

Santiago, cinco de junio de dos mil veinticuatro.

VISTOS:

Que, ante este Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, se llevó a efecto audiencia de juicio, en procedimiento de tutela laboral, en los autos **RIT T-1851-2022**, por demanda de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido y cobro de prestaciones y demanda subsidiaria de despido injustificado y cobro de prestaciones.

La demanda fue interpuesta por don Rodrigo Bravo Castro, cédula de identidad N° 10.467.020-2, abogado, domiciliado en calle Agustinas 1442, oficina 307, torre A, comuna de Santiago, en representación judicial de doña **JOCELYN ANDREA CARVALLO DONOSO**, cédula de identidad N° 17.003.243-8 y de doña **GISELLE ANDREA BASUALTO OSORIO**, cédula de identidad N° 16.071.279-1.

A su vez, la demanda fue interpuesta en contra de **WOM S.A.**, RUT N° 78.921.690-8, representada legalmente, por don Marcelo Francisco Fica Aranguéz, cédula de identidad N° 13.953.586-3, ambos domiciliados en General Mackenna 1369, comuna de Santiago.

CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que, con fecha 24 de octubre de 2022, comparece don Rodrigo Bravo Castro, abogado, en representación judicial de doña **JOCELYN ANDREA CARVALLO DONOSO** y de doña **GISELLE ANDREA BASUALTO OSORIO**, quien interpone demanda de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, en contra de la empresa **WOM S.A.**, representada legalmente, por don Marcelo Francisco Fica Aranguéz.

Fundamenta la demanda señalando que sus mandantes prestaron servicios bajo vínculo de subordinación y dependencia para la demandada WOM S.A. (ó NEXTEL S.A. indistintamente, por ser ambas una sola y misma empresa con el mismo Rut), en el cargo de “Ejecutiva de fibra óptica”.

Precisa que la actora Jocelyn Andrea Carvallo Donoso, ingresó el 2 de febrero de 2021 y percibía una remuneración de \$927.372 y la actora Giselle Andrea Basualto Osorio, ingresó el 11 de enero de 2021 y percibía una remuneración de \$754.913.

Sostiene que sus representadas fueron despedidas, mediante una carta redactada de modo idéntico para ambas, conforme el artículo 161, inciso 1° del Código del Trabajo, esto es; “Necesidades de la empresa”, en el caso de Jocelyn Andrea Carvallo Donoso, fue despedida el 23 de septiembre de 2022 y respecto de Giselle Andrea Basualto Osorio, fue despedida el 22 de agosto de 2022.

Afirma que se trata de cargos no suprimidos y nuevas contrataciones para ocupar los mismos cargos de las demandantes.

Expone que la carta de despido indica hechos que no se ajustan a la realidad y prueba de ello es que las cartas - además de ser idénticas las funciones cumplidas a través de los cargos de “ejecutiva de venta” de las demandantes - ya se encuentran reemplazados, por cuanto la empresa demandada no los ha suprimido, muy por el contrario, constantemente, realiza contrataciones, así como despidos con el fin de evitar la antigüedad laboral de sus trabajadores, situación que se ve reforzada por la existencia de continuas campañas de contratación de personal, publicadas en la página web: wom.trabajando.cl.

A continuación, transcribe la carta de despido y sostiene que el artículo 161 inciso 1°, menciona de modo claro que las necesidades de la empresa dicen



relación con cuestiones “...derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores”.

Previa reverencia a los requisitos de la causal de necesidades de la empresa, tanto en doctrina como en la jurisprudencia, concluye que aparece de manifiesto de las cartas de despido de la Empresa, no pasan de constituir un intento de aprovechamiento en detrimento de los derechos de sus mandantes, rompiendo de modo arbitrario e injustificado el principio de estabilidad del empleo.

En cuanto al despido abusivo, sostiene que, en los hechos, por una parte, el empleador despidió a las trabajadoras sin que se haya configurado causal alguna que permita poner término a la relación de trabajo.

Afirma que, de lo anterior, se puede concluir que el derecho al despido con que cuenta el empleador fue ejercido con abuso, ya que se cumple en la especie, a cabalidad lo que indica textual, el autor Añez Rea “la extinción de la relación contractual de trabajo por voluntad unilateral del empleador y que se adopta sin justa causa o motivo justificante, o con mala fe o deslealtad.”

Añade que el despido puede ser ejercido con abuso, no solo porque no se invocó causal, o se invocó sobre hechos inexistentes, si también, porque se hace con mala fe o deslealtad, por cuanto el empleador, si bien, tiene la facultad de cesar la relación laboral despidiendo al trabajador, pero cuando actúa abusivamente debe responder por los daños, ocasionados por el mal ejercicio de su derecho, ya que el derecho de despedir no es ilimitado.

Explica que en materia de despido abusivo, la doctrina ha indicado que para su configuración se requiere, necesariamente, del exceso por parte del empleador en el ejercicio de su facultad legal de despedir; entendiéndose que se produce, cuando se ocasiona al trabajador un daño evidente - sabiendo que los hechos que funda la causal no son ciertos o no están contemplados o no son aplicables a lo prescrito por la ley - o un perjuicio gratuito e innecesario, utilizando el derecho con abuso y deslealtad.

Luego, se refiere al despido vulneratorio de derechos fundamentales, aludiendo a un despido discriminatorio por sindicación, señalando que junto a la inexistencia de hechos que fundamentan el despido por la causal de necesidades de la empresa, por cuanto sus cargos fueron reemplazados inmediatamente ocurrido el despido, cabe agregar que sí existen fundamentos y antecedentes para acreditar en juicio que a ambas ex trabajadoras se les separa de la empresa, debido a su afiliación sindical a saber: constitución del Sindicato Interempresa SITELCO y afiliación sindical de las demandantes.

Precisa que el 19 de abril de 2022, se constituyó el sindicato Interempresa de Trabajadores de Telecomunicaciones, SITELCO, RSU 1301.1390; doña Jocelyn Carvallo se afilió el día 23 de agosto y doña Giselle Basualto el 3 de junio de 2022.

Afirma que el motivo inmediato de su afiliación sindical fue el no pago de las horas extras y la retención del pago de las comisiones por las ventas cuyo servicio el cliente no pagaba.

A continuación, se refiere a la conducta antisindical de la empresa, indicando que es de público conocimiento entre los trabajadores que la empresa Wom tiene pleno conocimiento sobre la cantidad e identidad de todos y cada uno de los trabajadores afiliados al sindicato, demostración de ello es que cuando se



retrasaban ciertos pagos a las vendedoras de Wom TV, el departamento de Recursos Humanos, le solicitaba al Sindicato los nombres para depositar los montos adeudados.

Señala que, a mayor abundamiento, cada vez que algún trabajador le comentaba, de manera informal a un coordinador (jefe directo) su intención de sindicalizarse, todos ellos les decían que lo pensarán muy bien y en varias oportunidades la coordinadora Anggie Núñez les comentaba que con esa decisión estaban “matando la gallina de los huevos de oro”.

Más adelante, se refiere a la vulneración al derecho a la vida, a la integridad física y psíquica, respecto de la demandante Giselle Basualto Osorio, reiterando que ingresó a la empresa WOM el día 11 de enero de 2021 en el cargo de ejecutiva fibra óptica y como la empresa era nueva en este tipo de producto, las trabajadoras pagaron el costo de la desorganización, solucionando siempre en la marcha la organización del trabajo, primero a todos se les destinó a lugares específicos y luego se les liberó de esa obligación, pudiendo dirigirse cada una de las ejecutivas al lugar de mejor conveniencia, pero a medida que pasaban los meses se les hizo cada vez más difícil, debido a la reducción de los lugares y direcciones para trabajar por falta de capacidad.

Alude a amenazas de despido por incumplimiento de metas, indicando que la imposibilidad de cumplir las elevadas metas de ventas, hizo más fuerte la presión de los coordinadores hacia los equipos de ejecutivas, dando comienzo a un clima de gran hostilidad, por cuanto de manera explícita e implícita se les comunicaba que, si no llegaban a las metas de ventas, serían despedidas.

Menciona que todo el discurso alentador y optimista divulgado y propuesto en las charlas de capacitación y en las mismas campañas publicitarias de ofertas de trabajo, fue desapareciendo hasta llegar al extremo del maltrato laboral, creándose el clima perfecto que día a día fue mermando la salud emocional de la demandante, sumando que frente a todo el exceso de trabajo la demandada jamás pagó horas extras.

Agrega que la carga de trabajo producía largas jornadas y muchas veces Giselle Basualto se quedó sin locomoción para regresar a su hogar, ubicado en la comuna de Padre Hurtado.

Se refiere a la obligación de cumplir funciones no estipuladas en el contrato de trabajo, señalando que sumado al clima laboral de constante tensión por la amenaza de cesantía que pendía sobre las ejecutivas, debían realizar funciones que nunca estuvieron contempladas en el cargo de ejecutiva de venta, tales como tareas relativas a servicio de post venta, cobranza y funciones de instaladores de Wom, tareas que, además, por su naturaleza, no otorgaban derecho al pago de comisión.

También alude a condiciones laborales causantes de stress laboral con crisis de pánico, afirmando que debido a la situación descrita precedentemente, su mandante comienza con síntomas de angustia que le obligaron a tratamiento médico con diagnóstico de stress laboral con crisis de pánico, debiendo comenzar su reposo por licencia médica el día 18 de mayo de 2022.

Además, alude a un primer despido con licencia médica el día 29 de junio de 2022, dejado sin efecto por la empresa y expone que la empleadora de su mandante había realizado un primer despido, previo al que funda la demanda, con fecha 29 de junio de 2022, en pleno uso de licencia médica, la que se extendió



desde el 19 de junio al 9 de julio de 2022, pero ante el temor que la demandante reclamara en la Inspección del Trabajo por la grave ilegalidad del mismo, la empresa demandada lo dejó sin efecto.

Finalmente, se refiere al despido inmediato, terminada licencia médica, señalando que terminada la licencia médica el día 21 de agosto, doña Giselle Basualto, se contactó con su jefe directo para informar sobre su reintegro a funciones, por lo que el día 22 de agosto del 2022, ingresó a las 11:00 horas y su supervisor le notifica, personalmente, la carta de despido.

Luego, se refiere a la vulneración al derecho a la vida, a la integridad física y psíquica, respecto de la demandante Jocelyn Carvallo Donoso, reiterando que como ejecutiva fibra óptica, comenzó la relación laboral con la empresa demandada desde el 2 de febrero de 2021, haciéndolo con mucho entusiasmo y empeño, llegando normalmente a sus metas de ventas.

Se refiere al acoso laboral de jefa de ventas, indicando que a poco andar comenzaron los mensajes de su jefa de ventas doña Claudia Celedón, fines de semanas y muchas veces en horario de madrugada (03:00 horas) con voz dudosa al comienzo, exigiendo que los ejecutivos trabajaran y vendieran, lo que ocasionaba las primeras molestias a su mandante.

Señala que junto al hostigamiento realizado por la jefa directa, el equipo al que pertenecía la demandante fue obligado a trabajar en la comuna de Peñaflor hasta muy tarde.

También alude a condiciones laborales causante de stress laboral con crisis de pánico, trastornos del sueño y depresión, señalando que el clima laboral de hostigamiento ocasionó importantes efectos en la salud de su mandante tales como depresión, trastornos de sueño y crisis de pánico que se producía al comenzar la jornada laboral.

Además, alude a licencia médica por intervenciones quirúrgicas, indicando que su representada le informa a su jefatura directa que debía someterse a una cirugía reconstructiva de abdomen y a una operación de hernia, razón por lo cual debió hacer uso de licencia médica, a partir del mes de abril de 2022 y que se extendió por varios meses, debido al contagio de una bacteria que era inmune a los antibióticos, quedando en aislamiento en el hospital El Carmen de la comuna de Maipú.

Añade que de regreso de su licencia médica el día el día 27 de julio de 2022, pese a su delicado estado de salud, consiguió con mucho esfuerzo las metas de ventas impuestas, pero debido a las hostiles condiciones de trabajo su salud fue empeorando, situación que comunicó a su jefatura, ya que necesitaba que le otorgara cierta flexibilidad para realizar exámenes y asistir a consultas médicas.

Menciona el cumplimiento de funciones, de común acuerdo, en la comuna de Maipú, señalando que frente a lo anterior, de modo telefónico su jefe don Hugo Fernández le concedió permisos para realizar en la mañana e incorporarse durante la tarde a funciones, indicándoles que hiciera sus labores en la comuna de Maipú.

Asimismo, alude a orden selectiva y arbitraria de marcar asistencia en la comuna de Santiago, sosteniendo que el 15 de septiembre de 2022, le llega un correo con la siguiente orden: "A partir del 20 de septiembre debe marcar asistencia en las oficinas de WOM, General Mackenna 1369, comuna de Santiago,



11:00 am y 19:00 pm” siendo la única del equipo con esa orden directa y arbitraria, ya que la obligación para todas era marcar en terreno y comunas con factibilidad.

Se refiere al bloqueo de registro de asistencia, indicando que desde el 15 de septiembre el GEO Victoria estaba bloqueado por lo que no podía marcar su asistencia.

Alude también a condiciones laborales discriminatorias y abusivas, señalando que a partir del 15 de septiembre de 2022, todo el equipo de venta, estaba ejerciendo en la comuna de Maipú, lugar al que también se le había asignado a su mandante en el mes de julio, pero que súbitamente, y de modo discriminatorio se le ordenó marcar a las 11.00 am en General Mackenna para luego tener que dirigirse a terreno en la comuna de Puente Alto, debiendo estar a las 19:00 horas para marca su hora de salida en General Mackenna nuevamente.

Se refiere a hostigamiento laboral por mail y whatsapp, afirmando que junto a la discriminatoria forma de trabajo, indicada precedentemente, su representada, diariamente recibía correos de hostigamientos, ya que se le imputaba atrasos, reproches por no estar cumpliendo con su trabajo y que estaba haciendo abandono de sus funciones.

Además, alude a denuncia por vulneración de derechos fundamentales, señalando que como consecuencia del incesante hostigamiento laboral, día 22 de septiembre de 2022, su mandante se dirige a la Inspección del Trabajo para presentar una denuncia por vulneración de derechos fundamentales, fundándolo en el trato discriminatorio y abusivo de parte de su coordinador y jefe de ventas, así como de la selectiva y arbitraria forma de marcar asistencia que la obligaba a trasladarse a lugares distantes como la comuna de Santiago y Puente Alto a diferencia de su equipo de trabajo.

Finalmente, se refiere al despido de 23 de septiembre en reunión por plataforma Meet, precisando que el 22 de septiembre de 2022, fue citada a una reunión por meet para el día siguiente a las 11.00 horas a 11.30 horas, impidiéndosele, expresamente, que asistiera con algún dirigente sindical y en una reunión que duró 30 segundos, le comunica doña Claudia Celedón su desvinculación.

A continuación, en cuanto al Derecho, señala que el procedimiento de Tutela Laboral, conforme el 485 del Código del Trabajo, se aplica cuando se afecten los derechos fundamentales de los trabajadores, consagrados en la Constitución Política de la República en su artículo 19, y en el caso de autos el N° 1, en lo relativo al derecho a la vida, la integridad física y psíquica y frente a los actos discriminatorios a que se refiere el artículo 2° del Código.

Alude a la “filosofía antisindical con precedente judicial”, señalando que uno de los hechos comunes del relato fundante de la demanda de autos, junto a las condiciones de agobio laboral referidas, resulta ser el marcado antisindicalismo de la demandada, manifestado por medio de los dependientes que fueron los jefes directos de las demandadas.

Añade que estas conductas atentatorias contra la libertad sindical se vienen repitiendo a tal extremo, que ya se habla de un actuar planificado originado en una especie de filosofía antisindical, hecho que recoge el fallo en causa RIT S-89-2018, seguido ante el 2° Juzgado del Trabajo de Santiago, en donde el sentenciador en el considerando quinto, concluye de modo categórico ideas que hacen de la demanda un relato verosímil que fundamenta la impugnación de un



despido, en donde, además de ser injustificado resulta ser, claramente, antisindical, transcribiendo el aludido considerando.

Luego, se refiere a la responsabilidad del empleador por los actos de discriminación y acoso laboral de sus subordinados, señalando que conforme el relato de acoso laboral discriminatorio que culmina con el despido, se desprende que se produce y alimenta gracias a que el empleador se resta de restablecer el derecho en el lugar de trabajo, permaneciendo inactivo y la omisión de actividad por éste es la que debe ser sancionada.

Previa cita a doctrina y luego de transcribir el artículo 19 N° 1 de la Constitución Política, el artículo 2 del Código del Trabajo y la Ley N° 20.607 de 8 de agosto de 2012, que incorpora una definición de acoso laboral, concluye que nuestro ordenamiento jurídico protege la integridad síquica del trabajador y que por tanto una situación de acoso o de ambiente hostil se debe proteger.

Añade que, además, queda establecido al ser incluidas estas normas dentro del ámbito de aplicación del procedimiento de tutela de derechos fundamentales según el artículo 485 del Código del Trabajo.

Precisa que, en la especie, una omisión o pasividad del empleador puede ser sancionada por un no respeto del principio de protección que debe entregar el empleador a sus trabajadores. De ello derivaría que el empleador además de no desarrollar un acto de hostigamiento de discriminación y vulneración, debe además proteger a sus trabajadores de todo acto que lo pueda constituir.

Afirma que los actos de discriminación descritos, constituyen, a su vez, acoso laboral que provocan un evidente menoscabo emocional y perjuicio material, resulta, debiendo asignársele responsabilidad al empleador.

Indica que los hechos y el derecho, la conducta de los empleados, es siempre imputable al empleador quien delegó parte de sus facultades en las jefaturas y, por lo mismo, sus actos lo alcanzan y lo hacen responsable.

Menciona que, en suma, el empleador debe tener una actitud pro activa en el resguardo de los derechos de sus trabajadores y su pasividad debe ser sancionada, situación de la que se encuentra legalmente obligado a cumplir el empleador y que también recoge el fallo del Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco, con fecha 24 de abril de 2012, causa RIT T-10-2012, caratulada "Sepúlveda con Hadi".

Solicita tener por interpuesta demanda por despido vulneratorio al derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de la persona, establecido en el artículo 19 N° 1 de la Constitución Política y a no ser sujeto de los actos discriminatorios, señalados en el artículo 2° del Código del Trabajo en procedimiento de tutela laboral en contra de la empresa WOM S.A., admitirla a tramitación y, en definitiva acogerla en todas sus partes, declarando: 1) Que el despido del que fueron objeto las demandantes es lesivo a los derechos fundamentales y vulnera las garantías del derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de la persona y al derecho a no ser sujeto de los actos discriminatorios señalados en el artículo 2° del Código del Trabajo. 2) Que se ordene pagar a la demandada la indemnización adicional, dispuesta en el artículo 489, inciso 3 y 4 del Código del Trabajo, fijándola en su monto máximo de 11 meses de remuneración, o la suma que el tribunal estime de justicia: respecto de Jocelyn Carvallo Donoso, la suma de \$10.201.092 y respecto de Giselle Basualto Osorio la suma de \$8.304.043. 3) Que se declare el despido injustificado y se condene, a la demandada al pago de la indemnización por años



de servicios con el recargo del 30%, dispuesto en el artículo 168, letra a) Código del Trabajo y como consecuencia de ello se ordene el pago del monto descontado por concepto de seguro de cesantía: respecto de Jocelyn Carvallo Donoso, por recargo del 30% la suma de \$556.423 y por descuento de AFC la suma de \$293.455 y; respecto de Giselle Basualto Osorio, por recargo del 30% la suma de \$452.948 y por descuento de AFC la suma de \$296.706. 4) Las sumas que ordene pagar el tribunal, deberán ser reajustadas, debiendo aplicárseles el interés máximo permitido para operaciones reajustables, según lo dispone el artículo 63 y 173 del Código del Trabajo. 5) Se condene en costa a la demandada.

En subsidio, interpone demanda por despido injustificado, señalando que en aplicación del principio de economía procesal y con el fin de evitar repeticiones innecesarias da por expresamente reproducidos, en lo pertinente, los hechos expuestos en lo principal de la demanda, especialmente, lo referido en los números del 1 al 20 de la demanda de tutela laboral.

Previas citas legales, solicita que se acoja la demanda subsidiaria y se declare: 1) Que el despido del que fueron objeto sus mandantes es injustificado. 2) Que como consecuencia de la declaración judicial de que el despido es injustificado, se condene, al pago de la indemnización por años de servicios con el recargo del 30%, dispuesto en el artículo 168, letra a) Código del Trabajo, y como consecuencia de ello se ordene el pago del monto descontado por concepto de seguro de cesantía: respecto de Jocelyn Carvallo Donoso, por recargo del 30% la suma de \$556.423 y por descuento de AFC la suma de \$293.455 y; respecto de Giselle Basualto Osorio, por recargo del 30% la suma de \$452.948 y por descuento de AFC la suma de \$296.706. 3) Las sumas que ordene pagar el tribunal deberán ser reajustadas, debiendo aplicárseles el interés máximo permitido para operaciones reajustables, según lo dispone el artículo 63 y 173 del Código del Trabajo. 4) Se condene en costas a la demandada.

SEGUNDO: Que, el abogado Francisco Ruay Sáez, en representación de la demandada **WOM S.A.**, contesta la demanda principal y subsidiaria, solicitando su rechazo, con costas.

En forma previa, opone la excepción de finiquito y transacción, respecto de la acción de cobro de descuento AFC alegada por la demandante Jocelyn Andrea Carvallo Donoso, señalando, en síntesis, que la demandante fue despedida con fecha 23 de septiembre de 2022, bajo la causal del artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, suscribiendo finiquito al efecto con fecha 7 de octubre de 2022, ante Notario Público. Asimismo, la actora renunció, de forma expresa, a “toda acción legal, contractual y extracontractual en contra de la empresa”, declarando por su parte que su representada nada le adeuda. Finalmente, la actora realizó una reserva de derechos, en la cual indicó: “Me reservo los derechos, acciones administrativas, laborales y de toda otra naturaleza para demandar el despido indebido, injustificado y/o con vulneración de garantías constitucionales y las indemnizaciones y prestaciones respectivas”.

Afirma que, sin perjuicio del detalle contenido en la reserva, no indica la ex trabajadora en ninguna referencia de su reserva al derecho a demandar una devolución del descuento por parte empleador al AFC, ni similares, por lo que no cabe sino comprender que ha renunciado expresamente a dichas acciones.

Prevía cita a los artículos 2446 y 2460 del Código Civil, sostiene que el finiquito celebrado, constituye legalmente un equivalente jurisdiccional que tiene



pleno poder liberatorio y cumple a cabalidad con los requisitos que al efecto establece el artículo 177 del Código del Trabajo, que transcribe.

Menciona que cumpliéndose con los requisitos legales, el Finiquito firmado por la demandante tiene "pleno poder liberatorio" respecto de las obligaciones laborales a las cuales puede extenderse en su demanda, lo que ya ha sido ampliamente resuelto por nuestros Tribunales de Justicia, citando jurisprudencia en apoyo de su posición.

Indica que, en consecuencia, en conformidad a lo señalado y de acuerdo a la jurisprudencia de nuestros tribunales de justicia, no procede discutir el contenido del finiquito entre las partes, atendido su poder liberatorio y por lo mismo tampoco procede discutir sobre las prestaciones reclamadas en la demanda de autos.

Añade que lo anterior resulta ser de especial relevancia cuando no existe en este caso alegación de algún vicio del consentimiento, que permita dejar sin efecto un documento válidamente suscrito. En efecto, la demanda no alega en su favor ni la ocurrencia de algún error, ni la existencia de fuerza y/o dolo que hubiere podido producir la nulidad del finiquito y/o si se quiere, del consentimiento de las partes, de modo que no hay causa legal para suponer en las partes una extensión de la voluntad a situaciones diversas o más acotadas a las expresamente convenidas.

Alega la ineficacia de la "Reserva de Derechos" impetrada, señalando que la reserva de derechos efectuada, en nada obsta a la anterior conclusión. En efecto, del tenor de la reserva transcrita es posible evidenciar su falta de validez en relación a la acción de devolución de descuento AFC por aporte empleador interpuesta, al no reservarse la acción específica por dicho concepto, sin perjuicio de contener una vasta lista de acciones reservadas.

Menciona que tan evidente resulta lo anterior, que la co demandante de estos autos, doña Giselle Basualto sí suscribió también finiquito con fecha 02 de septiembre de 2022, y aquella sí incluyó una expresión manifiesta y expresa relativa a la acción de devolución de descuento por aporte AFC.

Señala que lo anterior es sumamente relevante, a la luz del finiquito suscrito, transcribiendo su cláusula sexta.

Añade que la reserva de derechos, como excepción al efecto liberatorio de un finiquito, debe necesariamente ser específica y no genérica, comprendiendo ésta, exclusivamente, aquellos derechos y acciones que expresamente se manifiestan en la misma, citando jurisprudencia en apoyo de su posición y concluyendo que no habiéndose reservado la actora la acción de cobro de descuento AFC, la acción impetrada en autos no resulta procedente, correspondiendo acoger la presente excepción de finiquito y transacción en todas sus partes y con costas.

A continuación, contesta derechamente la demanda, refiriéndose a los antecedentes de la relación laboral de cada una de las demandantes.

Respecto de Jocelyn Andrea Carvallo Donoso, expone que ingresó a la empresa a trabajar el 02 de febrero de 2021 en el cargo de Ejecutivo de Fibra óptica. El contrato de trabajo de la actora terminó con fecha 23 de septiembre de 2022, bajo la causal legal establecida en el artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, esto es, Necesidades de la Empresa, la cual cumple con todos los requisitos exigidos por la ley. En dicha carta consta la liquidación de los montos adeudados a la trabajadora. A su vez, la carta de término de la relación laboral



indicaba expresa y acabadamente los hechos y fundamentos de derecho que le dan sustento, transcribiendo la referida carta de despido.

En cuanto a Giselle Andrea Basualto Osorio, precisa que ingresó a WOM S.A. a prestar servicios el 11 de enero de 2021 a efectos de desempeñarse como Ejecutivo de Fibra óptica. El contrato de trabajo de la actora terminó con fecha 23 de septiembre de 2022, bajo la causal legal establecida en el artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, esto es, Necesidades de la Empresa, la cual cumple con todos los requisitos exigidos por la ley. En dicha carta por lo demás se incluyó un detalle o liquidación de los montos que se reconocía adeudar a la trabajadora, con sus descuentos pertinentes, transcribiendo la referida carta de despido.

Luego, alega la inexistencia de vulneración de derechos fundamentales, señalando que las trabajadoras, en su relato, aluden a hechos y circunstancias que habrían rodeado su despido, principalmente aludiendo a una serie de hechos e inferencias infundadas, en particular en lo relacionado a una supuesta vulneración de la garantía de no discriminación y la vulneración de la integridad psíquica, todos los cuales no son efectivos y resultan necesario aclararlas.

Expone que no es efectivo que se trate de un despido abusivo, indicando que no se trata en ningún caso de una relación jurídica que hubiese concluido por algún motivo discriminatorio ni abusivo, en general. Se encuentra debidamente fundada, y no atiende sino a criterios de carácter objetivo.

Sostiene que no existe despido discriminatorio por motivos sindicales. No es efectivo que se hubiese tenido en consideración la filiación, o no filiación sindical de una o ambas trabajadoras para poner término a la relación laboral.

Indica que el presente año recién la empresa toma conocimiento de la existencia de una organización sindical interempresa a propósito de la presentación de un proyecto de contrato colectivo que dicha organización sindical presenta a la empresa el 25 de octubre de 2022.

Añade que, previo a aquello no se contaba con la empresa con información de existencia de dicha organización sindical interempresa, ni menos del detalle de socios de la misma. Por lo mismo, resulta en la práctica imposible que cualquier decisión se hubiese adoptado en dicho sentido respecto de las trabajadoras.

Menciona que atendido el número de trabajadores total en la empresa WOM S.A. (cerca de 3000, tres mil trabajadores) el número de afiliados a dicho sindicato interempresa supera los 250. Un número abultado de socios, que concitan entre sí en su mayoría a trabajadores del área de fibra óptica. Por lo mismo, cualquier decisión que se adoptase en mira a una reestructuración del área habría de incidir directa o indirectamente en el personal de fibra óptica.

Agrega que, por lo demás, atendido el alto número de salidas efectuados durante el año 2022, y a lo menos desde el 2021, las salidas de personas afiliadas al sindicato representan una proporción completamente inferior, y que en ningún caso sus términos guardan relación directa ni indirecta con su calidad de afiliados sindicales, y, por lo demás, resultaba imposible conocer dicha calidad, y ni respecto de ellas ni de la salida de ningún otro trabajador se ha tenido en consideración algún motivo sindical.

Afirma que no es efectivo lo señalado en esta materia, en específico respecto de lo indicado en la demanda: a. No es efectivo que “la empresa Wom tiene pleno conocimiento sobre la cantidad e identidad de todos y cada uno de los trabajadores afiliados al sindicato, demostración de ello es que cuando se



retrasaban ciertos pagos a las vendedoras de Wom TV, el departamento de Recursos Humanos, le solicitaba al Sindicato losnombres para depositar los montos adeudados”. b. No es efectivo que “cada vez que algún trabajador le comentaba, de manera informal a un coordinador (jefe directo) su intención de sindicalizarse, todos ellos les decían que lo pensarán muy bien y en varias oportunidades la coordinadora Anggie Núñez les comentaba que con esa decisión estaban “matando la gallina de los huevos de oro”.

Alega que no existe vulneración de vida, salud e integridad psíquica y física de las demandantes.

i. Giselle Basualto Osorio; no son efectivos los hechos señalados por la demandante en lo que a una supuesta vulneración de derechos fundamentales se refiere. En específico: 1. No es efectivo que hubo presiones ni amenazas de despido por incumplimiento de metas. 2. No es efectivo que se hubiese encargado ni instruido a la trabajadora realizar tareas no convenidas en su contrato de trabajo 3. Su parte desconoce y niega que a causa del trabajo de la demandante se hubiese generado stress a la trabajadora ni una enfermedad profesional, ni menos crisis de pánico. 4. Respecto de un supuesto despido en uso de licencia médica, lo primero a señalar, es que ha señalado reiteradamente la doctrina y jurisprudencia que el efecto natural de dicho acto jurídico es su suspensión hasta el término de la licencia médica. No es efectivo que ningún hecho vulneratorio de su integridad psíquica se hubiese desplegado por el empleador. Pero, aún más, la demandante no especifica ni siquiera un hecho concreto que hubiese sido posible de calificar como vulneratorio de derechos fundamentales.

ii. Jocelyn Carvallo Donoso; no son efectivos los hechos señalados por la demandante en lo que a una supuesta vulneración de derechos fundamentales se refiere. En específico: 1. No es efectivo que hubo presiones ni amenazas de despido por incumplimiento de metas. 2. No es efectivo que se hubiese encargado ni instruido a la trabajadora realizar tareas no convenidas en su contrato de trabajo. 3. No es efectivo que la trabajadora tuviese condiciones hostiles de trabajo. Por lo demás, siempre se le apoyo en las tareas realizadas y se le otorgaron las facilidades correspondientes a fin que pudiese desempeñarse sin inconvenientes. 4. WOM ha dispuesto a efectos de conservar un adecuado registro de horas de trabajo convenidas, y para efectos de seguridad de sus dependientes se ha dispuesto que parte de su personal registre su asistencia de manera presencial en dependencias de la empresa. 5. Desconoce su parte lo que indica específicamente respecto de GEO Victoria y los posibles problemas técnicos que pudo haber presentado dicho aplicativo, sin perjuicio no haberse informado formalmente nada al efecto. 6. En ningún caso se incurrió en hostigamiento respecto de la trabajadora. Toda comunicación intercambiada con la trabajadora refería exclusivamente a asuntos laborales, a cumplimiento de sus funciones, y otorgamiento de instrucciones en el contexto laboral conforme a los poderes de dirección del empleador. 7. Su representada al momento de adoptar la decisión de poner término al contrato de trabajo no tenía conocimiento de denuncia por vulneración de derechos fundamentales. Sólo con fecha 18 de octubre en un proceso que incurrió cinco fiscalizaciones se exhibió el finiquito de la trabajadora, sin que se inquirese ningún antecedente adicional, pues ninguna investigación se llevó a cabo. No son efectivos ninguno de los dichos de la demandante en lo que refiere a una supuesta vulneración de derechos



fundamentales, debiendo rechazarse íntegramente la demanda en lo que a este punto refiere.

Más adelante se refiere a los fundamentos del despido de las actoras, sosteniendo que los verdaderos fundamentos del despido de ambas actoras responden a una reestructuración realizada en WOM, siendo el despido de las actoras perfectamente justificado.

Menciona que en el caso del despido de las actoras las formalidades establecidas en el artículo 162 del Código del Trabajo, fueron plenamente cumplidas por su representada.

Afirma que, en cuanto al contenido de la carta de despido, tal como se acreditará en la oportunidad procesal pertinente, la carta de despido señala claramente los hechos que fundan la causa legal del despido, permitiéndole a ésta conocer oportunamente la razón del mismo, por lo que no se les ha dejado en indefensión. Resulta evidente pues, que de haber quedado en la indefensión, como parecieren alegar la demandante, no habría podido demandar por despido injustificado o incluso vulneración de derechos fundamentales, cosa que precisamente ha hecho.

Añade que, por su parte, de conformidad al artículo 454 N° 1 del Código del Trabajo, es su representada quien debe probar la efectividad de la causal de despido y no la ex trabajadora, por lo que lo indicado en la carta no sólo resulta suficiente a la luz de lo exigido por la legislación laboral, sino que provee de los elementos necesarios para que estos puedan efectuar una adecuada defensa de sus derechos, tal como es la presentación de la actual acción laboral.

Indica que, a mayor abundamiento, debe tenerse presente que la inobservancia de formalidades o errores en las comunicaciones del despido -defecto que niega haya ocurrido en autos- son susceptibles de ser sancionadas por la Inspección del Trabajo en conformidad al artículo 506 del Código del Trabajo, es decir, con multas administrativas, tal como lo señala expresamente el artículo 162 inciso penúltimo del Código del Trabajo, lo que da cuenta del cumplimiento íntegro de las formalidades legales en materia de contenido de la carta de notificación del término de la relación laboral. Asimismo, es preciso señalar que, sin perjuicio de haber observado su parte las formalidades legales en materia de término de la relación laboral, la ausencia de las mismas, no son motivo suficiente para la declaración de injustificación del despido, en cuanto tal hecho, como ya se señaló es sancionable administrativamente, pero no es sancionable a través de la declaración de injustificado del despido; sanción que no ha previsto el legislador. Las sanciones no se aplican por analogía o extensión, pues son de derecho estricto, procediendo aplicarlas sólo cuando el legislador las contempla. De acoger la demanda de despido injustificado por supuestos defectos formales en la comunicación del despido, se infringiría abiertamente el principio de juridicidad, que tiene como principales sustentos normas de rango constitucional, como son los artículos 6 y 7 de la Constitución Política.

Prevía cita de jurisprudencia en apoyo de su tesis, concluye que resulta claro que su representada ha cumplido con todos los requisitos formales para proceder al despido de los actores.

En cuanto a los requisitos de fondo del despido, explica que éstos, en virtud de la causal de “Necesidades de la Empresa”, se sustentan en el cumplimiento de



los supuestos de la referida causal, los cuales se establecen en el artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, que transcribe.

Precisa que en dicho contexto, WOM se ha sumado a un intenso proceso de reorganización con la finalidad de buscar la mayor eficiencia productiva y operacional.

Añade que dada la necesidad de reducir costos de los procesos al interior del área y zona donde se desempeñaba la trabajadora, es que se decidió reducir el número de ejecutivos asignados a ello, así como los puntos de ventas que directamente dependieren de WOM, siendo este punto seleccionado en virtud de sus bajas ventas. Menciona que, en este sentido la actora en cuestión no fue la única desvinculada, como se acreditará en juicio.

Sostiene que, en este sentido, todas las decisiones de reestructuración adoptadas tienen un fundamento objetivo, atendido el funcionamiento del mercado, y la necesidad en que se ha puesto a la empresa a fin de que logre ser sostenible su competitividad en el mercado, todo lo cual se ajusta a lo prescrito en el artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo.

Indica que el propio tenor literal del artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo al identificar los supuestos que configuran necesidades de la empresa, permite sostener que la causal está motivada principalmente por situaciones derivadas de la economía, siendo indispensable que las necesidades deban fundarse en consideraciones de carácter objetivas. Si bien el artículo no lo explicita de dicha manera, la historia fidedigna de la tramitación de la Ley N° 19.010, que estableció el artículo 161 inciso 1° en el Código del Trabajo, que debe considerarse para determinar su alcance, tal como lo señala el artículo 19 inciso 2° del Código Civil, da cuenta de ello. Sin embargo, la objetivación no significa una prescindencia absoluta de la voluntad del empleador en cuanto a las causas mismas de la desvinculación de un trabajador. Interpretarlo de dicha manera, supondría desconocer abiertamente que toda racionalización o modernización suponen por parte de la dirección de la empresa, una decisión positiva de obrar así. Por tanto, debe considerarse objetiva la aplicación de la causal de necesidades de la empresa, no porque esta se genere con motivo de un hecho ajeno a la voluntad del empleador, sino que en tanto la decisión del mismo adoptada exhiba una fundamentación de carácter técnica perfectamente constatable, como precisamente ocurrió en autos. Es decir, que la decisión de despedir a un trabajador por la causal en referencia no sea arbitraria, sino debidamente fundada en hechos constatables.

Señala que recurriendo al sentido natural y obvio de las palabras, debe determinarse el alcance del artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo. Así es pertinente analizar la expresión “necesidades” utilizada por el legislador laboral. Conforme al Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, esta significa “todo aquello a lo cual es imposible sustraerse, faltar o resistir” y a su turno, la voz “sustraerse” se define como la acción de apartarse o separarse. De ahí, que sea posible sostener que cuando algo se hace por necesidad, se alude a todo aquello respecto de lo cual es imposible de sustraerse, faltar o resistir. Y en este orden de ideas, no es posible resistirse al despido de un trabajador, cuando por ello pasa la adaptación de la empresa a nuevas condiciones económicas más gravosas; o bien, cuando ello resulta imprescindible desde la perspectiva de un proceso de reestructuración empresarial.



Agrega que las necesidades pueden ser de la empresa, establecimiento o servicio de la misma, lo que es indicativo que la causal no exige que las contingencias que justifican el despido afecten al conjunto total de la empresa. Por el contrario, se alude conjuntamente a otras unidades menores de evidente connotación organizacional, como lo son el establecimiento y el servicio.

Refiere que el artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, a título meramente ejemplar, (pudiendo verificarse otras), señala diversas hipótesis constitutivas de necesidades de la empresa, disponiendo en la parte pertinente “tales como las derivadas de la racionalización (...) de los mismos”. En este contexto, debe considerarse que la demandante fue despedida debido a una reestructuración, consistente en la reorganización del área donde trabajaba, lo que importa una racionalización, debiendo, por tanto, determinarse el sentido exacto de tal expresión.

Menciona que la racionalización de la empresa, establecimiento o servicio ciertamente no deviene del área jurídica, sino que se vincula a la economía, la cual le asigna un contenido específico. Así, por racionalización debe entenderse aquellas estrategias que se dirigen a organizar la empresa de tal modo que se obtengan los mejores resultados posibles con los menores costos o esfuerzos. Conclusión que se ve reforzada por el concepto otorgado por el Diccionario de la Real Academia Española de la expresión “racionalización”, la que es definida como la “Acción y efecto de racionalizar el trabajo”.

Señala que, por su parte, “racionalizar” importa “Organizar la producción o el trabajo de manera que aumente los rendimientos o reduzca los costos con el mínimo esfuerzo” y cita jurisprudencia en apoyo de su posición.

Agrega que cabe tener presente que la causal de necesidades de la empresa guarda perfecta armonía con el ordenamiento jurídico nacional en su conjunto, pues dice relación con el desarrollo mismo de la labor empresarial, permitiéndole al empleador la conservación y desarrollo de su actividad económica en la forma que considere más adecuada, optimizando sus gastos, en consideración al desarrollo eficiente de la actividad productiva, derecho que se encuentra amparado constitucionalmente en el artículo 19 N° 21 de la Constitución Política, que asegura a todas las personas el derecho a desarrollar cualquier actividad económica que no sea contraria a la moral, al orden público o la seguridad nacional, respetando las normas legales que la regulen.

Indica que este derecho, por lo demás, ha sido reconocido por el Código del Trabajo en diversas normas, tales como el artículo 306 inciso 4°, que determina que no pueden ser objeto de negociación colectiva aquellas materias que restrinjan o limiten la facultad del empleador de organizar, dirigir y administrar la empresa; y el artículo 161 inciso 1°, que reconociendo el derecho del empleador de organizar la empresa, le permite poner término al contrato de trabajo de uno o más de sus trabajadores cuando ello obedezca a necesidades de la empresa misma, como ocurre en la especie, previo pago de una indemnización al trabajador despedido regulada por la ley, como ocurrió en el despido de los actores, conciliando de esta forma los intereses del empleador y el trabajador.

Afirma que, por ello, si para asegurar el éxito de su actividad, económica o social, se hace necesaria la separación de un trabajador, el empleador se encuentra facultado para hacerlo, aun cuando debe indemnizarlo en conformidad a la ley, consagrando así nuestro sistema jurídico solamente una estabilidad



relativa para los trabajadores, armonizándola con el derecho del empleador de organizar y administrar la empresa.

A modo de conclusión, señala que la decisión de poner término al contrato de trabajo de la actora se fundó en razones objetivas, esto es, la racionalización, consistente en la externalización de la sucursal donde pertenecía, decisión que, por lo demás, no se tomó únicamente respecto de ésta, todo con la finalidad de disminuir los costos y racionalizar la productividad.

Luego, plantea una defensa negativa, señalando que su parte controvierte todos y cada uno de los dichos de la demandante. Sin perjuicio de las afirmaciones vertidas en el cuerpo de su presentación, su parte asume una defensa negativa en todo aquello que no haya sido reconocido expresamente en la contestación. De esta forma, y sin perjuicio de lo señalado anteriormente, indica que nada de lo afirmado por la parte demandante de autos es efectivo en cuanto a los fundamentos de sus pretensiones.

A continuación, alega la procedencia del descuento de AFC, citando el artículo 13 de la Ley N° 19.728, que establece que el empleador se encuentra facultado para descontar de la indemnización por años de servicios la parte del saldo de la Cuenta Individual de Cesantía constituida por las cotizaciones efectuadas por el empleador (1,6%) más su rentabilidad, deducidos los costos de administración que correspondan. De tal manera, resulta plenamente procedente al caso de autos los descuentos efectuados en los finiquitos de cada uno de los trabajadores correspondientes al Aporte al Seguro de Cesantía efectuado por el Empleador y cita jurisprudencia en apoyo de su planteamiento.

Concluye en este punto señalando que el descuento de AFC alegado resulta del todo procedente en el caso de autos, incluso en el improbable caso que el tribunal considerase que el despido de las actoras fuere injustificado, toda vez que dicha calificación no altera la naturaleza ni la causal de despido empleada, esto es, la de “Necesidades de la Empresa, Establecimiento o Servicios”, causal en virtud de la cual la ley expresamente autoriza a su procedencia.

Luego, en cuanto a las prestaciones demandadas, sostiene que de acuerdo a lo latamente expuesto, ninguna de las prestaciones resultan procedentes, a saber: a. Indemnización artículo 489 del Código del Trabajo: no resulta procedente, conforme a lo analizado, al no haber existido vulneración de derechos fundamentales. Asimismo, su parte controvierte expresamente la base de cálculo utilizada a la luz del artículo 172 del Código del Trabajo. b. Recargo del 30% sobre la indemnización por años de servicio: no resulta procedente por cuanto no ha existido vulneración de derechos fundamentales y el despido es justificado. Asimismo, su parte viene a señalar que la base de cálculo utilizada a la luz del artículo 172 del Código del Trabajo ha de ser la misma considerada en el finiquito suscrito por las partes. c. Devolución de AFC: no resulta procedente, conforme lo expuesto. d. Intereses, reajustes y costas: no resulta procedente.

Previas citas legales, solicita que se rechace la demanda, declarando: que se acoge la excepción de finiquito y transacción opuesta, rechazándose la demanda de devolución de aporte AFC de Jocelyn Carvallo, con costas; que se rechaza en todas sus partes la demanda de vulneración de derechos fundamentales interpuesta por las actoras, resultando, por tanto, improcedente el pago de los siguientes conceptos: recargo del 30% sobre la indemnización por años de servicio; devolución del aporte del Empleador al AFC, indemnización



especial del artículo 489 del Código del Trabajo; que mi representada no incurrió en vulneración alguna a su respecto; que mi representada nada adeuda a la actora; que se condena expresamente en costas a la actora.

En el primer otrosí de su escrito, contesta la demanda subsidiaria de despido injustificado y cobro de prestaciones laborales, solicitando su rechazo con costas.

Opone la excepción de finiquito y transacción, respecto de la acción de cobro de descuento AFC alegada por la demandante Jocelyn Andrea Carvallo Donoso, en términos idénticos a los ya señalados en lo principal de su contestación.

Luego, contesta la derechamente la demanda, reiterando los antecedentes relativos a la relación laboral de cada demandante.

También se transcribe el contenido de la carta de despido de las demandantes; se refiere a los requisitos de forma y fondo del despido; plantea una defensa negativa y alega la procedencia del descuento de AFC de las demandantes, todo en términos idénticos a los ya referidos a propósito de la contestación de la acción principal de tutela laboral, por lo que no se expondrán nuevamente, con el fin de evitar repeticiones innecesarias.

En lo que respecta a las prestaciones demandadas, sostiene que ninguna de las prestaciones resultan procedentes, a saber: a. Recargo del 30% sobre la indemnización por años de servicio: no resulta procedente por cuanto no ha existido vulneración de derechos fundamentales y el despido es justificado. Asimismo, su parte controvierte expresamente la base de cálculo utilizada a la luz del artículo 172 del Código del Trabajo. b. Devolución de AFC: no resulta procedente, conforme lo expuesto. c. Intereses, reajustes y costas: no resulta procedente.

Solicita que se rechace la demanda, declarando: que se acoge la excepción de finiquito y transacción opuesta, rechazándose la demanda de devolución de descuento AFC de doña Jocelyn Andrea Carvallo Donoso, con costas; que el despido es justificado, rechazándose el pago de los siguientes conceptos: recargo del 30% sobre la indemnización por años de servicio y devolución del aporte del Empleador al AFC; que su representada nada adeuda a la actora; que se condena expresamente en costas a la actora.

TERCERO: Que con fecha 16 de diciembre de 2022, se celebró la **audiencia preparatoria**, instancia en la que se efectuó el resumen de la demanda y de la contestación y la parte demandante **evacuó el traslado** conferido respecto de la excepción de finiquito opuesta en relación a la devolución de AFC de la actora Sra. Carvallo, solicitando su rechazo y el tribunal dejó su resolución para la sentencia definitiva.

Luego, **se llamó a las partes a conciliación**, proponiéndoles el tribunal las bases para un acuerdo, el cual no se alcanzó.

En la misma audiencia, se fijaron como **hechos no controvertidos**, los siguientes: **1)** Existencia de la relación laboral, fecha de ingreso y de término. **2)** Monto de la remuneración y funciones que desempeñaban. **3)** Que, ambas demandantes se encontraban afiliadas al Sindicato Interempresa de Trabajadores de SITELCO. **4)** Que, al momento de suscribir los finiquitos que se les presentaron, ambas hicieron reserva de las acciones; y que en ambos se les descontó el aporte del empleador al AFC por los montos que ahí se indican.



Acto seguido, se fijaron como **hechos a probar**, los siguientes: **1)** Efectividad que el despido fue efectuado con vulneración de derecho a la integridad vida, física y/o psíquica de las actoras en la forma en que se reclama en la demanda. Hechos constitutivos de vulneración. **2)** Justificación de la causal de despido invocada. Hechos, pormenores y circunstancias.

CUARTO: Que, en la **audiencia de juicio**, la **parte demandante** incorporó los siguientes medios de prueba:

Documental:

Documentos comunes: **1)** Presentación de demanda por Practica Desleales y Antisindicales, presentada en contra la demandada la empresa WOM SA, recaída en el 1° Juzgado Laboral de Santiago, caratulada “BRAVO con WOM” RIT S-73-2022. **2)** Documentos extraídos de la página web de la demandada, empresa WOM S.A que ofrecen puestos de trabajos en los cargos de: a. Ejecutivos ventas terreno WOMStreet RM. b. Vendedor. c. Vendedor Terreno Fibra óptica WOM (RM).

Documentos respecto de Jocelyn Carvallo Donoso: **3)** Contrato de Trabajo, suscrito con fecha 02 de febrero de 2021. **4)** Copia Whatsapp enviado por la demandante a don Carlos Márquez, supervisor, con fecha 18 de agosto solicitando factibilidad de traslado por operaciones médicas. **5)** Respuesta de whatsapp, de Carlos Márquez, con fecha 05 de septiembre de 2022, solicitando por mail petición formal de traslado por problemas de salud. **6)** Mail a Carlos Márquez, con fecha 05 de septiembre de 2022, solicitando, petición formal de traslado por problemas de salud. (operación y posterior bacteria). **7)** Mail de Hugo Fernández – Coordinador comercial de fibra - informando a la demandante que, a contar del 20 de septiembre de 2022, la marcación de asistencia se realizará en las oficinas de WOM, ubicada en General Mackenna 1369, Santiago. **8)** Email de Hugo Fernández – Coordinador comercial de fibra - de fecha 20 de septiembre de 2022, informando al demandante Plan de Trabajo en la comuna de Puente Alto. **9)** Email de Hugo Fernández – Coordinador comercial de fibra - de fecha 20 de septiembre de 2022, reprochando a la demandante que Plan de Trabajo en la comuna de Puente Alto no se cumplió. **10)** Mail de la demandante a Hugo Fernández, adjuntando orden médica para excusarse de marcar asistencia en General Mackenna, por examen en la comuna de P: Alto, lugar asignado a ella en Plan de Trabajo. **11)** Email de Hugo Fernández – Coordinador comercial de fibra - de fecha 21 de septiembre de 2022, reprochando, nuevamente, a la demandante que plan de trabajo en la comuna de Puente Alto no se cumplió. **12)** Mail de la demandante a Hugo Fernández, de fecha 21 de septiembre, adjuntando examen médico desfavorable para excusarse de marcar asistencia en General Mackenna y reclamando por la falta de preocupación del estado de salud de los ejecutivos. **13)** Mail de Hugo Fernández – Coordinador comercial de fibra - de fecha 23 de septiembre de 2022, reprochando, nuevamente, a la demandante que Plan de Trabajo en la comuna de Puente Alto no se cumplió. **14)** Mail de la demandante a Hugo Fernández, de fecha 21 de septiembre de 2022, adjuntando exámenes médicos a realizar e informando que nuevamente, no podrá marcar asistencia donde la obligan a hacerlo (en Vicuña Mackenna, siendo lugar asignado en Plan de Trabajo en Puente Alto). **15)** Mail de fecha 21 de septiembre de 2022, para citación a reunión de equipo de trabajo, de fecha 23 de septiembre a las 11:00 hrs. en donde la demandante le indica a su supervisora Claudia Celedón que prefiere ir



temprano, porque la están obligando a marcar asistencia en General Mackenna la entrada y salida (siendo lugar asignado en Plan de Trabajo en Puente Alto). **16)** Mail de la demandante de fecha 15 de septiembre de 2022 a Hugo Fernández y Claudia Celedón, por imposibilidad de marcar en geovictoria y reclamando por marcar entrada y salida en V. Mackenna desde el 20 de septiembre de 2022. **17)** Mail de la demandante de fecha 16 de septiembre de 2022 a Hugo Fernández y Claudia Celedón, informando imposibilidad de marcar entrada y salida por fallas en sistema geovictoria. **18)** Mail de la demandante de fecha 17 de septiembre de 2022 a Hugo Fernández y Claudia Celedón, informando imposibilidad de marcar entrada y salida durante 3 días por fallas en sistema geovictoria. **19)** Solicitud de afiliación a Sindicato de Telecomunicaciones SITELCO con fecha 23 de agosto de 2022. **20)** Denuncia presentada por Jocelyn Carvallo por vulneración de derechos fundamentales ante la Inspección del Trabajo de fecha 22 de septiembre de 2022. **21)** Constancia presentada por Jocelyn Carvallo ante la Dirección del Trabajo de fecha 23 de septiembre de 2022 por aviso de despido verbal y por denuncia previa de vulneración de derechos fundamentales el día 22 de septiembre de 2022. **22)** Mail de la demandante de fecha 20 de septiembre de 2022 a Hugo Fernández y Claudia Celedón, reclamando por marcar entrada y salida en General Mackenna, teniendo asignado lugar de trabajo en Puente Alto. **23)** 3 Licencias médicas de la demandante que indican reposo con fecha de inicio 01 de marzo de 2022, 31 de marzo y 29 de junio de 2022, todas por 30 días. **24)** Epicrisis que da cuenta fecha de cirugía por infección de herida operatoria previa, el 27 de mayo de 2022 y el 16 de junio nuevo procedimiento de aseo quirúrgico. **25)** 2 citaciones a consulta médica a Hospital El Carmen de fechas 29 de junio y 13 de julio de 2022. **26)** Cita previa de Hospital El Carmen, de fecha 5 de julio de 2022, a curaciones generales. **27)** Comprobante de ingreso a lista de espera de control, de Hospital del Carmen para el 27 y 12 de julio de 2022. **28)** Protocolo operatorio de fecha 27 de mayo y 16 de junio de 2022. **29)** Certificado alta hospitalización de fecha 23 de junio de 2022, del Hospital del Carmen. **30)** 2 Certificados, de Hospital del Carmen de fechas 30 de mayo y 10 de junio de 2022, que indican que la demandante se encuentra hospitalizada en área quirúrgica de dicho hospital. **31)** Informe médico de doctora María Turizo Argote que da cuenta, respecto de la demandante, de trabajo bajo presión y sobrecarga laboral, prescribiendo reposo médico por diagnóstico de reacción al estrés agudo y trastorno del sueño de fecha 1 de marzo de 2022. **32)** Finiquito, suscrito con reserva de derechos con fecha 23 de septiembre de 2022, textual “Me reservo los derechos acciones administrativas, laborales, y de toda otra naturaleza para demandar el despido indebido, injustificado y/o con vulneración de garantías constitucionales y las indemnizaciones y prestaciones respectivas.

Documentos respecto de Giselle Basualto Osorio: **33)** Contrato de Trabajo suscrito con fecha 11 de enero de 2021. **34)** Anexo de Contrato y modelo comisional de ejecutivo de fibra óptica suscrito con fecha 11 de enero y 1 de septiembre de 2021. **35)** Anexo de contrato de trabajo de fecha 28 de febrero de 2022. **36)** Carta de notificación de término de contrato de Trabajo de fecha 22 de agosto de 2022. **37)** Comprobante de carta de aviso para terminación de contrato de trabajo, con fecha 22 de agosto de 2022, emitido por la Dirección de Trabajo y comprobante de Licencia Médica Electrónica con inicio de reposo el 01 de agosto de 2022 al 21 de agosto de 2022, por 21 días. **38)** Presentación de Reclamo ante



la Inspección del Trabajo 1318/2022/15716 de fecha 23/08/2022. **39)** Acta de comparendo de conciliación ante la Dirección del Trabajo de fecha 21 de septiembre de 2022. **40)** Finiquito suscrito con fecha 22 de agosto de 2022 con reserva de derecho. **41)** Comprobante de Licencia Médica Electrónica Folio 10854251-9 de fecha 19 de junio de 2022 por 21 días. **42)** Certificado de pagos de cotizaciones previsionales emitido por Previred con fecha 22 de agosto de 2022. **43)** Certificado de Saldo Aporte del Empleador al Seguro de Cesantía, emitido con fecha 22 de agosto de 2022. **44)** Solicitud de afiliación Sindicato de Telecomunicaciones SITELCO, de fecha 03 de junio de 2022. **45)** Comprobante de carta de aviso para terminación del contrato de trabajo de fecha 29 de junio, dejada sin efecto por encontrarse con licencia médica la demandante Giselle Basualto.

Exhibición de documentos:

La parte demandante solicitó la exhibición del siguiente documento: **1)** Carta aviso de despido de la demandante doña Jocelyn Carvallo Donoso.

La parte demandada exhibe el documento solicitado y la parte demandante tiene por cumplida la exhibición solicitada.

Causa a la vista:

1) Causa RIT S-73-2022, caratulada "Bravo con WOM", del Primer Juzgado del Trabajo de Santiago.

QUINTO: Por su parte, en la audiencia de juicio, **la demandada** incorporó los siguientes medios de prueba.

Documental:

1) Carta de aviso para terminación de contrato de trabajo, entregada a doña Jocelyn Andrea Carvallo Donoso, emitida por WOM S.A., de fecha 23 de septiembre de 2022. **2)** Certificado de Saldo Aporte del Empleador al Seguro de Cesantía para Imputar a Indemnización, perteneciente al empleador WOM S.A. y doña Jocelyn Andrea Carvallo Donoso, emitido por AFC Chile, de fecha 22 de septiembre de 2022. **3)** Actualización de contrato y Anexo Modelo Comisional Ejecutivo Fibra Óptica, entre WOM S.A. y doña Jocelyn Andrea Carvallo Donoso, de fecha 01 de septiembre de 2021. **4)** Anexo de contrato de trabajo y Modelo Comisional Ejecutivo Fibra Óptica, entre WOM S.A. y doña Jocelyn Andrea Carvallo Donoso, de fecha 02 de febrero de 2021. **5)** Comprobante de carta de aviso para terminación del contrato de trabajo, emitida por Dirección del Trabajo, folio N° 1301/2022/165792, respecto de Jocelyn Andrea Carvallo Donoso, de fecha 23 de septiembre de 2022. **6)** Comprobante de envío de Chilexpress, dirigido a doña Jocelyn Andrea Carvallo Donoso, de fecha 23 de septiembre de 2022. **7)** Contrato de Trabajo entre WOM S.A. y doña Jocelyn Andrea Carvallo Donoso, de fecha 02 de febrero de 2021. **8)** Liquidación de sueldo perteneciente a doña Jocelyn Andrea Carvallo Donoso, emitida por WOM S.A., de fecha enero de 2022. **9)** Liquidación de sueldo perteneciente a doña Jocelyn Andrea Carvallo Donoso, emitida por WOM S.A., de fecha febrero de 2022. **10)** Finiquito de contrato de trabajo entre WOM S.A. y doña Jocelyn Andrea Carvallo Donoso, firmado por la misma, ante Notario Público 42° Notaria de Santiago Álvaro González Salinas, de fecha 23 de septiembre de 2022. **11)** Comprobante de pago de cotizaciones previsionales, Folio N° 2080202209137441, emitido por la Asociación CHILENA DE Seguridad, respecto de WOM S.A., de fecha 11 de octubre de 2022. **12)** Carta de notificación de término de contrato, emitida por



WOM S.A., entregada a doña Giselle Andrea Basualto Osorio, firmada por la misma, de fecha 29 de junio de 2022. **13)** Liquidación de sueldo, emitida por WOM S.A., perteneciente a doña Giselle Andrea Basualto Osorio, de fecha abril de 2022. **14)** Certificado de Saldo Aporte del Empleador al Seguro de Cesantía para Imputar a Indemnización, emitido por AFC Chile, respecto de WOM S.A. y doña Giselle Andrea Basualto Osorio, de fecha 24 de junio de 2022. **15)** Anexo de contrato y modelo comisional ejecutivo fibra óptica, entre WOM S.A. y doña Giselle Andrea Basualto Osorio, de fecha 11 de enero de 2021. **16)** Actualización de contrato y anexo de contrato y modelo comisional ejecutivo fibra óptica, entre WOM S.A. y doña Giselle Andrea Basualto Osorio, de fecha 01 de septiembre de 2021. **17)** Comprobante de carta de aviso para terminación del contrato de trabajo, emitido por Dirección del Trabajo, Folio N° 1301/2022/149972, perteneciente a Giselle Andrea Basualto Osorio, de fecha 22 de agosto de 2022. **18)** Contrato de trabajo entre WOM S.A. y doña Giselle Andrea Basualto Osorio, de fecha 11 de enero de 2021. **19)** Liquidación de sueldo, emitida por WOM S.A., perteneciente a doña Giselle Andrea Basualto Osorio, de fecha febrero de 2022. **20)** Finiquito de contrato de trabajo entre WOM S.A. y doña Giselle Andrea Basualto Osorio, firmado ante Notario Público Álvaro González Salinas 42° Notaria de Santiago, de fecha 22 de agosto de 2022. **21)** Liquidación de sueldo, emitida por WOM S.A., perteneciente a doña Giselle Andrea Basualto Osorio, de fecha marzo de 2022. **22)** Cadena de correos electrónicos que inicia con correo enviado por Hugo Fernández Gaete a Jocelyn Andrea Carvallo Donoso, de fecha 21 de septiembre de 2022; y termina con correo enviado por Hugo Fernández Gaete a Jocelyn Andrea Carvallo Donoso, con asunto "Plan de trabajo 20.09.2022", de fecha 20 de septiembre de 2022. **23)** Planilla de Excel, titulada Cumplimiento Ejecutivas, respecto de Jocelyn Andrea Carvallo Donoso y Giselle Andrea Basualto Osorio, de enero a agosto de 2021, ambos meses inclusive.

Testimonial:

1) Carolina Morales Román, Jefa de Relaciones Laborales, cédula de identidad N° 15.661.550-1, quien previamente juramentada, declara que trabaja en el área de relaciones laborales de Wom. Es la encargada de la documentación de los trabajadores, relación con fiscalizaciones, Dirección del Trabajo, sindicatos y de situaciones que pudieran tener sus colaboradores. No conoce personalmente a las demandantes, pero sabe que trabajaban en Wom, pertenecían al área de fibra óptica, eran ejecutivas de fibra óptica y salieron de la Compañía en meses distintos, por reestructuración del área de fibra y reestructuración que han tenido en la Compañía desde el 2021, 2022, incluso hasta ahora. Explica que si bien son una compañía de telecomunicaciones grande, ha hecho inversiones en distintos proyectos que tienen que ver con fibra óptica, proyectos como Phone, el Proyecto 5G y en particular, hay algunas que no han retornado la inversión que se ha hecho en la Compañía, sobre todo en fibra óptica, incluso la televisión, hoy en día no se promociona televisión propia, no tuvieron el efecto de retorno de la inversión que hicieron, por lo tanto se tuvo que tomar decisiones difíciles, como disminuir la cantidad de personas que estaban asociadas al canal de fibra óptica. Dentro de eso se fue reestructurando y disminuyendo la cantidad de personas que estaban asociadas a ese canal, esto debió haber partido en 2022, en marzo o febrero de 2022 y ha continuado hasta el día de hoy en que se ha desvinculado a personas que estaban asociadas a ese canal. Señala que en la Compañía pasaron de tener



3300, 3500 colaboradores y a principios del año pasado han desvinculado a 300 o 400 personas en el año. En el canal de fibra óptica ha habido una reestructuración bastante fuerte, partieron por ejemplo en el canal de venta de fibra, con 450 personas contratadas y hoy día tienen alrededor de 80 o 90. El canal de fibra óptica partió a principios de 2020, donde sólo se contrató a la parte operacional y después cuando se fue estructurando o desplegando la red de fibra óptica se fue contratando a las personas que tenían que ver con *backoffice* y con ventas y eso debió haber sido a finales de 2020. Indica que en 2021 hubo un “boom”, contrataron muchas personas y esperaban tener el retorno en el 2022 y a finales del 2021 ya se vio que no estaban teniendo el retorno necesario. A principios de 2022 se hizo como un último esfuerzo y en febrero o marzo de 2022 se empezó a generar este proceso de reestructuración de desvinculación de personas asociadas a ese canal. Precisa que la inversión es plata y la pata que se invierte se espera recuperar en servicios, esperaban desplegar su red de fibra óptica a lo largo del país, fue complejo porque las otras compañías de comunicaciones están súper posicionadas, era un riesgo, lo tomaron y es complejo administrar e instalar la fibra óptica para desplegarlo a lo largo de todo Chile, se enfocaron en la Quinta, Sexta y Región Metropolitana y fue complejo porque las personas que hoy día tienen fibra óptica en sus domicilios no eligen cambiarse, entonces tener que llegar a instalar era un gasto para invertir en ese proceso, pero el retorno y la cantidad de clientes que intentaron atraer con este servicio no fue el esperado, en general se produjo una pérdida más que una ganancia con ese canal o negocio.

Contrainterrograda, sobre que significa el canal de fibra óptica, responde que internamente le llaman canal de fibra óptica, pero es el área de fibra óptica y hay distintos canales en la compañía, por ejemplo el canal de *business*, que vende empresas, en canal de fibra óptica que vende fibra óptica, el canal de tiendas que vende las líneas de telefonía celular o equipos de celular. La fibra óptica es lo que se instala en las casas y es el internet, que navega por cable o por fibra óptica que funciona más rápido, la conectividad es mucho más veloz. Consultada acerca del área en que trabajaban las demandantes, responde que en el área de fibra óptica, ellas eran vendedoras de fibra óptica para el canal de fibra óptica. Preguntada sobre cuando comienza la reestructuración, responde que a inicios de 2022, febrero o marzo. Indica que hubo una reestructuración en términos generales de Won porque la empresa tuvo que invertir. Hubo despidos no sólo en fibra óptica, sino a nivel de toda la Compañía. Han tenido despidos a lo largo del 2022 y 2023 y partieron este año con despidos. Consultada si las vendedoras en terreno como las demandantes, estaban sujetas a una capacitación antes de ingresar, responde que todas las personas que gestionan atención de clientes pasan por un programa de capacitación. Indica que tienen un departamento de capacitación a cargo de una jefa y que está funcionando. Explica que había un área de entrenamiento y un área de capacitación que son dos áreas distintas, la capacitación se ve a nivel corporativo y el entrenamiento era para las personas que atienden clientes. Todavía tienen personas que atienden clientes y eso debe ser constante porque se capacitan en temas de oferta comercial, los sistemas de la compañía, por lo tanto no es que sólo se capacite a las personas nuevas que ingresan, es una capacitación constante. El año pasado hubo una reestructuración a nivel de toda la Compañía y el área de entrenamiento y capacitación hoy día es una sola. Ellos capacitan y entrenan a toda la Compañía, hacen capacitaciones constantes y han



tenido muy pocos ingresos nuevos. En el área de entrenamiento antes eran 7 personas y hoy son sólo 3. Menciona que las últimas personas nuevas que ingresaron debió haber sido en noviembre de 2023 para el canal tiendas. En el canal de fibra óptica no tienen nuevos ingresos desde febrero de 2022. Consultada si los avisos que han aparecido en la prensa, son para otras áreas, responde que ella no ha visto esos avisos y que ella trabaja en recursos humanos y está segura de que no han contratado a personas para fibra óptica desde febrero o marzo de 2022 y tiene conocimiento de que no se han hecho nuevas ofertas de trabajo. Preguntada si hay sindicatos en la empresa, contesta que hay dos sindicatos, un sindicato empresa y un sindicato interempresa. Consultada si las demandantes pertenecían a esos sindicatos, contesta que supo que estaban en la nómina del sindicato cuando se presentó el proyecto de negociación colectiva con el sindicato interempresa. Preguntada si esos antecedentes en cuanto a la pertenencia o no de un sindicato, pasa por sus manos, contesta que sí, pasa por sus manos, porque fue parte de la mesa negociadora y se presentó la nómina en octubre de 2022 y en noviembre se hizo el primer descuento de la cuota sindical. Consultada si para efectos del descuento de la cuota sindical, en ese momento toman conocimiento de la pertenencia o no a un sindicato de un trabajador, responde que sí. Preguntada si la empresa sabe quiénes pertenecen al sindicato, responde que en ese momento.

Oficios:

1) Dirección del Trabajo, a fin de que se informe a este Tribunal el total de término de relaciones laborales, informadas por la empresa WOM S.A. a la Dirección del Trabajo, entre el mes de junio de 2021 y octubre de 2022, ambos meses inclusive.

2) Dirección del Trabajo, a fin de que informe a este Tribunal, de todo procedimiento de denuncia o investigación de vulneración de derechos fundamentales iniciadas o en que tuviese participación doña Jocelyn Andrea Carvallo Donoso, cédula nacional de identidad N° 17.003.243- 8, entre enero y septiembre de 2022, ambos meses inclusive.

SEXTO: Que valorada la prueba rendida, conforme a los principios de la lógica, máximas de la experiencia y conocimientos científicamente afianzados, importando con ello tomar en especial consideración la gravedad, concordancia, multiplicidad y conexión de aquellos medios probatorios incorporados por las partes al proceso, es posible tener **por establecidos** los siguientes hechos:

1º) La circunstancia de existir una relación laboral entre las demandantes y la demandada, que en el caso de doña Jocelyn Andrea Carvallo Donoso, inició el 2 de febrero de 2021 y terminó el 23 de septiembre de 2022 y en el caso de doña Giselle Andrea Basualto Osorio, inició el 11 de enero de 2021 y terminó el 22 de agosto de 2022.

Lo anterior es un hecho no controvertido en autos, conforme a los escritos fundamentales de la discusión y además se corrobora con la prueba documental incorporada por ambas partes, consistente principalmente en los contratos de trabajo y las cartas de despido.

2º) La circunstancia que las funciones realizadas por las actoras a la época del término de los servicios eran las de ejecutiva fibra óptica.



Dicha conclusión también es un hecho no controvertido de acuerdo a los escritos de demanda y contestación y se corrobora con la prueba documental incorporada por ambas partes consistente en los respectivos contratos de trabajo.

3º) La circunstancia que, para efectos del artículo 172 del Código del Trabajo, la remuneración percibida por la actora Jocelyn Andrea Carvallo Donoso, ascendía a la suma de \$927.372 y la remuneración percibida por la demandante Giselle Andrea Basualto Osorio ascendía a la suma de \$754.913.

La conclusión anterior es un hecho no controvertido en autos, según se desprende de los escritos fundamentales de discusión y así se dejó establecido en la respectiva audiencia preparatoria.

4º) La circunstancia que ambas demandantes, se encontraban afiliadas al Sindicato Interempresa de Trabajadores de SITELCO.

Lo anterior es un hecho no controvertido en autos, conforme a los escritos fundamentales de la discusión y además se corrobora con la prueba documental incorporada por la parte demandante, consistente en las solicitudes de afiliación a Sindicato de Telecomunicaciones SITELCO, de fecha 23 de agosto de 2022 respecto de la demandante Jocelyn Andrea Carvallo Donoso y de fecha 3 de junio de 2022 respecto de la demandante Giselle Andrea Basualto Osorio.

5º) La circunstancia que ambas demandantes suscribieron finiquito de contrato de trabajo y realizaron reserva de las acciones, descontándose el aporte del empleador al AFC que en el caso de la demandante Jocelyn Andrea Carvallo Donoso, ascendió a la suma de \$293.455 y en el caso de la demandante Giselle Andrea Basualto Osorio ascendió a la suma de \$296.706.

Dichas conclusiones tampoco se encuentran controvertidas en el proceso, de acuerdo a los escritos fundamentales de la discusión y se corrobora con la prueba documental incorporada por ambas partes, consistente en los respectivos finiquitos de contrato de trabajo.

6º) La circunstancia que la actora Jocelyn Andrea Carvallo Donoso, fue despedida el 23 de septiembre de 2022 y la demandante Giselle Andrea Basualto, Osorio fue despedida el 22 de agosto de 2022, invocándose en ambos casos la causal de necesidades de la empresa, contemplada en el artículo 161, inciso 1º del Código del Trabajo y que se cumplieron las formalidades legales del despido.

La conclusión precedente es un hecho no controvertido en autos, conforme a los escritos fundamentales de la discusión y se ratifica con la prueba documental incorporada por ambas partes consistente en las respectivas cartas de despido, junto con los respectivos comprobantes de envío.

SÉPTIMO: Que, las demandantes ejercieron diversas acciones de naturaleza laboral, específicamente las de tutela laboral y cobro de prestaciones laborales y demanda subsidiaria de despido improcedente y cobro de prestaciones laborales.

La demandada, en tanto, contestó la demanda principal y la subsidiaria, solicitando su rechazo. Además, opuso la excepción de finiquito y transacción, respecto de la acción de cobro de descuento AFC ejercida por la demandante Jocelyn Andrea Carvallo Donoso.

OCTAVO: Que, en primer término, corresponde emitir pronunciamiento en cuanto a la excepción de finiquito opuesta por la demandada respecto de la acción de cobro de descuento AFC ejercida por la demandante Jocelyn Andrea Carvallo Donoso, sustentada en que dicha demandante suscribió finiquito con fecha 7 de



octubre de 2022, ante Notario Público, oportunidad en que la actora habría renunciado expresamente a “toda acción legal, contractual y extracontractual en contra de la empresa”, declarando que la demandada nada le adeuda, agregando que la demandante realizó una reserva de derechos, sin hacer referencia al derecho a demandar una devolución del descuento por parte empleador a la AFC, por lo que no cabe sino comprender que ha renunciado expresamente a dicha acción.

La demandante, por su parte, al evacuar el traslado conferido, solicita el rechazo de la excepción opuesta, argumentando, en síntesis, que la demandada reconoce la existencia de una reserva de derechos y que en forma textual señala que “me reservo los derechos, acciones administrativas, laborales y de toda otra naturaleza para demandar el despido indebido, injustificado y/o con vulneración de garantías constitucionales y las indemnizaciones y prestaciones respectivas”, reserva que tiene su origen en que la trabajadora está disconforme con su finiquito, disconformidad que queda por escrito para limitar la renuncia de acciones y para anunciar que se va a demandar al empleador y no se le puede exigir al trabajador tener la claridad sobre las acciones, conceptos o montos precisos, ese detalle es una labor propia del abogado que analizará en el caso particular.

Pues bien, debe tenerse presente que el finiquito, etimológicamente, encuentra su origen en la conjunción de dos términos con significados bien precisos: fin, que es término, el remate o la consumación de una cosa; y la palabra cito (citare), que significa proclamar, anunciar. En un sentido forense expresa la liberación de una deuda o parte de ella que hace el acreedor al deudor, y según el Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua, el finiquito, es el remate de las cuentas; el certificado que se da para que conste estar ajustadas y satisfecho el alcance de ellas; así por ejemplo dar finiquito es acabar con el caudal o con otra cosa.

Por lo demás, el finiquito laboral constituye una institución propia del Derecho del Trabajo que puede conceptualizarse como una convención entre las partes del contrato de trabajo por medio de la cual llegan a un acuerdo relativo al cumplimiento de las obligaciones recíprocas con el objeto principal de impedir que la controversia deba plantearse necesariamente ante los Tribunales de Justicia.

Así, de ambos tipos de conceptos esbozados -etimológico y doctrinario- se puede concluir que el finiquito laboral tiene dos fines específicos, que se confunden con su objeto: uno, ser un acto por el cual se pone término a una vinculación determinada y otro, certificar los derechos emanados de la misma, con efecto permanente entre las partes del vínculo.

Además al finiquito, se le ha conceptualizado formalmente como: “el instrumento emanado y suscrito por las partes del contrato de trabajo, empleador y trabajador, con motivo de la terminación de la relación de trabajo, en el que dejan constancia del cabal cumplimiento que cada una de ellas ha dado a las obligaciones emanadas del contrato, sin perjuicio de las acciones o reservas con que alguna de las partes lo hubiere suscrito, con conocimiento de la otra” (Manual de Derecho del Trabajo, autores señores Thayer y Novoa, Tomo III, Edit. Jurídica de Chile). Tal acuerdo de voluntades constituye una convención y, generalmente, tiene el carácter de transaccional.”

Asimismo, el finiquito legalmente celebrado tiene la misma fuerza que una sentencia firme o ejecutoriada, es decir tiene mérito ejecutivo, según lo prescribe



el inciso final del artículo 177 del Código del Trabajo. Pues da cuenta del término de la relación laboral en la forma que en él se consigna, es decir, se trata indudablemente de una convención que genera o extingue derechos y obligaciones, que se origina en la voluntad de las partes que lo suscriben, es vinculante para quienes concurren a otorgarlo al dar por terminada una relación laboral, esto es, a aquellos que consintieron en finalizarla en determinadas condiciones y expresaron su asentimiento libre de todo vicio.

De esta forma, en primer término se debe revisar el contenido del referido instrumento para determinar si el mismo produjo efectos liberatorios respecto de la acción de cobro de lo descontado por AFC y luego, analizar el contenido de la reserva efectuada por el actor.

En efecto, el artículo 2462 del Código Civil dispone: “*Si la transacción recae sobre uno o más objetos específicos, la renuncia general de todo derecho, acción o pretensión deberá sólo entenderse de los derechos, acciones o pretensiones relativas al objeto u objetos sobre que se transige*”.

Del tenor de la norma señalada se desprende que para que el finiquito produzca el efecto liberatorio que se le pretende otorgar deben contemplarse especialmente las prestaciones, pretensiones o acciones sobre las cuales se transige y cuando el finiquito reúna dichas condiciones resulta relevante dilucidar o determinar si en la reserva contenida en el mismo se encuentra también contemplada la prestación o acción objeto del juicio.

Así, en el caso de autos, conforme a la prueba documental aportada por las partes, se estableció como un hecho de la causa la circunstancia que las partes del presente juicio suscribieron un finiquito de trabajo con fecha 7 de octubre de 2022, ante Ministro de fe, específicamente Notario Público, quien en tal calidad autorizó la firma de la trabajadora demandante, sin objeción de las prestaciones que se consignaron en tal instrumento y sus montos.

Pues bien, de la lectura de las cláusulas tercera, sexta, séptima y octava del referido instrumento y considerando que el finiquito sólo tiene poder liberatorio respecto de las materias que las partes acuerdan de manera expresa, no comprendiéndose en el finiquito suscrito por las partes ninguna alusión a la acción de cobro del descuento de AFC, no corresponde atribuirle los efectos liberatorios alegados por la demandada, ya que -como se indicó- este efecto sólo recae sobre las materias acordadas de forma expresa en dicho documento.

Luego, no resulta necesario revisar la reserva de derechos efectuada por la actor, dado que la referida acción no se encuentra comprendida en las materias convenidas por las partes en el finiquito suscrito, por lo que se desestimará la excepción de finiquito a este respecto.

A mayor abundamiento, se debe tener presente que la actora formuló la siguiente reserva: “*Me reservo los derechos, acciones administrativas, laborales y de toda otra naturaleza para demandar el despido indebido, injustificado y/o con vulneración de garantías constitucionales y las indemnizaciones y prestaciones respectivas*”, por lo que en el concepto “prestaciones respectivas”, a juicio de este sentenciador se incluye la acción de cobro del descuento de AFC, atendido que es una consecuencia de la eventual declaración de despido improcedente y en consecuencia, de todas formas, el finiquito no tiene poder liberatorio a su respecto.

NOVENO: Que, despejado lo anterior, conviene tener presente que conforme a los hechos que se han tenido por establecidos en el motivo sexto de



esta sentencia, las demandantes han logrado acreditar la existencia de una relación laboral con la demandada de autos en los términos establecidos en el artículo 7 del Código del Trabajo, en especial su fecha de inicio y término, además de las funciones desempeñadas y su remuneración para efectos de lo dispuesto en el artículo 172 del mismo cuerpo legal.

En efecto, como ya se dijo, la existencia de una relación laboral se acreditó con la prueba documental incorporada por ambas partes, desprendiéndose por cierto, que no se trata de un hecho discutido en juicio de acuerdo a los términos de los escritos de demanda y contestación.

DÉCIMO: Que, en consecuencia, corresponde emitir pronunciamiento en cuanto a la denuncia de tutela por vulneración de derechos fundamentales interpuesta por ambas demandantes.

Cabe consignar que el artículo 485 del Código del Trabajo, junto con consagrar la protección de los derechos fundamentales del trabajador, establece en su inciso 3° que: *"Se entenderá que los derechos y garantías a que se refieren los incisos anteriores resultan lesionados cuando el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador limita el pleno ejercicio de aquéllas sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial. En igual sentido se entenderán las represalias ejercidas en contra de trabajadores, en razón o como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo o por el ejercicio de acciones judiciales"*.

La relación laboral es una relación contractual, en la cual se confrontan los derechos de ambas partes. En este contexto, la norma transcrita reconoce la posibilidad que las facultades del empleador afecten los derechos fundamentales del trabajador y restringe su protección a los casos en que no exista justificación suficiente para la limitación, o ésta sea en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial.

Tratándose del despido, es indudable que éste limita los derechos del trabajador, toda vez que, toda persona que pierde su fuente laboral sufre algún grado de angustia o pesar, sin embargo, ello no conlleva la responsabilidad del empleador, sino en aquellos casos en que se reúnen los requisitos antes indicados, estos es, la falta de justificación suficiente, el carácter arbitrario o desproporcionado del acto, o bien sin respeto a su contenido esencial.

Por su parte, el artículo 489 del Código del Trabajo prescribe: *"Si la vulneración de derechos fundamentales a que se refieren los incisos primero y segundo del artículo 485, se hubiere producido con ocasión del despido, la legitimación activa para recabar su tutela, por vía del procedimiento regulado en este párrafo, corresponderá exclusivamente al trabajador"*.

A su turno, el artículo 493 del mismo cuerpo legal señala: *"Cuando de los antecedentes aportados por la parte denunciante resulten indicios suficientes de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales, corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad"*.

Conforme las normas transcritas, resulta necesario que la demandante aporte, a lo menos, indicios de que el empleador vulneró sus derechos fundamentales ya sea durante la relación laboral o bien, con ocasión del despido.



En la especie, las actoras en su denuncia ejercieron la acción establecida en el artículo 489 del Código del Trabajo, sosteniendo que se vulneraron garantías fundamentales con ocasión del despido.

Para demostrar las infracciones que se denuncian y de acuerdo a lo prescrito en el artículo 493 del Código del Trabajo, la demandante debe sólo acreditar indicios suficientes de la conducta lesiva, con el fin de que sea la demandada quien deba explicar la necesidad de las medidas adoptadas y su proporcionalidad, bastando al tribunal un estándar menor, cual es la sola comprobación de la verosimilitud, vale decir, una prueba mínima de la vulneración de un derecho fundamental, entendiendo por indicio las señales o evidencias que dan cuenta de un hecho oculto.

Ahora bien, en cuanto a la existencia o no de infracción de garantías fundamentales, las denunciantes sostienen que con ocasión de sus despidos, se vulneraron sus derechos a no ser sujeto de los actos discriminatorios, en los términos del artículo 2 del Código del Trabajo y que se les habría conculcado su derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de la persona, consagrado en el artículo 19 N° 1 de la Constitución Política.

De esta forma, las actoras alegan en primer término, que sus despidos serían discriminatorios por motivo de sindicación, afirmando que a ambas trabajadoras se les separa de la empresa debido a su afiliación sindical, indicando que el 19 de abril de 2022, se constituyó el sindicato Interempresa de Trabajadores de Telecomunicaciones, SITELCO, agregando que la actora Jocelyn Carvallo se afilió el día 23 de agosto de 2022, mientras que la demandante Giselle Basualto, se afilió el 3 de junio de 2022, refiriéndose a una supuesta conducta antisindical de la empresa, la cual tiene pleno conocimiento sobre la cantidad e identidad de todos y cada uno de los trabajadores afiliados al sindicato y que demostración de ello sería que cuando se retrasaban ciertos pagos a las vendedoras de Wom TV, el departamento de Recursos Humanos, le solicitaba al Sindicato los nombres para depositar los montos adeudados, agregando que cada vez que algún trabajador le comentaba, de manera informal a un coordinador (jefe directo) su intención de sindicalizarse, todos ellos les decían que lo pensarán muy bien y que la coordinadora Anggie Núñez les comentaba que con esa decisión estaban “matando la gallina de los huevos de oro”.

Sin embargo, las demandantes no incorporaron ningún medio de prueba que permitiera acreditar que su desvinculación haya tenido su origen en su afiliación sindical y si bien se dejó asentado en el proceso que las actoras se afiliaron al Sindicato Interempresa, con fecha 23 de agosto de 2022 en el caso de la demandante Jocelyn Carvallo Donoso y con fecha 3 de junio de 2022 en el caso de la demandante Giselle Basualto Osorio, como dan cuenta las solicitudes de afiliación a Sindicato de Telecomunicaciones SITELCO, lo cierto es que dichos documentos se trata de antecedentes o documentación interna de la respectiva organización sindical, no incorporándose al juicio ningún elemento de convicción que permitiera establecer que la empresa demandada haya tomado conocimiento de dichas afiliaciones con anterioridad al despido de las trabajadoras, ocurridos el 23 de septiembre de 2022 respecto de la primera demandante y el 22 de agosto de 2022 respecto de la segunda actora.

Por el contrario, la testigo de la parte demandada, doña Carolina Morales Román, quien en el contrainterrogatorio, refirió que supo que las trabajadoras



estaban en la nómina del sindicato cuanto se presentó el proyecto de negociación colectiva y que se presentó la nómina en octubre de 2022 -es decir, con posterioridad a la fecha de los despidos- agregando que en noviembre se hizo el primer descuento de la cuota sindical. Lo anterior, además, es coincidente con los antecedentes de la causa RIT S-73-2022, caratulada “Bravo con Wom”, de este Primer Juzgado del Trabajo de Santiago, tenida a la vista, en cuya demanda presentada el 23 de noviembre de 2022, se indica que con fecha 25 de octubre de 2022 el sindicato presentó un proyecto de contrato colectivo, siendo parte de dicho proceso los trabajadores incorporados en el anexo N° 1 del proyecto de contrato colectivo y tenido a la vista dicho instrumento aparecen en la nómina con el número 10 doña Giselle Basualto Osorio y con el número 29 doña Jocelyn Carvallo Donoso y en ambos casos, aparecen con el estado “finiquitado”.

De esta forma, no habiéndose rendido prueba idónea para acreditar el primer aspecto de la denuncia, ni aun de modo indiciario, se rechazará la demanda en este acápite.

Luego, en lo que respecta a la supuesta vulneración al derecho a la vida, a la integridad física y psíquica de la demandante Giselle Basualto Osorio, se alude a amenazas de despido por incumplimiento de metas, indicando que la imposibilidad de cumplir las elevadas metas de ventas, hizo más fuerte la presión de los coordinadores hacia los equipos de ejecutivas, dando comienzo a un clima de gran hostilidad, comunicándoseles que si no llegaban a las metas, serían despedidas, agregando que se llegó al extremo del maltrato laboral, creándose el clima perfecto que día a día fue mermando la salud emocional de la demandante, sumando que frente a todo el exceso de trabajo la demandada jamás pagó horas extras y que la carga de trabajo producía largas jornadas y muchas veces Giselle Basualto se quedó sin locomoción para regresar a su hogar, ubicado en la comuna de Padre Hurtado. También se refiere a la obligación de cumplir funciones no estipuladas en el contrato de trabajo, señalando que sumado al clima laboral de constante tensión por la amenaza de cesantía que pendía sobre las ejecutivas, debían realizar funciones que nunca estuvieron contempladas en el cargo de ejecutiva de venta, tales como tareas relativas a servicio de post venta, cobranza y funciones de instaladores de Wom, tareas que, además, por su naturaleza, no otorgaban derecho al pago de comisión. Además, alude a condiciones laborales causantes de stress laboral con crisis de pánico, afirmando que debido a la situación descrita comienza con síntomas de angustia que le obligaron a tratamiento médico con diagnóstico de stress laboral con crisis de pánico, debiendo comenzar su reposo por licencia médica el día 18 de mayo de 2022. También, alude a un primer despido con licencia médica el día 29 de junio de 2022, dejado sin efecto por la empresa y finalmente, se refiere al despido inmediato, terminada licencia médica, señalando que terminada la licencia médica el día 21 de agosto, doña Giselle Basualto, se contactó con su jefe directo para informar sobre su reintegro a funciones, por lo que el día 22 de agosto del 2022, ingresó a las 11:00 horas y su supervisor le notifica, personalmente, la carta de despido.

De esta forma, la prueba documental incorporada por la parte demandante no permite tener por acreditados los indicios de la vulneración de garantías fundamentales alegadas por la actora, en los términos indicados en su demanda.



Así, la parte demandante incorporó al juicio prueba documental consistente en comprobante de Licencia Médica Electrónica con inicio de reposo el 1 de agosto de 2022 al 21 de agosto de 2022, por 21 días; presentación de reclamo ante la Inspección del Trabajo 1318/2022/15716 de fecha 23/08/2022; acta de comparendo de conciliación ante la Dirección del Trabajo de fecha 21 de septiembre de 2022; comprobante de Licencia Médica Electrónica Folio 10854251-9 de fecha 19 de junio de 2022 por 21 días y comprobante de carta de aviso para terminación del contrato de trabajo de fecha 29 de junio, dejada sin efecto por encontrarse con licencia médica la demandante Giselle Basualto. Sin embargo, dichos antecedentes son del todo insuficientes para establecer que la demandada haya incurrido en conductas de acoso laboral o que de actos que vulneren la integridad física o psíquica de la demandante.

En efecto, las licencias médicas incorporadas no señalan el diagnóstico de la demandante que permitieran vincular una eventual enfermedad de la actora con los supuestos actos de hostilidad ejercidos por la demandada y la presentación del reclamo ante la Inspección del Trabajo y su correspondiente acta de comparendo, solo dan cuenta de las actuaciones realizadas en sede administrativa. En cuanto a la carta de despido dejada sin efecto por la demandada, no puede constituir un indicio de la vulneración alegada, toda vez que se trata únicamente de la consecuencia jurídica de estar gozando la actora de licencia médica.

Finalmente en cuanto a que el despido de la actora se habría producido inmediatamente después de terminada la última licencia médica, lo cierto es que en los días previos y posteriores al despido de la actora -22 de agosto de 2022- la demandada puso término a una gran cantidad de contratos de trabajo, por lo que no es posible entender que haya existido alguna discriminación respecto de la actora.

A modo de conclusión, en concepto de este sentenciador, la parte denunciante no ha logrado acreditar los indicios de afectación de derechos fundamentales.

En cuanto a la supuesta vulneración al derecho a la vida, a la integridad física y psíquica, respecto de la demandante Jocelyn Carvallo Donoso, la actora se refiere a un supuesto acoso laboral por parte de la jefa de ventas, indicando que su jefa de ventas doña Claudia Celedón, le enviaba mensajes los fines de semanas y muchas veces en horario de madrugada (03:00 horas), exigiendo que los ejecutivos trabajaran y vendieran, agregando que el equipo al que pertenecía la demandante fue obligado a trabajar en la comuna de Peñaflor hasta muy tarde. También alude a condiciones laborales causante de stress laboral con crisis de pánico, trastornos del sueño y depresión, señalando que el clima laboral de hostigamiento ocasionó importantes efectos en su salud tales como depresión, trastornos de sueño y crisis de pánico que se producía al comenzar la jornada laboral. Además, alude a licencia médica por intervenciones quirúrgicas, indicando le informó a su jefatura directa que debía someterse a una cirugía reconstructiva de abdomen y a una operación de hernia, razón por lo cual debió hacer uso de licencia médica, a partir del mes de abril de 2022 y que se extendió por varios meses, debido al contagio de una bacteria que era inmune a los antibióticos, quedando en aislamiento en el hospital El Carmen de la comuna de Maipú y que de regreso de su licencia médica el día 27 de julio de 2022, pese a su delicado estado de salud, consiguió con mucho esfuerzo las metas de ventas



impuestas, pero debido a las hostiles condiciones de trabajo su salud fue empeorando, situación que comunicó a su jefatura, ya que necesitaba que le otorgara cierta flexibilidad para realizar exámenes y asistir a consultas médicas. Menciona el cumplimiento de funciones, de común acuerdo, en la comuna de Maipú, señalando que frente a lo anterior, de modo telefónico su jefe don Hugo Fernández le concedió permisos para realizar en la mañana e incorporarse durante la tarde a funciones, indicándoles que hiciera sus labores en la comuna de Maipú. Asimismo, alude a orden selectiva y arbitraria de marcar asistencia en la comuna de Santiago, sosteniendo que el 15 de septiembre de 2022, le llega un correo con la siguiente orden: “A partir del 20 de septiembre debe marcar asistencia en las oficinas de WOM, General Mackenna 1369, comuna de Santiago, 11:00 am y 19:00 pm” siendo la única del equipo con esa orden directa y arbitraria, ya que la obligación para todas era marcar en terreno y comunas con factibilidad. Se refiere al bloqueo de registro de asistencia, indicando que desde el 15 de septiembre el GEO Victoria estaba bloqueado por lo que no podía marcar su asistencia. Alude también a condiciones laborales discriminatorias y abusivas, señalando que a partir del 15 de septiembre de 2022, todo el equipo de venta, estaba ejerciendo en la comuna de Maipú, lugar al que también se le había asignado a la demandante en el mes de julio, pero que súbitamente, y de modo discriminatorio se le ordenó marcar a las 11.00 am en General Mackenna para luego tener que dirigirse a terreno en la comuna de Puente Alto, debiendo estar a las 19:00 horas para marcar su hora de salida en General Mackenna nuevamente. Se refiere a hostigamiento laboral por mail y whatsapp, afirmando que junto a la discriminatoria forma de trabajo, indicada precedentemente, su representada, diariamente recibía correos de hostigamientos, ya que se le imputaba atrasos, reproches por no estar cumpliendo con su trabajo y que estaba haciendo abandono de sus funciones. Además, alude a denuncia por vulneración de derechos fundamentales, señalando que como consecuencia del incesante hostigamiento laboral, día 22 de septiembre de 2022, se dirige a la Inspección del Trabajo para presentar una denuncia por vulneración de derechos fundamentales, fundándolo en el trato discriminatorio y abusivo de parte de su coordinador y jefe de ventas, así como de la selectiva y arbitraria forma de marcar asistencia que la obligaba a trasladarse a lugares distantes como la comuna de Santiago y Puente Alto a diferencia de su equipo de trabajo. Finalmente, se refiere al despido de 23 de septiembre en reunión por plataforma Meet, precisando que el 22 de septiembre de 2022, fue citada a una reunión por meet para el día siguiente a las 11.00 horas a 11.30 horas, impidiéndosele, expresamente, que asistiera con algún dirigente sindical y en una reunión que duró 30 segundos, le comunica doña Claudia Celedón su desvinculación.

Pues bien, la prueba documental incorporada por la demandante, consistente en licencias médicas de la demandante que indican reposo con fecha de inicio 01 de marzo de 2022, 31 de marzo y 29 de junio de 2022, todas por 30 días, epicrisis que da cuenta fecha de cirugía por infección de herida operatoria previa, el 27 de mayo de 2022 y el 16 de junio nuevo procedimiento de aseo quirúrgico, citaciones a consulta médica a Hospital El Carmen de fechas 29 de junio y 13 de julio de 2022, cita previa de Hospital El Carmen, de fecha 5 de julio de 2022, a curaciones generales, comprobante de ingreso a lista de espera de control, de Hospital del Carmen para el 27 y 12 de julio de 2022, protocolo



operatorio de fecha 27 de mayo y 16 de junio de 2022, certificado alta hospitalización de fecha 23 de junio de 2022, del Hospital del Carmen, certificados de Hospital del Carmen de fechas 30 de mayo y 10 de junio de 2022, además, de informe médico de doctora María Turizo Argote, únicamente acreditan que la actora se habría sometido intervenciones quirúrgicas, en particular, una cirugía reconstructiva de abdomen y una operación de hernia y un posterior contagio de una bacteria, debiendo hacer uso de licencias médicas y realizándose una serie de controles, pero en ningún caso se refieren a conductas de acoso laboral o que de actos que vulneren la integridad física o psíquica de la demandante.

Luego, la denunciante también incorporó al juicio documental consistente en conversaciones de la aplicación Whatsapp enviado por la demandante a don Carlos Márquez, con fecha 18 de agosto de 2022, solicitando ver la posibilidad de estar en un puesto más tranquilo dentro de la empresa, además de mensaje remitido por Carlos Márquez en que responde pidiendo disculpas por la falta de respuesta, solicitando que le enviara un mail o indicara nombre y RUT para revisar la factibilidad de lo solicitado y que entiende que debe ser complejo por tema de salud, además incorpora correo electrónico de 5 de septiembre de 2022, dirigido por la demandante a Carlos Márquez, solicitando que por un tiempo le realicen un cambio a un área más tranquila para poder recuperarse bien y volver a sus labores y si es necesario se traslada de ciudad. Del examen de dichos documentos, no es posible tener por acreditada alguna conducta de acoso laboral o que de actos que vulneren la integridad física o psíquica de la demandante, tratándose de comunicaciones, relacionadas con las solicitudes de la demandante de ausentarse o de modificar el lugar y forma de registrar su asistencia.

Asimismo, la demandante incorpora una serie de correos electrónicos, en particular, el de fecha 20 de septiembre de 2022, en que don Hugo Fernández, Coordinador comercial de fibra, informa a la demandante que el Plan de Trabajo para ese día corresponde a la comuna de Puente Alto; correo electrónico de 20 de septiembre de 2020, en que don Hugo Fernández informa a la actora que, por reiteradas inasistencias en terreno, a contar de esa fecha, la marcación de geovictoria (asistencia) se realizará en las oficinas de WOM, ubicada en General Mackenna 1369, Santiago; correo electrónico de 20 de septiembre de 2020, en que don Hugo Fernández informa a la actora que ese día no se cumplió el plan de trabajo de la comuna de Puente Alto; correo electrónico de la demandante a don Hugo Fernández, en que adjunta orden médica para examen del día siguiente a las 12.00 y señala que no puede marcar en General Mackenna, hacer el examen e ir a Puente Alto en el mismo instante; correo electrónico de 21 de septiembre de 2022 en que don Hugo Fernández informa a la demandante que ese día nuevamente no se cumplió el plan de trabajo en la comuna de Puente Alto; correo electrónico de fecha 21 de septiembre de 2022 dirigido por la demandante a don Hugo Fernández, en que señala que lo lamenta mucho pero tenía médico, por lo cual decidió quedarse en Maipú y adjunta examen médico; correo de fecha 23 de septiembre de 2022, en que don Hugo Fernández informa a la demandante que el día de ayer, 22 de septiembre, nuevamente no se cumplió el plan de trabajo de la comuna de Puente Alto; correo electrónico de 21 de septiembre de 2022, dirigido por la demandante a don Hugo Fernández, en que adjunta exámenes médicos a realizar e informando que no podrá marcar donde la obligan a hacerlo; correo electrónico de 21 de septiembre de 2022, remitido por doña Loreto Ponce Retamal



en que se remite citación a reunión de equipo de trabajo, para el 23 de septiembre a las 11:00 horas; correo electrónico de 21 de septiembre de 2022 dirigido por la demandante a doña Claudia Celedón, en que informa que prefiere ir temprano para poder trabajar en la tarde y que la están obligando a marcar en Generan Mackenna la entrada y salida; correo electrónico de 15 de septiembre de 2022 dirigido por la demandante a don Hugo Fernández y doña Claudia Celedón, informando que el correo indica orden arbitraria y excesiva ya que su trabajo es directamente en terreno y no en oficinas a no ser que sea capacitación o reunión y que debe marcar entrada y salida desde el día 20 de septiembre en Mackenna y el 15 de septiembre Geovictoria no la deja marcar su salida; correo electrónico de 16 de febrero de 2022, dirigido por la demandante a don Hugo Fernández y doña Claudia Celedón, informando imposibilidad de marcar entrada y salida por fallas en sistema geovictoria y; correo electrónico de 17 de septiembre de 2022 dirigido por la demandante a don Hugo Fernández y doña Claudia Celedón, informando imposibilidad de marcar entrada y salida durante 3 días por fallas en sistema geovictoria. Dichos documentos también son coincidentes con los incorporados por la parte demandada, consistentes en cadena de correos electrónicos entre don Hugo Fernández Gaete y la demandante. Pues bien, de la lectura de dichos documentos, no se observa alguna conducta de acoso laboral o que de actos que vulneren la integridad física o psíquica de la demandante y se trata de comunicaciones propias en el marco de la relación laboral.

Por otra parte, la denuncia por vulneración de derechos fundamentales ante la Inspección del Trabajo de fecha 22 de septiembre de 2022 y la constancia presentada por la actora ante la Dirección del Trabajo de fecha 23 de septiembre de 2022, solo dan cuenta de la versión entregada por la propia demandante y por lo demás, en el oficio respuesta de la Dirección del Trabajo, informa que revisada la plataforma informática de la Dirección del Trabajo, no se han encontrado procesos sobre vulneración de derechos fundamentales asociados al RUT de la demandante. En este sentido, no pueden constituir indicios de la vulneración de derechos alegada por la actora.

A modo de conclusión, en concepto de este sentenciador, la parte denunciante no ha logrado acreditar los indicios de afectación de derechos fundamentales.

Por estas consideraciones, se desestimará la denuncia de tutela laboral interpuesta por ambas actoras, como se dirá en lo resolutivo.

UNDÉCIMO: Que, desechada la denuncia de tutela laboral, cabe señalar que de forma subsidiaria a la denuncia de tutela laboral, las demandantes han interpuesto demanda por despido improcedente, a fin que el tribunal lo declare así y ordene el pago del recargo legal y la restitución de lo descontado por AFC.

Luego, encontrándose establecido que el empleador dio cumplimiento a las formalidades del despido, corresponde analizar si se logró acreditar la efectividad de los hechos consignados en la carta de despido.

A este respecto, cabe consignar que la causal invocada por la demandada constituye una causal de término de contrato objetiva, que dice relación exclusivamente con circunstancias de índole económico, tecnológico o estructural, no inherentes a la persona del trabajador y que no están relacionadas con su capacidad y conducta, sino más bien a hechos que rodean el funcionamiento de la empresa, derivadas de un excedente de mano de obra o la reducción de puestos



de trabajo por razones económicas o técnicas, debiendo, además, obedecer a razones que no tienen el carácter de transitorios o insubsanables, siendo de carga del empleador acreditar los elementos que la configuran.

Además, lo anteriormente señalado se encuentra vinculado con el principio de continuidad laboral o de estabilidad en el empleo, el que se encuentra establecido a favor del trabajador y que implica que las causales de término de contrato deben ser interpretadas en forma restrictiva y que el trabajador tiene derecho de permanecer en su puesto de trabajo mientras no se configure una justa de causa de término de la relación laboral.

Las cartas de despedido incorporadas por la parte demandada, en lo pertinente, señalan:

“Mediante la presente, en representación de WOM S.A., en adelante también denominada como la “Empresa” o “WOM”, comunico a Ud. que se ha tomado la decisión por parte de la Empresa de poner término a su contrato de trabajo a partir del día de hoy, por la causal contemplada en el Artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, esto es, “Necesidades de la Empresa”

Esta decisión se funda en que, luego de realizar un acabado estudio de costos y proyecciones, WOM ha decidido gradualmente tomar una serie de medidas preventivas y paliativas de optimización productiva, en búsqueda de mayor eficacia. Dichas medidas se vinculan a procesos internos de modernización de los servicios, a requerimientos de nuestros clientes y a una reestructuración interna de equipos de trabajos, áreas y procesos, a fin de reorganizar, de forma paulatina, sus distintas áreas y generar con ello una mayor eficiencia productiva y de costos.

Así, WOM, a través de la señalada modernización y reestructuración, busca modificar su estructura interna, organizando la producción o el trabajo de manera que aumente el rendimiento y se reduzcan los costos, lo cual nos permita mantener un nivel de operaciones acorde a los requerimientos actuales de nuestros clientes y del mercado. Asimismo, se busca, a través de estas medidas, conservar la sustentabilidad y competitividad de WOM a nivel de mercado de tal manera que permita, a corto y mediano plazo, continuar cumpliendo eficazmente con todos nuestros compromisos económicos, tanto a proveedores, clientes y especialmente las obligaciones laborales y previsionales con nuestros trabajadores.

De esta manera y en virtud de lo antes señalado, WOM ha decidido adoptar, entre otras medidas, un estricto proceso de modernización y reestructuración interna en el área Comercial Fibra, en la cual usted se desempeña, reorganizando la cantidad y el perfil de trabajadores que desarrollan labores en su interior, razón por la cual hemos decidido prescindir de sus servicios a fin de aumentar la productividad, eficiencia y costos de dicha área. Por todo lo antes señalado, sus funciones serán reabsorbidas por personal ya existente en la empresa, y su cargo no será reemplazado”.

Nuestro legislador, exige al empleador en el artículo 454 N° 1 inciso 2°, del Código del Trabajo, en caso de despedido, rendir en primer término la prueba, a fin de acreditar la veracidad de los hechos imputados en la comunicación a que se refiere el artículo 162, en sus incisos 1° y 4°, del mismo cuerpo legal, viéndose en la imposibilidad de poder alegar en juicio hechos distintos de aquellos indicados en la carta y como justificativos del despedido. En consecuencia, toca al empleador



acreditar los fundamentos de su decisión de poner término al contrato de trabajo, carga que, a juicio de este sentenciador, no ha sido satisfecha por la parte demandada.

En efecto, del contenido fáctico de la comunicación de despido se desprende que esta no reúne el estándar exigido por el legislador de conformidad a lo establecido en el artículo 454 N° 1 inciso 2° del Código del Trabajo, en cuanto a describir con claridad los presupuestos facticos en que fundamenta su decisión, por cuanto los hechos invocados en la comunicación de despido están formulados en términos vagos y generales.

Con todo, ninguna prueba idónea se incorporó por la demandada, para acreditar los hechos que configuran la causal de necesidades de la empresa invocada, por cuanto sólo se incorporó como documental las respectivas cartas de despido y el oficio respuesta de la Dirección del Trabajo, que informa múltiples despidos efectuados por la empresa entre junio de 2021 y octubre de 2022 y la declaración la testigo, doña Carolina Morales, quien -en lo medular- da cuenta de la gran cantidad de despidos efectuados en la Compañía y menciona que se ha producido una reestructuración en la empresa, en especial en el área de fibra óptica en que se desempeñaban las actoras, fundada en que no se habría producido el retorno que se esperaba en dicha área.

De lo anteriormente señalado es posible concluir que, si bien se ha acreditado en autos que la demandada despidió a un número considerable de trabajadores en el último tiempo, no se demostraron los aspectos técnicos, financieros y económicos, que justificaran dicha decisión.

Así, en concepto de este tribunal, sin que se haya acreditado por el empleador que el despido obedezca a circunstancias objetivas y graves, que forzosamente lo hayan obligado a adoptar tal decisión y, como consecuencia de aquello, que se haya visto en la imperiosa necesidad de despedir a las demandantes.

Por lo expuesto, los despidos serán calificado como improcedentes, por lo que la demandada deberá pagar a las actoras el incremento contenido en la letra a) del artículo 168 del Código del Trabajo.

DUODÉCIMO: Que, respecto a la solicitud de restitución del monto descontado por la empleadora a la indemnización por años de servicios del aporte efectuado por éste en la Cuenta Individual por Cesantía de las actoras, se debe tener presente que el artículo 13 de la Ley N° 19.728 expresa: *“Si el contrato terminare por las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo, el afiliado tendrá derecho a la indemnización por años de servicios prevista en el inciso segundo del artículo 163 del mismo cuerpo legal, calculada sobre la última remuneración mensual definida en el artículo 172 del mismo, con un límite máximo de trescientos treinta días de remuneración, a menos que se haya pactado, individual o colectivamente, una superior, caso en el cual se aplicará esta última”*. Continúa dicho artículo señalando que: *“Se imputará a esta prestación la parte del saldo de la Cuenta Individual por Cesantía constituida por las cotizaciones efectuadas por el empleador más su rentabilidad, deducidos los costos de administración que correspondan, con cargo a los cuales el asegurado pueda hacer retiros en la forma que señala el artículo 15”*. Y concluye estableciendo que: *“En ningún caso se podrá tomar en cuenta el monto*



constituido por los aportes del trabajador, para los efectos de la imputación a que se refiere el inciso anterior”.

Del tenor del artículo transcrito, se desprende que, si bien en principio, la norma facultaría al empleador para descontar de la indemnización por años de servicios el aporte efectuado por éste en la Cuenta Individual por Cesantía, dicha facultad es sólo procedente en los casos que el despido efectuado por necesidades de la empresa resulte ajustado a derecho, cuestión que en la especie no ocurrió, al declararse improcedente el despido de las actoras.

Sostener lo contrario constituiría un incentivo al empleador para invocar una causal errada a fin de obstaculizar la restitución de los fondos e implicaría un aprovechamiento del propio dolo de la empresa al invocar una causal que, en la especie, no concurre, implicando, además, que un despido que fue declarado improcedente igualmente surta los efectos de un término de relación laboral ajustado a derecho, siendo en consecuencia, improcedente el descuento realizado por el empleador en el finiquito de las demandantes, razón por la que se acogerá la petición de restitución y se ordenará el pago de lo demandado a título de restitución de lo descontado por el empleador por concepto de aporte efectuado por éste al fondo de cesantía de las actoras.

DÉCIMO TERCERO: Que, la prueba rendida en autos, ha sido analizada de conformidad a las reglas de la sana crítica y el material probatorio no aludido expresamente en los considerandos precedentes en nada altera lo razonado por el tribunal.

DÉCIMO CUARTO: Que, no se condenará en costas a la parte demandada, por no resultar totalmente vencida y por estimar que ha litigado con motivo plausible.

Por estas consideraciones y visto, además, lo dispuesto en los artículos 1º, 2º, 5º, 159 y siguientes, 173, 420 y siguientes, 456, 459, 485 y siguientes del Código del Trabajo, 13 de la Ley N° 19.728, 1698 y 2462 del Código Civil, 19, número 1 de la Constitución Política de la República y demás normas legales pertinentes, **se declara:**

I. Que se **RECHAZA** la excepción de finiquito y transacción opuesta por la demandada.

II. Que se **RECHAZA** la denuncia de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales interpuesta por don Rodrigo Bravo Castro, abogado, en representación de doña **Jocelyn Andrea Carvallo Donoso** y de doña **Giselle Andrea Basualto Osorio**, ya individualizadas, en contra de la **WOM S.A.** ya individualizada.

III. Que se **ACOGE** la demanda subsidiaria de despido improcedente y cobro de prestaciones interpuesta por don Rodrigo Bravo Castro, abogado, en representación de doña **Jocelyn Andrea Carvallo Donoso** y de doña **Giselle Andrea Basualto Osorio**, ya individualizadas, en contra de la **WOM S.A.** ya individualizada y en consecuencia, se declara:

1) Que el despido de la actora **Jocelyn Andrea Carvallo Donoso**, ocurrido el 23 de septiembre de 2022, es improcedente.

2) Que el despido de la actora **Giselle Andrea Basualto Osorio**, ocurrido el 22 de agosto de 2022, es improcedente.

3) Que, en consecuencia, se condena a la demandada a pagar a las actoras las siguientes prestaciones:



i) Respecto de la demandante Jocelyn Andrea Carvallo Donoso:

a) La suma de **\$556.423**, por concepto de recargo legal, contemplado en el artículo 168 letra a) del Código del Trabajo, correspondiente al 30% de la indemnización por años de servicio.

b) La suma de **\$293.455**, a título de restitución de lo descontado por el empleador por concepto de aporte efectuado por éste al fondo de cesantía de la actora.

ii) Respecto de la demandante Giselle Andrea Basualto Osorio:

a) La suma de **\$452.948**, por concepto de recargo legal, contemplado en el artículo 168 letra a) del Código del Trabajo, correspondiente al 30% de la indemnización por años de servicio.

b) La suma de **\$296.706**, a título de restitución de lo descontado por el empleador por concepto de aporte efectuado por éste al fondo de cesantía de la actora.

IV.- Que las sumas señaladas precedentemente se pagaran con los reajustes e intereses que se indican en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

V.- Que cada parte pagará sus costas.

VI.- Ejecutoriada que sea la presente sentencia, cúmplase lo dispuesto en ella dentro de 5° día, en caso contrario certifíquese dicha circunstancia, pasen los antecedentes al Juzgado de Cobranza laboral y Previsional, de esta ciudad.

Regístrese, notifíquese y archívese en su oportunidad.

RIT T-1851-2022.

Dictada por don **Daniel Eduardo Leiva Rojas**, Juez Titular del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

