

PROCEDIMIENTO: Aplicación General.

MATERIA: Tutela.

DEMANDANTE: MARÍA JOSÉ RIVERA BELTRÁN.

DEMANDADA: PROMOTORA CMR FALABELLA S.A.

RIT: T-429-2019

RUC: 19- 4-0236045-6

Antofagasta, cuatro de septiembre de dos mil veinte.

VISTOS.

Que ante este Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta, se inició esta causa R.I.T. T-429-2019, en Procedimiento de Tutela Laboral, compareciendo **María José Rivera Beltrán**, empleada, domiciliada en Pasaje El Miño 1467, Antofagasta, e interponer denuncia por tutela de derechos fundamentales y cobro de feriado legal y subsidiaria de despido indirecto, en contra de **Promotora CMR Falabella S.A.**, representada por doña **Maribel Muñoz Parada**, ambas domiciliadas en Avenida Balmaceda 2355, Antofagasta, y en forma solidaria o subsidiaria en contra de **Falabella Retail S.A.**, representada por doña **Natalia Hernández Fuentes**, gerente de tienda, ambos domiciliados en Avenida Balmaceda 2355, Antofagasta, en base a las siguientes consideraciones:

En cuanto a la relación laboral, señala haber iniciado el día 01 de junio de 2014 con Promotora CMR Falabella S.A. ejerciendo labores de Ejecutivo de



Captación en la oficina ubicada en Avenida Balmaceda 2355, Antofagasta, siendo sus funciones captar personas a fin de ofrecer la tarjeta de crédito de la tienda Falabella, funciones que realizaba en las dependencias de la tienda, en virtud de contrato civil entre los demandados, en tanto las que recibía las ventajas de su trabajo era Falabella Retail S.A., todo mediante jornada laboral de 45 horas semanales distribuidas en turnos rotativos semanales, y una remuneración, ascendente a la cantidad de \$ 1.851.738.

En lo relativo al término de la relación laboral, se produjo el 14 de Noviembre de 2019, mediante comunicación de autodespido imputando al empleador las causales establecidas en el artículo 160 N° 1 letra f y 7 del Código del Trabajo, siendo la carta bastante explícita respecto de las situaciones en las cuales se encontraba expuesta, por dilatado tiempo.

Indica en primer término, que desde un supuesto grado de cercanía respecto de doña Maribel Muñoz al, al recordarle a una sobrina, se ha generado una serie de conductas que constituyen actos de acoso laboral, constituidos por los llamados bulling o bussing, generando diferencias con el resto de las trabajadora, obligándola a realizar una serie de actos reñidos con la ley y la moral, como engañar a los clientes a tomar seguros que conforme a la ley son absolutamente voluntarios, bajo presión, situación a la que no se



obligaba al resto de sus compañera, y mantener e ir más allá en las metas de ventas, siendo una de las vendedoras que más vendía, obligándola a superar la meta individual para llegar a la meta de tienda, en caso que sus compañeras vendieran menos, lo que no ocurría con otras compañera que cumplían las metas, a las cuales no se le efectuaban dichas exigencias, además de ser citada por la señora Muñoz a reuniones inoficiosas a su oficina, que carecían de utilidad y que le impedían realizar adecuadamente su trabajo, quitándole tiempo valioso para la venta, lo que además derivó muchas veces en que terminaba insultaba y humillada a gritos, lo que era escuchado por muchas de sus compañeras siendo normalmente denigrada.

Hace presente, que fue víctima de un robo al interior de la tienda de sus efectos personales, sin obtener respuesta por parte de si empleadora, efectuando la denuncia asignándose el Ruc 1801130915-8 de la Fiscalía Local de Antofagasta.

Añade que el día 25 de Abril de 2019 envió una carta a doña Sofía Montagron, gerente de Recursos Humanos, denunciando todos los mismos hechos, de la que no tuvo ninguna respuesta.

Indica que su ex empleador ha generado una situación que ha derivado en una patología de depresión exógena generada por causa y motivo de la actuación de la demandada, que derivó que desde diciembre de 2018 no ha



podido trabajar, porque el cuadro psicológico se lo impedía, y, según los informes médicos, se le recomienda dejar el trabajo y buscar uno nuevo, en cuanto la médico psiquiatra doña Jahaira Saltos Meldranda, ha diagnosticado un episodio depresivo moderado, un trastorno obsesivo de la personalidad y acoso laboral, debiendo recurrir ciertamente a un tratamiento que consideraba psicoterapia y farmacoterapia.

Agrega que todos los datos expuestos con anterioridad dan cuenta de una situación en la cual, ha sido objeto de una serie de actos que han vulnerado sus derechos fundamentales, encontrándose ante la situación de que la jefatura directa ha efectuado una serie de actos que son atentados contra los derechos fundamentales, tales como, ser tratada de manera denigrante y discriminadora por su jefatura, con reuniones y acciones que atentaban contra sus derechos más básicos, lo cual, la obligó a someterse a un tratamiento médico de tipo psiquiátrico.

Añade que ha sido sometida a conductas constitutivas de acoso laboral, ha sido menoscabada y humillada constantemente por parte de su jefatura lo que efectivamente afecta su dignidad, al insultarme y efectuar todos los actos que descritos precedentemente.

Detalla que los hechos descritos dan cuenta de dos situaciones claramente determinadas, la primera dice relación a una afectación a la integridad psíquica de la



trabajadora amparada por el artículo 19 N° 1 de la Constitución Política de la República, y, la segunda, dice relación a la comparación con otras compañeras de trabajo, con la cuales integraba un grupo de fuerza de ventas de distintas tarjetas, siendo el trato que se le dispensaba totalmente diverso a las demás trabajadores, exigiéndome más y obligándola a aceptar metas muy superiores a las que realmente eran las impuestas por la jefatura de la tienda, generando un proceso de discriminación conforme Al artículo 2° inciso tercero y siguiente del Código del Trabajo.

Solicita se condene al pago de la indemnización especial de tutela, conjuntamente con las del autodespido y el feriado legal.

Realiza observaciones en relación al régimen de subcontratación.

Pide en definitiva se acoja la demanda, y se condene a las demandadas al pago de las prestaciones que detalla.

En subsidio, interpone demanda de despido indirecto, en base a las mismas consideraciones, solicitando se acoja esta, y se condene a las prestaciones que señala.

Que comparece doña **MARIANELA SMITH PUELMA**, abogado, en representación de **PROMOTORA CMR FALABELLA S.A.**, ambas domiciliadas para estos efectos en calle Nueva York 33, piso 6, Santiago, y contestando las demandas, pide su rechazo en base a las siguientes consideraciones:

Como cuestión previa, señala que la demanda hace



referencia a situaciones de acoso laboral y discriminación por parte de su jefatura directa que habrían afectado sus derechos fundamentales con ocasión de su auto despido, no obstante, se refiere escuetamente a hechos ocurridos durante la vigencia de la relación laboral, sin indicar como se habrían afectado estos derechos al término de la relación laboral, sin indicar fechas concretas respecto de los supuestos hechos vulneratorios, haciendo alusión a que comenzaron en el año 2016 hasta el momento de su auto despido, siendo la denuncia completamente vaga y genérica en este aspecto, agregando que la actora indica que desde *diciembre de 2018 no ha podido ir a trabajar, estando con licencia médica por más de 10 meses antes del auto despido, cuestionando el hecho de poder ser discriminada o acosada, en periodo que se encontraba en su hogar con licencia médica, por lo que alega una incoherencia en el relato, y, si los motivos del autodespido, son anteriores a esa fecha, ha operado con creces el perdón de la causal.*

Añade que de los antecedentes acompañados, se desprende que los problemas de salud que la afectaron y en que sustenta su afectación a la integridad psíquica, se deben única y exclusivamente a situaciones de índole personal, específicamente, su obesidad mórbida y los problemas derivados de la misma, de lo que da cuenta los certificados acompañados, sumado a una depresión por



problemas extra laborales.

Hace presente que quien otorga los certificados médicos, la profesional Jahaira Saltos Meldranda, no es médico psiquiatra, sino médico cirujano, cuestionando el hecho de si puede atribuirse dicha especialidad y luego diagnosticar la existencia de una enfermedad mental, si no tiene la especialidad que la habilitaría para diagnosticar este tipo de afecciones de salud, a lo que se une, que además, la psiquiatra atiende a otras tres trabajadoras que prestan servicios en la misma sucursal que la actora y que han denunciado también supuestos acosos por parte de la misma jefatura, lo cual llama la atención en cuanto el resto de los trabajadores de la sucursal, no tienen reclamos ni problemas de ninguna índole con su jefatura, según concluye el informe de investigación iniciado por las denuncias de la actora y de otras trabajadoras.

Alega la inexistencia de indicios de vulneración, sino solo aseveraciones y juicios de valor de la propia actora, y, los antecedentes adjuntos a la demanda, dan cuenta de los problemas de salud que afectan a la actora son ajenos a lo laboral, no habiendo sido derivada a una mutualidad ni catalogada de profesional su enfermedad. Añade que la actora en su periodo de licencia médica efectuó una denuncia por supuestas conductas de acoso laboral, la cual la empresa investigó concluyendo que no hubo en caso alguno, un acoso laboral por parte de



Maribel Muñoz Parada, respecto de la denunciante, además.

En lo referido a las cartas de amonestación y planes de trabajo que se llevaron a cabo en relación a la actora, que son solo dos, resultan una concreción de la facultad de administración y dirección del empleador, lo cual se debe única y exclusivamente al hecho de que la actora incumplía los procedimientos - conocidos por ella - de la empresa, lo cual en ningún caso constituyó acoso ni discriminación.

Menciona que la actora no fue obligada a vender seguros voluntarios ni engañar a los clientes y, en todo caso, al denunciar un acoso, no realizó denuncia por este hecho.

Respecto del hurto, señala no ser responsabilidad de la empresa, cooperando para aclarar la situación.

Finalmente, en cuanto al auto despido, la actora invoca erróneamente la norma legal en que se funda, esto es, cita artículo 161 N° 1 letra f) y N° 7 del Código del Trabajo, artículo que no tiene numerales ni letras, por lo que los motivos esgrimidos se sustentan en una norma legal inexistente, misiva que además no cumple con los requisitos mínimos exigidos por el Código del Trabajo, no señala hechos específicos ni claros y nada señala respecto de la supuesta discriminación, pretendiéndose que se discutan hechos diversos a aquellos que fueron imputados en la carta de auto despido, incumpliendo el imperativo legal de señalar detalladamente los hechos en



que se sustenta e intentando ampliar la discusión de autos a hechos no contenidos en la carta

Opone excepción de preclusión del derecho de la actora para denunciar hechos supuestamente verificados durante la vigencia de la relación laboral, en cuanto presenta un relato que incluye hechos puntuales e independientes entre sí, que en su totalidad habrían ocurrido durante la vigencia de la relación laboral, que habrían ocurrido con anterioridad al mes de diciembre de 2018, tal y como se desprende del propio relato de la actora, ante de su licencia médica por enfermedad común, sin volver a trabajar hasta la época del autodespido, hechos que en caso de existir, resulta claro que prácticamente todos habrían ocurrido durante la vigencia de la relación laboral y con anterioridad a 60 días contados desde la presentación de la demanda.

Hace presente que no se trata de hechos concatenados en el tiempo que puedan haber tenido su punto culmine con el auto despido de la actora, tratándose de hechos puntuales y diversos.

Contestando la demanda, reconoce la existencia de una relación laboral, la fecha de inicio el 01 de junio de 2014, el cargo de la actora de ejecutivo de captación, y que se auto despidió con fecha 8 de octubre de 2109, invocando para ello la causal del artículo 161 N° 1 letra f y N° 7 del Código del Trabajo, para luego efectuar una negativa general de los hechos contenidos en la demanda.



Indica que los hechos ocurrieron de una manera muy distinta al relato efectuado por la demandante, en cuanto, la actora no fue víctima de conductas de acoso laboral ni discriminación, las cuales posiciona en el año 2016, sin señalar otra fecha, ni menciona, lugares en que ocurrieron, testigos, siendo solo su propia versión de los hechos que no tienen asidero alguno, en los cuales señala que su supervisora, la Sra. Maribel Muñoz Parada, le habría hecho comentarios malintencionados destinados a generar peleas entre los distintos trabajadores, propiciando un mal ambiente laboral, que le gritaba y encerraba en la oficina, exigiéndole por sobre sus demás compañeros, obligándola a vender seguros inexistentes y mentirles a los clientes al respecto, lo cual señala no ser efectivo, en razón que del informe de investigación, que se llevó a efecto luego de que la actora junto con otras tres trabajadoras de la sucursal, denunciaran a la Sra. Muñoz, concluye que no es posible acreditar que exista un hostigamiento reiterado hacia las denunciadas o hacia otros trabajadores, malos tratos ni discriminación, ni que se les haya obligado a realizar sus funciones fuera del horario de trabajo, por lo que al concluirse la investigación se descarta acoso laboral.

En lo que respecta a ser víctima de un robo dentro de la sucursal, hecho denunciado oportunamente con sus superiores, niega que nada se haya hecho al respecto, siendo la primera persona que realizó las gestiones para



intentar ayudar a la actora, fue su supervisora, quien insistió hasta lograr obtener los resultados de la cámara de seguridad que, lamentablemente, no mostraron nada inusual ni a quien perpetró el hurto, y, al haber la actora llamado a Carabineros, los antecedentes se encuentran ahora en manos de la correspondiente Fiscalía, no siendo responsabilidad de la empresa lo ocurrido.

En cuanto a la denuncia efectuada con fecha 25 de abril de 2019, encontrándose con licencia médica, la cual señala ser la única señalada en su demanda y 3 años después de los supuestos acosos y discriminaciones, respecto de la cual argumenta que nada se habría hecho, indica ser aquello falso, en cuanto, la misma demandante acompaña la respuesta por parte de la empresa a su denuncia, en la que se señala que se investigó el hecho denunciado y que en caso de que se repitiera la situación se acercara nuevamente a denunciar, lo que no volvió a ocurrir.

Respecto de la depresión severa que aduce padecer la actora, menciona que ha sido tratado como enfermedad común, conforme a sus licencias, de la que no tiene ninguna incidencia ni responsabilidad la empresa, los cuales, son anteriores a la fecha de su denuncia, época en la cual ya gozaba de licencia médica, las que utilizó de manera ininterrumpidas desde diciembre de 2018, siendo en estas circunstancias un relato incoherente e imposible que haya sido víctima de acoso laboral y/o



discriminación, en dicho periodo, si ella misma reconoce y expone en su demanda, estuvo con licencia médica fuera de sus labores desde diciembre de 2018, por lo que difícilmente pudo ser víctima de hostigamientos y malos tratos con posterioridad a dicha fecha, por lo que jamás fue afectada en su integridad psíquica por acoso laboral; jamás fue discriminada ni su despido fue vulneratorio de sus derechos ni durante la vigencia de la relación laboral ni con ocasión de su despido.

Añade que las situaciones que afectaron y provocaron la depresión que padece la actora, tal como lo indican los certificados acompañados, derivaba de su estado de salud, específicamente la obesidad mórbida que padece, que fue lo que finalmente la afectó y que llevó a que se le otorgaran las respectivas licencias médicas, lo cual pudo haber empeorado con el hurto que la afectó, evento que no es responsabilidad de la empresa, no resultando plausible que el origen de sus problemas sean supuestas conductas de acoso o discriminación, por cuanto sus problemas personales fue el gatillante de su situación de salud, por lo que su auto despido del día 08 de octubre de 2019, no el 14 de noviembre como lo señala la demanda, no dice relación con la culminación de actos de hostigamiento de su empleadora, no entendiéndose cómo se pudo afectar la integridad síquica de la actora, ni el momento en que fue discriminada, no siendo la demandada quien afectó la integridad psíquica de la actora, y, sus



problemas eran ajenos y externos a la relación laboral, sin que haya ninguna correlación entre lo que ocurría en su vida privada y el ámbito laboral, sin perjuicio de no haber una descripción de los hechos, situaciones que puedan entenderse como vulneratorias de derechos y que hubiesen ocurrido con ocasión del término de la relación laboral, y, de haber tenido los padecimiento de la actora un origen laboral, habría sido derivada para su tratamiento al organismo administrador del seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales de la ley 16.744, lo que no ocurrió.

En cuanto a la acción de tutela, hace presente una confusión normativa, en cuanto se demanda tutela con ocasión del auto despido, no obstante tratarse de supuestas vulneraciones muy anteriores a este, no hay un relato detallado de que ocurrió el día del auto despido, ni cómo se habrían supuestamente afectado las garantías fundamentales de la demandante en ese momento, por lo que las supuestas vulneraciones se fundan en hechos no detallados producidos durante la vigencia de la relación laboral, lo que hace improcedente la acción, siendo improcedente, en cuanto se refiere a hechos anteriores al despido, no procediendo las indemnizaciones demandadas, habiendo además precluido la acción, la cual no cuenta con antecedentes tendientes a fundamentar las alegaciones señaladas, que sin perjuicio de dudar del diagnóstico, por las particularidades que señala, indica que el acoso



alegado es infundado, ni cumple los requisitos para entender que se ha configurado una conducta de acoso: luego de las denuncias, se investigó el comportamiento de la Sra. Muñoz, así como también se le preguntó al resto de los trabajadores de la sucursal si habían sido víctimas o testigos de los acosos y discriminaciones de la Sra. Muñoz. El informe en cuestión, concluyó, que las acusaciones eran insustanciadas, por lo que la presente denuncia no es más que una construcción artificial de la actora, unido a que los hechos relatados en la demanda, no hay una imputación clara y precisa, no bastando con hacer afirmaciones en la demanda, las mismas, deben ser fundadas y claramente detalladas.

En lo tocante a la integridad psíquica lo niega, y, agrega que la demandante no ha hecho una sola imputación en tal sentido en la demanda, ni explica cómo con ocasión del despido, se produjo la vulneración de la integridad psíquica.

En referencia a los actos de discriminación, también los niega, y, señala que la demandante no ha hecho una sola imputación en tal sentido en la demanda, en razón que esgrime únicamente supuestas conductas de acoso ocurridas desde el año 2016 en adelante, sin ninguna fecha, y que intenta relacionar con su crisis depresiva de diciembre de 2018, señalando que se originaría producto del acoso laboral y discriminación, pero no existe antecedente alguno que dé cuenta de ello, siendo



los únicos "indicios" aportados los certificados médicos que acompaña al escrito de demanda, que carecen de validez al haber sido extendidos por un profesional que dice tener la especialidad de psiquiatra, pero que en realidad solo posee título de médico cirujano, no obstante, reitera que de los supuestos indicios indicados, no existe relación alguna entre el término de la relación laboral con las vulneraciones alegadas.

En cuanto al despido indirecto, excepciona en primer término el incumplimiento de las formalidades de la carta de despido, por cuanto la actora invoca dos causales para auto despedirse: las indicadas en el artículo 161 N° 1 letra f) y N° 7. Lamentablemente, causales que derechamente no existen, siendo el auto despido por este hecho, improcedente, además de no cumplir con entregar los elementos de hecho suficientes para explicar los motivos del autodespido, conteniendo hechos inconexos entre unos con otros, sin fechas, sin lugares de ocurrencia, intentando desesperadamente fundamentar el acoso laboral que produjo la vulneración a su integridad psíquica, sin lograrlo en caso alguno, y, en cuanto a la discriminación alegada, no existe referencia en la carta de autodespido, no pudiendo ampliar mediante su denuncia los hechos de la carta, lo que redundaría en que tampoco podrá agregar más hechos que los que en ella se señalan, habiendo precluido la oportunidad procesal para añadir,



eliminar o modificar de manera alguna los mismos, debiendo la prueba atenerse a lo señalado en la misiva.

Alega la inexistencia de los incumplimientos imputados en la carta de despido por parte de Promotora CMR Falabella S.A, que se fundamenta en supuestas conductas de acoso laboral, discriminación e incumplimientos de obligaciones contractuales, que particularmente refieren a que su jefa directa la habría acosado y discriminado en el ámbito laboral.

En cuanto a las conductas de acoso laboral, señala que se trata de afirmaciones vagas, imprecisas, genéricas y extemporáneas expuestas en razón de la denuncia de tutela laboral que interpuso en forma principal, por lo que esta causal invocada para poner término a su relación laboral resulta totalmente improcedente.

Respecto de las conductas de discriminación, indica que la carta de auto despido nada dice, por lo que la oportunidad de rendir prueba conforme a esos antecedentes ha sido desechada por la demandante, y, la oportunidad procesal para alegar conductas de discriminación precluyó al momento de haberse auto despedido sin señalar ningún tipo de discriminación en la misiva, lo que redundo en el hecho de que ella jamás fue discriminada, y, además niega expresamente dichas conductas imputadas, tratándose de imputaciones que se sustentan en afirmaciones vagas, imprecisas, genéricas y extemporáneas, por su parte, alega la inexistencia de incumplimientos graves de las



obligaciones que impone el contrato por parte de Promotora CMR Falabella S.A., máxime si no se señala

En cuanto al supuesto incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato por parte de mi representada, es imposible que esta parte se haga cargo de aquello, toda vez que no se señala ningún solo hecho que permita vislumbrar cual fue el incumplimiento por parte de su representada.

Invoca el perdón de la causal, al tratarse los supuestos incumplimientos y vulneración de derechos fundamentales, de hechos acaecidos casi en su totalidad hace más de dos años atrás, contados desde la fecha del auto despido, no pudiendo pretender, cuando lo estime conveniente hacer mano de supuestos hechos que, en todo caso de haber ocurrido, resultan aislados y habrían ocurrido durante la vigencia de la relación laboral para fundar su demanda de auto despido, debiendo tratarse los incumplimiento de hechos coetáneos o próximos a la época en que la parte decide poner término a su contrato de trabajo, debiendo operar la causal ipso facto, de lo contrario se extinguen o caducan y el contrato prosigue normalmente entre las partes, entendiéndose que cualquiera de ellas ha optado por la continuidad de la misma, no pudiendo quedar al arbitrio de una de las partes poner término al contrato cuando quisiere o le conviniere, sin consecuencia en su contra.



Finalmente, impugna la procedencia de las prestaciones demandadas, así como la determinación y base de cálculo para el feriado, en base a la correcta determinación de la remuneración de la actora.

Pide en definitiva, el rechazo de la demanda, con expresa condena en costas.

Que la demandada solidaria Falabella Retail S.A., debidamente emplazada, no contestó la demanda.

Con fecha 22 de enero de 2020, se llevó a efecto audiencia preparatoria, llamándose a las partes a conciliación, la que no prosperó, se recibió la causa a prueba y se fijaron los hechos controvertidos.

Con fecha 20 de julio, 4 y 12 de agosto de 2020, se llevó a efecto la audiencia de juicio.

CON LO VISTO, OIDO Y CONSIDERANDO.

PRIMERO: Que, compareció doña **María José Rivera Beltrán,** y dedujo demanda en procedimiento de tutela laboral, y, en subsidio ordinario de autodespido, en contra de **Promotora CMR Falabella S.A.,** representada por doña **Maribel Muñoz Parada,** y solidaria y/o subsidiariamente en contra de **Falabella Retail S.A.,** representada por doña **Natalia Hernández Fuentes** a fin que en sentencia definitiva se acoja la demanda y se condene a las demandadas a las prestaciones que señala con más expresa condenación en costas.



SEGUNDO: Que, la demandada principal, opone excepción de caducidad y solicita el rechazo de ambas demandas.

La demandada solidaria no contestó la demanda.

TERCERO: Que en la audiencia preparatoria, se tuvo por frustrado el llamado a conciliación. Se evacuaron los traslados respectivos y se fijaron los hechos a probar.

CUARTO: Que en la audiencia de juicio la denunciante rindió la siguiente prueba:

1. **Prueba documental:**

1. Contrato de Trabajo. (Se desiste).
2. Últimas Tres Liquidaciones de Remuneraciones.
3. Informe Médico de 17 de Junio de 2019.
4. Ingreso Denuncia Ruc 1801130915-8.
5. Informe Médico de 31 de Mayo de 2019.
6. Certificado de 28 de Junio de 2019.
7. Informe Complementario de Licencia Médica.
8. Informe Médico de 28 de Diciembre de 2018.
9. Informe Médico de 16 de Enero de 2019.
10. Informe Médico de 20 de Julio de 2018.
11. Carta Denuncia a Recursos Humanos de 25 de Abril de 2019.
12. Respuesta de Gerencia de Ética Solicitud 4095.
13. Informe Investigación de PDI.
14. Carta y boucher.

2. **Confesional:**



Compareció y declaró ante el Tribunal, previamente juramentada

1.- **Maribel del Carmen Muñoz Parada**, cédula de identidad N°14.294.099-K, profesión Ingeniero Comercial, domiciliada en Manuel Verbal N°1545, departamento 2201, Torre B, Antofagasta., Absolvente Promotora CMR Falabella S.A.

Conoce a María José Rivera Beltrán, la conoce, fue trabajadora de Falabella Antofagasta, como ejecutiva de captación, la función principal es ubicarse en la tienda y captar clientes para aperturar tarjetas CMR, de crédito, el empleador era Promotora CMR, no es la misma empresa propietaria de la tienda, es Falabella Retail, forman parte del Holding

La jefatura de María José, es la gerente de sucursal, luego tres supervisoras, ejecutiva comerciales y de captación.

Como gerente de sucursal, tenía un cargo de jefatura hacia María José, ella era una excelente trabajadora, sus resultados eran excelentes, siempre fue premiada, se destacaban trimestralmente, la invitaban a Santiago, se le entregaba un premio simbólico de gift card, se le invitaba a comer, ella era destacada, obtuvo premios, dentro de las captadoras, no había mala relación.

Ella tuvo licencias durante el 2018, tuvo un accidente por una uña mientras estaba en el balneario, luego en mayo, no recuerda, le pidió hablar con ella,



tenía problemas personales, le pidió hablar fuera de la sucursal, le dijo que tenía problemas personales, con su familia, pareja, y económicos, le dijo que se tomara un tiempo, eso fue después de mayo de 2018, no recuerda bien la fecha.

Ella presentó licencia, también tuvo problemas con sus compañeros, volvió el octubre, noviembre, hablo con ella, le dijo que si mejor no tomaba una licencia parcializada, ella quería volver a trabajar, lo conversó con la gerencia de incentivos, para que le solicitara la mitad de su meta, la respuesta de la gerencia era que no se podía, ella siguió con sus problemas, con medicamentos, que no le hacían bien, le recomendó flores de bach, y una persona, luego no volvió más, de ahí no volvió a verla nunca más.

Pasaban situaciones con los compañeros, la forma de captar nuevos clientes, era estar en la tienda, su función era abordar a la gente, maría José, tenía problemas con los relacionadores, por que captaba a los clientes que iban a pedir tarjeta, pero que se dirigían a pedirla al centro de servicios, ello se conversó, para evitar problemas, ella a veces se molestaba, porque tenía problemas personales, pero se alteraba con la supervisora, trataban de contenerla, para tener alguna armonía.

Ella no presentó reclamo a la tienda, sabe que hubo una investigación del comité de ética, fue un reclamo que



hicieron, entre ellos María José, se denunciaban malos tratos, se intervino la sucursal, conversaron con la gente, pero ello llegó a nada, no se logró acreditar aquella situación, en febrero, hubo otra, y nuevamente se llegó a la misma conclusión.

El informe, como es comité de ética, se le informó, como persona involucrada, la persona le dijo que no había nada, se informó el resultado al equipo, se probó que no habían maltratos a ninguna persona del equipo.

2.- No comparece la absolvente doña **Natalia Hernández Fuentes** en representación de Falabella Retail S.A.; se solicita se haga efectivo el apercibimiento legal contemplado en el artículo 454 N°3 del Código del Trabajo.

El Tribunal resuelve: Se resolverá en sentencia definitiva.

3. Testimonial:

Comparecieron y declararon ante el Tribunal, previamente juramentados y bajo apercibimiento del artículo 209 del Código Penal, las siguientes testigos:

1. Ruth Myriam Zurita Flores, cédula de identidad N°11.505.620-4, con domicilio en Pasaje Pampa Unión N°9167, Antofagasta.

Conoce a María José Rivera, la conoció en su trabajo, eran compañeras, la conoció de dos formas, trabajaba en el departamento de evaluación de CMR, una empresa externa, y luego comenzó a trabajar como back



office en CMR, ella ingresó luego como captadora, cuando su cargo se eliminó, fue destinada como captadora.

Cuando realizaba labores administrativas, su contacto era de oficina, luego paso a la par de ella, como captadora, entendiendo el trabajo en terreno.

El trabajo de captadora, es abordar a clientes y ofrecer la tarjeta, debían recorrer la tienda, a través de contacto con vendedoras, ellas le mandaban clientes, a través de la misma gente, tenían la garantía, les explicaban a los clientes con transparencia, y ellos las recomendaban a otras personas.

No había problemas entre las captadoras, pero si de repente, había cosas que alguna se le cargaba más la mano, pero por miedo a perder el trabajo, no lo decían,

Cada uno se ocupaba el trabajo, pero a veces María José, hacia muy buenas cuentas, pero se le exigía más, se le decía, tienes que hacer más, es muy poco.

Dentro de su responsabilidad la tomaba a pecho, pero se ponía nerviosa, era muy identificada con la empresa.

Quien le exigía más, era parejo, su jefa, doña Maribel y también la supervisora, pero era por recomendación de la jefa, la supervisora se llamaba Marcela Rojas, y Maribel Muñoz Parada.

La relación de María José, con Maribel, era una relación como todo trabajador, pero como vio que ella respondía, entro más en confianza, les pidió que la agregaran a Facebook, lo cual no hizo, separa trabajo de



amistad. María José subía fotos, todas las actividades que hacía ella en la parte privada, le comentaba como reprochándola, quería saber más de su vida, y ese cree que fue el problema, fue más allá, María Josu se sentía muy perseguida, ni podía separar trabajo de lo privado.

Consultada si es que observó un maltrato, indica que vio la exigencia que se le hacía, se le decía, tienes que hacer más, que para ellas era un regalo estar ahí, por que hacían plata, trabajan por dinero, pero no a costa de pasar otras cosas.

Le exigía los días que eran malos, cuando estaban lentos, faltaban 5 cuentas, y le decía en general a todas, pero de manera personal, a María José, ella se lo tomaba como un deber de ella, pese a haber cumplido la meta del día, y a otra compañera, Nora Balanta.

En reuniones, el trato era muy seria, llegaba a dar miedo, lo tomaban como jefa, pero les hacía mal, porque una cosa es dar órdenes y otra es la forma de darla, la jefa era muy impulsiva, decía lo que sentía, no pensaba en otras personas, su lema era ser empático, pero no lo ejercitaba.

La jefa y otra supervisora la agarraron a garabatos, que como era posible que no hicieran cuentas y en Santiago les exigía, una vez una supervisora las llamo y las trato a garabatos, les dijo, como es posible que no lleven cuentas, le están exigiendo de Santiago,



No vio nunca que a María José la trataran de garabatos, la jefa llamaba a la oficina, cerraba la puerta, pero sabía, porque conversaban con ella, se ponía muy mal, trataba de calmarla, que dejara pasar eso, porque si trabajan es por necesidad, para ella era su papá, su abuelita, paso lo mismo, por siquiatra, perdió memoria dos veces, fue enviada a la mutual, sola, la mutual dijo que era enfermedad común.

Vio a María José afectada por estas reuniones. Le recomendó que fuera al doctor.

Nunca le comentó de manera precisa de lo que pasaba en la reunión, sólo le decía que la reto la jefa.

Repreguntas

Intuyó que la señora María José tenía problemas, porque se ponía nerviosa, lloraba, lo intuyó porque paso por lo mismo. La mutual la vio, dijo todo lo que pasaba, lloraba, no podía escribir, la mandaron a una psicóloga, le preguntaba una y otras vez lo mismo, más mal lo hacía, pero también pensaba en su trabajo, que podía perderlo, por eso no contó todo, luego dejo el trabajo y tuvo una recaída, estuvo dos años con psiquiatra, y psicólogo.

Cuando trabajó. Estuvo con licencia, dos veces, una vez una semana y otra 45, las licencias las entregó Dr Torruela y Diego Díaz.

La relación con doña María José, eran compañeras de trabajo, se formó una amistad, conversaban, mucho con las



compañeras, tenían mayos afinidad, siguen teniendo amistad, pero no al punto de reunirse.

Ya no trabaja para CMR, fue desvinculada el 28 de febrero, por necesidades de la empresa.

Demando a promotora CMR, por ser testigo de doña María José, estaba protegida, y por eso demando, además despido injustificado, pero por un error, no puso lo que le sucedió, y no demando por eso.

2. Milagros Zira Salas Torres, cédula de identidad N°22909.063-1, empleada ejecutiva captación Cmr Falabella, Pasaje Pampa Unión N°9450 Antofagasta.

Conoce a María José Rivera, desde hace 6 años, en el trabajo, en CMR Falabella, ella ejercía labores de ejecutiva de captación, ambas cumplían la misma función, en términos simples, es captar clientes para que saquen la tarjeta, y adicional, es la venta de seguros.

Doña maría José, estuvo hasta el año 2018 en CMR, hasta mediados de año, porque hubo un lapso de tiempo que salió de la empresa cuando salió con licencia, cuando regreso, María José estaba en la empresa, con licencia, como parttime.

El ambiente en CMR, cuando entraron, tenían una jefa, anterior con el que pasaron más tiempo, con la jefa anterior, era muy poco el tiempo, no se metía mucho.

Luego llego una nueva jefa, al principio normal, en lo personal, encuentra que Maribel era muy posesiva, pero



la jefa le sobre exigía más, ella generaba conflictos, si los hubo, lo que fue malo, es que lo decía la misma jefa.

Trabajaban por clientes, un cliente que venía un día, al día, siguiente no estaba, lo tomaba María José, ellas sabían que si no estaba el cliente, se perdía, la jefa le decía, que maría José la dejaba mal, que había dicho que María José le comentó que hacia mal su trabajo.

Siempre hubo conflictos, no era un buen ambiente laboral.

La relación entre María José y Maribel, María José, siempre llegaba a sus metas, la jefa le exigía más, la oficina de CMR está al lado de atención al cliente, todo se escuchaba, ambas se gritaban, veía salir a María José llorando, le decía que lo hacía mal, que por que no vendía seguros, ellos son voluntarios, pero se le exigía la venta, se le perdía dinero a María José, la jefa, le dice que ese es su problema, para que lleva tanta plata, cosa que hacia ella, la jefa al tiro prendía, le daban muchas cartas de amonestación, habían trabajadores con más beneficios, una trabajadora iba a la casa, hacia aseo, y le comentaba cosas de las compañeras.

La jefa tenía preferencia con algunos trabajadores, otro trabajador, le hacía darles cuentas corrientes, la jefa les decía que como no podían sacar las cuentas corrientes, la jefa le pedía que se lo pasaran directamente a él, había mucha diferencia con cada trabajador.



No le hizo nada, nunca la dejo, con María José, si había un trato diferente.

Lo entiende por que trabajan con metas, es estresante, le iba a pasar la cuenta a María José, la vio varias veces llorando.

María José, denunció los hechos, lo hizo por varios medios, por vía laboral, en donde se firman los finiquitos, lo hizo por un medio interno, hay un SIT, fueron, le contestaron, fueron a la empresa, ella no estaba, trabajaba como part time, fueron un día de semana, los mismos del holding, que se encargan de comprobar, no dijeron nada, fueron a la oficina de la jefa, pero hacerlo en el ambiente de la empresa era incomodo, no se sentían en confianza. La señora que fue era compañera de Maribel, por eso, salió que todo estaba bien, la denuncia quedo en nada, a estas alturas, la jefa, está en el Banco Falabella, cree que por las tantas demandas internas.

La jefa Maribel, no era justa con todos.

Repreguntas

Tuvo licencia médicas, al trabajar para Promotora, una fue por embarazo, y otra por problemas siquiátricos, por tener problemas con su ex pareja, lo denunció por VIF; ello le paso la cuenta, y salió un tiempo con licencia.



Tuvo problemas con Maribel, si al principio, no la denunció, lo soluciono con ella misma, no demando a CMR, pero fue testigo de otras compañeras.

3. Patricia Acuña Flores, RUT 11.838.735-K, domiciliada en Benito Ocampo N° 11640, Dpto. 603, Antofagasta.

Con Promotora, trabajo, hasta enero de este año, y fue compañera de trabajo de María, trabajo desde el 1 de julio de 2017, al 22 de enero de 2020, era relacionadora comercial, doña María José, era captadora, trabajaban relativamente juntas, trabajaba en mesón y ella en sala, la jefatura de María José, directa era Marcela Rojas, a cargo de las promotoras, y la jefa mayor era Maribel Muñoz.

El ambiente laboral, era bastante tenso, no era muy propicio, siempre habían problemas, retos, idas a oficinas, chicas llorando, dentro de ellas María José, compañeros que hostigaban a ciertas personas, azuzadas por Maribel, le tocaba observarlo, cuando llegaba temprano, llegaba temprano en la empresa.

Trabajaba en mesón, en el edificio de Falabella, en la tienda.

El ambiente no era propicio, por la tensión que tenían sus compañeras, llegaba temprano, y escuchaba a Maribel Muñoz, que le decía a Jacqueline Medero, que sacaría a cada una de las personas que estuvieran en



contra de ellas, una era Jenny, decía que estaba esperando la venía del supervisor para sacarla, respecto de María José, le dijo que la tenía aburrida, y que iba a sacarla, lo mismo a Myriam, Stephanie, las otras le hacían favores, Jacqueline Medero, le consiguió colegio a su hija.

El trato de doña Maribel a María José, le decía cosas en principio que se parecía a su sobrina, la llaman por celular, la llamaba a reuniones a puertas cerradas, con Marcela Rojas, María José salía llorando, angustiada, en la oficina en general, le decía que tenía que afirmar, meter los seguros y las cuentas.

Lo que está contando, lo sabe, pro que las reuniones de las oficina, no las escucho, pero si escuchaba en la oficina donde circulaban todas, les decía, que estaba llenado una cuenta y le decía que tenía que conseguir los seguros como sea.

María José, le comentó las reuniones, le dijo que Maribel, utilizaba groserías, la amenazaba, de la señora Marcela no le dijo nada, era su mayor preocupación, quedaba en un estado deplorable, la vio, era bastante recurrente, no solo con ella, sino que también con otras compañeras, dos veces a la semana, siempre la estaba persiguiendo.

El trabajo de María José, era captar tarjetas, y tratar de colocar seguros, de cesantía, desgravamen, fraude, el



problema, es cuando le exigía que lo colocaran si o si, lo que generaba un problema a las vendedoras, porque a ellas les reclamaban.

Habían metas, María José las sobre cumplía, incluso gano premios.

Repreguntas

María José Rivera, esta con licencia, no sabe si trabaja, no la ha visto, no sabe si sigue vinculada, hasta la fecha en que trabajó, desconoce si seguía con licencia, trabajo, hasta el 22 de enero de 2020, no vio a la señora María José, no sabe si seguía vinculada, desconoce la parte administrativa.

Existían metas y la señora rivera, sobre cumplía las metas, esas metas, las impone central, no le consta que haya sido la empresa a nivel central, en las metas, aparecían la cantidad de aperturas, concursos.

Terminó la relación en enero de 2020, según le dijo Maribel Muñoz, fue por reestructuración, sobre cumplía las metas, no tuvo panes, jamás falto, jamás llegó tarde, estaba bien calificada.

Demando por pago de finiquito fuera de plazo y despido injustificado.

Lo que no escuchaba eran las conversaciones a puertas cerradas en la oficina de Maribel Muñoz, lo que



escuchaba era lo que hablaba Maribel, con Jacqueline, en los computadores afuera de la oficina.

Lo de la oficina no lo escucho, a veces se escuchaban gritos, no sabe respecto a que.

Trabajaba relativamente junto a María José, ella trabajaba en sala, generalmente, se colocaba en el tótem, aproximadamente a 10 metros del mesón. Su relación con María José, eran compañeras de trabajo, no amigas, llevaban bien, era responsable, trabajadora, esforzada.

Sabía que estaba con licencia, que eran psiquiátricas, quien atendía a la señora, no sabe, no le comentó porque tenía estas atenciones, le preguntaba como estaba, no solo cuando estaba en el trabajo, sino que cuando iba a buscar algo, seguía recibiendo malos tratos, le provocaba angustia.

Hubo una investigación por parte del canal de ética de Falabella, al cual no se llegó a nada, no tenían canal de comunicación con gerencia, ya que las personas que llegaban, filtraban a la señora Maribel Muñoz, incluso la jefa de Recursos Humanos, que le contó lo que señaló, y ella lo replico a Maribel, que por eso la reprendió. La entrevistaron, desconoce el resultado formal, lo único que percibían a través de Maribel, era que todo salió bien y que ellos demandarían a quienes atestiguaron.

Hubo más denuncias en contra de Maribel, no tuvieron resultados.



4. Exhibición de documentos:

La parte demandada exhibe los siguientes documentos ordenados exhibir:

1. Contrato Civil entre Promotora CMR Falabella S.A. y Falabella Retail S.A.

4. Oficios:

Se incorpora mediante su lectura el oficio recepcionado de la Fiscalía Local, que informan al tenor de lo solicitado.

Respecto del oficio dirigido a doña Jahaira Saltos Medranda, la parte se desiste.

QUINTO: Que la parte denunciada rindió la siguiente prueba.

Rendición de la prueba de la parte denunciada:

1. Prueba documental:

1. Carta de auto despido de fecha 08 de octubre de 2019, dirigida a Maribel Muñoz Parada, firmada por la actora.

2. Certificado de inscripción en el Registro Nacional de Prestador Individuales de Salud, de fecha 07 de enero del 2020, respecto de la doctora Jahaira Violeta Saltos Medranda.

3. Documento de 10 páginas denominado minuta de reunión con el socio en el negocio llevado a cabo por la Gerencia de Ética, Gerencia Corporativa de Asuntos Legales y Gobernanza.



4. Carta de fecha 02 de julio de 2019, dirigida a Maribel del Carmen Muñoz Parada, referencia "Informa resultados", firmada por don Carlos Meneses Caroca, Investigador, Promotora CMR Falabella S.A.

5. Amonestación escrita del empleado María José Rivera con su respectivo comprobante de Constancia Laboral para empleadores enviado a la Dirección del Trabajo.

6. Amonestación escrita del empleado María José Rivera, con su respectivo comprobante de constancia laboral para empleadores enviado a la Dirección del Trabajo y documentos que acreditan la advertencia.

7. Cadena de correos enviado el 15 de noviembre del 2018 de Asunto "RE: robo en casillero de funcionaria cmr".

8. Cadena de correos enviado el 3 de enero de 2019 de Asunto "RE: Caso EECC robo en casillero".

9. Cadena de correos enviado el 28 de agosto de 2018 de Asunto "RV: Ejecutiva Captación con licencia pañal".

10. Liquidaciones de remuneración de la actora desde enero 2018 hasta agosto 2019.

11. 9 comprobantes de vacaciones solicitadas por la actora durante la relación laboral, firmado por ambas partes.

12. Licencias médicas de la actora de las siguientes fechas de otorgamiento; 13 de junio de 2018, 27 de



septiembre de 2018, 13 de julio de 2018, 27 de julio de 2018, 13 de agosto de 2018, 27 de agosto de 2018, 16 de enero de 2019, 15 de febrero de 2019, 18 de marzo de 2018, 16 de abril de 2019, 15 de marzo de 2019, 14 de junio de 2019, 15 de julio de 2019 y 14 de agosto de 2019.

13. Licencias médicas de Nora Balanta Rivas de fechas; 13 de mayo de 2019, 24 de mayo de 2019, 02 de julio de 2019 y 04 de julio de 2019,

14. Licencias médicas de Ana Veragua Ríos de fechas; 30 de abril de 2019, 18 de junio de 2019, 15 de julio de 2019, 16 de agosto de 2019, 15 de septiembre de 2019, 14 de noviembre de 2019 y 14 de diciembre de 2019.

15. Licencias médicas de Milagros Salas Toro de fechas; 04 de junio de 2019, 02 de julio de 2019, 14 de agosto de 2019, 06 de septiembre de 2019, 11 de noviembre de 2019 y 10 de diciembre de 2019.

2. **Confesional:**

Se desiste

3. **Testimonial:**

Compareció y declaró ante el Tribunal, previamente juramentado y bajo apercibimiento del artículo 209 del Código Penal, los siguientes testigos:

1. José Alejandro Graterol Fronten, RUT 25.373.101-K, domiciliado en Condell N° 2026 Dpto. 707, Antofagasta.



Trabaja para CMR Falabella, como relacionador comercial, trabaja desde enero de 2018, las funciones que desempeña, están en un tren de atención, solucionando los problemas de clientes, y venta y cruces de productos, trabaja en la sucursal del Mall Plaza Antofagasta, en esa sucursal, están las ejecutivas de captación, supervisores y jefe de sucursal.

El supervisor entre los años 2018 a 2019, Marcela rojas, Santander, y estaba hace unos 8 meses Maribel Muñoz como gerente de sucursal.

Conoce a María José Rivera, la situación era amistosa, era relación cordial, de trabajo, no presta servicios, cree que se auto despidió, no sabe los motivos.

La última vez que la vio en la sucursal, debió ser a principios o mediados de 2019, ella dejó de asistir, venía con ciertas ausencias, no la vio más, recuerda que a mediados de año, ella denunció un robo en los casilleros de Falabella, fueron 4 o 5 días a revisar las cámaras, y luego de ello, dejó de asistir a la sucursal.

Las remuneraciones de los relacionadores, es sueldo base, y a partir de ello, ganan por producción, y, conforme a ello, le pagan el sueldo, normalmente, trabajan en un tren de atención, deben resolver problemas de clientes, y, debe haber un cruce de productos, como aperturas, traspaso de tarjetas, vena de seguros,



derivaciones a otras áreas., como viajes y bancos, y, conforme a las metas que cumple, les pagan las metas.

Las metas, llegan de Santiago, los primeros días del mes, y sobre esas, trabajan todo el mes.

Maribel Muñoz, era la gerente, veían temas logísticos, planeaba como llegar a las metas, veía temas logísticos, siempre estaba en oficina, a veces apoyaba en el mesón, veía las valijas.

La relación entre Maribel y María José, era normal, se llevaban bien, como con el resto del equipo.

La demanda es por maltrato, nunca vio un maltrato en la sucursal, jamás escucho de maltrato. Si hubo un proceso, que vinieron personas de Santiago, un señor y luego una experta.

La primera entrevista fue con el señor, llamo a todos, y comenzó a hacer preguntas, básicas al principio, cargos, trabajos, si se sentían superados.

No sabía a qué iba, llegó a la oficina y comenzó a preguntar uno por uno, preguntó si hubo ataques xenofóbicos o algo así.

Luego se enteraron de una denuncia, primero Jenny Pérez, María José, Juana Balanta, había personas que habían salido de la sucursal, eran varias personas que habían denunciado.

El resultado, el jefe zonal las llamo, y les dijo que la investigación por maltrato laboral en contra de Maribel, no eran efectivas.



El motivo de las denuncias, las captadoras, tienen como sitio de trabajo toda la tienda, una de las más antiguas era Jenny Pérez, tenía cierto tiempo en la empresa y fue despedida, desde ahí, comenzaron todas con licencia, se iban durante la jornada, no sabían por qué. Recibió una llamada de Jenny Pérez, preguntándole si tenía problemas, le avisará, porque ella fue parte del sindicato, que obtuviera licencia y las perpetuaran para poder sacar provecho, sabe que María José saco licencia médicas, ella tuvo varias ausencias, antes del proceso del robo, no sabe el motivo de las licencias médicas.

A María José Rivera, le iba muy bien en el trabajo, incluso recibió reconocimientos, premios, por su trabajo.

Repreguntas

Dijo que habían varias denuncias, efectuaron estas denuncias, no recuerda bien, pero ha habido tantas denuncias por el mismo canal, Jenny Pérez, Balanta, María José., un chico que no recuerda el nombre.

La causa de las denuncias, básicamente, son denuncias por maltratos, donde piden sumas excesivas de dinero, entiende que el afán es obtener dinero.

La señora Maribel, estaba a cargo de elementos logísticos, la jefatura directa, son las supervisoras, y sobre ellas Maribel Muñoz.

Vio a María José afectada y llorando a la empresa, en particular, una vez, como estaba nuevo, fue a aprender con las captadoras, y, fue a aperturar una cuenta



corriente, en eso María José dijo que no, porque ella estaba endeudada con el Santander, las tasas eran altas, tenía problemas con su auto, abuela, a veces llegaba llorando por problemas con su pareja, eran temas familiares, siempre llegaba a la sucursal con desanimo, triste.

Con motivo del robo, la tienda la apoyo, fue a trabajar, incluso como tres o cuatro días, reviso cámaras, luego cambiaron los casilleros, ella, automáticamente llamo a carabineros, sin hablar con su jefatura, primero hablo con los jefes de la tienda, pero no espero que ellos hicieran algo, sino que llamo directamente a carabineros, lo que entorpeció y retraso la revisión de las cámaras.

No sabe los motivos de la licencia, tuvo contacto con ella, fue varias veces a la tienda, e incluso a la fiesta de fin de año.

2. Jacqueline Nelly Medero Soria, RUT 22.659.123-0, con domicilio en Valdivia N° 3449, Dpto. 201-C, Antofagasta

Trabaja para promotora CMR Falabella, desde el 1 de diciembre de 2012, conoce a la demandante, María José Rivera, no sigue trabajando, se autodespidio, no recuerda la fecha, debe ser a mediados de 2019, ella era captadora, debía recepcionar clientes nuevos, y a los antiguos, cambiarlo a las tarjeas nuevas,



La fecha exacta de la última vez que la vio en la empresa, no recuerda, fue cuando fue el tema del robo.

Antes de eso, fue cuando discutieron por una venta, porque le decía que debía vender tarjetas, engañando a los clientes, lo cual no le pareció, y le dijo que la denunciaría, luego de ello, presentó licencias.

La otra vez, fue al robo del casillero, debió ser como en enero de 2019, fue meses después de la remodelación y discusión anterior.

Cuando fue el robo del casillero, se enteró, que la empresa, ante esa situación, estaba Jenny Pérez, llamo a carabineros, pero el jefe de seguridad, fue a decirle que debía mostrarle las cámaras a carabineros, y no a ella, la jefa mando un correo, y se le permitió revisar las cámaras, pero no llegó a nada, la cámara no apuntaba a su casillero, y solo creo un mal clima laboral, ella sospechaba de todos.

En el tiempo intermedio, ella estaba con licencias médicas, el motivo en sí, no tiene claridad, no tiene cercanía, señala que tenía estrés, pero no sabe, solo que eran problemas personales, con el padre, pero no indago más, ella lo mencionó al grupo cuando estaban en colación

Como cabecera esta la gerencia, luego las supervisoras y bajo, los relacionadores y captadores.



La relación de María José y Maribel, era buena, fue reconocida a nivel regional y nacional, participaba en todas las actividades.

Se autodespidió, lo supo después, fue que alegó maltrato laboral, nunca vio maltrato laboral en la sucursal, ella denunció el maltrato, a través de la demandada de este juicio.

Cuando trabajaba, no denunció a la empresa.

Hubo dos denuncias, una por Juana Balanta y otra por Veragua, fue la empresa, la mutual, le hicieron preguntas sobre lo más probable o menos probable, esas denuncias quedaron en nada, pero provocaron un mal clima laboral, no solo denunciaron a la empresa, sino que a sus compañeras.

Nora y Adán, hicieron una denuncia

María José, sobre cumplía las metas, colaboraba con los equipos, cambiaban productos.

Las metas las impone gerencia de canal, las envía a gerente zonal, las subdivide a cada zona, y se entregan a cada trabajador., vienen las metas del mes pasado y las del mes actual, se fundan en el año anterior, el mismo periodo.

Repreguntas



Su relación con María José, era completamente laboral, compartían actividades extracurriculares y de recreación de la empresa, y además cuando intercambiaban productos.

Todo comenzó con el despido de Jenny Pérez, quien en el grupo de wathsapp, llamo a indisponer a la jefa, el despido de Jenny Pérez, fue antes de la remodelación, julio de 2018.

Jenny, demandó a la empresa, se hizo una investigación interna, fue un abogado, la mutual, dos veces, las que quedaron en nada, se concluyó que no daba razón a lo denunciado, participo. Fue testigo de eso, presto declaración Miguel Ángel, también fue citada, eran reuniones privadas, no sabe quiénes fueron, recuerda que María José tuvo una reunión con parte del grupo que estaba despedido, las vio.

Vio a María José, sobrepasada, llegaba afectada de la casa, enojada de repente, evitaban generar algún tipo de dificultad, si respondía más, eran más tolerantes.

4. Oficios:

La parte demandada principal se desiste del oficio de AFP Cuprum.

SEXTO: Que, la demandada solidaria, atendida su rebeldía, no rinde prueba en juicio.

EN CUANTO A LA EXCEPCION DE CADUCIDAD



SÉPTIMO: Que, la denuncia formulada por la actora, se funda en tres aspectos facticos, que subsume en las diversas afectaciones a garantías constitucionales, a saber, el haber sido objeto de malos tratos por su jefatura directa, haber sido discriminada, en razón de haberle exigido el cumplimiento de ventas mayores que al resto de sus compañeros de trabajo, y, el robo de una billetera, desde su locker, situación respecto de la cual la empleadora no adoptó medida alguna.

Añade un cuarto hecho, que se traduce en que el día 25 de Abril de 2019 envió una carta a doña Sofía Montagron, gerente de Recursos Humanos, denunciando los mismos hechos, de la que no tuvo ninguna respuesta, y, que por estos hechos, sufre una patología de depresión exógena generada por causa y motivo de la actuación de la demandada, que derivó que desde diciembre de 2018 no ha podido trabajar, finalizando su relación laboral el 14 de Noviembre de 2019.

OCTAVO: Que, sobre este particular, y en lo que atañe a la oportunidad procesal para deducir la acción, cabe al menos consignar dos aspectos.

El primero, la efectividad de una licencia médica, que por su naturaleza puede entenderse, que la misma dice relación y es consecuencia de los hechos denunciados, que, asimismo, provoca la suspensión de la relación laboral, y, conforme a la forma de proponer la demanda, se tratarían, al menos dos de los hechos, de carácter



continuado, no obstante, esta hipótesis, en cuanto a su análisis, pareciera ser una extensión unilateral de los efectos de dichos actos, así las cosas, la actora, presentó la primera de sus licencias médicas en diciembre de 2018, y, luego, remite la carta de autodespido, según sus dichos, el 14 de noviembre, no obstante, aquella agregada en autos es de fecha 8 de octubre, es decir, al menos 10 meses desde que la trabajadora dejará de prestar sus servicios personales, manteniendo una relación laboral suspendida.

Al señalar que la mantención de la conducta atribuida a la empleadora resulta unilateral, por no haberse denunciado algún nuevo acto de vulneración, durante la época en que la actora mantuvo suspendida la relación laboral por un periodo de 10 meses, se funda en el hecho, de que por las mismas situaciones denunciadas, acaecidas todas con anterioridad al mes de diciembre de 2018, la trabajadora pudo perfectamente denunciar los mismos hechos, en el plazo estipulado para ello, lo que se demuestra además, en la presentación del reclamo efectuado ante el correspondiente departamento de su empleadora a través del canal de buenas prácticas con fecha 25 de abril de 2019, por lo que no se encontraba con impedimento alguno para efectuar la denuncia, sea administrativamente, o judicialmente.

Entender, que por la suspensión de la relación laboral, producto de licencias médicas, incluso no



catalogadas como enfermedad profesional, se suspenden los plazos para efectuar la denuncia, o, en la otra hipótesis, es decir, que producto de esta suspensión laboral, se mantienen como permanentes los hechos que se denuncian como atentatorios, redundando en dos situaciones no compatibles con aquellos principios generales que informan el derecho laboral, y general, a saber, la certeza y discrecionalidad, entendiéndose que, la oportunidad para efectuar la denuncia, queda a la completa voluntad y discrecionalidad del trabajador, en tanto, podría, realizarlo de manera inmediata o diferirla en el tiempo, incluso meses y años, en tanto se mantenga suspendida la relación laboral, lo que sin duda parece un despropósito, más aun, encontrándose suspendida la relación laboral, su ex empleador, difícilmente pudo seguir ejecutando las supuestas acciones denunciadas, ni tampoco fue denunciado hecho alguno en este sentido.

Así por lo demás ha sido concluido en diversa jurisprudencia, señalando al respecto, **"Tercero: Que en parecer de esta Corte, la acción tutelar presentada por el demandante aparece presentada una vez vencido el plazo de caducidad de 60 días a que se refiere el inciso final del artículo 486 del Código del Trabajo, ya que la vulneración alegada por el actor la fija temporalmente durante la vigencia de la relación laboral, misma que se desarrolló hasta el mes de agosto de 2.017, época desde la que el trabajador hizo uso de licencia médica, por la**



que la afectación no pudo llevarse a efecto durante ese período; y, la presente acción de tutela laboral fue entablada en mayo de 2.018, esto es, una vez vencido el plazo de 60 días a que se refiere la norma legal precitada."

OCTAVO: Que, sin perjuicio de lo analizado, si entendiéramos que el último acto vulneratorio ejercido por la demandada, sería el relativo a la supuesta no respuesta otorgada a su reclamo efectuado con fecha 25 de abril de 2019, lo cierto es que la propia actora acompaña documento denominado "Respuesta de Gerencia de Ética Solicitud 4095, que se refuerza además con la documental de la demandada, signada en el numeral 3. Como "Documento de 10 páginas denominado minuta de reunión con el socio en el negocio llevado a cabo por la Gerencia de Ética, Gerencia Corporativa de Asuntos Legales y Gobernanza.", es decir, si hubo respuesta de parte de su empleadora, y, aquellos hechos, la cual, conforme a la data del documento, esto es 26 de julio de 2019, también resulta ser de fecha anterior al auto despido.

NOVENO: Que, en este sentido, entendiendo que los actos denunciados supuestamente acaecieron durante la vigencia de la relación laboral, y, el último, de estimarlo así, se refiere a las conclusiones de la investigación por la denuncia efectuada por la actora, la que le fue comunicada, se sitúa en el mes de julio de 2019, que el auto despido, lo fue en el mes de octubre,



precisamente el día 8, y la demandada fue ingresada el día 9 de diciembre de 2019, sin que existiera reclamo administrativo ante la Inspección del Trabajo que suspenda el mismo, se acogerá la excepción de caducidad deducida por la demandada principal, respecto de la acción de tutela, según se dirá en lo resolutivo del fallo.

EN CUANTO AL AUTODESPIDO

DÉCIMO: Que, la actora, en base a los mismos hechos, entabla acción de autodespido, que por la naturaleza de la acción, necesariamente requiere de un análisis de la prueba rendida en autos, que para estos efectos, tratándose de una decisión de la trabajadora, correspondía a esta acreditar los presupuestos fácticos de los hechos en que funda su autodespido y consecuentemente su acción.

UNDÉCIMO: Que, teniendo presente para el análisis, que la carta de despido y demanda, indican como causal de término de la relación laboral la del artículo 161 N° 1 letra f) y 7, dicho yerro, no obsta en caso alguno, a la acertada resolución del conflicto, toda vez, que se entiende, y así lo ha hecho la demandada, que la misma se refiera a las causales del artículo 160, en relación al artículo 170 del Código del Trabajo, sin que exista mayor complejidad sobre este asunto.

DUODÉCIMO: Que, en lo que respecta a las causales invocadas, en relación a los hechos contenidos en la



demanda, cabe consignar en primer término, que respecto del incumplimiento contractual denunciado, que se funda en los mismos hechos que la acción de tutela, de la que ya se emitió pronunciamiento, no se acompañó por las partes demandante el contrato de trabajo, que permita determinar las cláusulas del mismo, y, como consecuencia de ella, conforme a la formulación fáctica de la demanda, cuáles serían aquellas estipulaciones infringidas, no obstante, se puede entender, mediante un esfuerzo intelectual, que las mismas se refieren a las faltas a la normativa general, en cuanto, la no discriminación, y la no aceptación de conductas de acoso laboral, que se entienden formar parte de la relación laboral, sin perjuicio de su propia formulación al tenor de la causal invocada del artículo 160 N° 1, letra f) del Código del Trabajo.

DÉCIMO TERCERO. Que, conforme quedará asentado en el considerando **SÉPTIMO**, las conductas denunciadas, dicen relación con 1) haber sido objeto la trabajadora de malos tratos por su jefatura directa, 2) haber sido discriminada, en razón de haberle exigido el cumplimiento de ventas mayores que al resto de sus compañeros de trabajo, y, 3) el robo de una billetera, desde su locker, situación respecto de la cual la empleadora no adoptó medida alguna.

Respecto de la signada en el numeral segundo, no se aportan mayores antecedentes en la prueba rendida por la



demandante, desde que no se incorporó, por ninguna de las vías posibles, elementos que permitan establecer el tipo de productos que vendía la actora, los tipos de seguros, los supuestos planes absurdos de trabajo, así, como la comparación en cuanto a las cargas de trabajo exigidas por su ex empleadora, respecto de los demás trabajadores, siendo solo las presentadas, observaciones de sus testigos, que no se contrastan con algún elemento objetivo que permita determinar alguna diferencia en cuanto a un exceso de la carga laboral, como exigencia de su empleador.

Respecto de la tercera conducta denunciada, no se vislumbra, como una situación particular sufrida por la actora, en la esfera de su intimidad, en cuanto, no existe posibilidad de saber por parte del empleador, que la trabajadora guarde sus documentos, y una cantidad importante de dinero en los lockers dispuesto para disponer de sus enseres personales, ni, tampoco existe prueba alguna que permita ubicar a la empresa en una calidad de garante de las especies de la trabajadora, particularmente documentos de índole personal, y, que dicha conducta pueda ser atribuible a un incumplimiento del empleador, aun así, si lo que se quiere demostrar, es una falta de cuidado del empleador, cabe precisar, que del propio relato de la demanda, se desprende al menos un hecho, el cual, es que la empresa cuenta con lockers



destinados a los trabajadores para dichos efectos, cuyo correcto uso corresponde a los propios trabajadores.

Ahora, si la conducta denunciada, dice relación con el hecho de no haber adoptado medidas el empleador ante esta situación, conforme a los correos electrónicos aportados por la demandada, y, lo relatado por los testigos, se desprende que se otorgaron las facilidades a la trabajadora para la revisión de las cámaras de seguridad, a fin de aclarar estos hechos.

En este sentido, ambos hechos resultan insuficientes para configurar un incumplimiento contractual atribuible al empleador.

DÉCIMO CUARTO: Que, respecto de las conductas de acoso laboral, sin perjuicio de la temporalidad de las mismas, las cuales, además se describen de manera genérica, y, que básicamente se circunscriben a los mismos hechos establecidos como actos de discriminación, en cuanto, obligarla a vender seguros engañando a los clientes, sobre carga laboral, y, reuniones sin sentido, conforme a la descripción efectuada, mismo análisis reviste en cuanto a la idoneidad de la prueba rendida para establecer esta causal, para estimar que en la especie no se ha acreditado por parte de la trabajadora la conducta denunciada.

DÉCIMO SEXTO: Que, respecto del feriado legal demandado, conforme a la documental agregada por la demandada, se puede establecer que se adeudan por



concepto de feriado legal, la cantidad de 10 días, y proporcional de 7,5 días, y, conforme a la remuneración para estos efectos que asciende a la cantidad de \$1.235.562, en este punto, se acogerá la demanda en este capítulo, debiendo cancelar la demandada la cantidad de \$720.744, por concepto de feriado legal y \$308.890, por feriado proporcional.

DÉCIMO SÉPTIMO: Que la prueba fue analizada conforme a las reglas de la sana crítica y que el resto de las pruebas incorporadas al juicio no alteran en nada lo resuelto, desde que su naturaleza las torna ineptas para desvirtuar los razonamientos y conclusiones anotadas.

DÉCIMO OCTAVO: Que respecto de la demandada subsidiaria, teniendo presente, conforme a la exhibición de documentos, que existe un provecho recíproco para ambas demandadas, que operan más bien en un concepto de igualdad, no pudiendo estimarse que Falabella Retail S.A., haya encargado servicios personales a CMR Falabella, y, que existe convenio entre la utilización del producto de una y las dependencias de la otra, lo cual no encuadra dentro de las hipótesis de subcontratación, se rechazará la demanda respecto de la demandada solidaria.

DÉCIMO NOVENO: Que, no habiendo ninguna de las partes resultado totalmente vencida, cada una soportará sus costas.



Atendido a lo expuesto precedentemente y de acuerdo a lo dispuesto en los artículos 2, 41, 73, 160 N° 1 letra f) y N° 7, 162, 168, 170, 485 y siguientes del Código del Trabajo **SE RESUELVE:**

I.- Que se **ACOGE** la excepción de caducidad la denuncia de vulneración de derechos fundamentales.

II.- Que **SE RECHAZA** la demanda de auto despido.

III.- Que **SE ACOGE** la acción de cobro de prestaciones y se condena a la demandada **Promotora CMR Falabella S.A.** al pago de las siguientes prestaciones:

a) La cantidad de \$720.744, por concepto de feriado legal

b) La suma de \$308.890, por concepto de feriado proporcional.

IV.- Que, las sumas ordenadas pagar precedentemente, deben ser reajustadas y devengan intereses en la forma prevista en artículos 63 y/o 173 del Código del Trabajo, según corresponda.

V.- Que cada parte pagará sus costas.

Comuníquese, regístrese y archívese en su oportunidad.

RIT T-429-2019

RUC 19- 4-0236045-6

Dictada por don **ANDRES ANTONIO SANTELICES JORQUERA**, Juez Destinado del Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta.



En Antofagasta a, cuatro de septiembre de dos mil veinte,
se notificó por el estado diario la resolución precedente
y se remitieron los correos electrónicos a las partes.

