yo le pueda decir, si me fui a esta hora o no me fui a esta hora”*; razonamiento que, por lo demás, también pudo ser aplicado a la hora de su regreso a Melipilla, si bien en esto último no se divisa divergencia entre las declaraciones del informe y la testimonial rendida en juicio.

**DECIMOSEXTO:** Que, en cuanto a que, en el contexto de la contingencia nacional, la demandante habría cerrado el local sin permitir que los trabajadores retiren sus pertenencias personales para poder dirigirse a sus hogares, teniendo la intención de dejarlos sin sus pertenencias, dinero y documentos personales, accediendo finalmente producto de la insistencia de los trabajadores; la prueba rendida por doña Constans Lozada refiere un episodio específico que la habría afectado, pero que no aparece relatado en términos precisos -los dejaron salir, la testigo quiso sacar sus documentos y le dijeron que no, la dejó “toda encerrada” para, después de las manifestaciones, volver a ingresar-; y no contiene una referencia a la oportunidad en que ello tuvo lugar, ni al desenlace de los hechos -el episodio contenido en la carta de aviso de despido y fundante de éste refiere que, finalmente, los trabajadores pudieron retirar sus pertenencias-. Por tanto, la declaración de la testigo no





resulta apta, en el sentido precedentemente analizado, para acreditar el hecho en que el demandado fundó el despido de la actora.

Además, cabe hacer especial mención al elemento volitivo que el hecho fundante de la causal de despido incorpora, al afirmarse que la actora dispuso el cierre del local “*teniendo la intención de dejarlos sin sus pertenencias, dinero y documentos personales*”. Tal hecho no ha sido acreditado en modo alguno en los presentes autos.

Finalmente, si se considera que la demandante accedió finalmente a las peticiones de los trabajadores, sin que se sepa cuánto tiempo o qué gestiones debió realizarse para ese fin, resulta que la conducta fundante del despido se evidencia, asimismo, desdibujada en los contornos que la hacen apta para fundamentar la causal de terminación invocada.

**DECIMOSÉPTIMO:** Que, finalmente, respecto del hecho de tener una relación insostenible con Andrea Cevallos, química farmacéutica, tratándola con gritos y discutiendo con ella frente a clientes y trabajadores; hecho que ya se habría verificado y conversado en situaciones anteriores; obra en autos, en primer lugar, la prueba testimonial rendida por Paola Tapia Contreras, que indica que tanto la señora Pajaritos como Cevallos, le plantearon que “*el trato con la señora Segura era difícil, era complejo, que había poca flexibilidad, había obcecación en algunos puntos*”; y que “*veían que sus jefas no estaban de acuerdo, veían que sus jefas tenían roces entre ellas*”. Sin embargo, las referencias a la falta de flexibilidad u obcecación en algunos puntos -que no se precisa-, impiden realizar calificación alguna al respecto, al carecer este tribunal de la base fáctica relativa al preciso objeto de tales decisiones, sus circunstancias de hecho y los motivos esgrimidos por las intervinientes ante esas diferencias.

Además, y en lo que respecta a la declaración testimonial rendida, precisamente, por doña Andrea Cevallos Olivera, no resulta posible



desentenderse del contexto personal referido por la propia testigo: en efecto, la testigo indicó que, de una relación personal de aprecio y de amistad con la demandante, y de su común pertenencia a un grupo de connacionales suyos, los problemas que se presentaron en el local y la participación que -probablemente- se pudo atribuir en ellos a la testigo, sumados al traslado de la demandante a otro local mientras duraba la investigación en su contra y su posterior despido, se habrían traducido, según sus dichos, en una pérdida no solo de la relación que mantenía con la actora, sino también con todo el resto de los integrantes del grupo que conformaban. El modo en que la testigo refiere tales hechos y la afectación que, aun durante la declaración testimonial, evidencian sus palabras; permite dudar de que ésta -y, por ende, su declaración-, hayan podido mantener, respecto de los hechos declarados, una objetividad o imparcialidad que permitan reconocerles plena aptitud probatoria, a la luz de la sana crítica.

En ese sentido, el relato de los incidentes que la demandante habría tenido con Constans Lozada -a propósito de la preparación de códigos de autorización por parte de esta última-, y con la propia testigo por la determinación de turnos y lo que denomina como las cartas de los faltantes del petitorio y las consecuencias que, de ello, habrían derivado; sin perjuicio de todo lo que se ha venido analizando precedentemente en cuanto a la falta de fecha cierta -cuestión de no menor importancia cuando se trata de determinar su incidencia en el despido de la actora, así como las posibilidades de una defensa concreta por parte de esta última-; pueden hallarse influidas en su extensión, intensidad o interpretación, por la posible falta de parcialidad ya referida respecto de la testigo Lozada.

**DECIMO OCTAVO:** Que la demandada ha calificado los hechos en que funda el despido, en primer lugar, como constitutivos de la causal de terminación del contrato contenida en la letra f) del numeral 1 del artículo 160



del Código del Trabajo, esto es, conductas de acoso laboral. Tales conductas deben reunir, por tanto, las exigencias contenidas en el numeral 1 del artículo 160 referido precedentemente, esto es: gravedad y debida comprobación.

Por su parte, el inciso 2 del artículo 2 del mismo cuerpo legal dispone, en lo pertinente, que, *“Asimismo, es contrario a la dignidad de la persona el acoso laboral, entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo”*.

La prueba rendida en autos, según consta de los considerandos precedentes, no ha permitido tener por acreditado más que un episodio de aquellos que invocó la demandada, consistente en no haber autorizado, el día 11 de septiembre, que la trabajadora Constans Lozada se retirara en forma anticipada de sus labores, razón por la cual ésta perdió el último bus y llegó cerca de las 01:30 de la madrugada a su casa.

Tal hecho, sin embargo, si puede llegar a evidenciar una falta de criterio práctico en la toma de la decisión en comento -suponiendo que la demandante tuviera conocimiento cierto de las dificultades que su decisión podía generar a la señora Lozada, cuestión que no ha sido acreditada-, resulta que, en modo alguno, admite ser calificada como la *“agresión u hostigamiento reiterados”* que constituyen la base de las conductas de acoso laboral.

Asimismo, es dable destacar que, el numeral 1 del artículo 160 del Código del Trabajo, contiene no solo una exigencia de gravedad de las conductas que pasa a enumerar -entre ellas, el acoso laboral-, sino que además exige que tales conductas sean *debidamente comprobadas*. De ese modo, si el artículo 454 n°1 inciso 2° del mismo cuerpo legal exige al empleador



“acreditar la veracidad de los hechos imputados en las comunicaciones a que se refieren los incisos primero y cuarto del artículo 162”; esto es, en lo que nos interesa, respecto de cualquiera de las causales del artículo 160. Por lo tanto, la inclusión de la exigencia de *debida comprobación* en el numeral 1 del mismo artículo puede ser entendida, si algún sentido útil quiere dársele, como el establecimiento de un estándar probatorio reforzado en orden a tener acreditada tales causales, por la gravedad de las imputaciones respectivas.

Sin embargo, ni la comprobación referida en el artículo 454 n°1 inciso 2° del Código del Trabajo, ni la debida comprobación del numeral 1 del artículo 160 del mismo cuerpo legal, han sido alcanzadas por la demandada, a quien correspondía la carga probatoria a este respecto.

Por tanto, no se tendrá por acreditada la configuración de la causal de terminación contenida en la letra f) del numeral 1 del artículo 160 del Código del Trabajo.

**DECIMONOVENO:** Que la demandada ha calificado los hechos en que funda el despido, asimismo, como un “incumplimiento grave de obligaciones” que al trabajador impone el contrato de trabajo. Las obligaciones contractuales que denuncia incumplidas, se encuentran contenidas en el Reglamento Interno, “dentro de las Obligaciones”, “1) *Representar adecuada y eficientemente a la empresa frente al público y a los trabajadores*”; y en el mismo Reglamento, “Letra b)”, “*Ser cortés y respetuoso con sus compañeros de trabajo, subordinados, clientes y proveedores*”.

Al respecto cabe destacar, en primer lugar, que la causal de terminación alegada dice relación con el incumplimiento de las obligaciones que impone *el contrato*, de modo que, aun cuando la obligación de dar cumplimiento al reglamento interno emane del contenido obligacional asumido en virtud del



contrato de trabajo, la invocación, si puede referir cláusulas del reglamento interno de la empresa, debe asimismo reconducirlas al incumplimiento de alguna de las específicas obligaciones que, para las partes, emanan del contrato de trabajo, por lo que la invocación realizada a este respecto en la carta de despido -así como al contenido ético jurídico del contrato de trabajo-, solo puede ser calificada como defectuosa. Por lo demás, el hecho acreditado en autos no reviste caracteres tales que admitan su subsunción en la causal de incumplimiento de obligaciones contractuales, por lo que no se tendrá por acreditada dicha causal de terminación del contrato de la actora.

**VIGÉSIMO:** Que, sin perjuicio de todo lo que se ha venido concluyendo, tanto respecto de los defectos de la carta de despido como de las deficiencias probatorias por parte de la demandada; resulta que el análisis de la gravedad de las conductas en que se hace consistir los incumplimientos alegados, autoriza también a esta Magistrada a considerar, como criterio indiciario, el tiempo que la trabajadora prestó servicios para la empresa demandada.

Lo anterior por cuanto, si bien tal factor no es constitutivo de la causal invocada, al no incidir en forma directa en la gravedad intrínseca de los comportamientos alegados, sí constituye o puede dar lugar a una proyección conductual, sobre cuya base evaluar el carácter transitorio o permanente de los errores o deficiencias que tales comportamientos revelan. En el caso de autos, al momento del despido la demandante contaba con más de 18 años de servicios prestados a la empresa, de modo que, no existiendo constancia fidedigna de reproches previos a los analizados en autos -al no haberse acompañado cartas de amonestación ni otro documento similar-, el término de la relación laboral por la causal invocada, sin derecho a las indemnizaciones propias de su término -años de servicio y, eventualmente, sustitutiva del aviso



previo-, se evidencia como una medida desproporcionada en relación, precisamente, al carácter de los incumplimientos alegados.

Por lo demás, de ser cierto -como señaló la testigo y jefa de operaciones para la quinta región de la demandada, doña Paola Tapia Contreras-, que con anterioridad se habían realizado intervenciones o evaluaciones orientadas al clima laboral del local, lo cierto es que no se ha acompañado a estos autos prueba alguna de tales gestiones previas ni de las medidas adoptadas como consecuencia de aquellas y, en ese sentido, la eventual existencia de problemas de clima laboral en la sucursal de la demandada en que se desempeñaba la demandada, bien pudo ser enfrentada por ésta por medio, precisamente, de las intervenciones señaladas por la testigo, antes de proceder en forma inmediata al despido de la demandante.

**VIGÉSIMO PRIMERO:** Que, en estas condiciones, no habiéndose acreditado la configuración de los requisitos de las causales de terminación invocadas por la demandada, fuerza concluir que la acción indemnizatoria incoada sobre la base del carácter indebido de dicha desvinculación deberá acogerse, declarándose, en consecuencia, que el despido sufrido por la actora con fecha 17 de diciembre de 2019, ha sido indebido.

**VIGÉSIMO SEGUNDO:** Que, en cuanto a las indemnizaciones solicitadas por el demandante; se establece, en forma preliminar, lo siguiente:

a) Respecto de la indemnización sustitutiva del aviso previo, se hará lugar a ella, ordenándose el pago de \$2.561.966 (dos millones quinientos sesenta y un mil novecientos sesenta y seis pesos).

b) Respecto de la indemnización por años de servicios, habiendo trabajado la actora para la demandada durante 18 años, 3 meses, y 7 días, pero teniendo presente, asimismo, el límite de 330 días de remuneración dispuesto por el inciso 2° del artículo 163 del Código del Trabajo; se dará lugar a ella



por la suma de \$28.181.626 (veintiocho millones ciento ochenta y un mil seiscientos veintiséis pesos), con un recargo del 80%, de conformidad a la letra c) del artículo 168 del Código del Trabajo, ascendente a la suma de \$22.545.300.

Sin embargo, del examen de su demanda se evidencia que la actora ha peticionado, bajo el concepto de indemnización sustitutiva del aviso previo, “*la suma de equivalente a 90 Unidades de Fomento*” y, como indemnización por años de servicio, con tope de 11 años, “*la suma equivalente a 990 Unidades de Fomento*”. No obstante, considerando el valor U.F. vigente a la fecha de interposición de la demanda -la única que puede considerarse, a falta de otra referencia-, que asciende a la suma de \$28.531,25, se obtiene que el cálculo en pesos de las indemnizaciones sustitutiva del aviso previo y por años de servicio demandadas (\$2.657.812,5 y \$28.245.937,9, respectivamente), resulta superior a lo que se ha determinado en las letras a) y b) del presente considerando, por lo que, habiéndose determinado el monto de la última remuneración mensual de la actora, se estará a estas últimas.

**VIGÉSIMO TERCERO:** Que, en lo que respecta al pago de los feriados demandados, la demandante alegó que el demandado le adeuda el pago de la indemnización o compensación de feriado legal por un total de 28,38 días, por la suma de \$2.424.566; así como del feriado proporcional por 7 días, por la suma de \$598.025; hecho que fue negado por la demandada, ofreciendo acreditar su pago.

Sin embargo, requerida para exhibir los comprobantes de feriado debidamente suscritos por la actora por todo el período trabajado; no dio cumplimiento a tal imperativo. Por su parte, teniendo presente que la prueba documental que pretendió rendir a este respecto, denominada “Comprobantes de uso feriado legal” de los años 2016 a 2018, carecía de firma de la demandante; se



considerará no acreditado el otorgamiento o pago de los feriados legal y proporcional demandados.

De este modo, no habiendo acreditado la demandada el pago de los feriados legal y proporcional, se tendrá por establecido que ésta adeuda a la demandante un total de 35,38 días de feriado. Sin embargo, computados los días de feriado adeudado a continuación de la fecha de despido, y excluyendo sábados, domingos y festivos -por cuanto la actora habría podido disponer de tales días, en caso de que el feriado le hubiera sido otorgado en forma legal-, arroja un total de 51,38 días de feriado a indemnizar.

De este modo, y atendido que el monto de última remuneración de la actora ascendió a la suma mensual de \$2.561.966, esto es, correspondiendo remuneración diaria a la suma de \$85.398,86 y considerando lo dispuesto en el artículo 69 del Código del Trabajo, se concluye que la demandante tiene derecho, en forma preliminar, al pago de la suma total de \$4.387.793, por concepto de feriados tanto legal como proporcional adeudados.

Sin embargo, habiendo restringido la demandante su petición a la suma de \$2.424.566; por concepto de feriado legal, así como de \$598.025, por concepto de feriado proporcional, se estará a dichas sumas, según se indicará en lo resolutivo del fallo.

**VIGÉSIMO CUARTO:** Que la restante prueba no altera lo concluido precedentemente, toda vez que, habiendo sido solicitada la absolucón de posiciones de la demandante, ésta no realizó ninguna declaración apta para surtir efectos probatorios en calidad de prueba confesional.

Por su parte, tanto la copia de comprobante de envío de carta certificada presentada por la empresa en causa RIT O-865-2020, del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago; como la vista de la causa RIT RIT O-865-2020, del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, solicitada por





la demandante, no aportan antecedentes relevantes para la resolución de la presente causa.

**VIGÉSIMO QUINTO:** Que las probanzas han sido valoradas conforme a las normas de la sana crítica, sin contradecir los principios de la lógica ni las máximas de la experiencia, correspondiendo acreditar las obligaciones o su extinción al que alega aquéllas o éstas, según lo prescrito en los artículos 456 del Código del Trabajo y 1698 del Código Civil.

Por estas consideraciones y visto además lo dispuesto en los artículos 1, 2, 7, 8, 9, 41, 63, 67, 73, 160, 162, 163, 168, 173, 452, 456 y siguientes del Código del Trabajo y artículo 1698 del Código Civil, se declara:

**En cuanto a la demanda por despido indebido:**

**I.-** Que ha lugar a la demanda interpuesta por Cecilia de Lourdes Segura Bastidas, declarándose indebido el despido de que fue objeto la actora y condenándose en consecuencia a la demandada Salcobrand S.A., representada legalmente por Carlos González Correa, ejecutoriada que sea la presente sentencia:

a) Al pago de la suma de \$2.561.966 (dos millones quinientos sesenta y un mil novecientos sesenta y seis pesos), por concepto de indemnización sustitutiva del aviso previo.

b) Al pago de la suma de \$50.726.926 (cincuenta millones setecientos veintiséis mil novecientos veintiséis pesos), por concepto de indemnización por años de servicio, incluido el recargo de 80% dispuesto por el artículo 168 letra c) del Código del Trabajo.

**En cuanto a la demanda de cobro de prestaciones:**

**II.-** Que ha lugar a la demanda interpuesta por Cecilia de Lourdes Segura Bastidas, condenándose en consecuencia a la demandada Salcobrand S.A., representada legalmente por Carlos González Correa, ejecutoriada que sea la presente sentencia:



- a) Al pago de la suma de \$2.424.566, por concepto de feriado legal adeudado.
- b) Al pago de la suma de \$598.025, por concepto de feriado proporcional adeudado.

**III.-** Que deberá practicarse liquidación, en su oportunidad, de las sumas ordenadas pagar, con arreglo a lo que disponen los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

**IV.-** Que se condena en costas a la demandada, por haber resultado completamente vencida, las que se regulan en la suma de \$1.300.000.

Notifíquese a las partes, en virtud de lo dispuesto en el artículo 457 del Código del Trabajo y para el caso que no asistan, hágase efectivo el apercibimiento dispuesto en su inciso segundo. Dese lectura al fallo por el ministro de fe del tribunal y otórguese copia a la parte que lo solicite, sin perjuicio de ello, hágase también vía correo electrónico a los apoderados de las partes.

Devuélvanse los documentos a la parte que los hubiere acompañado o incorporado a la carpeta digital, dentro del plazo de 10 días, contado desde que la presente sentencia quede firme o ejecutoriada, bajo apercibimiento de ser destruidos conforme a lo dispuesto en el artículo 21 del Acta 91 de 2007 de la Excma. Corte Suprema.

Anótese, comuníquese y regístrese.

Archívese cuando en derecho corresponda.

RIT O-23-2020

RUC 20- 4-0258115-9

**Dictada por PALOMA FERNANDEZ FERNANDEZ, Jueza Titular del 1º Juzgado de Letras de San Antonio.**

En San Antonio a veintiuno de enero de dos mil veintiuno, se notificó por el estado diario la resolución precedente.





A contar del 06 de septiembre de 2020, la hora visualizada corresponde al horario de verano establecido en Chile Continental. Para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar 2 horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>